الأمم المتحدة

A/60/318

الجمعية العامة

Distr.: General
31 August 2005
Arabic
Original: English

الدورة الستون

البند ٥٨ (ج) من جدول الأعمال المؤقت*

القضاء على الفقر وقضايا إنمائية أخرى:

تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير، الذي جرى إعداده استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٠٧/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، استعراضا عاما لضرورة تشجيع اعتماد نُهج شاملة للقطاعات لتنمية الموارد البشرية. وهو يؤكد أيضا على العلاقة التبادلية والتآزرية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا، بما في ذلك ما ورد منها في إعلان الألفية، وعلى كيفية ضرورة العمل على تحقيقهما معا في سياق الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية. ويركز التقرير على وجه التحديد، وفقا لما نص عليه قرار الجمعية العامة، على ضرورة الاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وتعميم المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين، ودور تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات، ودور القطاع العام ومشاركته ذات القاعدة العريضة في صياغة وتنفيذ السياسات الوطنية والمحلية بُغية تشجيع تنمية الموارد البشرية، وعلى الدور الذي يؤديه الدعم المقدم من منظومة الأمم المتحدة. ويعالج التقرير أيضا النتائج المترتبة على تنقل الأشخاص المتعلمين ذوي المهارات العالية فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية في البلدان النامية، ويقدم عددا من التوصيات ذات الصلة.

* A/60/150.

111005 111005 05-47689 (A)
0547689

المحتويات

		الفقرات	الصفحة
أولا –	مقدمة	١-٦	٣
ثانيا –	تحديات تنمية الموارد البشرية والنُهج الناشئة	٧-٤٢	٤
ألف –	الاستثمارات في تنمية الموارد البشرية	٧-١٥	٤
بـاء –	تعميم المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين في تنمية الموارد البشرية .	١٦-٢٣	٧
جيم –	دور المعارف والعلم والتكنولوجيا، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في مجال تنمية الموارد البشرية	٢٤-٣٣	١٠
دال –	دور القطاع العام في مجال تنمية الموارد البشرية	٣٤-٣٩	١٣
هـاء –	الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة لدعم تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية	٤٠-٤٢	١٤
ثالثا –	أثر هجرة العمالة المدربة والأشخاص ذوي التعليم العالي	٤٣-٦٨	١٦
ألف –	حجم وخصائص هجرة العمالة المدربة	٤٣-٥٤	١٦
بـاء –	إدارة هجرة العمالة ذات المهارة العالية والخيارات المتعلقة بالسياسة المتاحة للبلدان النامية	٥٥-٦٢	١٩
جيم –	التدابير اللازمة للتحول من ”هجرة الأدمغة“ إلى ”تداول الأدمغة“	٦٣-٦٨	٢٣

أولا – مقدمة

١ – تعتبر تنمية الموارد البشرية أمرا ضروريا من أجل تمكين الأشخاص من توسيع دائرة خياراتهم[١] وحرياتهم[٢]. ويحتل مفهوم تنمية الإنسان مركز الصدارة في تنمية الموارد البشرية. ويرتبط هذا المفهوم بالرفاه المادي للشعوب، كالصحة والتغذية والتعليم وتوسيع دائرة الخيارات وتعزيز التمكين، وما يشتمل عليه ذلك من مشاركة وحرية سياسية وجوانب ثقافية. ويتأثر ما تستطيع الشعوب تحقيقه من إنجازات ويتداخل مع الفرص الاقتصادية والحريات السياسية والقوى الاجتماعية، والظروف المهيئة من حيث الصحة الجيدة والتعليم الأساسي، وتشجيع المبادرات ورعايتها. وتعتبر تنمية الموارد البشرية أمرا أساسيا في تحقيق هذه الحريات.

٢ – ويؤكد إعلان الألفية حق الأفراد في أن يعيشوا حياة منتجة. ويعرض مشروع الألفية، الذي يركز على كيفية تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، هذه الأهداف باعتبارها وسيلة لبناء رأس المال البشري اللازم لتمكين الأفراد من أن يعيشوا حياة منتجة. فالعامل الذي يتمتع بصحة وتغذية أفضل يكون أكثر إنتاجا، كما أن تحسين الهياكل الأساسية للمياه للصرف الصحي يحد من المرض ويزيد معدل إنتاج الفرد.

٣ – وقد تطور تحدي تنمية الموارد البشرية ليصبح مفهوما ذا أبعاد أوسع بكثير للسياسة الاقتصادية – الاجتماعية والسياسة العامة، يضم نُهجا شاملة للقطاعات ذات طبيعة أكثر شمولا وأوسع نطاقا، تجمع بين الاستثمار في النمو الاقتصادي وفي توفير الخدمات الاجتماعية الأساسية، فضلا عن الاستثمار في القطاعات الأخرى ذات الصلة، بُغية توسيع دائرة الأشخاص الذين يعملون كعناصر منتجة (رأس مال بشري) من أجل التنمية.

٤ – وييسر تعزيز الموارد البشرية توسيع دائرة المشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وزيادة معدلات الإنتاج الاقتصادي والإيرادات، في آن معا. وتتطلب استدامة تنمية الموارد البشرية استدامة الاستثمار، ليس من أجل تحقيق النمو الاقتصادي فحسب، بل ومن أجل القضاء على الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية الأساسية، واستدامة سبل الرزق، وتمكين المرأة، ومشاركة الشباب ومجموعات السكان الأصليين الضعيفة وجميع القطاعات الأخرى الضرورية لبناء المهارات والقدرات البشرية. ويستلزم هذا نُهجا شاملة للقطاعات ذات طبيعة أوسع نطاقا، ورد ذكرها في الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا، من أجل تلبية الاحتياجات الأساسية للتنمية البشرية، وجميع المتطلبات الأخرى الضرورية لبناء رأس المال البشري من أجل استدامة النمو الاقتصادي والتنمية.

٥ - وأدت العولمة وظهور تكنولوجيات المعلومات والاتصالات إلى توسيع الأبعاد الدولية لهذه المسألة. إذ تؤثر التحركات البشرية على الصعيد الدولي، وعلى وجه الخصوص هجرة الأيدي العاملة الماهرة، بشكل مباشر على فعالية السياسات الوطنية والإنجازات في مجال تنمية الموارد البشرية. وتترتب على انعدام تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية تداعيات في عدد من المجالات الأخرى التي تتجاوز الحدود الوطنية، بما في ذلك الأمن البشري، والاستقرار والسلام الدوليين. وعليه تتطلب معالجة هذه المسألة استجابات على الصعيدين الوطني والعالمي معا.

٦ - ويستفيد هذا التقرير من تقارير سابقة عن هذا الموضوع، وقد أُعد استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٠٧/٥٨. ويبحث التقرير، حسبما ينص عليه القرار، في الإطار الاستراتيجي للاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وينظر في الدور الذي يؤديه تعميم المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين، والعلم والتكنولوجيا، وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، وكذلك دور القطاع العام، في تعزيز تنمية الموارد البشرية (انظر الجزء ثانيا أدناه). ويناقش التقرير أيضا جهود منظومة الأمم المتحدة الرامية إلى توفير الدعم للبلدان النامية في هذه المجالات. وبالإضافة إلى ذلك، يركز التقرير على الآثار المترتبة على تحركات الأيدي العاملة الماهرة، ويحلل مستوى وخصائص هجرة الأيدي العاملة الماهرة، ومسألة إدارتها، والتدابير المقترحة من أجل الانتقال من ''استنزاف المهارات'' إلى ''تداول المهارات'' (انظر الجزء ثالثا أدناه).

ثانيا - تحديات تنمية الموارد البشرية والنُهج الناشئة

ألف - الاستثمارات في تنمية الموارد البشرية

٧ - ركزت الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، التي نجحت في تحريك دورة أداء اقتصادي حميدة، على كل من نمو الاقتصاد الكلي والتنمية البشرية. وبالرغم من عدم وجود طريقة محددة لتحريك مثل هذه الدورة، إلا أنه يرجح حدوثها حينما يكون النمو الاقتصادي مستندا إلى معدل مناسب للاستثمار وتوزيع مُنصف للدخل من خلال إيجاد فرص العمل وسياسات القضاء على الفقر، وحينما ترتفع معدلات الإنفاق الحكومي في مجال التنمية البشرية. ومن المُسَلم به على نطاق واسع أن الاستثمار، سواء كان تمويله داخليا أم خارجيا، في مجالات كالصحة والتغذية والتعليم والتدريب وتطوير المهارات وبناء القدرات والبحث والتطوير، يساهم بقدر كبير في بناء الموارد البشرية الضرورية لكفالة وجود دورة حميدة من النمو الاقتصادي المستدام. وعلى سبيل المثال، تكشف البيانات المتعلقة بالتعليم أنه بينما تؤثر

تدفقات الاستثمار على الربحية الاقتصادية في المدى القصير، فإن تنمية الموارد البشرية تؤثر على ربحية ونمو الاقتصاد في الأجل الطويل. واتضح أن تعليم السكان الإناث، يشكل عنصرا حيويا في كفالة النمو الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية.

٨ - ويعرض غوستاف رانيس وفرانسيس ستيوارت[٣] إطارا استراتيجيا مفيدا للاستثمار في تنمية الموارد البشرية، ويقترحان ويوضحان من خلال التجربة العملية، أن إيجاد طريقة ناجحة تنشأ عنها دورة حميدة من النمو الاقتصادي المرتفع وتنمية رأس المال البشري، يتطلب إيلاء الأولوية للتنمية البشرية. ويؤدي اختيار طريق تأجيل التنمية البشرية، حتى يتيح توسع الموارد الاقتصادية إمكانية تنفيذها، إلى أن يصبح النمو الاقتصادي غير قابل للاستدامة، وتدخل البلدان من ثم في دائرة مفرغة من الفشل المتكرر في كل من مجالي التنمية البشرية والنمو الاقتصادي. وتشير الأدلة إلى أنه لم ينجح بلد قط في الانتقال من عمليات التنمية الموجهة نحو النمو الاقتصادي إلى دائرة حميدة. ولا مناص من أن يؤدي تحويل الموارد بعيدا عن التنمية البشرية، والتوزيع غير المتكافئ للدخل و/أو انخفاض معدلات الإنفاق في المجال الاجتماعي، إلى عدم استدامة النمو الاقتصادي.

٩ - واعتمد بعض البلدان التي نجحت في الاندماج في الاقتصاد العالمي، كجمهورية كوريا وسنغافورة وماليزيا وموريشيوس وأيرلندا مثلا، نُهجا شاملة تجمع بعناية بين الاستثمار المحدد الأهداف في مجال الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال المادي والصناعات. وتملك البلدان التي حققت تقدما باكرا في مجال التنمية البشرية فرصة أفضل للمحافظة على سجل إنجازاتها في مجال الموارد البشرية، أثناء فترات الركود والتكيف الاقتصادي الصعبة.

١٠ - ويكون التقدم المحرز في مجال تنمية الموارد البشرية بوجه عام أبعد ما يكون عن اتخاذ شكل موحد في جميع أنحاء العالم، مع وجود تفاوت كبير فيه بين البلدان وفي داخلها. ودلت التجربة على أن المحافظة على معدلات استثمار رأسمالي مناسبة في مجال التنمية البشرية مسألة شديدة الصعوبة في معظم البلدان النامية. وعجزت البلدان الفقيرة عن المحافظة على مستوى ادخار مناسب ومعدلات استثمار كافية لمقابلة احتياجات كل من النمو الاقتصادي والتنمية البشرية. وفي معظم الحالات، إما أن يكون هناك (أ) نمو اقتصادي جيد مع انخفاض في التنمية البشرية بسبب تدني معدلات الإنفاق العام، أو (ب) تنمية بشرية جيدة مع انخفاض في معدل النمو الاقتصادي بسبب تدني معدلات الاستثمار. ويسقط بعض البلدان في شرك الفقر الناجم عن ضيق الموارد الشديد، بسبب تدني معدلات الادخار وعائدات الضرائب وانخفاض الاستثمارات الأجنبية. والأرجح أن تصحب هذا الوضع صراعات عنيفة، واستنزاف للمهارات، وارتفاع في معدلات المواليد، وتسارع في معدل نمو السكان، وتدهور في البيئة، وتراجع في مستوى الابتكارات. وتخلف جميع هذه الأشياء أثرا غير حميد يؤدي إلى تفاقم الفقر وزيادة استنفاد قاعدة الموارد البشرية.

١١ - وساهم فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واستنزاف المهارات، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية السريعة، في زيادة معدلات استنزاف الموارد النادرة للبلدان النامية، ونضوب قدراتها على بناء الموارد البشرية الضرورية لإنجاز النمو الاقتصادي والمحافظة عليه. ويتفرد وباء الإيدز من حيث انتشاره وتفاقم أثره، لأنه يؤثر على الشباب، وهم أكثر فئات المجتمعات إنتاجا. وفي كثير من البلدان، يؤدي الإيدز إلى تراجع ما تحقق من تقدم إنمائي عبر عدة عقود، ويؤدي إلى تعميق الفقر، وإلغاء منجزات التعليم، وتحويل ميزانيات الصحة بعيدا عن الأولويات الأخرى، وخفض معدلات النمو الاقتصادي. ويقدَّر أن ١١ بلدا في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ستفقد أكثر من عُشر القوى العاملة فيها بسبب الإيدز، بحلول عام ٢٠٠٦. وفي عام ٢٠٠٤ وحده، توفي ٣,١ مليون شخص بسبب الإيدز، كان أكثر من ٨٠ في المائة منهم أشخاص من البالغين، في السنوات الأكثر إنتاجا من أعمارهم. ويفرض الوباء عبئا ثقيلا على آليات التواؤم المحلية، ويؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات الاجتماعية، وتقلص قدرة الحكومة على توفير الخدمات الاجتماعية الأساسية، وإلى الحاجة لتصميم وتنفيذ برامج إضافية معنية بالإيدز، بالإضافة إلى ما يوجد منها لأغراض توفير الوقاية والمعالجة والرعاية في الوقت الراهن.

١٢ - وأحدث التحرك تجاه بناء مجتمعات تستند إلى المعرفة والمهارات، وتكامل الأسواق السريع، زيادة إضافية في الاحتياجات المؤسسية للبلدان النامية والضغوط الواقعة عليها كي تندمج في الاقتصاد العالمي. ويبحث تقرير الأمين العام لسنة ٢٠٠٥ عن العولمة والاعتماد المتبادل في هذه التحديات. وتزداد مهمة البلدان النامية تعقيدا بسبب استمرار التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية. **ولكي تسد الفجوة في المهارات، التي تفصل بينها وبين البلدان المتقدمة النمو، سيتعين على البلدان النامية اعتماد سياسات أكثر شمولا في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي وفي ميدان سوق العمالة، من شأنها تعزيز النمو الاقتصادي ونمو فرص العمالة. وسيصبح من الضروري الجمع بين السياسات المتعلقة بالعرض، كسياسات العلوم والتكنولوجيا والتعليم والتدريب والصناعة والمؤسسات، وبين السياسات التي تؤدي إلى زيادة مجموع الطلب في الاقتصاد، كالسياسات التي تستهدف سوق العمالة والقضايا الاجتماعية، والسياسات الاقتصادية المشجعة للاستثمار، وسياسات الشؤون المالية وتوزيع الدخل والضمان الاجتماعي والحوافز الأساسية من أجل الاستثمار في التدريب.**

١٣ - وقد تسبب الصدمات المالية أيضا تفاقم أو إيجاد حالة من الفقر المؤقت تؤثر بشكل سلبي على الموارد البشرية وتؤدي إلى تفاقم جوانب عدم المساواة في البلدان النامية. وإن لم تجد الدعم من المانحين، فإن حالة الفقر العابر هذه حَرية بأن تؤدي إلى نشوء فقر مزمن.

ويتعين أن يتركز دعم المانحين على توفير برامج للتأمين، وبرامج للائتمانات الصغيرة، وبرامج لتأمين المحاصيل ومشاريع لضمان فرص التوظيف، وسياسات لتحقيق استقرار الأسعار، بغية مساعدة البلدان المتضررة على إزالة آثار الفقر العابر وتفادي ضياع ما تحقق من مكاسب إنمائية.

١٤ - ويتطلب الإفلات من شرك الفقر في بعض البلدان الفقيرة وجود استثمار أساسي في الإدارة العامة والموارد البشرية والهياكل الأساسية الرئيسية. ولن تتمكن أشد البلدان فقرا من إنشاء الهياكل الأساسية والموارد البشرية المناسبة، التي تمكنها من الإفلات من شرك الفقر، بدون دعم من المجتمع الدولي. وهناك فوارق واسعة جدا بين إمكانية تحمل تكاليف تنمية الموارد البشرية وبين الاحتياجات من التمويل الخارجي في كثير من البلدان والمناطق المختلفة. ويؤدي العون الخارجي الدور الأكبر، في البلدان الأفريقية جنوب الصحراء الكبرى، نظرا إلى أن معظم هذه البلدان ما زال في طور النماء ويملك قدرات محدودة على حشد الأموال على الصعيد المحلي لبناء الموارد البشرية. ويتركز ضعف التنمية البشرية في معظم البلدان النامية في مناطق معينة، وشرائح معينة من السكان. وتكون المناطق الريفية بشكل عام أسوأ حالا من المناطق الحضرية. وفي كثير من البلدان، تكون فرص التعليم المحدودة في المناطق الريفية هي السبب وراء التخلف العام في مستوى التعليم.

١٥ - ويتمثل الهدف الرئيسي للاستثمار الفعال في تنمية الموارد البشرية، في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من السكان، وكفالة استدامة تنمية الموارد البشرية، من خلال الاستراتيجيات الشاملة لتنمية هذه الموارد، التي يتعين أن تشكل جزءا لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية الوطنية، أو استراتيجيات خفض الفقر، حيثما وجدت. **ويتطلب رفع مستويات الاستثمار وجود سياسية عامة مترابطة، وإدماج تنمية الموارد البشرية في الاستراتيجيات الإنمائية العامة، بغية كفالة فعالية واستدامة الاستثمار، بالإضافة إلى الالتزام والشراكة على الصعيد الوطني، فيما بين جميع شركاء التنمية، بغية كفالة تخصيص الموارد الكافية.**

باء - تعميم المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين في تنمية الموارد البشرية

١٦ - ما زالت المرأة تعد من بين المجموعات الضعيفة، المحرومة من الفرص التي تكفل لها المشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية والثقافية للمجتمعات. ويعد هذا نتيجة رئيسية لمحدودية إمكانية حصول المرأة على التعليم وتطوير المهارات من خلال التدريب والرعاية الصحية وفرص التوظيف.

١٧ - وتترتب على استبعاد المرأة نتائج هامة لا تنعكس فقط على رفاهها وتنميتها، بل وعلى قدرة البلدان على الحد من الفقر وتيسير النمو الاقتصادي. وهناك أدلة كافية على أن تعليم المرأة يؤدي إلى تحسن تغذية الطفل وارتفاع معدلات بقاء الأطفال على قيد الحياة: إذ كلما ارتفعت مستويات التعليم الذي تتلقاه المرأة كلما انخفضت معدلات المواليد ومعدلات وفيات الرضع. وتشير دراسة أجريت في البرازيل إلى أن زيادة الدخل الذي تحصل عليه المرأة، بخلاف دخل العمل، تزيد احتمالات بقاء الأطفال على قيد الحياة بمقدار ٢٠ مرة مما تحدثه زيادة مماثلة في دخل الرجل.

١٨ - والافتراض هو أن زيادة إمكانية حصول المرأة على التعليم، وتطوير المهارات عن طريق التدريب، والرعاية الصحية وفرص التوظيف، ستؤدي إلى انخفاض الفقر بشكل عام، وتحدث أثرا إيجابيا فيما يتعلق بالتنمية المستدامة للموارد البشرية واستدامة النمو الاقتصادي. كما أنها ستخفض جوانب عدم المساواة في توزيع الدخل، وعدم المساواة في فرص التوظيف وظروف العمل. ويتزايد استخدام الاقتصاديين لكفاءة الاقتصاد كمبرر منطقي لتشجيع الاستثمار في مجالي تنمية المرأة وقدراتها.

المساواة بين الجنسين وكفاءة الاقتصاد

تبين البحوث التي أجريت على إنتاجية القطاع الزراعي في أفريقيا أن تقليل عدم المساواة بين الجنسين يمكن أن يحدث زيادة كبيرة في المحاصيل الزراعية. وقد أوضحت الدراسات، على سبيل المثال، أن حصول المزارعات في كينيا على مستوى من المدخلات الزراعية والتعليم مساو لمستوى ما يحصل عليه الرجل، حَري بأن يزيد إنتاج الحقول بنسبة تزيد على ٢٠ في المائة.

وتوضح البحوث التي أجريت على النمو الاقتصادي والتعليم أن عدم الاستثمار في تعليم المرأة يمكن أن يؤثر على نمو الناتج القومي الإجمالي. وإذا تساوت جميع المعطيات، فإن البلدان التي ينخفض فيها التحاق المرأة بالتعليم الابتدائي أو الثانوي عن نسبة ٠,٧٥ مقارنة بالرجل، يمكن توقع انخفاض الناتج القومي الإجمالي فيها بنسبة ٢٥ في المائة تقريبا عن البلدان التي لا تعاني بنفس القدر من عدم المساواة بين الجنسين في التعليم.

كما يؤدي عدم المساواة بين الجنسين إلى تخفيض معدلات إنتاجية الأجيال التالية. وتشير تقارير البنك الدولي إلى تزايد الأدلة على أن ازدياد معدل رفاه المرأة يؤدي إلى ازدياد معدلات الإنتاجية في المستقبل. وتزداد احتمالات التحاق الأطفال بالمدارس كلما ارتفع مستوى تعليم أمهاتهم، كما أن الدخل الإضافي الذي تكسبه الأمهات يؤثر بصورة إيجابية على تغذية الأسرة، وصحة وتعليم الأطفال، بأكثر مما تسببه الزيادة في دخل الآباء.

١٩ - ويوضح التحيز ضد المرأة، فيما يتعلق بإمكانية الحصول على الأرض والائتمانات، أسباب انتشار الفقر بين النساء بشكل جزئي فقط. فالمرأة والرجل في معظم البلدان ينشطان عادة في مجالات ومهن مختلفة، في القطاعين الرسمي وغير الرسمي. والمرأة أيضا أكثر قابلية من الرجل لأن تشغل وظيفة ذات دخل منخفض، وأن تعمل في العمل ''غير المعياري'' (العمل غير المتفرغ والوظائف المؤقتة والعمل من المنزل)، كما أنها أشد عرضة من الرجل لأن تنخفض إمكانية حصولها على الأصول الإنتاجية، كالتعليم والمهارات وملكية الأرض والائتمانات. وتعني هذه الأنماط أن من المرجح أن تؤثر الاتجاهات والسياسات الاقتصادية على المرأة بشكل يختلف عن الرجل.

٢٠ - تتخذ الحكومات في جميع أنحاء العالم بالفعل إجراءات لتعزيز تحسين فرص حصول المرأة على التعليم، والتدريب، وتنمية المهارات وذلك من خلال طرق عدة. والنساء هن من الفئات التي تستهدفها تحديدا العديد من برامج الدعم الحكومية المعنية بالتدريب والتوظيف. ونجحت البرامج التدريبية الموجهة للفتيات والنساء في الارتقاء بمهاراتهن ورفع قابليتهن للتوظُف.ويبدو ذلك صحيحا على الأخص عند النظر إلى التدريب الموجه نحو فرص السوق والمقدم كجزء من مجموعة متكاملة ومحددة بعناية من التدابير الرامية إلى تشجيع إدماج المرأة في سوق العمل وذلك بالمقارنة بالبرامج التي تُنفذ منعزلة.

٢١ - **وينبغي إدماج المنظور الجنساني في عملية تحليل وصياغة سياسات تنمية الموارد البشرية من أجل تعزيز رفاه المرأة وقدرتها الاقتصادية. وسوف يساعد ذلك على التغلب على الفروق وعدم المساواة بين الجنسين في مجال تنمية الموارد البشرية وتحسين فرص المشاركة في الأنشطة الإنتاجية. وكذلك، ينبغي تعزيز الأنشطة الموجهة إلى تعزيز النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين للتصدي للفجوات الخطيرة بين الجنسين، ودعم تمكين المرأة، وتنمية قدراتها القيادية.**

٢٢ - والخطوة الأولى نحو وضع استراتيجيات وسياسات مراعية للمنظور الجنساني في البلدان النامية تتمثل في بناء قدراتها الإحصائية على جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس. وسيزيد ذلك من قدرتها على تفهم وتناول قضايا التنمية، بما في ذلك تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي من منظور جنساني. وسييسر كذلك صياغة السياسات والبرامج الملائمة، بما في ذلك الآليات والمؤسسات التي تسمح بالتعبير عن الشواغل الجنسانية وإدماجها في عملية صنع القرار. وسيتمثل التحدي الرئيسي عندئذ في تحويل هذه الأبحاث والمعارف عن المنظورات الجنسانية على الصعيد الجزئي إلى سياسات عامة وأنشطة تخطيطية وقرارات إنمائية مؤسسية على الصعيد الكلي. ويُعد الالتزام بتحديد المنظورات الجنسانية في

مجال تنمية الموارد البشرية وفي سائر مجالات السياسات العامة الأخرى عنصرا جوهريا في هذا المسعى وفي صياغة الاستراتيجيات المناسبة.

٢٣ - ويتعين أن ينصب محور تركيز الخطوات التالية الرامية إلى تعزيز إدماج المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين في مجال تنمية الموارد البشرية على ما يلي: وضع قياس كمي لمساهمة المرأة في الاقتصاد؛ وجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لاستخدامها في صياغة سياسات واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية المراعية للمنظور الجنساني؛ وتحديد التغييرات المؤسسية التي تسمح بزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد؛ وتسهيل التشاور مع النساء ومساهمتهن في تقرير السياسات وفي جميع مراحل الأنشطة الإنمائية؛ واستثمار المزيد من الموارد لتعزيز فهم الآثار الجنسانية ولرصد التقدم المحرز.

جيم - دور المعارف والعلم والتكنولوجيا، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في مجال تنمية الموارد البشرية

٢٤ - أبرز التقرير الصادر أخيرا عن مشروع الأمم المتحدة للألفية وتقرير الأمين العام المعنون ''في جو من الحرية أفسح: صوب تحقيق التنمية والأمن وحقوق الإنسان للجميع'' (A/59/2005) أهمية العلم والابتكار والتكنولوجيا في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والأولويات الإنمائية الوطنية ذات الصلة. فإنشاء المؤسسات وإيجاد كتلة حرجة من المعارف والعمال التقنيين للنهوض بالعلم والتكنولوجيا والابتكار هما هدفان واضحان من أهداف المبادرات الإنمائية التي تستند إلى الأهداف الإنمائية للألفية والتي تتخذها الكثير من البلدان الساعية إلى بناء اقتصادات قوية والمشاركة الكاملة في تنمية الأعمال التجارية العالمية المدفوعة بالتكنولوجيا. وتضطلع تكنولوجيات المعلومات والاتصالات بدور هام في هذا المجال. فالاستخدام الاستراتيجي الواسع الانتشار والمكثف والمبتكر لهذه التكنولوجيات في السياسات والبرامج الإنمائية يمكنه أن ييسر تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا، بما في ذلك الأهداف الواردة في إعلان الألفية، وأن يزيد من عدد الأفراد المدربين اللازمين لإحراز تقدم في مجال العلم والتكنولوجيا. فالمعارف والعلم والتكنولوجيا، وخاصة تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، وهي أحجار البناء الرئيسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ولإيجاد الوظائف، تتطلب استثمارا اجتماعيا هائلا في مجال تعزيز القدرات العلمية والتكنولوجية. وقد احتلت البلدان الفقيرة بوجه عام مقاعد المتفرجين، أو في أحسن الأحوال كانت من مستخدمي التقدم التكنولوجي الذي حققته البلدان ذات الدخل المرتفع.

٢٥ - وثمة حاجة إلى بناء القدرات العلمية والتكنولوجية للبلدان النامية وهو ما سيساعد على تشجيع النمو الاقتصادي فيها وتقديم الحلول للتحديات العلمية التي

تواجهها. وفي حالة تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، ففي حين أن البلدان لا تمتلك كلها البنية الأساسية والحوافز والشراكات الكافية لتطوير هذا القطاع التكنولوجي، إلا أنها تستطيع كلها الاستفادة من استخدام هذه التكنولوجيات.

٢٦ - وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات من شأنها تمكين الأشخاص من انتقاء خيارات أفضل عن طريق تحسين تدفق المعلومات، وزيادة فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي إضافة إلى تنمية القدرات الإنسانية والمؤسسية. كما يمكن لهذه التكنولوجيات أن تدفع بشكل مباشر عجلة النمو الاقتصادي إلى الأمام عن طريق تهيئة الفرص والتصدي للعوائق وأوجه القصور من خلال المزيد من الشفافية والمساءلة.

٢٧ - ووجدت تكنولوجيات المعلومات والاتصالات طريقها إلى كل القطاعات الاقتصادية وجميع جوانب الحياة الاجتماعية تقريبا، من مكان العمل إلى العناية الصحية والتعليم والإدارة وحقوق الإنسان. وأصبحت أداة هامة لتنمية الموارد البشرية في مجالات الدعوة والحصول على المعلومات ونشرها إضافة إلى كونها أداة لنشر المعارف وتيسير التعلم. وأصبحت برامج المؤسسات واستراتيجياتها وأساليبها تعتمد اعتمادا متزايدا على تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لتوفير التعليم والتدريب.

٢٨ - ومع ذلك، يظل الحصول على هذه التكنولوجيات تحديا هاما يواجه الكثير من البلدان النامية التي يفتقر بعضها، وخاصة البلدان الواقعة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وأقل البلدان نموا، إلى الحصول على الاتصالات السلكية واللاسلكية بدرجة كافية. ولكن حتى عندما يتم تركيب شبكات الاتصالات السلكية واللاسلكية بدرجة كافية. ولكن حتى عندما يتم تركيب شبكات الاتصالات السلكية واللاسلكية وتصبح متاحة، فإن قدرة السكان على الوصول إلى مجتمع المعلومات ستكون محدودة ما لم يكونوا من المتعلمين وممن يمتلكون المهارات الأساسية للتعامل مع الحاسوب.

٢٩ - وإن الظهور والأهمية المتزايدين لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع التعليم ملحوظان في العديد من البلدان النامية. وتستخدم هذه التكنولوجيات حاليا على نطاق واسع في مجال التعليم في العديد من أقل البلدان نموا. ولكن ثمة المزيد مما يتعين عمله لتعزيز فعالية استثمارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم، وفي تشجيع إصلاح التعليم بوجه عام، وفي تحقيق أهداف توفير التعليم للجميع بوجه خاص. والتحديات التي تواجهها نظم التعليم في معظم هذه البلدان هائلة بل هي في بعض الأحيان مستعصية. ففي البلدان التي عصف فيها الإيدز بصفوف المعلمين، والتي تعاني من نقص جسيم في عدد المدارس، وتفتقر فيها الفتيات إلى تكافؤ فرص الحصول على التعليم، والتي

تعاني من الفقر المدقع، يمكن لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات أن تقوم بدور في المساعدة على التغلب على هذه التحديات.

٣٠ - وقد شق التعلم الالكتروني لنفسه طريقا في المدارس والكليات والمراكز المجتمعية والمؤسسات التدريبية والجامعات. وساعدت المرونة التي تتسم بها تكنولوجيات المعلومات والاتصالات وتكاليفها الميسورة في البلدان النامية إن وجدت، على خفض التكاليف المرتبطة بتنمية الموارد البشرية، بما في ذلك تكاليف التعليم وخدمات الرعاية الصحية. وعلى سبيل المثال، تُنشر المعلومات عن الوقاية والأمراض على نحو أكثر فعالية عن طريق الانترنت، بينما تنخفض تكاليف وصول المستفيدين إلى مراكز الرعاية الصحية. وقد ساعدت كذلك مرونة هذه التكنولوجيات وتكاليفها الميسورة في تحقيق مكاسب قصوى في مجال رأس المال البشري حيث أثبت هذان العاملان أنهما ييسران وسائل تعلم أكثر فعالية. ويتسارع إيقاع التوسع في برامج التعلم عن بعد. وتوفر الجامعات المتخصصة في التعلم عن بعد هذه البرامج لما يقرب من ٢,٨ مليون طالب سنويا.

٣١ - كما كان للانتشار السريع للتعلم عن بعد الذي أسفرت عنه تكنولوجيات المعلومات والاتصالات الأثر المتمثل في زيادة حصول الفئات المحرومة، بما في ذلك القاطنون في المجتمعات النائية، على المعلومات وفرص التعلم، مما أتاح فرصة غير مسبوقة للتركيز على الاحتياجات الخاصة لهذه الفئات في مجال الموارد البشرية وتناول هذه الاحتياجات بصورة أكثر منهجية، ولتحديد الإجراءات التي يتعين اتخاذها بشكل أفضل. والمثال النموذجي لذلك هو برنامج تليسيكوندا في المكسيك الذي يصل إلى حوالي ٠٠٠ ٧٠٠ تلميذ في ٠٠٠ ١٠٠ من المجتمعات الصغيرة النائية التي لا يوجد بها سوى عدد قليل من المدارس والمدرسين. وفي بعض البلدان، تضطلع تكنولوجيات المعلومات والاتصالات بدور هام لمجابهة ظاهرة هجرة الكفاءات. فالتواصل عن طريق الانترنت يمكنه أن يقوم بدور هام في استعادة خبرات المغتربين الذين ينقلون المعارف والتكنولوجيا لأوطانهم مساهمين بذلك في تنمية الموارد البشرية. وفي التسعينات، كانت الانترنت عاملا رئيسيا من عوامل نمو منظمات المغتربين. وفي هذا الصدد، ساعدت فرقة العمل التابعة للأمم المتحدة والمعنية بتكنولوجيات المعلومات والاتصالات في إنشاء شبكات المغتربين الأفريقيين والكاريبيين في أمريكا الشمالية وأوروبا.

٣٢ - وفي إطار استراتيجية إنمائية تعتمد على تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات، ثمة حاجة إلى تشكيل بناء القدرات وتطوير البنية الأساسية من خلال رؤية قوامها الكفاءات والمهارات التي يحتاج السكان إلى اكتسابها لاستخدام هذه التكنولوجيات الحديثة. وهذه

التكنولوجيات، التي غيرت طبيعة العمل ونوع المهارات المطلوبة في أغلب الميادين والمهن، تشكل تحديا للنظم التعليمية التي يتعين عليها أن تخرج أجيالا من العاملين الذين يمتلكون المهارات المطلوبة والقادرين على التكيف وعلى التعلم مدى الحياة.

٣٣ - وينبغي أن يعتمد الاستخدام الفعال لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات لتنمية الموارد البشرية في البلدان النامية على وجود السياسات الوطنية المواتية، والدعم الحكومي، والأطر المنظمة، إضافة إلى زيادة فرص الحصول على هذه التكنولوجيات والقدرة على استخدامها. ويجب أن تيسر السياسات الحكومية أيضا المشاركة الفعالة للقطاع الخاص ولجميع أصحاب المصلحة المعنيين في إنشاء البنية الأساسية اللازمة لتطوير تكنولوجيات المعلومات والاتصالات والمهارات المتصلة بها. وينبغي أن تستند برامج بناء القدرات في هذا المجال إلى خطط واقعية مبنية على معرفة جيدة بالاحتياجات والثقافة والممارسات المحلية وتقديم الدعم وإمكانية الوصول إلى الموارد.

دال - دور القطاع العام في مجال تنمية الموارد البشرية

٣٤ - يحتاج الاستثمار العام، وهو أساس لأي تنمية للموارد البشرية من شأنها أن تفضي إلى نمو اقتصادي مستدام، إلى الإنفاق في ميادين ذات أهمية حاسمة مثل الصحة، والتعليم، والبنية الأساسية، والإدارة البيئية (بما في ذلك المياه ومرافق الصرف الصحي)، والمعلومات والاتصالات، والبحث العلمي، وتوفير الأراضي لبناء مساكن ميسورة التكلفة. وتعد الإدارة العامة الفعالة والخاضعة للمساءلة في جميع هذه الميادين أساسية بالنسبة للتنمية الوطنية التي تعتمد بدورها على نوعية الموارد البشرية في القطاع العام. فالبشر - الذين تنسق المؤسسات عملهم - هم الذين يقدمون الخدمات العامة مثل الرعاية الصحية والتعليم. وحين تؤدي المؤسسات العامة عملها أداء حسنا، فإن ذلك مبعثه في المقام الأول حماس العنصر البشري ومهاراته واستقامته إضافة إلى نوعية القيادة.

٣٥ - ويستكشف تقرير القطاع العام في العالم لعام ٢٠٠٥ المبادئ والأساليب الرامية إلى تعزيز نوعية الإدارة العامة وإدارة الموارد البشرية وفاعليتهما. ويعد وجود خدمة مدنية تركز على عنصر الجدارة وتستند إلى الوظائف الدائمة عاملا حاسما في تفسير تفاوت أداء الحكومات في مختلف البلدان فيما يتعلق بنوعية الخدمات وانعدام الفساد.

٣٦ - ومن ضمن التحديات الهامة، يحدد التقرير الحاجة إلى إدماج أو إحياء القيم التقليدية المستصوبة للخدمة المدنية مثل النزاهة والاستقامة والتفاني في أداء الخدمة العامة مع تعزيز الابتكار في الإدارة وفعاليتها في الوقت نفسه وتشجيع أنماط من الإدارة تكون أكثر انفتاحا وتجاوبا إزاء التحديات والاحتياجات الجديدة. وتستطيع المشاركة القوية من جانب أصحاب

المصلحة، بما في ذلك المنظمات التجارية والاجتماعية، أن تساعد في زيادة فعالية واستدامة الخدمات العامة. كما تكفل مشاركتهم جدوى الاستثمارات العامة، وتؤدي إلى اتخاذ قرارات من شأنها تلبية احتياجات الجمهور بالشكل الأمثل، وتكون بمثابة العين الساهرة على عملية وضع وتنفيذ السياسات الحكومية. ويمكن، من خلال زيادة التوكيد على الانفتاح وإقامة الشراكات وربط الشبكات مع أصحاب المصلحة، الاستفادة من مهارات وموارد إضافية وكفالة وجود قطاع عام نزيه ومهني ومتجاوب.

٣٧ - وعلى سبيل المثال، ينبغي أن يُصمم حصول المجتمعات الريفية على خدمات الرعاية الصحية وتقديمها إليها بمشاركة هذه المجتمعات، ومقدمي خدمات الرعاية الصحية، وسائر الفئات المتأثرة الأخرى. ومن شأن ذلك أن يساعد على: إيجاد خدمة عامة تلبي على نحو أفضل احتياجات كل من المستفيدين من خدمات الرعاية الصحية ومقدميها (أفراد المجتمع والممرضون والأطباء)؛ والارتفاع بمستوى جودة هذه الخدمات واستدامتها على مر الزمن؛ وتحسين الحالة الصحية في المجتمعات الريفية في نهاية المطاف. وعلى غرار ذلك، يتعين استخدام هذا النهج لأغراض تخطيط الموارد البشرية وكأداة لتوظيف مقدمي خدمات الرعاية الصحية من أجل خدمة المجتمعات الريفية والنائية.

٣٨ - ولمساعدة البلدان النامية على بناء قدرات القطاع العام فيها، من الأساسي أن يقدم المجتمع الدولي الدعم لهذه البلدان عن طريق تنمية الموارد البشرية اللازمة وإدارتها، ومساعدتها في وضع نهج استشارية ذات قاعدة واسعة مع أصحاب المصلحة الوطنيين لتصميم وتنفيذ خدمات عامة فعالة ومتجاوبة.

٣٩ - ويتعين أن يضطلع المجتمع الدولي بدور أساسي في دعم البلدان النامية للتصدي للخلل الناتج عن فقد الموظفين المدنيين ذوي الخبرة والمهارة إما بسبب الهجرة أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

هاء - الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة لدعم تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية

٤٠ - ما فتئت تنمية الموارد البشرية تحتل مكانة متميزة داخل الأطر الإنمائية للأمم المتحدة، التي تبرز أهميتها بالنسبة للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة. وعلى مر الأعوام، انصب تركيز أوساط التنمية، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة، بشكل متزايد على العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة. ويُعتقد أن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية يتأثر تأثرا مباشرا أو غير مباشر بالسياسات والاستراتيجيات الوطنية لتنمية الموارد البشرية. وتظهر البحوث والتحليلات المتوافرة الصلة بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق أغلب الأهداف الإنمائية

للألفية. وفي البلدان النامية بوجه خاص، يتأثر كل من الحد من الفقر، والمساواة بين الجنسين، والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والملاريا وغير ذلك من الأمراض بصورة مباشرة في استراتيجيات الموارد البشرية أو يؤثر فيها.

٤١ - وفي إطار الأهداف الإنمائية للألفية، تتصدى الأوساط الإنمائية مع الأمم المتحدة للأبعاد المتعددة لتنمية الموارد البشرية. وتكتسب تنمية الموارد البشرية أهمية جديدة في جداول أعمال التنمية في العديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تقدم الدعم للجهود الوطنية المبذولة للقضاء على الفقر. وقد أدمج الكثير من هذه المؤسسات في برامجها وأنشطتها محورا للتركيز ينصب على تنمية القدرات البشرية وتسعى إلى تعزيز القدرات الوطنية على رصد وتقييم التقدم المحرز في مجال تحقيق هذا الغرض في سياق الأهداف الإنمائية للألفية. فمنظمة العمل الدولية، على سبيل المثال، تسترشد في عملها بالتوصية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية رقم ١٩٥ المعتمدة في حزيران/يونيه ٢٠٠٤، وهي التوصية التي تشدد على التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة. وكذلك، يُعد توفير التعليم للجميع إطارا رئيسيا لعمل اليونسكو، كما أن توفير الخدمات الصحية الأساسية للجميع هو إطار رئيسي لعمل منظمة الصحة العالمية. ويشجع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تفهم مفهوم مبدأ الفقر البشري بصفته مكملا لفقر الدخل، ويدعو إلى إيجاد حلول يضعها أبناء البلد ويساعد على جعلها حلولا فعالة عن طريق كفالة إعطاء مساحة أكبر للسكان الفقراء للتعبير عن أنفسهم، وتوسيع نطاق الحصول على الأصول الإنتاجية والفرص الاقتصادية، وربط البرامج المعنية بالفقر بالسياسات الدولية الاقتصادية والمالية للبلدان المستهدفة.

٤٢ - وفي إطار الأمم المتحدة الاستراتيجي المشترك لسياسات التعاون الإنمائي مثل عمليات التقييمات القطرية الموحدة وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تحتل تنمية القدرات البشرية، مكانة متميزة في الدعم المقدم إلى الجهود الوطنية لصياغة الاستراتيجيات الوطنية للقضاء على الفقر على أساس الاحتياجات والأولويات المحلية. وستتعزز فعالية الدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة وأثره من خلال قيام وكالات المنظومة العاملة في هذا المجال في إطار الأهداف الإنمائية للألفية باتباع نهج أكثر شمولا وتكاملا بصورة متزايدة. ويعطي التقرير المعنون ''أمم متحدة واحدة: محفز للتقدم والتغيير'' الذي أعده مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق استعراضا تحليليا لكيفية عمل هيئات منظومة الأمم المتحدة معا لمساعدة البلدان على تحقيق الأهداف الواردة في إعلان الألفية. وقد أحرزت المنظومة تقدما ملحوظا في إدماج هذا الإطار على نحو أفضل في برامجها وأنشطتها. وساعدت الأهداف على تحفيز التعاون بين الوكالات والمبادرات المشتركة، بما في ذلك الاستراتيجيات التي ترمي إلى تحقيق أهداف مبادرة توفير التعليم للجميع بحلول عام ٢٠١٥. وكذلك، تقود

اليونيسيف مبادرة تعليم الفتيات، وهي عبارة عن جهود مستدامة لمدة تبلغ عشر سنوات تجمع ١٣ هيئة من هيئات الأمم المتحدة وتهدف إلى تشجيع تعليم الفتيات.

ثالثا – أثر هجرة العمالة المدربة والأشخاص ذوي التعليم العالي

ألف – حجم وخصائص هجرة العمالة المدربة

٤٣ – حظيت القضايا ذات الصلة بالهجرة الدولية ولا سيما هجرة العمال ذوي المهارات العالية باهتمام متزايد على مدى السنوات القليلة الماضية من جانب مقرري السياسات. وتمت معالجة الهجرة الدولية بطريقة شاملة في دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم لعام ٢٠٠٤. ويعكس هذا الاهتمام المتزايد الزيادة الحادة في الطلب الدولي على العمالة المدربة الذي أحدثه نمو الاقتصاديات الحديثة وقوى العولمة طوال العقد ونصف العقد الماضيين وما نتج عنه من تدفق كبير من جانب النخب المتعلمة من البلدان النامية إلى البلدان الأكثر تقدما.

٤٤ – وبشكل عام فقد كان الحافز لهجرة العمالة المدربة والأشخاص ذوي التعليم العالي هو: بروز اقتصاد عالمي أصبح يستخدم المعرفة بشكل كثيف ومتزايد ويثمن التعليم العالي والعمالة المدربة؛ وازدياد التفاوت في الأجور وعدم التوازن في توفير الفرص المهنية في مختلف البلدان والمناطق ولا سيما بين الاقتصادات الأكثر تقدما والأقل تقدما؛ وسياسات التعيين في البلدان الأكثر تقدما المصممة لتخفيض النقص في العمال المدربين في قواها العاملة.

٤٥ – وربما كانت الأوضاع غير المتكافئة وغير المنتظمة في سوق العمل العالمي وأوجه الاختلاف الديموغرافية ولا سيما فيما بين البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية قد ساهمت أيضا في التعجيل بالحراك الدولي. وما فتئ الأشخاص ذو المهارات العالية يهاجرون على الصعيد الإقليمي أو إلى الخارج حيث يمكنهم تحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية. وتمثل الهجرة إلى الخارج بالنسبة للأشخاص الموهوبين وذوي المهارات العالية أحيانا الطريقة الوحيدة للحصول على فرص وظيفية أفضل وتقاضي مرتبات أعلى و/أو الدخول إلى المرافق والهياكل الأساسية التقنية واغتنام فرص البحث والتطوير لزيادة فرصهم الوظيفية.

٤٦ – وساهمت مرحلة الازدهار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل أكبر في الدور الذي يضطلع به رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي وساعدت على هذا التدفق إلى الخارج بالرغم من أن الاختصاصات والمهارات في هذا الميدان لا يتركز الطلب عليها وحدها. فقد أدت شيخوخة السكان في معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وما يتصل بذلك من زيادة في احتياجات الرعاية الصحية إلى زيادة الطلب على

الموظفين الطبيين. ويجري البحث في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وكندا وعدد من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لإيجاد الأطباء والممرضين ومعاوني الممرضين ومساعديهم. ويتجه المهنيون في مجالات الصحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على نحو متزايد من الهند وباكستان وجنوب أفريقيا والفلبين إلى البلدان التي توفر لهم المزيد من الفرص مثل كندا وألمانيا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والولايات المتحدة الأمريكية. وقُدر في عام ٢٠٠٠ أن نسبة تتراوح من ٣٠ إلى ٥٠ في المائة من العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات و ٦٠ في المائة من الأطباء في الفلبين قد هاجروا إلى الخارج وإلى البلدان الناطقة باللغة الانكليزية في معظم الأحيان وغالبا ما يتم تسهيل ذلك من خلال اتفاقات ثنائية مع البلدان المضيفة. وينطبق الشيء نفسه على المعلمين والمترجمين والأخصائيين في مجالات العلوم والتكنولوجيا وفي قطاعي بيولوجيا الأحياء والأغذية الزراعية.

٤٧ - وتشتد المنافسة في ما بين الدول الصناعية لجذب الموارد البشرية التي تفتقر إليها والاحتفاظ بتلك التي قد تهاجر إليها. وقام العديد من البلدان بتعديل تشريعاتها في أواخر التسعينات لتيسير دخول العمال الأجانب المدربين وإتاحة الفرص أمام الطلبة الأجانب لدخول أسواق عملها بعد التخرج. ومارست معظم البلدان مرونة أكبر في سياساتها الحالية المتعلقة بهجرة العمالة في حين شرعت بلدان أخرى في تنفيذ برامج محددة للتعيين لسد النقص في العمالة. وبالإضافة إلى التدابير المتعلقة بسياسة الهجرة أدخلت بعض بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي حوافز مالية محددة لجذب المهاجرين ذوي المهارات العالية. بل إن بعض هذه البلدان تمنح مركز الإعفاء من ضريبة الدخل لمدة تصل إلى خمس سنوات أو حسومات ضريبية كبيرة لفئات محددة من الأشخاص ذوي المؤهلات العالية، إذ تصل على سبيل المثال إلى ٢٥ في المائة في السويد، و ٣٠ في المائة في هولندا، و ٣٥ في المائة في النمسا، و ٤٠ في المائة في جمهورية كوريا. وتم اعتماد تشريع جديد على نفس الغرار في فرنسا وهو قيد الدراسة في نيوزيلندا. وفي الوقت ذاته، اتخذت بعض البلدان خطوات لتشجيع الممرضين والأطباء على البقاء في بلدانهم الأصلية، على سبيل المثال عن طريق مدونة الكومنولث للممارسات المتعلقة بتعيين العمال الصحيين على النطاق الدولي (٢٠٠٣).

٤٨ - أدى التعجيل بانتقال العمالة ذات المؤهلات العالية ولا سيما من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة النمو إلى إثارة القلق بشأن ''هجرة الأدمغة''وما ينتج عنها من فقدان الإمكانات الاقتصادية في بلدان المنشأ. وتعاني البلدان النامية نقصا في عدد من المهن التي تتطلب مهارات عالية وتؤثر في قطاعات حيوية كالرعاية الصحية والتعليم. ومن شأن ذلك أن يقوض ليس فقط نموها الاقتصادي ولكن أيضا قدرتها على تحقيق الأهداف الإنمائية

للألفية. وتشير البيانات إلى أن نسبة ٥٦ في المائة من جميع الأطباء المهاجرين ينتقلون من بلدان نامية إلى بلدان متقدمة النمو في الوقت الذي تستقبل فيه البلدان النامية نسبة ١١ في المائة فقط من الأطباء المهاجرين وبصورة رئيسية من البلدان النامية الأخرى. وتزداد المعدلات بشكل أكبر بالنسبة للممرضين. وتستثمر البلدان النامية نحو ٥٠٠ مليون دولار في السنة وهو مبلغ يعادل نحو ٢٥ في المائة من إجمالي المساعدة الإنمائية الرسمية التي تتلقاها البلدان النامية من أجل القطاع الصحي، في تدريب المهنيين في مجال الرعاية الصحية الذي يتم تعيينهم أو انتقالهم بعد ذلك إلى البلدان المتقدمة النمو.

٤٩ - بالرغم من ازدياد هذا التنقل وزيادة الاهتمام بشأن أثره فإن نوعية وقابلية البيانات الدولية للهجرة للمقارنة لم يتيسر حفظها بشكل جيد لتزويد مقرري السياسات بسُبل إدارتها. فلم يجر تقييم تجريبي منتظم لديناميتها أو محدداتها أو أثرها ولا سيما أثرها على الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في البلدان النامية ذاتها.

٥٠ - وفي الوقت الذي يُعتقد فيه أن البلدان المستقبلة والمهاجرين يستفيدون عادة من فتح الحدود أمام الهجرة الدولية للعمالة ذات المهارات العالية مما يزيد من تراكم رأس المال البشري والمعارف لديها، فإن الأثر المترتب على بلدان المنشأ ليس واضحا. ويبدو أن آثار الهجرة يُنظر إليها بوصفها تآكلا لقاعدة الموارد البشرية وهو ما يمكن أن يكون له أثر سلبي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في بلدان المنشأ وزيادة اعتمادها الاقتصادي على التحويلات من المدخرات من الخارج. كما تتضح هذه الآثار السلبية على الإنتاجية وأنشطة البحث والتطوير والإيرادات الضريبية وتكاليف الفرص الضائعة للإنفاق العام على التعليم. وتشمل الآثار المحتملة المواتية من هجرة العمالة المدربة إمكانات نقل التكنولوجيا والمعارف والاستثمارات الرأسمالية من جانب العمال المقيمين في الخارج أو العمال العائدين. ويتصل حجم هجرة الكفاءات أيضا بأثرها العام. وهنالك حاجة لإجراء تحليل إضافي لتقييم حجم أثر هجرة الأدمغة على تنمية الموارد البشرية.

٥١ - وتبين دراسة أجريت مؤخرا للمهاجرين في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن هجرة العمالة المدربة تؤثر في البلدان النامية بعدة طرق اعتمادا على حجمها. وتبين الدراسة أن أعلى معدلات هجرة الكفاءات (هجرة العمالة عالية التدريب كنسبة من القوى العاملة المتعلمة في البلدان المرسلة) توجد في منطقة البحر الكاريبي وأمريكا الوسطى ومنطقة شرق وغرب أفريقيا. وكانت البلدان التي يقل فيها عدد السكان عن أربعة ملايين نسمة هي أكثرها تأثرا. وتتجاوز معدلات الهجرة إلى الخارج ٨٠ في المائة في سورينام وغيانا وجامايكا.

٥٢ - وتبين هذه الدراسة أن البلدان الصغيرة هي الأشد تأثرا بهجرة العمال ذوي المهارات العالية مما يحول دون حصولها على الكتلة الحرجة من الموارد البشرية اللازمة لتعزيز التنمية الاقتصادية لديها في الأجل الطويل. ومن ناحية أخرى، يبدو أن البلدان الكبيرة غير متأثرة بدرجة كبيرة وأنها قد تستفيد من الآثار غير المباشرة المرتبطة بهذا التنقل (التي تشمل عودة المهاجرين ونقل التكنولوجيا والمعارف والتحويلات).

٥٣ - وتكون بعض البلدان الفقيرة أكثر ضعفا نظرا لأن تراكم رأس المال البشري كان نتاجا لجهود جبارة في الاستثمار العام في سياق ميزانيات عامة شحيحة. فعلى سبيل المثال، يقدر أن كل مهني أفريقي مهاجر يمثل خسارة لأفريقيا تبلغ ٠٠٠ ١٨٤ دولار، وأن جنوب أفريقيا وحدها فقدت أكثر من خمسة بلايين دولار بسبب هجرة العمالة ذات المهارات العالية في الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠١.

٥٤ - وفي البلدان النامية، يمثل التنقل الدولي للعمال ذوي المهارات العالية تحديا خطيرا بلا شك. وتبين النظرية الاقتصادية والبحوث المتاحة أن الأثر المباشر لهجرة الكفاءات هو خسارة عدد كبير من الوطنيين ذوي التعليم العالي في الخارج مما يمثل نقصا في حجم رأس المال البشري أو المعرفة التي تعتبر حاسمة بالنسبة للإنتاجية والنمو الاقتصادي. كما أنها تعمل على تنشيط عدد من القوى التي يمكن أن تؤدي إلى تحقيق النمو الاقتصادي. ويولد النموذج الإيجابي لبعض البلدان التي أدت فيها هجرة العمالة المدربة إلى بروز دائرة إيجابية للنمو الاقتصادي حافزا للبلدان النامية لإدارة الهجرة بدلا من محاربتها.

باء - إدارة هجرة العمالة ذات المهارة العالية والخيارات المتعلقة بالسياسة المتاحة للبلدان النامية

٥٥ - يرجح أن يصبح العمال المهرة أكثر حركة في أسواق العمل الدولية. وحددت النظرية الاقتصادية الآثار الإيجابية الكبيرة لهجرة العمالة الماهرة. فعلى سبيل المثال، يعود المهاجرون العائدون بمهارات وخبرات في العمل ومدخرات تدعم الإنتاجية. ويساهم المغتربون بتحويل تدفقات رأسمالية كبيرة من خلال التحويلات ونقل المعارف والتكنولوجيا عن طريق شبكات أنشئت مع بلدانهم الأصلية، مما من شأنه أن يزيد من الإنتاجية والنمو الاقتصادي للبلدان الأصلية. وتبين النماذج الكلاسيكية المحدثة من جهة أخرى أن ارتفاع معدلات هجرة المهارات إلى الخارج يؤدي إلى بطء النمو الاقتصادي كما أن نماذج ''النمو الجديد'' تبين حدوث انخفاض أكبر في حجم النمو الاقتصادي وزيادة في معدل الفقر. وأصبح يُنظر مؤخرا إلى استخدام ''تداول الكفاءات''وهجرة العمالة المدربة كعنصر من تدفق السلع والمعلومات في اقتصاد عالمي. وهو يؤكد إمكانية تحقيق التبادل بدلا من تكبد

الخسائر بين البلدان ويبين أن الحاجة إلى الاشتراك على نحو ملائم في تبادل المهارات في سوق العمل العالمي تعتبر تحديا رئيسيا يواجه البلدان النامية.

٥٦ - وتعتمد الآثار المترتبة من هجرة العمالة ذات التدريب العالي على تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي للبلدان النامية على ما إذا كانت خسارة هذا العمل تؤدي إلى إعاقة النمو الاقتصادي في الأجل الطويل. ويتمثل النقيضان في عمال تكنولوجيا المعلومات الهنود وعمال الرعاية الصحية الأفارقة. فهجرة المهنيين الهنود في مجال تكنولوجيا المعلومات أدت إلى بروز دوائر إيجابية أفضت إلى إيجاد صناعات ووظائف جديدة وتحسين نوعية خدمات تكنولوجيا المعلومات في سائر أنحاء الهند. ويبين ذلك أن الهنود غير المهاجرين استفادوا أيضا من خلال نقل التكنولوجيا والمعرفة مما أدى إلى توليد رأسمال بشري وزاد من الاستثمار الرأسمالي في البلد. ويبين النموذج الهندي أن العائدين يمكنهم بالفعل جلب خبرات إدارية قيمة ومهارات في تنظيم مشاريع الأعمال الحرة وزيادة فرص الوصول إلى الشبكات العالمية بل ورأس المال الاستثماري. وتساهم الزيادة المحققة في رأس المال البشري من خلال نقل المعارف والتكنولوجيا في جعل البلاد أكثر جذبا للمستثمرين المحليين والأجانب وبروز دورة إيجابية من النمو الاقتصادي. وعلى الجانب الآخر من الطيف أدت هجرة الأطباء والممرضين الأفارقة إلى تقليص وفرة العمال المدربين في القارة. وأدى ذلك بدوره في بعض الحالات إلى تدني خدمات الرعاية الصحية ولا سيما في المناطق الريفية وإلى تثبيط همم المستثمرين وبروز دائرة مفرغة من تدني الإنتاجية والدخل. وطالما أن الأطباء والمعلمين لا يمكن الاستعاضة عنهم داخليا على نحو سريع بسبب بطء العائد من التعليم، فإن هجرتهم تؤدي بالضرورة إلى فقدان صاف في مجال ''هجرة الكفاءات''.

٥٧ - وتسبر دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخرا ردود السياسات المحتملة من البلدان النامية بالنسبة إلى تنقل العمال المهرة دوليا التي يمكن أن تساعد في الحد من الآثار السلبية أو التعويض عنها. وتروج الدراسة السياسات التي تركز على تحسين الفرص المحلية في قطاع التعليم، وتستهدف النمو الاقتصادي المحلي، وتحد من الحافز على الهجرة. فإعطاء الناس سببا للبقاء (أو للعودة) هو بلا شك أكثر السياسات فعالية للحد من الهجرة وأضمن الوسائل الطويلة الأجل لرفع المعدل الوسطي لرأس المال البشري والنمو الاقتصادي. كما تحدد الدراسة سياسات معدة لجني الفوائد من السكان المغتربين أو ''الشتات'' كطريقة فعالة للتعويض عن الآثار السلبية الناجمة عن الهجرة. وكثير من هذا يحدث من تلقاء ذاته، بالنظر إلى وجود ميل طبيعي لدى المهاجرين إلى الاحتفاظ بالأواصر مع وطنهم من خلال شبكات بشرية ومالية. وهذا يولد دفقات من المعارف والتكنولوجيا والاستثمارات والتجارة من وطنهم وإليه، الأمر الذي تسهله أيضا الاتصالات التي تجري بين المؤسسات الأكاديمية

ومؤسسات القطاع الخاص في الوطن والبلد المضيف ورابطات المهاجرين. وسواء أكانت هجرة المهاجرين دائمة أو قصيرة الأجل فإن صِلاتهم بوطنهم قد تقدم منافع ملموسة تعوض عن الخسارة الناجمة عن هجرة الأدمغة.

٥٨ - وليس هناك خيار واحد بسيط يتعلق بالسياسة العامة يمكن أن يضمن نتيجة لا يخسر فيها أي طرف، حيث يكسب فيها أصحاب المصلحة، والمهاجرون، وبلدان المنشأ، والبلدان المستقبلة، من تنقل العمال المهرة دوليا. فالأرجح أن تسبب سياسات البلدان النامية التي تشجع الهجرة القصيرة الأجل والعائدات والحوالات المالية دورة اقتصادية حميدة. ففي حالة مقاطعة تايوان الصينية، كان من شأن الحوالات المالية والعائدات أن عجلت في حدوث توسع اقتصادي يدفعه نقل المعارف والتكنولوجيا واستثمارات رؤوس الأموال من قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. بيد أنه لا يوجد سوى حالات مماثلة قليلة (كالهند وجمهورية كوريا). والأغلب أن تنزلق بلدان المنشأ في حلقة مفرغة يهرب فيها الفنيون من بلدانهم الأصلية، التي تعاني عندئذ من خسارات صافية من حيث رأس المال البشري والنمو الاقتصادي. فهذه البلدان تُترك بوجه عام بخيارات جد محدودة في السياسة العامة. إذ أن من الصعب الاستمرار في سياسات الهجرة التقييدية الرامية إلى الحفاظ على قاعدة الموارد البشرية اللازمة لتحقيق التوسع الاقتصادي، لأن من الصعب غالبا على الخريجين إيجاد وظائف جيدة محليا. وبالإضافة إلى هذا، تواجه بلدان الوطن منافسة ضارية من البلدان المتقدمة من أجل هذه القوى العاملة. فتنقل العمال المهرة بنسبة مرتفعة مطردة والمنافسة العالمية النطاق على هؤلاء العمال يجعل من الضروري باطراد التحول من ''تحديد الهجرة'' إلى ''إدارة الهجرة''.

٥٩ - وإصلاح السياسات الرامي إلى جذب العمال العالي المهارة والاحتفاظ بهم في البلدان النامية ينبغي ألا يكون مدفوعا بالمنافسة على الموارد البشرية فحسب، بل ينبغي أن يأخذ في الاعتبار أيضا الأبعاد الأخرى للسياسة العامة. فينبغي على بلدان الوطن أن تجمع بين الاستثمار في تنمية الموارد البشرية وتقديم حوافز اقتصادية لتعزيز أسواق العمل ومؤسساته؛ كما ينبغي لها أن تسهل وترعى المبادرات المحلية لتنظيم مشاريع الأعمال والابتكار. والنجاح النسبي الذي حققته الهند ومقاطعة تايوان الصينية وجمهورية كوريا وأيرلندا بجذب الهجرة العائدة يعزى إلى انفتاح نُظمها الاقتصادية وإلى سياساتها التي ترعى الاستثمار والابتكار والبحث والتطوير. كما يُعزى ذلك إلى أن هذه البلدان لا تقتصر على دعم رفع مستوى المنتجين العريقين فحسب بل أيضا مستوى المبادرات المحلية لتنظيم الأعمال. فقد أنشأت حكومة جمهورية كوريا برنامجا تدريبيا من أجل المهاجرين العائدين، وخلال الأشهر الستة الأولى من إنشائه، ذكرت التقارير أن ٠٠٠ ٤ عامل اشترك في هذه الخطة. كما اعتمد

مكتب العمالة الخارجية في سري لانكا برامج لإعادة الدمج، وتشمل خططا للقروض ومنحا دراسية لتعليم الأطفال المهاجرين العائدين. كما طبقت حكومتا أوروغواي والأرجنتين سياسات تحبذ عودة المهاجرين وذلك عن طريق الشرط المتعلق بالإعفاء من الضرائب بالنسبة للمنتجات التي يعود بها المهاجرون.

٦٠ - ولرابطات المهاجرين في جميع أنحاء العالم هدف صريح وهو جمع الموارد من أجل دعم مشاريع مدينة الوطن أو الوصل بين رعايا البلد ورجال الأعمال والفنيين، في ذات الوقت الذي تشجع فيه تبادل المهارات والمعارف، وبعض هذه الشبكات تشجعها حكومات الوطن مباشرة، مثل برنامج ''الثلاثة من أجل واحد'' في المكسيك، الذي يشارك فيه كل من المهاجرين، والحكومة المحلية، وحكومة الولاية، والحكومة الاتحادية، بـ ٢٥ في المائة من تكاليف أي مشروع محدد في مدينة الوطن.

٦١ - وكان لدعم المجتمع الدولي للمبادرات التي تشجع على تبادل المعارف بين الفنيين في بلدان الوطن وفي بلدان الشتات نتائج إيجابية يمكن المضي في دعمها. وقد شرعت فرقة عمل الأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلى جانب صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية، ومعهد الشركاء الرقميين، وجروبو سيرفيه، (Banco Interamirano de Desarrillo) في مبادرة من أجل أفريقيا. فمنذ عام ٢٠٠٢، أنشأت المبادرة فعلا قاعدة بيانات أفريقية لمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وصندوقا للمشاريع الاجتماعية في أفريقيا، ولجنة توجيهية لإدارة تنفيذ العملية، (شبكة المغتربين الأفارقة الرقمية). كما أُقيمت شراكة مماثلة في عام ٢٠٠٣ من أجل شبكة رقمية للمغتربين لمنطقة البحر الكاريبي. وثمة مبادرة مختلفة لكنها موازية وهي برنامج الأمم المتحدة المسمى ''نقل المعرفة عن طريق الرعايا المغتربين (TOKTEN)، الذي يُمول بموجبه المهاجرون المغتربون العالو المهارة الذين يتطوعون لزيارة بلدان منشئهم لفترة مؤقتة تتراوح مدتها بين ٣ أسابيع و ١٢ أسبوعا. وخلال هذه الفترة، يعمل هؤلاء الخبراء في الحكومة، والجامعات، والمشاريع العامة والخاصة. ويدفع هذا البرنامج ثمن تذكرة بالطائرة ذهابا وإيابا ونفقات المعيشة طوال فترة الخدمة.

٦٢ - ومن شأن الاستراتيجيات المنسقة بين البلدان المستقبلة وبلدان الوطن، وبالشراكة مع الوكالات الدولية وشركاء التنمية، لمعالجة مسألة هجرة اليد العاملة الماهرة كجزء لا يتجزأ من جهود التعاون الإنمائي، المساعدة في ضمان حصول البلدان النامية على نتيجة أكثر إيجابية من عملية التنقل الدولية. وينبغي أن يكون العنصر الهام في هذه الاستراتيجيات تعزيز أو بناء

شبكات المهاجرين مع بلدان الوطن لتسهيل تدفق المعارف والتكنولوجيا والاستثمارات والتجارة.

جيم – التدابير اللازمة للتحول من "هجرة الأدمغة" إلى "تداول الأدمغة"

٦٣ – ما من شيء سوى النُهج العريضة القاعدة لإدارة الهجرة، التي تشترك فيها بلدان المنشأ وبلدان الوجهة معا، والرامية إلى الحد من العوامل الدافعة في بلدان المنشأ، والحد من بعض الآثار السيئة للتوظيف الدولي في البلدان المستقبلة، يمكن أن يسفر عن مشاطرة ملموسة في الفوائد المتعلقة بالتنقل الدولي. وإن كان لأي تقدم أن يتحقق في التحول من ''هجرة الأدمغة'' إلى ''تداول الأدمغة''، لا بد أن تصدر حوافز مناسبة عن بلدان المنشأ وبلدان الوجهة معا''.

٦٤ – ففي بلد الوطن، يمكن تسهيل تداول الأدمغة عن طريق سياسات العمل والهجرة. فسياسات الهجرة التي تسهل زيارة المهاجرين إلى أوطانهم، وإرسال الحوالات المالية، ونقل التكنولوجيا، وخفض التعريفات على المعدات المستوردة من المهاجرين، يمكن أن تحسن من فرص نشوء اتصال منتظم وأواصر متينة مع بلدان الوطن تغريهم بالعودة في نهاية المطاف. كما يمكن لهذه السياسات أو تشجع المهاجرين على إنشاء مشاريع صغيرة في بلدان الوطن. وصناعة البرامج الحاسوبية هي مثال جيد للطريقة التي أصبح بها تدفق العمال المهرة عبر الحدود أساسيا بالنسبة إلى الطريقة التي تترابط المؤسسات في البلدان النامية والبلدان المتقدمة وتتعامل مع بعضها. فسياسات العمل يمكنها أن تعالج النقص في اليد العاملة الماهرة وتحد من ضغط الطلب الدولي على العمال المهرة عن طريق تعديل المرتبات المحلية أو توفير توقعات التحسن في التطوير الوظيفي في القطاعات الصناعية المتأثرة.

٦٥ – وعلى الصعيد الدولي، يمكن أن تنطوي الاتفاقات الثنائية باطراد على يد عاملة عالية المهارة والمؤهلات، مثل البرامج المؤقتة للممرضات الوافدات من الفلبين اللواتي يعملن في النرويج وهولندا. وبوجه عام، تقدم هذه الاتفاقات وسيلة للبلدان كي تعزز تنسيق مسائل الهجرة وتوفير الحماية لرعاياها في الخارج، في ذات الوقت الذي تحافظ فيه على سلامة المهاجرين في أراضيها ذاتها. كما تقدم البلدان المضيفة بين الفينة والأخرى الفرصة لتحسين مستوى المهارات لدى المهاجرين، مما يؤدي إلى نقل ملموس في المهارات والتكنولوجيا إلى بلدان الوطن. وعلى المستوى المتعدد الأطراف، ينبغي أن يعمل أصحاب المصلحة معا على وضع ممارسات جيدة في مجال استخدام اليد العاملة العالية المهارة. كما ينبغي للبلدان أن تتفق على ترتيب عالمي لإدارة العمالة، والتوظيف، والتدريب، وخطط التصريح بالعمل وذلك لتسهيل تداول الأدمغة، وضمان المنافسة العادلة بين العمال المهرة، ونفع جميع أصحاب

المصلحة. وينبغي أن يتجلى هذا الإحساس بالمسؤوليات المشتركة في مؤسسات عامة وخاصة تتولى أمر العمالة، والتوظيف، والتدريب، وخطط التصريح بالعمل في البلدان المضيفة والمستقبلة.

٦٦ - وهناك قاسم مشترك بين الدول، سواء أكانت بلدان المنشأ أم بلدان العبور أم بلدان الوجهة بالنسبة للمهاجرين، من حيث المصالح والهموم والأولويات والمنافع المتعلقة بالهجرة. فينبغي للبلدان أن تزيد من التنسيق والتعاون على الأصعدة العالمي والإقليمي ودون الإقليمي لمشاطرة وتحسين البيانات والمعلومات بشأن القطاعات التي يكون فيها نقص في اليد العاملة و/أو فائض فيها وتسهيل التنقل والمرونة في أسواق العمل لتلبية الطلب على اليد العاملة في جميع أنحاء العالم.

٦٧ - والمبادرات المتعددة الأطراف الجارية بالفعل في كثير من الكتل الإقليمية، ومنها السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي (ميركوسور)، ومجموعة دول الآنديز، ومنظومة التكامل لأمريكا الوسطى، تشمل اعترافا محددا بأهمية الهجرة. وفي هذا الصدد، تقدم اتفاقات التكامل دون الإقليمية فرصة مناسبة للتعامل مع الهجرة كعنصر أساسي في الشراكات بين الأعضاء الذين يشتركون في قدر أكبر من أوجه التماثل من حيث أحوالهم الاجتماعية - الاقتصادية. فينبغي دعم الجهود المبذولة لتعزيز الاتفاقات الثنائية والإقليمية والمتعددة الأطراف لتسهيل تنقل اليد العاملة. كما ينبغي تشجيع الدول على الاضطلاع بعمليات التشاور الثنائية والإقليمية والأقاليمية، الهامة بالنسبة لإنشاء إدارة هجرة تعاونية والإسهام في التعاون على الصعيد العالمي.

٦٨ - وتنطوي الهجرة الدولية على آثار هامة بالنسبة للمجالات والسياسات الأخرى. فينبغي لجدول الأعمال المتعدد الأطراف أن يشمل جهودا لمعالجة مسائل الهجرة بانتظام في العمليات الأخرى. وعلى سبيل المثال، ينبغي معالجة الهجرة في برامج تعاونية بين المناطق وعن طريق المنظمات الإقليمية، وكذلك في المنتديات العالمية المهتمة بالتجارة والبيئة وتحديد الضرائب. وما برحت اتفاقات مناطق التجارة الحرة، مثل اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية (NAFTA) تتضمن بعض الأحكام المتصلة بحرية الحركة لفئات معينة من الفنيين. وربما كان في تعديلات السياسة التي تحرر الهجرة عبر الحدود الدولية ما يؤدي إلى الحصول على ''مكاسب من التجارة''، حتى ولو كان من الممكن أن تزيد من الضغوط التنافسية على النظم المالية الوطنية ودون الوطنية. وعملية التفاوض الجارية في إطار طريقة التوريد الرابعة من الاتفاق العام المتعلق بتجارة الخدمات (GATS) الذي يحكم حركة الأشخاص الطبيعيين لتوريد الخدمات، قد توحد التعاريف المتعلقة بالمهن ومدة إقامة العمال الأجانب، كما

تنطوي على آثار بعيدة المدى بالنسبة لحركة اليد العاملة العالية المهارة. وثمة عمليات تشاور حكومية دولية ومبادرات دولية أخرى تسهم في وضع الهجرة في جدول الأعمال العالمي وتدير هذه الظاهرة لمصلحة الجميع. ويشكل القرار الذي اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن الهجرة الدولية والتنمية وقيام الأمين العام بإنشاء اللجنة العالمية للهجرة الدولية (GCIM) خطوتين هامتين في هذا الاتجاه. وقد أدركت الجمعية العامة الأهمية المتزايدة لهذه المسألة، فقررت أيضا عقد حوار رفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية في عام ٢٠٠٦، لبحث جوانبها المتعددة الأبعاد وتحديد السبل والوسائل لزيادة منافعها الإنمائية إلى الحد الأقصى وخفض آثارها السلبية إلى الحد الأدنى.

الحواشي

(١) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، ١٩٩٠.

(٢) أمارتيا سيني، التنمية كحرية، دار نشر ''راندوم هاوس''، نيويورك، ١٩٩٩.

(٣) ''استراتيجيات للنجاح في التنمية البشرية''، سلسلة أوراق عمل دار الملكة إليزابيث QEHWOPS 32، جامعة أوكسفورد، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠.