



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية
المرسلّة والمستقبلة للعمالّة

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

تعزيز دور المهارات والتنوّع لرفع الإنتاجية في الدول الأعضاء بحوار أبوظبي
تحليل مقارن واستراتيجيات استشرافية لإدارة هجرة الكفاءات

FRAGOMEN



يناير 2026

المخلص التنفيذي

تعتمد الحكومات عبر ممر مسار حوار أبوظبي مزيجاً من سياسات هجرة الكفاءات واستراتيجيات التوطين الداعمة لإنتاجية العمل وتعزيز التنوع الاقتصادي. إذ تتيح سياسات هجرة الكفاءات الاستجابة للاحتياجات العاجلة في سوق العمل ومعالجة النقص في المهارات، وإتاحة الوصول إلى خبرات متخصصة، ولا سيما في القطاعات ذات النمو المتسارع التي تتطلب مهارات غير متوافرة محلياً بالقدر الكافي أو تستلزم فترات زمنية أطول لبنائها. وفي المقابل، تهدف استراتيجيات التوطين إلى ترسيخ تنمية رأس المال البشري على المدى الطويل، وزيادة مشاركة الكفاءات الوطنية في القطاع الخاص، والحد من الاعتماد الهيكلي على العمالة الأجنبية. ومن الناحية العملية، تتكامل هذه السياسات بدلاً من أن تكون متعارضة، حيث تعتمد معظم دول مجلس التعاون الخليجي نماذج هجينة توازن بين الاستقطاب الدولي الموجّه للكفاءات، والاستثمار المستدام في التعليم وبناء القدرات ورفع مهارات القوى العاملة الوطنية.

القسم الأول:

يقدم القسم الأول عرضاً للسياق الإقليمي لهجرة الكفاءات ضمن ممر مسار حوار أبوظبي. فقد ارتفع الطلب على العمالة الماهرة بما يقارب أربعة أضعاف خلال الفترة بين عامي 2015 و2023، ولا سيما في قطاعات تقنية المعلومات والاتصالات، والرعاية الصحية، والتصنيع المتقدم، والطاقة النظيفة. وفي هذا الإطار، طوّرت دول مجلس التعاون الخليجي أنظمة تصنيف وطنية للمهارات ترتبط مباشرة باستراتيجيات التنوع الاقتصادي، في حين تعتمد دول الإرسال بصورة رئيسية على الشهادات والتعليم والتدريب التقني والمهني. ومع ذلك، لا تزال تعريفات العمل القائم على المهارات متفاوتة بين الدول، كما تُظهر مسارات الهجرة التاريخية استمرار تفاوت فرص الوصول إلى الوظائف الأعلى قيمةً.

القسم الثاني:

يتناول القسم الثاني الوضع الراهن لهجرة الكفاءات ضمن الممر. إذ يشكل العمال الأجانب أكثر من نصف سكان دول مجلس التعاون الخليجي، مع استحواد العمالة الآسيوية على النسبة الأكبر من القوى العاملة. وتلبي قنوات الاستقدام الحالية الطلب في بعض القطاعات، مثل الإنشاءات والضيافة، إلا أن النقص لا يزال قائماً في مجالات التقنيات الصحية، والهندسة المتقدمة، والذكاء الاصطناعي، والطاقة المتجددة. وتشير نتائج استطلاعات أصحاب العمل إلى الاعتماد بدرجة كبيرة على التدريب الداخلي والاستقطاب المباشر لمعالجة فجوات نقص المهارات، في حين لا تزال المنصات الحكومية غير مستثمرة بالشكل الكافي. أما في دول الإرسال، فقد أسهم التوسع في أنظمة التدريب في تحسين الكفاءات المتوفرة، غير أن فرص الوصول إلى تلك الأنظمة لا تزال غير متكافئة ومتركزة إلى حد كبير في المراكز الحضرية.

القسم الثالث:

يستعرض القسم الثالث محركات السياسات التي تؤثر في تشكيل مسارات هجرة الكفاءات في دول مجلس التعاون الخليجي. فقد جرى اعتماد أنظمة للإقامة طويلة الأمد بهدف استقطاب الكفاءات عالية المهارة والاحتفاظ بها، إلا أن نطاق الاستفادة منها لا يزال محصوراً في فئات محدودة من العاملين. وفي المقابل، أسهمت أطر التوطين في رفع معدلات مشاركة المواطنين في قطاعات مثل الخدمات المالية، والخدمات المهنية، والاستشارات، غير أن اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي لا تزال تعتمد على العمالة الوافدة لتوفير الخبرات التقنية في عددٍ من القطاعات ذات الأهمية الاستراتيجية، بما في ذلك تقنية المعلومات والاتصالات، والهندسة، والرعاية الصحية. ويعكس ذلك نموذجاً تكاملياً للقوى العاملة، تتولى فيه الكفاءات الوطنية الأدوار الإشرافية والتفاعلية مع المتعاملين، بينما تسهم العمالة الوافدة في دعم النواحي التقنية المتقدمة.

القسم الرابع:

يركّز القسم الرابع على مبادرات رفع مستوى المهارات وإعادة تأهيلها. إذ تولي حكومات دول مجلس التعاون الخليجي أولوية خاصة لتنمية المهارات الرقمية ومجالات الذكاء الاصطناعي، بهدف إعداد مواطنيها لأدوار مستقبلية في القطاع الخاص. وفي المقابل، تعمل دول الإرسال على توسيع أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني، وتعزيز برامج الاعتماد الدولي والتدريب في القطاعات الناشئة، بما يدعم النمو المحلي وفرص التوظيف في الخارج على حدٍ سواء. كما تسهم مبادرات القطاع الخاص في هذا المجال، غير أن التحديات لا تزال قائمة، ولا سيما فيما يتعلق باستكمال البرامج التدريبية، وزيادة مشاركة المرأة، ومعالجة الفجوة الزمنية بين التدريب وتحقيق الإنتاجية.

تعزيزاً لتنقل المهارات ورفع إنتاجية العمل عبر ممر مسار حوار أبوظبي، يوصي هذا التقرير بما يلي:

1. توحيد وتوسيع الآليات المعتمدة للتحقق من المهارات والاعتراف بالمؤهلات.
2. مواءمة أطر تصنيف المهارات على امتداد الممر بما يضمن توحيد الاعتراف والتنقل بين الدول.
3. تصميم مسارات للهجرة تستوعب نطاقاً أوسع من فئات المهارات، ولا تقتصر على المستثمرين أو القيادات المهنية العليا.
4. توسيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص لدعم برامج التدريب وتعزيز وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى هذه البرامج.
5. إدماج مبادئ الشمولية في سياسات توظيف المهارات والتوطين، مع إيلاء اهتمام خاص بالمرأة، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والعاملين في المناطق الريفية.
6. الاستفادة من الهجرة العائدة عبر برامج وحوافز موجهة للمهنيين العائدين.
7. الاستثمار في منصات التعاون العابرة للأقاليم وأدوات البيانات لرصد الاتجاهات وتنسيق الاستجابات على مستوى السياسات العامة.