

٢٣٧١

٥٥٧٢



التوزيع: عسالم

E/ECWA/57/Add.2

٢٥ / آب / اغسطس ١٩٧٨

الاصـل : بالانكليزية

UN ECONOMIC COMMISSION  
FOR WESTERN ASIA

20 JUL 1979

RECEIVED  
LIBRARY



الأمم المتحدة

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

الدورة الخامسة

٢-٦ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧٨

عمان ، الاردن

البند ٦ (أ) من جدول الاعمال المؤقت

مشكلة هجرة الكفاءات

من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا \*

\* استعانت اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا في اعداد هذه الدراسة بالدكتور تيسير عبد الجابر، امين عام المجلس القومي للتخطيط في الاردن ، الذي عمل كمستشار لها . والاراء المصغر عنها في هذه الدراسة لا تعكس بالضرورة وجهات نظر الامم المتحدة .

المحتويات

صفحة

١	.....	مقدمة
١	.....	ألف - تحديد المشكلة
٤	.....	يا - نهج الدراسة
٥	.....	جيم - تنظيم الدراسة
٦	.....	الفصل الاول : مدى هجرة الكفاءات
٦	.....	ألف - تقديرات عن مدى هجرة الكفاءات
٦	.....	١- هجرة الكفاءات الى البلدان المتقدمة
١٦	.....	٢- تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا
١٧	.....	باء - المقارنة بين هجرة الكفاءات والمهارات المطلوبة في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا
١٩	.....	الفصل الثاني : سياسات بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ازاء مشكلة هجرة الكفاءات
٢٠	.....	ألف - سياسة العراق
٢٦	.....	باء - سياسة الاردن
٣٠	.....	جيم - سياسة سوريا
٣٢	.....	دال - سياسة لبنان
٣٤	.....	ها - سياسة البلدان المضدرة للنفط
٣٦	.....	واو - سياسات البلدان الاقل نموا في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا
٣٨	.....	زاي - الشعب الفلسطيني
٤١	.....	الفصل الثالث : أسباب هجرة الكفاءات
٤٢	.....	ألف - عوامل الدفع
٤٢	.....	١- الاقتصادية
٤٦	.....	٢- الحوامل الاجتماعية والسياسية
٤٧	.....	٣- الحوامل الادارية
٤٨	.....	٤- عوامل أخرى

الف - تحديد المشكلة

تهدف هذه الدراسة الى البحث في هجرة الكفاءات من منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا وتقصي اسبابها الكامنة، والى وضع السياسات العملية بشأنها، والنظر في الطرق والوسائل التي تتيح الاستفادة من خدمات اصحاب المواهب العرب القاطنين في الخارج (١).

لقد شهدت بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، بدرجات متفاوتة، تقدماً كبيراً في تنمية موارد ها البشرية بواسطة التعليم المدرسي والتدريب وغيرها من الوسائل. غير ان النواقص الكمية والنوعية لدى الاشخاص المدربين علمياً ومهنياً تشكل، في الظروف الراهنة، عقبة كبرى في طريق النمو في بلدان اللجنة.

وبالرغم من ان التدفق الخارجي للاختصاصيين يختلف في نطاقه وتأثيره من بلد الى آخر فان هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا قد عقدت مشكلة قلة الاختصاصيين. وبالتالي فان اهمية القيام بدراسة عن هجرة الكفاءات تنبع من ادراك الآثار السيئة لهذه الهجرة على نمو بلدان اللجنة.

وما ان الموارد المالية لم تعد تشكل عقبة كبيرة في وجه الجهود الانمائية التي تبذلها بلدان المنطقة (٢)، فان تخفيض هجرة الكفاءات وعكس اتجاهها وتنظيم انتقال الاختصاصيين العرب بين بلدان اللجنة امور يمكنها ان تعزز نمو المنطقة في الميادين المهمة التالية:

- (١) دعم الجهود الرامية الى سد الفجوة التكنولوجية بالاستفادة الى اقصى حد ممكن من نقل التكنولوجيا واغتيارها وتكييفها وتطويرها،
- (٢) تحسين اعداد المشاريع والخطط الانمائية، وتحسين تقييمها ومتابعتها وتنفيذها،
- (٣) زيادة فعالية الاجهزة الحكومية في قيامها بمسؤولياتها،
- (٤) المشاركة بصورة فعلية في عملية انشاء المؤسسات، خاصة في البلدان الاقل نمواً،
- (٥) تعزيز البحوث المحلية ومؤسسات التدريب،
- (٦) المساعدة على تسريع عمليتي التصنيع والانماء الزراعي.

(١) انظر برنامج عمل اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا لسنة ١٩٧٥ ( الوثيقة 9/ECA/5539/9 )

(٢) من المعلوم ان توزيع الموارد المالية بصورة غير متساوية في المنطقة مازال يسبب المضاعف لبعض البلدان التي لا تتاح لها كميات كافية من هذه الموارد.

وبالرغم من ان هجرة القوى البشرية ظاهرة قديمة جدا فان مشكلة هجرة الكفاءات لم تلتق الاهتمام المناسب، في المؤلفات الاقتصادية ، الا في الفترة الاخيرة . ونظرا لشابك اسباب هذه المشكلة ونتائجها فقد اتبعت نهج مختلفة في معالجتها ومنها خاصة النهج الوطني مقابل النهج الدولي ، وزاوية التدفق الخارجي مقابل زاوية العرض الفائض (١) . وبالرغم من ان هناك ادراكا جيدا لنتائج مشكلة هجرة الكفاءات فالمعلومات المتعلقة بالموضوع هي ، في كثير من الاحيان ، غير موجودة او غير مكتملة ، بحيث يتم اللجوء ، في معظم الحالات ، الى المعلومات المتوفرة لدى البلد ان التي ينتقل اليها الكفاءات . ان مشكلة هجرة الكفاءات من البلدان النامية الى البلدان المتقدمة النمو قد لاقت ، في الاونة الاخيرة ، اهتماما عالمي النطاق . وقد اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة (٢) والمجلس الاقتصادي والاجتماعي (٣) عدة قرارات بهذا الشأن ، كما اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة مؤخرا ، في كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٧ ، القرار ٣٢/١٩٢ ، وقد طلبت فيه الى الامين العام " ان يقوم ، بالتعاون مع مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة العمل الدولية . . . بدراسة معمقة لمشكلة هجرة الكفاءات . . . "

وقد اولت عدة منظمات تابعة لمنظمة الامم المتحدة اهتماما خاصا بمشكلة هجرة الكفاءات . فمعهد الامم المتحدة للتدريب والبحث ومؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية اجريا دراسات حول هذا الموضوع ، كما ان مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية عقد ، مؤخرا ، اجتماعا لفريق الخبراء الحكوميين المعنيين بالنقل العكسي للتكنولوجيا ( جنيف ، من ٢٧ شباط / فبراير الى ٧ آذار / مارس ١٩٧٨ ) . كذلك نجد في بعض المنشورات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية اشارة خاصة الى مشكلة هجرة الكفاءات ، كما ان منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة اهتمت بالمشكلة خلال سنوات عديدة ببعض النشاطات في هذا الميدان ومنها نشر بعض المعلومات الاعصائية ذات الصلة .

---

(١) هاري ج . جونسون ، " تنقل اليد العاملة وهجرة الكفاءات " في كتاب " الفجوة بين الامم الغنية والفقيرة ( لندن : ماكلان ، ١٩٧٢ ) باشراف فوستاف رانيس ، الصفحات ٣٨٠ - ٣٩١ .

(٢) القرارات ٢٣٢٠ (د - ٢٢) المؤرخ في ١٥ كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٧ ، و ٢٤١٧ (د - ٢٣) المؤرخ في ١٧ كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٨ ، و ٣٠١٧ (د - ٢٧) المؤرخ في ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٢ .

(٣) القراران ١٥٧٣ (د - ٥٠) المؤرخ في ١٩ ايار / مايو ١٩٧١ ، و ١٩٠٤ (د - ٥٧) المؤرخ في ١٢ آب / اغسطس ١٩٧٤ .

بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا المعنية ( العراق والاردن وسوريا ولبنان ) الى البلدان المتقدمة النمو . وبالرغم من ان الدراسة تشمل ايضا السياسات الوطنية فهي تركز بشكل اوسع على الاعتبارات الاقليمية .

وتشمل هجرة الكفاءات ، من زاوية هذه الدراسة ، الاشخاص الحائزين على شهادة جامعية والعاقلين او القاطنين في الخارج او كلاهما معا . ونجد ، في دراسة هذه الهجرة ان هناك عادة تركيزا على خريجي الجامعات في الحقول العلمية والطبية والهندسية .

لقد قمنا اثناء وضع هذه الدراسة بزيارات عديدة لبلدان المنطقة ، من اجل مناقشة مشكلة هجرة الكفاءات مع المسؤولين الحكوميين ، وجمع المعلومات ذات الصلة . والبلدان التي قمنا بزيارتها هي الاردن والجمهورية العربية السورية والعراق والمملكة العربية السعودية واليمن واليمن الديمقراطية ، حيث بحثنا في هجرة القوى البشرية الرفيعة المستوى ضمن اطار الغلة الانمائية الوطنية . وقد تم في هذا الصدد ، جمع المعلومات المتوفرة عن هجرة القوى البشرية الرفيعة المستوى ، والمواطنين الذين يدرسون في الخارج ، والاموال التي يحولها المواطنون العاملون في الخارج ، كما تم الحصول على معلومات بشأن السياسات الحكومية المتعلقة بالهجرة ، والعودة الى الوطن والاستخدام ، والاجور وغيرها من النواحي . وقد ارسل استبيان يرمي الى تحديد مختلف السياسات والتدابير التي تتبناها بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا للحد من هجرة مواطنيها من الاختصاصيين ، من جهة ، واقناع العاملين في البلاد بالبقاء فيها والقاطنين في الخارج بالعودة اليها ، من جهة اخرى .

ومن الصعوبات التي واجهناها في اجراء هذه الدراسة عدم كفاية المعلومات عن هجرة الكفاءات في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، فضلا عن ان التقارير المتوفرة في البلدان المتقدمة النمو التي استقر فيها المهاجرون لم تكن تقارير مستكملة او شاملة .

#### جيم - تنظيم الدراسة

تشمل هذه الدراسة خمسة فصول . يبحث الفصل الاول في مدى هجرة الكفاءات ، وهو يتضمن تقارير عن حجم هذه الهجرة وعن انتقال القوى البشرية الرفيعة المستوى بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، وذلك في ضوء المهارات المتوفرة والمطلوبة في المنطقة . ويمثل الفصل الثاني تحليلا لسياسات بلدان اللجنة احوال هجرة الكفاءات . اما العوامل السلبية والايجابية التي تسبب هذه الهجرة والنتائج المترتبة عنها فهي مدروسة في الفصلين الثالث والرابع . وقد خص الفصل الاخير لعدد من التوصيات الرامية الى حل المشكلة .

يستقر فيها المهاجرون هي المصدر الرئيسي للمعلومات، خاصة الاحصاءات المتعلقة بمشكلة هجرة الكفاءات .

وعند ما نقارن هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بمدى هجرة الكفاءات من جميع البلدان النامية نجد انها تمثل نسبة مئوية منخفضة . فمجموع المهاجرين من اختصاصي جميع البلدان النامية في الستينات وفي سابع السبعينات قد بلغ ٢٣٠٨٢٩ شخصا ، في حين ان عدد المهاجرين من منطقة الشرق الادنى والشرق الاوسط ، وهي منطقة تشمل بلدانا اخرى بالاضافة الى بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، قد بلغ ١٠٤٠٤٠٤ اشخاص ، اي ما يساوي ٥٤ بالمائة من المجموع ( ١ ) . غير ان هذا الرقم يتدردى هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة باتل ما هو ، فضلا كما هو مبين ادناه . كذلك فان اثر هذه الهجرة على بلدان اللجنة نفسها اثر ضخم ، حتى لو لم يكن هذا المدى ، بالقيمة المطلقة ، بالاتساع الذي نجده في مناطق اخرى .

وكما يظهر في الجدول رقم ١ ، فان هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الى الولايات المتحدة وحدها قد شملت ٤٧٧ من الاختصاصيين العرب ، خلال الفترة ١٩٦٢-١٩٦٩ . وبلغ عدد الذين هاجروا الى كندا ٤٩٢ شخصا اي حوالي عشرة بالمائة من الذين هاجروا الى الولايات المتحدة ( انظر الجدول رقم ٢ ) ، علما بأنه ليست هناك احصاءات متوفرة عن هجرة الكفاءات الى بلدان اوربا الغربية واستراليا .

ويتضمن الجدول رقم ٣ معلومات اكثر حداثة . فهجرة الكفاءات من الاردن الى الولايات المتحدة قد ارتفعت من متوسط سنوي قدره ١٥٥ شخصا في فترة ١٩٦٥-١٩٦٩ الى متوسط سنوي قدره ٩٠٠ شخص في فترة ١٩٧٠-١٩٧٤ . وسبب هذه الزيادة الكبيرة هو ، في الاساس ، الاحداث الداخلية التي جرت في فترة ١٩٧٠-١٩٧١ . ولكن هذا لا يفسر كل الزيادة الحاصلة في المتوسط السنوي لهجرة الاختصاصيين الاردنيين الى الولايات المتحدة .

ويتضمن الجدول رقم ٤ ، أيضاً ، تقديراً لهجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، وهو تقدير يري خطي الفترة ١٩٧٠-١٩٧٤ . وقد اخذ هذا الجدول في الاعتبار الارقام الفعلية الخاصة بالاردن . والواقع ان احصاءات الفترة ١٩٦٢-١٩٦٩ تنزع الى التقليل من مدى هجرة الكفاءات من بلدان مثل سوريا ، التي بلغ عدد المهاجرين منها من اصحاب الكفاءات ٨١٨٢ شخصا خلال الفترة ١٩٥٦-١٩٦٩ ( ٢ ) . وعلى هذا الاساس فان هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا يقدر مجموعها بحوالي ٢١١٩٦ شخصا خلال الفترة

( ١ ) مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية ، النقل العكسي للتكنولوجيا : ابعاده وآثاره

الاقتصادية ونتائجها من حيث السياسات العامة ( جنيف TD/B/C.6.17 )

١٣ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥ ) ، الجدول الف - ٢

( ٢ ) القطر العربي السوري وهجرة العقول ، المهندس العربي الحداد ، ٣٧ ،

ايلول / سبتمبر - تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧١ ( بالعربية ) .

الجدول رقم 1 : هجرة الكفاءات الموزنة التي الراليات المتضمنة الا بحركة

( 1969 - 1972 )

بلد المنشأ	المهنة الفنيون	المهندسون	الاخصائيون في المعلومات الطبيعية	الاخصائيون في العلوم الاجتماعية	الاطباء	المرضات	المجموع	مجموع المهاجرين
الاردن (أ)	117	47	11	27	42	958	19130	958
الجمهورية السورية	122	40	5	43	13	23406	283	23406
المراق	165	67	3	45	13	49192	19088	49192
لبنان	277	95	20	179	97	81911	19829	81911
المجموع	681	249	40	384	175	45770	249337	249337

المصدر : ان تفتقر البيان زين ، هجرة الادمغة العربية ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت ، 1972 ، صفحة 32 (بالمرتبة)  
(أ) مع الفلسطانيين

الجدول رقم ٣ : مجموع المهاجرين وهجرة الكفاءات من الاردن  
الى الولايات المتحدة الاميركية (١٩٦٥-١٩٧٤)

السنة	مجموع المهاجرين	مجموع الاختصاصيين والعمال الفنيين	النسبة المئوية (٣) = (١/٢)
	(١)	(٢)	
١٩٦٥	٧٠٢	٧٠	١٠
١٩٦٦	١٣٢٥	١٢٤	٩
١٩٦٧	١٦٠٤	١٧٥	١١
١٩٦٨	٢٠١٠	١٨١	٩
١٩٦٩	٢٦١٧	٢٢٢	٨
١٩٧٠	٢٨٤٢	٢٥٤	٩
١٩٧١	٢٥٨٨	٢٤٩	٩
١٩٧٢	١٨٨٧٦	٣٤٨٢	١٨
١٩٧٣	٢٥٠٠	٣٠٠	١٢
١٩٧٤	٢٨٣٨	٢١١	٧
المجموع	٣٧٧٠٢	٥٢٧٨	١٤

المصدر : ت.أ. زهرور، العوامل التي تؤثر في هجرة المتعلمين من ذوي المستوى

الرفيع من الاردن الى الولايات المتحدة، اطروحة دكتوراه، جامعة

ولاية فلوريدا، ١٩٧٦، صفحة ٩



الجدول رقم ٤ - با : تقديرات هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

مواطنو بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الذين يدرسون في جامعات الولايات المتحدة	طلاب التعليم العالي في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا
٧٢٣٩ (ب)	١٦٥٩٧٦ (أ)
(١٠ - ٢٠) بالمئة	واحد بالمئة
٣١٧-٧٢٤ (المتوسط = ١٠.٨٦)	١٩٦٠

المصدر : انظر الجدولين رقم ٥ ورقم ٦

(أ) متوسط سنتي ١٩٧٠ و ١٩٧٥

(ب) متوسط سنتي ١٩٧٤ و ١٩٧٥

الجدول رقم ٦ : الطلاب المنتسبون الى الجامعات  
في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا (أ)

البلد	١٩٦٥	١٩٧٠	١٩٧٥	(ب) ١٩٨٠	(ب) ١٩٨٥
الأردن	٣١٩٢	٤٥١٨	٩٦١٠	١٨٥٥٩	٢٨٧١٣
الإمارات العربية	-	-	-	-	-
البحرين	-	٢٨٩	٩٦٤	١٨٠٥	٢٤٤٥
الجمهورية العربية السورية	٣٢٦٥٣	٤٠٥٣٧	٦٥٢٦٥	١٠٠١١٧	١٣٨٧٠٢
العراق	٢٨٣٧٧	٤٢٤٣١	٨٨٣٧٣	١٤٥٨٥٧	٢١٩١٦٣
عمان	-	-	-	-	-
قطر	-	-	-	-	-
الكويت	-	٢٦٨٦	٦١١٠	١٠٦٢٥	١٦٦١٧
لبنان	٢٠٣٠٤	٤٢٥٧٨	٥٨٢٦٦	٨٥٢٥٧	١٠٤٩٦٣
المملكة العربية السعودية	٣٦٢٥	٨٤٩٢	١٨٧٣٦	٣٩٠٠٦	٦٥٧٥٩
اليمن	-	٤٩	٢٢٦٥	٨٦٦٩	٢٥٦٨١
اليمن الديمقراطية	-	٩١	٦٩٢	٣٦٣٠	٨٩٥١٠
المجموع	٨٨١٥١	١٤١٦٧١	٢٥٠٢٨١	٤١٣٥٢٥	٦١٠٩٩٤

المصدر: معهد التعليم الدولي ، Open Doors ، ص ١١٨ و ص ١٣٧

(أ) لا تشمل هذه الأرقام طلاب بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الذين يدرسون خارج منطقة اللجنة . والاستقطاعات المجرة لا تحسب حسابا لفتح جامعات جديدة في الإمارات العربية المتحدة وقطر وغيرها من البلدان

(ب) استقطاعات

وقد أدى تدفق الاختصاصيين وغيرهم من فئات القوى العاملة، الذي حصل مؤخرًا ضمن منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، إلى زيادة الضغط على سوق العمل في بلدان اللجنة "المصدرة" لليد العاملة. ولذلك فإن هذه البلدان تهتم اهتمامًا أكبر بالصعوبات الناشئة عن ذلك فيما يتعلق بالاختصاصيين والعمال المهرة، وضرورة رفع مستويات الأجور على فترات أقصر مما كان في الماضي.

### باء - المقارنة بين هجرة الكفاءات والمهارات المطلوبة في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

تشير تقديرات القوى البشرية المتاحة في البلدان المصدرة للنفط، إلى وجود عجز صاف يبلغ حوالي ٧٥٠٠٠٠ عامل (١) في الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠. (انظر الجدول رقم ٧ للمملكة العربية السعودية والكويت والبحرين). إن تنفيذ الخطة الإنمائية الطموحة في المنطقة يقتضي توفر القوى البشرية من مختلف المهارات والاختصاصات وهو متعلق بذلك إلى حد كبير. وإذا فرغنا من النسبة المئوية للاختصاصيين وشبه الاختصاصيين تمثل حوالي ١٢ بالمائة (٢) من المجموع فإن بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا المنتجة للنفط ستحتاج، في الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠، إلى ٩٠ ألف من المهاجرين من أصحاب الكفاءات العالية. وهذا يعني أن ثمة حاجة إلى ١٨٠٠٠ اختصاصي في السنة الواحدة.

وهكذا نجد أن هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا إلى البلدان المتقدمة النمو (حوالي ٤٠٠٠ اختصاصي عربي) يجعل الحالة تزداد سوءًا. والواقع أن منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا تستطيع بسهولة استيعاب هذا العدد من الاختصاصيين بغية تنفيذ مشاريعها الإنمائية وذلك لأن الحاجة هي إلى ٥٠٠٠٠ اضاف المهاجرين من أصحاب الكفاءات.

والجدير بالملاحظة أن هجرة الكفاءات تحصل في مجالات مهنية بالغة الأهمية كالمهندسة والعلوم الطبيعية والطب وغيرها من المهن المتطورة التي تحتاج إليها منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا حاجة ماسة. وكما سيأتي فيما بعد فإن على بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا أن تنسق سياساتها وأن تتخذ تدابير عملية مشتركة لمكافحة هجرة الكفاءات وتنظيم تدفق الاختصاصيين فيما بينها.

(١) هذا تقدير متحفظ إذا أُضيف إلى الرقم المتعلق بالبلدان الثلاثة المذكورة في الجدول رقم ٧ (٦٠٢٧ ألف) تقديرات إجمالية عن الإمارات العربية المتحدة وقطر وعمان. انظر دراسات الحالات القطرية، ج. س. بيركنس وس. أ. سنكلير، المشروع الكوئلي للهجرة،

١٩٧٧ - ١٩٧٨

(٢) هذه النسبة هي أعلى من النسبة المطبقة سابقًا في تقدير احتياطي الاختصاصيين وذلك بسبب طبيعة المشاريع الإنمائية الجارية تنفيذها والانخفاض الذي تم، بالقيمة النسبية في القوى العاملة اليمنية الموجودة في البلدان المصدرة للنفط.

## الفصل الثاني : سياسات بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ازاء مشكلة هجرة الكفاءات

من بين النتائج العامة التي توصلت اليها هذه الدراسة انه لا توجد سياسة اقليمية ثابتة تتعلق بهجرة الكفاءات في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . الا ان هناك شعورا مشتركا لدى جميع بلدان اللجنة بان هجرة الكفاءات من المنطقة الى البلدان المتقدمة تشكل خسارة لها وانه ينبغي بذل الجهود لعكس هذا الاتجاه .

ويمكن تفسير فئدان السياسة الاقليمية العامة في هذا المجال على النحو التالي :

حتى مطلع السبعينات ، كانت سياسة القوى البشرية لبلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا تقوم على الافتراض الضمني بان القوى البشرية لا تشكل عبءا او عاملا معيقا أمام عملية التنمية في بلدان اللجنة . وكانت هناك بظالة بين خريجي الجامعات في الاردن وسوريا ولبنان ، وكانت هذه البلدان تشعر بالارتياح لان جزءا من القوى البشرية ذات المستوى العالي لديها يجرى استيعابه في البلدان العربية المجاورة .

واقعان البلدان الاعضاء في اللجنة لا تعاني ذات المشكلة بالنسبة لهجرة الكفاءات فهي لذلك لا تتخذ موقفا موحدا ازاءها . ومن وجهة هذه الدراسة ، وربما من وجهات أخرى ، يمكن قسمة بلدان اللجنة الى ثلاث فئات متميزة : فئة البلدان "المحض مصدره" للقوى البشرية الرفيعة المستوى ، كالاردن ولبنان وسوريا ، وفئة البلدان "المحض مستورده" للقوى البشرية الرفيعة المستوى ، كالمملكة العربية السعودية والكويت وقطر والامارات العربية المتحدة ، وثمة البلدان الاقل نموا "المحض مصدره" للقوى البشرية غير الماهرة أو ذات الدرجة المتوسطة مسن المهارة ، كاليمن واليمن الديمقراطية .

وتختلف السياسات المحلية لهذه البلدان تبعاً لوضعها الخاصة . وعليه فبينما لا توجد سياسة اقليمية لهجرة الكفاءات ، توجد لدى بعض البلدان الاعضاء سياسات وطنية صريحة في هذا المجال .

وينبغي علينا مع ذلك الا نحمل القول الآنف الذكر عن عدم وجود سياسة اقليمية بالنسبة الى مشكلة هجرة الكفاءات أكثر مما يحتمل . فاولا ، أعربت البلدان الاعضاء في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، في نطاق المؤسسات الاقليمية كمنظمة العمل العربية ومركز التنمية الصناعية للدول العربية والصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، عن اهتمامها باتخاذ بعض التدابير لخفض تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى الى المناطق الاخرى وبترغيب مواطنيها العاملين في البلدان المتقدمة بالعودة الى البلاد . وفوق ذلك ، عقدت

- توفير المناخ الملائم للاختصاصيين لتمكينهم من التفكير والعمل بحريته والابداع .
- ان تركز الحكومة اهتمامها على جهود التنمية لتوسيع نطاق فرص العمل للاختصاصيين .
- توفير المناخ العلمي في مؤسسات الأبحاث ومرافق العمل الضرورية .
- تحسين ظروف معيشة الاختصاصيين ، بما في ذلك دفع رواتب أعلى .
- اصدار ما يلزم من القوانين والانظمة من أجل توفير ظروف متساوية للاختصاصيين بقطع النظر عن المؤسسة التي يعملون فيها .
- اعتماد سياسات جديدة بشأن البعثات الدراسية والاحتفاظ بالاتصال مع الطلاب في الخارج .
- التعاون مع البلدان العربية الاخرى في وضع الطرق الكفيلة بالحد من تدفق القوى البشرية الرخيصة المستوى الى الخارج .
- تحسين النظام التربوي ، لا سيما على مستوى الجامعات .

وأجريت دراسة في عام ١٩٧٣ من قبل مركز الابحاث التربوية والنفسية في جامعة بغداد بعنوان "الخريجون العراقيون غير العائدين من الخارج ١٩٥٨-١٩٧٠" .  
ففي فترة ١٩٥٨ - ١٩٧٠ ، أرسل ٣٨٢٥ طالبا للدراسة في الخارج بتمويل كلي أو جزئي من قبل الحكومة . ومن أصل هذا العدد تخرج ٢٦٤٣ ، ولم يعد ٣٣٥ (أي نسبة ١٢ ر ١٢ بالمائة) الى البلاد . كما غادر حوالي ألف شخص آخر العراق في ذات الفترة للدراسة في الخارج على حسابهم الخاص . وكانت نسبة الذين لم يعودوا الى البلاد بين هذه الفئة الأخيرة أعلى بكثير من الفئة الأولى .

وجاء في الدراسة أن نسبة ٣٩ بالمائة من غير العائدين درسوا في الولايات المتحدة الاميركية ، و ٢٣ بالمائة في جمهورية المانيا الاتحادية . وفضلا عن ذلك ، كانت نسبة غير العائدين من الاختصاصيين في العلوم الطبيعية والتطبيقية أعلى بكثير ( ٨١ بالمائة ) من الاختصاصيين في العلوم الانسانية ( ١٨ بالمائة ) .

وسنتت الحكومة العراقية القانون رقم ١٨٩ لعام ١٩٧٠ من أجل ترغيب الاختصاصيين العراقيين المقيمين في الخارج للعودة . وبالنظر لاثره المحدود ، استبدل هذا القانون بقانون أشمل وأسخى رقمه ١٥٤ في عام ١٩٧٤ . وينطبق القانون ١٥٤ على العراقيين

وبالإضافة الى قانون ١٥٤ ، تفرض الحكومة العراقية قيودا على تدفق الاختصاصيين الى الخارج • وعلى سبيل المثال ، لا يسمح للطلاب والمهندسين بمغادرة العراق الا بعد تقديم كفالة • وقد وضع حد للدراسة ما قبل الجامعية في الخارج • ولا يسمح للخبراء العراقيين بالحمل لدى منظمات الامم المتحدة الا في حالات محدودة •

وبالإضافة الى ذلك ، تتبع الحكومة سياسة تربوية تتوافق مع مستلزمات تنمية القوى البشرية • وعليه ، فقد تزايدت نسبة المتحقيين بالميادين الفنية والعلمية في الجامعات • وينطبق ذات الشيء على البعثات الدراسية العراقية في الخارج • ومنحت الحكومة بعض العالوات لوظائف معينة في جهاز الخدمة المدنية •

الجدول ١٠٩ الأشخاص المؤهلون للمادة من البحث بالمرافق بمصنفين حسب الدرجة والتخصص  
(الحاية نشر بين الثاني / نوفمبر ، ١٩٧٥)

المجموع	البترول	المعلوماتية	الزراعة	الهندسة	الطبيب	المطعم
٤١٢	٦	٧١	٤٧	٨١	٧٠	١٣٧
٢٣٨	٣	٦٢	٥١	١٠٦	١٩	٣٣
٥٥	-	٢	١	١٢	٣٩	١
٧٠٥	٩	١٣٥	٦٣	١٩٩	١٢٨	١٧١
						المجموع

المصدر : جمعت هذه الارظام من سجلات اللجنة المرافقة الخاصة بتحديد الأشخاص المؤهلين كالتالي الاول / ديسمبر ١٩٧٥ .

ومع الانتماء الذي شهده الاقتصاد الاردني من جراء تنفيذ خطة التنمية الثلاثية ( ١٩٧٣ - ١٩٧٥ ) وخطة التنمية الاقتصادية ( ١٩٧٦ - ١٩٨٠ ) ، وازدياد زخم التنمية في البلدان المصدرة للنفط في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، أصبحت هجرة الكفاءات ، ولا سيما تدفق القوى العاملة الى الخارج ، مشكلة أكثر بروزا في الاردن .

وقد تحقق في الاردن عدد من النشاطات التي كان لها بعض الاثر على مشكلة هجرة الكفاءات . وعقدت ثلاث حلقات دراسية عن القوى البشرية في السنوات ١٩٧٢ و ١٩٧٣ و ١٩٧٥ . وعقدت ندوة وطنية رفيعة المستوى بصدد القوى البشرية في كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٤ ، ناقشت بين أمور أخرى مشكلة خريجي الجامعات وهجرة الكفاءات . وأجريت دراسات خاصة بصدد الآثار الاقتصادية للتعليم الجامعي في الاردن (١) . وجمعت دائرة الاحصاءات العامة البيانات عن الطلاب الاردنيين في الخارج (٢) .

ونشر جدول محدود بخريجي الجامعات من قبل مجلس البحث العلمي في الاردن في عام ١٩٧٢ . وتناول الجدول بالدرجة الاولى الخريجين الاردنيين المقيمين في الاردن ، ولم يشمل مجموع خريجي الجامعات الاردنيين الذين يعتقد بانهم يقيمون في الخارج . وقد أظهر الجدول ما يلي:

النسبة المئوية	عدد الخريجين	مستوى التعليم
٩١	٦٣١٠	اجاؤة في الآداب / العلوم
٣	٢٢١	دبلوم
٤ر٥	٣١١	ماجستير
١ر٥	١٠٥	دكتوراه
١٠٠	٦٩٤٧	المجموع

(١) أنظر دراسة تيسير عبد الجابر ، " الآثار الاقتصادية للتعليم الجامعي في الاردن " . أيلول / سبتمبر ١٩٧٤ . دراسة مقدمة الى الجمعية العلمية الملكية في الاردن ( بالعربية ) .

(٢) دائرة الاحصاءات العامة ، الطلاب الاردنيون في المرحلة الثالثة من التعليم ١٩٦٩ - ١٩٧٠ ، عمان ، ١٩٧١ ( باللغة العربية ) .



ان هذا التقدير لعدد الاردنيين العاملين في الخارج ( ٣٠٤١٨٢ ) هو التقدير الشامل الوحيد المتوفر حاليا ، بانتظار القيام بتقدير اكثر وثوقا .

وفي الوقت الحاضر تؤثر مشكلة هجرة الكفاءات وتدفق الاردنيين المهرة وشيخه التقدم بشكل جدي على ظروف سوق القوى العاملة في الاردن . ويشكل النقص في الاختصاصيين عقبة امام جهود التنمية الاقتصادية ، ويمارس ضغوطا توية ومتواصلة على مستوى الأجور ، كما وان حركة التثقل الناشطة للقوى العاملة ستتبع هدرا ملحوظا على الصعيد الوطني .

وتحت وطأة هذه الظروف ، شكلت الحكومة الاردنية في حزيران /يونيو ١٩٧٧ لجنة فنية لدراسة مشكلة هجرة الكفاءات . وتألفت اللجنة من ممثلي مختلف الوزارات والمؤسسات المعنية برئاسة الامين العام لمجلس القوم للتخطيط . ورفعت هذه اللجنة تقريرها في آب /أغسطس ١٩٧٧ وأوصت بعدد من التدابير التي نوردتها تحت العناوين الاربعة التالية :

١- توفير ما يلزم من الحوافز المالية وغيرها من اجل التخفيف من هجرة الكفاءات من الاردن . ويشمل ذلك الاعانات المالية وسياسة الدخل ومشاريع الاسكان وغيرها ،

٢- تعظيم تدفق القوى البشرية الاردنية الرفيعة المستوى الى البلدان الاخرى عن طريق عقد الاتفاقات العمالية ، وتقديم الدعم الرسمي للمستخدمين الحكوميين عن طريق التعاقد وغير ذلك ،

٣- زيادة عرض القوى العاملة في الاردن عن طريق المزيد من التركيز على التدريب في مختلف أشكاله ، وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة ، والسماح بالعمل لبعض الوقت والاعانة بالقوى العاملة غير الاردنية وغيرها ،

٤- القيام بصورة دورية بمسوحات ودراسات للقوى البشرية الاردنية للحصول على معلومات احصائية موثوقة .

ولم توص اللجنة الفنية باية تدابير قسرية لمنح المزيد من تدفق الاختصاصيين الاردنيين الى الخارج . ويتوافق موقفها هذا مع النظام الاقتصادي في الاردن والسياسة العامة التي تنتهجها الحكومة ازاء القوى البشرية .

وتعتزم الحكومة الاردنية توفير المزيد من الحوافز المادية وغيرها للقوى البشرية الرفيعة المستوى . وتتف الموارد المادية المحدودة عائقا أمام قيام الحكومة بذلك ، لا سيما بالنظر للجهود الانمائية بمقتضى خطة التنمية الخمسية الحالية . ومع ذلك ، فقد أصدرت الحكومة قرارين تنظيميين تمنح بموجبهما العلاوات الى الموظفين الحكوميين ، بالإضافة الى منح العلاوات الفنية للاطباء

المانيا الاتحادية ، من أصلهم ٤٥٠٠ خريج جامعي • ويتألف عدد كبير من بين هؤلاء من  
الاطباء والمهندسين • وفي ذات الوقت ، كان هناك ٦٠٠ طالب سوري ملتحقين بالجامعات  
الالمانية •

وفي عام ١٩٧١ تشكلت لجنة لدراسة طرق ووسائل استبقاء الخبرات الفنية والعلمية في  
سوريا • ورفعت الدراسة الى المؤتمر الثاني للتنمية الاقتصادية الذي عقد في دمشق بين  
١١ و ٢٥ أيلول / سبتمبر ١٩٧١ • وتبين ان نسبة ٥٧ بالمائة من القوى البشرية الرفيعة المستوى  
في حقل العلوم اثناء فترة ١٩٥٦ - ١٩٦٩ لا تقيم في سوريا • وهذا يعني بالارقام ان  
٨١٨٢ شخصا من ذوي الكفاءات العلمية السوريين ، من أصل ما مجموعه ١٤٣٥٠ ، يقيمون في  
الخارج • وهذا يمثل متوسط خسارة سنوية برأس المال تبلغ ١٤٤ مليون ليرة سورية في ذات الفترة  
(أنظر الجدول ١١ التالي) :

الجدول ١١ - تقديرات تدفق ذوي الكفاءات العلمية السوريين الى الخارج  
في الفترة ١٩٥٦ - ١٩٦٩ •

التخصص	العدد في ١٩٥٦	العدد المتوقع في ١٩٦٩	العدد الفعلي في ١٩٦٩	تقدير التدفق ١٩٥٦-١٩٦٩ للمئوية	السنة
الهندسة	٤٤٤	٥٠٠٨	١٩٥٩	٣٠٤٩	٦١
العلوم	٦٠٤	٢٣٧١	٩٧٩	١٢٩٢	٥٩
الطب	١٠٧٩	٤٢٩٠	١٥٢١	٢٧٦٩	٦٥
طب الاسنان	٢٣٥	٥٨٠	٣٨٥	١٩٥	٣٤
الطبيب البيطري	٣٥	٨٨	٤٤	٤٤	٥٠
الصيدلة	٣٩٢	٩٥٠	٦٣٦	٣١٤	٣٣
الزراعة	٥٠	١٠٦٣	٦٤٤	٤١٩	٣٩
المجموع	٢٨٣٩	١٤٣٥٠	٦١٦٨	٨١٨٢	٥٧

المصدر : تقرير اللجنة من "القطر العربي السوري ودجرة العقول" ، مجلة المهندسين العربيين ،  
العدد رقم ٣٧ ، أيلول / سبتمبر - تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧١ ، ص ١٧  
(باللغة العربية) •

الجدول ١٢ - تقديرات هجرة الكفاءات من لبنان

الاختصاص	قبل ١٩٦٧ ( سنويًا )	بعد ١٩٦٧ ( سنويًا )
مهندسون	١٠٠	١٥٠ - ٢٠٠
دور الكفاءات العلمية (درجة جامعية)	٤٠	٨٠
دور الكفاءات العلمية (دكتوراه)	٥٠	٥٠
أطباء	٤٠	٦٠ - ٨٠
المجموع	٢٣٠	٢٣٠ - ٤١٠

المصدر : أنطوان زحلان ، "هجرة الكفاءات من لبنان" ، وزارة الاعلام ، الحلقة الدراسية عن هجرة الكفاءات ، بيروت ، ٣٠ - ٣١ أيار / مايو ١٩٧٢ ، ص ٢٣ .

ومع نمو الاقتصاد اللبناني حصل تدفق من الأيدي العاملة اليه تضمن نسبة كبيرة من الاختصاصيين . وفي ١٩٧٣ مثلاً منحت الحكومة ١٩٣٣ أجازة عمل لغير اللبنانيين ، من أصلها ٢٨٠٤ أجازات لتقوى عاملة رفيعة المستوى (١) ولم يشهد أي من بلدان اللجنة ، باستثناء البلدان المنتجة للنفط ، مثل هذا التدفق من القوى العاملة الرفيعة المستوى .

ان تجربة الاقتصاد اللبناني هي تجربة فريدة من نوعها في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . ففي ظل اقتصاد السوق الكلي ، الذي غالباً ماوجه اليه النقد لكونه ليبرالياً للغاية ، وتدفق رؤوس الأموال والاستثمار ، ونفسية اللبناني التجارية الجشعة ، اتبعت الحكومة اللبنانية سياسة عدم التدخل ازاها هجرة الكفاءات والهجرة عموماً . ولم تتخذ أية تدابير خاصة لترغيب الاختصاصيين اللبنانيين في العودة الى البلاد أو لبقائهم فيها .

وقد أجهضت عملية النمو في لبنان في ١٩٧٥ مع بداية الحرب الأهلية المدمرة المستمرة حتى تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٦ . وحدثت موجة كبيرة من الهجرة شملت آلاف الاختصاصيين . وبالنظر الى عدة عوامل ، منها انعدام الاستقرار وفقدان الامن وانخفاض

(١) مديرية الاحصاء المركزي ، كتاب الاحصاءات السنوية ، ١٩٧٣ ، ص ٩٣ .

١- تشدد هذه البلدان كثيرا على تنمية مواردها البشرية الوطنية عن طريق توسيع أنشطتها التعليمية على كل المستويات ، ووضع برامج المنح الدراسية لطلابها في الجامعات العربية والاجنبية ، وانشاء جامعات وطنية ومؤسسات أخرى للتعليم العالي •

ومن بين السياسات الضمنية التي تكمن وراء التركيز الخاص على تنمية القوى العاملة الوطنية الرفيعة المستوى ، الأهمية التي تعلقها هذه البلدان على قيام مواطنيها بالاشرف الفني والإداري على كل أنواع الوكالات والأجهزة الحكومية •

٢- يتم اللجوء على نطاق واسع في البلدان المصدرة للنفط إلى القوى العاملة الرفيعة المستوى " المستوردة " ومن الملاحظ أن كل بلد يتجه إلى تنويع استخدامه للاختصاصيين الأجانب من عدد من البلدان العربية والاجنبية •

الجدول ١٣ - تقديرات القوى العاملة المتوفرة في المملكة العربية السعودية والكويت في ١٩٧٥

نسبة غير الكويتيين الى المجموع (٣)	المملكة العربية السعودية (١)			نسبة غير السعوديين الى المجموع (٣)	السعوديون غير السعوديين (٢)
	الكويت	(١) الكويتيون	(٢) غير الكويتيين		
٨٠,٦	٤٤٦٩٠	١٠٧٨٤	٣٩٨	٥٣٤٠٠	٨٠٨٠٠
٧٩,٥	٢٥٣٧٢١	٦٥٣٩٩	٦١٨	١٢٦٠٥٠٠	٧٧٩١٠٠
٧٩,٧	٢٩٨٤١١	٧٦١٨٣	٦٠٤	١٣١٤٠٠٠	٨٥٩٩٠٠

المصدر : وزارة التخطيط ، المملكة العربية السعودية ، الخطة الانمائية الثانية ، ١٩٧٥-١٩٨٠ ، ومجلس التخطيط ، تعداد السكان في الكويت ، ١٩٧٥ ، أيار / مايو ١٩٧٦ •

(١) يشمل بند المهن الأخرى بالنسبة للسعودية عمال غير مهرة منهم حوالي مليونين من العمال غير المهرة •

وتتميز هذه البلدان ، بين أمور أخرى ، بعدد ضئيل جدا من القوى العاملة الوطنية الرفيعة المستوى بالنسبة الى مجموع القوى العاملة • وهذا ما يعترف به البلدان على انفسه الحقبة الرئيسية أمام تطورهما الاقتصادي والاجتماعي • وقد بلغ مجموع عدد خريجي الجامعات العالميين مع الحكومة في اليمن في ١٩٧٤ ، ٦١٨ شخصا ، و٢٨٣ شخصا فقط اختصاصهم الرئيسي هو العلوم الطبيعية (١) . ومن خلال المناقشات مع المسؤولين الحكوميين في ١٩٧٥ قدر عدد خريجي الجامعات العالميين في اليمن الديمقراطية بحوالي ١٠٠٠ شخص • ويفترض أن تكون التقديرات الخاصة بسلطنة عمان أدنى بكثير •

وبرغم اهتمام هذه البلدان برفع عدد اختصاصييها ، لا زال الانتساب الى الجامعات محدودا للغاية • وتقبل جامعة عدن حوالي ٦٠٠ طالب سنويا ، مقابل ٧٠٠ طالب ، من ضمنهم المستفيديون من المنح الدراسية يلتحقون بالجامعات خارج البلاد • وقد بلغ عدد الطلاب اليمنيين المنتدئين والمنتسبين في جامعة صنعاء ٧١١ طالبا في ١٩٧٣-٧٤ (٢) • وبلغ عدد الطلاب العمانيين الذين يدرسون في الخارج ٣٧٤ طالبا فقط (٣) •

وبواجه البلدان الاقل نموا في منطقة اللجنة تدفقا كبيرا من قوتها العاملة المسيسة الى الخارج ، قوامه من العمال غير المهرة وشبه المهرة بالدرجة الاولى • ويتجه هذا التدفق نحو البلدان المصدرة للنفط في اللجنة ، ويهاجر بعض اليمنيين الى البلدان المتقدمة • وعلى الرغم من عدم توفر البيانات عن عدد هؤلاء المهاجرين ، فانهم يقدرون بحوالي ٣٠٠ مليون يماني (٤) ، وحوالي ٢٥٠ ألف عامل من اليمن الديمقراطية • وتعمل نسبة كبيرة من القوى العاملة العمانية في دول الخليج والمملكة العربية السعودية •

ورغم انخفاض العدد المطلق والمعدل النسبي للاختصاصيين الوطنيين في هذين البلدين ، فانهما يشهدان تدفقا في الاختصاصيين الى الخارج ، لا سيما من اليمن الديمقراطية ولكن هذا التدفق يتجه في معظمه نحو البلدان الاخرى في منطقة اللجنة •

ولوحظ أيضا ان عمان واليمن تلجآن الى القوى البشرية الاجنبية بما فيها العمال شبه المهرة ، لتلبية احتياجاتها من القوى العاملة • ومن أصل ١٣٢ ألفا من السكان الناشطين اقتصاديا العالميين في القطاع الحديث في عمان ، هناك فقط ٥٨ ألفا من العمانيين (٥) •

(١) اليمن ، كتاب الإحصاءات السنوية ، ١٩٧٤ - ١٩٧٥ ، ص ١٨٨ •

(٢) المرجع السابق ، ص ١٧ •

(٣) بيركس وسينكلر ، مشروع الهجرة الدولية ، سلطنة عمان (الجزء الاول) ،

(٤) ب • ن • غور هام ، التحدي الذي يطرحه توزيع القوى العاملة في الشرق الاوسط ،

مدايعة على الاستئصال ، ١٩٧٧ •

(٥) بيركس وسينكلر ، نفس المرجع السابق ، ص ٦٨ - ٦٩ •

الجدول ١٤ - تقديرات الشعب الفلسطيني (بالآلاف) •

البلد	١٩٥٠ (١)	١٩٥٠ (١)	١٩٧٧ (١)	١٩٧٧ (ب)
الأردن	٥٠٦٢	٥١٧٤	٦٤٠٧	١٠٩٣٥
الضفة الغربية	—	—	٢٢٠٩	٧٥٣٨
قطاع غزة	١٩٨٢	٢٢١٠	٣٧٣٣	٤٠٩٥
لبنان	١٢٧٦	١٠٢٦	٢١٢٨	٢٦٠٠
الجمهورية العربية السورية	٨٢٢	٩٢٥	١٩٧٧	١٧٤٤
الكويت	—	—	—	١٥٤٥
مصر	—	—	—	٣٧٠١
المملكة العربية السعودية	—	—	—	٢٢٥٥
دول الخليج	—	—	—	١٦٠٩
العراق	٥٠	—	—	١٥٠٧
ليبيا	—	—	—	٥٠٦
المجموع	٩١٤٢	٩٣٣٥	١٧٤٥٤	٢٩٤٣٥

المصدر : ب.ن. غورام ، التحدي الذي يطرحه توزيع القوى العاملة في الشرق الأوسط مطبوعة على الستسلسل ، ١٩٧٧ ، الجدول (١) •

- (١) اللاجئون المسجلون لدى وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى •  
 (ب) أرقام منظمة التحرير الفلسطينية ، تستند هذه الأرقام إلى تقدير النمو السكاني البالغ ٣٣ بالمائة ، وهي لا تشمل تقديرات الـ ٣٨٢ ألف فلسطيني في إسرائيل •

### الفصل الثالث - أسباب هجرة الكفاءات

مقدمة

ان أسباب هجرة الكفاءات واحدة بالنسبة لجميع البلدان النامية تقريبا . وينطبق ذلك أيضا على بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . ولما كانت اسباب هجرة الكفاءات من البلدان النامية الى البلدان المتقدمة ، بصفة عامة ، قد نوقشت باسهاب في المؤلفات الاقتصادية — خلال العقدين الماضيين ، فسوف نعالجها باختصار في هذه الدراسة .

وكما هي الحال في البلدان النامية الأخرى ، فان هناك العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والادارية المعقدة والمتشابكة تدفع الى هجرة القوى البشرية الفنية والماهرة من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الى البلدان المتقدمة . ويمكن تقسيم هذه العوامل الى عوامل " دفع " وعوامل " جذب " . ومن بين عوامل " الدفع " التخلف الاقتصادي والاجتماعي ، وعدم وجود سياسات فعالة للقوى البشرية والعمالة ، وانخفاض المرتبات ، وعدم الاستقرار السياسي والضغط السياسي ، ونسب المهكل الاداري ، وظروف العمل الصعبة ، ونظام التطليم السائد ، والخدمة العسكرية . ومن ناحية أخرى ، فان ارتفاع المرتبات ومستويات المعيشة ، ووجود فرص اكبر للعمالة ، وآفاق للمستقبل أكثر اشراقا ، وارتفاع درجة التطور العلمي والتقني ، الخ ، تعمل على " جذب " الفنيين الى البلدان المتقدمة . وواضح أن قرار الهجرة لا يأتي نتيجة عامل واحد فقط من هذه العوامل بل نتيجة تفاعل بين بعض هذه العوامل أو كلها (١) .

وليس كل عوامل " الدفع " موجودة في البلدان النامية ولا كل عوامل " الجذب " موجودة في البلدان المتقدمة . وعلى سبيل المثال ، فان الروابط الأسرية والمشاعر الوطنية للمهجر نحو بلده تشكلان عاملي جذب تويين في البلدان العربية ، في حين أن اختلاف القيم الثقافية قد يشكل عامل " دفع " في البلدان المتقدمة . غير أنه عند اتعاذ قرار الهجرة ، تتغلب عوامل " الدفع " على عوامل " الجذب " في وطن المهجر والعكس بالعكس .

وأخيرا ، تجدر الاشارة الى أن عوامل " الدفع " و " الجذب " وان كانت سائدة ، بصفة عامة ، في البلدان النامية والمتقدمة ، فهي ليست متعائلة بل تختلف من بلد لآخر ومن فترة لأخرى تبعا لمستوى التنمية في البلاد وهيكلها المؤسسي والاجتماعي وثقافتها (٢) .

(١) معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، هجرة الكفاءات من خمس بلدان نامية (نيويورك ، الأمم المتحدة ، ١٩٧١) ص ١٤ .

(٢) جريجوري هندرسون ، هجرة القوى العاملة ذات المهارات العالية من البلدان النامية . (نيويورك ، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، ١٩٧٠) .

بصفة عامة ، ان الخريجين ظلوا عاطلين لفترة تبلغ في المتوسط ٤٤ شهر قبل العثور على وظيفة وأن حوالي ١٠ في المائة من الخريجين كانوا متعطلين وقت أن كان السيد سلاح يجري دراسته (١) . وفي الأردن ، تصل البطالة الى اعلى مستوى بين خريجي المدارس الثانوية والجامعات ولا سيما في ميدان العلوم الانسانية (٢) . والحال كذلك ايضا في لبنان .

وتعد البطالة السافرة والمنقمة في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا نتيجة للتوسع الكمي الكبير في نظام التعليم وفي عدد الخريجين ، الذي سبق التوسع في مستوى النشاط الاقتصادي . " وقد تميزت التنمية الصناعية في الشرق الاوسط ، ككل ، ببطء شديد وكانت فرص العمالة محدودة في هذا القطاع " (٣) . ورغم أن القطاع الزراعي هو اهم قطاع في جميع البلدان غير المصدرة للنفط تقريبا بمنطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ويستخدم الجسر الأكبر من القوة العاملة ، الا أنه لا يزال في مرحلة تقليدية . ومن ثم لا يستوعب سوى عدد ضئيل من الابدنى العاطلة الفنية والماهرة ، ويعكس ظاهرة البطالة المنقمة الى حد كبير . ويتجلى ذلك بوضوح في سورية حيث ازداد عدد العمال في القطاع الزراعي بنسبة ٤٩ في المائة بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٧٠ ، في حين هبطت قيمة الانتاج الزراعي من ١٤٠٠٠٧ مليون ليرة سورية في عام ١٩٦٣ الى ١٣٧٢٢٩ مليون ليرة سورية (بالاسعار الثابتة) في عام ١٩٧٠ . كما نقصت المساحة الزراعية المستغلة من ٣٤٨٠ مليون هكتار في عام ١٩٦٠ الى ٣٢٩٩ مليون هكتار في عام ١٩٧٠ (٤) .

وتتضح العمالة الناقصة والاستخدام الناقص للمهارات من كون أن ٣٥ في المائة من قوة العمل المشتغلة في الأردن من حملة الدرجات الجامعية يعملون في وظائف لا تتطلب مثل هذه الدرجات بسبب النقص في فرص العمالة المناسبة<sup>(٥)</sup> . وان احتياج الشخص ذي المهارة العالية لقبول نوع من العمل أدنى من قدراته يسبب اضعافا شديدا للروح المعنوية .

---

(١) شفيق سلاح ، " البطالة المنقمة ووسائل استئصالها " ، ندوة حول آثار التغييرات السكانية على الاحصاءات والتخطيط ، تموز/ يوليو - اب/ اغسطس ١٩٧٤ ، ص ٢١ (بالعربية) .

(٢) هذه المعلومات مستقاة من احاديث مع المسؤولين الحكوميين .

(٣) معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، " هجرة الكفاءات من خمس بلدان

نامية " ، المرجع نفسه ، ص ٨٩ .

(٤) شفيق سلاح ، المرجع نفسه ، ص ١٢ .

(٥) دائرة الاحصاءات العامة ، مسح القوى العاملة ١٩٧٠ ، آذار/ مارس ١٩٧٢ ،

ص ١١٧ .



وليست الفجوة في الرواتب بين البلدان النامية والمتقدمة هي التي تقوم فقط بدور رئيس يدفع على الهجرة بل تلعب هذا الدور أيضا التفاوت في الرواتب داخل القطر الواحد ، فضلا عن ذلك ، فإن الفوارق الكبيرة السائدة في الرواتب بين بلدان منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا تفسر الى حد كبير تدفقات الاغضائيين من البلدان غير المصدرة للنفط الى المملكة العربية السعودية ودول الخليج .

#### ( د ) عدم وجود سياسات فعالة للقوى البشرية والعمالة

لم يتم بعد معالجة سياسات فعالة لتخطيط القوى العاملة والعمالة بشمول وكفاية في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . وهناك اختلاف كبير بين مجالات التخصص لمعظم خريجي الجامعات وبين الاحتياجات الفعلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية . ومع العرض الزائد من خريجي الحقوق والعلوم الانسانية والنقص في الفئات الأخرى ، وخاصة في الاختصاصات العلمية تتضح الحاجة الى وضع تخطيط للقوى العاملة . ذلك ان ٦٠-٥٠ في المائة من الطلبة العرب يتخرجون في الحقوق والعلوم الانسانية ، و ١٠-١٤ في المائة يتخرجون في ادارة الأعمال والعلوم الاجتماعية ، و ١٠-١٢ في المائة يتخرجون في التربية ، و ٤-٦ في المائة في الطب ، و ١٠ في المائة في الهندسة ، و ٦ في المائة في العلوم الطبيعية ( ١ ) .

ويعتبر تخطيط القوى العاملة في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا اداة بيانية وليس وسيلة للتأثير في العرض والطلب في مجال القوى العاملة . ذلك أن العرض الزائد من الخريجين في بعض ميادين التخصص هو نتيجة للنسبة الكبيرة من الطلبة العرب الذين يدرسون في الخارج على حسابهم الخاص دون أي اشراف حكومي . وفي الأردن ، نجد من ناحية العرض أن ٩٠ في المائة من الطلبة المقيدون في الجامعات موجودون خارج الأردن وأن ٩٥ في المائة منهم يدرسون على حسابهم الخاص ولديهم الحرية في اختيار ميدان تخصصهم ( ٢ ) . ومن ناحية الطلب ، فإن فرص العمل ليست كافية ولا مشجعة بدرجة تكفي لاجتذاب القوة البشرية المتوفرة .

#### ( هـ ) المركزية الزائدة

تعد المركزية الزائدة من المشاكل الرئيسية التي تواجه بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا والتي لها انعكاسات خطيرة . إذ أن مشاريع التنمية ، والمعاهد العامة والخاصة ، والجامعات ومعاهد التطعيم الحالي تتركز في اغلبيتها الساحقة في العواصم . وبالتالي ، فإن فرص العمالة في المناطق الريفية محدودة للغاية .

( ١ ) أ.ب. زحلان ، " هجرة الكفاءات العربية " ، نشرة جمعية دراسات الشرق

الأوسط ، ١٩٧٢ ، ص ١٠ .

( ٢ ) من احاديث مع المسؤولين الحكوميين .

العاملتذات المؤهلات العالية ، وخاصة تلك التي تلقت تعليمها في الخارج ، لا تقبل "عدم احترام اراحة المواطن وورقة وكرامته وفكره " ( ١ ) ، وهو أمر شائع في معظم البلدان العربية ان لم يكن كلها . فضلا عن ذلك ، هناك عوامل اجتماعية أخرى مثل عدم مرونة نظام التنقل الاجتماعي ، وارتفاع تكاليف الزواج في البلدان العربية ، والانتماء الى جماعات اقلية . وعلى سبيل المثال ، فان " المسيحيين في الشرق الأوسط على استعداد من الناحية الثقافية لقبول الأنماط الغربية وتقليدها ، ومن ثم يهاجرون الى الغرب ويستوطنون هناك بأكثر مما يفعل الشيعة " ( ٢ ) . ورغم أن العوامل الاجتماعية تتغير بمرور الزمن ، الا انها تتجه نحو عدم تشجيع الاخصائيين على المشاركة بشكل كامل وفعال في مجتمعات المنطقة .

### ٣- العوامل الادارية

#### ( أ ) الهيكل الاداري البيروقراطي

يشكل ضعف الهيكل الاداري واحدا من الملامح الرئيسية للبلدان المتخلفة . ذلك أن معظم النظم البيروقراطية العربية قد وضعت خلال فترة الاستعمار أو شكلت على نسق النظم البيروقراطية للامبراطورية العثمانية واحتفظت بهذا النسق . وتبعاً لذلك ، فانها تتميز بمركزية شديدة وتعمل بقدر كبير من الاجراءات الروتينية . " وفي حالات عديدة فان الوزير وحده هو الذي يتخذ أي اجراء مهما كان تافها " ( ٣ ) . ومن شأن ممران الموظفين ذوي المؤهلات العالية من المشاركة في عملية اتخاذ القرارات ومن شعورهم بالمسؤولية أن تتجمد قدراتهم على المبادرة وافكارهم الخلاقة وأن يزداد شعورهم بعدم الرضا . فضلا عن ذلك ، فان سياسات الترقية الجامدة والقائمة على الأقدمية لا على الكفاءة تشكل مصدرا آخر من مصادر الشعور بعدم الرضا .

ويلاحظ وجود محسومية في التوظيف في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا مثلما في البلدان النامية الأخرى ، وخاصة في الجهاز الحكومي . ومن شأن هذا العامل أن يؤدي بالاختصاصيين الى الشعور بالخيبة وأن يدفعهم الى الهجرة .

---

( ١ ) أ.ب. زحلان ، " تنمية القوى العاملة العربية كعامل تكامل في العالم العربي " ، ندوة التخطيط ، المجلس الاقتصادي والجامعة العربية ، القاهرة ، كانون الثاني /يناير ١٩٧٦ ، ص ١٢ .

( ٢ ) فؤاد خوري ، " دراسة مقارنة لانماط الهجرة في قريتين لبنانيتين " ، التنظيم الاجتماعي ٢٦ ، ٢٠٦ ( ١٩٦٧ ) .

( ٣ ) أ.ب. زحلان ، المرجع نفسه ، ص ١٥ .

بلادهم . وفضلا عن ذلك ، لا توجد أية قنوات حكومية للاتصال بالطلبة الذين يدرسون بالخارج لمساعدتهم على حل مشاكلهم أو لاطلاعهم على الفرص المتوفرة في اوطانهم . وكل هذه العوامل الى جانب أن كثيرا من الطلبة بالنسبة بالحياة في البلدان المتقدمة ، تسفر عن ارتفاع نسبة عدم العودة بين الطلبة العرب الذين يدرسون في البلدان الغربية المتقدمة .

### (با٦) عوامل الجذب

#### ١- العوامل الاقتصادية

كلما ازداد البلد تطورا ازداد الطلب على القوى العاملة لذات المؤهلات العالية ، ولأن هذه ليست متوفرة بدرجة كافية في كثير من البلدان المتقدمة ، فانه يجري عرض رواتب عالية فضلا عن المزايا العينية لاجتذاب الاخصائين من البلدان الأخرى . ومع ارتفاع مستوى المعيشة ووجود قدر أكبر من الاستقرار السياسي ومرافق اساسية اكاديمية على نطاق اوسع ، فان آفاق المستقبل بالنسبة للغرب وابعائه تبدو مباشرة . وتبدو البلدان المتقدمة ذات قدرة أكبر على الجذب لما لديها من تسهيلات ولتوفر زملاء العمل والموظفين المعاوين والقرب من التطورات الجديدة في الميادين الفنية . وزيادة على ذلك ، فان درجة التطور العلمي والتكنولوجي ، وتوفر مراكز البحث المزودة تزويدا كاملا بأحدث المعدات والمكتبات ، وتوفر الأموال اللازمة للبحث وما يحظى به العالم وابحائه من تقدير ، كل ذلك يوفر ظروفًا أخرى ذات قدرة على الجذب .

#### ٢- العوامل الاجتماعية والسياسية

يتكيف الكثير من الموظفين ذوي المؤهلات العالية مع ثقافة البلد ان المتقدم مقيم قيمها الاجتماعية الأكثر تحمرا ، ويجدون من الصعب التكيف من جديد مع البيئة الاجتماعية فسي بلادهم بعد الاقامة لعدد من السنوات في البلدان المتقدمة .

كذلك فان الزواج من اجنبيات يعد سببا من اسباب ارتفاع معدلات الهجرة الى الخارج . ان أن الزوجة الأجنبية تجد من الصعب عادة الاقامة في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بسبب قيمها التقليدية وهيكلها الاجتماعي . وان ممارسة التفرقة ضد المتزوجين من اجنبيات ، مثل اصدار مراسيم تحظر توظيف الأشخاص من المتزوجين من اجنبيات ، تمنع هؤلاء الأشخاص من العودة الى اوطانهم . ومن ناحية أخرى ، فان الزواج من اجنبية يسهل لهؤلاء الحصول على تصاريح بالاقامة أو الجنسية في البلد المتقدم .

#### ٣- عوامل أخرى

تلعب قوانين الهجرة في البلدان المتقدمة دورا هاما في الحث على الهجرة وفي تحديد مصير المهاجر . ان أن قانون الهجرة للكومنولث لعام ١٩٦٢ يوضح كيف أن من الممكن

## الفصل الرابع - نتائج هجرة الكفاءات

نعرض في هذا الفصل النتائج الاقتصادية لهجرة الكفاءات وأثرها على بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا التي تعاني من تسرب ذوي الكفاءات العالية من قواها العاملة إلى بلدان أخرى. وكما فعلنا في الفصول الأخرى من هذه الدراسة، فإننا نميز هنا بين تدفق الاخصائيين من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا إلى البلدان المتقدمة (هجرة الكفاءات) والتدفق إلى بلدان اللجنة الأخرى، وصفت أساسية إلى البلدان المصدرة للنفط. وفي حين أن نهج تحليل نتائج التدفق ينطبق على كلتا الحالتين، فإن تقييم هذه النتائج لا بد أن يأخذ في الاعتبار عوامل أخرى تميل إلى الاختلاف في الحالتين.

ويقتصر تقييم نتائج هجرة الكفاءات في هذا الفصل على المكاسب والخسائر الاقتصادية الناجمة عن هذه الظاهرة. وليس معنى ذلك الاقلال من تقدير النتائج الثقافية والاجتماعية وغيرها لهجرة الكفاءات. بل ان النظر في النتائج الاقتصادية يساعد في وضع تقدير كمسي للمكاسب والخسائر ومن ثم يقدم صورة مفيدة لمقدارها.

ويتماشى هذا النهج مع الدراسة التي وضعها مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية بعنوان "النقل العكسي للتكنولوجيا: ابعاده ونتائجه الاقتصادية وآثاره على السياسة العامة" (١). وأشارت الدراسة إلى أن "تقييم نتائج النقل العكسي للتكنولوجيا (هجرة الكفاءات) يثير عددا من القضايا النظرية. وان البحث المستفيض في هذا المجال يتطلب تقييما للتدفقات في اطار ديناميات الهجرة، أي اثرها على النمو، وتخصيص الموارد، وتوزيع الدخل، والقدرة التكنولوجية المحلية، وعدد كبير من النتائج الاجتماعية التي تتجاوز اعتبارات الرئاسية الاقتصادية البحتة" (٢). غير أن المنهج المستخدم في هذه الدراسة له هدف محدود. وسوف ينصب التركيز فقط على المكاسب والخسائر في الدخل، التي تشكل مجرد جزء من جملة نتائج ظاهرة هجرة الكفاءات.

ويمكن للمرء ان يحلل نتائج هجرة الكفاءات من حيث الاثر اللغوي الذي يحدثه توفر أو عدم توفر الثوة البشرية العالية الكفاءة على قوة الدفع الانمائية في بلد من البلدان. ويشمل هذا الأثر، كما اشرنا في المقدمة، جوانب تتعلق بالفجوة التكنولوجية، وفعالية التخطيط، واداء الجهاز الحكومي، وبناء المؤسسات، والبحث والتدريب، والتعجيل بالتصنيع وتحديث الزراعة.

(١) مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، TD/B/C.6/7، ١٣ تشرين الأول /

أكتوبر، ١٩٧٥.

(٢) المصدر نفسه.

دولار سنويا (١) .

### باء- فقد ان المنافع المباشرة

بالنسبة للمهاجرين الأقران ، يتخذ قرار الهجرة من بلد نام في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا في ضوء عدد من عوامل " الدفع " و " الجذب " تشكل الفوارق في الدخل عاملا هاما من بينها . وتؤدي الهجرة الى كسب في الدخل بالنسبة للمهاجر ولكنها تؤدي الى خسارة في الدخل بالنسبة للبلد الذي نشأ فيه . وسوف نعرض لحساب مكاسب الدخل للبلدان المتقدمة وخسائر الدخل للبلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا وذلك في قسم لاحق . والقول بأن هجرة الكفاءات من البلدان النامية يمثل بالفعل عرضا زائدا في ضوء البطالة بين خريجي الجامعات في هذه البلدان ، لا ينطبق في حالة منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . وكما بيّنا من قبل ، فان بلدان اللجنة المصدرة للنفط تحتاج الى مهاجرين على كفاءة عالية في حدود ١٨٠٠٠ سنويا .

### جيم- الخسارة في الوفورات الخارجية

ان اهم خسارة تعود على بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا من هجرة الكفاءات هي الخسارة في الوفورات الخارجية وخاصة في ضوء احتياجاتها من القوى العاملة المدربة . وتحت هذا العنوان ، يوءخذ في الاعتبار أثر هجرة الكفاءات على قوة الدفع الانمائية للبلدان اللجنة . وبثما هي الحال في البلدان النامية الأخرى ، فان الخسارة في الوفورات الخارجية في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا والناجمة عن هجرة الكفاءات اقل من المكاسب في البلدان المتقدمة المترتبة على الوفورات الخارجية (٢) . وتستند هذه الدراسة الى تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية في تقدير الخسائر والمكاسب العائدة من الوفورات الخارجية .

### دال- المنافع التي تحقّقها البلدان المضيفة

يعكس التفاوت في الدخل بالنسبة لمهاجر ما ، بين البلدان المتقدمة والنامية بموجب افتراضات معينة ، فوارق في الانتاجية الحدية للمهاجر . ذلك أن الدخل الزائد الذي يتحصل عليه المهاجر في البلد المتقدم يعكس بالفعل الكسب الإضافي في دخل الفرد المهاجر أو صافي الكسب في دخل الفرد . ولدى تصحيح هذا الكسب لأخذ الوفورات الخارجية والآثار الأخرى في الحسبان ، فانه يعكس صافي الكسب في الدخل لذلك البلد المتقدم والمائد من مهاجر

(١) ان كلفة التدريب ليست مركبة ، كما ينبغي أن تكون ، بنسبة معينة من الفائدة .  
ومن ثم ، فان التقدير الوارد اعلاه يعد تقديرا بالناقص .

(٢) مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، المرجع نفسه ، ص ٢٥ .

والمنفعة الثانية أو الكسب الثاني الذي يتناوله النقاش عادة على أنه يترتب للبليسان

الناية من هجرة الكفاءات هو عائدات النقد الأجنبي من التحويلات المالية التي يمكن أن يحولها الاخصائيون من رعايا هذه البلدان من الخارج . وفي حالة منطقة اللجنة الاقتصادية لضربي آسيا ، فان التحويلات المالية الخاصة من المهنيين الوطنيين المقيمين في البلدان المتقدمة ليست كبيرة . وأن أي كسب من هذا المصدر لا يغير من نتيجة هذه الدراسة عن الخسائر التقديرية في الدخل والقيمة الرأسمالية المحتسبة والناجمة عن هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لضربي آسيا .

وإذا كسب ثالث يمكن أن ينبج من الهجرة العكسية سواء كانت مستحثة أو طوعية . ان " اثر المهاجرين العائدين . . . من شأنه زيادة دخل البلدان النامية ، ومن المرجح ان تزداد امكانياتها لتوليد وفورات خارجية نتيجة للحمل والدراسة في الخارج " (١) . وتعتمد سياسة العراق نحو حث الاخصائيين العراقيين وقيامهم من العسب المقيمين في البلدان المتقدمة على العودة مثلاً جيداً على الهجرة العكسية المستحثة . وسوف تسفر عودة ذوي الاختصاص الى العراق عن كسب اقتصادي طالما احتفظ بهم هناك وتوفرت لهم فرص مناسبة وكافية للحمل .

#### واو - التقدير الكمي لكلفة هجرة الكفاءات

عرض التحليل السابق مختلف العوامل التي تؤخذ في الاعتبار عند حساب المكاسب والخسائر الناجمة عن هجرة الكفاءات . غير أنه من المهم تجنب العد التزدوج لدى تقدير تدبيرات كمية لهذه الآثار الاقتصادية . وطى سبيل المثال ، جرى التمييز بين العوامل الرئيسية التالية في تقدير المكاسب أو الخسائر الاقتصادية :

١- كلفة التدريب ،

٢- صافي مكاسب الدخل نتيجة للفوارق في الدخل ،

٣- القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجرين ،

٤- الوفورات وأي أثر مماثل .

وفي الحقيقة ، هناك تداخل بين هذه العوامل . وتعادل القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجر في البلد المتقدم قيمة الرسلة لاجمالي أرباحه المتوقعة في ذلك البلد بعد تصحيحها لأخذ الوفورات الخارجية والآثار المماثلة في الاعتبار . وهكذا ، تؤخذ العوامل الواردة اعلاه في الاعتبار عندما ننظر في القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجر .

(١) المصدر نفسه ، المرفق جيم ، الصفحتان ١١-١٢ .

بالنسبة للبلدان المصدرة للنفط في منطقة غربي آسيا ، فان المكاسب العائدة من هذه التدفقات تشمل عوامل مثل القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجرين ، وصافي عائدات الدخل ، وأهم من ذلك كله الوفورات الخارجية . أما بالنسبة لبقية بلدان غربي آسيا ، فان الخسائر تشمل كلفة التعليم ، وفقدان المداخيل والقيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجرين وكذلك الوفورات الخارجة .

الا أن المرء ، كما أوضحنا في القسم السابق ، يحتاج الى التركيز فقط على نقل الموارد الانتاجية ومن ثم يأخذ في الحسبان القيمة الرأسمالية المحتسبة لهجرة الكفاءات . وفي الفصل الثاني من هذه الدراسة ، يقدر رصيد ذوى الاختصاص العاملين في البلدان المصدرة للنفط ورايا البلدان الاخرى باللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بنحو ١٢٥٠٠٠ . فضلا عن ذلك ، سوف تحتاج البلدان المصدرة للنفط الى ٩٠٠٠٠ من المهاجرين ذوى المؤهلات العالية خلال الفترة ١٩٧٥-١٩٨٠ .

ويلاحظ ان التفاوت في الدخل بين البلدان المصدرة للنفط والبلدان الاخرى باللجنة الاقتصادية لغربي آسيا كبيرة ويمكن أن تبلغ في المتوسط المقدار ذاته للتفاوت في الدخل بين البلدان النامية والمتقدمة . وعند تصحيح فوارق الدخل هذه بالنسبة للوفورات الخارجية ، وهي اعلى في بلدان اللجنة المصدرة للنفط منها في البلدان المتقدمة ، فان القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجرين ستعادل على الاقل متوسط القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجرين في البلدان المتقدمة ، اي ٢٢٠.٣٦٧ دولار . وتبعاً لذلك ، فان مجموع القيمة الرأسمالية المحتسبة للرصيد من الاخصائيين بمنطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا في بلدان اللجنة المصدرة للنفط يقدر بـ ٢٧٥٤ مليار دولار . واذ كان لمجموع احتياجات البلدان المصدرة للنفط بمنطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا من القوى البشرية ذات المؤهلات العالية خلال الفترة ١٩٧٥-١٩٨٠ ، أن يلبى بواسطة رعايا البلدان الاخرى بمنطقة اللجنة ، فان مجموع القيمة الرأسمالية المحتسبة سيبلغ ١٩٨٣ مليار دولار ( ل ٩٠٠٠٠٠ فني ) .

غير أن هناك أسسا موضوعية تهر التمييز الوارد في هذه الدراسة بين نتائج هجرة الكفاءات من منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ونتائج تدفقات ذوى الاختصاص داخل منطقة اللجنة .

١- ان مقدار التحويلات المالية لذوى الاختصاص العاملين في البلدان المصدرة للنفط اعلى بكثير من الناحية المطلقة ونسبة مئوية من عائدات ذوى الاختصاص المعنيين . وعلى سبيل المثال ، بلغ مجموع التحويلات المالية من الاردن لبلدان الخارج ( وليس ذوى الاختصاص فقط ) ٤٢٥ مليون دولار في عام ١٩٧٦ ، اي ضعف عائدات الصادرات من السلع في ذلك العام . كما تتلقى البلدان الاخرى بمنطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا تحويلات مالية كبيرة ، مثل اليمن ولبنان وسورية . وبالتالي ، فان التحويلات المالية الخاصة بحمل جزئيا على تعويض خسائر البلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الناجمة عن تدفق اختصاصييها الى البلدان الاخرى الأعضاء في اللجنة .

٢- ان الهجرة "المكسبية" أو الهجرة "من وإلى" أكثر شيوعاً في حالة تدفق ذوى الاختصاص داخل منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا منها في حالة هجرة الكفاءات الى البلدان المتقدمة .

## الفصل الخامس - التوصيات

تختتم معظم الدراسات التي تتناول مشكلة هجرة الكفاءات ، سواء كانت ذات طبيعة وطنية أو دولية ، بتقديم بعض التوصيات بشأن هذه المشكلة . وتتجه هذه التوصيات الى الجمع بين التدابير الهادفة الى مكافحة عوامل " الدفع " و " الجذب " واقتراح سبل التعاون في تصحيح الآثار الضارة التي تتركها هجرة الكفاءات في البلدان النامية .

وبما أن هذه الدراسة تتناول هجرة الكفاءات العربية الى البلدان المتقدمة من جهة ، وعركة انتقال الكفاءات العربية بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا من جهة ثانية ، جرى التفريق لدى تقديم عدد من التوصيات بين ثلاثة مستويات : المستوى الوطني ، والمستوى الاقليمي والمستوى الدولي . وبالإضافة الى ذلك ، جرى التركيز اثناء اقتراح هذه التوصيات على تدابير محددة وليس على توصيات شاملة وطامة تتعلق عادة بموامل مثل الاستقرار السياسي والتركيز على التطورات الاقتصادية والاجتماعية . وهذا لا يعني بالتأكيد التقليل من أهمية هذه العوامل في مواجهة مشكلة هجرة الكفاءات .

### الف - التوصيات على المستوى الوطني

كما تبين من الفصل الثاني في هذه الدراسة ، تبنت بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا التي تعاني من مشكلة هجرة الكفاءات سياسات مختلفة لمواجهةتها . والفارق الرئيسي بين هذه السياسات يتوقف على درجة القيود المفروضة على تدفق الكفاءات الى الخارج وعلى الحوافز التي تقدمها لهم لابقائهم في البلاد . وعلى هذا الأساس ، هناك نهجان يكمنان وراء أية مجموعة من التوصيات . النهج الأول ( تقييدي ) ، يركز على مراقبة تدفق الكفاءات الوطنية والحد منها ، والنهج الثاني ( تشجيعي ) ، يركز على استعمال الحوافز ويدرك المصاعب الناشئة عن التنفيذ الفعال للقيود مع الابقاء في ذات الوقت على إنتاجية عالية نسبياً للقوى العاملة .

وتوصي هذه الدراسة باعتماد النهج الثاني باعتباره أكثر فعالية . وقد تضمنت تقرير معهد المعهد عن هجرة الكفاءات من الاردن ( ١ ) ، عدداً من التوصيات التي تتفق مع النهج الثاني . وقد صمدت هذه التوصيات تحت العناوين الفرعية التالية :

---

( ١ ) تقرير اللجنة الفنية عن هجرة الكفاءات ، عمان ، آب / اغسطس ، ١٩٧٧ .



ووردت توصيات مماثلة في دراسات أخرى تناولت هجرة الكفاءات من البلدان النامية عموماً، ومن بعض بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بشكل خاص. (١)

وفيما يلي تلخيص للتوصيات المقترحة للبلدان النامية التي تعاني من مشكلة هجرة الكفاءات: (٢)

الحاجة، من جملة الأشياء، لا عطاء الأولوية لتحسين الظروف التي يتوقع ان يحصل الأشخاص ذوو التدريب العالي في ظلها، وتلبية الاحتياجات الأولية كالحد الأدنى من مستلزمات الرواتب، وافساح المجال أمام العمالة المتفرغة والاستقرار المهني، والاعتراف بالمهارة والقدرات الشخصية، وتوفير فرص الترقى عن طريق الامتحان، وزيادة حركة انتقال القوى العاملة، والمساعدة في اقامة الاتصالات وتطويرها مع الزملاء الاختصاصيين في الخارج، واطاحة الوصول الى المطبوعات المتخصصة. ومن الأهمية بمكان أيضاً الظروف غير الاقتصادية، ولا سيما تلك المتصلة بظروف العمل، كعدم الابحاث عن طريق اعتماد مخصصات في الميزانية والمهيلية الهرمية التقليدية في المؤسسات الأكاديمية والحكومية، التي يمكن أن تغفل الفرص المناسبة من أمام الشباب القادرين، والحاجة لتوفير المرافق الثقافية والاجتماعية، خصوصاً في المناطق الريفية. وهناك أيضاً حاجة لتحسين خدمات الارشاد للطلاب الاجانب قبل وبعد وصولهم الى بلد الدراسة واتخاذ التدابير التأسيسية الفعالة لتسهيل عودة الطلاب من الخارج.

(١). أنظر مثلاً، معهد الامم المتحدة للتدريب والبحث، هجرة الكفاءات من خمسة بلدان نامية، نيويورك، ١٩٧١، ص ١٢٦-١٣٨. وت. أ. زعرور، العوامل التي تؤثر على هجرة الاشخاص ذوي التعليم العالي من الأردن الى الولايات المتحدة، اطروحة دكتوراه، جامعة ولاية فلوريدا، آب / أغسطس ١٩٧٦، ص ١١٦-١٣١.

(٢). معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، نفس المرجع السابق، ص ١٣٦.

ومع تزايد الضغوط التضخمية في كل بلدان اللجنة ، بما في ذلك تلك التي تعاني مشكلة هجرة الكفاءات ، يغدو أمرا صعبا للغاية ترفيــــــــــــب الاختصاصيين الوطنيين في مواصلة العمل في البلاد ، لا سيما الشريجون الجدد ، ما لم يرفع سلم الأجور بمقدار كبير . الا انه في ضوء الموارد المادية المحدودة للبلدان فير المصدرة للنفط لا تستطيع التنافس فقط على أساس الدخل مع البلدان المصدرة للنفط ، ولكن بعض الزيادة في الدخل مسن شأنها أن تساعد خصوصا اذا اقترنت باقراءات أخرى تتصل بظروف العمل . وفي الواقع ، اعتمدت بعض بلدان اللجنة ، كالأردن والعراق والجمهورية العربية السورية نظاما للعلاوات في صالح اختصاصييها ، الأمر الذي يشكل احد الحوافز لبقائهم يعملون في بلدانهم . فير أن هذه العلاوات تعتبر فير كافية لعكس هجرة الكفاءات ولا لوقف التدفق الى البلدان المصدرة للنفط .

## ٢- تنسيق ظروف العمالة المحلية

من الملاحظ انه في كل من بلدان اللجنة ، خصوصا في البلدان فير المصدرة للنفط ، يتواجد عدد كبير من سلالم الرواتب ينتج عنها تنافس فير ضروري ومكلف بين مختلف الوكالات على اجتذاب قابلية الاختصاصيين الأكثر كفاءة من الوكالات الأخرى في ذات البلد . وفي معظم الحالات يخسر الجهاز الحكومي أفضل اختصاصييهِ ، خصوصا لحساب القطاع الخاص . ويلاحظ ذات الشيء أيضا في بلدان اللجنة المصدرة للنفط ، حيث أن المسؤولين في المملكة العربية السعودية والكويت أعربوا عن قلقهم ازاء هذا التطور . ويحتمل أن تكون الرقبة في مواجهة هذا التنافس من جانب القطاع الخاص قد حملت الحكومة السعودية على رفع معاشات القطاع العام بنسبة ٥٠ بالمائة في ١٩٧٧ . وحتى داخل الجهاز الحكومي ، يحتمل الا يتقاضى الاختصاصيون من مستوى كفاءة واحد ذات الأجر بالنظر الى اختلاف سلالم الرواتب المطبقة في مختلف المؤسسات . ومن الأهمية بمكان أن تقوم بلدان اللجنة بتنسيق سلالم الرواتب وظروف العمالة على المستوى الوطني ، وتقليل الفروقات بين سلالم الرواتب وترشيدها لا سيما في القطاع العام .

#### ٤- انشاء وتوسيع مؤسسات البحث والتطوير

تتوقف قدرة بلدان اللجنة على استيعاب الاختصاصيين العرب على  
مجمل الطلب الناشئ من :

- توسيع الخدمات العامة الاجتماعية والاقتصادية ، كالتعليم والصحة  
والمواصلات وغيرها ،

- توسيع نطاق نشاط المؤسسات الخاصة في مجالي التجارة والمال  
وغيرها .

- تنفيذ مشاريع التنمية في بلدان اللجنة .

الا أن قدرة بلدان اللجنة على استيعاب الاختصاصيين الاكثر كفاءة  
تتوقف الى حد كبير على وجود مؤسسات أبحاث وتطوير ، بما في ذلك  
مؤسسات العلم والتكنولوجيا والجامعات الوطنية . وفي العادة يكون جو  
العمل في هذه المؤسسات بالاضافة الى سلالم الرواتب وامكانية قيام  
الاختصاصيين بتطوير كفاءتهم ، أكثر ملائمة من الوكالات الأخرى . لذلك ،  
ينبغي أن يقوم كل بلد من بلدان اللجنة بوضع سياسته الخاصة بالعلم  
والتكنولوجيا وأن ينظم الهيكلية المؤسسية للعلم والتكنولوجيا لديه  
وأن يقيم ما ينتقصها من روابل في هيكليتها . وعن طريق هذا التدبير ،  
تستطيع بلدان اللجنة تعزيز قدرتها على استخدام الاختصاصيين العرب  
وابقائهم لديها .

#### ٥- اعتماد تدابير خاصة تهدف الى عكس هجرة الكفاءات العربية

بالنظر لخطط التنمية الطموحة قيد التنفيذ في منطقة اللجنة ، لا سيما في  
البلدان المصدرة للنقل ، والطلب الكبير على القوى البشرية المتخصصة ، فإنه  
ينبغي ان تعتمد على الصعيد الوطني سياسة مدروسة لترقيتهم  
الاختصاصيين العرب المقيمين في الخارج بالعودة . وقد أعطت تجربة  
العراق في اعتماد تدابير ترقيية لاجتذاب الاختصاصيين العراقيين (وبعض  
الاختصاصيين العرب الاخرين ) المقيمين في الخارج نتائج مشجعة . وبالبيع

## ١- انشاء مراكز أبحاث اقليمية

كما سبق وأشرنا في الفقرة ألف، (٤) ، فان مراكز البحث تتجه الى اجتذاب القوى العاملة ذات الكفاءة العالمية وتوفيرها جوهر مناسب بالإضافة الى ذلك ، تدعو الحاجة اليها لتدريب الاختصاصيين الشباب وتنمية قدراتهم .

ويقتضى في بلدان اللجنة المنتجة للفنل أن تسهم اسهاما مباشرا فسي انشاء مراكز ومؤسسات اقليمية متخصصة للبحث والتدريب . وعلى سبيل المثال ، تقدم الأردن باقتراح الى المؤتمر الرابع لوزراء التربية والمسؤولين عن التخطيط الاقتصادي في الدول العربية ، الذي عقد في أبو ظبي بسين ٧ و١٤ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٧ ؛ ، لانشاء معهد اقليمي عربي للتدريب الفني على الحسابات الالكترونية والاتصالات السلكية واللاسلكية . وهناك مثل آخر على ذلك هو المركز الاقليمي لنقل التكنولوجيا وتطويرها في البلدان العربية الذي يجرى البحث في انشاءه حاليا . وقد اقترح سمو الأمير حسن ولي عهد الأردن مؤخرًا انشاء "مركز عربي - أوروبي للتكنولوجيا الملائمة" . وسيجذب هذا المركز ، بالإضافة الى وظائف رئيسية أخرى ، نخبة من الاختصاصيين العرب أصحاب الكفاءات العالية للعمل على مشاكل نقل التكنولوجيا وتطويرها في البلدان العربية (١) .

## ٢- توسيع نطاق مرافق التدريب لتشمل منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

ينبغي توسيع نطاق التعليم الجامعي والتدريب المهني والفني في منطقة اللجنة من أجل الحصول على العدد اللازم من القوى البشرية العالية الكفاءة ولحصر الدراسة في الخارج بمستوى الدراسات الجامعية العالية . كما ينبغي أيضا اصلاح أنظمة التعليم لكي تتلاءم بشكل أنسب مع مستلزمات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في منطقة اللجنة .

(١) كلمة أقيت أمام الندوة العربية- الأوروبية لأرباب التجارة ، مونترو ، سويسرا ،

٢٩ أيار / مايو ١٩٧٨ .

هجرة الكفاءات. وخلص فريق الخبراء الحكوميين الى أن اقتراح سمو الأمير عسك ولي عهد الأردن ينبغي أن يؤخذ بعين الاعتبار في الدراسة العمومية التي سيعدها الأمين العام للأمم المتحدة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة العمل الدولية، كما جاء في قرار الجمعية العامة ٣٢/١٩٢ (١).

ومع ان المهاجرين يقومون بتحويل الأموال الى بلدانهم الأم، فإن هذه التحويلات هي أدنى بكثير من الخسارة الاجتماعية التي يسببونها لبلدانهم. وبالإضافة الى ذلك، فإن هذه التحويلات تشكل جزءاً من مدخراتهم الخاصة وهي تتجه الى الانخفاض مع مرور الزمن ومع استقرار الاختصاصي شيئاً فشيئاً في البلد المتقدم.

ويمكن الشروع بتطبيق خدمات الترميم الدولية عن القوى العاملة في إطار اقليمي كمنطقة اللجنة، حيث تلعب تدرجات الاختصاصيين داخل الاقليم دوراً متزايداً في تلبية الطلب عليهم في بلدان اللجنة المصدرة للنقط.

## ٢- مساعدة مؤسسات التدريب والبحث الوطنية والاقليمية

تستطيع البلدان المتقدمة والمنظمات الدولية أن تلعب دوراً هاماً في تقرير مؤسسات التدريب والبحث اللازمة في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا وانشائها. كما تستطيع أيضاً ان تسهم في تقوية المؤسسات القائمة وفي انشاء مؤسسات جديدة. ويمكن لهذه المساهمة أن تأخذ الشكل المؤلف في تقديم الخبرة والتجهيز والتدريب. وتعتبر الولايات المتحدة الاميركية، والاسرة الاقتصادية الأوروبية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ومنظمة العمل الدولية من بين الاطراف المعنية بالدرجة الأولى بهذه الوظيفة.

(١) برنامج الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، تقرير فريق الخبراء الحكوميين عن النقل العكسي للتكنولوجيا، جنيف، ٢٧ شباط/فبراير لغاية ٧ آذار/مارس ١٩٧٨، ص ٢٦.

SELECTED BIBLIOGRAPHY

Abdel Jaber, T. "Economic Effects of University Education in Jordan", memo.  
(in Arabic).

Al-Zein, E. Arab Brain Drain (Beirut, Arab Studies and Publishing Corporation,  
1972, in Arabic).

Atasi, N. "Growth of Flows of Higher Education Graduates and its Horizons in  
a Number of Arab Countries", Seventh National Conference on Development  
(Beirut, 24-25 October 1973, in Arabic).

Atasi, N. "Absorptive Capacity of the Labour Market and the Pattern of Labour  
Utilization in Planning", Arab Engineer, February - March 1973 (in Arabic).

Baldwin, G.B. "Brain Drain or Outflow?", Foreign Affairs, January 1970 .

Baldwin, G.B. "Four Studies on the Iranian Brain Drain", memo.

Bhagwati, J.N. "The Brain Drain", ILO Report on the Tripartite World Con-  
ference on Employment, Income Distribution and Social Progress and  
International Division of Labour (Geneva, June 1976).

Birks, J.S. and C.A. Sinclair, International Migration Project, Durham, 1977 and  
1978.

Bohning, W.R. "Migration from Developing to High Income Countries", ILO Report  
on the Tripartite World Conference on Employment, Income Distribution  
and Social Progress and International Division of Labour (Geneva, June  
1976).

Department of Statistics (Jordan), Jordanian Students in the Third Level of  
Education 1969/1970 (Amman, 1971, in Arabic).

.../

UNESCO, Report by the Director-General on the Answers of Member States Concerning the Anxiety caused them by the Migration of Talent (17 C/58, October 1972).

UNITAR, The Brain Drain from Five Developing Countries (New York, 1971).

Watanabe, S. "The Brain Drain from Developing to Developed Countries", International Labour Review, Vol. 99, April 1969.

Zahlan, B.A., "Brain Drain from Lebanon", Seminar on the Brain Drain (Beirut, Ministry of Information, May 1971, in Arabic).

Zahlan, A.B., "The Arab Brain Drain", Middle East Studies Association, Vol. 6, 1972.

Zarour, T.A. Factors Influencing the Emigration of Highly Educated Persons from Jordan to the United States (Unpublished Ph.D. Dissertation, Florida State University 1976).

Department of Statistics (Jordan), The Multi-Purpose Household Survey (Amman, February - March 1975, in Arabic).

ECOSOC, "Outflow of Trained Personnel from Developing to Developed Countries: Report of the Secretary General", E/C.8/21 (18 January 1974).

Grubel, H.B. and A.D. Scott, "The International Flow of Human Capital", American Economic Review, Vol. LVI, May 1966

Gupta, M.L. "Outflow of High-Level Manpower from the Philippines, with Special Reference to the Period 1965-71", International Labour Review, Vol. 107, February 1973.

Hamdun, G. and S. Al-Khamisi, The Problem of Non-Returning Graduate Students Studying Abroad 1958-1970 (Baghdad, April 1973, in Arabic).

Henderson, G. Emigration of Highly-Skilled Manpower from the Developing Countries (New York, UNITAR, 1970).

Institute of International Education, Open Doors (New York, relevant issues).

Johnson, H.G., "Labour Mobility and the Brain Drain", in G.Ranis (ed.), The Gap Between Rich and Poor Nations (London, Macmillan, 1972).

Kannappan, S., "The Brain Drain and Developing Countries", International Labour Review, Vol. 98, July 1968.

Rabie, M., Brain Drain (Kuwait, University of Kuwait, 1972, in Arabic).

UNCTAD, The Reverse Transfer of Technology: Its Dimensions, Economic Effects and Policy Implications (TD/B/C.6/7, October 1975).

UNCTAD, Report of the Group of Governmental Experts on Reverse Transfer of Technology (TD/B/C.6/28, 1978).

.../



### ٣- ترفيب الاختصاصيين العرب في العودة

تستطيع البلدان المتقدمة، خصوصا الولايات المتحدة، أن تساعد كثيرا في أي جهد يهدف إلى الحد من هجرة الكفاءات العربية. ويمكن لقوانين الهجرة التي ترفب الاختصاصيين الأجانب في الإقامة في البلدان المتقدمة أن تساعد إذا عدلت في تنفيذ حدة مشكلة هجرة الكفاءات. ويحسن عدم تشجيع الطلاب العرب في الولايات المتحدة على الإقامة فيها خصوصا أصحاب الزمالات الدراسية المنووعة من قبل حكوماتهم.

### ٤- توفير البيانات المتاحة إلى البلدان العربية

بالنظر لعدم قيام بلدان اللجنة حتى الآن بجمع معلومات كافية وموثوقة عن نطاق هجرة الكفاءات لديها وخصائصها، تستطيع البلدان المتقدمة والمنظمات الدولية أن تساعد في تزويدها بالمعلومات المتاحة والمستكملة عن هجرة الكفاءات العربية.

وقد بذلت جهود مشكورة في هذا السبيل في منطقة اللجنة . والنقل التي يجري التركيز عليها في هذا المجال هي ضرورة الاعتراف بأن تنمية القوى البشرية ، خصوصا على أعلى المستويات ، هي مسؤولية اقليمية من ناحية التمويل والتنسيق والتحفيز . وسيتمزج تنفيذ خطط التنمية فسي المنطقة بأسرها من خلال توسيع نطاق مرافق تنمية القوى البشرية وتدريبها . ويمكن أن تنشأ هذه المرافق ، لا بل ينبغي أن تنشأ في البلدان التي تعاني هجرة الكفاءات بالتمويل المشترك من قبل البلدان العربية المصدرة للنفط .

### ٣- عقد اتفاق ينظم تدفق الاختصاصيين العرب بين البلدان العربية

ينبغي عقد اتفاق رسمي بين البلدان العربية بشأن تدفق الاختصاصيين العرب . وتستطيع منظمة العمل العربية متابعة هذه المسألة بالتعاون مع الوكالات الاقليمية والدولية الأخرى . وفي الوقت الراهن ، ترك تدفق الاختصاصيين العرب في المنطقة الى الاتفاقات الثنائية ، أو في معظم الحالات ، الى سوق القوى العاملة ذاتها . وبالنظر الى الضغوط الشديدة للطلب على هذه الفئة من القوى البشرية في منطقة اللجنة ، والى الدور الحيوي الذي يلعبه الاختصاصيون في تنمية المنطقة ، ينبغي أن ينظم تدفقهم بصورة رسمية على المستوى الاقليمي . ويمكن عقد الاتفاق المقترح اما على أساس ثنائي أو على شكل اتفاق متعدد الاطراف لتحركات القوى البشرية تعدده منظمة العمل العربية .

جيم- على المستوى الدولي

### ١- البحث عن تعويض عن هجرة الكفاءات

ينبغي على بلدان اللجنة التي تعاني من هجرة الكفاءات ، لاسيما لبنان والأردن والجمهورية العربية السورية والعراق واليمن الديمقراطية ان تنضم الى بلدان نامية أخرى في المطالبة بالتعويض عن اختصاصييها المقيمين في الخارج . وقد اقترح سمو الأمير حسن ولي عهد الأردن اثناء مؤتمر منظمة العمل الدولية في ١٩٧٧ أن يتم انشاء خدمات تعويض دولية عن القوى العاملة ، بحيث يمكن التعويض عن البلدان النامية التي تعاني مشكلة

فان ترفيب الاختصاصيين في العودة هو خطوة رئيسية ولكنه الخطوة الأولى التي ينبغي أن تليها وتدعمها تدابير أخرى تؤدي الى الابقاء على الاختصاصيين في مواقع منتجة مناسبة . ويفترض في أية سياسة من هذا القبيل أن تتحاشى التمييزازاء الاختصاصيين المقيمين من قبل فسي بلدان اللجنة المعنية .

وقد حاولت بلدان أخرى في اللجنة الاتصال بالاختصاصيين العرب المقيمين في الخارج عن طريق الاتصال المباشر أو بواسطة الاعلان . وأيا كانت نتائج هذا النهج ، يفترض في كل بلد عضو في اللجنة أن ينظر جديا في اتخاذ بعض التدابير لاجتذاب الاختصاصيين العرب وترفييهم فسي العودة .

#### ٦- تحسين قاعدة البيانات عن الاختصاصيين العرب

تناول الفصل الأول من هذه الدراسة بالتفصيل عدم ملاءمة قاعدة البيانات عن هجرة الكفاءات العربية . وينبغي أن يبذل كل بلد من أعضاء اللجنة محاولة لتحسين المعلومات المتوفرة لديه عن اختصاصييه ، لا سيما أولئك الذين يمانون من هجرة الكفاءات . وينبغي وضع جدول وطني بالقوى البشرية الحالية الكفاءات .

#### ٦أ- على المستوى الاقليمي

يمكن متابعة معظم التوصيات السابقة على صعيد اقليمي بطريقة أكثر تنسيقا وفعالية . وعليه ، تستطيع بلدان اللجنة اعتماد سياسة مشتركة لترفيب الاختصاصيين العرب في العودة والاقامة في المنطقة . وينبغي أن تتعاون هذه البلدان لتلبية احتياجاتها من القوى البشرية العالية الكفاءة باللجوء الى الاختصاصيين عند بعضها البعض بطريقة منظمة . ويفترض فيها أيضا أن تتسق بين سياسات الاستخدام لديها ، بما في ذلك سلالم الرواتب ، للتقليل من انعدام الاستقرار في سوق العمل ، وأن تتعاون أيضا في جمع المعلومات المناسبة بشأن القوى العاملة العربية العالية الكفاءة .

وبالاضافة الى هذه المجموعة من التدابير ، هناك توصيات خاصة يفترض فسي بلدان اللجنة أن تعتمد ها للحد من هجرة الكفاءات العربية ولتنظيم تدفق الاختصاصيين العرب في المنطقة . وأهم التوصيات هي التالية :

### ٣- تنظيم تدفق الاختصاصيين الى الخارج

كما سبق وذكرنا ، لا توصي هذه الدراسة بلدان اللجنة باعتماد نهج تقييدى ، أى مختلف التدابير التي تطبقها الحكومات للاشراف على تدفق اختصاصييها الى الخارج والحد منه اداريا . وبما أن عددا كبيرا من الطلاب الجامعيين من أبناء هذه البلدان ملتحقون بجامعة فـي الولايات المتحدة وفيها من البلدان المتقدمة ، فان أى تقييد لتدفق مواطنيها الى الخارج سيثجع بعض طلابها على مواصلة العيش فـي الخارج . كما ان من شأن القيود التي تفرض على تدفق الاختصاصيين الى الخارج أن تتجلى في انخفاض انتاجيتهم في البلاد .

وتوصي هذه الدراسة بنهج أكثر فعالية يتناول التدابير التالية :

- كل التدابير المتصلة بتحسين ظروف عمل الاختصاصيين وتوفير الحوافز لهم . وتتناول هذه التدابير تعيينهم وترقيتهم وتوفير الجهد المساند من الموظفين ، وامكانية الحصول على المطبوعات الحديثة وتوفير المغتبرات ، وحرية التعبير ، وقد رُأقِل من التعاطي في الشؤون الادارية المحضة وفيها .
- حصر الدراسة في الخارج قدر الامكان ، بدراسات التخصص العالي ،
- تنظيم تدفق الاختصاصيين الوطنيين الى الخارج عن طريق الاتفاقات الشائية ، لاسيما فيما بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . وتمتبر اعارة الموظفين الحكوميين للعمل لفترة محددة في بلدان أخرى في اللجنة نهجا مناسبا في تنظيم تدفق الاختصاصيين الى الخارج ،
- وضع بعض القيود اذا لزم الأمر على هجرة اصحاب مهن معينة ذات صلة بالمشاريع البالغة الأهمية كالمهندسين العاطلين في مصافي النفط ومعامل الاسمنت .

وطيه ، فان ما يلزم القيام به على المستوى الوطني ، هو معالجة عوامل " الدفع " بكل أبعادها . وبالإضافة الى ذلك ، فان ملخص التوصيات الآنف الذكر ينطبق على بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا التي تعاني مشكلة هجرة الكفاءات ، سيما وأن لبنان كان أحد البلدان النامية الخمسة التي شملتها دراسة معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث . ويفيد ملخص التوصيات أيضا في تمكين هذه الدراسة من التركيز على مقترحات محددة وعدم تكرار مجموعة كاملة من التوصيات التي يمكن أن تتناول الهيكليات التربوية وغيرها من هيكليات بلدان اللجنة .

وفيما يلي أهم التوصيات التي اقترحت على المستوى الوطني والتي من شأنها أن تساعد في الحد من مشكلة هجرة الكفاءات :

#### ١- رفع سلم الرواتب

هناك حاجة واضحة في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا التي تعاني من مشكلة هجرة الكفاءات لرفع سلم الرواتب ولا سيما بالنسبة الى الاختصاصيين من مواطنيها . (١) وينطبق ذلك على اليمن الديمقراطية واليمن والجمهورية العربية السورية ولبنان والعراق والأردن . ويتراوح دخل المهندس العامل مع الحكومة ( بما فيه المعاش والعلاوات الأخرى ) في أي من هذه البلدان بين نصف وثلث دخل المهندس في البلدان العربية المصدرة للنفل أو أقل من ذلك في البلدان المتقدمة . وتزداد الفروقات مثلا بالنسبة للاقتصادى أو للمحاسب .

(١) لقد رفع سلم الرواتب الحكومية في لبنان سنة ١٩٧٧ وفي سورية سنة ١٩٧٨ . وتدفع علاوات جوهريّة عديدة بالإضافة الى أساس المعاش لبعض فئات الاختصاصيين في العراق والأردن وسوريا .

- توفير الحوافز المادية والمعنوية للاختصاصيين الاردنيين للبقاء في الاردن ،
- تنظيم تدفق الاختصاصيين الأردنيين الى الخارج مع السعي للحد من نطاق هذا التدفق ،
- زيادة عرض الاختصاصيين في الأردن عن طريق التدريب والتدابير الأخرى ،
- القيام بالدراسات الضرورية لتخطيط القوى العاملة .

وتوصلت دراسة أخرى أعدتها اللجنة السورية (١) الى أربع عشرة توصية تتوافق مع التوصيات الآتية الذكر . وتتضمن هذه التوصيات : استعمال النهج العلمي في اتخاذ القرارات ، واحترام آراء الاختصاصيين والتركيز على دورهم في التنمية ، والتقييد بالأقدمية والكفاءة في الترقية ، ورفع كل القيود عن حركة الاختصاصيين بين البلدان العربية وتشجيع برامج التدريب ، ورفع سلم الرواتب للاختصاصيين السوريين واقامته على قاعدة الانتاجية ، وتعديل أنظمة خدمة العلم فيما يتعلق بالاختصاصيين واتخاذ التدابير لترغيب الاختصاصيين السوريين المقيمين في الخارج بالعودة الى البلاد .

وقد ألمعت دراسات أخرى بتوصيات مشابهة عن مشكلة هجرة الكفاءات . ويفرق السيد بنفواتي (٢) بين ثلاثة اقتراحات تتعلق بالسياسة العامة : الاقتراحات التي تتطلب العمل من جانب البلدان الأقل نمواً ، والاقتراحات التي تتطلب العمل من جانب البلدان المتقدمة ، والاقتراحات التي تتطلب عملاً تعاونياً مشتركاً . كما يفرق بين اقتراحات تتعلق بالسياسة التقييدية واقتراحات تتعلق بالسياسة التشجيعية .

---

(١) القطر العربي السوري وهجرة العقول ، مجلة المهندسين العربيين ، العدد ٣٧ ، ايلول / سبتمبر - تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧١ ص ١٥-٢٥ .

(٢) ج. بنفواتي ، "هجرة الكفاءات" ، تقرير منظمة العمل الدولية بشأن المؤتمر العالمي الثلاثي للحالة وتوزيع الدخل والتقدم الاجتماعي والتوزيع الدولي للقوى العاملة ، جنيف ، حزيران / يونيو ١٩٧٦ ، ص ١٣٩-١٦٠ .

ومعني ذلك الاقلال من حجم التقدير الوارد اعلاه لمجموع القيمة الرأسالية المحتسبة لذوى الاختصاص المهاجرين الى البلدان المصدرة للنفط بمنطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . غير أن حجم التعديل لن يكون كبيرا .

٣- ينبغي اعتبار تدفق ذوى الاختصاص داخل منطقة اللجنة بمثابة تحرك لأحد عوامل الانتاج في الاطار الاوسع للتعاون والتكامل الاقليميين في مجال الاقتصاد . ومن بين المظاهر الاخرى للتعاون التحويلات الرأسالية من بلدان المنطقة المصدرة للنفط الى البلدان الأخرى في المنطقة على شكل قروض ومنح واستثمارات . ولا بد أيضا من النظر في هذه التحويلات ومقدارها وتقييمها في ضوء التقدير الوارد اعلاه للعائدات من تدفقات ذوى الاختصاص فيما بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا .

ومن المتوقع انه كلما ارتفعت كلفة التدريب ( الحقيقية ) ، ازدادت القيمة الرأسمالية المحتسبة للمتدرب . لذلك ، يحتاج المرء لدى تقييم المكاسب والخسائر الناجمة عن هجرة الكفاءات ، الى التركيز على القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجرين فقط .

وكما ذكرنا من قبل ، تقدر هجرة الكفاءات من منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الى البلدان المتقدمة ب ٤٠٠٠ سنويا . وتستخدم هذه الدراسة ، في تقدير الكلفة او الخسائر التي تلحق بمنطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا نتيجة لهذه الهجرة للكفاءات ، المنهج ذاته المستخدم في تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية عن " النقل العكسي للتكنولوجيا " . وقد وجد في هذا التقرير أن القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجر تختلف من بلد لآخر ، بما في ذلك البلدان المتقدمة ذاتها ، ومن مهنة لأخرى ( ١ ) . وإذا افترضنا ان التركيب المهني لهجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا مماثل تقريبا للتركيب المهني لمجموع هجرة الكفاءات من البلدان النامية ، فمن الممكن عندئذ استخدام الأرقام الواردة في تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية في تقدير خسائر بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا من هجرة الكفاءات . ويقدر متوسط القيمة الرأسمالية المحتسبة للمهاجر في هذا التقرير بمبلغ ٢٢٠٣٦٧ دولارا ( ٢ ) . وعليه ، فان القيمة الرأسمالية المحتسبة لهجرة الكفاءات من منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، استنادا الى هذا التقدير ، تبلغ ٨٨١٥ مليون دولار سنويا . وبحسبة أخرى ، هناك تحويل سنوي للوارد الانتاجية في شكل قوة بشرية عالية الكفاءة من منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الى البلدان المتقدمة يقدر بنحو ٨٨١٥ مليون دولار .

ومن المفهوم أن القيمة الرأسمالية المحتسبة لذوي الاختصاص أقل في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا منها في البلدان المتقدمة نظرا لانخفاض متوسط الدخل . غير اننا استخدمنا " السعر الأعلى " في التقدير الوارد اعلاه لخسائر منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، التي تعادل - استنادا الى التعليل السابق - مكاسب البلدان المتقدمة الناتجة عن تدفق الاخصائيين المواطنين لسدول منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ( ٣ ) .

زاي - نتائج تدفقات الابدن العاملة ذات المؤهلات العالية فيبلدين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

يمكن اعتماد المنهج ذاته المطبق في تحليل الآثار الاقتصادية لهجرة الكفاءات وذلك في تقييم النتائج الاقتصادية لتدفقات ذوي الاختصاص داخل منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا .

( ١ ) المصدر نفسه ، ص ٢٠ .

( ٢ ) ٥٠٨٦٧ مليون دولار مقسومة على العدد الكلي للمهاجرين وهو ٢٣٠٨٢٩ ،

المصدر نفسه ، ص ٢٠ .

( ٣ ) المصدر نفسه ، ص ٤٠ .



واحد . ويحسب صافي الكسب في الدخل من هجرة الكفاءات بضرب صافي الكسب في الدخل للمهاجر في مجموع تدفقات الهجرة ( ١ ) .

ولا تقتصر المزايا التي تحققها البلدان المتقدمة على صافي المكاسب في الدخل والوفورات الخارجية . إذ أن تدفق القوى البشرية العالية الكفاءة يعمل على إثراء ما لدى البلد المتقدم من عوامل إنتاج دون أن تتحمل بالضرورة كلفة التعليم والتدريب الجامعيين لمثل هذا التدفق . وتبعاً لذلك ، تؤدي هجرة الكفاءات إلى كسب إضافي للبلد المتقدم في شكل قيمة رأسمالية محتسبة للمهاجر .

وقد قدر تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية عن " النقل العكسي للتكنولوجيا " المكاسب التي حققتها ثلاث بلدان متقدمة ، هي الولايات المتحدة وكندا والمملكة المتحدة ، من هجرة ٢٣.٠ ألف مهاجر ذكورة خلال الفترة ١٩٦١ - ١٩٧٢ كما يلي :

١- يبلغ صافي الكسب في الدخل ، بعد تصحيحه لأخذ الوفورات الخارجية في الحسبان ، ٤٤٤ مليون دولار . ويمثل ذلك تعويلاً كبيراً للدخل من البلدان النامية ، وخاصة في آسيا ، إلى هذه البلدان المتقدمة الثلاثة ،

٢- تبلغ القيمة الرأسمالية المحتسبة لهجرة الكفاءات إلى هذه البلدان الثلاثة ٥١ مليار دولار خلال الفترة ١٩٦١-١٩٧٢ .

#### ٥٤-١ - المنافع التي تحققها بلدان المنشأ

يطرح خفض البطالة في البلد النامي على أنه مكسب لأن المنتجات الحدية والاجتماعية والخاصة للعاطل تساوي صفراً . على أنه " يبدو من المقبول القول بأن الانتاجية الاجتماعية الحقيقية للاخصائين العاطلين ليست صفراً ، وأنه لولا الفرصة المتاحة للهجرة لكان هناك ميل أكبر إلى الهجرة من المراكز الحضرية إلى المناطق الريفية حيث تكون انتاجيتهم الاجتماعية عالية حقاً " ( ٢ ) .

والنسبة لمنطقة اللجنة الاقتصادية لآسيا ككل ، لا توجد أية بطالة كبيرة بين الاخصائين وخاصة بعد عام ١٩٧٣ . ومن ثم فإنه مهما كان وزن الحجة الواردة اعلاه ، فإن خفض البطالة بين الاخصائين لا يمثل ميزة لبلدان اللجنة الاقتصادية لآسيا تترتب على هجرة الكفاءات .

( ١ ) المرجع نفسه ، الصفحتان ١٨ و ١٩ .

( ٢ ) المصدر نفسه ، المرفق جيم ، ص ١٠ .

والعوامل الخاصة التي تؤخذ عادة في الاعتبار لدى تقدير النتائج الاقتصادية لهجرة الكفاءات هي كما يلي (١) :

١- مكاسب وخسائر الدخل ، حيث يستخدم مصطلح "الدخل" للدلالة على القيمة المخصصة الحالية للمداخيل المتوقعة في المستقبل ،

٢- الوفورات أو المنافع الخارجية ، Externalities

٣- المكاسب أو الخسائر الرأسالية المحتسبة ، حيث تعتبر القيمة الرأسالية المحتسبة للمهاجر في بلد متقدم هي قيمة الرسطة لاجمالي المداخيل المتوقعة للمهاجر في بلد المهاجر مصححة بالنسبة للوفورات الخارجية والمكاسب الحدية الداخلية .

وهناك دراسات أخرى تأخذ في الاعتبار التكاليف التي يتحملها البلد النامي مقابل تدريب مهاجرين الاخصائيين . وفي بعض الحالات ، تجرى الاشارة الى التحويلات المالية للمهاجرين الى البلد الذي نشأوا فيه وايرادات الضريبة المتحصلة على دخولهم في البلد المضيف . وتقدم الاقسام التالية عرضاً لأهم النتائج الاقتصادية لهجرة الكفاءات .

#### ألف - كلفة التدريب

قد رت هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الى البلدان المتقدمة في الفصل الاول من هذه الدراسة بنحو... . اخصائي سنويا . وقد امضى هؤلاء الاخصائيون من ٤ الى ٨ سنوات في التعليم الجامعي . ورغم ان هذه الدراسة تتناول فقط كلفة التدريب الجامعي ، فان هناك دراسات أخرى عن هجرة الكفاءات قد تشمل أيضا السنوات الاثنتي عشرة من التعليم حتى اتمام المرحلة الثانوية (٢) .

ويتولى القطاعان العام والخاص تمويل الجانب الأكبر من التعليم الجامعي في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، في حين يتولى الطلبة مباشرة تمويل جزء صغير منه . واذنا افترضنا ان كلفة التعليم الجامعي لعام واحد تبلغ في المتوسط نحو ٥٠٠٠ دولار امريكي (٣) ، وان متوسط التدريب الجامعي للاخصائيين المهاجرين الى الخارج هو خمس سنوات ، فان كلفة التدريب الجامعي لهجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا تبلغ ١٠٠ مليون

(١) مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، المصدر نفسه ، الصفحات ٢٥-٢٧ .

(٢) انظر ، على سبيل المثال ، القطر العربي السوري وهجرة العقول ، المهندس

العربي ، الممدد ٣٧ ، ايلول / سبتمبر - تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧١ ، الصفحات ١٧-١٩ .

(٣) يتميز هذا التقدير بالتحفظ في ضوء التعليم الجامعي لرعايا بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا في البلدان المتقدمة ، وارتفاع كلفة التدريب في الكليات التقنية ، والتدريب الباهظ التكاليف في الجامعات الوطنية في البلدان المصدرة للنفط بمنطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا .

استخدام تشريع لوقف تدفق المهاجرين ، في حين أن قانون الهجرة للولايات المتحدة لعام ١٩٦٥ كان له ، في المقابل ، تأثير أدى الى زيادة تدفق الاخصائيين من البلدان النامية الى الولايات المتحدة . فهو قد القى المحصة القائمة على اساس بلد المنشأ ووضع حدا لكل بلد قدره ٢٠٠٠٠ في السنة .

وتتميز سياسات الهجرة في كندا والولايات المتحدة واستراليا والمملكة المتحدة بأنها ذات طابع انتقائي ، وهي تحبذ الأشخاص الفنيين والمهرة ، وتعكس احتياجها لهذا النوع من الموظفين . وتشجع هذه السياسة على هجرة الكفاءات من البلدان النامية ، بما فيها منطقة اللجنة الاقتصادية لآسيا .

### (ب) ظروف العمل الصعبة

تشمل ظروف العمل الصعبة في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا من بين ما تشمل عدم توفير المساعد بين الأكفاء اللازمين لدعم أعمال ذوي الاختصاصات العلمية والاختصاصيين ، والافتقار الى فرص التدريب اثناء العمل والافتقار الى المعدات الحديثة ، والتسهيلات المحدودة للبحث . ومن الواضح أن تأثير هذه العوامل كبير على هجرة الكفاءات وخاصة الاختصاصيين الأكثر كفاءة .

ويواجه ذوو الاختصاصات العلمية والاختصاصيون العرب بعدد محدود للغاية من المختبرات ومراكز البحث ، والافتقار الى المكتبات الموزدة بالكتب والمراجع والمجلات العلمية الحديثة ، وقلة المجموعات أو البحوث العلمية ، وندرة الندوات والاجتماعات والمؤتمرات العلمية . وتؤدي "عزلة" العالم هذه عن التطورات العلمية الحديثة في وقت يشهد فيه العلم تقدما سريعا ، الى أن تصبح مهارته قديمة . وبالتالي ، يشعر الباحثون والعلماء المهملون بعدم الرضا ومن ثم يضطرون للهجرة .

### ٤- عوامل أخرى : نظام التعليم السائد

يلاحظ بصفة عامة أن نظام التعليم السائد في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا لا يتماشى كلية مع احتياجات التنمية لهذه البلدان من القوى البشرية المدربة . وتبلغ نسبة الطلبة الى المدرسين في الجامعات العربية . ٥ الى ١ ، وتفتقر هذه الجامعات الى المكتبات الغنية والمختبرات المجهزة تجهيزا كاملا ، ولديها نسبة عالية من خريجي العلوم الانسانية . وقد أدت الزيادة " الكمية " السريعة دون الزيادة " النوعية " في التعليم ، مقرونة بعدم كفايته لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية لبلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، الى الحالسة الناقصة والتي قدر من البطالة بين خريجي الجامعات ، مما يؤدي بدوره الى الهجرة للخارج ( ١ ) .

ورغم ان عدد الجامعات قد ازداد بشكل ملحوظ في العقدين الأخيرين ، فلا تزال طاقتها الاستيعابية محدودة نظرا لارتفاع نسبة نمو السكان وارتفاع الطلب على التعليم ( ٢ ) . وقد أدت الطاقة الاستيعابية المحدودة ، وكذلك عدم مناسبة نظام التعليم ، الى زيادة عدد الطلبة الذين يدرسون في الخارج من حوالي ١٠٠٠٠ في اوائل الخمسينات الى حوالي ٤٠٠٠٠ في عام ١٩٧١ . والغالبية العظمى من هؤلاء الطلبة يدرسون على حسابهم الخاص ، ومن ثم لديهم الحرية في اختيار مجال التخصص دون أي اشراف حكومي او توجيه حسب احتياجات

( ١ ) م . اديستشيا ، هجرة الكفاءات من العالم العربي ( القاهرة ، كانون الأول /

ديسمبر ١٩٦٩ ) .

( ٢ ) السيد ربيع ، هجرة الكفاءات العلمية ( الكويت ، جامعة الكويت ، ١٩٧٧ ) بالعربية

وقد اهتمت المناطق الريفية اجمالاً شبه تام في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . كما أن تخلفها النسبي عن المراكز الحضرية ، وانتشارها الى جميع انواع الخدمات ومراكز الترفيه ، وانخفاض مستوى المعيشة فيها ، كل ذلك يشترك في جعل القوى المماثلة للمؤهلات العالمية تمتنع عن قبول العمل هناك حتى ولو كان مناسباً . ومن ثم ، فإن المرء يجد عرضاً زائداً في مهنة معينة في المراكز الحضرية ونقصاً في هذه المهنة في المناطق الريفية في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . حتى ان " ثلثي اطباء لبنان يقيدون في بيروت التي تضم ربع سكان لبنان فقط ، وان اللبنانيين في المناطق الاخرى في حاجة ماسة الى الأطباء وهناك هجرة كبيرة للكفاءات ( ١ ) . وبالتالي ، فإن التحضر السريع للبلدان النامية والبلدان المتقدمة على السواء يرتبط ، فيما يبدو ، بهجرة الكفاءات . وعادة ما تسبق الهجرة الى المراكز الوطنية الهجرة الى المراكز العالمية وأن القيم فوق الوطنية للفنيين تنمو أول ما تنمو في المراكز الوطنية " ( ٢ ) .

## ٢- العوامل الاجتماعية والسياسية

### ( أ ) عدم الاستقرار السياسي والضغط السياسي

كان عدم الاستقرار السياسي في منطقة الشرق الأوسط عاملاً هاماً دفع الى هجرة الكفاءات خلال الستينات . وقد ازدادت هجرة الكفاءات العربية زيادة حادة منذ عام ١٩٧١ . وكان عدد خريجي الجامعات العربية المهاجرين الى الخارج في عام ١٩٦٧ اكثر من ضعف عددهم في عام ١٩٦٦ ، في حين ان الهجرة المماثلة من العراق ولبنان وفلسطين والاردن وسورية ومصر الى الولايات المتحدة في عام ١٩٦٩ كانت مساوية تقريباً للتدفق الى الخارج خلال فترة السنوات الخمس من ١٩٦٢ الى ١٩٦٦ . ورغم عدم توفر ارقام عديدة عن هجرة القوى المؤهلات العالمية من اللبنانيين ، فمن المقدر انها قد ازدادت الى حد كبير منذ بداية الحرب الأهلية .

وهناك أثر غير مباشر لعدم الاستقرار السياسي على هجرة الكفاءات يظهر من خلال تأثيره السلبي على الاقتصاد وأثره العكسي على الانتاج والدخل والعمالة .

### ( ب ) العوامل الاجتماعية

وشمة عامل هام آخر هو الصعوبة التي يصادفها الشخص ذو التعليم الأجنبي في أن يتكيف من جديد مع البيئة الاجتماعية في وطنه ومع قيم وتقاليد مجتمعه . ذلك ان الايدي

---

( ١ ) جريجوري هندرسون ، هجرة القوى البشرية ذات المهارات العالمية من البلدان

النامية ، المرجع نفسه ، ص ٩٣ .

( ٢ ) المصدر نفسه .

ويحتد بصفة عامة أن القدرة الاستيعابية المحدودة لبلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا على استخدام الأيدي العاملة ذات المؤهلات العالية في النشاطات الاقتصادية وغيرها ، كانت العامل الرئيسي وراء هجرة الكفاءات ، ولا سيما قبل الزيادة الكبيرة في عائدات النفط في عام ١٩٧٣ ؛ (١) .

### ( ج ) انخفاض الرواتب وتفاوتها داخل القطر

يشكل التفاوت الواسع في مستويات الرواتب بين البلدان المتقدمة والبلدان المصدرة للنفط في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا من ناحية ، والبلدان غير المصدرة للنفط من ناحية أخرى ، عاملاً ضاراً يدفع على هجرة الكفاءات .

وتشيد بعض التقديرات أن ذوى الاختصاصات العلمية والأطباء والمهندسين يتقاضون في عدد من البلدان المتقدمة عشرة أمثال ما يتقاضونه في البلدان العربية والبلدان النامية الأخرى (٢) . فقد كان صافي الراتب الشهري لحامل درجة الليسانس في الآداب في سورية في عام ١٩٧٥ هو ٤٩٠ ليرة سورية ، وصافي الراتب الشهري لحامل درجة الماجستير في الآداب ٥٢٥ ليرة سورية وحامل درجة الدكتوراه ٦٠٠ ليرة سورية (٣) . وحتى في العراق الذي هو بلد مصدر للنفط ، أظهرت دراسة بالحينة أن التفاوت في الرواتب يشكل العامل الرابع من حيث الترتيب من بين العوامل التي تدفع الخريجين على عدم العودة (٤) .

ويتعين أن تستند المقارنة بين مستويات الأجور إلى الأجور الفعلية بغية إعطاء مؤشراً صحيحاً للتباين في الدخل . غير أن معدل التضخم في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا كان في السنوات الأخيرة أعلى من المعدل المتوسط في البلدان المتقدمة . والبدلات التي تقدمها الحكومات لتغطية الارتفاع في نفقات المعيشة ، منخفضة ولا تشكل تعويضاً عن الزيادة الفعلية . فبتدور مستوى معيشة الموظفين الاختصاصيين والمهنيين ومن الدليعي أن يشعروا بعدم الرضا .

(١) لزويد من التفاصيل عن هذه الفكرة ، انظر نصر الأتاسي " استيعابية سوق العمل ونمط استخدام القوى العاملة في التخطيط " ، المهندسون العرب ، شباط/فبراير - آذار/مارس ١٩٧٣ (بالعربية) .

(٢) الياس زين ، هجرة الأدمغة العربية ، المعهد العربي للدراسات والنشر ، بيروت ، ١٩٧٢ ، ص ٩١ (بالعربية) .

(٣) قدم الأرقام مسوؤلون حكوميون .

(٤) الدكتور غانم حمدون وسالم الخديسي ، مشكلة تغلف البعثين للدراسة عن العودة إلى العراق بعد تخرجهم (١٩٥٨-١٩٧٠) ، نيسان/أبريل ١٩٧٣ (بالعربية) .

ألف .. عوامل الدفع

١- الاقتصادية

( أ ) التخلّف

يشكل التخلّف عاملاً رئيسياً يبعث على هجرة الكفاءات . إذ أن الاقتصاد فسي بلد نام يعاني عادة من مختلف الاغتناقات ، والافتقار الى التنسيق بين مختلف قطاعات الاقتصاد ، والمركزية الزائدة ، والنقص في فرص العمالة ، الخ . ويقترن التخلّف الاقتصادي بتخلّف اجتماعي أيضا . ويتضامن الاثنان على اشاعة الشعور بعدم الرضا بين الايدي العاملة الماهرة ، وبوعد يان بها الى الاحساس باللامبالاة والخربة في مجتمعا ويدفعانها الى الهجرة . ومن ثم " ترتبط اسباب تدفق الموظفين المدربين الى الخارج ارتباطا وثيقا بمشكلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد " ( ١ ) .

وان كان التخلّف يشكل عاملاً اساسيا في تدفق الموظفين المدربين الى الخارج ، الا أنه نتيجة جزئية أيضا لهذا التدفق . ذلك أن الأيدي العاملة الفنية والماهرة ان تترك وطنها انما تحربه من القادة الذين يدفمون الى التغيير والذين يبادرون بتحريك عطية التحديث . وعلاوة على ذلك ، يكون لهجرتهم الى الخارج أثر سلبي على النظام الاكاديمي وعلى نوعيية الخدمات التي يقدمها هؤلاء الاشخاص المدربين . وعلى سبيل المثال " كان لفقدان الأطباء أثر خطير على الخدمات الصحية وعلى انشاء معاهد طبية جديدة ايضا " في البلدان العربية ( ٢ ) . وبالمثل كان لهجرة المهندسين والعلماء الى الخارج آثار سلبية خطيرة .

( ب ) البطالة والعمالة الناقصة

قبل عام ١٩٧٣ ، كانت البطالة والعمالة الناقصة تجتاحان معظم البلدان غير المصدرة للنفط في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . وفي الحقيقة ، " كان السبب الرئيسي للهجرة في العالم العربي هو عدم القدرة على العثور على عمل مناسب " ( ٣ ) . وكشفت دراسة عن خريجي كلية التجارة بجامعة حلب في سورية في اعوام ١٩٦٤ و ١٩٦٥ و ١٩٦٦ ،

( ١ ) معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، هجرة الكفاءات من خمس بلدان نامية ،

المراجع نفسه ، ص ٩١ .

( ٢ ) المصدر نفسه ، ص ٩١ .

( ٣ ) المصدر نفسه .

كما يتبين من الجدول ١٤ ، فقد أرغم الشعب الفلسطيني ، في ظروف قاسية جدا على الانتشار في البلدان العربية • أولا : بما أن هؤلاء حرموا من ممتلكاتهم ، فقد تركز اهتمامهم على التعليم • وتعتبر نسبة التحاق الطلاب بالجامعات الى مجموع السكان أعلى نسبة بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا كافة • وثانيا : لقد شكل هؤلاء قسما كبيرا من تدفقات القوى البشرية داخل المنطقة وهجرة الكفاءات من منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا • ويعيش حوالي ٢١٠ ألف فلسطيني في البلدان المصدرة للنفط في اللجنة ، و "يوجد ٢٥ ألفا في الولايات المتحدة ، و ٢٥ ألفا آخرون في البلدان الاخرى" (١) .

(١) • منظمة التحرير الفلسطينية ، التقرير الوطني الفلسطيني المقدم الى مؤتمر المؤئل :

مؤتمر الامم المتحدة للاستيطان البشرى ١٩٧٦ ، ص ٣٩ .



وقد شكل الجانب نسبة ٨٥ بالمائة من العمال الاختصاصيين في القطاع الخاص في عمان فسي ١٩٧٤<sup>(١)</sup> وفي ١٩٧٤ ، أعدت ١٧٦٢٤ اجازة عمل للجانب في اليمن<sup>(٢)</sup> . ويعتقد صانعو السياسة العامة ان عليهم اللجوء الى المزيد من العمال الجانب من اجل الاضطلاع بخطة التنمية الراهنة .

### زاي • الشعب الفلسطيني

حول الاحتلال الاسرائيلي لاربعة أخماس فلسطين في عام ١٩٤٨ حوالي مليون فلسطيني عربي الى لاجئين • وأسفرت حرب ١٩٦٧ عن احتلال فلسطين بكاملها بالاضافة الى اراض عربية أخرى ، وتشريد ما يزيد عن ٤٠٠ ألف فلسطيني • وفي ١٩٧٤ ، كانت نسبة ١٨ بالمائة من الفلسطينيين يحيشون في ٦٣ مخيما للاجئين في الضفة الغربية وقطاع غزة والاردن ولبنان وسوريا<sup>(٣)</sup> . وقدر العدد الاجمالي للفلسطينيين ب ٣ ٣ مليوناً في ١٩٧٧ ، بمن فيهم ١ ٧ مليون لاجئ مسجلين لدى وكالة الامم المتحدة لغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين فسي الشرق الادنى (الاوروا) ، انظر الجدول ١٤ أدناه :

(١) نفس المرجع السابق ، ص ٤٦ •

(٢) اليمن ، كتاب الاحصاءات السنوى ، نفس المرجع السابق ، ص ١٨٢ •

(٣) منظمة التحرير الفلسطينية ، التقرير السنوى الفلسطيني ، المقدم الى مؤتمر الموئل :

مؤتمر الامم المتحدة للاستيطان البشرى ، ١٩٧٦ ، ص ٥٠ •

يبين الجدول ١٣ أعلاه ان المملكة العربية السعودية والكويت ( اكبر بلدين منتجين للنفط في استخدام غير الوطنيين على الاطلاق ) تعتمدان كثيرا على القوى العاملة " المستوردة " : ٦٠ ٪ بالمائة في المملكة العربية السعودية ٧ ٢٩ بالمائة في الكويت من مجموع القوى العاملة هم من غير الوطنيين • وتخفض هذه النسبة في فئة القوى العاملة الرفيعة المستوى الى ٣٩ ٪ بالمائة في المملكة العربية السعودية ، وترتفع الى ٦ ٨٠ بالمائة في الكويت • وفي البحرين ، ارتفع عدد المهاجرين اليها من ٣٧٩٥٠ في ١٩٧١ الى ٥٢٢٣٧ في ١٩٧٦ ، وبلغ نسبة ٥٢ بالمائة من مجموع القوى العاملة في ١٩٧٦ •

٣- مع ازدياد الطلب على القوى العاملة الرفيعة المستوى في البلدان المصدرة للنفط ، كما هي الحال أيضا في البلدان الاخرى الاعضاء في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، اعتمدت البلدان المصدرة للنفط سياسات اكثر تساهلا تجاه الايدي العاملة الاجنبية ، بدفعها رواتب أعلى وتأمينها في احيان كثيرة مرافق السكن وغيرها • وتشعر هذه البلدان أيضا بالحاجة الى تنسيق سياساتها في هذا المجال تعايشا للتنافس المسبب للضرر • وقد بذلت محاولات جزئية لترغيب الاختصاصيين العرب المقيمين في البلدان الصناعية بالهجرة الى البلدان العربية المصدرة للنفط •

٤- وتشير التقديرات المتوفرة عن عرض القوى العاملة والطلب عليها في البلدان المنتجة للنفط في عام ١٩٨٠ الى وجود نقص مقداره ٧٠٠ ألف عامل من مختلف الفئات ، كالاختصاصيين والعمال المهرة وشبه المهرة •

وهكذا ، ستظل حاجة البلدان المصدرة للنفط الى القوى العاملة المستوردة قائمة بل انها ستزداد مع تنفيذ خطط التنمية الحالية • وفي هذه الظروف ستواجه بلدان اخرى أعضاء في اللجنة اوضاعا اكثر صعوبة من جراء الضغوط والاغرامات بالهجرة التي تتعرض لها القوى العاملة المدربة لديها • وفي الوقت الراهن تستأثر هجرة الاختصاصيين العرب الى البلدان المتقدمة في مذاقة اللجنة باهتمام يفوق الاعتماد بنزوح الاختصاصيين من البلدان غير المصدرة للنفط الى البلدان العربية المصدرة للنفط • وبالإضافة الى ذلك فان فرص العمل المتوفرة في منطقة اللجنة ستجذب بعض الاختصاصيين العرب المقيمين في البلدان المتقدمة ، الامر الذي سيساعد في الحد من نطاق هجرة الكفاءات •

وأول سياسات البلدان الاقل نموا في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ازاء مشكلة هجرة الكفاءات

صنف اثنان من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بين البلدان الاقل نموا ، باستعمال معيار الدخل المنخفض للفرد من السكان ، ونسبة الامية وانخفاض نسبة أهمية الصناعة الى الناتج القومي الاجمالي • وهذان البلدان هما اليمن واليمن الديمقراطية • ولاسيباب عملية ، يستطيع المرء أيضا أن يعتبر سلطنة عمان في عداد البلدان الاقل نموا بصورة غير رسمية •

النشاط الاقتصادي وفقدان الثقة بالنسبة للتطورات في المستقبل ، يتجه العديد من الاختصاصيين الذين أرغوا على مغادرة البلاد للاقامة في الخارج على الاقل لعدة سنوات مقبلة • وهذا ما يؤدي الى تفاقم مشكلة هجرة الكفاءات في لبنان ، لا سيما حينما ننظر الى أثر ذلك في تعزيز اتجاه الطلاب اللبنانيين الموجودين في الخارج على الاقامة في البلدان التي يدرسون فيها •

### ٥- سياسات البلدان المصدرة للنفط ازاء مشكلة هجرة الكفاءات

مع الارتفاع الاخير في مستوى الاستثمارات النفطية في المملكة العربية السعودية ودول الخليج ، استطاعت هذه البلدان توجيه قسم كبير من مداخيلها نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وبدأت عملية بناء تومية شاملة • وعلى العموم ، انطلقت البلدان العربية المصدرة للنفط من مستوى تنمية منخفض في مطلع الخمسينات • وينطبق ذلك على مواردنا البشرية خاصة وضحف عدد سكانها على حد سواء •

وعليه ، ومع توفر الاموال من صادرات النفط ، كان على البلدان المصدرة للنفط وما يزال عليها أن تعتمد اعتمادا كبيرا على القوى البشرية "المستوردة" مع تركيز اكبر نسبيا على القوى البشرية المؤلفة من الاختصاصيين والعمال المهرة • وقد ادى ذلك الى تشيكل حركة تنقل القوى العاملة داخل المنطقة حيث هاجرت القوى العاملة من الاردن وسوريا ولبنان واليمن والعراق وبعض البلدان العربية وغير العربية الاخرى الى دول الخليج والمملكة العربية السعودية •

وكما تبين من الاجوبة على الاستبيان بشأن هجرة الكفاءات ومن المناقشات مع المسؤولين في البلدان المصدرة للنفط (عولج موضوع العراق على حدة) ، لا تواجه هذه البلدان مشكلة هجرة كفاءات بالنسبة الى مواطنيها • ومن الصعب ان لم يكن من المستحيل توقع حدوث مثل هذه المشكلة في هذه البلدان طالما أنها تقدم لمواطنيها الاكفاء الوظائف والمراكز الحساسة والمسؤولة ، وتدفع لهم رواتب عالية جدا تتراوح بين أربعة وعشرة أضعاف متوسط مستوى الاجور في البلدان الاخرى في منطقة اللجنة ، مع السماح لهم ، بشكل معين بتعادي الاعمال التجارية الخاصة • الا انه من الملاحظ وجود حركة انتقال متزايدة في القوى العاملة في هذه البلدان حينئذ يسفادر بعض الموظفين الاكفاء القطاع العام الى القطاع الخاص • وقد لوحظ هذا التطور بوضوح في الكويت ، حيث لم يعد الجهاز الحكومي قادرا بشكل ما على منافسة القطاع الخاص •

وبرغم التنوع في سياسات البلدان المصدرة للنفط ، فان السياسات التالية يمكن أن تطبق بشكل ملائم على التدابير المتخذة في هذه البلدان بالنسبة الى القوى العاملة الرقيقة المستوى :

ويظهر من التحليل ان الاسباب المحلية الكامنة وراء هذا التدفق القوي نسبيا الى الخارج ان ظروف العمل عموما ، بما في ذلك الرواتب المنخفضة وفقدان الاستقرار السياسي ، هي العوامل الرئيسية وراء هجرة الكفاءات •

وفي الدراسات التي قدمت الى الحلقتين الدراستين اللتين عقدتا في كل من بيروت ودمشق في العامين ١٩٧٤ و ١٩٧٥ ، والتي تناولت بين أمور أخرى موضوع هجرة الكفاءات ، لم يطرأ أى تحسين أو استكمال للمعلومات الإحصائية الواردة في هذه الدراسة عن هجرة الكفاءات في سوريا •

### دال - سياسة لبنان ازاء مشكلة هجرة الكفاءات

لقد كانت الهجرة احدى الخصائص الرئيسية للاقتصاد اللبناني خلال القرن الاخير أو اكثر ، بالنظر لمحدودية الموارد الطبيعية لهذا البلد التي لا تفي باحتياجات سكانه الآخذين في التزايد • وكما هي الحال في البلدان الاخرى في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، ليست هناك بيانات شاملة عن تدفق القوى البشرية اللبنانية الى الخارج • وفي عام ١٩٧١ ، قدر عدد المهاجرين من أصل لبناني بين مليونين وأربعة ملايين نسمة • (١)

لقد شكلت هجرة الكفاءات من لبنان جزءا من هذا التدفق الاجمالي الى الخارج ، رغم أن جزءا كبيرا من هذه الهجرة يعود الى الدراسة في الخارج • وتجدر الاشارة الى أن هجرة الاختصاصيين اللبنانيين تتجه بشكل خاص الى البلدان المتقدمة كالولايات المتحدة وكندا وفرنسا • وتدل التقديرات المتوفرة عن تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى الى الخارج على ارتفاع نسبتها بالمقارنة مع عدد الاختصاصيين الموجودين في لبنان وكانوا يقدرون في ١٩٦٨ - ١٩٦٩ بـ ٢٥٤٣١ اختصاصيا • وفي فترة ١٩٦٢ - ١٩٦٦ قدر عدد المهاجرين اللبنانيين بمن فيهم الاختصاصيون والفتيون والعمال المهرة ، الذين قبلوا في الولايات المتحدة بـ ٢٢٢٩ وفي كندا بـ ٢٥٩٧ •

وأظهر التعداد السكاني لعام ١٩٧٥ في الكويت أن ٢٤٧٧٦ لبنانيا يقيمون في الكويت بينهم نسبة ٨٠ بالمائة من القوى البشرية الرفيعة المستوى • ويقدر الاستاذ زحلان هجرة الكفاءات من لبنان على النحو التالي :

(١) انطوان زحلان ، " هجرة الكفاءات من لبنان " ، وزارة الاعلام ، الحلقة الدراسية عن هجرة الكفاءات بيروت ٣٠-٣١ أيار / مايو ١٩٧٢ ، ص ٢ ، أنظر أيضا معهد الامم المتحدة للتدريب والبحث ، هجرة الكفاءات من خمسة بلدان نامية ، نيويورك ، ١٩٧١ ، ص ٨٣-٩٥ •

والمهندسين والصيادلة والقضاة وأطباء الاسنان والاطباء البيطريين والمهندسين الزراعيين والمرضات . وقد بلغ مجموع العلاوات التي منحت ابتداءً من أول كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ، ١٢ مليون دينار أردني في عام ١٩٧٧ . وتتراوح العلاوات الفردية بين ( ٢٠ و ٢٠٠ ) بالمائة من الراتب الاساسي ، تبعاً للدرجة العلمية التي تم بلوغها ، ولميدان التخصص وللسنوات الخبرة ( ١ ) .

### بيم - سياسة سوريا ازاء مشكلة هجرة الكفاءات

لقد عانت سوريا ، شأنها شأن الاردن ، من مشكلة هجرة الكفاءات وتدفق مواطنيها الى الخارج على العموم مطلق الخسنيات . الا انه على عكس الاردن ، همثل تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى نسبة مئوية اكبر في سوريا ، كما وأن تحويلات العمال السوريين هي أدنى من تحويلات العمال الاردنيين .

وكما هي الحال في الاردن ، كان الاتجاه السائد متساهلاً بعض الشيء ازاء هجرة الكفاءات . ولكن الحكومة السورية ، سعيت في وقت مبكر للتصدي لمشكلة هجرة الكفاءات ، خصوصاً الى البلدان غير العربية . وفي السبعينات وضعت الحكومة السورية قيوداً شديدة على تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى الى الخارج . ومنع الاعضاء العاملون في ٢٤ مهنة مختارة من مغادرة البلاد الا باذن من الحكومة أو من نقابات العمال اذا كان الشخص يعمل في القطاع الخاص . واذا حدث أن غادر أحد هم ولم يعد ، فانه يتعرض لعقوبات اقتصادية تتناول مصادرة املاكه . ولا تقبل الاستقالات التي تقدمها القوى البشرية الرفيعة المستوى . ولكن الحكومة تقبل بجداً اعارة بعض المستخدمين . ولا تسلم الشهادات الى خريجي الجامعات الا بعد انقضاء عدد من السنوات ( ٢ ) . ١/٢

ولا توجد احصاءات موثوقة عن تدفق السوريين الى الخارج بمن فيهم القوى البشرية الرفيعة المستوى . الا ان ما يزيد على ٣٠٠ ألف سوري كانوا يعملون في لبنان في مطلع عام ١٩٧٥ .

وحسب تعداد السكان لعام ١٩٧٥ في الكويت ، كان هناك ٤٠٩٦٢ سوري يقيمون في الكويت . ويتواجد الاختصاصيون السوريون أيضاً في أوروبا الغربية وأميركا الشمالية . وطس سبيل المثال ، ورد في رسالة بعثت بها القسم الكاثوليكي للطلاب والمتدربين الاجانب السس سوريا بتاريخ ٢٩ كانون الثاني /يناير ١٩٧٥ ، ان ٥٨٠٠ سوري يقيمون في جمهورية

( ١ ) فيما يتعلق بالتفاصيل عن أنظمة العلاوات الموحدة وانظمة العلاوات الفنية وعلاوات التخصص ، أنظر الجريدة الرسمية ، كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ .

( ٢ ) لقد وضعت هذه النقاط اثر مناقشات أجريت مع المسؤولين الحكوميين السوريين المعنيين . أنظر أيضاً القانون رقم ٤٩ لعام ١٩٧٤ .

- بالاستناد الى المسح الخاص بالاسر الذي قامت به دائرة الاحصاءات في الاردن  
وفيما يلي جدول بالعدد التقديري للاردنيين في الخارج :

الجدول ١٠ - تقدير عدد الاردنيين العاملين في الخارج

النشاط	النسبة المئوية لتوزيع العينة	التوزيع التقديري لعدد السكان المقدر
الزراعة	١ ر٠	٣ ر٠٤٢
التعدين	٠ ر٤	١ ر٢١٧
الصناعة	٢٦ ر٨	٨١ ر٥٢٠
الكهرباء والغاز والمياه	١ ر٧	٥ ر١٧١
الانشآت	١٢ ر٢	٣٧ ر١١٠
التجارة	٢٠ ر١	٦١ ر١٤٠
النقل والتخزين	٣ ر٤	١٠ ر٣٤٢
الخدمات المالية	٣ ر٣	١٠ ر٠٣٨
الخدمات التجارية والادارة العامة	٣١ ر٢	٩٤ ر٩٠٤
المجموع	١٠٠ ر٠	٣٠٤ ر١٨٢

المصدر دائرة الاحصاءات العامة والمسح المتعدد الأغراض للأسر، طباط/نبرابر -  
نيسان /ابريل ١٩٧٥ .

## باء - سياسة الاردن ازاء مشكلة هجرة الكفاءات

ازاء مشكلة هجرة الكفاءات تميز اقتصاد الاردن منذ مطلع الخمسينات بتدفق كبير فسي القوى العاملة والاختصاصيين من الاردن الى البلدان الاخرى . واتجه هذا التدفق فسي معظمه نحو البلدان العربية الاخرى ، لا سيما البلدان المصدرة للنفط . وبالرغم من عدم وجود بيانات دقيقة عن عدد الاردنيين العاملين في الخارج ، يقدر عدد هؤلاء في البلدان أعضاء اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بحوالي ٢٥٠ ألف شخص .

وحتى مطلع السبعينات ، تنازع صانعي السياسة في الاردن اتجاهان متعارضان بالنسبة الى موضوع هجرة الكفاءات .

١ - الاتجاه الاول قوى ويتولى بان الاردن يستطيع ، في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة ، التغلب عن جزء من القوى البشرية لديه ، بما في ذلك الاختصاصيين الرفيحي المستوى . وبالنظر لكثرة عدد الفلسطينيين المهجرين في عامي ١٩٤٨-١٩٦٧ ، وارتفاع مستوى الالتحاق بالجامعات بين الاردنيين ، وقائض عرض الاختصاصيين ( لا سيما في حقل العلوم الانسانية ) على الطالب عليهم في الاردن ، تبنت الحكومة سياسة حرة بالنسبة الى تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى الى الخارج . ومما يدعم هذا الاتجاه في السياسة تحويلات الاردنيين العاملين في الخارج التي بلغت ٤٢٣ مليون دولار في عام ١٩٧٦ و ٤٤٥ مليون دولار في عام ١٩٧٧ (١) .

٢ - الاتجاه الثاني يحرب عن مخاوفه ازاء تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى الى الخارج . ويفرق هذا الاتجاه بين الهجرة الى البلدان العربية المصدرة للنفط وبين الهجرة الى البلدان الصناعية في أميركا الشمالية وأوروبا الغربية وأستراليا . وهو يعتبر الهجرة الى البلدان العربية عاملا ايجابيا في التعاون فيما بينها ، ويعتبر الهجرة الى البلدان المتقدمة خسارة في امكانيات الاسهام بالتنمية في الاردن أو في منطقتة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا .

(١) يعتقد بان هذا الرقم هو دون قيمة التحويلات الحقيقية ، لان التحويلات لا تتم عن طريق النظام المصرفي فحسب ، بل أيضا عن طريق الصيارفة النشطين ، كما يمكن للمعامل ان ينقلوا الاموال معهم لدى زيارتهم للاردن . هذا ، وتجدر الاشارة الى ان المبلغين الأنفي الذكر يمثلان تحويلات كل الاردنيين العاملين في الخارج ولا يقتصران على القوى البشرية الرفيعة المستوى .

الجدول ٥٠٨ الاشخاص المؤهلون المعتمدون الى العراق مصنفين  
 حسب الدرجة العلمية وولد الولاية  
 (النهاية ٣٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٥)

المجموع	بلدان أخرى	البلدان البحرية	البلدان البحرية الأخرى	تشيكو سلوفاكيا الأخرى	الاتحاد السوفياتي	البلدان الغربية الأخرى	فرنسا ألمانيا الاتحادية الأخرى	جمهورية الجمهورية الاتحادية	المملكة المتحدة	الولايات المتحدة الأخرى	المجموع
٤١٢	—	١٩	١٤	٥	١٧	١٥	١٦	٣٤	١٧٧	١١٥	٤١٢
٢٣٨	١	٧	١	—	٨	٥	١	١	١٢٥	٣٦	٢٣٨
٥٥	—	١	—	—	—	—	—	٤٦	٥	٤٦	٥٥
٧٥٥	١	٢٧	١٥	٥	٢٥	٢٥	١٧	٨١	٣٥٢	٢١٢	٧٥٥

المصدر : جمعت هذه الأرقام من سجلات اللجنة العراقية الخاصة بتحديد الاشخاص المؤهلين وكانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥



والاختصاصيين العرب الآخرين والعالمين في الخارج أو في العراق والذين حصلوا على الأقل على درجة ماجستير أو ما يعادلها • ويتضمن هذا القانون والانظمة المتصلة بسمه الجوائز التالية التي تقدمها الحكومة لكل عراقي تعتبره لجنة خاصة واحدا من القوى البشرية الرفيعة المستوى أو الموهلة :

- ١- نفقات سفر الاختصاصي وعياله من الخارج الى بغداد •
- ٢- تكاليف شحن اغراضه الشخصية وحاجياته المنزلية وادخالها بدون جمارك •
- ٣- اعفاء جمركي لسيارة واحدة •
- ٤- منحة واتب شهر اذا تزوج العائد في العراق بالاضافة الى سلفة طي الواتب بقيمة ستة أشهر •
- ٥- قطعة أرض وقرض لبناء منزل •
- ٦- عدد من الجوائز الاخرى تتوقف على الاعتراف بحمالة المحافظة في الخارج ولمر أخرى •

لقد أسفرت هذه الاغراض عن نتائج مشجعة للغاية نظرا لعدد الاختصاصيين الذين عادوا بعد تطبيق قانون ١٩٧٤ • وقد جمعت الارقام الواردة في الجدولين ٩٨ من سجلات اللجنة الخاصة وهي تشمل اسما الاختصاصيين العائدين الى بغداد والمستفيدين من قانون ١٩٧٤ • وقد جمعت هذه الارقام لغاية نهاية تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٥ • ويتضح من هذين الجدولين ما يلي :

١- ان العدد الاجمالي للاشخاص الموهلين أو للاختصاصيين العائدين الى العراق بموجب قانون ١٥٤ لعام ١٩٧٤ بلغ في نهاية تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٥ ، ٧٠٥ اختصاصيين • ويمثل هؤلاء ثلث مجموع الاختصاصيين المقيمين في العراق والمستفيدين من ذات القانون ( ٢٢٧١ اختصاصيا ) • وعليه ، فان هناك عددا كبيرا من العراقيين يرتقب ان يعودوا نتيجة للقانون رقم ١٥٤ •

٢- كانت غالبية ال ٧٠٥ اختصاصيين من المواطنين العراقيين ، ولكن عددا صغيرا منهم كانوا من مواطني البلدان العربية الاخرى • وكانت غالبية هؤلاء من الخريجين الجدد ( ١٩٧٤ ) ، ومن بينهم عدد ضئيل ممن تخرجوا قبل ١٩٧٠ •

٣- كانت غالبية العائدين من خريجي الجامعات العربية واصحاب اختصاص في مجالات العلوم التي تدعو الحاجة اليها بالحاح في العراق •

اجتماعات اقليمية ووطنية في السبعينات لمناقشة مشكلة هجرة الكفالات في لبنان وسوريا والكويت • وفي شهر كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥ عقد اجتماع في الكويت بالتعاون مع رابطة خريجي الجامعات الاميركية العرب لمناقشة مشكلة هجرة الكفالات •

وازاء عدم وجود سياسة اقليمية واضحة تجاه مشكلة هجرة الكفالات ، اعتمدت بعض بلدان اللجنة ، سياسات وطنية في هذا المجال • ومع هذا فان السياسات الوطنية المتعلقة بهجرة الكفالات تختلف من بلد الى آخر •

ونظمت زيارات ميدانية في عام ١٩٧٥ الى غالبية بلدان اللجنة لمناقشة مشكلة هجرة الكفالات مع المسؤولين الحكوميين ولجمع المعلومات المتعلقة بها • والبلدان التي تمت زيارتها هي الاردن والمملكة العربية السعودية والعراق والكويت ولبنان واليمن واليمن الديموقراطي وسوريا • ومن بين المسائل التي حظيت باهتمام خاص ، مسألة التعرف الى مختلف السياسات والتدابير التي اعتمدها بلدان اللجنة للحد من هجرة اختصاصييها الى الخارج من جهة ، ومن اجل ترغيب الاختصاصيين العاطلين لديها بالبقاء فيها واولئك المقيمين في الخارج للعودة اليها • وبعد ذلك ، أعد استبيان لمعالجة هذه المسألة بشكل خاص وأرسل الى البلدان الاعضاء في اللجنة •

ويتضمن العرض التالي للسياسات الوطنية ازاء مشكلة هجرة الكفالات كسمل المعلومات التي جمعت خلال الزيارات ومن خلال الاجابة على الاستبيان وقرائة المسواد المتصلة بهذا الموضوع •

### الف - سياسة العراق ازاء مشكلة هجرة الكفالات

من بين جميع بلدان اللجنة ، اهتمت العراق في السبعينات سياسة مميزة لترغيب القوى البشرية الرفيعة المستوى للبقاء في العراق ولجعل القوى البشرية العاملة في الخارج تعود الى البلاد •

لقد ظلت هجرة الكفالات مشكلة تواجه العراق طوال العشرين سنة الاخيرة او ما شابه • ومردّها الى عوامل مصروفة من "الدفع" و"الاجذب" • ولكن احد العوامل الرئيسية هو عامل الدراسة في الخارج ، لا سيما في المرحلة الجامعية الاولى •

وأثناء الحلقة الدراسية الاولى التي نظمتها وزارة التربية بشأن تخطيط السياسة التربوية ، قدمت في آذار / مارس ١٩٧٠ دراسة عن مشكلة هجرة الكفالات • وأقترنت الحلقة عددا من التوصيات الهادفة الى معالجة مشكلة هجرة الكفالات نذكر منها ما يلي :

(١) العراق ، وزارة التعليم ، ادارة الابحاث التربوية • القرارات الصادرة عن الحلقة الدراسية الاولى بشأن تخطيط السياسة التربوية ، آذار / مارس ١٩٧٠ ، ص ٤٤-٣٩ •

الجدول رقم ٧ : الحاجة الى القوى البشرية الاجنبية

خلال فترة ١٩٧٥-١٩٨٠

( بالالاف )

البحرين (ج)	الكويت (ب)	المملكة العربية السعودية (أ)	
٨١ / ١٩٧٧-٧٦ / ١٩٧٢			مدراء
	٠٠٧	٦١	اختصاصيون
٠٠٣		٧٠٨	فنيون وشبه اختصاصيون
١٠٦	١١٧	٤٩٩	تقنية
٣٠٨	٤٠٨	٩٠٤	بالمعون
	١٠٥	٦٥٥	موظفو خدمات
	٤٠٣	٩٨١	عمل ادماج
٥٠٥	١٨٦	٢٦٣	عمل مهرة
		٥٤٨	عمال شبه مهرة
٦٠	٩٣	٩٩٧	
١٧٠٢	٨٦٩	٤٩٨٦	المجموع

المصادر : (أ) وزارة التخطيط ، المملكة العربية السعودية ، الخطة الانمائية الثانية

١٩٧٥-١٩٨٠ ، صفحة ١٢٧

(ب) مجلس التخطيط ، ادارة تخطيط القوى البشرية ، تقديرات العرض والطلب  
على القوى البشرية في سنتي ١٩٧٥ - ١٩٨٠ ، صفحة ٧٦ ( بالعمانية )

(ج) جيمس أ . سوكنات " لسقطات العرض والطلب على القوى البشرية في البحرين

لفترة ١٩٧١ - ١٩٨٦ " ، الجدول ٧٩ .

معلومات عن القوى البشرية والسكان ، (١) ، بيد و من الصعب اتباعه في تقدير مدى هجرة الكفاءات في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، دون ان يكون هناك فرق كبير في التقدير .

## ٢ - تدفق القوى العاملة ذات المؤهلات العالية من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

ان تدفق القوى العاملة ذات المؤهلات العاليين من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا آسيا قد تم ، في السنوات الثلاثين الاخيرة ، بتأثير انتاج النفط وتصديره من شبه الجزيرة العربية ، وما نجم عن ذلك من زخم لا مثيل له سابقا في النمو الاقتصادي والاجتماعي . وما ان البلدان المصدرة للنفط فيها عدد قليل من السكان وما ان موارد ها البشرية هي قيد التطوير فلا بد لها من ان تعتمد ، الى حد كبير ، على القوى البشرية " المستوردة " وهكذا فان تدفق القوى البشرية الى بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا المصدرة للنفط قد انطلق من اليمن والاردن والجمهورية العربية السورية ولبنان وعمان ، وهي من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . وهناك تدفقات انطلقت ايضا من مصر والسودان والصومال ( بلدان عربية في افريقيا ) ، ومن ايران وباكستان والهند ، كما ان عمالا من جنسيات مختلفة يعملون في بلدان اللجنة المصدرة للنفط . ولكن السواد الاعظم من الوافدين اليها هم من البلدان المذكورة آنفا .

والمقدر ان القوى العاملة الاجنبية الموجودة في بلدان اللجنة المصدرة للنفط تبلغ من مليون ونصف الى مليوني عامل ، في القطاعين العام والخاص . ونجد ، من هذا المجموع ، ان الوافدين من بلدان اخرى من بلدان اللجنة هم حوالي ١٢٥ مليون عامل . واذا اعتبرنا ان نسبة الاختصاصيين من مجموع التدفق هي عشرة بالمئة فهناك ١٢٥ الف اختصاصي من مواطني بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا يعملون في بلدان اللجنة المصدرة للنفط . ويمثل هذا العدد تدفيرا للاحتياطي لسنة ١٩٧٧ ، الناجم عن تدفق القوى البشرية الرفيعة المستوى داخل منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا .

ومن الواضح ان تدفق الاختصاصيين بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا هو اوسع نطاقا من هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الى البلدان المتقدمة النمو . غير ان هذه الدراسة تنظر الى هذا التدفق على انه تتقنل احد عوامل الانتاج ، وانه يمثل ، بالتالي مؤشرا مهما جدا لحركة التنقل والتعاون الاقليميين .

(١) انظر تقرير الاتاسي " نمو تدفقات خريجي التعليم العالي وافاقه في عدد من البلدان العربية " ، وهي دراسة قدمت الى المؤتمر الوطني السابع لشؤون التنمية

الجدول رقم ٥ : مواطنو بلدان اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا

الذين يدرسون في جامعات الولايات المتحدة

البلد	١٩٦٠	١٩٦٥	١٩٧٤	١٩٧٥
الأردن	٥٥٦	٦٥٤	١٠١٠	١١٨٠
الإمارات العربية المتحدة	-	-	٢٥	١٠٠
البحرين	٣	٥	١٨	٢٩
الجمهورية العربية السورية	٢٨٣	٤٣٤	٤١٠	٤٣٠
العراق	٦٧٥	٩١٩	٤٢٠	٤٤٠
عمان	٢	-	١١	٤١
قطر	١	٤	١٢٠	١٣٠
الكويت	٤٩	٢١٤	٩٦٠	١١٨٠
لبنان	٥٩٠	٧٠٠	١٥٨٠	١٨٢٠
المملكة العربية السعودية	٩٣	٥٥٢	١٥٤٠	٢٩٩٠
اليمن	١٣	١٢	١٨	١٣
اليمن الديمقراطية	-	٩	٥	٩
المجموع	٢٢٦٥	٣٥٠٣	٦١١٧	٨٣٦٢

المصدر : معهد التعليم الكوليبي Open Doors الاعداد ذات الصلة

الجدول رقم ٤ - ألف : تقديرات عن هجرة الكفاءات من بلدان

اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

١٩٧٤ - ١٩٧٠		١٩٦٩ - ١٩٦٢		البلد
الولايات المتحدة بلدان اخرى المجموع		الولايات المتحدة كندا		
٥٤٩٦	١٠٠٠	٤٤٩٦	٤٦	الاردن (أ)
٥١٠٠	١١٠٠	٤٠٠٠	٥٦	الجمهورية العربية السورية <sup>٦٨٣</sup>
٦٨٠٠	١٣٠٠	٥٥٠٠	٥٧	العراق
٣٤٠٠	١٢٠٠	٢٢٠٠	٣٣٣	لبنان
٤٠٠	١٠٠	٣٠٠	غير موجودة	بلدان اخرى
٢١١٩٦	٤٧٠٠	١٦٤٩٦	٤٩٢	المجموع

المصدر : ان ارقام العمودين الاول والثاني مأخوذة من الجدولين رقم ١ ورقم ٢ ، علماً بان الارقام المتعلقة بكندا تشمل الفترة ١٩٦٢ - ١٩٦٧ فقط . اما الارقام المتعلقة بالفترة ١٩٧٠ - ١٩٧٤ فهي تقديرات ، باستثناء هجرة الكفاءات من الاردن الى الولايات المتحدة .

(أ) مع الفلسطينيين

الجدول رقم ٢ : هجرة الكفاءات المربية الى كندا

( ١٩٦٩ - ١٩٦٢ )

بلد المنشأ	المهنة الفنيون	المهندسون	الاطباء	الممرضات	المجموع	مجموع المهاجرين
الاردن	٣٥	-	٣	٢	٤٦	٤٢٢
الجمهورية العربية السورية	٣٧	٥	٦	٢	٥١	٨٥٨
المراق	٣٣	١٣	٢	-	٥٨	٣٥٤
لبنان	٢٤٤	١٩	٤١	٠١	٣٢٣	٨٩٩٣
المجموع :	٣٤٩	٣٧	٥٦	٣٤	٤٩٢	٨١٧٥٣

المصدر : الدكتور الياس زين ، هجرة الان مفة المربية ، المؤسسة المربية للدراسات والنشر ، بيروت ١٩٧٢ ، صفحة ٣٥ ( بالمربية )

١٩٧٠ - ١٩٧٤ ، وقد توجه منهم ١٦٤٩٦ الى الولايات المتحدة و ٤٧٠٠ الى سائر البلدان الغربية . بهذا يكون المتوسط السنوي لهجرة الاختصاصيين العرب حوالي ٤٢٤٠ شخصا .

وقد جرت مقارنة هذا التقدير بمعالم اخرى متعلقة بعدد الطلاب الجامعيين . ونجد بالاستناد الى تقديرات زحلان ( انظر الجدول ٤ - باء ) ، ان هجرة الكفاءات تقدر بعشرة الى عشرين بالمئة من الطلاب المنتسبين الى جامعات موجودة خارج المنلقة وواحد بالمئة من الطلاب المنتسبين الى الجامعات العربية ( انظر ايضا الجدولين رقم ٥ ورقم ٦ ) . وبالاستناد الى هذه المعالم تقدر هجرة الكفاءات من جميع البلدان العربية الى البلدان المصنعة ب ٥٠٠٠ - ٧٠٠٠ شخص في السنة . ( ١ ) .

ان هذه الاحصاءات تتعلق بالطبع ، بجميع البلدان العربية ولكنها في الوقت نفسه تشمل نثرة واخر الستينات . فاذا طبقنا المعالم نفسها على الاحصاءات الاكثر حداثة المتعلقة ببلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، واذا افترضنا ان عدد الطلاب من بلدان اللجنة الذين يدرسون في اوربا الغربية وكندا يساوي ، على الاقل ، عدد الذين يدرسون في الولايات المتحدة الاميركية فان المتوسط السنوي لهجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا يمكن تقديره ب ١٩٦٠ + ١٠٨٦ + ١٠٨٦ = ٤١٣٢ شخصا ( انظر الجدول رقم ٤ - باء ) .

وهكذا يمكن تقدير هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بمتوسط سنوي يبلغ اربعة آلاف اختصاصي . وقد ادت الحرب في لبنان في سنتي ١٩٧٥ و ١٩٧٦ الى هجرة عدد كبير من القوى البشرية اللبنانية الرفيعة المستوى . ومع ان تسما ضئيلا من هذه الهجرة سيصبح هجرة دائمة فالقسم الاكبر وقتي بطبيعته .

والجدير بالذكر انه يمكن اتباع نهج آخر في تقدير مدى هجرة الكفاءات ، وذلك باستخدام البيانات المتعلقة باحتياطي القوى البشرية وتحركاتها . وهذا يقتضي وجود معلومات كافية عما يلي : احتياطي القوى البشرية الرفيعة المستوى في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا خلال سنة تعتبر سنة أساس ، عدد واختصاص خريجي الجامعات الموجودة في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، وعدد واختصاص مواطني بلدان اللجنة الموجودين في جامعات اخرى بيانات عن نسبة الوفيات وعن تقاعد الاختصاصيين في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، انتقال هؤلاء الاختصاصيين بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ومن هذه البلدان الى سائر بلدان العالم . وفي حين يمكن تجريب هذا النهج بالنسبة الى بلد واحد ، حيث تتوفر

( ١ ) مالكوم اد بيشيا ، هجرة الكفاءات من العالم العربي ، القاهرة ،

كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٩ ، صفحة ٩ .



## الفصل الاول : مدى هجرة الكفاءات

يحاول هذا الفصل تقديم تحليل كمي لمشكلة هجرة الكفاءات في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . ويميز هذا التحليل بين نزوح الاختصاصيين العرب الى البلدان المتقدمة النمو وتنقلهم بين بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . وينبع هذا التمييز من النتائج المختلفة لهاتين الحركتين ومن الامة المتعاطفة لحركة الهجرة الثانية .

### الف - تقديرات عن مدى هجرة الكفاءات

من النواحي المشتركة التي تتميز بها بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا في معالجة مشكلة هجرة الكفاءات عدم وجود احصاءات موثوقة عن هجرة الاختصاصيين من مواطنيها . ان الاجتماعات المحقوقة على الصعيد بين الوطني والاقليمي قد ادركت المشكلة بحددة وناقشتها ولكن لم يقدر بهذا الشأن اية معلومات شاملة وموثوقة على الصعيد الوطني ، باستثناء بعض التقديرات الاجمالية والبيانات الجزئية اوماستخدم منشورات احصائية صادرة عن البلدان التي يستقر فيها المهاجرون .

وتحتد هذه الدراسة ، اسوة بخيرها من الدراسات ، على تلك المصادر في تحليل مدى هجرة الكفاءات في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . غير ان هناك تأخيرا زمنيا في المعلومات المتوفرة عن هجرة الكفاءات العربية الى البلدان المتقدمة النمو . وهناك ، من جهة اخرى ، معلومات اكثر استكمالاً وشمولاً متوفرة عن تنقل القوى البشرية الرفيعة المستوى بين البلدان العربية .

### ١ - هجرة الكفاءات الى البلدان المتقدمة النمو

ان مشكلة هجرة الكفاءات من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا الى البلدان المتقدمة النمو محصورة في لبنان وسورية والعراق والاردن ( بما في ذلك الفلسطينيين ) وفي اليمن واليمن الديمقراطية على نطاق محدود . اما بلدان اللجنة المصدرة للنفط فلا تشكو من هذه المشكلة . ذلك ان لديها موارد مالية ضخمة تتيح لها اتباع غلظ انماية طموحة وشاملة ، وهي غلظ تقتضي بدورها وجود عدد كبير من اصحاب الكفاءات . فضلا عن ذلك فان تنمية الموارد البشرية لهذه البلدان يتم كعملية موازية لجهود التخطيط الانمائي اكثر مما يتم كعملية سابقة لها . وكان لا بد ، في جميع البلدان العربية المصدرة للنفط ، من اللجوء الى اليد العاملة الماهرة الاجنبية ، بما في ذلك العمال الوافدون من سائر بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، بغية تنفيذ المشاريع الاقتصادية وتأمين الخدمات الاجتماعية .

والبلدان المتقدمة النمو التي تجتذب الاختصاصيين العرب هي البلدان نفسها التي يهاجر اليها اصحاب الكفاءات من جميع البلدان النامية ، وهي الولايات المتحدة الاميركية وكندا واوروبا الغربية ، وكذلك استراليا على نطاق محدود . والواقع ان هذه البلدان التي

وعلى الصعيد الاقليمي قامت جامعة الدول العربية ببحث مشكلة هجرة الكفاءات، وشكلت لجنة مهتمتها بتقديم التوصيات بهذا الشأن . كذلك عالجت المشكلة المنظمات الاقليمية العربية، ومنها خاصة مركز التنمية الصناعية للدول العربية ومنظمة العمل العربية كما ان عدد من المؤتمرات التي عقدت بإشراف جامعة الدول العربية قد أبدت اهتمامها بالمشكلة . وكانت هجرة القوى البشرية من البلدان العربية أحد الموضوعات التي ناقشتها الحلقة الدراسية حول تخطيط القوى البشرية والاستخدام في البلدان العربية، التي انعقدت في بيروت بين ١٢ و ٢٤ ايار/مايو ١٩٧٥ ، بإشراف منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية لغربي آسيا . وسيتم في نهاية هذه السنة، عقد مؤتمرات اقليميين في عمان والكويت لمناقشة النواحي المختلفة لمشكلة هجرة الكفاءات .

وعلى الصعيد الوطني ادركت البلدان العربية المعنية مشكلة هجرة الكفاءات واتخذ عدد منها بعض التدابير للتقليل من النزوح ولاحتذاب مواطنيها وغيرهم من العرب القاطنين في الخارج وحملهم على الرجوع . وقد جرى تنظيم حلقات دراسية وطنية لمعالجة قضايا القوى العاملة ومنها نزوح القوى العاملة الرفيعة المستوى ، كما ان عددًا من بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا اعدت دراسات حول هذه المشكلة .

#### باء - نهج الدراسة

تستخدم هذه الدراسة المعلومات المتوفرة عن مدى هجرة الكفاءات وعن واقع الهجرة او الاقامة في الخارج بالنسبة الى مواطني بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، ثم تقارن النتائج مع نوع المهارات والمواهب المطلوبة في المنطقة . انها تبحث في الاسباب الكامنة وراء هجرة المهارات والمواهب الى الخارج ، ومنها عدم الاستقرار السياسي والنقص في التنمية ونقص الطاقة على الاستيعاب، وعدم وجود سياسات ملائمة بشأن القوى البشرية والاستخدام، والاستياء من شروط العمل والرواتب، وعدم وجود مرافق ملائمة للبحث العلمي وصرامة الادارة العامة وفشلها في فسخ المجال للابداع ، وغيرها من العوامل . كذلك تحاول الدراسة تقدير الخسائر الناجمة عن ذلك ، مثل كلفة التدريب والتعليم والاثار السلبية على تحقيق الخطط الانمائية وعلى عملية النمو الاقتصادي والاجتماعي والتقدم التكنولوجي ، وخسارة منافع مباشرة اخرى ومناخ خارجية ، externalities الخ . وبالإضافة الى ذلك تقدر الدراسة المنافع المحققة بشكل تحاويل او استثمارات او منافع اخرى ، بالإضافة الى المنافع التي تجنيها البلدان التي يستقر فيها المهاجرون .

وهناك بالإضافة الى هجرة الكفاءات الى البلدان المتقدمة النمو، خاصة الولايات المتحدة الاميركية واوربا الغربية وكندا وستراليا ، نمط اخر من الهجرة ذات المفزى ضمن المنطقة ، وهو تنفق اليد العاملة من البلدان غير المصدرة للنمط الى البلدان المصدرة . وبالرغم من ان هذا التدفق كبير الحجم والاثر، وانه يمثل دورا مهما في التعاون والتكامل الاقتصادي بين بلدان العربية فقد عالجت هذه الدراسة بايجاز، لانها دراسة تركز على هجرة الكفاءات من

ان الارتفاع الشديد الذي حدث مؤخرًا في زخم النمو الاقتصادي والاجتماعي في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، خاصة في الدول الاعضاء المصدرة للنفط، قد احدث طلبا كبيرا على القوى البشرية من اجل القيام بتخطيط المشاريع الانمائية وتصميمها وتنفيذها وادارتها . وقد انطلقت البلاد ان المصدرة للنفط، نتيجة لتدفق الموارد المالية الضخمة اليها ، في تنفيذ خطط انمائية لا مثيل لها في الماضي ، وهي خطط تقتضي بدورها توفر القوى البشرية اللازمة للتنفيذ . ومن المتوقع ، في جميع بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا المصدرة للنفط ، ان تكون هنالك مستويات مختلفة من النقص في القوى العاملة خلال العقد القادم . ولذا لا بد لهذه البلدان من اللجوء الى اليد العاملة الاجنبية لتنفيذ خططها الانمائية بنجاح .

ونظرا لهذه الظروف بالذات طرأت على مشكلة هجرة الكفاءات في منطقة اللجنة

التطورات الجديدة التالية :

- (١) في حين ان مشكلة هجرة الكفاءات في الخمسينات والستينات ومطلع السبعينات تتمثل خاصة في تدفق خارجي من المنطقة الى البلدان المصدرة فان التدفق الداخلي للاختصاصيين ضمن المنطقة قد اصبح مصدر قلق اكبر بكثير بالنسبة الى بلدان اللجنة غير المصدرة للنفط .
- (٢) ان قلق بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا بشأن التدفق الخارجي لمواطنيها لم يعد محصورا في الفئة الرفيعة المستوى من القوى البشرية بل شمل ايضا فئات اخرى ، خاصة القوى العاملة الماهرة وشبه الماهرة .
- (٣) هناك تطور آخر شهدته جميع بلدان اللجنة ، وهو ازدياد تنقل اليد العاملة داخل كل بلد من البلدان . وعندما يميل هذا التنقل الى التركيز حول الكفاءات الرفيعة المستوى ولصالح القطاع الخاص تقلق الحكومات على كوادرها ، خاصة ان الادارات الحكومية تخضع لضغوط مستمرة لحملها على تحمل مسؤوليات اوسع نطاقا . وفي السبعينات برزت في بلدان اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا سياسات جديدة بشأن هجرة الكفاءات ، ويمكن تلخيصها على النحو التالي :

  - (١) وجود وعي واهتمام من جانب الحكومات والمسؤولين عن وضع السياسات المتعلقة بنزوح المواطنين ، خاصة نزوح القوى العاملة ذات المستوى الرفيع ،
  - (٢) تقدير الدور التي تمثله القوى العاملة المتعلمة والمدربة في عملية النمو الاقتصادي والاجتماعي ، والتحقق من ان النقص في القوى البشرية هو من العقبات الكبرى التي تواجه عملية النمو .
  - (٣) هناك اختلاف في التركيز فيما يتعلق بنزوح القوى العاملة ذات المستوى الرفيع . فقد كان هذا النزوح باتجاه البلدان المتقدمة النمو فأصبح باتجاه سائر بلدان المنطقة ، خاصة البلدان المصدرة للنفط .
  - (٤) الحاجة الى التنسيق بين القوى العاملة الوطنية وسياسات الاستخدام ، خاصة في ضوء التنقل الواسع النطاق لليد العاملة والمعلومات شبه الشاملة عن ظروف العمل في منطقة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا .

## المحتويات (تابع)

صفحة	
٤٩	باء - عوامل الجذب .....
٤٩	١- العوامل الاقتصادية .....
٤٩	٢- العوامل الاجتماعية والسياسية .....
٤٩	٣- عوامل أخرى .....
٥١	الفصل الرابع : نتائج هجرة الكفاءات .....
٥٢	ألف - تكلفة التدريب .....
٥٢	باء - فقدان المنافع المباشرة .....
٥٢	جيم - الخسارة في الوفورات الخارجية .....
٥٢	دال - المنافع التي تحققها البلدان المضيفة .....
٥٤	هاء - المنافع التي تحققها بلدان المنشأ .....
٥٥	واو - التقدير الكمي لكلفة هجرة الكفاءات زاي - نتائج تدفقات الأيدي العاملة ذات المؤهلات العالية
٥٦	فيما بين بلدان اللجنة الاقتصادية .....
٥٩	الفصل الخامس : التوصيات .....
٥٩	ألف - التوصيات على المستوى الوطني .....
٦٦	باء - على المستوى الاقليمي .....
٦٨	جيم - على المستوى الدولي .....

المراجع