

هجرة الكفاءات: التحول من مفهوم استنزاف العقول إلى مفهوم الكسب المشترك

بوقال نسيم وعطيوي سميرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير
جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري

Abstract

The phenomenon of brain drain represents one of the most important and highlighted phenomena that received attention and study over the past years. It is considered on one hand, as a normal part of the scientific and knowledge research, on the other hand it represents a serious problem for the countries exporting their Competencies, due to the transmission of the best talent and human potential from developing countries towards developed countries, that poses a real and immediate danger which affects the chances of success of various development programs designed by developing countries because of the lack of efficient and qualified human resource.

In this context, we will try, through this study, to identify the phenomenon of brain drain, and attempt to highlight the most important mechanisms to help reducing this phenomenon on one hand and take advantage from it on the other hand.

Key words: brain drain, human resource, brain drain, Joint gain.

ملخص

تمثل ظاهرة هجرة الكفاءات أحد أهم وأبرز الظواهر التي حظيت بالاهتمام والدراسة على مر السنوات المنصرمة باعتبارها، من جهة، أمرا طبيعيا يدخل في إطار حركية البحث العلمي والمعرفي، وتمثل من جهة أخرى، مشكلة عويصة تؤرق الدول المصدرة لكفاءتها نظرا لما تتضمنه في الغالب من انتقال لأفضل الكفاءات والطاقات البشرية من الدول النامية باتجاه الدول المتقدمة، الأمر الذي يشكل مصدر خطر حقيقي ومباشر يمس بفرض نجاح مختلف البرامج التنموية الموضوعية من طرف الدول النامية نظرا لافتقاده للمورد البشري الكفاء.

في هذا السياق سنحاول ومن خلال هذه الدراسة التعرف لظاهرة هجرة الكفاءات، وإبراز أهم الآليات المساعدة على الحد من هذه الظاهرة من جهة والاستفادة منها من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: هجرة الكفاءات، المورد البشري، استنزاف العقول، الكسب المشترك.

مقدمة:

تعتبر الحركية العلمية ظاهرة طبيعية واجهتها البشرية منذ القدم، وقد خلقت هذه التحركات تفاعلا خلاقا بين الحضارات المختلفة، بحيث مكنت من انتشار مظاهر الحضارة على الأرض بفضل التبادل في المعارف، الذي يتيح الاحتكاك بين العلماء. لكن التسارع الكبير الذي تشهده عملية هجرة العلماء وأصحاب المؤهلات العليا في عصرنا الحالي أدى إلى حدوث تطور في مفهوم الهجرة العام إلى مفهوم آخر يتمثل في مفهوم هجرة الكفاءات العلمية.

حيث أصبحت ظاهرة هجرة الكفاءات تؤرق الكثير من الدارسين والباحثين في مختلف المجالات، وتثير جدلا واسعا بينهم حول كيفية التصرف حيالها بين مؤيد ومعارض لها، حتى أن جزءا كبيرا منهم يفضل التعبير عنها بنزيف الأدمغة كمؤشر على سلبيتها خصوصا بالنسبة للدول المصدرة لهاته الكفاءات.

ويمثل المورد البشري المصدر الحقيقي للتميز والقدرة على تحقيق النمو والتطور المنشود، وذلك كون التميز في القرن الحادي والعشرين لا يعتمد فقط على امتلاك الموارد الطبيعية أو المالية، بل يعتمد أساسا على إمكانية توفير الكفاءات التي تمتلك القدرة على تعظيم الاستفادة من الموارد الأخرى.

ويمثل المورد البشري الكفاءات العنصر التنظيمي القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية المعاصرة خصوصا على الدول المتخلفة أو النامية.

وانطلاقا مما سبق تبرز ظاهرة هجرة الكفاءات باتجاه الدول المتقدمة كواحدة من أخطر المشاكل التي تواجهها اقتصادات الدول النامية، حيث أن فقدان هذا النوع من الكفاءات غالبا ما يكون له العديد من الانعكاسات السلبية، وذلك من حيث حسن تطبيق البرامج والرؤى الإستراتيجية المسطرة وكذا من حيث الرقي بالمسار التنموي الاقتصادي والاجتماعي.

وتبرز إشكالية الدراسة كنتاج لتفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات الأمر الذي يحتم على الدول النامية، دق ناقوس الخطر والعمل بجدية على الحد منها، نظرا لما لها من تأثير سلبي بارز على مسار نموها وتقدمها، ويجبرها على بذل المزيد من الجهد في وضع وتطبيق الميكانزمات والآليات اللازمة للحفاظ على ثرواتها وكفاءاتها البشرية دون إغفال أو إهمال لضرورة الاستفادة من الكفاءات المهاجرة.

بناء على ما سبق، ستحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي أهم الآليات التي يمكن اعتمادها من طرف الدول المصدرة للكفاءات من أجل الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات والتحول من مفهوم "استنزاف العقول" إلى مفهوم "الكسب المشترك"؟

وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية الموالية:

- ما هي أهم التطورات التي شهدتها مفهوم هجرة الكفاءات؟
 - ما هي أبرز آليات استرجاع الكفاءات المهاجرة أو الاستفادة منها؟
 - كيف يمكن العمل على الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات؟
- وللإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية، قمنا باعتماد الفرضيات التالية:

- عرف مفهوم هجرة الكفاءات تطورا سمح ب بروز بعض الجوانب الايجابية للظاهرة.
- توجد مجموعة من الآليات التي تسمح باسترجاع نسبة من الكفاءات المهاجرة أو الاستفادة منها.
- يمكن الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات عبر توفير ظروف عمل ومعيشة ملائمين ومناخ سياسي حر ومستقر.

هذا وتبرز أهمية الدراسة نتيجة لنمو والازدياد ظاهرة هجرة الكفاءات من الدول النامية باتجاه الدول المتقدمة الأمر الذي يمثل واحدا من أخطر المشاكل التي تواجهها

اقتصادات الدول النامية، خاصة على مستوى العديد من القطاعات الحيوية كالصحة، التعليم العالي... إلخ.

وعليه فإنه يصبح من الضروري العمل بشكل جدي على مواجهة هذا التحدي عبر وضع السياسات والآليات اللازمة التي تسمح بمحافظة الدول النامية على كوادرها وكفاءاتها البشرية القادرة على تسيير وقيادة سياساتها وبرامجها التنموية.

في نفس السياق يجب على الدول المصدرة لكفاءاتها عدم التفريط في هذه الكفاءات بمجرد مغادرتهم لأرض الوطن، الأمر الذي سيشكل لها خسارة فادحة وغير مبررة خصوصا مع التحولات العميقة التي يشهدها الاقتصاد العالمي بشكل عام ومجال المعرفة والبحث العلمي بشكل خاص، وكذا التطور الكبير الحاصل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأمر الذي سمح بإمكانية الاستفادة من هذه الكفاءات المهاجرة وربطها بوطنها الأم بطرق مباشرة أو غير مباشرة، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى التطرق إليه عبر شرح مفهوم ظاهرة هجرة الكفاءات ثم إبراز أهم سلبياتها على الدول النامية وسبل تجاوز هذه السلبيات عبر التطرق لأهم آليات الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات وكذا طرق الاستفادة من الكفاءات المهاجرة. واعتمادا على كل ما سبق تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف عن قرب على مفهوم هجرة الكفاءات وأهم مسبباتها.
- 2- إعطاء مزيد من الاهتمام لمشكلة هجرة الكفاءات وما تشكله من تهديد ومخاطر على الدول النامية وإهدارها ومواردها وثرواتها الوطنية.
- 3- تسليط الضوء على أهم الآليات الممكن أن تعتمدها الدول بهدف الحفاظ على مختلف مكتسباتها وثرواتها، والتي يتصدرها المورد البشري الكفاء.
- 4- محاولة إبراز أهم الآليات الممكن انتهاجها لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من الكفاءات الوطنية المهاجرة.
- 5- التعرف على بعد التجارب الناجحة في مجال الاستفادة من الكفاءات المهاجرة.

منهجية الدراسة:

قصد إنجاز هذه الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بحيث يتجلى المنهج الوصفي في تجميع وشرح عناصر البحث من خلال القيام بالمسح المكتبي لمجموعة من الكتب، الرسائل ومواقع الانترنت... الخ، والتي تم التطرق فيها لموضوع هجرة الكفاءات بشكل عام. أما المنهج التحليلي فيظهر من خلال القيام بعمليات التحليل والاستنتاج للعديد من التوجهات والأفكار والمتغيرات المرتبطة بالدراسة.

المحور الأول: ماهية ظاهرة هجرة الكفاءات:

يعتبر مفهوم هجرة الكفاءات (العقول) أو نزيف الأدمغة، من المفاهيم الحديثة نسبيًا والتي نشأت للتعبير عن ظاهرة قديمة النشأة، ولكن تغير تصورهما ضمن سياق دولي وعلاقات تبادل مادية ومعنوية تختلف كما ونوعا وكثافة.

هذا وتمثل ظاهرة هجرة الكفاءات الجزء الأكثر أهمية وخطورة من الهجرة البشرية بشكل عام. وتعني حركة وانتقال الأفراد ذوي التأهيل العالي من بلد ما إلى آخر بقصد الإقامة أو العمل. وعادة ما يجسد خريج والتعليم العالي الفئة الأكثر تميزا وقدرة على العطاء والتغيير والارتقاء من بين الموارد البشرية التي تعتبر "المورد الأعظم في العالم".

فمغادرة مثل هذه الإطارات من شأنه أن يجرم الدول والمجتمعات الاستفادة من خبرات وإبداعات كفاءاتها البشرية التي عملت على تأهيلها وتنميتها على مدار سنوات طوال وبكلفة عالية. وبطبيعة الحال فإن المستفيد الأول من هذه الظاهرة هي الدول الأجنبية.

وعليه فقد شهد هذا المجال مجموعة من الدراسات نذكر من أبرزها:

- دراسة (Rasa Daugeliene, Rita Marcinkeviciene):⁽¹⁾ وكان الهدف من هذه الدراسة تسليط الضوء على أهم الملامح النظرية لظاهرة حركية الكفاءات والأدمغة وتقديم أفضل المقترحات بغرض تنشيط حركية وتداول الأدمغة.

- دراسة (Jacques Gaillard, Anne-Marie Gaillard):⁽²⁾ سعت الدراسة إلى التعرف على آثار العولمة والتغيرات السياسية العالمية على مفهوم هجرة الكفاءات والحركة العلمية بين الدول النامية والمتقدمة وآثار ذلك على كل منها وآليات التعامل مع هذه المتغيرات.
- دراسة (Andrés Solimano):⁽³⁾ سعت الدراسة إلى التعرف على أهم آثار الحركة العلمية الدولية للكفاءات والمهارات على التنمية العالمية.

I- تعريف ظاهرة هجرة الكفاءات:

تعدد المصطلحات في شتى اللغات للدلالة على "هجرة الكفاءات" فنجد تعبير مثل "هجرة الأدمغة"، "نزيف العقول"، "إهدار الطاقات"، "هجرة العلماء" و"حركة الكفاءات"، وغير ذلك من المصطلحات، وكلها تعاريف متداولة لوصف ظاهرة هجرة الأفراد ذوي التعليم العالي والمهارات والخبرات وانتقالهم من بلدانها الأصلية للعيش في بلدان أخرى غالباً ما تكون أكثر تقدماً وذلك لظروف وأسباب متعددة بشكل دائم أو مؤقت.⁽⁴⁾

إن اصطلاح "هجرة الكفاءات" أو "هجرة الأدمغة" هو اصطلاح أطلقه البريطانيون على هجرة كفاءاتهم العلمية إلى الولايات المتحدة الأمريكية بعد أن وضعت الحرب العالمية الثانية أوزارها، واكتشاف الانجليز لكبر حجم الخسائر التي اجتاحت بلادهم نتيجة هذه الهجرة.

ولقد كان البريطانيون هم أول من استعمل هذه العبارة في فترة الستينات، بعد فقدان المملكة المتحدة كما وافرا من العلماء والباحثين والأطباء بسبب ظاهرة الهجرة إلى الخارج، وبصفة خاصة إلى الولايات المتحدة الأمريكية. وما رافقه من صعوبة في إعادة إعمار البلاد والنهوض بها. وعادت نفس المؤسسة البريطانية لتعميم استعمال نفس اللفظ على ظاهرة هجرة العقول الأوروبية إلى الولايات المتحدة الأمريكية وكندا.⁽⁵⁾

بعد ذلك طالت هذه الظاهر مختلف الدول النامية، لتحدث فيها نزيفا في مواردها البشرية ذات الكفاءة العالية والتي اضطرت للهجرة لما عانتها من مظاهر التهميش واللامبالاة. مما سبب مشاكل كبيرة لهذه البلدان النامية في الوقت التي كانت في أمس الحاجة فيه إلى تلك الكفاءات المهاجرة من اجل لعب دورها المتوقع في قيادة العمليات التنموية في بلدانهم الأصلية.

في هذا السياق أصبحت ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية من أعقد المشاكل التي تناولها الباحثون دراسة وتحليلا ومحاولين وضع الحلول والمقترحات الناجعة للحد من تلك الظاهرة المخيفة على مستقبل الدول النامية والدول الصغيرة وحتى المتقدمة منها والتي تعاني أيضا من هذه الظاهرة نتيجة لشدة تنوع المنافسة وأساليب استقطاب تلك الكفاءات.

وقد عرفت منظمة اليونسكو مفهوم هجرة الكفاءات على أنه "نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول، يتسم بالتدفق باتجاه واحد - ناحية الدول المتقدمة - أو ما يعرف بالنقل العكسي للتكنولوجيا لأنها نقل مباشر لأحد أهم عناصر الإنتاج، وهو العنصر البشري".⁽⁶⁾

في حين تعرف منظمة الهجرة الدولية هجرة العقول بأنها "هجرة دائمة أو طويلة الأجل للكفاءات العليا من الدول المنشأ إلى الدول المضيفة، الأمر الذي تكون له نتائج سلبية على حساب التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلدان الأصل".⁽⁷⁾

أما منظمة التعاون والتنمية الدولية "OCDE" فتدعو للتمييز بين مفهومين أساسيين⁽⁸⁾:

مفهوم "تبادل الكفاءات" ومفهوم "إهدار الكفاءات"، حيث ترى المنظمة أن "تبادل الكفاءات" شيء طبيعي ناجم عن تفاعل الحضارات وحوار الثقافات، لكن حين يصبح له اتجاه واحد، يصبح ذو معنى سلبي بالنسبة للبلد المصدر للكفاءات ويطلق عليه مصطلح "هجرة العقول". نظرا لما يحمل في طياته من استنزاف لطاقات وقدرات الدول الأم.

أما عن مصطلح "إهدار العقول"، فترى المنظمة أنه يعبر عن استخدام الكفاءات في أعمال دون مستواها العلمي وبشكل غير متجانس مع ما أعدت له وكونت من أجله معرفيا وعلميا، سواء أكان ذلك داخل البلد أم خارجه.

II- مفهوم هجرة الكفاءات من منظور دولي؛

إن التأمل للتوجهات العالمية في مجال هجرة الكفاءات يمكن أن يلاحظ وجود تيارين على الساحة لكل منهما نظرتة فيما يخص مفهوم هجرة الكفاءات⁽⁹⁾:

1- نظرة الدول النامية:

تنظر الدول النامية لمفهوم هجرة الكفاءات بصفة عامة على أنه يعبر عن هجرة دائمة أو الطويلة المدى لكفاءاتها ذات المستويات العالية علميا ومهنيا وحرفيا، والتي أنفق على تكوينها مبالغ مالية طائلة في إطار ما يعرف بالاستثمارات في الرأس المال البشري.

وعليه فإن هجرة الكفاءات حسب هذا التوجه تعبر عن تحويل الكفاءات العليا بكل مهاراتها ورأس مالها المعرفي من الدول النامية إلى الدول المتقدمة مما شكل عائقا كبيرا بالنسبة للتنمية وآفاقها في هذه الدول باعتبار أن هذه الكفاءات تمثل أهم عوامل الإنتاج التي تساهم في دفع عجلة التنمية والتطور، وهذه فلسفة التيار الأول المعبرة عن وجهة النظر التي تتبناها الدول النامية.

2- نظرة الدول المتقدمة:

لقد طفى على السطح في الفترة الأخيرة توجه آخر يحمل نظرة مختلفة للدلالة على مفهوم هجرة الكفاءات صادرة بشكل أساسي عن الدول المتقدمة تحاشي البعض التفسيرات التي تنظر إلى هجرة كفاءات الدول النامية من زاوية "الخسارة"، حيث تم استبدالها بعبارة "الحركية" أي "حركية الكفاءات" عوضا عن الهجرة، مما يسمح بالنظر إلى الظاهرة من زاوية أخرى هي "الربح" أي الربح المتبادل بين الطرفين المصدر والمستورد للكفاءات، أو بعبارة أدق الدول المستقبلية وهي الدول المتقدمة، والدول الأم وهي الدول النامية المصدرة لكفاءاتها، وهذه الفلسفة تعبر عن وجهة نظر التيار الثاني المتمثل في الدول المتقدمة.

المحور الثاني: الآثار السلبية الناجمة عن هجرة الكفاءات:

يشهد عالمنا المعاصر تزايدا مطردا في ظاهرة هجرة الكفاءات، ويمكن أن نلاحظ في هذا السياق أن معظمها يتركز بين مجموعتين أساسيتين من الدول، حيث تمثل المجموعة الأولى مصدرا أساسيا لتصدير الكفاءات وغالبا ما تشمل الدول المتخلفة أو النامية، في حين تمثل المجموعة الثانية المستورد الأهم للكفاءات وتضم بشكل عام البلدان المتقدمة.

من هنا سنحاول في المبحث الحالي التطرق لأبرز الآثار السلبية المترتبة عن عملية هجرة الكفاءات بالنسبة للدول المصدرة للكفاءات، والتي تنظر لهذه العملية نظرة سلبية كونها تعمل على استنزاف أفضل كفاءات الدول النامية وأهم ركائز تنميتها وتطورها المنشود.

ويمكن الإشارة إلى أهم الآثار السلبية الناجمة عن هجرة كفاءات دول المنشأ فيما يلي:

I- الفاقد من الاستثمارات في التعليم،

تمثل الخسائر الكبيرة التي تتحملها عديد الدول عبر دعم التعليم وتطوير الكفاءات ثم تضييعها لصالح دول أخرى مع عدم القدرة على المحافظة عليها والاستفادة منها واحد من أهم الآثار السلبية التي تتحملها أغلب الدول المصدرة لكفاءاتها، حيث أن هذا الفاقد من الاستثمارات في التعليم وإن اختلف في طريقة تحديده بشكل دقيق نظرا لتنوع طرق حسابه إلا أنه يمثل في حده الأدنى خسائر طائلة تقدر بملايير الدولارات تقدمها الدول النامية مجانا للدول المتقدمة.

حيث أن هجرة الكفاءات وإن تعددت مسبباتها ودوافعها فإن الأمر الأكيد الذي يمكن أن نستشفه هو الخسارة التي ستتحملها الدولة والمجتمع نتيجة هذه الهجرة، من ضياع لاستثمارات تواصلت لعدد السنوات عبر مختلف المراحل التعليمية إضافة إلى التكاليف الباهظة التي سيتحمل المجتمع مستقبلا نظرا للاختلال الذي سيحدث في

خطه المستقبلية والتباطؤ الذي قد يصيب أو يهدد تحقق سياساته التنموية مما يحول دون بلوغ الأهداف المسطرة والآمال المنشودة.⁽¹⁰⁾

كما تجدر الإشارة إلى أمر آخر جد مهم هو أن الكفاءات الوطنية المهاجرة تمثل خسائر مضاعفة للمجتمع، فبالإضافة إلى تكاليف التعلم السابق التطرق لها، هناك أيضا تكاليف غير مباشرة تتحملها الدول المصدرة لكفاءتها تتمثل في إنتاجية الكفاءة المهاجرة، تلك الإنتاجية التي كان من المفترض أن تستفيد منها دولة المنشأ وانتقلت مع هذه الكفاءات نحو الدول المهاجر إليها، وتمثل هذه الخسائر خسائرا مهمة قد تتجاوز في بعض الأحيان خسائر تكاليف التعلم، ويحملها المجتمع بنفس قيمة الإنتاج العلمي والانجازات المحققة من طرف الكفاءات المهاجرة.

II- إضعاف القدرة الذاتية على القيادة والتنظيم والإدارة،

يرى العديد من الخبراء أنه ومن أهم الآثار السلبية التي تمس البلدان المصدرة لكفاءاتها إلى جانب ضياع استثماراتها في مجال التعليم، هو الضعف الذي سيمس قدراتها الذاتية على القيادة والتنظيم والإدارة مما يؤثر سلبا على تقدم هذه المجتمعات، حيث أن أي محاولة للتنمية وإحداث التغيير في ظل غياب القيادة الواعية والكفاءات المخلصة سيكون مآلها الفشل حتى وإن توفرت لها كل الموارد الطبيعية والمادية، وذلك مرده أن المورد البشري هو المحرك الأساسي والرقم الصعب في معادلة التنمية وبغيابه والتفريط فيه تقل فرص الرقي والتقدم.

وهو الأمر الذي يمكن ملاحظته في العديد من الدول النامية التي ورغم امتلاكها لكل مقومات النجاح إلا أنها تعيش في ظل العديد من المشاكل السياسية والاجتماعية والاقتصادية، مما يجعلها تعاني دائما من التخلف والتبعية للدول المتقدمة، كل هذا نتيجة لغياب القيادة الرشيدة والتخطيط السليم وتهيئ وإهدار الكفاءات الوطنية مما يجعل كل محاولات التنمية والتطوير تبقى دون المستوى المطلوب أو المتوقع.

III- إرباك عمليات التخطيط الاستراتيجي وبرامج التنمية:

تسعى بعض الدول النامية لوضع استراتيجيات وخطط تسمح لها باللاحق أو الاقتراب من ركب الدول المتقدمة، ومن أهم نقاط القوة التي تحوزها هذه الدول النامية في لتحقيق هذا التوجه هي الكفاءات والعقول التي تم تحضيرها لرفع هذا التحدي، ونخص بالذكر منها تلك الكفاءات التي تم إرسالها للدراسة وإتمام مسارها التعليمي في الدول المتقدمة بغية تحصيل أفضل ما توصل له العلم واستكشاف آخر التطورات من منبعها الأصلي، ثم العودة إلى الوطن الأم للمساهمة في دفع عجلة التنمية ونقل المعارف والتجارب الحديثة كل في مجال تخصصه.

لكن هذا التوجه غالبا ما يصطدم بصعوبات كبيرة تحول دون عودة هذه الكفاءات إلى موطنها الأصلي، من أهمها تشبعهم بقيم المجتمعات الغربية أو ضعف إيمانهم بالقدرة على إحداث التغيير في بلدانهم الأصلية، دون أن ننسى ما تبدله الدول المتقدمة من جهود وما تقدمه من إجراءات للحيلولة دون عودة هذه الكفاءات إلى وطنها بغية استغلالها في زيادة تقدمها وتطورها.

وعليه فإن هجرة الكفاءات المعدة بغرض تلبية حاجات المجتمعات النامية إضافة إلى عدم عودة نسبة كبيرة من الكفاءات التي تم إرسالها لإتمام دراساتها بغرض استرجاعها والاستفادة منها ومن معارفها الحديثة وخبرتها المكتسبة في الدول المتقدمة. كل هذا سيشكل ضربة موجعة لكل البرامج التي وضعتها هذه الدول وبنيت توقعاتها التنموية وتخطيطها الاستراتيجي عليها.⁽¹¹⁾

IV- انخفاض مستويات المعيشة في الدول النامية واتساع الفجوة مع الدول المتقدمة: مما لا شك فيه أن هجرة الكفاءات التي تشهدها العديد من الدول المتخلفة والنامية تشمل سببا مهما في تدني الظروف المعيشية لسكان هذه الشعوب في مختلف المجالات حيث أن الكفاءات المهاجرة قد تحقّق العديد من الفوائد المادية و الوظيفية

على المستوى الشخصي ولكن فقدان هذه الكفاءات يمثل خسارة فادحة يصعب تعويضها بشكل كبير وتنعكس سلبا على الظروف معيشية لمواطني الدول الأصلية وعلى ناتجها الوطني وقدرتها على الرفع من مستويات النمو والتطور⁽¹²⁾، الأمر الذي يزيد من الفجوة الحاصلة أصلا بين الدول النامية والمتقدمة، حيث تساهم هجرة الكفاءات في زيادة تطور الدول المتقدمة وفي نفس الوقت تعمل على إفقار الدول النامية من خيرة مواردها ومقدراتها.

ويمكن أن يشكل القطاع الصحي أبرز الأمثلة المعبرة عما سبق التطرق إليه حيث تشكل هجرة الكفاءات الصحية كارثة فعلية على الوضعية الصحية في المجتمعات النامية والتي تعاني أصلا نقصا فادحا في مجال التغطية الصحية ومدى توفر الكادر المؤهل، بعكس الدول المتقدمة التي تسعى إلى ضمان جودة أكبر لقطاعها الصحي وضمان تقدمه وتوفيره لأفضل الخدمات.

٧- إضعاف أمل المجتمع في التقدم:

من خلال التطرق إلى أهم الآثار السلبية لظاهرة هجرة الكفاءات يعتمد الكثير من الباحثين إلى التركيز على الآثار المادية المباشرة أو غير المباشرة مهملين في بعض الأحيان الآثار النفسية التي تتركها ظاهرة هجرة خيرة إطارات وعقول الأمة على المجتمع ككل بمختلف مكوناته وبالأخص على الإطارات والكفاءات التي فضلت البقاء ورفع التحدي داخل أرض الوطن.

حيث تخلق هجرة الكفاءات إحساسا من فقدان الأمل لدى أفراد المجتمع ككل وتزيد من تشاؤمهم فيما يخص مسارات التنمية وفرص التقدم والخروج من الأزمات التي تلاحقهم في مختلف نواحي حياتهم، خاصة وهم يرون أعمدة وركائز هذه التنمية المرتجاة تهاجر نتيجة لتهميشها أو نظرا لعدم توفير المناخ المناسب لها للإبداع والبحث وتفجير طاقاتها الكامنة.⁽¹³⁾

وفي نفس السياق تغرس الهجرة المتزايدة للكفاءات في نفوس من تبقى من الإطارات إحساسا بالإحباط وشعورا مرا وكأنهم يعاقبون بسبب ولاتهم وبقائهم في بلدانهم ومحاولة النهوض بها، فهم يعيشون في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية وعلمية بحثية سيئة قياسا مع زملائهم المهاجرين الذي يعملون في ظل أرقى الظروف، علميا وماديا ونفسيا.

كل هذا دون أبسط تقدير لتضحياتهم أو وجود محاولات جادة لتحسين وضعيتهم ومحاولة إشراكهم في وضع سياسات وبرامج علمية ومنهجية للخروج من هذه الأوضاع السيئة الأمر الذي يقودهم دون شك في التفكير في الهجرة أيضا، خصوصا مع التسهيلات التي أصبحت تمنحها الدول المتقدمة ووجود تجارب سابقة مشجعة على الهجرة.

المحور الثالث: آليات التحول من مفهوم "استنزاف العقول" إلى مفهوم "الكسب المشترك":

كان ولا يزال البحث عن آليات فعالة للتقليل من سلبيات ظاهرة هجرة الكفاءات والاستفادة من إيجابياتها واحدا من أهم التحديات والتساؤلات التي واجهت الدول التي تعاني من هذه الظاهرة، وانشغل بها العديد من المسؤولين والدارسين لظاهرة هجرة الكفاءات.

وفي هذا الإطار تم تجريب وتطبيق العديد من الآليات والحلول التي غالبا ما كانت تعطي نتائج ضعيفة أو غير مقنعة. وبغية تجنب الأخطاء السابقة في هذا المجال تفرض علينا الواقعية الاعتراف بحقيقتين أساسيتين، تتمثل أولاهما في عدم وجود حل واحد ووحيد لهذه الظاهرة، أما الثانية فتتعلق على ضرورة الاقتناع بعدم إمكانية القضاء على هذه الظاهرة بين عشية وضحاها مهما كانت الإمكانيات والسياسات المتوفرة والمطبقة.

كما يجب الاقتناع بأن هذه الكفاءات المهاجرة ورغم اتخاذها لقرار الهجرة إلا أنها لا زالت تحافظ على وطنيتها وتحافظ في الغالب على قدر لا بأس به من الروابط اتجاه بلدانها الأصلية.

في نفس السياق تجدر الإشارة إلى أن هجرتهم ككفاءات علمية مطلوبة سمحت لهم بالحصول على مكانة أكاديمية واجتماعية محترمة وبناء علاقات مهمة مع شبكات متنوعة من المسؤولين والهيئات الفاعلة في الدول المستقبلية لهم وفي بعض الأحيان حتى في دولهم الأصلية.

وعليه وفي إطار البحث عن حلول أكثر ملائمة وقابلية للتطبيق في مجال الحد من هجرة الكفاءات أو الاستفادة منها يتوجب علينا أخذ كل الملاحظات السابقة بعين الاعتبار بهدف الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة.

من هذا المنطلق سنقوم بالتطرق إلى مجموعة من الحلول التي تهدف إلى الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات أو الاستفادة منها، وسيتم تقسيم هذه الحلول في توجيهين أساسيين هما:

I- آليات الرفع من ديناميكية الاستفادة من الكفاءات المهاجرة:

توجد هناك العديد من الحركات والتوجهات التي تعمل وتهدف إلى ضمان استفادة الدول المصدرة للكفاءات من كفاءاتها المهاجرة ولو بشكل نسبي، وتتسم هذه التوجهات بالأهمية وغالبا ما تكون تحت الإشراف المباشر للتنظيمات الوطنية أو الدولية الناشطة في ميدان هجرة الكفاءات أو بإشراف ومشاركة الكفاءات المهاجرة في حد ذاتها. ومن بين أبرز أنشطتها:

1- تحصيل الأجهزة التكنولوجية والعلمية:

من المعلوم أنه وفي الدول المتقدمة عادة ما تكون وتيرة تجديد الأجهزة التكنولوجية والعلمية جد مرتفعة مما يسمح بإمكانية تحصيل جزء معتبر من الأجهزة المستغنى عنها والاستفادة منها لفترة أطول نظرا لحالتها الجيدة، خاصة مع عدم توفرها أو ارتفاع تكلفتها بالنسبة لتنظيمات وجامعات الدول النامية في حالتها الجديدة. هنا يبرز دور الإطارات المهاجرة والتي يمكن استغلالها حتى تلعب دورا

مساعدًا في استغلال مثل هذه الفرص وحثها على التنسيق مع سلطات وهيئات بلدانها الأصلية من أجل الاستفادة من هذه الأجهزة، وقد عرف هذا التوجه تطورًا ملحوظًا في السنوات الأخيرة خصوصًا في مجال التجهيزات الحديثة بالتحديد مجال الإعلام الآلي ولإلكترونيك والذي يعرف وتيرة تجديد جد مرتفعة في الدول المتقدمة.

لكن وفي نفس السياق تجدر الإشارة إلى ضرورة عدم الوقوع في مشكل العوائق الجمركية التي قد تفقد مثل هذا التوجه فعاليته وجاذبيته إذا لم تحدد له أطر وتسهيلات واضحة وفعالة.

2- توقيع الاتفاقيات ما بين الجامعات:

مثل هذه الاتفاقيات يمكن إطلاقها، تشجيعها ودعمها من طرف الهيئات الرسمية من جهة وحتى من طرف الكفاءات الوطنية المهاجرة في الجامعات الأجنبية من جهة أخرى، بحيث يمكن لها أن تدعم الشراكة بين الدول المتقدمة والدول النامية، وذلك في مختلف المجالات العلمية وليس فقط تلك التي تنشط فيها كفاءاتنا الوطنية المهاجرة.

بحيث تضمن مثل هذه الاتفاقيات إمكانية استقبال جامعات الدول المتقدمة للطلبة المتفوقين في جامعات الدول النامية، الإشراف المشترك على مذكرات البحوث، إرسال الأساتذة والباحثين من الجامعات الأجنبية للإشراف على الطلبة وتقديم محاضرات ودروس في جامعات الدول النامية وتنقلات متبادلة بين الجامعات... إلخ⁽¹⁴⁾.

إضافة إلى مثل هذه التوجهات التي يتم بعثها من طرف الكفاءات المهاجرة، توجد هناك العديد من البرامج التي تشرف عليها هيئات ومنظمات دولية مهمة بمجال الهجرة بشكل عام وهجرة الكفاءات بشكل خاص، مثل البرامج الموضوعة من طرف برنامج UNESCO وبرنامج PNUD، والتي غالبًا ما تشمل عقد دورات تكوينية في جامعات الدول النامية بمشاركة الكفاءات والخبرات الأجنبية، وكذا تشجيع التبادل المعرفي والحركية العلمية.

3- مراكز الامتياز:

يرى الكثير من الباحثين أن الإطار الأكثر ملائمة للسماح بالتحول من الجانب السلبي فقط لهجرة الكفاءات إلى نوع من الربح للدول النامية يتمثل فيما يعرف بمراكز الامتياز.

من هنا يمكن وكبداية التذكير بأهمية الهيئات الجامعية والبحثية في تحقيق أي نمو أو تطور ممكن، هذا التوجه نجده متضمنا في أغلب برامج الهيئات الدولية المهمة بالتنمية والتي ترى أن:

"مؤسسات التعليم العالي تلعب دورا رئيسيا في خلق، نقل وتطبيق المعرفة، في تكوين الإطارات، التقنيين، المسيرين، وفي بناء الشخصية الثقافية وترقية المسار الديمقراطي".⁽¹⁵⁾

حيث أن الدول النامية على وجه الخصوص لا يمكنها أن تأمل في التحكم وتطبيق أحدث المعارف والتكنولوجيات، أو حتى تحقيق إضافة وتقدم نسبي في المجال الثقافي والعلمي، إذا لم تمتلك مؤسسات للتعليم العالي والبحث العلمي على أعلى مستوى ومستوى لأهم المعايير والشروط العالمية. ففقط عبر إعطاء القيمة للمواهب والكفاءات يمكن للدول النامية التقليل من الهوة الموجودة بينها وبين الدول الصناعية المتقدمة، وتقليل درجة التبعية لها".

ومن أجل تحقيق هدف امتلاك مؤسسات وهيئات علمية وبحثية على أعلى مستوى وتستجيب للمعايير الدولية، قام العديد من مسؤولي الجامعات في الدول النامية باقتراح إنشاء هيئات ومراكز علمية إقليمية بغرض إحداث نوع من التقارب بين الجامعات في الدول النامية والدول المتقدمة، وهي الفكرة التي تحولت في وقتنا الحالي إلى ما يعرف بمفهوم مراكز الامتياز.

هذا وتسعى مراكز الامتياز إلى إعطاء حل ملموس لضروريات التعاون وذلك عبر تقسيم العمل العلمي بين دول معينة مع الحرص على ضمان تواصل هذا الجهد

بشكل دائم وثابت، وأيضاً توفير مختلف المتطلبات لهذه المراكز من إشراك للهيئات المختصة وتوفير الإمكانات المادية والمالية المختلفة⁽¹⁶⁾، إضافة إلى التركيز على مضاعفة عدد فرق البحث متعددة الجنسيات بغرض العمل على برامج محددة، متفق عليها وذات أهمية مشتركة بين مجموعة من الجامعات.

في ظل هذا السياق تمثل مراكز الامتياز إطاراً جيداً لاستقبال والاستفادة من الكفاءات المهاجرة عبر توفير ظروف عمل ملائمة ومساعدة على العمل والعطاء، كل هذا بغرض معالجة العديد من الظواهر والمشاكل التي تواجهها الدول النامية وكذا المساعدة على تكوين الإطارات والكفاءات ذات المستوى العالي في هذه الدول.

مثل هذه المراكز وباستقبالها الدوري لمثل هذه الكفاءات العلمية المهاجرة والأجنبية، تتيح إمكانية إشراكهم مع زملائهم الذين لم يغادروا الوطن في تحقيق التنمية وتكوين الموارد البشرية التي تفتقدها الدول النامية والمساهمة في إعطاء حلول للعديد من المشاكل التي تعاني منها.

إضافة إلى كل ما سبق فإن مثل هذه الأطر العلمية قد تساعد على فتح المجال أمام عودة الكفاءات المهاجرة إلى أرض الوطن بشكل دائم.

4- الباحثون الدوليون "متعددو الجنسيات":

رغم كل الجهود التي قد تبذلها الدولة والجامعات إلا أننا نجد دوماً بعض الكفاءات التي تفضل البقاء في الخارج وعدم العودة، فهل يجب اعتبار هذه الكفاءات على أنها كفاءات ضائعة لا يمكن الاستفادة منها؟

الجواب البديهي لهذا التساؤل هو النفي، حيث أنه ورغم كل شيء يمكن الاستفادة من هذه "ديسابورا" الجالية العلمية المتواجدة في خارج الوطن عبر مجموعة من الآليات الحديثة، والتي من أهم أدواتها تشجيع مفهوم الباحثين الدوليين (المتخطين للأوطان).

ففيما يخص البحث الدولي، فنحن ننتقل من مسلمة أننا لا نستطيع إعادة كل الكفاءات الوطنية المهاجرة لعدة أسباب من أهمها عدم قدرة الجامعات الوطنية على المنافسة مع القوة المالية للجامعات العالمية. من هنا ولتلافي هذا الإشكال وتقليل الخسائر يمكننا دعوة هذه الكفاءات لتمضية فترة معينة كل سنة بغرض عرض دراساتهم وأبحاثهم وآخر ما توصلوا إليه.

وهكذا ستحقق جامعاتنا ومخابرنا استفادة كبيرة من البحث الدولي وخبرة الباحثين الدوليين.

وعليه فإن الحركة الدولية "الهجرة" التي ساهمت بشكل كبير في تنمية قدرات ومعارف هذه الكفاءات ستكون في صالح البحث العلمي الوطني، هذا التوجه يمكن توسيعه حتى خارج نطاق الباحثين الوطنيين إلى الأجانب.

في هذا السياق يمكننا أن نلاحظ أن عدد الباحثين المهاجرين أو الأجانب الذين تربطهم علاقة بالجامعات والمعاهد في الدول النامية جد ضعيف. وبالرغم من أن العمل في عدة دول يعد أمرا صعبا لعدد الباحثين خاصة على حياتهم الخاصة إلا أننا مقتنعون من إمكانية زيادة عدد الباحثين الدوليين حاليا، في حال إمكانية السماح للباحثين والكفاءات المهاجرة من الحصول على وضعية "عمل ثان"، حيث لن يكون وضع تشريعات وقوانين خاصة بهذه الوضعية أمرا سهلا ولا بسيطا ولكن يجب العمل بجد على غرس قيم البحث الدولية العابرة للأوطان⁽¹⁷⁾، كل هذا بغية تمكين الباحثين المغتربين وحتى الأجانب من العمل لفترة محددة فقط من السنة إضافة إلى إمكانية العمل في مخابر وجامعات أجنبية.

من هنا على الجامعات أن تتأقلم أيضا مع هذا الوضع الجديد عبر تدعيم وظيفة الموارد البشرية لتحسين قدراتها على الاستفادة من هذا الترحال العلمي الجديد وضرورة التوفر على مرافق الاستقبال والتعامل مع الكفاءات ولو بشكل استثنائي ومفاجئ أي كلما سنحت الفرص.

5- بناء شبكات الكفاءات أو الشبكات العلمية:

بناء على الإمكانيات المتعددة التي وفرتها لنا التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال، قام العديد من الباحثين بإجراء دراسات حول إمكانيات استغلالها في مجال هجرة الكفاءات من خلال مفهوم الشبكات، هذه الدراسات أبانت عن آفاق جديدة ومهمة في هذا المجال.

ففي الواقع توجد حاليا العديد من الشبكات التي تعمل على في هذا المجال وبناء على هذه الأسس في الدول المتقدمة وحتى النامية، فمثلا تشرف هيئة مركز البحث والتنمية الدولية CRDI على إنشاء مثل هذه الشبكات الإلكترونية في العديد من الدول الإفريقية والنامية.

من جهة أخرى نجد أن العديد من الكفاءات المهاجرة كانت لديهم مبادراتهم الخاصة في هذا المجال، من خلال تكوين علاقات و شبكات مع زملائهم في دولهم الأصلية أو دول أخرى.

ويفرض علينا هذا المقترح أو الحل المقترح الانتقال من منطق حدود الدول إلى منطق الشبكات، وخير مثال على هذا التوجه ما تفعله كل من الصين والهند في الاستفادة من كفاءتها المهاجرة بشكل دائم في "سيليكون فالي"، وعليه فحتى من قرر الاستقرار في الولايات المتحدة الأمريكية بشكل دائم لا يمكن اعتباره كفاءة ضائعة حيث أنه وبدل أن نخصص كل جهودنا في جذب الكفاءات المهاجرة إلى أرض الوطن لتقليص ظاهرة هجرة الكفاءات، يمكننا محاولة وضع الكفاءات الوطنية في أفضل الشبكات العلمية، وتطوير شبكات الكفاءات المهاجرة وتشجيع عملية الاتصال بينهم وبين النخبة العلمية الوطنية⁽¹⁸⁾.

الأمر الذي سيسمح للكفاءات المهاجرة بأن تكون قاطرة لتطوير عمليات البحث العلمي الوطنية عبر مساعدتها في تأطير الطلبة واستقبالهم في تربصات،

تشجيع اتفاقيات البحث بين المخابر والشركات الدولية والوطنية، وأيضا تزويد الكفاءات الوطنية بآخر المستجدات العلمية وما توصلت إليه الأبحاث وتبادل الخبرات، كذا يمكن للباحثين الدوليين الاطلاع من خلال نظرائهم على تطور الأوضاع في الدولة الأم مما يمكن أن يدفعهم للتفكير في العودة.

ولكن غالبا ما تعاني مثل هذه الشبكات من الإهمال على المستوى الرسمي وحتى وإن وجد هذا النوع من الشبكات بطريقة غير رسمية فإن أغلب الدراسات تؤكد أن لها فعالية محدودة، نظرا لعدم إشراك الجالية المهاجرة في هذه الشبكات مما يقودها إلى الدخول في سبات.

وعلى الرغم من كل ما سبق يمكن التأكيد على أنه يمكن إخراج هذه الشبكات النائمة من سباتها وإعادة تفعيلها وربطها ببلدها الأم، وذلك عبر منحها إطارا أكثر رسمية وجهودا أكبر من الدولة وخاصة السفارات والهيئات المرتبطة بالعلاقات الخارجية.

في هذا السياق يجب العمل على إنشاء هيئات مختصة تسعى إلى ربط الكفاءات المهاجرة مع أوطانها الأصلية عبر هذه الشبكات وتحويل المهاجرين من وضعية منفى إلى وضعية سفير لبلده الأصلي، حتى وإن تطلب الأمر إعطاء بعض الشخصيات البارزة لمراكز شرفية لتشجيع البقية وإحياء روحهم الوطنية وعلاقتهم البينية. كما تعمل على جمع الكفاءات المهاجرة في مؤتمرات وتفعيل الشبكات وضمان استمراريتها بغض النظر عن تغير الأشخاص.

II- العمل على عودة الكفاءات:

هذا الحل وعلى غرار كل الحلول الجذرية يجب مقارنته بكل واقعية وعدم التطرق له من الجانب النظري فقط كما جرت عليه العادة، حيث أن أغلب هذه الكفاءات قد هاجرت من بلدانها إما طواعية وإما مكرهة تحت وطأة العديد من الضغوطات والظروف الموضوعية.

وعليه فإنه وبناء على تحليل شامل ودقيق لمسببات هجرة الكفاءات يمكن الوصول إلى إمكانية عودة هذه الكفاءات، أشكال ذلك وأهم آلياته. وبتدريسة أهم مسببات هجرة الكفاءات غالبا ما نجدها تنقسم إلى عاملين أساسيين هما:

من جهة سوء الظروف المعيشية وظروف العمل، ومن جهة أخرى عدم ملائمة الظروف السياسية، ومنه فإنه وانطلاقا من العمل على معالجة هذين المشكلين يمكننا أن نأمل في تغيير هذه الوضعية، حيث أن هذا التوجه سيسمح لنا في بداية الأمر من المحافظة على الكفاءات التي لم تهجر بعد، ثم وكمحلة ثانية تشجيع عودة جزء من الكفاءات المهاجرة.

1- ظروف المعيشة والعمل:

في ما يخص ظروف المعيشة والعمل، فهناك الكثير من المجهودات التي ما زال يجب القيام بها، ففي خضم العديد من الأزمات العميقة والمستمرة التي تعيشها الجامعات في الدول النامية، غالبا ما يبرز هذا المشكل كمطلب أساسي بالنسبة للأسرة الجامعية بمختلف مكوناتها، ومن أبرز هذه الفئات فئة الأساتذة والباحثين، هذه الأخيرة هي أكثر من يشعر بالتهميش والإحباط وعدم الرضا فيما يخص ظروف معيشتهم الغير عادلة مقارنة مع شرائح أخرى من المجتمع تحظى بكل المزايا⁽¹⁹⁾، رغم أن أغلب هؤلاء كانوا من بين طلبتهم وكان لأساتذة الجامعة والكفاءات العلمية الدور الرئيسي في تكوينهم وتطوير قدراتهم، أو فئات أخرى لا يملكون حتى أبسط المؤهلات التي قد تبرر الأجور والمميزات التي يتحصلون عليها.

من هنا يطرح العديد من الباحثين في مجال هجرة الكفاءات تساؤلا رئيسيا يتمثل في:

كيف يمكن توقع المحافظة على أدمغتنا وكفاءتنا من الهجرة ونحن ندفع لهم أجورا أقل من طبقات أخرى لا تحوز حتى أدنى المستويات التعليمية؟

من هنا يجب إيجاد حل جاد لهذا التساؤل والذي يؤثر بشكل معتبر على وجود نخبة علمية من عدمه في الدول النامية بغية تحقيق التنمية والتطور المنشود.

لكن وللأسف ولحد الساعة فإن أغلب الحلول المقدمة تكون نتيجة واستجابة لأزمات ظرفية قد تمس قطاع التعليم العالي، حيث غالبا ما تقدم الحكومات حلولاً ظرفية لإنقاذ السنة الجامعية، لكن الحل الفعلي لهذا المشكل يكمن في ضرورة تقديم حلول شاملة ومستدامة تهدف إلى تحسين وضعية الكفاءات الوطنية والنهوض بالمنظومة التعليمية بشكل كامل وليس الاستمرار في الحلول الغير مدروسة والتي لا تهدف إلا لإنقاذ السنوات الجامعية المتلاحقة.

هذه الحكومات نفسها هي التي تقبل بتوظيف المكاتب والكفاءات الأجنبية بأجور وتكاليف جد مرتفعة في حين أنها تتوفر على كفاءات وطنية مهملة قادرة على أداء نفس المهام بنفس الكفاءة أو بشكل أفضل في بعض الأحيان نظرا لمعرفتها الكبيرة بظروف وبيئة العمل، إضافة إلى قبولها بأجور معقولة إن لم نقل ضعيفة.

تعاني الكفاءات في الدول النامية أشد المعاناة من البيروقراطية والفساد الإداري والتضييق على الحريات وعلى العقول العلمية المبدعة، كل هذا بسبب سياسات تسيير وإدارة جامدة تعتمد التضييق على كل جديد، تهتم بالشكل أكثر مما تهتم بالمضمون.⁽²⁰⁾

زيادة على ظروف العمل الصعبة، يبرز مشكل آخر يتمثل في نقص وتهالك المعدات على مستوى المخابر الجامعية ومراكز الأبحاث وكذا ضعف تكنولوجيا الاتصال والحصول على المعلومة في مختلف المجالات العلمية، مما لا يسمح بالقيام بأبحاث علمية في المستوى.

إن العمل على تحسين الأجور بشكل خاص وظروف العمل والمعيشة بشكل عام لا يمكنه أن يمثل الحل الوحيد لمشكل هجرة الكفاءات، ولكنه قد يلعب دورا جادا هام في المساعدة على تقليص هذه الظاهرة وإيجاد حلول أكثر نجاعة لها.⁽²¹⁾

2- الظروف السياسية:

وهو الجزء الثاني المهم فيما يخص مشكل عودة الكفاءات المهاجرة، هذه الأخيرة ترتبط بشكل مباشر بالشأن السياسي الداخلي لكل دولة، حيث أن النخب الجامعية والعلمية تمثل أكثر شرائح المجتمع معرفة بالمعطيات والحقائق الاقتصادية والسياسية للدول، ومنه فهم الفئة الأقدر على طرح الانتقادات الموضوعية، والوقوف موقف معارض للقوى السياسية الحاكمة، وكذا المساهمة في تنمية النقاش والحوار الديمقراطي حتى لا نقول تطبيق الديمقراطية نفسها.

وبالتالي هذه الكفاءات غالبا ما تصبح غير مرغوب فيها من طرف القوى الحاكمة، والتي وعبر سياسة ونظرة قاصرة تهدف لإطالة فترة حكمها وبقائها في السلطة، لا تجد حرجا وتتأقلم من هجرة هذه الكفاءات، هذا إن لم تدفعها وتشجعها على ذلك.

وفي هذا السياق يشكل وجود نظام سياسي غير مستقر أحد الأسباب الأساسية التي تدفع الفرد إلى الهجرة، هذا الأثر يكون مضاعفا في حالة الكفاءات والتي من المفترض أن تحظى بتقدير عالي ومعاملة خاصة كونها تشكل أهم ركيزة من ركائز التطور والتقدم، لكنها على العكس من ذلك تعاني الكثير من المظالم والمشاكل في الدول النامية والدول المتخلفة من هضم لأبسط الحقوق السياسية وتغييب للحريات الفردية وامتهان لكرامة الإنسان بشكل عام⁽²²⁾.

إن العمل على خلق ذلك الإطار العام الذي يضم مزيجا من ظروف المعيشة والعمل الملائمة والمناخ السياسي المنفتح والديمقراطي، يشكل عاملا مهما في المحافظة على الكفاءات الوطنية وضمان تقليص هجرتها وكذا تشجيع الكفاءات المهاجرة على العودة أو التفكير في الأمر.

أما في غياب مثل هذا التوجه فسنبقى نلاحظ نفس النتائج الضعيفة وغير المشجعة التي يتم تسجيلها من طرف مختلف الهيئات العاملة في مجال هجرة الكفاءات.

المحور الرابع: دراسة حالة التجربة الصينية لاستغلال الكفاءات المهاجرة وتشجيع عودتها: إذا كانت النتائج المتحصل عليها في مجال عودة الكفاءات في العديد من الدول النامية ما تزال ضعيفة ومحدودة فإنه توجد دول أخرى حققت نتائج معتبرة في هذا المجال، من أهم هذه الدول نجد الدول الصناعية الجديدة مثل: جمهورية الصين الشعبية.

يمكن القول أنه ومنذ ما يقارب القرنين أصبحت هجرة الطلاب والكفاءات الصينية من بين الأمور الطبيعية والتقاليد المتبعة في المجتمع، لكن الاختلاف الفعلي كان يكمن أساساً في الوجهات المقصودة والتي تطورت مع التطورات السياسية الداخلية والعلاقات الدبلوماسية الدولية. في هذا السياق وفي أواخر القرن التاسع عشر شكلت كل من الولايات المتحدة وبريطانيا وفرنسا وألمانيا الوجهة المفضلة للطلبة والكفاءات الصينية عكس ما كان عليه الحال سابقاً أين كانت أغلب موجات الهجرة تتجه نحو دول الاتحاد السوفيتي.

في نهاية عهد ماو، عرفت المنظومة التعليمية والجامعية الصينية تدهوراً حاداً نتيجة للعزلة المتنامية التي عرفتها البلاد إضافة إلى تعدد تجاوزات الثورة الثقافية، حيث برز ضعف كبير في معايير اختيار الطلاب وتقييمهم، في نفس الوقت تم ترحيل النخب الأكاديمية إلى الريف أو تجاهلها بشكل تام. في ظل هذه الوضعية الصعبة أدرك الحزب الشيوعي الصيني الحاجة الملحة إلى تصحيح المنظومة في أسرع وقت ممكن⁽²³⁾. خاصة مع ضرورة تلبية احتياجات الدولة من العمالة الماهرة والكفاءات العلمية والتكنولوجية اللازمة لتنفيذ برنامج التحديثات الأربعة: الزراعة، الصناعة، الدفاع الوطني والعلوم والتكنولوجيا.

وبهدف تحقيق هذا البرنامج التنموي تم العمل على تطبيق إستراتيجية جديدة عرفت باسم إستراتيجية "هجرة الأدمغة، كسب العقول" والتي اعتمدت على ثلاث ركائز أساسية هي:

I- إصلاح وإعادة هيكلة منظومة التعليم العالي والبحث العلمي؛

ففي حين تم تفسير الحركة الخارجية للطلاب والكفاءات الصينية باتجاه الدول المتقدمة كمظهر من مظاهر تفتح الإمبراطورية الصينية، إلا أنه في الواقع كان يمثل إستراتيجية مبنية ومخططة على أعلى مستوى، بحيث شكل هذا التوجه جزءاً أساسياً من إستراتيجية التنمية الاقتصادية للحزب الشيوعي الصيني عبر تعزيز القدرة الفكرية للدولة (كسب الأدمغة).

فعلى الرغم من المخاطر المتوقعة من عدم عودة نسبة معتبرة من الطلبة والكفاءات المتوجهة نحو الدول المتقدمة، إلا أن الدولة الصينية وافقت سنة 1978 على مقترح جامعة "Tsinghua" المتمثل في السماح بإعادة إحياء التقاليد القديمة من روابط وتبادلات مع الجامعات الغربية، وبشكل خاص مع الولايات المتحدة.

ويمكن تحديد أهم الأهداف المرجوة من هذه السياسة الإصلاحية بشكل واضح فيما يلي:

1- الوصول إلى أفضل المعاهد في البلدان المتقدمة وتدريب قادة المستقبل وضمان احتكاكهم مع الحقول المعرفية والتكنولوجية الأكثر تقدماً في الدول الغربية، بغرض تطوير البلاد بنجاح في المستقبل.

2- اكتساب الشخصية التي تسمح للصين بضمها مركزها ضمن الهيئات العلمية، التكنولوجية والجامعية الدولية.

3- تكوين الأدمغة التي ستساهم في الحصول على القدرات التكنولوجية وتطويرها، مما سيسمح للصين من تخفيض التبعية في يخص استيراد التكنولوجيا.

ابتداء من سنة 1978 سمح إبرام مجموعة من الاتفاقيات الدبلوماسية من انتقال 500 طالب تم اختيارهم بدقة نحو العديد من الجامعات الأمريكية، ثم البريطانية، الكندية والأسترالية.

بحلول سنة 1980 لم يعد من هؤلاء الطلبة إلا القليل نحو الصين، مما خلق العديد من التساؤلات حول جدوى هذه السياسة. لكن ورغم ذلك تمت المحافظة على هذه السياسة

وتدعيمها من طرف الدولة وفي هذا السياق تبرز مقولة الأمين للحزب الحاكم في الصين Zhao Ziyang والذي وصف هذا التوجه بـ: "تخزين الأدمغة والكفاءات في الخارج".

حيث قررت الصين تحمل مرحلة مؤقتة من خسارة الكفاءات والأدمغة في انتظار عودة هذه الكفاءات في شكل استثمارات عبر آلية كسب الأدمغة أو الربح المشترك⁽²⁴⁾.

هذا وقد عرفت حركة الطلبة والأساتذة والكفاءات باتجاه الدول المتقدمة مزيدا من النمو بداية من سنة 1990 مع اللامركزية التي شهدها قطاع تسيير التعليم العالي، لكن مع الحفاظ على تسيير استراتيجي مركزي لمستوى الطلبة الذين يتم اختيارهم ونوعية تخصصاتهم العلمية والتقنية ذات الصلة، ففي عام 2004 كان عدد الطلبة الصينيين في الخارج يقدر بـ 343126 طالب (25%) في الولايات المتحدة، 22% في اليابان و 23% في المملكة المتحدة).

II- تطوير سوق العمل:

أما الركن الثاني لهذه الإستراتيجية فيتمثل في تطوير سوق العمل والذي يمثل اليوم مجالا مواتيا لعودة الكفاءات المهاجرة. ففي حين لا تتوافق معايير العمل في المنظمات الحكومية الصينية مع المهارات والكفاءات المكتسبة في الدول المتقدمة، فقد شجعت الحكومة الصينية الكفاءات على إنشاء الشركات المبتكرة المرتبطة بمجال التكنولوجيات الحديثة وفقا للمعايير الغربية⁽²⁵⁾. في هذا السياق تم بداية من سنة 1995 إنشاء مناطق مخصصة للتنمية بالقرب من أهم وأكبر الجامعات، مع تمكين المستثمرين فيها من الاستفادة من قروض بنسب تفضيلية أو تحفيزات ضريبية. حيث تم إحصاء ما يقارب 150 منطقة من هذا النوع سنة 2009 تضم 8000 مؤسسة يعمل بها ما يقارب 20000 صيني من الكفاءات العائدة من الخارج.

حيث تعزز هذه المؤسسات نقل المهارات والتكنولوجيا ذات المستوى العالي المكتسبة في الخارج نحو الاقتصاد المحلي. كما يلعب هذا النوع من المؤسسات دورا مهما في تعزيز السياسة الصناعية الصينية ورفع مستوى الاقتصاد الوطني.

III- برامج جذابة للكفاءات العلمية والباحثين:

في أوائل القرن العشرين، أعطيت الأولوية في الصين لعودة الأكاديميين والباحثين رفيعي المستوى إلى الأوساط الأكاديمية الصينية لتحسين ترتيب الجامعات الصينية دولياً. وعليه وفي سنة 2008 أطلقت الحكومة خطة "1000 موهبة" بغرض تشجيع عودة الكفاءات الصينية.

وببلوغ سنة 2010 استفاد 1143 كفاءة وعالم من هذه الخطة الطموحة والمكلفة في نفس الوقت نظراً لأهمية الإمكانيات والوسائل المستخدمة⁽²⁶⁾ والتي تركز على توفير: راتب مساوي للأجر المدفوع في الدول المتقدمة، مناصب قيادية في مراكز البحث، ميزانية مخصصة للبحث تقدر بـ 1.5 مليون دولار، حوافز فيما يخص الضرائب، السكن والتأشيرات بالنسبة للكفاءات الصينية صاحبة الجنسيات الأجنبية. على نفس المنوال نجد خطة "100 موهبة"⁽²⁷⁾ من الأكاديمية الصينية للعلوم وهي خطة أكثر انتقائية وسخاء من حيث الدعم المادي، وقد وضعت العديد من البرامج المماثلة لهذه الخطط على المستوى الإقليمي.

هذه النوعية من البرامج إضافة إلى سرعة النمو في الصين مقارنة مع الدول الأجنبية كان له الأثر البالغ في قلب التوجه لصالح الرفع من جاذبية الجامعات الصينية⁽²⁸⁾، حيث كان العدد السنوي للكفاءات العائدة للصين يقارب، 10000 سنة 2000، ثم ارتفع لما يقارب 42000 سنة 2006 ليصل إلى حدود 108000 سنة 2009. حيث تساهم هذه الكفاءات عبر توليها لمناصب قيادية في الجامعات الصينية من إدخال أساليب تدريس جديدة، تجديد المقررات التعليمية وتشجيع النشر في المجلات ذات المعايير الدولية.

ويمكننا توضيح مدى الاهتمام الذي توليه السلطات الصينية لمجال البحث العلمي عبر الشكل الموالي والذي يبرز حجم مصاريف البحث العلمي على المستوى العالمي ويوضح إمكانية تجاوز الصين للولايات المتحدة في آفاق سنة 2019.

شكل 01: الميزانيات المصروفة على البحث العلمي دوليا



Source: science, technologie et industrie :Perspectives de l'ocde 2014, OCDE 2014

وفي إطار السياق العام لإستراتيجية التحول من مفهوم هجرة الكفاءات إلى مفهوم ربح العقول يمكن الإشارة إلى نقاط أخرى تم اعتمادها بغرض إنجاح هذه الإستراتيجية تتمثل في:

1- تكوين شبكات للكفاءات على المستوى الدولي:

تسعى الصين جاهدة على إبقاء الاتصال مع مواطنيها القاطنين بالخارج بشكل عام ومع كفاءاتها بشكل خاص وذلك عبر العديد من الجمعيات المسيرة من طرف سفاراتها عبر العالم. في هذا السياق توجد العديد من الشبكات النشطة للطلبة والكفاءات الصينية والتي تتشكل من العديد من الجمعيات الرسمية وغير الرسمية، حيث توجد على سبيل المثال 58 مصلحة تعليمية مسيرة من طرف وزارة التعليم بالصين مرتبطة بالبعثات الدبلوماسية

الصينية في الخارج في 39 بلد⁽²⁹⁾. بحيث تضمن الدعم والمعونة للطلاب الصينيين سواء الممولين من طرف الدولة أو لا. كما يجب على الطلاب التقرب من هذه المصالح من أجل التحقق من صحة مؤهلاتهم التي تم الحصول عليها في الخارج.

2- احترام الحركة العلمية:

لقد فهمت الدولة الصينية الأهمية البالغة وحتمية احترام مفهوم الحركة العلمية وعليه سعت هي الأخرى إلى تشجيع هذا المفهوم وعدم التركيز فقط على مفهوم استعادة الكفاءات المهاجرة، حيث قامت بإعطاء العديد من الضمانات في مجال التنقل للطلبة والكفاءات الصينية، وهذا في إطار إزالة القلق والخوف الذي قد يساور العديد من الكفاءات الصينية في الخارج.

حيث وانطلاقاً من المؤتمر 14 للحزب الحاكم سنة 1993 كان هناك تحول في الخطاب الرسمي من ضرورة التركيز على عودة الكفاءات المهاجرة إلى ضرورة إشراك هذه الكفاءات في مسار التنمية والتطور الوطني مهما كانت الوسائل والآليات المستخدمة.

خاتمة:

تمثل الموارد البشرية التي تحوز على كفاءات خاصة معترف بها الثروة الفعلية للدول، وفي ظل ما يشهده العالم من تطور وعولمة شملت كل الميادين، تحولت هذه الكفاءات إلى رأس مال بشري نادر ومادة خام إستراتيجية تتنافس عليها مختلف الدول والمنظمات.

وتشهد العديد من دول العالم النامية استنزافا لموردها البشري ولكن الأمر هذه المرة يتعلق بكفاءاتها العملية والفكرية التي هي في أشد الحاجة إليها. الأمر الذي ساهم في زيادة الهوة الموجودة أصلا بين الدول المتقدمة والنامية. في هذا السياق نجد أن الدول المتقدمة تعمل على تشجيع هذا النوع من الهجرة والذي يدخل في إطار استغلالها الدائم لخيرات الدول النامية.

ولكن ورغم ما سبق فإن السبب الأساسي لأغلب حالات هجرة الكفاءات عادة ما يكون لأسباب داخلية مرتبطة بالدول الأصلية ومن أهمها ظروف المعيشة والعمل الصعبة، بالإضافة إلى الظروف السياسية الغير مستقرة أو حرة.

وفي حال عدم معالجة هذه المسببات الأصلية يمكننا الجزم أن أغلب محاولات الدول النامية الرامية لفرملة وتقليص ظاهرة هجرة الكفاءات أو حثها على العودة ستعرف نتائج غير مرضية ومتواضعة. وعلى الرغم من أن مساعدة الدول المتقدمة والمجتمع الدولي قد تشكل عوامل مساعدة على تقليص هجرة الكفاءات أو الاستفادة منها، لكن أهم الخطوات والإجراءات تقع على عاتق الدول المصدرة لكفاءاتها، فعلى الدول الراغبة في رفع هذا التحدي وضع سياسات جادة وخطط على أعلى مستوى في هذا الصدد. وذلك لا يكون فقط من خلال التصريحات الإعلامية ولكن بوضع برامج مخططة وملموسة على أرض الواقع مع الحرص على متابعتها وتقييمها بشكل دوري ومستمر.

وبناء على كل ما سبق التطرق إليه تم التوصل إلى نتائج الدراسة التالية:

1- عرف مفهوم هجرة الكفاءات تطورا محسوسا مع مرور الزمن حيث دفع الانفتاح الذي يشهده العالم حاليا أغلب المهتمين بمجال هجرة الكفاءات إلى الاقتناع بعدم القدرة

على وقف حركية الكفاءات والسعي بذلك إلى تنظيم هذه الحركية ومحاوله العمل على الاستفادة من هذه الكفاءات المهاجرة إما عبر تشجيعها على العودة الدائمة أو المؤقتة، أو المحافظة على علاقاتها وارتباطها بالوطن الأصلي.

2- مع تزايد الاهتمام بأهمية المورد البشري الكفاء ركزت العديد من دول العالم على وضع وتنفيذ العديد من السياسات والبرامج التي ساهمت بشكل معتبر في إعادة استقطاب نسبة معتبرة من الكفاءات المهاجرة أو الاستفادة منها.

3- يساهم تحسين ظروف العمل والمعيشة بشكل كبير في زيادة جاذبية بقاء الكفاءات الوطنية داخل الوطن وعدم الهجرة نحو الخارج، ومع أهمية الظروف المادية إلا أنها لا تمثل العامل الوحيد في هذا المجال بل توجد العديد من العوامل الأخرى من أهمها المناخ السياسي حيث كلما كان يتسم بالحرية والاستقرار كلما سهل ذلك اندماج الكفاءات الوطنية في مجال التنمية الوطنية وتفجير الطاقات الإبداعية في الوطن الأم.

وفي آخر الدراسة ارتأينا تقديم مجموعة من المقترحات التي نرى أنه سيكون لها أثر إيجابي فيما يخص المحافظة على الكفاءات الوطنية من جهة والاستفادة من الكفاءات المهاجرة من جهة أخرى، والتي تتمثل في:

- 1- زيادة الميزانيات والمخصصات الموجهة لمجال التعليم العالي والبحث العلمي.
- 2- تحسين ظروف العمل والمعيشة بالنسبة للكفاءات الوطنية وإطلاق مجال الحريات والإبداع والاعتماد عليها في برامج التنمية الوطنية.
- وضع وتسيير قاعدة بيانات موثوقة وشاملة للكفاءات الوطنية والمهاجرة على مستوى الدول أو الهيئات والمنظمات العاملة على موضوع هجرة الكفاءات.
- 3- وضع برامج خاص بالدول أو الهيئات الإقليمية تتناول إبراز أهمية وضرة:
 - تطوير وترقية الموارد البشرية الوطنية.
 - الحد من هجرة الكفاءات الوطنية.

- وضع آليات استغلال والاستفادة من الكفاءات المهاجرة وتحويل الخسائر الناجمة على فقدانها إلى ربح.

5- انخراط ودعم المجتمع الدولي للتحول من مفهوم هجرة الكفاءات إلى مفهوم الربح المشترك، عبر مختلف الآليات والتمويل اللازم.

6- دعم التنظيمات والهيئات الدولية العاملة في مجال عودة الكفاءات المهاجرة.

الهوامش والإحالات:

- 1)- Rasa Daugeliene, Rita Marcinkeviciene, Brain Circulation: Theoretical Considerations, Engineering Economics(3), Kaunas University, 2009.
- 2)- Gaillard A.M., Gaillard Jacques, Fuite des cerveaux, circulation des compétences et développement: enjeu politique, Mots Pluriels, 2002, 20, P 12.
- 3)- Andrés Solimano, The International Mobility of Talent and its Impact on Global Development: An Overview, paper prepared for the project "International Mobility of Talent" organized by UNU- WIDER with the cooperation of UN-ECLAC, 2005.
- 4)- Gillian Brock, Michael Blake, Debating brain drain, Oxford university press, Usa, 2015, P 2.
- 5)- Daniele Archibugi, Andrea Filippetti, The Handbook of Global Science, Technology and Innovation, John Wiley and Sons Ltd , UK, 2015, P 376.
- 6)- محمد الفيل، الهجرة وهجرة الكفاءات العلمية العربية، دار مجدلاوي، 2000، ص 29.
- 7)- termes cles de la migration, Organisation internationale pour les migrations, 08/04/2015, 19:50h :
<http://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>.
- 8)- Migration and the Brain Drain Phenomenon, OCDE,14/04/2015, 11:00h
:<http://www.oecd.org/dev/poverty/migrationandthebrainrainphenomenon.htm>
- 9)- Conseil international des sciences sociales, Delphine Ettinger, Rapport Mondial Sur Les Sciences Sociales: Divisions Dans Les Savoirs, UNESCO Editions, Paris, 2010, P 119.
- 10)- Niklaus Steiner, International migration and citizenship today, Routledge, Usa, 2009, P 54.
- 11)- Fazal Rizvi, Bob Lingard, Globalizing Education Policy, Routledge, Usa, 2010, PP 178-181.

- 12)- United Nations Dept of Economic and Social Affairs, Diverging Growth and Development, United Nations Publications, Usa, 2006, P 64.
- 13)- M. B. Ramose, Hegel's Twilight: Liber Amicorum Discipulorumque, Rodopi editions, Netherlands, 2013, P 65.
- 14)- W. K. Cummings, Transnational Competence, Suny Press, Usa, 2000, P 134.
- 15)- Rapport de la banque mondiale, Construire les sociétés du savoir, Les Presses de l'Université Laval, Canada, 2003, P 9.
- 16)- OECD, Public Research Institutions Mapping Sector Trends, OECD Publishing, Paris, 2011, P 86.
- 17)- Hermet Guy, Kazancigil Ali, Prud'homme Jean-François, La gouvernance: Un concept et ses applications, Karthala Editions, Paris, 2005, PP 181-182.
- 18)- Graziano Battistella, Global and Asian Perspectives on International Migration, Springer Publishing, Usa, 2014, P 71
- 19)- Henrik Egbert, Clemens Esser, Migration and Labour Markets in the Social Sciences, LIT Verlag ,Allemagne, 2007, P 42-43.
- 20)- Sadananda Sahoo, B.K. Pattanaik, Global Diasporas and Development: Socioeconomic, Cultural, and Policy Perspectives, Springer, Usa, 2013, PP 129-130.
- 21)- Andrés Solimano, The International Mobility of Talent and Its Impact on Global Development, United Nations Publications, USA, 2006, P 16.
- 22)- Kathleen Valtonen, Social Work and Migration: Immigrant and Refugee Settlement and Integration, Ashgate Publishing, Uk, 2008, PP 8-9.
- 23)- Xiaoping Zhang, Residential Preferences: A Brain Drain Study on Chinese Students in the United States, Ph.D. dissertation, Graduate School of Education, Harvard University, 1992, p 77.
- 24)- Brenda Yeoh, Shirlena Huang ,The Cultural Politics of Talent Migration in East Asia, Routledge, Usa, 2013, P159-160.
- 25)- David Sheff, China dawn: the story of a technology and business revolution, New York, Harper Business, 2002.
- 26)- Peggy Levitt, Transnational Migration, Annu Rev Sociol, Massachusetts Institute of Technology, 2007 , p 205-206.

- 27)- David Zweig, Chen Changgui et Stanley Rosen, Globalization and Transnational Human Capital, The China Quarterly, n° 179 , 2004, p. 740.
- 28)- Lucas, R. E. B, Diaspora and Development: Highly Skilled Migrants from East Asia, IED Discussion Paper 120. Research Review Spring, The Institute for Economic Development, Boston University, 2002.
- 29)- Ghalia Rouane, Arnaud Valentin, Diaspora, Enjeu et Accroissement de Puissance des Etats: Une ressource française sous exploitée Réseau d'experts en Intelligence Economique, 2014, P 12.