

هجرة الأدمغة وإشكالية تثمين دور الكفاءات الوطنية.

Brain drain and the problem of evaluating the role of national competencies

سميرة ناصري¹، سميحة برق²¹ جامعة الشهيد عباس لغرور - خنشلة (الجزائر)، nasri.samira@yahoo.fr² جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي (الجزائر)، samihabrag42@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/10/29

تاريخ القبول: 2021/10/19

تاريخ الاستلام: 2021/04/30

ملخص:

تحلل هذه الورقة البحثية مجموعة من المتغيرات المترابطة والمشكلة لعلاقة الإجراءات الأمنية لقانون العمالة المتخصصة الألماني الصادر سنة 2020 بالأمن الوظيفي للكفاءات وذوي الخبرة المهاجرين، حيث تطرح إشكالية تأثير رغبة العقول في الانتقال تحمرا من الخوف والحاجة التي يعانونها في بلدانهم واستنزاف الدول المضيفة لطاقتهم وخبراتهم وفق ما يتطلبه الاقتصاد الوطني وبناء المعرفة، وتوضيح ما سبق اعتمادا المنهج التحليلي التركيبي لفك الترابط أين توصلنا لنتيجة مفادها أن القانون السالف الذكر ضبط العديد من الإشكالات ويحفز على هجرة الكفاءات لكن واقعا تبقى هذه الأخيرة محكومة بسياسات الاندماج (امننة قضيتهم والشعور بالكراهية تجاههم) وتحدد أمنهم الوظيفي في هذه الدولة.

كلمات مفتاحية: هجرة الكفاءات ، قانون العمالة ، ألمانيا، الاستثمار الأمن الوظيفي

Abstract:

This paper analyzes a set of interrelated and problematic variables for the relationship of the security procedures of the German Specialized Employment Law issued in 2020 to the job security of the qualified and experienced immigrants, where the problem of the impact of the desire of the minds to move free from fear and the need they suffer in their countries and the depletion of the host countries of their energies and experiences according to the requirements of the national economy and knowledge building, To illustrate the above, we have adopted the synthetic analytical approach to de-bonding where we have come to the conclusion that the above- mentioned law has controlled many problems and stimulates the migration of competencies, but realistically the latter remains governed by integration policies (the security of their cause and the feeling of hatred towards them) and the threat to their job security in this country.

Keywords: Brain Drain, Employment Law, Germany, Investment, Job Security

مقدمة

ساهمت الثورة السيبرانية وتبادل المعلومات في انتقال ذوي الخبرات من بلدانهم الأصلية نتيجة الآثار السلبية الناجمة عن الفقر، انخفاض مستوى المعيشة وتردي أوضاع الأمن الإنساني إلى الدول المتقدمة، حيث يعمل هؤلاء المهاجرون على نقل المعرفة والمهارات التي تتوافق ومصالح البلد المضيف باعتبارهم قوة دافعة لمصالح الاقتصاد ومساهمتها الفعالة في بناء القدرات المعرفية، وقد كانت ألمانيا من بين الدول التي فتحت أبوابها لهجرة العقول لكن بفعل تنامي مجموعة من التهديدات الأمنية والاجتماعية اقتضت الضرورة تعديل إجراءاتها وقوانينها على نحو يؤثر على الأمن الوظيفي للكفاءات، وعليه نطرح الإشكالية التالية كيف انعكست القوانين الجديدة للعمالة المتخصصة في ألمانيا على هجرة العقول؟ وللإجابة عن الإشكالية وجب طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مفهوم هجرة الكفاءات؟
- هل تمكنت ألمانيا بتعديلها لقانون العمالة المتخصصة من التأثير على الأوضاع الوظيفية لذوي الخبرات العلمية؟

للإجابة عن الإشكالية والأسئلة الفرعية نقدم الفرضية التالية:

- بقدر رغبة الكفاءات المهاجرة التحرر من الخوف والحاجة التي يعانونها في بلدانهم الأصلية فإن الدول المضيفة كألمانيا تستغل الحاجات الفسيولوجية والسيكولوجية لاستنزاف المورد البشري والتأثير عليه بقوانينها المجحفة.

وللإجابة عن الإشكالية والتأكد من صحة الفرضية المقدمة اتبعنا الخطة البحثية الآتية:

المحور الأول: هجرة الكفاءات مقارنة تحليلية.

أولاً: تعريف هجرة الكفاءات.

ثانياً: دوافع هجرة الكفاءات.

ثالثاً: علاقة هجرة الكفاءات بالأمن الوظيفي.

المحور الثاني: تأثير الإجراءات القانونية لهجرة العمالة المتخصصة في ألمانيا لعام 2020 على واقع الأمن الوظيفي لذوي الخبرات العلمية والمهنية.

أولاً: كرونولوجيا تطور هجرة الكفاءات إلى ألمانيا.

ثانيا: الشروط المستحدثة في قانون هجرة الكفاءات إلى ألمانيا.

ثالثا: التحديات التي تواجه العقول المهاجرة في ألمانيا.

المحور الأول: هجرة الكفاءات مقارنة تحليلية.

تقتضي الدراسة العلمية ضرورة وضع الظاهرة ضمن منطلقاتها التحليلية وعليه سنهتم في هذا المحور بتقديم تعريف إجرائي لهجرة الكفاءات، تحليل الدوافع المحفزة لجعل أصحاب العقول يتجهون للهجرة ونوضح العلاقة التي تربط هذا النوع من الهجرة بالأمن الوظيفي.

أولا: تعريف هجرة الكفاءات.

سنوضح مجموعة من التعاريف الخاصة بهجرة الكفاءات تحليلها والخروج بتعريف إجرائي لهذا المصطلح وتحديد مواطن اختلافه من بقية المصطلحات المشابهة.

حسب منظمة اليونسكو *UNESCO* عرفت هجرة الأدمغة *Brain Drain* على أنها "نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول يتسم بالتدفق في اتجاه واحد (ناحية الدول المتقدمة) أو ما يعرف بالنقل العلمي للتكنولوجيا لان هجرة العقول هي فعلا نقل مباشر لأحد أهم عناصر الإنتاج وهو العنصر البشري"¹. كما تعرف على أنها "نزوح حملة الشهادات الجامعية العلمية، التقنية والفنية كالأطباء، العلماء، المهندسين، التكنولوجيا، الباحثين، الممرضات الأخصائيات، والأخصائيين في الاقتصاد، الرياضيات، علم الاجتماع، علم النفس، التربية، التعليم، الآداب، الفنون، الزراعة، الكيمياء والجيولوجيا كما يمكن أن يشمل هذا التحديد الفنانين، الشعراء، الكتاب، المؤرخين، السياسيين، المحامين، أصحاب المهارات، المواهب، المخترعين وشتى الميادين الأخرى أي أصحاب الكفاءات المهارات الجامعية العلمية والتقنية"².

حسب *Michel Biene* وآخرون فيرى أنها "هجرة دولية دائمة أو طويلة الأمد للكفاءات ممن كانوا موضع استثمار في التعليم من قبل مجتمعاتهم"³.

كما تعرف على أنها "الانتقال الدائم أو المؤقت للطاقة العلمية، التقنية، الفنية والفكرية من بلد نام أو حتى بلد متقدم وتسربها تدريجيا إلى بلد أجنبي متقدم أو أكثر تقدما وغنى وتشمل حقول الدراسة والنشاط البشري جميعها مع التركيز على العلوم"⁴.

ما يلاحظ على التعاريف السابقة الذكر التركيز على مجموعة من المتغيرات أولها الانتقال من مكان إلى آخر، العنصر البشري ممثلا في الأشخاص المؤهلين فكريا وعلميا، استثمارهم كموارد من الدول المتقدمة والمدة الطويلة التي يقيمونها نتيجة الامتيازات المقدمة وعليه يمكن إعطاء تعريف إجرائي لهجرة الكفاءات على أنها

توجه رأس المال البشري ذو الكفاءة العلمية والفنية للاستقرار الطويل في بلد متقدم من اجل الانعتاق من حالة الخوف (اللاستقرار) والحاجة (تحقيق مستويات الرفاه الاقتصادي والمجتمعي) حيث يستثمر كل مؤهلاته وطاقاته لخدمة مصالحه.

علاقة هجرة الكفاءات بغيره من المصطلحات: تتمثل هذه الاختلافات في الآتي⁵:

✓ **الاستثمار**: يقصد به آليات تحسين قدرات الفرد علميا ومعرفيا ثم توظيف هذه الكفاءات والحفاظ عليها من اجل استثمار واستغلال الأموال لمضاعفة الأرباح وتحقيق التنمية الوطنية الشاملة.

✓ **رأس المال الفكري**: يعني وجود مجموعة من الأفراد الذين لديهم طاقات فكرية، مهارات تميزهم عن غيرهم من الأفراد وتمكنهم من إنتاج أفكار جديدة تتميز بالموضوعية وتعمل على ترقية المعرفة العلمية في الاختصاصات وتجسيدها في خدمة مصالح المجتمعات وتطوير السياسات.

✓ **المورد البشري**: هو الطاقات التي يمتلكها الشخص على المستوى الذهني والعلمي أين يعتبر مورد ومنبع لهذه الطاقة المتجددة على نحو يمكن المؤسسات من تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي.

ثانيا: دوافع هجرة الكفاءات.

يتأثر الفرد المكون علميا وفنيا بمجموعة من العوامل التي تدفعه للانعتاق من الأوضاع الداخلية التي يعيشها في دولته للبحث عن آفاق جديدة تفتح أمامه لتحقيق مستويات الرفاه والمعيشة المتميزة.

أ- **الأسباب الداخلية:**

تتعدد الأسباب الدافعة للشخص المؤهل والناعبة من محيطه الداخلي لإيجاد مواطن قدم تمكنه من تحقيق ذاته، ويمكن إجمالها فيما يلي:

■ **الدوافع السياسية:** تتمثل في⁶:

- غياب الاستقرار السياسي وما يصاحبه من تغييرات سياسية.
- انعدام الثقة في الكفاءات لما تحمله من أفكار وآراء متطورة يترك حالة من القلق والاضطراب والخوف لدى هؤلاء المثقفين.
- ضعف المشاركة السياسية لدوي الخبرة يشكل عاملا مهما في الهجرة.
- تفضيل الولاء السياسي للمواطن من قبل الحكومات على الكفاءة والإمكانات العلمية.

- انعدام جو احترام العلم على مستوى السياسات العامة ومصادر تقريرها.
- حدوث الأزمات والوقائع السياسية يهدد حياة هؤلاء العلماء وأصحاب العقول الأمر الذي يؤثر على إنتاجهم العلمي.
- **الأسباب الاقتصادية:** تتمثل العوامل الطاردة للكفاءات في⁷:
 - ارتفاع معدل البطالة.
 - ضعف ميزانية البحث العلمي.
 - انخفاض الرواتب.
- **الظروف المجتمعية:** تتحدد في الآتي⁸:
 - انعدام الظروف المادية والاجتماعية المؤسسة لمستويات معيشية مناسبة.
 - الفساد الإداري، البيروقراطية وتحقيق الحريات على العقول المبدعة.
 - غياب الاستقرار السياسي والاجتماعي.
 - تحسيس الباحث من قبل القيادات العلمية والسياسية الأمر الذي يزيد من شعور أصحاب الخبرة بالغبرة في أوطانهم وعليه يجدون في الهجرة الوسيلة الأمثل للانعتاق من ذلك.
 - عدم احترام الأنظمة الحاكمة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية للفرد.
 - غياب الخدمات الإنسانية وعدم تطوير البنى التحتية.

ب- الأسباب الخارجية:

ساهمت العولمة كمنط جديد للنظام الدولي في ظهور مجموعة من التحولات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ويظهر ذلك جليا في تقليص دور الدولة، زيادة دور الشركات المتعددة الجنسيات والمؤسسات المالية الدولية التي بدورها أثرت على سياسات الدول المتقدمة ما جعل هذه الأخيرة تعمل على تدويل الإنتاج والاستثمار في رأس المال الفكري والبشري أين زادت من حجم الفجوة التكنولوجية وتعميق الفقر في البلدان النامية لتستفيد منها في مجال هجرة الأدمغة⁹.

كما تقدم الدول الجاذبة للكفاءات مجموعة من الامتيازات المحفزة من اجل التخلي عن البلد الأصلي والموضحة في الآتي¹⁰:

- ارتفاع العائد المادي والخدمات المقدمة.

- توافر الثروات المادية الضخمة التي تمكننا من توفير فرص عمل هامة ومجزية مادية مما يشكل إغراء قويا للاختصاصيين.
- الريادة العلمية والتكنولوجية للبلدان الجاذبة.
- مناخ الاستقرار الأمني.
- حرص الدول المتقدمة على استقطاب الأدمغة والعقول العلمية لسد حاجاتها المتجددة والمتزايدة.
- إتاحة الفرص لأصحاب العقول والكفاءات في مجال البحث العلمي، تطورها والتجارب التي تثبت كفاءاتهم وتفتح أمامهم آفاقا جديدة أكثر عطاءا.
- الحرية الاجتماعية والسياسة المتوفرة لدى الدول المتقدمة وسهولة متطلبات المعيشة فيها.

ثالثا: علاقة هجرة الكفاءات بالأمن الوظيفي.

توجد العديد من التعريفات التي تخص هذا النوع من الأمن، فمنهم من يرى انه "مجموع السياسات التنظيمية والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران و المرؤوسين وشعور الموظف بالأمان والاستقرار في العمل وعدالة الراتب".

وفي تعريف آخر على انه "تعبّر حاجات الأمان عن حاجة الفرد أن يكون بمأمن من الأخطار وأن يتحقق له ولأهله وذويه قدر من الطمأنينة على مستقبله الوظيفي واستمرار دخله ويمكن إشباع هذه الحاجات من خلال عدة وسائل"¹¹.

ما يلاحظ على التعريفين هو التركيز على ضرورة شعور الموظف بالاستقرار، إشباع حاجاته الأمنية والمادية عن طريق راتب يسد احتياجاته ما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي ومنه زيادة الإنتاجية والشعور بالاستقرار النفسي والاجتماعي.

وعليه يمكن القول بان الأمن الوظيفي بالنسبة للكفاءات المهاجرة هو دافع وهدف في آن واحد والسبب يعود إلى حاجات الأمن التي يرغب صاحب العقل في تحقيقها، فهو مرتبط بتحقيق الحاجات الفسيولوجية المتمثلة في الأجر، المكافآت وظروف العمل المادية في حين تقتزن الحاجات السيكولوجية بالأمن، فالوظيفة الدائمة تحقق الاستقرار المادي، التأمينات بمختلف أنواعها خاصة الطبية منها، توفير الضمانات اللازمة عند ترك العمل، أهم هذه المتغيرات الأمن والاستقرار، من الحاجات السيكولوجية الأخرى نجد حاجة الاحترام، الاعتبار والتقدير التي لا يشعر بها العقل الكفاء في موطنه الأصلي ما يؤدي إلى زيادة مشاعر القلة والتشيط،

الحاجة إلى تحقيق الذات ففي هجرة العقول يبحث الشخص عن المكان الذي يتناسب مع قدراته وممارسة تخصصه الأصلي وهي ارقى مستويات الحاجات الإنسانية¹².

المحور الثاني: تأثير الإجراءات القانونية لهجرة العمالة المتخصصة في ألمانيا لعام 2020 على واقع

الأمن الوظيفي لذوي الخبرات العلمية والمهنية.

بعد تقديمنا لمقاربة تحليلية للظاهرة محل الدراسة، في هذا المحور سنرصد مختلف المراحل التي مرت بها موجات هجرة العقول نحو ألمانيا، تفسير التحولات التي جاء بها قانون العمالة المتخصصة الألماني على امن الوظيفة لدى المهاجر الكفاء لنحدد لاحقا التحديات التي تواجه هذا الأخير في البلد المضيف.

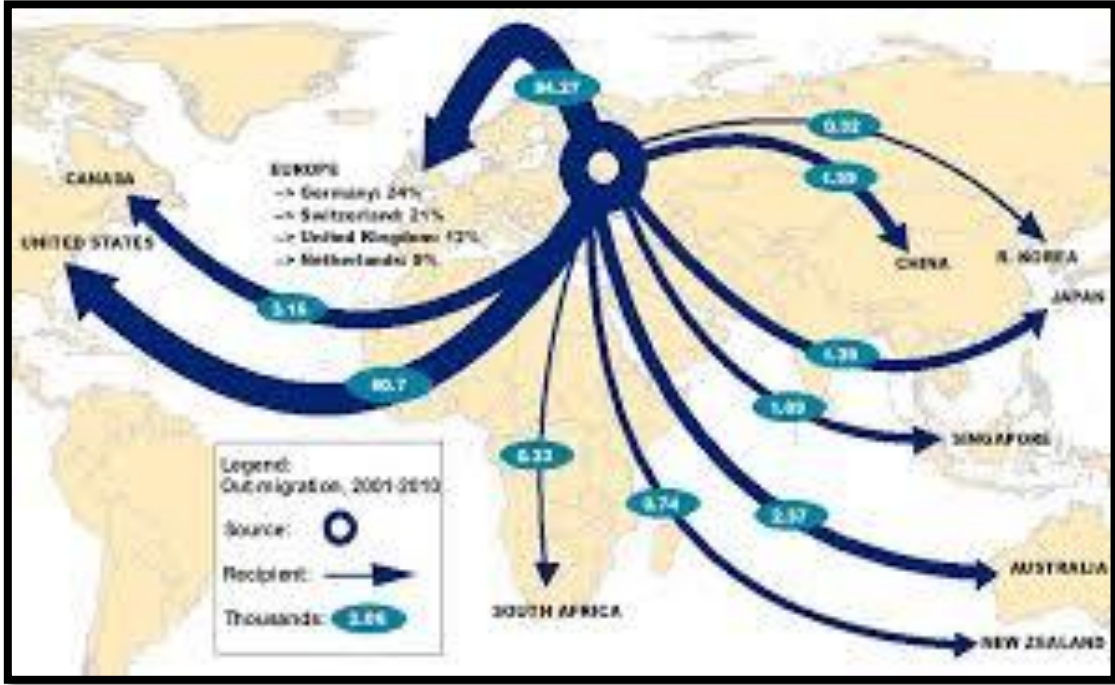
أولاً: كرونولوجيا تطور هجرة الكفاءات إلى ألمانيا.

منذ التحول إلى الرأسمالية الصناعية نشأ تحالف جديد يجمع بين رأس المال (رجال الأعمال) ومنتجي المعرفة (أصحاب العقول) في اعتراف كلا الطرفين ضرورة الجمع بين القوة الاقتصادية وقوة المعرفة إلى جانب التحولات المعولمة وظهور الاقتصاديات المبنية على المعرفة ارتفعت درجة الاهتمام بالأصول غير المادية بمعنى عقول المورد البشري، فضلا عن جهود التنمية والتطوير التي تستثمر فيها أموال طائلة كونها الثروة الحقيقية للدول والشركات فراس المال الفكري أصبح الميدان الأكثر تنافسية بين وحدات النظام الدولي وهو ما سعت إليه ألمانيا من خلال فتحها لأبواب الهجرة النظامية لصالح الكفاءات العلمية¹³.

بعد تقسيم ألمانيا أثناء الحرب العالمية الثانية بدأت الهجرة إليها خاصة في الجزء الغربي وازدادت هذه الموجات بعد إعادة اتحادها فشرع الأتراك، البرتغاليون، الايطاليون بالقدوم نتيجة التطور الهائل في مجال الصناعة والبناء وازداد عدد المهاجرين من دول العالم تلبية لحاجة سوق العمل وحتى منتصف التسعينات أين عملت ألمانيا على تشديد الإجراءات الأمنية خاصة بعد هجرة اللاجئين السوريين بعد 2015 وتعود هذه التغييرات إلى¹⁴:

- ارتفاع نسبة المهاجرين في المجتمع الألماني.
- التحديات التي يخلقها هذا الارتفاع خاصة في إطار التغيير الديموغرافي للمجتمع.
- صعوبة اندماج هؤلاء المهاجرين في شرائح المجتمع الألماني أين يعتبرون كمصدر تهديد وخوف للسكان الأصليين بممارستهم التمييز والشعور بالعداء تجاههم.
- ارتفاع نسبة البطالة التي تجاوزت 20% ما دفع الحكومة الألمانية إلى ضرورة التحكم بحركة المهاجرين حسب احتياجات سوق العمل ومصصلحة الألمانين.

الشكل رقم (1): خريطة توضح حجم الكفاءات الوافدة إلى دول الاتحاد الأوروبي -ألمانيا-



Source :Francesco Lissoni, Mapping Exercise undertaken in the context of the Project on Intellectual Property (IP) and Brain Drain, CDIP, 2013:

<https://www.google.com/url?sa>

سهلت ألمانيا هجرة أصحاب الكفاءات والاختصاصات العلمية في مجال المعلوماتية وإعطائهم حق الإقامة والعمل مجرد دخولهم إليها متجاوزة بذلك المهاجرين غير الشرعيين الذين يعتبرون عبئا على الدولة وبتابع إستراتيجية تقليص نسبتهم حددت إجراءات إعطاء تأشيرة لم الشمل العائلي المعروفة بـ *famileinzusammenführung* نظرا للصعوبات اللغوية في ذات البلد وعليه وضعت قانون الهجرة عام 2007 وأكدت فيه على ضرورة اجتياز الاختبارات اللغوية *zuwanderungsgesetz* التي كان لها تأثير بالغ في تقليص عدد الحاصلين على الجنسية الألمانية¹⁵.

ما يلاحظ على هذا القانون هو التركيز على سياسة الاندماج التي أصبحت ابرز أجندات الأحزاب السياسية والسلطات الأمنية معتبرة أيضا التعليم اللبنة الأساسية من اجل زيادة فرص التوظيف في سوق العمل.

ثانيا: الشروط المستحدثة في قانون هجرة الكفاءات إلى ألمانيا.

دخل قانون هجرة العمالة المتخصصة في ألمانيا حيز التنفيذ في مارس 2020 كقانون حديث ومغاير للقوانين السابقة، وقد هدف لجذب ذوي الكفاءات المهنية من خارج الاتحاد الأوروبي لسد النقص في سوق العمل الألماني على نحو يسهل على الأجانب أصحاب الخبرة العلمية الحصول على فرص عمل في ألمانيا والانتقال للعيش فيها بطرق قانونية وقد سعت الحكومة من خلال القانون جعل ألمانيا أكثر جاذبية على المستوى الدولي فهو قانون متطور إلى حد بعيد ويلبي احتياجات الاقتصاد الوطني.

الامتيازات المقدمة ضمن القانون: نص على التحفيزات التالية¹⁶:

- يوسع من إمكانيات المهنيين المؤهلين في ألمانيا أين يسهل على ذوي التدريب المهني وغير الأكاديمي من دول خارج الاتحاد الأوروبي الهجرة من أجل العمل.
- تمت صياغة القانون الجديد على غرار القوانين الحالية في ألمانيا المخصصة لجذب الأكاديميين خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والهندسة.
- منح ترخيص العمل لأي شخص يتمكن من الحصول على عقد عمل حيث لا يتعين إعطاء الأولوية لمواطني ألمانيا أو الاتحاد الأوروبي من ذوي المؤهلات المتماثلة وقد يحدث ذلك متى اقتضى الوضع في سوق العمل.
- السماح للذين ليس لديهم عقد عمل بعد بالتقدم للحصول على تأشيرة لمدة 6 أشهر للبحث عن عمل شرط أن يكونوا من أصحاب المهارات المهنية في المجالات التي يحتاجها سوق العمل الألماني.

معيقات التحقيق: تعرض هذا القانون لمجموعة من الانتقادات باعتباره لا يكفي له لجذب الأيدي العاملة الماهرة والتمثلة في¹⁷:

- اعتباره وسيلة آنية للتغلب على بعض أوجه القصور في قوانين الهجرة في ألمانيا كأوقات الانتظار الطويلة لطالبي اللجوء وذوي المهارات المهنية للحصول على تصاريح العمل.
- إيجاد ألمانيا صعوبة في توظيف عمال مهرة بـ 1.5 مليون وظيفة على المدى الطويل.
- المشكلة الرئيسية التي تصعب تحقيق القانون لهدفه وهو نصه على ضرورة أن يثبت المتقدمون للحصول على عمل اتقنهم على الأقل مستوى *B2* في اللغة الألمانية.

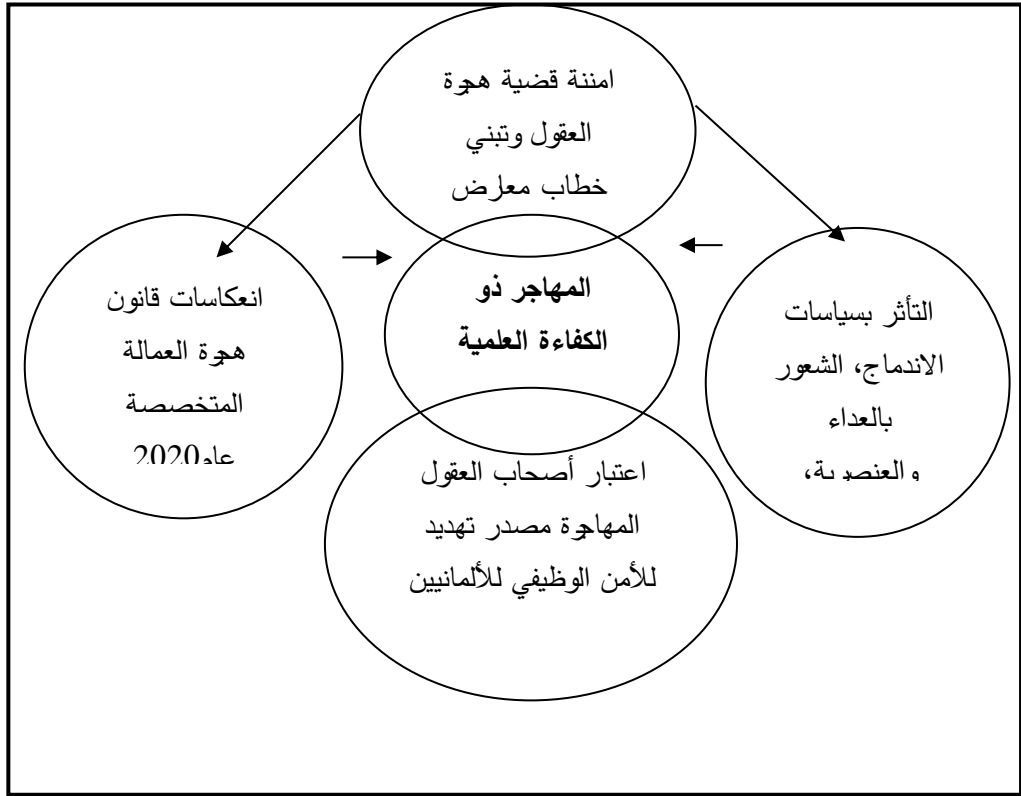
- إشكالية معالجة القانون الجديد لتعديل الوضع القانوني لبعض المهاجرين ذوي الكفاءات الموجودين في ألمانيا الذين لا يسمح لهم بالعمل فإذا تم تبسيط الاعتراف بالمؤهلات الأجنبية فقد يكون هؤلاء أيضا مؤهلين للعمل بحسب القانون الجديد، من ناحية أخرى هل ستعدل أوضاع طالبي اللجوء الذين لا تتجدد تصاريح عملهم ما قد يعرضهم لخطر الترحيل.
- إذا ما تم الأخذ بهذا القانون ستكون ألمانيا جاذبة للهجرة غير القانونية.
- معارضة حزب البديل اليميني الشعبوي للقانون فهو لم يلقى شعبية واسعة فبعد استطلاع للرأي وجدت صحيفة "تاغس شبيغل" عدم موافقة 47% من المشاركين مقابل 44% الموافقين في الاستطلاع.

ثالثا: التحديات التي تواجه العقول المهاجرة في ألمانيا.

بتطبيقنا للهجرة الخارجية للعقول إلى ألمانيا نجد أنها لم تحقق النمط التبادلي للكفاءات الرامي لتبادل الأفراد ذوي المهارات ما بين الدول¹⁸ والذي عادة ما يكون بين دول الاتحاد الأوروبي قصد بلوغ التكامل المعرفي والعمل المشترك في مشاريع بحثية تحقيقا للمصلحة المشتركة التي يقتضيها في المجال المعرفي والمعلوماتي بل طبقت النمط الاستنزافي للكفاءات، فالهجرة في النموذج محل الدراسة اتخذت اتجاهها واحدا من المناطق الأقل نموا إلى المناطق الأكثر تقدما، لتطوير البحث العلمي الذي يشمل الطلبة والباحثين من ذوي الشهادات العليا فضلا عن مجال التعليم لاكتساب المهارات العلمية الملائمة والصحة.

تعتبر سياسات الاندماج أهم التحديات التي تواجه المهاجرين الأكفاء في ألمانيا، فحسب أفراد هذه الدولة فهي ثقافة تقوم على تعزيز التنوع الثقافي، الاجتماعي، الديني والعيش المشترك، فهؤلاء المهاجرين لا يتقلدون المناصب الحساسة أو القطاعات الحيوية بمعنى تهميش الكفاءات من الأجانب في المجتمع الألماني الأمر الذي يزيد من حجم الفجوة المجتمعية وعليه الدخول في صراعات يومية أي تطور تهديدات الأمن والسلام المجتمعيين، من ناحية أخرى فرض نمط معيشة معين أي ضرورة العيش مع الألمان وليس إلى جانبهم ما يستوجب على هؤلاء المهاجرين تقديم التنازلات الدينية (خلع الحجاب) وتجاوز عاداتهم (الدروس المختلطة في السباحة والثقافة)، يوجد تحدي آخر تواجهه الدولة الألمانية فهناك حركة هجرة معاكسة نتيجة ارتفاع عدد المهاجرين الألمان من أصحاب المهن والكفاءات العلمية نحو الولايات المتحدة ما يشكل تحديا للاقتصاد الوطني وإخفاقا لقدرة الدولة على المنافسة العلمية مع بقية الأقطاب¹⁹.

الشكل رقم (2): مخطط يلخص مجموعة التحديات التي تواجه المهاجر الكفاء في البلد المضيف.



المصدر: من إعداد الباحثين.

نلاحظ من خلال هذا الشكل وجود مجموعة من التحديات التي تواجه هجرة العقول إلى ألمانيا والتي يمكن تحديدها في²⁰:

- صعوبة الحصول على اعتراف قانوني ووثائق شخصية في بعض الحالات.
- إيجاد عراقيل وتأخير في عملية الحصول على حق اللجوء والوثائق القانونية المتعلقة بهذا الحق.
- غياب الاعتراف بمؤهلاتهم ما يشكل تحدياً خطيراً فضلاً عن كون عرقلة الحصول على التعليم الجيد للغة واعتباره شرطاً للاندماج.
- الشعور بالتمييز، العنصرية، الخوف من الأجنبي وثقافة الصدام.

خاتمة:

ختاماً نستنتج مما سبق أن:

- ترتبط هجرة الكفاءات وذوي الخبرة بانتقال العنصر البشري ممثلاً في الأشخاص المؤهلين فكرياً وعلمياً الذين يواجهون العديد من التحديات في بلدانهم الأصلية لاستثمارهم (استنزافهم) من طرف الدول المتقدمة لمدة زمنية طويلة نظير الامتيازات التي تقدمها.
- يشكل الأمن الوظيفي بالنسبة للكفاءات المهاجرة هدفاً لتحقيق المتطلبات الفسيولوجية والسيكولوجية ووسيلة بيد الدول المتقدمة لتطوير اقتصاد المعرفة.
- قانون هجرة العمالة المتخصصة في ألمانيا الذي دخل حيز التنفيذ في مارس 2020 كقانون حديث ومغاير للقوانين السابقة، هدف لتسهيل جذب ذوي الكفاءات المهنية من خارج الاتحاد الأوروبي، سد النقص في سوق العمل الألماني وتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني لكنه اثر بشكل كبير على الأمن الوظيفي لذوي الخبرة بوضعه لشروط صعبة فيما يخص مستوى اللغة فضلاً عن سياسات الاندماج في المجتمع الألماني، تعرضهم للعنصرية والرفض المجتمعي كونهم مصدر تهديد للأفراد.

الهوامش:

- 1 فاطمة مانع، "أسباب هجرة الكفاءات الاجتماعية وآثارها السلبية على التنمية"، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 15، المجلد 2، 2016، ص 278.
- 2 خضير عباس النداوي، "هجرة العقول العربية"، 2007، ص 01، متحصل عليه من: <http://www.anfasse.org/2010-12-29-18-25-49/2010-12-30-15-58-49/738-2010-07-11-16-31-28>
- 3 حسام إبراهيم الدسوقي مراد، "أسباب هجرة العقول المصرية (دراسة ميدانية)"، مذكرة ماجستير، (جامعة دمياط، كلية التربية، تخصص أصول التربية، 2015)، ص 05.
- 4 كمال عبد حامد آل زيارة وسعد خضير عباس الرهيمي، "مساهمة في موضوع هجرة الكفاءات من الدول النامية مع إشارة خاصة لحملة الشهادات العليا في العراق بحث نظري تطبيقي"، مجلة كلية أهل البيت، (د س ن)، ص 35.
- 5 هاجر عبيدود، "آليات الحفاظ على الرأسمال الفكري الجزائري في مواجهة هجرة الأدمغة في ظل العولمة والإغراءات الاجتماعية"، أطروحة دكتوراه، (جامعة 8 ماي 1945 قلمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2018)، ص 9، ص 11.
- 6 كمال عبد حامد آل زيارة وسعد خضير عباس الرهيمي، مرجع سابق، ص 38.
- 7 فاطمة مانع، مرجع سابق، ص 278.

8 هاجر عيود، مرجع سابق، ص 79.

9 المرجع نفسه، ص 138.

10 سيسي احاندو، عبد الحكيم عبد الله، "هجرة الأدمغة الإفريقية وأثرها على البلدان الإفريقية"، مجلة الدراسات الإسلامية المعاصرة، العدد 14، 2017، ص، ص 156، 157.

11 فرج عبد الله عكوك، "الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة"، مذكرة ماجستير، (جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، 2006)، ص 41.

12 المرجع نفسه، ص، ص 46، 51.

13 كريم أبو حلاوة، "هرة الكفاءات والعقول السورية -نزيف تنموي مستمر-"، سلسلة قضايا التنمية البشرية، العدد 4، 2018، ص 18.

14 موفق أبو حمود، "الأجانب في ألمانيا بين الاندماج والانعزال"، مجلة جامعة فيلادلفيا، العدد 08، 2011، ص 35، ص 37.

15 موفق أبو حمود، مرجع سابق، ص 38.

16 د. مؤلف، "ما هو قانون العمالة المتخصصة الجديد في ألمانيا"، متحصل عليه من:

<https://www.dw.com/ar>

17 المرجع نفسه.

18 نوال منصورى، "هجرة الكفاءات قراءة في الأساليب واليات استرجاعها"، مجلة الدراسات الإستراتيجية والعسكرية، العدد 2، المجلد الأول، 2018، ص 192.

19 موفق أبو حمود، مرجع سابق، ص 37.

20 فيليبو غراندي وآخرون، "ريادة الأعمال للمهاجرين واللاجئين العوائق والتحديات"، دليل سياسات ريادة الأعمال للمهاجرين، IOM، 2020، ص 15، ص 16.