



TENTATIVE 4/8/2009

Anna Lindh Euro-Mediterranean Foundation for the Dialogue between Cultures
مؤسسة أناليند الأورو-متوسطية للحوار بين الثقافات
Fondation Euro-Méditerranéenne Anna Lindh pour le Dialogue entre les Cultures

خطة استراتيجية لاستيعاب العمالة ذات المهارات العالية والاستفادة منها



الشركاء

مركز البحوث – انتركوليج، قبرص
مركز الدراسات الاستراتيجية، الأردن
رابطة جراميلوت المتعددة الثقافات، إيطاليا
معهد رابطة المجتمع المدني والتنمية، تركيا

البرنامج ممول بالتشارك مع الاتحاد الأوروبي والأعضاء الخمسة والثلاثين في الشراكة الأوروبية المتوسطية

” أعدت هذه الوثيقة بمساعدة مالية من مؤسسة أناليند الأورو-متوسطية للحوار بين الثقافات. ويتحمل مركز البحوث والتنمية – انتركوليج المسؤولية الكاملة عن محتويات هذه الوثيقة وعليه فإنه لا يمكن تحت أي ظرف اعتبارها على أنها تعكس موقف مؤسسة أناليند.“

المحتويات

قائمة بالجدول والأشكال

المقدمة

الفصل الأول هجرة العقول وجذب الكفاءات: قبرص

الفصل الثاني هجرة العقول وجذب الكفاءات: الأردن

الفصل الثالث هجرة العقول وجذب الكفاءات: إيطاليا

الفصل الرابع هجرة العقول وجذب الكفاءات: تركيا

الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات

قائمة الجداول والأشكال

- الجدول 1.1. مؤشرات الاقتصاد الكلي الرئيسية
الجدول 1-4 تطور الحصص القطاعية في العمالة (بالمائة)
الجدول 2-4 : معدلات الالتحاق بالتعليم في المرحلة الثانوية (بالمائة)
الجدول 3-4 : معدلات الالتحاق بالتعليم العالي (بالمائة)
الشكل 1-4: نسبة من تلقوا تعليماً عالياً من مجموع القوة العاملة في تركيا (بالمائة)
الشكل 2-4: أسباب اختيار المؤسسة التعليمية الحالية (بالمائة من المستجيبين)

المقدمة

ناتاسا إكونومو
كرياكوس جورجيوس
مركز البحوث – انتركوليج

يمكن تعريف هجرة العقول بأنها حركة الأفراد المهرة والمتعلمين من بلد إلى آخر بحثاً عن فرص عمل أفضل وإمكانيات أكبر للتزقي وظيفياً وبالتالي حياة أرفع مستوى إجمالاً. وتنتج هجرة العقول عن عدم توفر الوظائف الملائمة وآفاق التقدم وظيفياً في البلد الأم وكذلك عن توفر الإمكانيات الأكبر في البلد المضيف. وهي ظاهرة عادة ما تؤثر على المواطنين صغار السن ذوي التعليم والمهارات الأفضل. وفي حالة اثنين من البلدان الأربعة المشاركة في هذه الدراسة، الأردن وتركيا، يمكن النظر إلى هجرة العقول على أنها سياسية وطنية للحصول على عملات صعبة مطلوبة بإلحاح وذلك على شكل تحويلات مالية من الخارج. وفي حالة البلدين الآخرين، قبرص وإيطاليا، فتعكس هذه الظاهرة عدم قدرة هذين البلدين على تفعيل الشروط المسبقة اللازمة لخلق ما يكفي من الوظائف ذات القيمة المضافة وتقديم الإمكانيات الوظيفية لخيرة مواطنيها. وكما تظهر الحالات الأربع المبينة هنا، تؤثر هجرة العقول على البلدان المتقدمة جداً وكذلك على تلك الأقل نمواً بالقدر نفسه.

وتدل هذه النقطة على أهمية المشكلة بالنسبة لكل من البلدان المتقدمة وتلك الأقل تقدماً كما وتدل على الحاجة للتصدي لها بطريقة منهجية وشاملة. وتؤثر هجرة العقول في السياق الأوروبي مباشرة على التحدي الذي وضعه القادة الأوروبيون نصب أعينهم والمتمثل في تحويل أوروبا. وسيتم تنفيذ هذا التحدي من خلال جدول أعمال لشبونة والذي يمثل برنامج الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي للاتحاد الأوروبي¹ والذي يهدف إجمالاً إلى جعل أوروبا القوة الاقتصادية القائمة على الاقتصاد المعرفي الأكثر تنافسية ودينامية في العالم بحلول عام 2010. وترتبط بهذه الاستراتيجية برامج للتنمية الاقتصادية واستثمار في البحوث والتنمية وكذلك استراتيجيات في قطاع التعليم². وفي الوقت الحاضر، يبدو من الأرجح أن لن تتمكن القارة الأوروبية من تحقيق الأهداف التي سبق وأن وضعتها لنفسها. إلا أن هذا يشكل مادة لموضوع مشروع بحثي آخر.

وبأني هذا التحرك بشكل رئيسي بهدف ترسيخ التعاون وتبادل الأفكار بين الباحثين الشباب المشاركين في بيئة دولية واضعا الأساسات لعمل أكبر وأكثر تناسقاً ضمن البرنامج الإطاري السابع للاتحاد الأوروبي وغيره من البرامج. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، انخرط الباحثون الشباب بمساعدة من موجهيهم في مشروع بحثي رفيع المستوى يبحث في التحديات الاجتماعية والاقتصادية في منطقة البحر الأبيض المتوسط. وكفريق واحد توصل الباحثون إلى نتائج قيمة يمكن استخدامها كمداخل وأفكار لبحث آخر. كما وضع الباحثون الشباب "خطة استراتيجية لاستيعاب واستخدام المواطنين المهرة في بلدان المصدر" حيث يكون المستفيدون المباشرون السلطات الرسمية للبلدان الأربعة والمستفيدون غير المباشرين المنظمات الدولية العاملة في مجال الهجرة والتنمية وكذلك المهاجرين أنفسهم بطبيعة الحال.

سيقوم المشروع المقترح كجزء من أهدافه بدراسة مسألة "هجرة العقول" أولاً في البلدان الأربع والواقعة في منطقة البحر الأبيض المتوسط. وسيقوم على وجه التحديد بتقييم الوضع الحالي لهجرة ذوي الخبرة في المنطقة الأوروبية، والأساس القانوني الموجود في الاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا وغيره من المنظمات الدولية. وسيتم تدوين الممارسات الناجمة التي يتبعها الاتحاد الأوروبي ومنها تنمية بلدان المصدر وإعادة المهاجرين ذوي المهارات العالية إلى أوطانهم واستيعابهم ومراعاة أعداد. وفي المرحلة الثانية، سيتناول المشروع الوضع القائم في البلدان الأربعة المشاركة وسيقيم فعالية الممارسات المتبعة. وستتم مقارنة الوضع الإجمالي والممارسات المتبعة في هذه البلدان وقياسها من حيث تأثيرها على التنمية.

ومن أجل تصميم خطة استراتيجية على أساس سليم، أنجز الباحثون الشباب تحليلاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المختلفة في البلدان الأربعة وتقييماً للتدهور أو التحسن المحتمل أن يطراً على هذه الظروف. وخرج الباحثون باستنتاجات حول الاتجاهات المستقبلية لهجرة الأشخاص ذوي المهارات العالية. وتوفر وثيقة المعلومات الأساسية الأطول هذه الخلفية النظرية وتتناول القضايا ذات العلاقة لكل بلد بتفصيل أكبر. وقد قامت ديورا ديرلاغن بتحرير هذه الوثيقة. ويتألف هذا التقرير من ستة فصول متضمنة المقدمة والخاتمة والحالات الأربع مدرجة حسب الترتيب الأبجدي.

الفصل الأول هجرة العقول وجذب الكفاءات: قبرص تستعرض تانيا تشرلمبيدو وسكيفي فوسكريدو وهما من مركز البحوث في انتركوليج حالة قبرص بالاستعانة بالبيانات الاقتصادية والاجتماعية المحدودة المتاحة وبالاعتماد على مناقشات مع الزملاء وخبراء السياسات. وهناك أمر متكرر يسود هذا البحث وهو محدودية البيانات المتوفرة التي تم الاعتماد عليها. وتبرز هذه المشكلة بجلاء

¹ ISCHYS, *ibid*, Alexandrou Christina, Kyriakides Sofianos et al, *Achieving the Lisbon Goals in Cyprus, The role of a National Youth Policy*, ISCHYS, 2006, pp. 9

² *ibid*, pp. 13

أكبر في حالة كل من قبرص والأردن. ولعل مدى هجرة العقول في قبرص هو الأقل حدة بين الشركاء. ولكن إذا ما ثبتت صحة النسبة المعطاة وهي عدم عودة 20 ٪ من الطلاب الدارسين في الخارج بعد إنهائهم دراستهم، فإنه ينبغي الإشارة بأن لدى قبرص مشكلة أكثر حدة مما كان متوقعا. وإذا لم يعد أفضل العقول إلى قبرص فإن بلدا آخر ما سيحصد الفائدة.

الفصل الثاني هجرة العقول وجذب الكفاءات: الأردن يعرض الأستاذ غسان أوميت وإبراهيم سيف من الجامعة الأردنية حالة جدية بالاهتمام وسياسة وطنية تسعى لاغتنام هجرة العقول من خلال التحويلات المالية التي يبعث بها الخريجون الأردنيون الشباب من مواقع عملهم في دول الخليج. وتطرح الورقة أسئلة تتطلب المزيد من البحث أكثر من عرضها لإجابات. فلهذه الممارسة على المدى البعيد عواقب اجتماعية واقتصادية خطيرة لا بد من التصدي لها. والأردن هو الشريك الوحيد الذي ليس عضوا في الاتحاد الأوروبي ولا مرشحا لعضويته ولكنه يشترك في عدة وجوه مع الشركاء الآخرين في التحديات التي تتبدى بوضوح أكبر في سياق دولة أكثر تطورا؟؟؟

الفصل الثالث هجرة العقول وجذب الكفاءات: إيطاليا ترسم ماريدا جيسوماريا من جمعية جراميلوت المتعددة الثقافات صورة قاتمة بعض الشيء من إيطاليا وتنصب جهودها على إعادة تنظيم نظام التعليم العالي والإبقاء على أفضل العقول. وكما هي حال تركيا، تواجه إيطاليا الأمرين كليهما، هجرة العقول وجذب الكفاءات إذ يغادرها بعض علمائها بحثا عن فرص عمل أفضل في أوروبا الغربية وأمريكا بينما يملأ شواغهم من ورائهم علماء من أوروبا الشرقية ممن لديهم استعداد للعمل مقابل أجر أقل. وتظهر الدعوة من أجل إصلاح قطاع التعليم والبحث العلمي جلية وحسنة التقديم في هذه الورقة كما هي الحاجة للمزيد من التمويل الحكومي والخاص.

الفصل الرابع هجرة العقول وجذب الكفاءات: تركيا يعرض الأستاذ نجدت تيمور والأستاذ المساعد د. نجدت ساغلام من معهد رابطة المجتمع المدني والتنمية في إسكيشهر حالة تركيا والتي تقدم قراءة مثيرة للاهتمام تنطوي على عواقب سياسية واقتصادية واجتماعية شاملة. بدأت أولى موجات "هجرة العقول" من تركيا في عقد الستينيات نحو أوروبا الغربية في معظمها وكان الأطباء والمهندسون من بين مجموعة المهنيين والأكاديميين المهاجرين الأوائل. وتبعها موجة أخرى ضمت عمالا أقل تعليما هاجروا إلى أوروبا مستفيدين من الاتفاقيات الثنائية الموقعة بين تركيا وعدد من البلدان الأوروبية التي كانت تعاني نقصا في اليد العاملة. وكان القصد من وراء هذه السياسة خفض نسبة البطالة العالية بين العمال والسماح لهم بالانتقال للعمل في الخارج مؤقتا وإرسال التحويلات المالية إلى عائلاتهم. إلا أنه كان لهذه السياسة بعض العواقب غير المقصودة بالنسبة للبلد الأم والبلد المضيف إذ بدلا من العودة إلى الوطن جلب معظم المهاجرين عائلاتهم واستقروا في البلدان المضيضة.

وكذلك يشير المؤلفان إلى أن هجرة ذوي المهارات تصب في صالح رفاه البلد المضيف بينما تأثيرها على رفاه البلد المصدر غير معروف. وعلى النقيض من ذلك، فإن هجرة غير المهرة لها تأثير لا تعرف عقباه على البلد المضيف في حين أنه لا ينبغي أن يشكل الرفاه الأخذ بالازدهار عموما في البلد المضيف تضارب مصالح بين البلد المصدر والبلد المضيف إلا أن ذلك يبقى محتمل الحدوث³.

الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات سيتم في هذا الفصل تقييم القضايا الرئيسية التي نوقشت في الفصول الأربعة المخصصة لحالات البلدان بالنظر رجوعيا إليها بعد جمعها معا في محاولة لتسليط الضوء على الاعتبارات والمخاوف والتحديات الأساسية وتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين التجارب القطرية الأربع.

³ Jakob von Weizsäcker, WELCOME TO EUROPE, bruegelpolicybrief, ISSUE 2006/03, p.6.

أولاً. المقدمة

تمتعت قبرص منذ استقلالها عام 1960 بفترات طويلة من النمو الاقتصادي والازدهار في بيئة اقتصادية واجتماعية محمية عززت من توافق الآراء بين الشركاء الاجتماعيين. وامتدت هذه العلاقة الأبوية لتشمل جميع مجالات الحياة العامة. ولكن أحداث صيف 1974 وضعت كل شيء أمام طريق مسدود إذ عانت قبرص لمدة لا تقل عن العامين معدلات بطالة عالية غير مسبوقه ونموا سلبيًا وضائقة اقتصادية واجتماعية. إلا أن الوضع انقلب تدريجياً وأخذ الاقتصاد بالتوسع بسرعة. فما تم تحقيقه من إعادة التعمير والتحديث كان مذهسا للغاية لدرجة أن تم سمة "بالمعجزة الاقتصادية"⁴. وفي الأونة الأخيرة أخذت قبرص تتمتع بظروف تشغيل كامل لفترة طويلة رغم أن معدل البطالة بدأ بالارتفاع بشكل متواضع في السنوات الأخيرة⁵.

قامت أعداد كبيرة من القبارصة بالهجرة ما بين الأعوام 1974-1975 بحثا عن العمل وعن حياة أفضل. ويمكن تمييز هذه الهجرة إلى شقين. الأول له علاقة بالقبارصة (اليونانيين والأترك على حد سواء) ممن هاجروا مع عائلاتهم إلى بلدان كان لديها أصلا مجتمعات قبرصية ذات أعداد كبيرة منذ الأربعينيات والخمسينيات وأوائل الستينيات. وضمت هذه البلدان المملكة المتحدة وكندا واليونان وتركيا وأفريقيا الجنوبية وأستراليا ونيوزيلاندا. أما الشق الثاني فيتعلق بالقبارصة الذين سافروا إلى الخارج مؤقتا للعمل لوضع سنوات. وقد اشتملت الجهات التي قصدوها بلدان الكتلة الشرقية السابقة مثل بلغاريا وتشيكوسلوفاكيا وبلدان في الخليج العربي وليبيا. وقد تركز القبارصة وعائلاتهم في البلدان العربية لدرجة أنه تم افتتاح مدارس أساسية لتوفير التعليم للتلامذة القبارصة. وترمز هذه الفترة إلى أكبر ظاهرة لهجرة ذوي المهارات وذوي المهارات العالية والمتعلمين القبارصة.

وكنيجة لرغبة القبارصة الدائمة في التعلم فإن نسبة كبيرة من خريجي المدارس الثانوية يسعون لإكمال دراستهم في قبرص أو خارجها. وعند التخرج فإنه من المتوقع أن يعود معظم هؤلاء الخريجين الجامعيين الجدد إلى قبرص للبحث عن عمل وتأسيس أسرهم. ومن المقدر أن يختار حوالي 20 % من القبارصة المتخرجين من جامعات أجنبية البقاء في الخارج بعد التخرج لوضع سنوات على الأقل. وفي هذه الأيام، يواجه القبارصة المهرة وذوي المهارات العالية صعوبات تتعلق بإيجاد وظيفة مستقرة ذات نوعية جيدة من شأنها أن توفر الأساس لاستقلالهم المالي الذي يخططون بناء عليه مستقبلهم ويتخذون قراراتهم المرتبطة بالعائلة⁶. وفي الأونة الأخيرة بدأ المزيد والمزيد من الخريجين الشباب يواجهون الإحباط عند محاولتهم تحقيق مستوى النجاح نفسه الذي وصل إليه أبائهم. ولا يوجد هناك بيانات موثقة متاحة عن عدد الذين إما لا يعودون من دراستهم من الخارج أو يهاجرون من قبرص لعدم قدرتهم على الحصول على فرصة عمل.

لا ترتبط نسبة البطالة العالية نسبيا لذوي المهارات العالية بالعمال الأجانب الوافدين إلى الجزيرة⁷. وكقاعدة عامة، فإن العمال المهاجرين يستخدمون للقيام بالأعمال التي تتطلب على العمل اليدوي والتي لا تتطلب مهارة لإنجازها وذات الأجور المنخفضة والمكانة المتدنية اجتماعيا التي لا يلقي لها القبارصة أي اهتمام. وعلاوة على ذلك، فإن عددا كبيرا من المهاجرين يقومون بأعمال "غير اعتيادية" وغالبا ذات طابع موسمي⁸. إذ لا ينجح العمال الأجانب في تأمين وظائف رفيعة المستوى لأسباب تتعلق بشكل رئيسي بأمور التواصل ومستوى التطور والجنسية القبرصية والانصهار في الثقافة المحلية.

ثانياً. الخطط القطرية للتشغيل

تعد استراتيجية لشبونة برنامج إصلاح اقتصادي واجتماعي تابع للاتحاد الأوروبي⁹ يهدف عموما إلى جعل أوروبا القوة الاقتصادية القائمة على الاقتصاد المعرفي الأكثر تنافسية ودينامية في العالم بحلول عام 2010. وترتبط بهذه الاستراتيجية برامج للتنمية

⁴ For an economic analysis of the period see Christodoulou 1992, 1995 and Theophanous 1995.

⁵ Ministry of Finance, *National Lisbon Programme Summary*

⁶ Alexandrou Christina, Kyriakides Sofianos et al, *Achieving the Lisbon Goals in Cyprus, The role of a National Youth Policy*, ISCHYS, 2006, pp. 9

⁷ Cyprus Labour Institute, *ibid*, pp. 1

⁸ *ibid*, pp. 3

⁹ ISCHYS, *ibid*, pp. 13

الاقتصادية واستثمار في البحوث والتنمية وكذلك استراتيجيات في قطاع التعليم¹⁰. كما أن الحكومات مدعوة بشدة للعمل مع الشركاء الاجتماعيين الأخرين في عملية الترويج لتنفيذ برنامج لشبونة. ولهذا السبب، فإن حكومة قبرص قامت بإعداد وتقديم برنامج لشبونة القطري الخاص بها والذي يعكس سياستها التنموية الشاملة وجدول أعمالها للإصلاح¹¹.

وبغية تنفيذ جدول أعمال لشبونة، وضعت خطة العمل القطرية للتشغيل 2004-2006 المبادئ التوجيهية التي ينبغي لقبرص اتباعها¹². وتشير الخطة كذلك إلى ضرورة إعادة النظر في مسألة "تشغيل العمال الأجانب القادمين من بلدان ثالثة". وقد سبق وأن نقلت قوانين الاتحاد الأوروبي بشأن مناهضة التمييز وهي الآن عاكفة على رفع مستوى الوعي بهدف ضمان الاستفادة الكاملة من التدابير الجديدة¹³.

وفي سياق الحديث حول الاقتصاد الكلي، تذكر خطة عمل قبرص القطرية للتشغيل لعام 2004 معدلات البطالة التالية لعام 2003: 4.1 % المعدل الإجمالي (3.8 % للذكور و 4.6 % للإناث)، 1 % للأجل الطويل (أي 12 شهرا وما بعدها) العاطلين عن العمل (0.8 % للذكور و 1.3 % للإناث)، و 8.9 % بالنسبة للشباب. وكانت الزيادة ملحوظة في معدل البطالة طويلة الأجل أثناء فترة هبوط الحركة الاقتصادية عامي 2002-2003 (من 0.7 % في 2002 إلى 1 % في 2003)، وتلك الزيادة كانت أكبر بالنسبة للذكور (من 0.4 % إلى 0.8 %) منه بالنسبة للإناث (0.9 % إلى 1.3 %). وفي قبرص يشكل ما يقل قليلا عن 25 % من عدد العاطلين عن العمل بطالة طويلة الأجل¹⁴. وعلى الرغم من هذا التدهور في أوضاع الاقتصاد الكلي في قبرص، إلا أن معدل البطالة فيها إجمالا أقل مما هو عليه في بلدان الاتحاد الأوروبي الخمسة عشر (8 % و 4.4 % على التوالي)؟؟؟.

مؤشرات الاقتصاد الكلي الرئيسية 1.1 الجدول

المتوقع 2006	2005	1995-2004	% التغير السنوي
3,7	3,9	3,7	الناتج المحلي الإجمالي
2,5	2,0	2,8	المؤشر المتسق لأسعار الاستهلاك - التضخم
5,5	5,3	3,8	معدل البطالة
1,5	2,6	1,8 (1996-2004)	نمو العمالة
4,8	4,8	5,7	الإيرادات الاسمية
2,2	1,2	1,6	نمو الإنتاجية
5,9-	5,4-	3,7 (1996-2004)	ميزان الحساب الجاري (بالمائة % من الناتج المحلي الإجمالي)

وفي عام 2004، طرأ انخفاض نسبي على معدل البطالة. وتجدر الإشارة إلى أن قبرص تستخدم عددا كبيرا جدا من العمال الأجانب الشرعيين (أكثر من 12 % من العاملين). وبالإضافة إلى ذلك، استوعبت قبرص أعدادا كبيرة من العمال غير الشرعيين. وختاما فإن ما يقدر بنحو 8000-10,000 من العمال القبارصة الأتراك القادمين من الشمال يعملون في لوقت الحاضر في الجنوب¹⁵.

لعام 2006، ويؤثر الاتجاه التصاعدي للبطالة المسجلة منذ عام 2002 على الإناث والشباب بشكل رئيسي. وهناك عدد متزايد من النساء اللواتي يرغبن في العمل تحت ظروف استخدام مرنة فقط وهو ما يندر وجوده في القطاع الخاص القبرصي وذلك سعيا منهن للتوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية. وهذا الاتجاه التصاعدي يؤثر أيضا على الشباب الباحثين عن فرص عمل أفضل وفقا لمؤهلاتهم¹⁶ وتوقعاتهم.

تم التصدي إلى مشكلة نقص اليد العاملة (في قطاعات مثل قطاع الفنادق والمطاعم والتجارة والإنشاءات وعلى الصعيد المهني في المجالات التقنية والتي تتطلب مهارات متدنية) إلى حد كبير عن طريق ضخ المزيد من العمال الأجانب والقبارصة الأتراك. وتجدر الإشارة إلى أن الزيادة الكبيرة في العمالة الأجنبية في السنوات الأخيرة لا يبدو لها تأثير بارز على البطالة في أوساط القوى المحلية العاملة من غير ذوي المهارات. وقد بلغ متوسط الإيرادات الاسمية السنوية 5.7 % خلال فترة 1996-2004 مما يعكس التحسن في الإنتاجية وضيق ظروف سوق العمل¹⁷.

¹⁰ ibid, pp. 13

¹¹ Ministry of Finance, *National Lisbon Programme Summary*

¹² Republic of Cyprus, *National Action Plan for Employment 2004 – 2006*, ibid

¹³ Cyprus Labour Institute, ibid, pp. 4

¹⁴ University of Cyprus, Department of Economics, *Cyprus*, "Personalise Action Programme for a new start: France, Statements and Comments", by Louis N. Christofides, pp. 1 - 4

¹⁵ ibid

¹⁶ Ministry of Finance, *National Reform Programme of Cyprus, Progress Report*, October 2006,

pp. 18

¹⁷ ibid

وتبعاً فقد ازدادت تكاليف وحدة العمل بمعدل سنوي بلغ 4 ٪ خلال الفترة نفسها متجاوزاً بذلك معدل تحسن إنتاجية العمل ومؤثراً على التنافسية لاسيما في النشاطات كثيفة اليد العاملة. ومع ذلك فإن الزيادة المطردة في أعداد العمال الأجانب (الشرعيين وغير الشرعيين المقدرين بـ 120,000 مناصفة وبالتساوي) والعمال من القبارصة الأتراك تمارس تأثيراً يساهم في اعتدال الأجور، الأمر الذي يتجلى في اعتدال في ارتفاع الدخل بلغ 4.8 ٪ في 2005-2006. ومن المتوقع أن يصبح هذا الاتجاه الاعتدالي أكثر وضوحاً في السنوات المقبلة¹⁸.

رغم أن معدل البطالة في قبرص متدن حسب معايير الاتحاد الأوروبي إلا أنه ينبغي لبعض جوانب هذه الظاهرة أن تكون موضع الاهتمام نظراً لقوة الطلب على اليد العاملة وعدد العمال الأجانب الكبير. فيمكن القول في بادئ الأمر بأن العدد الكبير للعاطلين عن العمل لفترات طويلة (25 ٪ من العاطلين عن العمل) هو أمر يثير الدهشة. فلا يوجد سبب واضح يفسر استمرار هذا الوضع. وثانياً فإن معدل البطالة أعلى في أوساط الشباب والنساء والأفراد الذي تفوق أعمارهم 54 عاماً. وفي هذا السياق يمكن للخطوات المستهدفة أن تكون مفيدة لهذه الفئات وكذلك خطة العمل الشخصية يمكن أن تخدم كأداة قيمة للغاية في هذا السياق¹⁹.

ومع ذلك فإن الطلب على اليد العاملة في قبرص لا يزال قوياً. فهذه الحقيقة بالإضافة إلى أن التباطؤات في الحركة الاقتصادية كان لها حتى اللحظة تأثيرات متواضعة على معدل البطالة تقترحنا بأن خطة العمل الشخصية لبداية جديدة قد لا تكون ذات صلة مباشرة²⁰.

ثالثاً. السياسة العامة بشأن التدريب والتعليم

وفي سياق التشغيل الكامل في الاقتصاد القبرصي، كان هناك توجه لدفع نظام التدريب المهني بشكل رئيسي نحو التدريب المعني بتخفيف حدة نقص المهارات بدلاً من تعزيز قدرة العاطلين عن العمل وغير الفاعلين في الحصول على وظيفة²¹. وتم اتخاذ التدابير لمحاربة البطالة عن طريق التخطيط المستقبلي بشأن احتياجات الاقتصاد بعيدة المدى لليد العاملة وكذلك خطط التدريب المختلفة²². وقد شهدت برامج التدريب مؤخراً تطوراً تدريجياً كما تم إقامة مثل هذه البرامج التي تستهدف فئات معينة وذلك مع تدني المشاركة في الأنشطة التدريبية²³.

في الواقع، تتعامل إحدى الأولويات المنصوص عليها في خطة العمل المشتركة لعام 2001 لقبرص مع مسألة العاطلين عن العمل لفترات طويلة. إذ هناك خطط لتوسيع شبكة مكاتب العمل الحكومية وتحسين مقارها وبنيتها التحتية الإلكترونية من أجل تحسين فرصة الحصول على خدماتها. كما سيتم استخدام الإنترنت بصورة أكثر فعالية لتقديم المساعدة الذاتية للعاملين وأرباب العمل²⁴.

تعد سلطة تنمية الموارد البشرية في قبرص منظمة شبه حكومية تتبع لوزير العمل والضمان الاجتماعي²⁵ وهي مسؤولة بشكل رئيسي عن تأمين المتطلبات السابقة اللازمة لتدريب الموارد البشرية في قبرص وتنميتها كما هو مخطط له على جميع المستويات وفي جميع القطاعات وذلك تلبية لاحتياجات الاقتصاد في حدود السياسات الاجتماعية-الاقتصادية الوطنية²⁶. وتهدف سلطة تنمية الموارد البشرية إلى منع ومحاربة البطالة من خلال تحسين إمكانية بعض الفئات المستهدفة على الحصول على عمل (القادمون الجدد والنساء العاطلات عن العمل وغير الفاعلات) عن طريق تقديم خدمات التوجيه المهني والتدريب والتنسيب والخبرة العملية²⁷.

وفي مجال التعليم، فقد شاركت قبرص في برامج محلية ودولية ترمي إلى تحسين وتعزيز بناء القدرات من أجل التعلم والتعليم²⁸. وكذلك اتفق وزراء التعليم العالي للبلدان الموقعة على إعلان بولونيا على أن هناك حاجة لإدخال نظام ذي هيكل أكثر وحدوية و"مقروء" من أجل ترسيخ مجال التعليم العالي الأوروبي بحلول عام 2010

18

ibid

19

UCY, "Personalise Action Programme for a new start: ibid

20

ibid

21

Republic of Cyprus, *National Action Plan for Employment 2004 – 2006*, ibid, pp. 13

22

UCY, "Personalise Action Programme for a new start: ibid

23

Republic of Cyprus, *National Action Plan for Employment 2004 – 2006*, ibid, pp. 13

24

ibid

25

Background at: <http://www.hrdaen.org.cy/hrdaen/hrdaen/history/historyen.htm>

26

Mission at:

http://www.hrdaen.org.cy/hrdaen/hrdaen/annualreport/ANAD%20Annual%20Report%202004.pdf

27

Republic of Cyprus, *National Action Plan for Employment 2004 – 2006*, ibid, pp. 13

28

Cyprus Education at: http://www.enostos.net/education/index_cy.htm

بعد تأسيس جامعة قبرص وهي جامعة حكومية في أيلول/سبتمبر من عام 1992 أحد أبرز التطورات في القطاع التعليمي. وفي وقت سابق من هذا العام بدأت جامعة حكومية جديدة وهي جامعة قبرص التكنولوجية بطرح مواد دراسية للطلبة²⁹، كما قبلت جامعة قبرص المفتوحة أول دفعة من طلبة الدراسات العليا واكتسبت ثلاث كليات خاصة للتعليم العالي درجة الجامعة. وشملت التغييرات الهامة في السنوات الأخيرة: أصبح التعليم الإلزامي حتى سن الخامسة عشرة، تأسيس التعليم الأساسي الممتد لتسع سنين، إثراء المناهج بدروس في التكنولوجيا وعلوم الحاسوب، زيادة التخصصات في التعليم التقني، إدخال الامتحانات الموحدة على السنة الأخيرة للتعليم الثانوي. وهناك تطور حديث العهد جدا يتمثل في إنشاء نوع جديد من المدارس الثانوية العليا وهو المدرسة الثانوية الشاملة والتي تهدف إلى تقديم تعليم ثانوي شامل وعام في المرحلة الدراسية هذه³⁰.

تتمتع قبرص بامتلاكها أحد أعلى أعداد الجامعات وطلبة التعليم العالي على أساس نصيب الفرد _ إذ إن حوالي 75 ٪ من خريجي المدارس الثانوية يلتحقون بمؤسسة ما من مؤسسات التعليم العالي إما في قبرص أو خارجها (2005/2004)³¹. وتدرس غالبية طلاب التعليم العالي في مجالات الأعمال والسكرتارية والتعليم والدراسات الاجتماعية وتكنولوجيا الحاسوب.

رابعاً. البحث والتطوير

بعد التوسع في نمو البحث والتطوير أحد أهم الأهداف الحيوية لجدول أعمال استراتيجية لشبونة³². فالبحث المستفيضة والتخصص يمكن أن يقود إلى إعداد قوى عاملة قوية وقادرة على التكيف بسهولة، وخلق عملية تعلم تستمر مدى الحياة وجذب المزيد من الناس إلى العمل³³. وبالمقارنة مع بلدان الاتحاد الأوروبي الأخرى، تعد قبرص جنباً إلى جنب مع مالطا أسوأ البلدان أداءً في مجال البحث والتطوير. وقد أرجعت وزارة المالية السبب في هذا إلى غياب ثقافة تعنى بالبحث وعدم كفاية البنية التحتية لإجراء البحوث وضعف الصلات بين مؤسسات البحث والمؤسسات التجارية³⁴. ناهيك عن عدم وجود أي مخصصات خاصة أو حكومية تذكر متاحة لأغراض البحث.

من المتوقع أن تزيد الدول الأعضاء حجم الاستثمار في البحث لكي تصل إلى الهدف المتمثل في 3 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي بحلول 2010 وزيادة استثمار قطاع الأعمال في الوقت نفسه ليبلغ ثلثي إجمالي حجم الاستثمار في البحث والتطوير. وهذا الهدف بالطبع ليس سهل التحقيق بالنسبة لبلدان كقبرص والتي لم تتطور بشكل واسع في مجال البحث وتقوم بتخصيص مبالغ صغيرة فقط من ناتجها المحلي الإجمالي لتوظيفه في البحث والتطوير. فحتى هدف الوصول إلى تخصيص ما نسبته 0.65 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي لأغراض البحث عام 2008 يعد هدفاً طموحاً للغاية بالنسبة إلى قبرص³⁵. ومن الناحية الأخرى، ستؤدي زيادة الأموال المتاحة لأغراض البحث إلى تحسين الفرص الوظيفية للمتخرجين الشباب بالتأكيد، كما أنه سيشجع المزيد منهم على الرجوع إلى بلدهم بعد التخرج.

عكفت مؤسسة تشجيع البحوث طوال السنوات الماضية على رعاية البرامج البحثية التي تمكن صغار وكبار الباحثين العاملين في الخارج من العودة إلى قبرص والعمل في ميادين خبرتهم والحصول على أموال مقدمة جزئياً من قبل المؤسسة. وتدعم هذه البرامج حتى خمسة علماء في كل فئة لمدة تصل إلى ثلاث سنوات. وتدعم المؤسسة أيضاً الخريجين الشباب الذين يرغبون في القيام ببحوث على مستوى درجة الماجستير والدكتوراه. ويتأهل للمشاركة من كل فئة عدد يصل إلى خمسة طلاب ممن أعمارهم تقل عن 35 سنة.

خامساً. المقترحات

رفع معدلات المشاركة النسوية:³⁶

- مخطط لتشجيع التدريب وتعزيز إمكانية الحصول على عمل بالنسبة للنساء غير الفاعلات اقتصادياً يشارك في تمويله الصندوق الاجتماعي الأوروبي.
- العمل باتجاه توسيع مظلة خدمات رعاية الأطفال والمسنين والمعاقين وغيرهم من المعالين وتحسينها بتمويل مشترك مع الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

مواصلة تنمية رأس المال البشري:³⁷

²⁹ Unesco "Education for All: the Case of Cyprus" at:

http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/Cyprus/rapport_1.html

³⁰ European Guidance Network - Fit for Europe "Education System" at: http://www.fit-for-europe.info/webcom/show_page_ffee.php?wc_c=15927&wc_id=1&wc_lkm=67202&PHPSESSID=1...

³¹ Eurydice: The Education System in Cyprus at:

<http://194.78.211.243/Eurydice/Application/frameset.asp?country=CY&language=EN>

³² ISCHYS, *ibid*, pp. 13

³³ *ibid*

³⁴ *ibid*, pp. 22

³⁵ *ibid*, pp. 18

³⁶ Ministry of Finance, *National Lisbon Programme Summary*

- التحسين النوعي المستمر للنظام التعليمي - التكيف مع احتياجات سوق العمل
→ تنفيذ برنامج لإدخال تكنولوجيا المعلومات إلى جميع مستويات التعليم
→ ترويج التعليم الإلكتروني
 - زيادة فرص التعليم الجامعي في قبرص من خلال مواصلة تطوير الجامعات، في القطاعين العام والخاص
- وأخيرا وليس آخرا ينبغي للحكومة القبرصية أن تدعم بنشاط ومن خلال إجراءات مناسبة المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم والتي قد تمكن حدوث المزيد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية وخلق فرص العمل³⁸.

سادسا. الاستنتاجات

وما تتفق عليه الآراء هو أنه حتى الآن لم تشهد قبرص مستويات كبيرة من هجرة العقول أو إما أن المشكلة لم تحظ بالاهتمام الكافي. وعلى العكس، يفترض أن معظم القبارصة يفضلون العودة إلى قبرص وقبول فرصة عمل ذات مستوى أدنى من ذلك الذي يمكنهم تحقيقه في الخارج بسبب الروابط الاجتماعية والأسرية الوثيقة. ومن المقدر ألا يعود حوالي 20 ٪ من الطلاب الجامعيين القبارصة الدارسين في الخارج إلى قبرص بعد التخرج. ولا توجد بيانات موثقة تدعم هذا التقدير والذي إن صح فسيؤكد على وجود مشكلة بالتأكيد.

ومنذ مطلع القرن تقريبا، غدت الطبقة الوسطى والتي كانت تشكل العمود الفقري للمجتمع والاقتصاد مهددة بسبب عدم وجود ما يكفي من فرص العمل ذات الأجور المجزية لتشغيل الأعداد المتزايدة من الخريجين الجامعيين الشباب. وبالطبع فإن هذه الاستفادة غير الكافية من الشباب ذوي التعليم الجيد والدافع الكبير للنجاح لا يمكن أن تستمر. إذ ستؤدي عاجلا أم آجلا إلى اضطرابات اجتماعية و/أو هجرة جماعي للخريجين الشباب باتجاه البلدان التي توفر فرصا أكثر. ونظرا لمعدلات البطالة المرتفعة نسبيا في الاتحاد الأوروبي، فإن هذا الهجرة سينتج إلى بلدان أخرى مثل الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأستراليا والتي تتمتع بازدهار أكبر ولديها مجتمعات قبرصية ويونانية قائمة تعيش فيها أصلا.

ويبدو أن الاقتصاد لا يخلق ما يكفي من فرص العمل عالية القيمة المضافة. و عوضا عن ذلك فهو يخلق المزيد من فرص العمل ذات القيمة المضافة المنخفضة والتي تكون من نصيب غير القبارصة. ويعاني الاقتصاد تدني معدلات الإنتاجية (وبالتالي قدرة تنافسية أقل) بالمقارنة مع بلدان أخرى في الاتحاد الأوروبي. وفي الوقت نفسه، يتحلّى المجتمع القبرصي بطموحات كبيرة ويمتلك الشباب فيه توقعات تفوق حتى تلك الطموحات. فلا بد وأن يشرع الاقتصاد بإعادة الهيكلة والتنويع حتى يتسنى له خلق فرص عمل أكثر تحديا³⁹.

تقع قبرص شرق البحر الأبيض المتوسط وهي منطقة تتمتع بنفوذ استراتيجي كبير من الناحية الجغرافية والاقتصادية. وتعد السياحة محركا للنمو وفي حال تمت إعادة هيكلة القطاع السياحي فإن ذلك سيعود بنتائج أفضل. وعلاوة على ذلك، تمتلك قبرص القدرة لتكون المركز التعليمي والطبي والمالي في الإقليم والمحور الحقيقي الذي يؤسس لاحتياجات المنطقة الأوسع. ومن المهم أن يولي الشركاء الاجتماعيون تركيزا أكبر لتوسيع الاقتصاد وفقا لما تم ذكره آنفا باستخدام خدمات ذات قيمة مضافة تتطلب كفاءات كثيفة. وفي هذا الصدد، إذا نجحت قبرص فسوف تجعل من نفسها مكسبا هاما للاتحاد⁴⁰.

37

ibid

38

Republic of Cyprus, *National Action Plan for Employment 2004 – 2006*, ibid, pp. 16

39

Theophanous Andreas and Tirkides Yiannis (2006)

40

ibid

Alexandrou Christina, Kyriakides Sofianos et al, *Achieving the Lisbon Goals in Cyprus, The role of a National Youth Policy*, ISCHYS, 2006.

Annual Meeting of the EU-Committee on Budgets with National Parliaments, Co-financing System by the EU Budget and Member-States Budgets (The case of Structural Policy and the Lisbon Strategy), By Mr Aristos Chrysostomou, Chairman House Standing Committee on Financial and Budgetary Affairs, House of Representatives, Cyprus (p. 1–5), Brussels 23 November 2004.

Christopher A. Pissarides, *Equilibrium Unemployment Theory*, second edition, Cambridge 2000.

Christodoulou, Christodoulos (1992), "A Study of Labour Law in Cyprus", A dissertation submitted in fulfillment of the requirements for the Ph.D. Degree of the University of Wales, Nicosia.

Christodoulou, Demetris (1995), "The limits of the Cypriot economic "miracle"" (In Greek), in Peristianis N. and Tsaggaras G. (editors) (1995), "The Anatomy of a Transformation: Cyprus after 1974: Society, Economy, politics and Culture", Intercollege Press, Nicosia.

Cyprus Labour Institute, *Cyprus*, "Increasing Labour Supply through Economic Migration, Statements and Comments", by Nicos Trimikliniotis

Financial Times Debate "Does Europe really mean business?" speech of Jose Manuel Barroso, President of the European Commission, Brussels 12 September 2006

Ministry of Finance, *National Lisbon Programme Summary*

Ministry of Finance, *National Reform Programme of Cyprus, Progress Report*, October 2006

National Report: Cyprus, Ministry of Commerce and Industry, 2006

Republic of Cyprus, *National Action Plan for Employment 2004–2006*, Ministry of Labour and Social Insurance, 2003

Special Feature, "Employment and Unemployment in the new EU member countries" By Kate Bishop, Labour Market Division, Office for National Statistics

Theophanous Andreas (1995), "The Anatomy of the Economic "Miracle" 1974 -1994" in Peristianis N and Tsaggaras G (editors) (1995), "The Anatomy of a Transformation: Cyprus after 1974 (Society, Economy, politics and Culture)", (in Greek), Intercollege Press, Nicosia.

Unemployment and Migrant Workers in Cyprus: An analysis of the figures of the existing knowledge, by Nicos Trimikliniotis

University of Cyprus, Department of Economics, *Cyprus*, "Personalise Action Programme for a new start: France, Statements and Comments", by Louis N. Christofides

Walter J. Wessels, *Newsletter Economiki Klidaritmos*, Athens 2000, pp. 110

Human Resource Development Authority of Cyprus

Annual Report HRDA 2004 at:

<http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/annualreport/ANAD%20Annual%20Report%202004.pdf>

Background at: <http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/history/historyen.htm>

Cyprus Education at: http://www.enostos.net/education/index_cy.htm

International Organizations at:

<http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/internaten/parteuroorgen.htm>

International Relations and Co-operation at:

<http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/internaten/internrelen.htm>

Mission at:

<http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/annualreport/ANAD%20Annual%20Report%202004.pdf>

New Law at: <http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/history/newnameen.htm>

Programs approved for funding July- December 2007 at:

<http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/trainingen/approvedcourses.htm>

Public Relations at: <http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/publicen/publicrelen.htm>

Scope and Objectives at:

<http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/hrdaen/annualreport/ANAD%20Annual%20Report%202004.pdf>

Training Schemes at: <http://www.hrdaauth.org.cy/hrdaen/trainingen.htm>

International Agencies

European Guidance Network - Fit for Europe "Education System" at: http://www.fit-for-europe.info/webcom/show_page_ffee.php?wc_c=15927&wc_id=1&wc_lkm=67202&PHPSESSID=1...

Eurydice: Higher Education in Three Cycles "National Trends in the Bologna Process 2006-2007" at:

http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/086EN/086EN_005_C02.pdf

Eurydice: The Education System in Cyprus at:

<http://194.78.211.243/Eurybase/Application/frameset.asp?country=CY&language=EN>

Eurydice: The Education System in Cyprus at:

<http://194.78.211.243/Eurybase/Application/frameset.asp?country=CY&language=EN>

UNESCO "Education for All: the Case of Cyprus" at:

http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/Cyprus/rapport_1.html

UNESCO "Education for All: The Cyprus Case" at:

http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/cyprus/rapport_1.html

أولاً. المقدمة

الحديث عن التحويلات المالية التي يقوم بها العمال المهاجرون هو موضوع قديم في دراسة الهجرة إلا أنه استقطب في الآونة الأخيرة اهتماماً متجدداً من قبل الباحثين وواضعي السياسات. وهذا مرده إلى أسباب عدة منها أن التدفقات الرسمية للتحويلات المالية لهؤلاء العمال إلى البلدان النامية قد ازدادت من 31,2 مليار دولار في عام 1990 إلى أكثر من 199 مليار دولار في عام 2006 (Mohapatra، 2007). ويعود هذا الاهتمام إلى أن ما يقرب من 3% من عدد سكان العالم البالغ 6.4 مليار نسمة (191 مليون) كانوا مهاجرين دوليين في عام 2005، كما أن 32% و 33% و 28% و 7% من المهاجرين قد ارتحلوا من الجنوب إلى الشمال ومن الجنوب إلى الجنوب ومن الشمال إلى الشمال ومن الشمال إلى الجنوب على التوالي (Martin، 2006). ولهذه الأسباب غدت مسألة الهجرة تحظى باهتمام الباحثين المتزايد.

كما قد استحوذ حجم التحويلات الصرف على اهتمام الأكاديميين وواضعي السياسات والمنظمات الدولية وغيرها. وأغلب هذا البحث مكرس لعدد من القضايا بما فيها حجم التحويلات ومحدداتها⁴¹، والدور الاقتصادي للتحويلات وتأثيرها على الفقر وعدم المساواة⁴²، وأسواق العمل⁴³، ورأس المال البشري⁴⁴، والاستثمار والادخار⁴⁵، وعلى النمو الاقتصادي⁴⁶.

وبما أن سياسات الهجرة في البلدان المستقبلية تميل بشكل متزايد لصالح المهاجرين المهرة (Beine وآخرون، 2003) فقد ولدت هجرة العقول الكثير من الاهتمام البحثي. فالاهتمام البحثي هذا على سبيل المثال يتناول تأثيرات الهجرة على تشكل رأس المال البشري الإجمالي (Beine وآخرون، 2001 و 2003) وأثر العمالة الماهرة على التحويلات المالية (Kangasniemi وآخرون، 2004 و 2006، Fiani) ونزعة العمالة الماهرة إلى العودة وتأثيرها على الإنتاجية ونشر التكنولوجيا (Commander وآخرون، 2004). وعموماً تختم هذه المؤلفات بالقول بأن لهجرة العاملين المهرة بعض التأثيرات الإيجابية على البلدان النامية. وبعبارة أخرى، فإن الأثر الإيجابي يجعل هجرة العقول بمثابة جذب للكفاءات من ناحية المردود⁴⁷.

ومن جهة أخرى، يسلط هذا الجزء الضوء على تحديات الهجرة التي تواجه الاقتصاد الأردني من حيث الاستفادة من اليد العاملة ذات المهارات العالية. ويقدم القسم الثاني سرداً موجزاً عن خلفية الهجرة الأردنية. أما القسم الثالث فيذكر عدداً من التحديات التي يجب التصدي لها إذا ما أراد الاقتصاد الأردني الحفاظ على الفوائد المكتسبة من وراء المهاجرين الأردنيين (ذوي المهارات العالية) أو تعظيمها.

ثانياً. الهجرة الأردنية: معلومات أساسية

في أعقاب حرب عام 1973 بين العرب وإسرائيل وارتفاع أسعار النفط، بدأت الدول العربية المنتجة للنفط العديد من الخطط التنموية الطموحة والتي تطلب تنفيذها قوى عاملة. ولمواجهة هذا التحدي، قامت جميع دول الخليج العربي بتشغيل عمال وافدين (بمن فيهم القادمون من الأردن). وبالتالي أصبحت منطقة الخليج العربي وجهة رئيسية للعمال المهاجرين. فعلى سبيل المثال، استضافت هذه المنطقة في عام 2005 نحو ما نسبته 10.4% من عدد المهاجرين الدوليين في العالم وأكثر من 26% من مجموع المهاجرين في البلدان الأقل نمواً.

⁴¹ See, for example, Lucas and Stark (1985), Fiani (1994 and 2002) and Higgins et al. (2004).

⁴² See, for example, Adams (2005) and Adams and Page (2005).

⁴³ See, for example, Hanson (2003) and Chami et al. (2003).

⁴⁴ See, for example, Cox et al. (2003), Cordova (2005) and Mckenzie and Rapoport (2005).

⁴⁵ See, for example, Woodruff and Zenteno (2004) and Parrado (2004).

⁴⁶ See, for example, Chami et al. (2003).

⁴⁷ In addition to these works, the literature has examined the determinants of migration as well as the determinants of specific types of migrants such as highly skilled workers and graduates (see, for example, Biene et al., 2006 and Gungor and Tansel, 2007).

الأردن، شأنه شأن جميع الدول العربية، هو بلد حديث النشأة تأسس عام 1921 ضمن حدود رسمتها القوى الاستعمارية الأوروبية. وقد مرت المملكة الأردنية الهاشمية منذ نشأتها بالعديد من الاضطرابات الداخلية والخارجية منها حربا عام 1948 و 1967 مع إسرائيل. وقد أدت هاتان الحربان إلى تدفق عدد كبير من اللاجئين الفلسطينيين إلى الأردن. ونظرا إلى أن الأردن بلد صغير محدود الموارد، اتجه العديد من اللاجئين الفلسطينيين إلى الخليج العربي بحثا عن العمل. وبالطبع وجد اللاجئون الفلسطينيون الهجرة إلى الخليج لغرض العمل سهلة نسبيا إذ أنه في أعقاب ارتفاع أسعار النفط عامي 1973 / 1974 بدأت الدول العربية المنتجة للنفط العديد من الخطط التنموية الطموحة والتي تطلب تنفيذها قوى عاملة.

وعليه فلا ينبغي للمرء أن يستغرب إذا ما علم بأن تحويلات العمال غدت منذ منتصف عقد السبعينيات عاملا بارزا في تنمية اقتصاد الأردن. كما أن عدد الأردنيين العاملين في دول الخليج يقدر بنحو 400,000.

وبالنسبة إلى الظروف التي أدت بالأردن إلى الاعتماد على الهجرة والتحويلات المالية، يجب الإشارة إلى أن الاقتصاد الأردني يعاني على الدوام من مسألة البطالة. ويشار أيضا إلى أن الأشخاص المتعلمين إلى درجة عالية وحتى هؤلاء المتخصصين في المجالات الطبية والهندسية وعلوم الحاسوب يجدون صعوبة في الحصول على فرصة عمل في الأردن. ولهذا قامت الحكومات المتعاقبة في الأردن بتشجيع وتسهيل هجرة الأردنيين إلى دول الخليج. وهذا هو في الواقع السبب وراء قيام القطاع الخاص الأردني (والقطاع العام كذلك) بالاستثمار بشكل مكثف في قطاع التعليم لاسيما على المستوى الجامعي وهذا أيضا السبب فيما يقال بأن الاقتصاد الأردني لن يعاني من مشكلة هجرة العقول. بل على العكس من ذلك، تظهر الدلائل المقدمة بأن الاقتصاد الأردني قد نجح في جعل هجرة العقول بمثابة جذب للكفاءات من حيث المردود. وبعد كل ما قيل يبقى عدد من التحديات التي سوف تناقش في القسم التالي.

ثالثا. الهجرة والبطالة: التحديات

بما أن العديد من الأردنيين الذين يعملون في دول الخليج لا يشكلون ظاهرة خطيرة لهجرة العقول فإنه من الضروري بالنسبة للاقتصاد الأردني البحث في العديد من القضايا التي لم تدرس حتى الآن. وتشمل هذه القضايا ما يلي:

أولاً، ما هي الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للأردنيين العاملين في الخليج بما في ذلك أعمارهم وحالتهم الاجتماعية وعدد أعضاء أسرهم ومستواهم التعليمي وما امتنوه قبل هجرتهم.

ثانياً، ما هي السمات الرئيسية للهجرة الأردنية إلى بلدان الخليج بما في ذلك أسباب الهجرة وطول المدة الزمنية التي يقضيها المهاجر في العمل في الأردن وخارجه وفيما إذا كانت الزوجة عاملة أم لا وإذا كانت الزوجة (والأطفال) تعيش مع رب الأسرة وكذلك نوع العمل الحالي والوضع من حيث الضمان الاجتماعي.

ثالثاً، ما هي خبرات الأردنيين العاملين في منطقة الخليج من حيث ديناميات ظروف سوق العمل التنافسية. وبعبارة أخرى، هل يواجه الأردنيون منافسة أكبر على العمل الذي يؤدونه من قبل رعايا الدول الأخرى. وبغض النظر عن الجواب على هذه المسألة فإن معرفة ظروف عمل الأردنيين في الخليج ينبغي أن تمكن واضعي السياسات الأردنيين من رسم خطط بعيدة المدى لتعظيم عوائد الهجرة.

رابعاً، من الجدير البحث في التحويلات المالية بالعملة الأجنبية بما في ذلك متوسط الدخل المكتسب والمبالغ التي تصل إليها التحويلات وطرق التحويل ولمن ترسل هذه التحويلات وفيما تستخدم وكذلك عدد من الأسئلة التي تهدف إلى التوصل إلى بعض التقديرات بشأن التحويلات "غير الرسمية".

ختاماً، وبالاستناد إلى نتائج بحث كهذا يمكن للسلطات الأردنية أن تعمل على تعزيز الأثر الإيجابي للهجرة والتحويلات المالية على الاقتصاد الوطني. فعلى سبيل المثال، هل تختلف الخصائص الديموغرافية للأردنيين العاملين في بلدان مختلفة في الخليج؟ هل لديهم خبرات عملية متقاربة أو وظائف أو أنماط تحويل متشابهة؟ ما الذي يمكن فعله للحد من الوسائل غير الرسمية لإرسال التحويلات المالية؟ ما هي المحددات الأساسية للتحويلات المالية وما الذي يمكن فعله لزيادتها؟ هل يستخدم الأردنيون العاملون في الخليج تحويلاتهم المالية لتأسيس مشاريع تجارية صغيرة ومتوسطة الحجم في الأردن؟ هل يستخدم الأردنيون أموال تحويلاتهم في الاستثمار في شراء الأصول كالأراضي والإسكان؟ فإذا كانت الإجابة بنعم، إذن هل تؤدي هذه الملاحظة إلى رفع أسعار الممتلكات بما "يضر" الأردنيين العاملين محلياً؟ أين يقوم الأردنيون بتحويل أموالهم؟ هل ترسل التحويلات إلى العاصمة عمان بشكل رئيسي أم تنتشر في جميع أنحاء المملكة؟

وبالإضافة إلى ما سبق، يجب ذكر أن التغيرات الديموغرافية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (مينا) لا تزال تحدي الرئيسي بالنسبة لجميع الأردنيين (والاقتصاد الوطني كذلك) العاملين في منطقة الخليج. فمن المعلوم على سبيل المثال بأن حجم القوة العاملة في المملكة السعودية العربية يتوقع أن يرتفع خلال العامين المقبلين من 7.31 مليون عامل إلى 14.25 مليون عامل. وبالمثل، من المتوقع أن يرتفع حجم القوة العاملة بنحو 93 % و 68 % على التوالي. وتعني هذه الأرقام أنه يجب على بلدان منطقة

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بشكل عام خلق عدد ضخم من فرص العمل الجديدة لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وعلاوة على ذلك، تشير هذه الملاحظات الديموغرافية إلى أن الأردنيين العاملين في الخليج سيواجهون منافسة أكبر على وظائفهم من (رعايا الخليج) المحليين وآخرين غيرهم (المصريين). وبعبارة أخرى، لا يكمن التحدي الذي يواجه الأردن في الحد من هجرة العقول وإنما في كيفية الإبقاء على (وربما زيادة) عدد أولئك الأردنيين العاملين حالياً في منطقة الخليج. وبإمكان الأردن من خلال توفير إجابات دقيقة عن القضايا البحثية المذكورة أعلاه أن يواجه التحدي المتمثل في الهجرة.

Adams, R. (2005), "Remittances, Household Expenditure and Investment in Guatemala", World Bank Policy Research Working Paper 3532.

Adams, R. and J. Page (2005), "The Impact of International Migration on Poverty", in S. Maimbo and D. Ratha, eds., *Remittances. Development Impact and Future Prospects*, The World Bank Washington: 277-306.

Beine, M., F. Docquier and H. Rapoport (2001), "Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence", *Journal of Development* 64: 275-89.

Beine, M., F. Docquier, and H. Rapoport (2003), "Brain Drain and LDCs' Growth: Winners and Losers", The Institute for the Study of Labour (IZA), Discussion Paper No. 819, Germany.

Beine, M., F. Docquier and H. Rapoport (2006), "Alternative Measures of the Brain Drain", Research Report, World Bank, Washington DC.

Chami, R., C. Fullenkamp, and S. Jahjah (2003), "Are Immigrant Remittance a Source of Capital for Development", IMF Working Paper 189.

Commander, S., M. Kangasniemi and A. Winters (2004), "The Brain Drain: Curse or Boon? A Survey of the Literature", in R. Baldwin and L. Winters (eds), *Challenges to Globalization: Analyzing the Economics*, NBER Economic Research Conference Report Series, Chicago and London, University of Chicago Press.

Cordova, L. (2005), "Globalization, Migration, and Development: The Role of Mexican Migrant Remittances", *Economia*, Forthcoming.

Cox, D., E. Alejandra, and M. Ureta (2003), "International Migration, Remittances and Schooling: Evidence from El Salvador", *Journal of Development Economics* 72: 429-461.

Fiani, R. (1994), "Workers Remittances and the Real Exchange Rate", *Journal of Population Studies* 7: 235-245.

Fiani, R. (2002), "Migration, Remittances, and Growth", Unpublished Paper, University of Brescia.

Fiani, R. (2006), "Remittances and the Brain Drain", The Institute for the Study of Labour (IZA), Discussion Paper No. 2155, Germany.

Gungor, N. and A. Tansel (2007), "Brain Drain from Turkey: The Case of Professionals Abroad", Turkish Economic Association, Discussion Paper No. 2007/2.

Hanson, H. (2003), "Emigration, Remittances, and Labor Force Participation in Mexico", Paper Commissioned by the Inter-American Development Bank.

Higgins, M., L. Hysenbegasi, and S. Pozo (2004), "Exchange-Rate Uncertainty and Workers' Remittances", *Applied Financial Economics* 14: 403-411.

Kangasmieni, M., A. Winters and S. Commander (2004), "Is the Medical Brain Drain Beneficial? Evidence from Overseas Doctors in the UK", Manuscript, Center for Economic Performance, London School of Economics.

Lucas, R. and O. Stark (1985), "Motivations to Remit: Evidence from Botswana", *Journal of Political Economy* 93: 901-918.

Martin, P. (2006), "The Trade, Migration, and Development Nexus", plmartin@ucdavis.edu.

McKenzie, D. and H. Rapoport (2005), "Migration and Education Inequality in Rural Mexico", Paper Commissioned by the Inter-American Development Bank.

Mohapatra, S., D. Ratha, and Z. Xu (2007), "Migration and Development Brief 2 – Development Prospects Group", Migration and Remittances Team, The World Bank.

Parrado, E. (2004), "U.S. Migration, Home Ownership, and Housing Quality", in Durand, J. and D. Massey, eds., *Crossing the Border*, New York: Russel Sage Foundation: 63-320.

Woodruff, C. and R. Zenteno (2004), "Remittances and Microenterprises in Mexico", IR/PS Working Paper. Graduate School of International Relations and Pacific Studies, University of California-SanDiego.

الفصل الثالث هجرة العقول وجذب الكفاءات: إيطاليا

ماريدا جيسوماريا
سارة دي أنجليس
رابطة جراميلوت المتعددة الثقافات

أولاً. مقدمة

كانت إيطاليا وما تزال بلداً يتميز بتدفق عدد كبير من الباحثين وغيرهم من أصحاب الخبرة ذوي الكفاءة خارجه. ومع ذلك، فإن هذا التدفق في الموارد البشرية العاملة في العلوم والتكنولوجيا يمكن أن يعوض ولو جزئياً على الأقل عن طريق التدفق الموازي للباحثين الأجانب.

وتكون الوجهة المحتملة لهؤلاء المتدفقين حتماً مؤسسات البحوث حيث لن تعرقل انخراط الباحثين الأجانب الحاجة إلى التدريس باستخدام لغة ليست منتشرة على نطاق واسع كالإيطالية (كما يحدث في الجامعات) ولا قلة استثمارات القطاع الصناعي الإيطالي في البحوث. وكذلك فإن العديد من المؤسسات البحثية العامة الإيطالية تعد من دون شك مراكز للتفوق في القطاعات العلمية التي تشغل فيها، وعليه فإن يكون هناك ضعف في القدرة على جذب الباحثين الأجانب إذ يبدو في الواقع أن إيطاليا لا تزال غير مدركة تماماً للقيمة والعوائد المترتبة على استضافة الطلاب الأجانب حيث لم يتم للأمن اعتماد سياسيات محددة لتطوير هذا المورد.

تسمح جميع البلدان الأكثر تقدماً لكفاءاتها بالمغادرة وتقوم بالمقابل بتشغيل آخرين من الخارج. وتتميز إيطاليا بالنقص في جذب الكفاءات، إذ في أوروبا وحدها تستقطب إيطاليا عاملين متقنين وعالي المهارات أقل بعشرة أضعاف (0.33 %) مما تصدره (3.44 %) ناهيك عن الهجرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية والتي تستأثر بما نسبته 4 %. وبأقل مما نسبته 2 % من الباحثين الزائرين الأجانب (أقل بثلاثين مرة منها في الولايات المتحدة الأمريكية، وأقل بعشر مرات منها في ألمانيا والتي هي في وضع جيد) تقع إيطاليا في المراكز الأخيرة فيما يتعلق بالتبادل الدولي للكفاءات.

إن مخزون الكفاءات المتنقل في جميع أنحاء العالم أخذ في الازدياد، إذ كان عدد الدارسين 1.5 مليون في عام 2001 قادمين من 75 بلداً، وتتوقع منظمة اليونسكو أن يصل هذا العدد إلى 8 مليون عام 2025. كما أن الجهات ليست أمراً مفروغاً منه على الإطلاق كما كان الحال قبل عقد من الزمان، حيث حولت سياسة منح التأشيرات في الولايات المتحدة الأمريكية (بعد أحداث الحادي عشر من أيلول/سبتمبر) مسار آلاف الكفاءات لوجهات أخرى في أوروبا وللنمور الآسيوية ولكن إيطاليا لا تزال من بين أقل البلدان المرغوبة.

تتمتع إيطاليا بسمعة دولية حسنة فيما يتعلق بالتعليم،⁴⁸ ولكنها تعتبر بيئة غير ودودة للعمل والبحث. وبين أعوام 2000 و 2004 ازداد عدد الطلاب الأجانب في إيطاليا بنسبة 63 %، كما تضاعفت تقريباً أعداد الطلبة الأجانب المتخرجين بين أعوام 2002 و 2005 إلا أنه من الصعب حساب عدد أولئك الأجانب بقوا في مراكز بحوث وشركات إيطالية بعد التخرج.

وكان هناك حتى عام 2005 قانون يمنع الأجانب من الالتحاق في دورات تخصصية في الجامعات الإيطالية. ويبلغ عدد المدرسين الأجانب العاملين في جامعات إيطالية بضع عشرات حتى في جامعات مثل Ca' Foscari في البندقية والمشهورة بمستوى عال من الدولية فحضور المدرسين الأجانب فيها لا يتجاوز 2 % من حجم هيئة مدرسيها، في حين تتراوح هذه النسبة في الجامعات الأمريكية أو البريطانية بين 30 و 70 %. فدعوات التقدم للمنافسة على التعيين⁴⁹ concorsi في الجامعات تنشر في الجريدة الرسمية فقط، حتى أنها لم تكن متاحة على شبكة الإنترنت إلا منذ بضع سنين خلت، ومع ذلك فهي باللغة الإيطالية فقط. والجامعات التي تنشر من تلقاء نفسها إعلانات التقدم للمنافسة على شبكة الإنترنت ليست كثيرة. فقد نجح عدد قليل جداً من الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية (Bocconi in Milan, University of Trento) في الأونة الأخيرة في الحصول على استثناءات قانونية من أجل

⁴⁸ توجد في إيطاليا مؤسسات للتفوق ومدارس للتعليم العالي أنشئت على الطراز الفرنسي "المدارس العليا" وجدت لمواكبة البلدان الأوروبية الأخرى والولايات المتحدة الأمريكية. وهي مؤسسات مكرسة لفن التعليم على مستوى الدكتوراه وما بعده ومزودة بهيئة تدريسية دائمة وكذلك حساباتها وطاقمها الإداري المستقل الخاص بها. وهذه المؤسسات هي Istituto Italiano di Scienze Umane di Firenze, Scuola Superiore di Catania, Istituto di Studi Avanzati di Lucca, Scuola Normale Superiore di Pisa, Scuola Superiore Sant' Anna di Pisa, Istituto Superiore Universitario di Formazione Interdisciplinare di Lecce, Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia, Scuola Internazionale di Studi Avanzati di Trieste.

⁴⁹ تستمر التعيينات في الجامعات الإيطالية سنة واحدة إجمالاً وبالكاد تتمتع بمعايير شفافة حيث إن ما ينظر إليه كمؤهلات هو المشاريع البحثية التي نشرت قبل فترة طويلة عوضاً عن العمل الحالي (الفترة الحالية والجاهزية من السيرة الذاتية) كما يتم إجراء المقابلات باللغة الإيطالية (فالدراس الممكنة ستكون فقط باللغة الإيطالية كذلك)

منح الباحثين ذوي المستوى الرفيع أجورا متناسبا وقدراتهم والمعايير الدولية عوضا عن إعطائهم الأجر الأساسي الذي يمنح للقدامين الجدد⁵⁰.

أما في الإطار الدولي فلم يعد توفر السلع الأساسية هو ما يعتبر أكثر قيمة في المنافسة العالمية وإنما توفر رأس المال البشري والأفكار والقدرة على الابتكار.

ثانيا. هجرة العقول: عقول في القفص⁵¹

نشرت الصحافة الإيطالية وبعض المقالات ذات الطابع الأكاديمي مؤخرا حول عدم ارتياح وتململ الكثير من خريجي الكليات الإيطالية الذي يجبرون على العمل خارج إيطاليا بسبب عدم توفر فرص العمل والبحث فيها (انظر على سبيل المثال Severgnini 2002, Dulbecco 2001, ADI 2001). ويذهب البعض بالقول بأن جزءا من المشكلة يكمن في الافتقار إلى الدعم المالي والحوافز المناسبة لإجراء البحوث. وفي إيطاليا تعد الموارد المكرسة في القطاعين العام والخاص لإجراء البحوث أقل وأضعف إنتاجا منها في الاقتصادات المتقدمة الأخرى. ومع ذلك فإن وضع قطاع الأبحاث في إيطاليا والذي ما زال يعمل فيه عدد قليل جدا من خريجي الكليات الإيطالية ليس العامل الوحيد الذي يدفع "العقول الإيطالية" للهجرة أو البقاء في الخارج بعد الدراسة في الجامعات الأجنبية. ويتوافر في سوق العمل الإيطالي مزيج من المؤسسات والتقاليد التي تحمي أولئك العاملين أصلا وتضر بأولئك الباحثين عن فرص عمل. وتواجه هذه الخصائص أيضا شريحة سوق العمل عالية المهارات وتكون أكثر تأثيرا على المتخرجين الشباب الباحثين عن أول عمل لهم. وهكذا، فإن الشباب المقبلين على التخرج هم الأكثر تأثرا بانعدام التنافسية وممارسات التوظيف الشفافة. ولا تزال الصلات الشخصية والعائلية الأداة السائدة المستخدمة في العثور على العمل الأول. ومع ذلك وبالرغم من الدلائل المحكية المنتشرة حول "هجرة العقول" من إيطاليا، إلا أن هناك حاجة لتحليل احصائي أكثر دقة من أجل تحديد حجم ("وصف") هذه الظاهرة. ومن الممكن تحديد حجم تدفق الإيطاليين على التعليم نحو البلدان الأجنبية باستخدام، على سبيل المثال، بيانات ممثلة وموثوق بها متأتية من سجل الإيطاليين في الخارج (AIRE). وتحتوي قاعدة البيانات هذه على معلومات عن الملامح الشخصية كمستوى التعليم ومسقط الرأس وسنة الهجرة وما إلى ذلك لجميع الإيطاليين المتواجدين في الخارج حاليا. وهي قاعدة البيانات الأشمل عن الإيطاليين المقيمين في الخارج ويكون الوصول إليها من خلال وزارة الشؤون الداخلية الإيطالية.

ومن الممكن حصر أسباب هجرة العقول الإيطالية في أساسين منطقيين:

الأول يتعلق بموقف السياسيين الإيطاليين من البحث العلمي. ففي ظل نظام يقوم بشكل رئيسي على العلوم الإنسانية، يؤمن رجل السياسة العادي بأنه لا يمكن أن يكون للعلوم تأثيرا مفيدا وفوريا على المجتمع وبأن معظم البحث العلمي بالتالي لا يستحق تمويل الحكومة له.

في عام 2005، استثمرت إيطاليا ما نسبته 1٪ من الناتج المحلي الإجمالي فقط في البحوث، ولكن على العموم، لا يختلف الإنفاق العام على البحوث كثيرا عما هو الحال في البلدان الأخرى. فالإنفاق العام على البحث والتطوير يعادل 0.5٪ من الناتج المحلي الإجمالي في إيطاليا مقارنة بما نسبته 0.6٪ في اليابان و 0.7٪ في الولايات المتحدة الأمريكية و 1.1٪ في الاتحاد الأوروبي. ولكن الفرق كبير في الإنفاق الخاص في مجال البحث والتطوير والذي لا يتجاوز 0.5٪ في إيطاليا بينما يصل في اليابان إلى 2.4٪ وفي الولايات المتحدة الأمريكية إلى 2٪ وفي الاتحاد الأوروبي إلى 1.1٪.

فمن الطموح جدا إذن تحقيق إنفاق على البحوث يصل إلى 2.5٪ من الناتج المحلي الإجمالي وأن يكون ما يعادل ثلثيه ممول من قبل القطاع الخاص وذلك بحلول عام 2010.

أما الأساس المنطقي الثاني فينعلق بالنظام الأكاديمي والوسط الأكاديمي الذي ينظر إليه باعتباره مرتعا للمحسوبية والبيروقراطية والفساد. وهاتان الفرضيتان مترابطتان، إذ تم بالتأكيد اللجوء إلى درجة معينة من المحسوبية والفساد بسبب التمويل القليل الذي أجبر الوسط العلمي الأكاديمي على إدارته نظرا إلى أن التمويل الحكومي لم يكن يوما سخيا.

وتواجه الجامعات مثل هذه المشاكل بسبب قلة الحوافز المقدمة إلى الأساتذة بهدف الارتقاء بأداء مؤسساتهم التعليمية والتي تعود بدورها إلى فرص التشغيل المضمونة وعدم وجود إجراءات جزائية فعالة. وكمراكز البحوث العامة، تعتمد الجامعات بشكل كبير على التحويلات المقدمة من الدولة والتي لا ترتبط بالأداء. فالتحويلات المرتبطة بالأداء يمكن أن تذكي التنافس بين المؤسسات

50

Smargiassi M., *Porte chiuse ai cervelli stranieri*, Repubblica, Dec. 2006.

51 هذا العنوان مأخوذ من مجموعة قصصية لعشرين باحثا إيطاليا نشرت في مطلع عام 2003 وهي تدور حول حكاية واحدة مشتركة تقول: تنديد أكبر، نافذة تطلع على الصعوبات التي يواجهها الشباب كل يوم في مجال البحوث في إيطاليا، ومصدر لمفاجآت حزينة. وهو اليوم من لقطات الكفاح اليومي من أجل البقاء. وهذه المبادرة هي مجهود من رابطة طلاب الدكتوراه في إيطاليا والتي تأسست قبل أربع سنوات، (Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani) (ADI).

وبالتالي ترفع من مستوى جودتها. ولرفع مستوى الجودة إلى حد أبعد، ينبغي أن يخضع أعضاء هيئة التدريس بالمثل إلى أنظمة ترقيّة ورواتب قائمة على أساس الجدارة.

ومما يغدو أكثر فأكثر شيوعاً بين الباحثين الأكاديميين العاملين في إيطاليا هو إرسال "تلاميذهم" إلى الخارج لقضاء فترات طويلة في حين الانتظار إلى أن يشغل منصب في مراكزهم البحثية. وبالرغم من اعتبار الصحافة لأولئك الباحثين الشباب جزءاً من ظاهرة هجرة العقول في الوقت الحاضر، إلا أنه من الأكثر ملاءمة تصنيفهم على أنهم من مجموعة المهاجرين المقيدون والأوفر حظاً والذي مألهم العودة إلى الوطن.

يفسر تدني حصة الإنفاق الخاص على البحث والتطوير بشكل رئيسي المستوى المتدني نسبياً لكثافة البحوث في إيطاليا. وتترجم هذه الكثافة المتدنية إلى عدد قليل من الباحثين في قطاع الأعمال. ويمكن لتخصص الصناعة الإيطالية في القطاعات التقليدية والناضجة أن يستأثر جزئياً بهذه النتيجة.

وفي واقع الأمر هناك عائق آخر يتمثل في صغر حجم غالبية الشركات الإيطالية. فالشركات صغيرة الحجم تقوم غالباً على العائلة وهي أقل ميلاً للقبول بمشاركة المؤسسات المالية والاستثمارية برأس مالها الأمر الذي كان سيمثل مصدراً حيويًا لتمويل البحث والإبداع. ومما لا شك هو أن عدم الاستثمار في البحث والتطوير من قبل الشركات الإيطالية يظهر بأن الهيكل القطاعي للاقتصاد الإيطالي – الذي يعاقب القطاعات ذات كثافة البحث والتطوير العالية – وهيكل أعداد الشركات التي – في حالات مساواة القطاع أيضاً - يميلان لأن يكونا أصغر حجماً بالمقارنة مع غيرهما وأن يستثمرا أقل على البحث والتطوير مقارنة مع غيرهما⁵².

ومن بين حجم العمالة الإيطالية عالية المهارات والقاطنة في الخارج في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبالغ تعدادها حوالي 300,000، يعيش 45% في أمريكا الشمالية (وتحديداً 32% في الولايات المتحدة الأمريكية و 12.6% في كندا). بينما يعيش 40% في أوروبا (9.3% في فرنسا و 8% في المملكة المتحدة و 6.9% في سويسرا و 6.2% في ألمانيا). أما خارج أوروبا فتعد أستراليا البلد الأكثر جذباً للإيطاليين بينما البلدان الآسيوية وهي تضم حسب منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (اليابان وكوريا الجنوبية وتركيا) تستقطب 0.6% فقط⁵³. وتؤكد هذه البيانات إلى أن المشكلة في إيطاليا لا تكمن في مسألة هجرة العقول بل في النسبة العالية لليد العاملة الماهرة من أولئك الذين تغربوا، وهذه الظاهرة تخص على وجه التحديد حقل البحث العلمي الجامعي.

ثالثاً. الانتقال من هجرة العقول إلى تبادل الكفاءات: أي استراتيجيات؟

إيطاليا هي البلد الأوروبي الذي يستأثر بأقل عدد من الطلاب الجامعيين القادمين من البلدان الأخرى وأقل عدد من الأجانب المنخرطين في أنشطة العلوم والتكنولوجيا⁵⁴ كما أن نسبة المتخرجين الإيطاليين المهاجرين تعادل عشرة أضعاف نسبة الطلاب الأجانب المتواجدين في إيطاليا. فالتدقق في عدد المهاجرين المؤهلين إذن غير متناظر وهذا يعني أن الموارد البشرية الخارجة من البلاد تفوق عددياً تلك الوافدة إليها. وتستند هذه الحالة من التراجع إلى درجة متدنية من تدويل عمليات التدريب وإلى درجة متدنية أيضاً في الاستثمار العام والخاص في مجال البحث والتطوير.

وفي السنوات الأخيرة، وضعت إيطاليا بعض الأدوات والتدابير لعودة الباحثين الإيطاليين وقدم الدارسين الأجانب. إلا أن هذا لا يكفي لإعادة توازن المعادلة بين تدفقات هجرة الموظفين المؤهلين الخارجة والوافدة والتي سببتها سنوات من اتباع سياسة غير قادرة على المواصلة في البحوث والإبقاء على الموارد البشرية.

هدفت العملية التي سميت "معيد العقول"، والتي أطلقتها وزارة الجامعات والبحوث في إيطاليا⁵⁵ (بمرسوم وزارى في 26/01/2001) إلى جذب العلماء الإيطاليين و/أو الأكاديميين الأجانب العاملين في قطاع الأبحاث في الخارج من أجل العودة إلى إيطاليا. وقد جلب برنامج "عودة دخول العقول" الممول من قبل الدولة دارسين أجانب وإيطاليي المولد مقيمين في بلدان أخرى وذلك إلى الجامعات الإيطالية بعمود تمتد حتى ثلاث سنوات للقيام بأنشطة بحثية وتعليمية.

52 ومما لا معنى له هو أن يكون هناك أهداف عالية للبحث والتطوير إذا ما زالت إيطاليا محرومة من عوامل الإنتاج هذه، خاصة اليد العاملة الماهرة، التي تساعد على النمو في القطاعات عالية التقنية. فمن الضروري أن تحدث نقطة تحول للخروج من تلك الحلقة المفرغة حيث انخفاض العرض على رأس المال البشري يؤدي إلى شكل من التخصص منخفض التقنية والذي بدوره يثبط الطلب على رأس المال البشري. وهنا تظهر الحاجة إلى تحرك مزدوج: على صعيد العرض، مع سياسة أفضية لدعم الابتكار والتدريب وتدويل الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم عن طريق إيجاد منافع جديدة في التكنولوجيا المتطورة وتسجيل براءات الاختراع والاستثمار في رأس مال المجازفة؛ وعلى صعيد الطلب على رأس المال البشري عن طريق استثمارات أكبر في التعليم العالي.

53 وفقاً لبيانات الاتحاد الأوروبي (الإدارة العامة للبحث 2003) يعمل حوالي 34,000 مغترباً إيطالياً في ميدان العلم والتكنولوجيا في بلدان أوروبية أخرى مثل ألمانيا (15,000) وفرنسا وبلجيكا (أكثر من 5,000) والمملكة المتحدة (أكثر من 4,000).

54 العلوم والتكنولوجيا

55 وزارة الجامعات والبحوث في إيطاليا

ولكن كانت آثار هذه العملية مخيبة للأمال بعض الشيء: إذ وفقا لوسائل الإعلام، لم يشارك سوى 466 باحثا وأستاذًا (منهم حوالي 300 إيطالي) وهو ما يعادل حوالي 1 ٪ من الباحثين الإيطاليين في الخارج، وقد كان معظم أولئك المشاركين من الباحثين في مجال الفيزياء وعلوم الحاسوب.

وفي الواقع، قامت الحكومة بتعليق هذا البرنامج الخمسي في عام 2006 وذلك لعكس تيار هجرة العقول عن طريق التعاقد قصير الأجل في المناصب الأكاديمية، إلا أنها اختارت أن تدفع مقابل توظيف مناصب دائمة. وقد أثارَت هذه الخطوة انتقادات لاذعة من قبل قادة جامعات إيطاليا.

إلى جانب ذلك، يظهر وفقا لبيانات جمعتها مؤسسة CENSIS⁵⁶ عام (2002) بأن الدافع الرئيسي لهجرة ذوي المهارات العالية هو العمل في مجال بحثي متقدم في نهاية المطاف أكثر من العمل لمجرد راتب مغري في ظروف تفتقر إلى تعزيز البنى التحتية والمعدات العلمية.

حددت المبادئ التوجيهية لعام 2002 الخاصة بالبرنامج الوطني للبحوث الهدف الطموح بالنسبة للبحث والتطوير الخاص وهو إنفاق ما نسبته 1 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي بحلول 2006 والذي يعني أكثر من مضاعفة المعدل الحالي. لذا طبقت الحكومة إعفاءات ضريبية للأعمال التجارية التي تغطي ما نسبته 10 ٪ من الإنفاق على البحث والتطوير عام 2004 ("Tecno - Tremonti"). وقد أثر هذا الإجراء على الميزانية بما مقداره 650 مليون يورو (حوالي 0.05 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي). ومع ذلك فقد كان من غير المرجح أن تساعد الإعفاءات الضريبية الشركات الجديدة الابتكارية إذ تدفع هذه الشركات عادة ضريبة منخفضة أو حتى أنها لا تسد أي ضرائب في مستهل أنشطتها. وفي عام 2005 أدخلت تخفيضات ضريبية على نفقات الأفراد المتصلة بالبحث والتطوير. ومن التدابير الأخرى التي استهدفت الشركات الجديدة بشكل أساسي إنشاء صندوق ضمان عام وصندوق عام لرأس مال المجازفة للمشاريع الابتكارية بهدف تقليل المخاطر المالية التي قد تترتب على تمويل الشركات الجديدة وحفز القطاع الخاص في الوقت نفسه على تقديم رأس مال المجازفة والذي يصل إلى مستويات متدنية للغاية في إيطاليا. وعلاوة على ذلك، تم من خلال الاستعانة بالأموال العامة تنفيذ خطة لاستخدام التكنولوجيا الرقمية في المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم في قطاعات الخدمات بشكل رئيسي كالسياحة والتعليم والبحوث. وبالنهاية تم تعزيز البحث والتطوير التابعين للقطاع الخاص عن طريق إنشاء المناطق التكنولوجية والمشاريع التطبيقية الجديدة وتمويلها من قبل القطاع العام. وأخيرا، تم تعزيز البحث والتطوير الخاص عن طريق تطوير القطاع العام وتمويله لقطاعات تكنولوجية ومشاريع تطبيقية جديدة.

خصصت الحكومة في عام 2003 (مرسوم وزاري 20/3/2003) بعض الموارد لدعوة بعض الباحثين خارج البلاد إلى العودة إلى إيطاليا. وبعد هذه العملية، عاد 96 باحثا إلى إيطاليا. يتم اختيار المرشحين الراغبين في العمل لدى إحدى الجامعات الإيطالية عن طريق نظام *chiamata diretta* وليس عن طريق نظام *concorsi* المطبق عادة. وهذا البرنامج موجه للدارسين من جميع الجنسيات الحاصلين على درجة الدكتوراه في أي مساق أو ما يعادلها من الخبرة والذين مضى على إقامتهم في الخارج أكثر من ثلاث سنوات. وتكون هذه العقود مؤقتة لمدة أقلها سنتان وأقصاها أربع سنوات. ويستطيع الدارسون التقدم مباشرة إلى الجامعات التي هم على اتصال بها، أو إلى CRUI (مؤتمر عمداء جامعات إيطاليا) والذي يقوم بالتعرف إلى الجامعات الراغبة، أو التقدم مباشرة إلى لجنة التقييم لدى وزارة الجامعات والبحوث. ومن ثم يجب على الجامعات التقدم بطلب إلى وزارة الجامعات والبحوث. ومن خلال مداوات يعقدها مجلس عالي من الأكاديميين، تقوم الجامعات بدعوة الباحث المعني للعودة وتمول (ما نسبته 10 ٪ من تكاليف برنامج/برنامجها البحثي) وتوفر له/لها المرافق والموارد للتمكين من القيام بالبحث. لم تأخذ بعض هذه الجامعات التزام الحكومة الفعلي في هذا المجال على محمل الجد وطالبت بسياسة محددة لدعوة العلماء للعودة لا سيما أولئك الذين أثبتوا تميزهم وبراعتهم. واقتراحنا هنا هو إشراك الجماعة الأوروبية لتحقيق توازن في معدل النمو العلمي بما يشجع على عودة العلماء لبلدانهم الأصلية.

وتحت قانون الميزانية لعام 2004، تم تبني عدد من التدابير الإضافية: أ) امتيازات ضريبية للباحثين المغتربين الذي سيعودون إلى إيطاليا في غضون السنوات القليلة المقبلة (20 مليون يورو)؛ ب) مخصصات حكومية لهيئات البحوث العامة للاستثمار في البحوث والابتكار وتمويل برامج البحوث الصناعية (600 مليون يورو)؛ ج) تمويل للمنح الدراسية (20 مليون يورو) وعلاوات الجدارة (10 مليون يورو)؛ د) زيادة التمويل التشغيلي للجامعات الخاصة والحكومية (310 مليون يورو إضافية) وإعانات لتوظيف الباحثين (40 مليون يورو)؛ هـ) 20 مليون يورو لتمويل تنفيذ مشاريع بحثية وطنية وعامة؛ و) تدشين المعهد الإيطالي للتكنولوجيا *Istituto Italiano di Tecnologia* في جنوا (50 مليون يورو في عام 2004 و100 مليون يورو بعد ذلك كل عام لمدة عشرة أعوام). قد يساعد المعهد الإيطالي للتكنولوجيا - المقام على نموذج معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا في بوسطن والممول من وزارة الجامعات والبحوث ووزارة الاقتصاد - في ترسيخ العلاقات بين القطاع العام والقطاع الخاص فيما يتعلق بالمبادرات والموارد. إذ يشجع المعهد القطاع الخاص على القيام بدور فاعل في مجال التطوير التكنولوجي والتدريب على التكنولوجيات الرائدة

⁵⁶ تأسست مؤسسة Censis كمعهد دراسات وبحوث اجتماعية في عام 1964، وأصبحت مؤسسة معترف بها قانونا في عام 1973 من خلال مرسوم رئاسي. وهي تحظى بدعم ومشاركة عدد كبير من المؤسسات العامة والخاصة، وتقع في روما، ويتألف موظفوها من 30 باحثا تقريبا و15 مساعد بحثي.

من أجل حفز نمو الإنتاجية. ويصبو المعهد لأن يصبح مركزا علميا متقدما في التكنولوجيا وأن يستقطب الباحثين والخبراء من شتى أنحاء العالم.

وأخيرا، هناك سياسة ثالثة تتبعها الحكومة وتهدف إلى إنشاء شبكة (تسمى **DAVINCI Database Accessibile Via Internet dei ricercatori Italiani Non residenti in Italia ed operanti all'estero presso Centri universitari, laboratori industriali o organizzazioni Internazionali**) لتنظيم وضع العلماء الإيطاليين في الشتات. وكان الهدف إنشاء قاعدة بيانات يتسنى الوصول إليها عبر شبكة الإنترنت تنظمها وزارة الشؤون الخارجية وتحتوي على معلومات يتم إدراجها طواعية من قبل المشاركين فيها. وتقوم هذه الشبكة بجمع المعلومات حول مجتمع الباحثين الإيطاليين العاملين خارج البلاد فيما يتعلق بنشاطاتهم واهتماماتهم البحثية وقدراتهم. وفي الوقت الحاضر تضم الشبكة 1357 باحثا وعالما (منهم 427 في ألمانيا و295 في المملكة المتحدة و124 في فرنسا و119 في الولايات المتحدة الأمريكية). إلا أنه وبالمقارنة مع الشبكات العلمية الأخرى، لم تستخدم شبكة DAVINCI بعد إلى الآن في تطوير المشاريع. فهي تحتوي على قاعدة بيانات (غير مكتملة) عن الباحثين الإيطاليين في الخارج.

وبالإضافة إلى عملية "معيد العقول"، كانت هناك مبادرات أخرى منفصلة ومتفرقة تروجها السلطات المحلية والشركات الخاصة. ومن بين هذه المبادرات نذكر بعض العقود المؤقتة المتاحة للباحثين الشباب الراغبين في القيام بمشروع بحثي في بعض الشركات المحلية وكذلك المنح الصغيرة لإجراء الدورات التدريبية والمؤتمرات وحلقات العمل. وعلاوة على ذلك، تدعم المبادرات الخاصة كمؤسسة إيطاليا للتبرع عبر التلفزيون بعض الباحثين (نحو 20 إلى الآن) المقيمين خارجا والذين لديهم استعداد للعودة إلى إيطاليا.

تعتبر الفرص الجيدة المتوفرة للدراسة والتدريب العلمي في إيطاليا هي من يستقطب الباحثين الأجانب القليلين⁵⁷ الذين يفدون إلى إيطاليا وليست إمكانية الحصول على عمل مستقر في مجال البحث والتطوير أو وجود اتفاقيات ثنائية قائمة بين إيطاليا والبلدان الأخرى. يبقى معظمهم في إيطاليا لمدة تقل عن سنة واحدة و تبقى نسبة ضئيلة جدا منهم لأكثر من خمس سنوات.

ينتقل أبرع الباحثين، بغض النظر عن جنسياتهم، إلى البلدان حيث الدخول الأعلى والمخصصات الأكبر للبحوث والتي يترأس البحوث فيها أشخاص ممن لديهم القدرة على ذلك وحيث توفر البحوث نتائج وآفاق مستقبلية أفضل.

"تفتقر إيطاليا إلى نحو 20 ألف باحث ولكن يغادر كل عام 10 آلاف من خريجينا البلاد للعمل في الخارج، وإذا فإننا سوف لن نسد هذه الفجوة مالم نرحب بالباحثين الأجانب"، هذا ما قاله جيوسيبي ريموزي⁵⁸، مدير معهد ماريو نيغري Mario Negri Institute في بيرغامو⁵⁹، والذي يشير أيضا إلى التنظيم الهرمي في مدارس التخصص والذي لا يأخذ في عين الاعتبار معايير الجودة (إذ يجري اختيار الأساتذة بالاستناد إلى معايير بالكاد تكافئ الأفضل في حين أنه من الضروري وضع الجامعات في إطار المنافسة عن طريق جعل برامجهم مختلفة).

أما في مختبرات البحوث الإيطالية تصل نسبة الباحثين الأجانب إلى 2% فقط بدلا من 30% كما في نظيراتها البريطانية أو 10% كما هو الحال في إسبانيا. ويتمثل العائق الرئيس في البيروقراطية المفرطة والتي لا تجعل من السهل إدخال الباحثين الأجانب إلى إيطاليا وخاصة الباحثون الشرقيون (الصينيون والهنود)، ولكن حتى الأمريكيون منهم أو غير الأوروبيين على أي حال وذلك بسبب العناء في الحصول على تأشيرة الهجرة. وتتمثل بعض العوائق الأخرى بالمطالبة غير المنطقية بالعودة الفورية للاستثمارات في البحوث والتي بحكم طبيعتها تدر عوائد على المدى المتوسط والمدى البعيد، وكذلك بضالة حجم الاستثمارات.

تعتبر نوعية الباحثين الإيطاليين القلائل جيدة بما فيه الكفاية، إذ توجد هناك كفاءة على المستوى الفردي. ولكن ينعهد وجود نظام بحثي وكذلك الطلب على البحوث إذ لم يسبق وأن حُددت له أولوية.

بالكاد تستطيع إيطاليا استقطاب باحثين من البلدان الآسيوية والتي هي مسقط رأس أفضل الكفاءات الوافدة لبلدان كالولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأستراليا حيث يسود اشتغال الباحثين الشرقيين في مجالات الفيزياء والأحياء والكيمياء والهندسة.

أجرى المجلس الوطني للباحثين⁶⁰ مسحا⁶¹ في إيطاليا (تشرين الأول/أكتوبر 2003) يطرح أسئلة على الباحثين الأجانب العاملين في معاهد البحوث الممولة من قبل القطاع العام جامعا معلومات حول العلماء والمهندسين المتنقلين دوليا وطارحا أسئلة بهدف كشف

⁵⁷ يأتي 33% من الباحثين الأجانب المتواجدين في إيطاليا من دول الاتحاد الأوروبي لا سيما فرنسا وألمانيا وإسبانيا، بينما يأتي 35% من بلدان أخرى (أوروبا الشرقية وروسيا ورومانيا وألبانيا)، وتأتي نسبة قليلة من أمريكا الجنوبية والشرق الأقصى. وعلى وجه الإجمال فإن البلدان الأوروبية تميل لتوظيف أجانب من داخل أوروبا نفسها.

⁵⁸ الاقتباس موجود في المجلة نصف الشهرية ADUC – Cellule Staminali, n°115 عدد شهر حزيران/يونيو 2006 نقلت عن كلمة للأستاذ للمؤتمر الدولي يوم التنفس 2006 والذي عقد في أيار/مايو 2006 في بارما. يشتغل معهد ماريو نيغري Mario Negri Institute في بحوث علم الأدوية كما يعمل في مجال الأبحاث الطبية الحيوية.

⁶⁰ المجلس الوطني للباحثين هو هيئة كبيرة الحجم (تستخدم 8,082 شخصا منهم 4,085 باحثا فوق سن 50 في المتوسط، و1,120 موظفا إداريا) لكنها تواجه مشاكل تكمن في الإنتاجية العلمية الفعلية.

عوامل "الدفع" و"الجذب" وراء هجرة العلماء والمهندسين الدولية. وقد أعطى المسح الفرصة للمجيبين لتدوين ملاحظاتهم العامة حول إقامتهم في الخارج. وتم الاتصال بما مجموعه 459 معهدا بحثيا وكان أكثر من ربعهم يضم باحثين أجانب. وقد جاءت معظم الإجابات من المعاهد التي كانت تمثل حوالي 80 ٪ من النشاط البحثي للقطاع العام.

يشكل السن عاملا مؤثرا في طول فترة الإقامة: 44 ٪ من الأشخاص تحت سن الثلاثين خططوا للبقاء لسنة واحدة أو أقل، بينما خطط ما نسبته 36 ٪ للبقاء من سنة إلى ثلاث سنوات. واعتبر جميع الباحثين الأجانب تقريبا ممن هم دون الثلاثين إقامتهم في إيطاليا مؤقتة في حين أنه كلما ازداد سن الفئة العمرية ازدادت نسبة الباحثين الأجانب الذين عبروا عن نيتهم في البقاء في إيطاليا لفترة طويلة. وأعرب معظم الباحثين الحاصلين على منح عن خططهم للبقاء في إيطاليا لسنة واحدة أو من سنتين إلى ثلاث على أبعد تقدير وهو طول فترة منح الدراسية أو برامج الزمالة عادة. ويعد توفير عقد عمل مناسب في إيطاليا وسيلة فعالة لتأمين حضور طويل الأمد للعلماء الأجانب والمهندسين. وتبع الظروف الاقتصادية (كالرواتب على سبيل المثال) في أسفل سلم "الدفع" للأولويات وقد استشهد القليل بوجود صعوبات في العثور على عمل ملائم لمؤهلاتهم في بلدانهم على أنه السبب في الذهاب إلى إيطاليا. إذ يختار الكثير من الباحثين الأجانب إيطاليا بسبب وجود فرص للدراسة وبسبب سمعة المعهد (المعاهد) الجيدة في المجالات العلمية والتدريبية حيث شعر الكثيرون منهم بأن إيطاليا تحتل الطليعة في مجالهم البحثي. وهذه عوامل "جذب" واضحة بالنسبة لإيطاليا. وقد تم اعتبار توافر المعدات العلمية كعامل "جذب" بارز. وقد سمع الباحثون الأجانب بشكل عام عن فرصهم في إيطاليا بإحدى الوسيلتين التاليتين: دعوة مقدمة من المعهد أو عن طريق معلومات وردت من أحد الزملاء أو الأصدقاء. كما تم ذكر اعلانات التوظيف المنشورة في المجالات المتخصصة. أما الباحثون من مواليد الاتحاد الأوروبي فقد ذكروا الإنترنت وبرامج التحويل وكلاهما ذكره الباحثون الأجانب من غير مواليد الاتحاد الأوروبي ولكن بشكل قليل جدا، إذ أظهروا ميلا لأن يعثروا على فرصهم في المجالات المتخصصة بشكل أكبر من نظرائهم من مواليد الاتحاد الأوروبي. وقد تحدث العديد من المجيبين عن عوائق "العمل الورقي" والتي واجهتهم في الحصول على تصاريح وأوراق العمل. وهذا هو حال الباحثين من غير مواليد الاتحاد الأوروبي. وقد تم ذكر توافر السكن والتكاليف كأحد المشاكل من قبل ثلثي المجيبين، وقد كانت هي المشكلة الأكثر ذكرا من قبل العاملين القادمين من الاتحاد الأوروبي. كما قال نصف المجيبين بأنه لم تكن لديهم أي مشكلة مع العوائق اللغوية، وهذا يمكن إرجاعه جزئيا إلى استخدام اللغة الإنجليزية في الأوساط العلمية الدولية.

يتم اختيار المعاهد العلمية الإيطالية⁶² كوجهة لاستكمال التدريب على البحث من قبل الكثير من الأكاديميين الشباب من بلدان الاتحاد الأوروبي ولاسيما فرنسا وألمانيا وإسبانيا والتي لها جميعها تاريخ طويل من الروابط الثقافية الوثيقة مع إيطاليا. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المعاهد الإيطالية تستوعب تدفقات وافدة كبيرة من الأكاديميين الناضجين من بلدان أوروبا الشرقية وعدد من البلدان الأخرى خارج قارة أوروبا. ولكن بما أن عدد الباحثين الأجانب العازمين على الاستقرار على أساس دائم أو لفترة طويلة في إيطاليا قليل فإن إيطاليا أصبحت تستقطب عددا كبيرا من العقول المهجرة الوافدة والآتية حتى من بلدان ليست أقل تطورا اقتصاديا. وعموما فإن عوامل الجذب المهنية (أي الهيبة والمكانة العلمية للمعهد المضيف وتوفر مستوى عال من المرافق العلمية)، في حال ضمان رواتب معقولة، تعد السبب الأهم في حركة تنقل العلماء في حين أن إمكانية التطوير الوظيفي تبدو أقل جاذبية. وهذا فرق أساسي فيما يتعلق بالحالة العامة للعمالة الماهرة المهاجرة. وعلاوة على ذلك، يعد وجود الشبكات العلمية الدولية المحرك الرئيسي لهجرة الباحثين، بينما يتم عادة وبشكل عام توجيه العمالة الماهرة من قبل وكالات وسيطة.

ليس حجم رأس المال البشري ومستوى الابتكار التكنولوجي بالرغم من كونهما في ارتفاع هو ما قد يتوقعه المرء من بلد وصل مرحلة متقدمة في التنمية. إذ يجب على إيطاليا أن تواصل جهودها لرفع مستوى التعليم والتعليم العالي بالأخص. كما يجب بذل الجهود لإعطاء أولوية لـ Mezzogiorno من أجل تقليص الفروقات وتعزيز الإنتاجية. وفي الوقت الحاضر، يعد النظام التعليمي الإيطالي نظاما مركزيا للغاية، ويتساوى الإنفاق التعليمي على كل طالب وحسب المنطقة في كل مرحلة تعليمية رغم أن احتياجات الجنوب أكثر إلحاحا. فينبغي توجيه الأموال العامة نحو مناطق الجنوب حيث تتجلى الآثار الإيجابية للتعليم بصورة أكبر دون الأقاليم الأخرى وتمتد الفوائد إلى ما بعد الإنتاجية.

من المستبعد أن يكون تقديم المزيد من التمويل العام في هذا المجال مجزيا من الناحية الاجتماعية ما لم يتم تسريع عملية إصلاح الجامعات وإدارة مراكز البحوث العامة، وإدخال آليات موضوعية قائمة على أساس الجدارة، ومقابلة جهود القطاع العام بمشاركة أكبر من القطاع الخاص في تمويل الأبحاث التطبيقية.

⁶¹ جمعت البيانات من خلال هذا المسح الرائد الذي تم تنفيذه لصالح مشروع ERAMIT (حركة مجالات البحوث الأوروبية في إيطاليا)، الذي تموله اللجنة الأوروبية (إدارة البحوث) من خلال البرنامج الإطاري السادس للبحث والتطوير التكنولوجي، وتنسقه مؤسسة CRUI بالتشارك مع APRE والمجلس الوطني للباحثين. وكان الهدف الرئيسي من هذا المشروع هو إنشاء شبكات قطرية للمراكز لضمان نقل الباحثين مما يقدم المساعدة والمعلومات إلى الباحثين الأجانب بشأن إقامتهم في إيطاليا.

⁶² إلى جانب المجلس الوطني للباحثين والمعهد الإيطالي للتكنولوجيا ومعهد ماريو نيجري Mario Negri Institute ومراكز التثاق الجامعية المذكورة آنفا، تجدر الإشارة إلى IFOM (مؤسسة علم الأورام الجزيئي، وهي مركز أبحاث غير ربحي يستخدم تكنولوجيات متقدمة تأسست في ميلانو عام 2003)، DIBIT (إدارة التكنولوجيات الحيوية وتنتمي إلى معهد سان رافائيل في ميلانو وتكرس نفسها للقيام بالأبحاث الأساسية والانتقالية والسريرية؛ وتم تدشينها عام 1992)، المعهد الوطني الجديد لعلم الوراثة الجزيئي والذي ينتمي مؤسسة مستشفى ENEA، Policlinico, Mangiagalli and Regina Elena (وهي وكالة عامة تعمل في مجالات الطاقة والبيئة والتكنولوجيات الجديدة لتعزيز قدرة البلد التنافسية والتنمية المستدامة)، ASI (وكالة الفضاء الإيطالية).

AA.VV., "A Mobility Strategy for the European Research Area" and "Researchers in the ERA: one profession, multiple careers", Commission Staff Working Document, Implementation Report 2004, Brussels, Apr 2005.

AA.VV., *Brain Drain – Emigration Flows for Qualified Scientists'* surveys coordinated by MERIT (Wendy Hansen), CNR Rome (Sveva Avveduto), IKU Budapest (Annamaria Inzelt), Oct 2003.

AA.VV., *Italy*, OECD Economic Surveys, May 2005.

AA.VV., *Meno Brain Drain*, editoriale, Università di Camerino, Jun 2005.

AA.VV., *Programma Nazionale di Riforma 2006-2008*, Oct 2006.

Becker, O., S., Ichino A., Peri G., *How large is the brain drain from Italy?*, Mar 2003.

Beltrame L., *Realtà e retorica del brain drain in Italia. Stime statistiche, definizioni pubbliche e interventi politici*, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi di Trento, n°35, Mar 2007.

Brandi M. C., Cerbara L., *Foreign Researchers in Italy: Push and Pull Factors*, improved version of the paper published in Italian on Studi Emigrazione n°156 vol XLI, Dec 2004.

Faini R., Sapir A., *Un modello obsoleto? Crescita e specializzazione dell'economia italiana*, Fondazione Debenedetti, Feb 2005.

Giannoccolo P., "Brain Drain Competition" *Policies in Europe: a Survey*, Department of Economics, University of Bologna, Feb 2005.

Guerci C., M., *La scarsa cooperazione tra i difetti dell'Italia*, Il Sole 24 Ore, Jul 2002.

Mahroum S., *Brain Gain Brain Drain, an international overview*, Backgroundpaper for the Austrian Ministry for Transport, Innovation and Technology, Alpbach Technology Dialogue, 22. bis 23. August 2003.

Mannuccio Mannucci P., *Il futuro dell'Italia è nella ricerca*, editoriale, The Lancet, vol 1, n°3, May-Jun 2005.

Morano-Foadi S., Foadi J., *Symposium on Science Policy, Mobility and Brain Drain in EU and Candidate Countries*, Centre for Study of Law and Policy in Europe, University of Leeds, Jul 2003.

Pistorio P., *Ripartiamo dalla ricerca*, IV Giornata della Ricerca, Confindustria, Sep 2006.

الفصل الرابع هجرة العقول وجذب الكفاءات: تركيا

الأستاذ نجدت تيمور و
الأستاذ المساعد نجدت ساغلام
معهد رابطة المجتمع المدني للتنمية

أولاً. مقدمة

بدأت أولى موجات هجرة العقول التركية في الستينات حيث كان الأطباء والمهندسون من أوائل المهاجرين. وخلال تلك الحقبة، كانت أوروبا المقصد الأكثر شهرة بالنسبة للمهنيين والأكاديميين الأتراك. ويعتقد أن حالة عدم الاستقرار السياسي والأزمة التي عاشتها البلاد، والانقلاب العسكري الذي تبع ذلك قد شجعت جميعاً على هجرة هؤلاء الأفراد من ذوي الكفاءات العالية.

وبما أن هجرة العقول قضية معقدة، فإن فهم الظاهرة أمر مرتبط بالسياق بشكل كبير. وهذا السياق قائم على العديد من الخصائص المتداخلة مثل الخصائص والنزعات الديموغرافية ومعدلات العمالة والبطالة والمستوى التعليمي العام، وخصوصاً مستوى تعليم القوة العاملة، ومستويات الثروة والفقر في البلاد ومستوى الرضى الشعبي (أي كيف يشعر الناس حيال أشياء مرتبطة بحياتهم) والإصلاحات في البحث والتطوير وقطاع التعليم العالي والمهارات اللغوية ونظام الرعاية الصحية المعمول به وما إلى ذلك. وإلى جانب هذه الخصائص، هناك أمور أخرى مثل التقاليد والعقلية الوطنية التي تشكل جزءاً كبيراً من سياق قضية هجرة العقول. وهذه الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية المحددة والمتداخلة تشكل الأساس للتحديات التي واجهتها قطاعات البحث والتطوير والتعليم العالي التركية في الفترة ما بين 1990-2007 والتي لا تزال تواجهها إلى اليوم. إن تحديد السياق الأوسع وفهم الصورة المعقدة يساعد على تيسير فهم ظاهرة هجرة العقول في تركيا.

وتتزعج هجرة الكفاءات العالية إلى تعزيز الرفاه لدى البلد المضيف بينما يظل أثر هذه الهجرة على رفاه البلد المصدر غير واضح. وعلى النقيض من ذلك، فإن هجرة ذوي الكفاءات المتدنية لها أثر غير واضح على رفاه البلد المضيف ويعزز الرفاه في البلد المصدر. وفيما لا ينبغي أن يؤدي ذلك إلى تضارب في المصالح بين البلد المصدر والبلد المضيف، إلا أن احتمال حصول هذا التضارب واضح. وهذا يطرح تساؤلاً: كيف يمكن التوفيق بين وضع البلدين في حال حدوث هذا التضارب؟⁶³

ثانياً. الهجرة التركية

بدأت هجرة العمال على نطاق واسع من تركيا إلى أوروبا بعد توقيع اتفاقية بين حكومتي تركيا وألمانيا الغربية عام 1961. وقد تزامنت هذه الاتفاقية مع طفرة اقتصادية ألمانية غربية وهجرة أعداد متزايدة من الأتراك داخلياً إلى المراكز الحضرية الرئيسية. وكان الهدف من الاتفاقية توفير العمالة المؤقتة غير الماهرة للاقتصاد الألماني، وهي ما عرفت "بالعمالة الضيفة" وفي نفس الوقت التخفيف من حدة البطالة في تركيا. وكان من المؤمل أن يعود هؤلاء العمال لتركيا وقد اكتسبوا مهارات جديدة تساعد على إعادة توجيه الاقتصاد التركي من اقتصاد زراعي ريفي إلى صناعي، وقد وقعت تركيا أيضاً اتفاقيات مماثلة مع دول غربية أخرى مثل النمسا وبلجيكا وهولندا وفرنسا والسويد. لكن العديد من هؤلاء العمال الضيوف خيبروا الآمال المتوقعة منهم بأن استقروا في البلدان المضيفة، بل وجلبوا عائلاتهم لينضموا إليهم. بالإضافة إلى ذلك، كان العمال المهرة هم من هاجروا.

وقد جاءت نهاية تشغيل العمالة التركية في أوروبا الغربية على يد التراجع الاقتصادي الذي تسببت به أزمة النفط عام 1973. لكن الكساد الأوروبي تزامن مع طفرة اقتصادية في الشرق الأوسط، مما سمح للعمال الأتراك بالهجرة إلى بلدان مثل ليبيا والسعودية والعراق. وكانت الهجرة نادراً ما تشمل عائلات بأكملها. وقد انخفض الوجود التركي في العراق (وبمستوى أقل في البلدان العربية الأخرى) مع نشوب حرب الخليج عام 1991. ولكن في أوائل التسعينيات، فازت شركات تركية بعقود في مجال الإنشاءات والصناعة في الاتحاد الروسي وأجزاء أخرى في كومنولث الدول المستقلة، مما خلق فرصاً للعمال والمهندسين والمختصين بالإدارة الأتراك.

⁶³ Jakob von Weizsäcker, WELCOME TO EUROPE, bruegelpolicybrief, ISSUE 2006/03, p.6.

وكنتيجة لهذه الهجرة، أصبحت التحويلات المالية التي يرسلها المهاجرون والعمال الأتراك من الخارج مصدراً رئيسياً للعملة الأجنبية بالنسبة للاقتصاد التركي منذ أوائل الستينيات. وقد تزايدت التحويلات بشكل مضطرد كنسبة مئوية من العجز التجاري التركي لتصل إلى أوجها عام 1994 عند 62.3 بالمائة وانخفضت إلى أدنى مستوياتها عام 2000 لتصل إلى 20.4 بالمائة.

وبعد انتهاء تشغيل العمال من تركيا، استمرت الهجرة التركية إلى أوروبا من خلال لم شمل العائلات في الثمانينيات والتسعينيات. وفي آخر فصول الهجرة، شهدت السنوات الأخيرة تزايداً في عدد المهنيين من ذوي المؤهلات العالية وخريجي الجامعات الذين يهاجرون إلى أوروبا أو كومنولث الدول المستقلة. واليوم يقدر بأن هناك ما يقرب من 3.6 مليون مواطن تركي يعيشون في الخارج، منهم 3.2 مليوناً في بلدان أوروبية، وفي ذلك زيادة جوهرية عما كان الحال عليه عام 1972 عندما كان عدد من يعيشون في أوروبا آنذاك 600.000 تركي.

إن عدد السكان الكبير في تركيا ومخاوف الهجرة على نطاق واسع من تركيا للاتحاد الأوروبي بعد الانضمام للاتحاد هو الحجة التي يطرحها بشكل متكرر من يعارضون عضوية تركيا في الاتحاد. بل إن هناك من يتحدث عن "طوفان" من الهجرة التركية إلى أوروبا الغربية عندما يتسنى لتركيا الانضمام للاتحاد الأوروبي وحرية التنقل للعمالة. تمتلك تركيا شعباً شاباً وتتسم بمعدل نمو سكاني أخذ بانخفاض مضطرد. وتبلغ نسبة القوة العاملة من البالغين إلى عدد السكان حالياً 65 بالمائة، وحسب التوقعات فإن هذه النسبة سوف تصل إلى 70 بالمائة عام 2025 قبل أن تبدأ بالتراجع.

ويمكن لأي تأجيل في بدء المفاوضات لدخول تركيا للاتحاد الأوروبي، ناهيك عن احتمالية رفض العضوية، أن يكون له أثر ضار على الاستقرار السياسي والاقتصادي التركي. فقد تصبح تركيا مرة أخرى مصدراً للهجرة من خلال اللجوء ولم تشمل العائلي والهجرة غير القانونية. فبدون آمال الانضمام للاتحاد، فإنه يحتمل أن تزيد الهجرة على المدى القصير والمتوسط. إن احتمالات الانضمام لن توقف الهجرة من تركيا، بل إنها ستستمر بلا شك. ولكن سياق الهجرة التركية وحجمها وتركيبها سوف تكون مختلفة جداً عما كان عليه الحال حتى الآن وعما سيكون عليه الحال إن حرمت تركيا من عضوية الاتحاد الأوروبي. فالسياق الجديد سوف يخلق فرص عمل أكثر في تركيا، وهذا سيرافقه فترة انتقالية طويلة بالنسبة لحرية تنقل الأفراد.

ثالثاً. عوامل هجرة العقول وجذب الكفاءات في تركيا

هجرة العقول أو رحيل رأس المال البشري هي هجرة الأفراد المدربين والموهوبين (رأس المال البشري) إلى دول أو مناطق أو سلطات أخرى بسبب الصراعات أو انعدام الفرص أو المخاطر الصحية في الأماكن التي يعيشون فيها. ويتوازي هذا مع مصطلح "هجرة رأس المال" والذي يشير إلى عدم استثمار الأموال في البلد حيث يعيش صاحب رأس المال وحيث كان قد جمع ماله. وسوف نناقش في هذا الفصل أسباب هجرة العقول من تركيا إلى الخارج، وهي أسباب لها علاقة بالاقتصاد والوضع الاجتماعي والسياسة التربوية والبطالة والعلوم والتكنولوجيا وغيرها.

1. لأسباب الاقتصادية والسياسية

تؤيد أنماط هجرة الكفاءات التوقع بأن انخفاض مستويات رأس المال البشري تبطئ التنمية الاقتصادية وأول آثار الهجرة هو بوضوح تناقص رأس المال البشري، وهو أمر يعيق النمو الاقتصادي المحتمل. ومن النتائج الأخرى تنامي الضغوط مطالباً بأجور أعلى من قبل العمال الباقين في البلاد، الأمر الذي يزيد من عدم المساواة⁶⁴.

ويبدو أن العولمة قد خلقت قوتين متناقضتين "التعاقد مع عمالة خارجية والهجرة الدولية" واللتين من المحتمل أن يكون لهما أثر موازن على الاقتصاد العالمي. فبينما نجد أن البلدان النامية تخسر العمالة الماهرة من خلال "هجرة العقول" لنظيراتها من البلدان المتقدمة، فإنها تكسب تحويلات المغتربين من تلك الدول. وفي الوقت نفسه فإن تشغيل عمالة خارجية من قبل البلدان المتقدمة قد خلق فرص عمل في البلدان النامية. ورغم أن الأثر النهائي للتعاقد مع العمال في أوطانهم لا يزال موضع خلاف تقريباً، إلا أنه من المحتمل جداً أن تتردد أعداد الشركات الساعية لتشغيل عمال في الخارج لما في ذلك من مزايا تتعلق بانخفاض الكلفة. ويحتمل أيضاً تزايد تدفق العمالة من البلدان النامية نظراً للطلب على "الهجرة البديلة" في البلدان المتقدمة⁶⁵.

⁶⁴ B. Lindsay Lowell and Allan Findlay, Migration Of Highly Skilled Persons From Developing Countries: Impact And Policy Responses Synthesis Report, International Migration Papers 44, International Labour Office, Geneva.

⁶⁵ Habibullah Khan & M. Shahidul Islam, Outsourcing, Migration, and Brain Drain in the Global Economy: Issues and Evidence, U21Global Working Paper No. 004/2006, September 2006.

تركيا مستمرة في تحسين أساسيات الاقتصاد الكلي فيها عام 2006، محققة نمواً غير منقطع للسنة الخامسة على التوالي. ويبلغ المتوسط الحسابي لمعدل النمو في السنوات 2006-2002 نسبة 7.8 %، وبلغ عام 2006 لغاية أيلول/سبتمبر 5.7 %، وهو معدل يعكس خط نمو مستدام على خلاف أنماط النمو المهزوزة في الماضي⁶⁶.

2. النزعات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية وظروف العمل في تركيا

يمكن لنوعية الحياة وظروف العمل أن تؤثر في هجرة العقول. وهناك مشاكل تتعلق بالمشاركة العمالية في كل من المدينة والريف. وهناك أدلة قوية على تراجع المشاركة العمالية تسير بدأ بيد مع التضرر الناتج عن الهجرة من الريف إلى المراكز الحضرية. ولحد كبير فإن هذا النمط مرتبط بالظروف المختلفة التي تواجهها الأسر في أماكن سكنها المختلفة. ولتبسيط الأمر، فإنه من الأسهل بكثير بالنسبة للرجال والنساء في المناطق الريفية أن يلبوا المعايير المستخدمة في تحديد مشاركة العمالة: أولاً بسبب سيادة الدور الزراعي وثانياً بسبب التداخل بين العمل والبيئة المنزلية في الأسر التي تعيش على الزراعة. وبالتالي فإن كافة أعضاء الأسرة يشاركون في النشاطات الإنتاجية التي تعتمد عليها الأسرة في معاشها. لكن الأسر التي تهجر إلى المدينة تجد صعوبة في الحفاظ على التواصل بين مجالات العمل السوقية والإنتاج غير السوقية. ويتخصص الأفراد في أحد هذين المجالين. كذلك فإن تزايد الفرص التعليمية يبقى الأطفال في المدرسة لفترة أطول، وينتج عن ذلك تناقص في أعداد المراهقين المشاركين في العمل. وأخيراً فإن المهارات المطلوبة للوظائف في المناطق الحضرية قد أدت إلى عملية مشاركة انتقائية.

ومن العوامل المؤثرة على هجرة العقول الرواتب. ففي تركيا تُفرض ضرائب مرتفعة نسبياً على العاملين (20.5 بالمائة) وأصحاب العمل (20.5-26 بالمائة) لتمويل الضمان الاجتماعي. وقد توصلت دراسة دولية مقارنة للضرائب على الرواتب إلى أن متوسط ما يفرض على الراتب من ضرائب هو أعلى بكثير من البلدان ذات الدخل المتوسط (25 بالمائة). وعندما تقارن الضرائب على دخل العمال والرواتب بين تركيا والدول الأوروبية ودول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإن هذا العبء النسبي يقع على حالة العائلة ومستوى دخل العامل.

بلغ عدد سكان تركيا 72 مليوناً عام 2006. ويسكن ما يقرب من ثلثي السكان (65 بالمائة) في المراكز الحضرية التي يزيد عدد سكانها عن 20.000 نسمة. وفي الفترة ما بين 1990 و2000، ارتفع عدد السكان بمعدل 1.83 بالمائة سنوياً. وكان معدل النمو السكاني في الحضر 2.68 بالمائة و0.42 بالمائة فقط في الريف. ويعزى هذا الفرق الواسع بين المعدل إلى الهجرة من الريف إلى المدينة.

وعلى موازاة النمو الاقتصادي في تركيا، فإن بنية سوق العمل تتغير أيضاً. وكما نشاهد في الجدول (1)، فإن توزيع العمالة من حيث القطاع يتطور لصالح قطاعي الصناعة والخدمات.

الجدول 1-4 تطور الحصص القطاعية في العمالة (بالمائة)

	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2014	2020
الزراعة	44,1	36,0	33,2	32,4	31,6	31,0	26,5	21,0
الصناعة	16,0	17,6	18,4	18,4	18,5	18,7	19,0	21,0
الخدمات	39,9	46,4	48,4	49,2	49,9	50,3	54,3	58,0

وقد يكون للعوامل الديموغرافية آثار مهمة على تدفقات الهجرة. ويشير العديد من الخبراء وعلماء الاجتماع المختصين في سياسات الاتحاد الأوروبي إلى أن نقص العمالة الماهرة الذي بدأ في الثمانينيات سوف يكون العامل الأساسي الذي يؤثر على أسواق العمل في أوروبا. والحقيقة المعروفة هي أن ازدياد عدد كبار السن في الدول الأوروبية في العقد الأول من القرن الحالي وتناقص مشاركة السكان الشباب في أسواق العمل سوف يؤدي إلى نقص كبير في العمال الماهرة في دول الاتحاد، حيث تتركز العمالة في القطاعات الإنتاجية التي تستخدم التكنولوجيا المتطورة. وتمتلك تركيا إمكانية قوية لسد العجز في العمالة الماهرة في الاتحاد الأوروبي في المرحلة القادمة.

3. السياسات التعليمية

يشتمل التعليم الأساسي على تعليم وتدريب الأطفال في الفئة العمرية بين 6-14 عاماً. والتعليم الأساسي إجباري للمواطنين سواء الذكور أم الإناث وتوفره المدارس الحكومية مجاناً. في الحقبة السابقة من التعليم الأساسي، كانت المعلومات التي تتعلق

⁶⁶ Turkish - U.S Business Council, Turkey Brief: Turkish - U.S. Relations, March 2007.p.10-11.

بالتعليم المهني المدرج في المرحلة الثانوية تعطى للطلبة مسبقاً لكي يطلعوا على المهن التي تتخرج من هذه البرامج وتجري دراسات لتحديد السياسات الإرشادية لهؤلاء الطلبة. وتتكون مؤسسات التعليم الأساسي من مدارس تقدم تعليماً على مدى 8 سنوات متواصلة وتمنح طلبتها دبلوم التعليم الأساسي عند تخرجهم.

أما التعليم الثانوي فيضم كل المؤسسات التعليمية ذات الطابع التعليمي العام أو المهني التي يدرس فيها الطلبة في السنوات الثلاث التي تتبع التعليم الأساسي وتشتمل أهداف التعليم الثانوي على منح الطلبة الحد الأدنى من المعرفة العامة المشتركة وإطلاعهم على المشاكل الفردية والمجتمعية والسعي لحلها، والتأكد من حصولهم على الوعي الكافي للمساهمة في التنمية الاجتماعية –الاقتصادية والثقافية في البلاد وإعداد أنفسهم للتعليم العالي واتخاذ مهنة حياة بما يتفق مع اهتماماتهم واستعدادهم.

ويتكون قطاع التعليم العالي من مؤسسات تعليمية متنوعة المراحل تركز على التعليم الثانوي وأقل مدة فيها عامان. والهدف من التعليم العالي هو تطوير مستوى الطلبة حسب اهتماماتهم وقدراتهم ومهاراتهم وحاجة المجتمع للقوة العاملة من المستويات العليا وسياسة العلوم في البلاد، من حيث الحاجة للقيام بأبحاث في المجالات العلمية وإصدار المنشورات التي تشتمل على نتائج البحوث والتحقيقات وتعزيز واقع العلوم والتكنولوجيا وتقديم الاستشارات حول الأبحاث والتحقيقات المطلوبة من الحكومة وعرض البيانات العلمية التي ترفع من المستوى العام للمجتمع التركي وتنقيف الرأي العام وتقديم خدمات تربية غير رسمية.

وفي الفترة ما بين 2000-2020، ومع صدور تعليمات تسمح بدخول الكليات المهنية من المدارس الثانوية المهنية بدون امتحان، يتوقع أن يرتفع عدد طلبة الكليات المهنية العليا بشكل ملحوظ (بنسبة 40 بالمائة). وكما يظهر في الجدول (2)، فإن من المتوقع أن ترتفع مساهمة المدارس المهنية والفنية في النظام التعليمي⁶⁷.

الجدول 2-4: معدلات الالتحاق بالتعليم في المرحلة الثانوية (بالمائة)

السنوات	2020	2014	2007	2000
التعليم الثانوي	99.2	95.9	79.5	62.0
التعليم الثانوي العام	44.8	44.0	41.0	37.2
المهني والفني	54.4	51.9	38.5	24.8

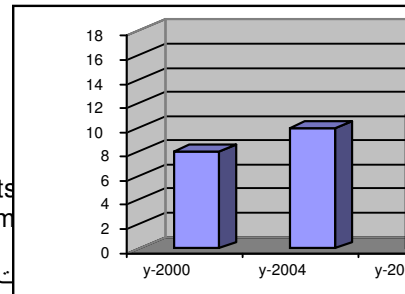
ومن المؤشرات المهمة الأخرى على ارتفاع مستوى التعليم ونوعيته في تركيا، وبالتالي في صفوف القوة العاملة، هو عدد الطلبة في الجامعات والكليات. وحسب الجدول (3)، فإن معدلات الالتحاق بالتعليم العالي بلغت 29 بالمائة عام 2000 ويتوقع أن ترتفع إلى 49.5 بالمائة عام 2020. لا تشتمل هذه الأرقام على الدراسات العليا ولكنها تشتمل على التعليم المستمر.

الجدول 3-4: معدلات الالتحاق بالتعليم العالي (بالمائة)⁽⁶⁸⁾

السنوات	2020	2014	2007	2000
التعليم العالي	49.5	45.5	40.3	29.0

وأحد أهم المؤشرات على ارتفاع نوعية القوة العاملة هي نسبة من تلقوا تعليماً عالياً من أفراد هذه القوة، وهي نسبة في تزايد مضطرد في تركيا. وحسب الشكل (2) أدناه والذي يبين نسبة الحاصلين على تعليم عالي من القوة العاملة التركية، فقد وصلت النسبة إلى 8.8 بالمائة عام 2000 ومن المتوقع أن ترتفع إلى 17.9 عام 2020. إن دولة مثل تركيا يسود عنصر الشباب مجموع سكانها وقد تلقى ما يقرب من نصف قوتها العاملة تقريباً تعليماً عالياً سنقدم مساهمات مهمة لسوق العمل في الاتحاد الأوروبي بعد الانضمام إليه.

الشكل 1-4: نسبة من تلقوا تعليماً عالياً من مجموع القوة العاملة في تركيا (بالمائة)



⁶⁷ Mehmet Aslan, A Panorama of Turkey's Migration Regime on the Prospects Immigration to the EU on the Eve of the Membership Negotiations Turkish Employment Organisation (İŞKUR), Peer Review 23 – 24 June 2005.

ت العليا مستثناة لكن التعليم المستمر مشمول.

لا تتسع الجامعات التركية بحيث تلبى الطلب المتزايد على التعليم العالي، وهو السبب الذي يدفع العديد من الطلبة للدراسة في الخارج. وحسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم، فقد بلغ عدد الطلبة الدارسين في جامعات خارجية على حسابهم الشخصي 21،570 في منتصف عام 2001. وقد اختار ثلثا هؤلاء الطلبة جامعات في أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية، فيما اختارت نسبة ليست بالقليلة (22 بالمائة) جامعات في الجمهوريات التي يغلب عليها العرق التركي في آسيا الوسطى للدراسة فيها. ومعظم الطلبة الذين يدرسون على حسابهم الشخصي منتظمون في الدراسة في المرحلة الجامعية الأولى و90 بالمائة منهم من الذكور. وتسود الفجوة بين الجنسين كذلك في الدراسات العليا، وهي أعلى بقليل في التخصصات الفنية مقارنة بالعلوم الاجتماعية. وبالإضافة للطلبة الذين يدرسون على حسابهم الخاص، هنالك الآلاف من الطلبة الدارسين في الخارج على حساب الحكومة، معظمهم من طلبة الدراسات العليا المبعوثين بهدف إعداد أكاديميين لملي الشواغر في الجامعات الحكومية. والنسبة العظمى (90 بالمائة) من الطلبة الدارسين على حساب الحكومة منتظمون في جامعات في الولايات المتحدة وبريطانيا العظمى.

4. سياسة العلوم والتكنولوجيا

تقوم الجامعات في تركيا بالدور الرئيسي في البحث العلمي. ولكن يوجد مؤسسات ومنظمات بحثية مستقلة مثل مجلس الطاقة الذرية التركي ومجلس البحث العلمي والتكنولوجي في تركيا والذي تأسس عام 1963 ومعهد أتاتورك العالي للثقافة واللغات والتاريخ.

وقد تزايدت النسبة الكلية للإنفاق على البحث العلمي والتطوير بالمقارنة مع الناتج المحلي الإجمالي من 0.32 بالمائة عام 1990 إلى 0.67 بالمائة عام 2002. وكذلك ارتفعت نسبة الإنفاق على البحث والتطوير من الإنفاق الكلي على الابتكار التكنولوجي من 6.6 بالمائة في 1995-1997 إلى 29.2 بالمائة في الفترة ما بين 1998-2000. وكذا ارتفع عدد الأبحاث المنشورة في المجلات المدرجة في مؤشر الاقتباسات العلمية (SCI) من 464 عام 1983 إلى 12160 عام 2003- أي ما يزيد عن 26 ضعفاً في العديدين الأخيرين⁶⁹.

وكذلك ازداد الإدراك لهجرة العقول باعتبارها مشكلة خطيرة بعد الأزمئتين الاقتصاديتين عامي 1994-2001، وقد لفتت أيضاً نظر السلطات الوطنية. وفي عام 2000، قررت الحكومة التركية تشكيل قوة عمل مشتركة من خبراء من وكالة الطاقة الذرية التركية والأكاديمية التركية للعلوم ومجلس البحث العلمي والتكنولوجي التركي للتحقيق في مسألة هجرة العقول التركية⁷⁰.

ويعد مستوى البحث والتطور والابتكار العلمي التركي أقل من المعدل المرجو مقارنة بدول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ودول الاتحاد الأوروبي؛ ومع ذلك فإن تطورات مهمة قد تحققت في السنوات الأخيرة، حيث قفزت تركيا عام 2005 إلى الموقع 19 على قائمة المنشورات العلمية العالمية مما دل على تزايد مهم في القدرة على إنتاج المعرفة الأكاديمية. لكن نمو القدرة البحثية لم يترجم إلى تكنولوجيا ومنتجات تجارية لأن التعاون بين المؤسسات البحثية وقطاع الإنتاج الفعلي لم يصل إلى المستويات المطلوبة. ومن الأسباب الأخرى التي تعيق تحويل مخرجات البحث العلمي إلى منتجات وخدمات بمعدل كاف هو الأهمية التي تعطى لنجاح البحوث المنشورة دولياً بهدف الترقية الأكاديمية والتي لا تتناسب مع وزنها الحقيقي، وكذلك تدني الطلب على هذه المخرجات في قطاع الإنتاج الحقيقي لافتقاره إلى الوعي الكافي والخبرة حول طرق زيادة القدرة التنافسية من خلال البحث والتطوير والابتكار العلمي⁷¹.

وهناك أشكال متعددة من الدعم الذي تقدمه العديد من المؤسسات لتعزيز قدرات البحث والتطوير. وبالفعل، فبينما بلغت الموارد المخصصة للبحث والتطوير في الموازنة العامة لعام 2003 بلغت 114.3 مليون دولار أمريكي بأسعار عام 2006، وصلت إلى 523.8 مليون عام 2006. ويقدر أن الإنفاق الإجمالي على البحث والتطوير بلغ 0.8 بالمائة من الناتج القومي الإجمالي.

وقد برز البرنامج الإطار السادس للاتحاد الأوروبي والذي شاركت فيه تركيا بهدف تعزيز قدراتها البحثية كفرصة كبيرة. لكن تركيا فشلت في تحقيق مردود على مستوى المساهمة التي قدمتها، نظراً لعدم كفاية قدراتها البحثية.

⁶⁹ Ali Uzun, Scientometrics, Volume 66, Number 3, February, 2006, Science and technology policy in Turkey. National strategies for innovation and change during the 1983-2003 period and beyond, p. 551-559.

⁷⁰ Cumhuriyet, 14.01.2000.

⁷¹ State Planning Organization, Information Society Strategy (2006-2010) July 2006

يقدم تقرير "مراجعات لشبونة 2004: تقييم السياسات والإصلاحات في أوروبا" والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي نظرة شاملة حول أداء تركيا في مجالات الابتكار الرئيسية بالمقارنة مع دول أخرى مرشحة للانضمام للاتحاد الأوروبي، وأخرى من الدول الأعضاء. وحسب الدراسة، فإن تركيا متخلفة عن جميع الدول الأعضاء والدول المرشحة لعضوية الاتحاد حسب المؤشر الفرعي "الابتكار والبحث والتطوير" (وهو المرتبط ببعث تطوير المنطقة الأوروبية في مجال الابتكار والبحث والتطوير في استراتيجية لشبونة التي وضعها الاتحاد الأوروبي). ومع ذلك، بالرغم من أن تركيا هي المرشح الوحيد لعضوية الاتحاد التي لا يتوفر لها تاريخ محدد متوقع لانضمامها إلى الاتحاد الأوروبي، إلا أنها تتفوق على بلغاريا ورومانيا في العديد من الفئات الفردية وفي التصنيف الكلي⁷².

رابعاً- هجرة العقول إلى الخارج بهدف الدراسة والعمل

هنالك عدد كبير من الطلبة الذين يدرسون على حسابهم الخاص للحصول على درجة البكالوريوس في الخارج. وأحد أسباب ذلك هو عجز نظام التعليم العالي في تركيا عن استيعاب الطلب على الدراسة الجامعية. وقد أدت العوامل الديموغرافية ومنها معدل النمو السكاني المرتفع وارتفاع نسبة الشباب في السكان إلى ازدياد الطلب على الالتحاق بالجامعات وكذلك إلى الزيادة في أعداد القوة العاملة. ومع ذلك فإن نسبة مشاركة القوة العاملة لم تتناسب مع سرعة النمو السكاني، بل أظهرت تراجعاً عبر السنين. ويعزى ذلك جزئياً إلى "أثر العامل المحيط" الناتج عن عدم خلق الوظائف⁷³ بالرغم من النمو السكاني المرتفع قياساً بدول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، باستثناء فترات الأزمات⁷⁴.

وهناك دراسة⁷⁵ تعرض لنتائج دراسة مسحية نفذت في النصف الأول من عام 2002، والتي تبحث في نية الطلبة الأتراك الدارسين في الخارج على المستوى الجامعي والدراسات العليا في العودة إلى وطنهم. وهناك دراسات سابقة بحثت في هجرة العقول التركية بما فيها أوغوزكان⁷⁶ وكورتولوس⁷⁷. وبينما تعتمد دراسة أوغوزكان على دراسة مسحية نفذت عام 1969 شملت 150 مستجيباً من حملة الدكتوراه والعاملين في الخارج، تبحث ورقة كورتولوس في استجابات 90 طالباً كانوا يدرسون في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1991.

1. أسباب اختيار المؤسسة التعليمية الحالية للدراسة في الخارج

تمت تسمية عوامل متنوعة باعتبارها ذات أهمية في اختيار مكان الدراسة في الخارج. وبالنسبة لثلاثة أخماس المستجيبين، فإن تقديم الجامعة التي يدرسون فيها لبرنامج قريب لتخصصهم كان عاملاً مهماً في اختيار المؤسسة التعليمية الحالية للدراسة. وقد أشارت إحدى طالبات الشهادة الجامعية الأولى أنها اختارت الدراسة في جامعة أمريكية لأنها توفر تنوعاً أكبر من حيث الدراسة والمنهاج. وهذه المعلومات ملخصة في الشكل (2) (أنظر أيضاً دراسة تانسيل وغونغور).

الشكل 4-2: أسباب اختيار المؤسسة التعليمية الحالية (بالمائة من المستجيبين)

⁷² European Commission, Enterprise Directorate-General, European Trend Chart on Innovation, Annual Innovation Policy Trends and Appraisal Report, Turkey, 2006.

⁷³ Senses, F. (1994), "Labour market response to structural adjustment and institutional pressures: The Turkish case," *METU Studies in Development*, Vol. 21, No. 3, pp. 405-448.

⁷⁴ Tansel, A., "Economic development and female labour force participation in Turkey: Time series evidence and cross province estimates", in T. Bulutay (Ed.) *Employment of Women*, State Institute of Statistics, Ankara, pp.111-151.

⁷⁵ Aysit Tansel and Nil Demet G'ng'sr, 'Brain Drain' From Turkey: Survey Evidence of Student Non-Return", ERF Working Paper 0307.

⁷⁶ Oguzkan, T. (1975), "The Turkish brain drain: Migration of tendencies among doctoral level manpower", in Krane, R.E. (Ed.) *Manpower Mobility Across Cultural Boundaries: Social, Economic and Legal Aspects, The Case of Turkey and West Germany*, E.J. Brill, Leiden, Netherlands.

⁷⁷ Kurtulus, B. (1999), *Amerika Birlesik Devletleri'ne T'yrk Beyin G'si* (Turkish Brain Drain to the United States), Alfa Basim Yayim Dagitim, Istanbul.

2. لماذا الدراسة في الخارج؟

أشار واحد من كل أربعة مستجيبين أن أهم أسباب الدراسة في الخارج هو "الهيبة الاجتماعية والمزايا المرتبطة بالدراسة في الخارج". وأشار العديد إلى أنهم سعوا إلى دراسة دولية لأنهم يعتقدون أن البرامج المرتبطة بها تقدم تعليماً ذا نوعية أفضل. وذكر 17.6 بالمائة من المستجيبين أن "نقص المرافق والمعدات اللازمة لإجراء البحوث في تركيا" كان السبب الأهم للدراسة في الخارج.

وبينما أجاب الطلبة الملتحقين ببرامج البكالوريوس والماجستير بأن "الهيبة الاجتماعية أو نوعية التعليم الأفضل" هي السبب الأهم للدراسة في الخارج، أجاب طلبة الدكتوراه أو الذين يقومون بأبحاث ما بعد الدكتوراه بأن نقص الموارد والمرافق هو السبب الأهم.

3. النوايا الأولية والحالية للعودة إلى تركيا

تمت تسمية عوامل متنوعة باعتبارها ذات أهمية في قرار الطالب بعدم العودة منها عدم الاستقرار السياسي وتدني الرواتب والنقص في فرص العمل في الوطن عند إكمال الدراسة، إلى جانب تفضيل العيش في الخارج. وإلى جانب هذه العوامل، هنالك عدة خصائص للاقتصاد السياسي التركي التي تعد مهمة في تفسير هجرة العقول التركية. وتشتمل هذه على الافتقار إلى استراتيجية بحث وتطوير وطنية والتشوهات في النظام التربوي وتعليم اللغة الأجنبية في المدارس، ولهذه العوامل جميعاً عواقبها البارزة على سوق العمل⁷⁸.

وهناك فروق ذات دلالة في نوايا المستجيبين الأصلية والحالية حول العودة لتركيا. وأكثر من نصف المستجيبين (53 بالمائة) أشار إلى نيته في بادئ الأمر في العودة لتركيا. وأشار 9 بالمائة فقط بأنهم غادروا تركيا بدون نية للعودة. وعندما سئلوا عن نواياهم الحالية، أجاب 13.5 بالمائة فقط بأنهم سيعودون فور انتهاء دراساتهم. وأشارت الأغلبية 35.3 بالمائة بأنهم سوف يعودون ولكن ليس فور إكمال دراساتهم، فيما عبر 27.9 بالمائة عن احتمالية العودة، فيما قال 22.1 بالمائة منهم أنهم إما لن يعودوا على الأرجح أو لن يعودوا على وجه التأكيد. وتدل هذه الأرقام على أن نسبة من لا يبنون العودة قد تضاعفت بعد التجربة في الخارج. وعليه فإن التجربة خارج البلاد تزيد من نسبة قرار عدم العودة كما يبدو.

4. الخدمة العسكرية الإجبارية كسبب لعدم العودة

يُنظر عادة إلى الخدمة العسكرية الإجبارية للذكور في تركيا كسبب للانقطاع في الحياة المهنية. وقد أفاد عدد كبير من المستجيبين الذكور أن تأجيل خدمة العلم سبب مهم للدراسة والبحث عن فرص عمل في الخارج. وتتراوح مدة الخدمة العسكرية في تركيا ما بين 15-18 شهراً ولذا فهي تعد انقطاعاً طويلاً عن المشاركة في قوة العمل.

خامساً - إمكانيات تركيا واستراتيجياتها المستقبلية

بما أن هجرة العقول قضية معقدة، فإن فهم الظاهرة أمر مرتبط بالسياق بشكل كبير. وهذا السياق قائم على العديد من الخصائص المتداخلة مثل الخصائص والنزعات الديموغرافية ومعدلات العمالة والبطالة والمستوى التعليمي العام، وخصوصاً مستوى تعليم القوة العاملة، ومستويات الثروة والفقر في البلاد ومستوى الرضى الشعبي (أي كيف يشعر الناس حيال أشياء مرتبطة بحياتهم) والإصلاحات في البحث والتطوير وقطاع التعليم العالي والمهارات اللغوية ونظام الرعاية الصحية المعمول به وما إلى ذلك. وإلى جانب هذه الخصائص، هناك أمور أخرى مثل التقاليد والعقلية الوطنية التي تشكل جزءاً كبيراً من سياق قضية هجرة العقول. وهذه الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية المحددة والمتداخلة تشكل الأساس للتحديات التي

⁷⁸ Kaya, M. (2002) "Beyin gş / erozyonu" (Brain drain / erosion), Technology Research Centre Report, Osmangazi University, Eskisehir, November 5, 2002.

واجهتها قطاعات البحث والتطوير والتعليم العالي التركية في الفترة ما بين 1990-2007 والتي لا تزال تواجهها إلى اليوم. إن تحديد السياق الأوسع وفهم الصورة المعقدة يساعد على تيسير فهم ظاهرة هجرة العقول في تركيا.

وتتوافق سياسة واستراتيجية العلوم والتكنولوجيا التركية، والتي تأسست خطوة خطوة منذ التسعينيات وحتى الآن مع رؤية الاتحاد الأوروبي والفلسفة الأساسية لمجالات البحث الأوروبي. ومن خلال المشاركة في البرنامج الإطاري السادس، فإن تركيا لا تساهم فقط في تحقيق مجالات البحث الأوروبي من ناحية العلوم والموارد البشرية فحسب، بل هي تتكامل أيضاً مع الاتحاد الأوروبي في حقول العلوم والتكنولوجيا. وينبغي لهذا التوافق فيما بين برنامج البحث العلمي الوطني والأهداف والأولويات السياسية للاتحاد الأوروبي وتطورهم من خلال التفاعل أن يؤدي إلى زيادة الموارد لاستخدامها بشكل فعال في كل من تركيا والخارج. ومن المتوقع أن يخلق التعاون القابل للترجمة على أرض الواقع والذي تضمنه الوسائل الواردة في البرنامج الإطاري قيمة مضافة اقتصادية على المستوى الوطني وكذلك "قيمة مضافة أوروبية" فعلية. ونورد أدناه رأي تركيا في الأهداف الأساسية الستة التالية لزيادة الفاعلية في مجالي العلوم والتكنولوجيا في الاتحاد الأوروبي، والواردة في اتصالات المفوضية الأوروبية "العلوم والتكنولوجيا، مفتاح مستقبل أوروبا" والقضايا الأخرى المتعلقة بالبرنامج الإطاري السابع⁷⁹.

- إنشاء مركز أوروبي للتميز من خلال التعاون بين المختبرات العلمية
- قواعد تكنولوجية
- تعزيز البحث الأساسي
- زيادة جاذبية أوروبا بالنسبة لأفضل الباحثين
- البنية التحتية للبحث العلمي
- رفع مستوى التنسيق بين برامج البحث العلمي الوطنية

وتبحث العلاقة بين سياسات البحث والتطوير والابتكار المحددة في "الرؤية 2023" في استراتيجية مجتمع المعلوماتية تحت عناوين أربع:

- تطوير نماذج فعالة لدعم البحث والتطوير
- دعم إنتاج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ذات القيمة المضافة العالية والقائمة على البحث والتطوير والابتكار.
- التعاون الدولي.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار.

ورغم أن الاستثمار الأجنبي المباشر لا يزال منخفضاً جداً مقارنة بالأسواق الناشئة الأخرى، إلا أن هناك زيادة من أقل من واحد بالمائة من الناتج المحلي الإجمالي في السنوات الماضية إلى 2.6 بالمائة في 2005⁸⁰. والأهداف الرئيسية لاستراتيجية العلوم والتكنولوجيا في تركيا هي زيادة ما يلي:

- الطلب على البحث والتطوير
- عدد ونوعية العلماء والكوادر المهنية والفنية
- الإنفاق المحلي الإجمالي على البحث والتطوير من حيث نسبته إلى الناتج المحلي الإجمالي

وعلى أساس هذه الغايات، فإن الأهداف الكمية لعام 2010 تتمثل في زيادة نسبة الإنفاق على البحث العلمي إلى الناتج المحلي الإجمالي إلى 2 بالمائة من (0.66 بالمائة عام 2002) (بحيث يمول القطاع الخاص نصف المبلغ) وعدد الكوادر العاملة في البحث والتطوير 40,000 (من 28,964 عام 2002). ومن المزمع تحقيقه أيضاً زيادة الكوادر المهنية والفنية بأعداد مناسبة.

ومنذ مطلع عام 2000، أخذت الجهود الوطنية والدولية الهادفة نحو مجتمع المعلوماتية تنمو بوتيرة متسارعة في العالم. وقد لعب الاتحاد الأوروبي دوراً كبيراً في هذه الجهود التي تكثفت مع ظهور نتائج زيادة الإنتاجية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والنمو الاقتصادي الذي تحقق خصوصاً في دول أمريكا الشمالية في التسعينيات. وتسعى استراتيجية

⁷⁹ TUBİTAK The Scientific and Technical Research Council of Turkey, Turkey's Opinion On The Consultation Paper "Science And Technology, The Key To Europe's Future-Guidelines For Future European Union Policy To Support Research", Published By The European Commission On 16 June 2004, National Coordination Office, For EU 6th Framework Programme, T+BITAK, April, 2005

⁸⁰ European Commission, Enterprise Directorate-General, European Trend Chart on Innovation, Annual Innovation Policy Trends and Appraisal Report, Turkey, 2006

لشبونة التي وضعها المجلس الأوروبي عام 2000 إلى أن تصبح أوروبا أقوى اقتصاديات العالم المعرفية تنافسية ودينامية بحلول عام 2010.

والمجالات والتحديات ذات الأولوية المحددة في مبادرات مجتمع المعلوماتية تركز عادة على المكاسب والأهداف الكمية التالية بهدف زيادة الاستثمارات في البحث والتطوير في تركيا

- النمو المستدام وزيادة القدرة التنافسية
- تحسين نوعية الحياة
- القضاء على الفجوة الرقمية
- زيادة كفاءة الموارد البشرية والعمالة
- توفير خدمات عامة فعالة موجهة نحو المواطن في بيئة متعددة القنوات
- نشر التجارة الإلكترونية
- التأكد من المواصفات والمقاييس وضمان الأمن في تطبيقات مجتمع المعلوماتية
- خلق القيمة من خلال تعزيز البحث والتطوير والابتكار الموجهة نحو السوق
- توفير بنية تحتية لاتصالات الحزمة العريضة
- إغناء محتوى وتطبيقات مجتمع المعلوماتية
- الاستفادة من إمكانية التقارب في التكنولوجيات
- رفع مستوى القنوات الإعلامية في تطوير مجتمع المعلوماتية
- التأكد من أن نظام الإبداع الوطني يعمل بشكل جيد
- زيادة الاستثمارات في البحث والتطوير والطلب على البحث والتطوير من قبل القطاع الخاص
- تعزيز التعاون بين مجتمع البحث وقطاع الصناعة
- تعزيز البحث والتطوير من خلال عمليات الشراء الحكومية
- زيادة نشاطات البحث والتطوير في المجال الدفاعي.
- زيادة التعاون الدولي في البحث والتطوير، خصوصاً بين الدول الأوروبية
- زيادة الوعي بالعلم والتكنولوجيا والإبداع

ولخلق مجتمع منفتح على الإبداع، لا بد من اتخاذ خطوات عملية لتأسيس مراكز علمية وتكنولوجية وزيادة عدد وانتشار مقاهي الانترنت، والتوسع في شبكة التجارة الإلكترونية في البلاد ومراجعة تعليمات وقوانين سياسة المشتريات في الإدارة الحكومية ومنع هجرة العقول.

وتعد هجرة العقول مشكلة مهمة نظراً لآثارها السلبية على ظروف الاقتصاد الكلي والتقدم في قاعدة البحث والتطوير وتوفير الموارد البشرية المؤهلة والباحثين وهم رأس المال الأهم في الابتكار، والذين يفضلون مغادرة البلاد. ويجب أن تشمل الخطوات العملية الواردة في سياسة تشجيع الابتكار على تدابير للحفاظ على رأس المال البشري المؤهل والباحثين داخل البلاد لعكس هجرة العقول. ويفترض أن تؤدي الخطوات التالية إلى جذب الكفاءات:

- مراجعة قانون العمل بحيث يتم إفساح مجال لأنماط عمل مرنة
- رفع عبء الكلفة العالية للضرائب واقتطاعات الضمان الاجتماعي
- تعزيز الحوار بين القطاع الخاص والسلطات الحكومية والشركاء الاجتماعيين واتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة العقبات.

- إعطاء المزيد من الاهتمام بالمدارس المهنية والفنية وتحديث النظام التعليمي فيها.
- إعادة هيكلة النظام التعليمي من خلال تقوية العلاقات بين القوة البشرية التربوية والعمالة.
- تعزيز التعلم مدى الحياة والتعلم عن بعد والتعلم الإلكتروني.
- زيادة الإنفاق على التعليم من الناتج القومي الإجمالي.
- تشجيع استثمارات القطاع الخاص في التعليم العالي.
- تمويل تدابير تطوير "حملة المعرفة" أو دعم المشاريع التي تنفذها الشركات في هذا المضمرة.
- تمويل المشاريع المشتركة لمجموعات من الشركات الصغيرة وتأمينها بالبيئة التحتية للبحث.
- تأسيس عملية صناعة قرار تعزيز جذب الكفاءات.
- خلق بيئة عمل أفضل (ساعات عمل مرنة وأجواء مريحة... إلخ).
- تشكيل ودعم فريق متخصص في البحث عن الكفاءات لجذبها لتركيا.

خامسا- الخلاصة

تشير مراجع الأمم المتحدة كذلك أن تركيا تحتل الموقع 24 بين الدول التي ترسل العمال المهرة خارج البلاد. وفي هذه الأرقام دلالة واضحة على أن هناك تدفق كبير نحو الخارج للكفاءات من تركيا إلى بقية العالم. وكذلك فقد أدت حركة الطلبة الأتراك عالمياً إلى زيادة كبيرة في هجرة العقول وبعضهم يستقر في البلاد التي درس فيها بعد إكمال تعليمه. وعليه فإن على تركيا أن تطور قدراتها الاستيعابية في مجال التعليم العالي وتحسين أوضاع العمل والمعيشة فيها. ويجب على تركيا أيضاً أن تزيد حصة الاستثمارات في البحث والتطوير من الناتج القومي الإجمالي.

ويجب أن تعمل الحكومة التركية والقطاع الأكاديمي والقطاع الصناعي والأشخاص الذين يعيشون ويدرسون خارج البلاد لوقف ظاهرة هجرة العقول. ويجب على تركيا الآن أن تدرس إحداث ظاهرة بديلة هي جذب الكفاءات وتسيير دورة إعداد الكفاءات من خلال التخطيط المناسب. ويجب على تركيا أن تشكل شبكات الشتات العلمي لجذب الكفاءات. فالمستقبل يعتمد على ذلك.

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

ناتاسا إكونومو
كرياكوس جورجيو

تعمل الهجرة جزئياً على معادلة الفروقات الدولية في التوازن بين العرض والطلب على العمالة الماهرة المتخصصة⁸¹. فعلى المدى القصير، تدعم حركات الهجرة بشكل إيجابي عملية التكيف الاقتصادي، إذ أظهرت تدفقات العمالة الوافدة على افتراض حصولها جميعها على عمل أنها تزيد، أو على الأقل لا تقل، من نصيب دخل الفرد في البلدان المضيفة. وبالرغم من أن التحويلات المالية قد تشكل عنصراً هاماً في اقتصاد البلدان المرسل للعمالة إلا أن نقص اليد العاملة الماهرة قد يؤدي إلى خلل في عمل القطاعات مما يهدد تنمية المجتمع وبالتالي نموه الاقتصادي. ومن ناحية أخرى، يمكن للهجرة أن تجلب فرصاً كما حصل مع الهند والتي أصبحت منذ أن كانت بلداً مصدراً للعمالة في عقد الثمانينات مقصداً للباحثين عن الاستعانة بمصادر خارجية بحلول نهاية القرن المنصرم⁸².

على الرغم من أن توفر مهنيين ذوي مهارات عالية في المجالات التي تشتد الحاجة إليها كتكنولوجيا المعلومات والبحث العلمي يعد أمراً حيوياً لنمو اقتصاد بلد ما، إلا أن هجرات رأس المال البشري أمر لا مفر منه مهما كانت المعادلة وذلك مرده إلى أبسط قاعدة في علم الاقتصاد والتي تقول بأن "العرض يتبع الطلب" ولهذا فإن رأس المال البشري حاله حال أي مورد نادر آخر سيتوافر حيث يتمتع بأعلى درجة من التقدير وليس بالضرورة حيث تكون الحاجة إليه أمس ما يكون وحسب.

تظهر الدراسات لحركات هجرة ذوي التعليم العالي دولياً الأنماط العامة التالية: (أ) الأفراد ذوي المهارات العالية أكثر تنقلاً ممن يقلهم تعليماً (افتراض بالإجماع بين معظم الدارسين والمقالات الأكاديمية)، (ب) تعد الخبرة المكتسبة دولياً في العديد من التخصصات ولاسيما تلك المتاحة لذوي المؤهلات العالية أداة ذات قيمة أو ضرورية للتدريب؛ إذ إن من يمتلكونها مرشحون للهجرة أكثر ممن لم يقم بعمل أي اتصالات مع أطراف أجنبية؛ (ج) تكون تدفقات الهجرة الدولية لذوي المهارات العالية أكبر حين يكون هناك فجوات كبيرة بين البلد المرسل للعمالة والبلد المستقبل من حيث فرص العمل المتاحة أو مستوى المعيشة⁸³. وتلعب بعض العوامل الأخرى أيضاً مثل: الفروقات في نوعية الحياة بين البلد الأصل والبلد المضيف، الفرص التعليمية المتوفرة للأبناء، أنظمة الضمان الاجتماعي السياسي، الأجور، فرص العمل والتفاعل مع زملاء ذوي مهارات عالية – دوراً بارزاً في حركات الهجرة⁸⁴.

تشكل الهجرة وما يترتب عليها من استنزاف لكفاءات اليد العاملة ذات المهارات العالية ظاهرة مستمرة تؤثر على البلدان بطرق متباينة. ويمكن أن تصبح هذه الظاهرة سياسة اقتصادية هامة تسعى وراء تحويلات المغتربين والتي لا تعتبر مصدراً للدخل القومي وحسب بل تساعد في تكوين رأس المال البشري بالنسبة للمهاجرين المستقبليين كما هو الحال في الأردن (وإلى حد ما في تركيا في عقد الستينات والقبليارصة الأتراك في السنوات القليلة الماضية) حيث حثت الحكومات الأردنية المتعاقبة وسهلت هجرة رعاياها إلى منطقة الخليج ووقعت عدداً من الاتفاقيات مع دول مثل عُمان والكويت والمملكة العربية السعودية لضمان تدفق العملات إليها من خلال التحويلات المالية التي يقوم بها رعاياها المغتربون.

وتشير الحالة الأردنية إلى أن هذه الظاهرة كان لها أثر إيجابي فعلاً بسبب التحويلات المالية المرسل إلى الأردن ولأن أسواق العمل الأجنبية تستقطب الفائض في عدد المتخرجين الجامعيين وبهذا تخف حدة التوترات الاجتماعية التي قد تؤدي إلى اضطرابات اجتماعية. ومع ذلك فإن البحث يشير إلى عدد من القضايا التي تتطلب المزيد من الدراسة والتي من شأنها تحد من المشاكل المستقبلية وتضمن بأن توزع العوائد الاقتصادية والاجتماعية على أوسع نطاق وبشكل متساو ما أمكن.

يمكن أن تتسبب هجرة العقول عن طريق دفع اليد العاملة عالية القيمة إلى خارج البلاد في رد فعل حكومي على محاولة لقلب تيار الموجة كما حدث في تركيا حيث لقي كل من عدم الاستقرار السياسي والأزمة الاقتصادية وفارق الأجور وانعدام الفرص والبيئة العلمية المواتية باهتمام كبير من وسائل الإعلام التركية والسياسيين الأتراك مما دفع الدولة إلى إدخال إصلاحات مهمة على النظام التعليمي والبحث على تأسيس معاهد جديدة للدراسات العليا ومراكز للبحث العلمي مثل مجلس الطاقة الذرية التركي ومجلس البحث العلمي والتكنولوجيا في تركيا ورفع مستوى مشاركتها في الدراسات البحثية المختلفة على أساس المشاريع مع الاتحاد الأوروبي وحلف شمال الأطلسي (الناتو) ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الطاقة الذرية ومنظمة اليونسكو وغيرها من

⁸¹ J.F. Helliwell "Checking the Brain Drain: Evidence and Implications" Options Politiques, September 1999 p. 16. at: <http://www.econ.ubc.ca/nfortin/econ490/papers/helliw.pdf>

⁸² G. Das "The Indian Model" Foreign Affairs July/August 2006 vol.85 n.4 p.9

⁸³ J.F. Helliwell "Checking the Brain Drain: Evidence and Implications" Options Politiques, September 1999 p. 16 at: <http://www.econ.ubc.ca/nfortin/econ490/papers/helliw.pdf>

⁸⁴ W.J. Carrington / E. Detragiache "How Extensive is the Brain Drain" 1998 IMF Working Paper 98/102 (Washington) at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/1999/06/carringt.htm>

المنظمات الدولية بهدف خلق الفرص ومجتمع قائم على أساس المعرفة وعكس اتجاه هجرة العقول وإيجاد الحوافز لإعادة الرعايا المغتربين.

وتوضح حالة إيطاليا الفارق الكبير بين الشمال والجنوب في انعدام المبادرات على صعيد السياسات والتوجهات الصادرة عن الإدارات المحلية والحكومة الوطنية مما يؤدي إلى فقد إيطاليا لأفضل الكفاءات فيها سنة تلو الأخرى. وعلى الرغم من امتلاك الشمال لجامعات يزيد عددها عن تلك الموجودة في الجنوب فإن الشمال أيضا يمتلك عددا أكبر من الطلاب الأجانب ويبقى مصدرا مفتوحا لاستنزاف المواهب الإيطالية المهاجرة بحثا عن فرص عمل أفضل.

وعلى العموم، فإن عوامل الجذب المهنية (أي الهيبة والمكانة العلمية الرفيعة للمؤسسة المضيفة وتوفر المرافق العلمية المتطورة ذات المستوى العالي) تعد، في حال ضمان رواتب معقولة، السبب الأهم في حركة تنقل العلماء بينما تبدو إمكانية التقدم وظيفيا أقل جاذبية بالمقارنة. وهذا فرق أساسي فيما يتعلق بالحالة العامة للعمالة الماهرة المهاجرة. وعلاوة على ذلك، يعد وجود الشبكات العلمية الدولية المحرك الرئيس لهجرة الباحثين، بينما يتم عادة وبشكل عام توجيه العمالة الماهرة من قبل وكالات وسيطة.

ليس حجم رأس المال البشري ولا مستوى الابتكار التكنولوجي بالرغم من كونهما في ارتفاع هما ما قد يتوقعه المرء من بلد وصل مرحلة متقدمة في التنمية. إذ يجب على إيطاليا أن تواصل جهودها لرفع مستوى التعليم والتعليم العالي بالأخص. كما يجب بذل الجهود لإعطاء أولوية لـ Mezzogiorno من أجل تقليص الفروقات وتعزيز الإنتاجية. وفي الوقت الحاضر، يعد النظام التعليمي الإيطالي نظاما مركزيا للغاية، ويتساوى الإنفاق التعليمي على كل طالب وحسب المنطقة في كل مرحلة تعليمية رغم أن احتياجات الجنوب أكثر إلحاحا. فينبغي توجيه الأموال العامة نحو مناطق الجنوب حيث تتجلى الآثار الإيجابية للتعليم بصورة أكبر دون الأقاليم الأخرى وتمتد الفوائد إلى ما بعد الإنتاجية.

من المستبعد أن يكون تقديم المزيد من التمويل العام في هذا المجال مجزيا من الناحية الاجتماعية ما لم يتم تسريع عملية إصلاح الجامعات وإدارة مراكز البحوث العامة، وإدخال آليات موضوعية قائمة على أساس الجدارة، وأخيرا وليس آخرا ينبغي موازنة إنفاق القطاع العام المتزايد على الأبحاث بإنفاق مماثل من القطاع الخاص. إذ إن جدول أعمال لشبونة ينص على أن تثلث التمويل المخصص للبحث ينبغي أن يتأتى من القطاع الخاص.

وفي قبرص ورغم انخفاض حدة مشكلة البطالة بين الخريجين الجامعيين في السنوات الأخيرة بسبب زيادة الطلب على القوى العاملة ذات التعليم العالي، إلا أنها لا زالت تعاني هجرة العقول التي تصب في صالح البلدان حيث درس رعاياها. وهناك أيضا احتمالية أن تزيد وتيرة هجرة العقول كنتيجة الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي إلى إذا جوبهت بفرص عمل محسنة وجاذبة لذوي المهارات العالية. والقبارصة معروفون بروابطهم الأسرية القوية وحبهم لبلدهم وهذا ما سيجعلهم يعودون إليه على الأرجح.

ويبدو أن الاقتصاد لا يخلق ما يكفي من فرص العمل عالية القيمة المضافة. وعضوا عن ذلك فهو يخلق المزيد من فرص العمل ذات القيمة المضافة المتدنية والتي تكون من نصيب غير القبارصة. ويعاني الاقتصاد تدني معدلات الإنتاجية (وبالتالي قدرة تنافسية أقل) بالمقارنة مع بلدان أخرى في الاتحاد الأوروبي. وفي الوقت نفسه، يتحلى المجتمع القبرصي بطموحات كبيرة ويمتلك الشباب فيه توقعات تفوق حتى تلك الطموحات. فلا بد وأن يشرع الاقتصاد بإعادة الهيكلة والتنويع حتى يتسنى له خلق فرص عمل أكثر تحديا⁸⁵.

وباختصار، إن التحدي هاهنا ليس مجرد وقف ظاهرة هجرة العقول بل ينبغي للبلدان المرسله وتلك المضيفة وضع خطط لتحويل هذه الظاهرة من كونها هجرة للعقول إلى كونها تبادلا للكفاءات. فهذه المعادلة تجلب نتائج إيجابية لكلا البلدين، المرسل والمضيف، إذ تكسب البلدان المرسله عند عودته مغتربيها وذلك من خلال تحويلاتهم المالية وتأثيرهم إيجابا على تشكل رأس المال البشري الجديد فيها. فيما تستفيد البلدان المستضيفة من هجرة رأس المال البشري في التحكم بمشاكل العرض والطلب وكذلك فلن تشكل عبئا على الرعاية الاجتماعية وسوق العمل كما لو كانوا مهاجرين دائمين، كما أنها ستجني فوائد من تقاسم المعرفة التي تمتلكها اليد العاملة الوافدة.

ولكي يتحقق مثل هذا الوضع حيث تخرج جميع الأطراف رابحة فيه، يجب وضع لوائح تنظيمية إيجابية في كل من البلدان المرسله والمستقبله. فيمكن للبلدان المرسله موازنة هجرة العقول باللجوء إلى السياسات التالية:

- تحسين اللوائح التنظيمية الخاصة بالتحويلات المالية
- إنشاء شبكات المهاجرين

85 Theophanous Andreas and Tirkides Yiannis (2006)

● تقديم الحوافز للعائدين مما يساهم في عودة رأس المال البشري القيم
● وضع سياسات التشديد لضمان تعويض الدولة عن تكاليف استثمارها في تعليم رعاياها.
● استخدام تدابير مبتكرة لعكس هجرة العقول وجعلها استثمار في البحث والتطوير وفي صناعة القاعدة المعرفية وخلق الوظائف والفرص لجذب المغتربين من رعاياها ذوي المهارات العالية وإقناعهم بالعودة إلى الوطن.

ينبغي على البلدان المضيفة، بصفتها الشريك الأقوى، أن تضع إطار عمل لحماية أنفسها والبلدان المصدرة واضحة في عين الاعتبار بأن المشاكل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية في العالم المتقدم سوف تخلق في نهاية المطاف ضغوطاً أكثر في المجتمعات المتقدمة مستقبلاً ولهذا فإن خلق اقتصاد عالمي أكثر توازناً ومساواة سوف يعمل لصالح جميع الأطراف على المدى البعيد. ولكي يكون هناك ثقافة قائمة على تبادل الكفاءات بدلاً من هجرة العقول يجب اتخاذ التدابير الفعالة التالية:

● بالنسبة لممارسات المستخدمين للعمالة، ينبغي الحث على وضع مدونات قواعد الممارسة ليُتسنى للبلدان ووكالات التشغيل توظيف اليد العاملة بطريقة مسؤولة لتجنب استخدام عمالة من بلدان وقطاعات معينة معرضة لخطورة نقص الأفراد المهرة.

● ينبغي للبلدان المتقدمة أن تشجع عودة الطلاب عن طريق جعل حصول الطالب على بعثة دراسية مشروط بعودته إلى الوطن

● ينبغي لسياسات الهجرة أن تشجع إصدار تصاريح عمل مؤقتة طويلة لفترة تكفي لإحداث تحسن ملموس في الوضع المالي للمهاجر وتحولاته المالية لبلده الأم وذلك بدلاً من تأشيرات الإقامة الدائمة شأنها أن تؤدي إلى هجرة العقول.

وعموماً ينبغي للمناطق المتقدمة والنامية التركيز على أن تصبح مقاصداً تستهدفها القوى العاملة المؤهلة المتنقلة من خلال الترويج استراتيجياً لبيئات ذات أهمية وتركيز رأس المال البشري والبحوث المكثفة وأنشطة الإنتاج حول مجالات معينة. ولتغيير الحركة والتوزيع غير المتناظرين للمواهب في العالم يجب على البلدان تنفيذ استراتيجيات خلاقة لتأمين فرص تعليم رفيعة المستوى وتأسيس الصناعات القائمة على المعرفة والتنمية ويجب عليها استدامة الاستثمارات المطلوبة لهذه الاستراتيجيات طوال الوقت.

كان إيجاد بيانات وطنية موثوقة بها حول الأعداد الحقيقية لظاهرة هجرة العقول في كل من البلدان الشريكة أحد أكبر التحديات التي واجهت هذا البحث. وقد تأثر هذا العمل البحثي بالافتقار إلى بيانات شاملة عن الهجرة وتعريف مشترك لمفهوم المهاجر والإقرار بنوعية رأس المال البشري المهاجر⁸⁶. وسوف تُتخذ تدابير تأخذ هذا الأمر بعين الاعتبار عند القيام ببحث أكثر تفصيلاً وعمقاً حيث ستنطوي إحدى مهامه على تقدير مدى هذه الظاهرة وخطورتها في البلدان المشاركة. وقد تمكن الزملاء من تركيا وإيطاليا من الوصول إلى دراسات وطنية ذات علاقة وقاموا بإثراء أعمالهم ببيانات وتعليقات مفيدة.

أثبت مركز قبرص للشؤون الأوروبية والدولية (المعروف سابقا باسم مركز البحوث - انتركوليج) ريادته كمجمع فكر إبداعي من خلال جودة عمله ومساهمته في المجتمع والحوار العام في قبرص وخارجها. أسس مركز البحوث والتنمية - انتركوليج في شهر آذار/مارس من عام 1993 كمؤسسة مستقلة وغير ربحية تم إعادة تسميتها في أيلول/سبتمبر عام 2007 وأصبحت تعرف بمركز قبرص للشؤون الأوروبية والدولية. ويتبع المركز أكاديميا إلى جامعة نيقوسيا. وهو يسعى إلى تعزيز البحث العلمي والإسهام في دراسة وتحليل القضايا الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية ذات الأهمية لقبرص والمنطقة الأوسع المتمثلة في شرق البحر الأبيض المتوسط، كما ويهدف المركز إلى تعزيز التفكير الذي توجهه السياسات. وفي ضمن هذا السياق يجرى التركيز بشكل خاص على مسألة قبرص والاقتصاد القبرصي والعلاقات التركية اليونانية وشرق البحر الأبيض المتوسط وقضايا الاتحاد الأوروبي.

نبذة عن الأفراد المشاركين

كرياكوس جورجيو (بكالوريوس في الهندسة الميكانيكية 1986 وماجستير في إدارة الأعمال 1988 من جامعة هيوستن) يعمل حاليا لدى مركز قبرص للشؤون الأوروبية والدولية (المعروف سابقا باسم مركز البحوث - انتركوليج) كأحد كبار الإداريين. وتشتمل واجباته الإدارية العامة على إدارة المشاريع والبحوث وإعداد المقترحات البحثية وتقديمها وكذلك البحث في مجالات تخصصه. وله باع مهني طويل بوصفه نقابي عمالي ورئيس وعضو في مجالس إدارة عدد من الشركات الخاصة والعامة (وهو في الوقت الحاضر عضو في مجلس إدارة شركة البنك الهليني العامة). وهو مدير مشاريع متمرس ومعتمد (PRINCE II). كما تشمل اهتماماته البحثية السياسات الاقتصادية والعامة وقضايا الإدارة والعمل بالإضافة إلى الإنتاجية والقيمة التنظيمية للتكنولوجيا.

سكيفي فوسكريدو وهو حاصل على درجة الماجستير في العلاقات الدولية من جامعة نيقوسيا ودرجة البكالوريوس في العلوم السياسية (علم الاجتماع كتخصص فرعي) من جامعة قبرص. وهو يعمل حاليا في مركز قبرص للشؤون الأوروبية والدولية (المعروف سابقا باسم مركز البحوث - انتركوليج).

تانيا تشرلمبيدو وهي حاصلة على درجة الماجستير في علم الإجرام الأوروبي من جامعة Katholieke Universiteit Leuven في بلجيكا، ودرجة البكالوريوس في العلوم السياسية (علم الاجتماع كتخصص فرعي) من جامعة قبرص. وتعمل في الوقت الحاضر لدى مركز قبرص للشؤون الأوروبية والدولية (المعروف سابقا باسم مركز البحوث - انتركوليج).

ناتاسا إكونومو وهي حاصلة على درجة الماجستير في الدراسات الأوروبية من جامعة ساسكس في المملكة المتحدة، وكذلك على درجة ماجستير في العلاقات الدولية من جامعة إنديانابوليس في الولايات المتحدة الأمريكية ودرجة البكالوريوس في إدارة الأعمال (التسويق كتخصص رئيسي) من كلية قبرص. وهي تعمل حاليا مركز قبرص للشؤون الأوروبية والدولية (المعروف سابقا باسم مركز البحوث - انتركوليج) كمسؤولة عن الأبحاث.

معهد رابطة المجتمع المدني والتنمية:

أنشئ معهد رابطة المجتمع المدني والتنمية (STKED) من أجل تطوير المجتمع المدني وتطوير المجتمع في المجالات الاجتماعية والثقافية والصحية والتنمية المحلية ودعم العضوية في الاتحاد الأوروبي، إلخ. ويقع المعهد في اسكيشهر في تركيا. وتضم أنشطة وأهداف المعهد صياغة مشروع لتنمية المجتمع المدني والتنمية المحلية وعمل مشروع حول الاتحاد الأوروبي والمواضيع ذات الصلة بالإضافة إلى تنظيم الدورات والمؤتمرات، إلخ، وكذلك إقامة مركز للتوثيق وجمع الكتب وإلخ والمشاركة في مشاريع الاتحاد الأوروبي وغيرها.

نبذة عن الأفراد المشاركين

نجدت ساغلام (حاصل على درجة الدكتوراه 1996 من جامعة الأناضول، معهد العلوم الاجتماعية) يعمل حاليا في جامعة الأناضول في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية كعضو هيئة تدريس. تشتمل واجباته على إدارة المشاريع والبحوث في مجال تخصصه. وهو متدرب سابق لدى الاتحاد الأوروبي (1991-1992). وهو يعمل حاليا أيضا في العديد من المشاريع الأوروبية بصفته مستشارا وشريكا ومنسقا. تغطي اهتماماته البحثية إدارة الأعمال - المالية والمحاسبة - والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم ، والاتحاد الأوروبي.

محمد نجدت تيمور (حاصل على درجة الدكتوراه 1985 من جامعة الأناضول معهد العلوم الاجتماعية) يعمل حاليا في جامعة الأناضول في كلية إدارة الأعمال كعضو هيئة تدريس. تشتمل واجباته على القيام بمشاريع في مجال تخصصه. وهو يعمل حاليا أيضا في العديد من المشاريع الأوروبية بصفته مستشارا وشريكا. تغطي اهتماماته البحثية إدارة الأعمال والتسويق والبيع بالتجزئة والمؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

Consortium



Natassa Economou
economou.n@unic.ac.cy

Kyriakos E. Georgiou
georgiou.k@unic.ac.cy

46 Makedonitissis Ave, P.O.Box 24005, 1700 Nicosia - CYPRUS

Tel: +357 22 841600 / 675 / 676

Fax: +357 22 357964



Ibrahim Saif
i.saif@css-jordan.org
Ghassan Omet
gomet@ju.edu.jo

University of Jordan, 11942 Amman - JORDAN

Tel : +962 6 5355666 / 5300115 (direct)

Fax : (962) 6 5355515

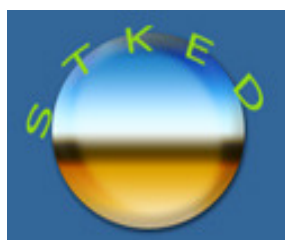


Sara de Angelis
saradeangelis@email.it
Marida Gesumaria
marida.jamila@virgilio.it

Via A. D'Alessandro 94, 80124 Napoli - ITALY

Tel: +39081487535

Fax: +39081481296



Necdet Timur
ntimur@anadolu.edu.tr
Necdet Saglam
nsaglam@anadolu.edu.tr

Organize Sanayi Bolgesi 7.Cad No:15, 26130 Eskisehir - TURKEY

Tel: +90-222-221 83 48