



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية
المرسلة والمستقبلة للعمال

Abu Dhabi Dialogue among the Asian
Labour-Sending and Receiving Countries

الفرص التي تتيحها الشراكات العالمية للمهارات (GSPs) والحاجة الى
تعزيز الاستثمار في المهارات وأنظمة تنقل العمالة على المستوى الدولي



WORLD BANK GROUP

جيريمي آرون ليو، خبير اقتصادي في مجال الحماية الاجتماعية- البنك
الدولي

ملخص تنفيذي

تستعرض هذه الورقة شراكات المهارات العالمية (GSPs) بوصفها استجابة عملية ومنصفة للتحديات الديموغرافية المتزايدة واستمرار النقص العالمي في المهارات. إذ يتزامن النمو السريع في حجم القوى العاملة في البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل مع تراجع أعداد السكان في سنّ العمل في البلدان مرتفعة الدخل والبلدان متوسطة الدخل. وتبرز هذه الاختلالات كذلك بين الدول الأعضاء في حوار أبوظبي؛ حيث تواجه بلدان المنشأ التقليدية فوائض كبيرة في العمالة بحلول عام 2050، تُقدّر بنحو 45 مليون عامل في باكستان، وبما يتراوح بين 15 و25 مليون عامل في دول مثل إندونيسيا وأفغانستان وبنغلاديش، في حين تواجه عدة بلدان مقصد، بما في ذلك دول مجلس التعاون الخليجي، طلباً متزايداً على العمالة الأجنبية. ويتيح ذلك مجالاً لما يُعرف بـ«المقايضة الديموغرافية»، حيث تُسهم الفئات السكانية الأصغر سناً في تزويد الاقتصادات المتقدمة في العمر باحتياجاتها من العمالة. غير أن هذه الفرصة تظل مقيدة بوجود فجوات كبيرة في التعليم والمهارات. ويتمثل التحدي في معالجة هذه الفجوات وربط عرض العمالة بالطلب عليها من خلال مسارات تنقل آمنة وقانونية وقائمة على الطلب.

وتؤكد ورقة على ثلاث أولويات رئيسية: في مجال سياسات سوق العمل

1. تعزيز النظم الدولية لإدارة تنقل العمالة لتوسيع المسارات القانونية والمتوقعة للانتقال.
2. الاستثمار في التعليم والتدريب على المهارات في بلدان المنشأ لتحقيق مكاسب تنموية والحد من هجرة العقول وهدر المهارات.
3. استثمار الشراكات الدولية والاستفادة منها لحشد التمويل والتكنولوجيا والخبرات اللازمة لإنشاء مؤسسات تدريب عالية الجودة.

تُظهر الأدلة أن التنقل الدولي للعمالة المُدار بشكل جيد يحقق مكاسب كبيرة لدخل للمهاجرين، ويولد فوائد طويلة الأجل لبلدان المنشأ من خلال التحويلات المالية، وتراكم رأس المال البشري، والتجارة، والاستثمار، والهجرة العكسية. وتعتمد هذه المكاسب على تصميم النظم المعتمدة، بما في ذلك توفير المعلومات قبل المغادرة، والاعتراف بالمهارات، ودعم الاندماج، وفعالية اتفاقات العمل الثنائية. كما أن الاستثمار المُوجّه في رأس المال البشري، والمتوائم مع الطلب العالمي، يمكن أن يحدّ من هجرة العقول ويُسهم في تحقيق «كسب العقول»، كما أثبتت التجارب في قطاع تكنولوجيا المعلومات في الهند ومجال التمريض في الفلبين. ومع ذلك، تواجه العديد من البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل نظم تدريب تعاني من ضعف التمويل وتدني الجودة، ما يستدعي إصلاحات تركز على تحسين الجودة والملاءمة والاعتراف بالمهارات.

وتدمج شراكات المهارات العالمية (GSPs) بين التدريب على المهارات وتنقل العمالة المُدار من خلال اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف، تسهم بموجبها بلدان المقصد في تمويل التدريب في بلدان المنشأ لتلبية كلّ من الطلب المحلي (المسار الداخلي لانتقال العمالة) والطلب الدولي (المسار الخارجي). وتستفيد بلدان المنشأ من استقطاب التمويل لتدريب المهارات وتوسيع فرص الوصول إلى العمل على المستوى العالمي، في حين تحصل بلدان المقصد على إمكانية الوصول إلى مجموعات جاهزة من العمالة لتلبية احتياجات القطاعات الحيوية.

تُظهر العديد من شراكات المهارات العالمية (GSPs) القائمة حالياً إمكانية تطبيق هذا النموذج، إلا أنها لا تزال في معظمها مبادرات تجريبية محدودة النطاق. ويتطلب توسيع نطاق شراكات المهارات العالمية مشاركة قوية من القطاع الخاص، والاعتراف بالمهارات في الوقت المناسب، وتوفير مسارات ملائمة للتأثيرات، وآليات مستدامة للتمويل، والتكامل مع المؤسسات القائمة، فضلاً عن نظم فعالة للرصد والتقييم. وتتمتع بنوك التنمية متعددة الأطراف بموقع ملائم لدعم شراكات المهارات العالمية من خلال قدرتها على التنسيق، وخبرتها في برامج العمل والمهارات، وتوفير التمويل المرحلي، إضافة إلى البيانات والتحليلات. ويقدم البنك الدولي بالفعل دعماً لمشروعات تجريبية في مجال شراكات المهارات العالمية، ويعمل على إدماجها ضمن عمليات الإقراض في عدة أقاليم.

وتوفّر شراكات المهارات العالمية إطاراً منظماً لربط تنقل العمالة، والاستثمار في المهارات، والتعاون الدولي. وعندما تُدمج هذه الشراكات ضمن المؤسسات القائمة وتُنَفَّذ كنظام متكامل، فإنها قادرة على توسيع الفرص المتاحة للعمال، ومعالجة النقص في العمالة، ودعم النتائج التنموية في كلّ من بلدان المنشأ وبلدان المقصد.