



المعهد التونسي للدراسات الاستراتيجية
INSTITUT TUNISIEN DES ÉTUDES STRATÉGIQUES

IT E S



هجرة مهنيي
الصحة



رهانات المنظومة الصحيّة في تونس

ملخص تنفيذي

مارس 2024



فإننا اعتمدنا على:

- تحليل البيانات من المصادر المتاحة.
- دراسة حالات ومقابلات شبه منظمة مع مهنيي الصحة التونسيين الذين هاجروا.
- تطبيق مسح من نوع دلفي للمؤشرات الكمية على عينة تمثيلية من الأطباء والمرضى التونسيين العاملين في تونس.
- دراسة مقارنة للسياسات والتدابير المطبقة في بلدان أخرى للتخفيف من هجرة مهنيي القطاع الصحي.

ووفقاً لبيانات الوكالة التونسية للتعاون الفني، تسجل الوجهة نحو أوروبا، وتحديداً ألمانيا، أعلى معدل نمو للمغادرين من فئة «العاملين في القطاع الصحي» بمعدل 21% سنوياً خلال الفترة 2009-2022، تليها كندا بمعدل 20% سنوياً خلال نفس الفترة، ثم الدول الإفريقية بنسبة 10% والدول العربية بنسبة 7% ونشهد هجرة أكثر من 65% من مهنيي القطاع الصحي نحو أوروبا وذلك إلى حدود شهر أفريل 2023.

تتجه المرصّات والقابلات خاصة نحو البلدان التالية: ألمانيا (47%) والمملكة العربية السعودية (12%) وقطر (12%) والإمارات العربية المتحدة (6%) وفرنسا (6%). ونسجل أن نسبة الرغبة في الهجرة تتجاوز الـ 50% في 20 اختصاصاً من بينها طب الأسرة إذ أن أكثر من ثلثي الأطباء المنتمين إلى طب الأسرة (69%) يرغبون في المغادرة، وبادر أغلبيتهم (71%) بالإجراءات الضرورية.

لكن لحسن الحظ، فإن غالبية المستطلعين (78%) ينوون العودة إلى تونس إذا ما تحققت الشروط التالية: تحسّن وضع البلاد الإقتصادي والظروف العائلية وضمنان تعليم أفضل للأبناء، وهو ما أدى إلى قرارهم بالهجرة من الأساس، وهذا يبيّن أن هذا القرار مؤقت في أغلب الحالات (حسب نتائج أطروحة دكتوراه تعدها حالياً خولة بوغيزان).

تواجه تونس، كغيرها من البلدان، تحديات معقدة بما في ذلك عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي مما يؤثر تأثيراً جماً على العديد من القطاعات ومن بينها القطاع الصحي الذي ما انفك يفقد أدمغته وكفاءاته الذين يؤثرون الهجرة بحثاً عن فرص عمل وحياء أفضل. **ورغم أن هذه الظاهرة ليست حديثة ولا حكراً على تونس ورغم أن بلدنا لا يواجه هجرة جماعية كما تشهدها بلدان أخرى، إلا أن النظام الصحي يعاني من نزيف حاد بسبب آثارها العديدة، خاصة من ناحية فقدان المهنيين الذين يمثلون العصب الرئيسي لجودة الخدمات الصحية المسداة للمواطنين ودونه لا مفر من حدوث تداعيات خطيرة على النظام الصحي الوطني بأكمله ومن تهديد استدامته.**

تشخيص الوضع
إن أسباب هذه الهجرة الجماعية أو الفردية معقدة ومتعددة لأنها تتأثر بعوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية وشخصية.

وإن كان الدافع الأساسي للهجرة يتعلق في كثير من الأحيان بفرص عمل أفضل من حيث الراتب وظروف عمل ومعيشة أفضل والتطور الوظيفي وما إلى ذلك، فإن عوامل أخرى مثل إمكانية توفير مستقبل أفضل وأكثر أماناً للأبناء تلعب أيضاً دوراً حاسماً.

وفي إطار هذه الدراسة التي تغطي الفترة 2011-2023، حاولنا وضع قاعدة بيانات وطنية تتعلق بهجرة مهنيي الصحة التونسيين على ندرتها، وحتى تتمكن من تشخيص الوضع وتقديم لمحة عامة عن مدى حجم هذه الظاهرة وفهم دوافعهم وانتظاراتهم

إن ظاهرة هجرة مهنيي الصحة معقدة ومتعددة العوامل، ولكنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

ومن بين هذه التدابير:

- تعزيز سلطة الدولة باعتبارها الفاعل الرئيسي.
- تنفيذ المخطط الثلاثي 2023-2025 والسياسة الوطنية للصحة في أفق 2030.
- إحداث مرصد الموارد البشرية الصحية.
- وضع استراتيجية إحصائية مؤسسية في جميع القطاعات لتحسين مصادر البيانات المتاحة عن موجات الهجرة مع ضرورة التنسيق بين مختلف الهيكل المسؤولة عن الهجرة وما إلى ذلك.
- زيادة حصة الميزانية المخصصة لوزارة الصحة في ميزانية الدولة بنسبة 0.5% سنويا لتصل إلى 8.5% سنة 2030.
- تنفيذ عملية المصادقة والاعتماد للهيكل الصحية وتسريعها.
- إصدار قانون المسؤولية الطبية وحقوق المرضى.
- مراجعة قانون ممارسة الطب ومدونة أخلاقيات المهنة التي يعود تاريخها إلى 33 سنة.
- تطوير الشراكة بين القطاعين العام والخاص وعدم إقبال كاهل الأطباء الشباب الذين ينتصبون لحسابهم الخاص.
- خلق فرص مهنيي الصحة من خلال جذب الاستثمارات المباشرة الأجنبية والوطنية في المجالات الصحية الناشئة.
- زيادة حصة ميزانية البحث على المستوى الوطني تدريجياً لتصل إلى 1.25% من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 2030.
- تشجيع إنشاء العيادات الجماعية.

على الحكومة التونسية أن تضع سياسات عمومية تهدف إلى المحافظة على كفاءات القطاع الصحي بتشجيعهم على البقاء في تونس، مع اتخاذ التدابير المناسبة في إطار رؤية استراتيجية متكاملة ومتناسقة ودامجة.

إن الشعور بالانتماء والارتباط بالعائلة يمثلان في أغلب الأحيان السبب الرئيسيين لدى المستطلعين الذين ليست لديهم نية للهجرة، كما أن الإحساس «بالدين الأخلاقي» تجاه تونس و نقص الأطباء تشبث هجرة المختصين في طب الأسرة وإن كان للمهاجرين التونسيين دور أساسي في تحويلات العملة الأجنبية إلى تونس كما يكتسبون المعرفة والخبرة ويسوقون لصورة إيجابية عن بلدنا.

تشمل العوامل الدافعة للهجرة: الهاجس المالي ومحدودية فرص الشغل وظروف العمل ونقص المعدات الطبية الكافية... يجب أن تعالج الرؤية الاستراتيجية كل هذه العوامل على نحو شامل.

التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، تم إعداد خطة عمل في أفق سنة 2030، تعتمد على مقاربة متعددة الاختصاصات وتؤلف بين عديد المتغيرات لضمان استمرارية النظام الصحي الوطني. كما أن خطة العمل هذه، تتدرج في إطار رؤية موحدة وجامعة للقوى الحية انطلاقاً من سبعة عوامل تحفز هجرة مهنيي الصحة التونسيين، وتتكون من حوالي 50 توصية تنفيذية تسمح بتجسيم التوجهات الاستراتيجية بهدف التخفيف من هجرة الكفاءات التونسية إلى الخارج. فينبغي أن تصاغ استراتيجية وطنية للمحافظة على كفاءاتنا في سياق عولمة متزايدة يصطدم فيها البعد السياسي مع تطلعات الناس إلى حياة أفضل من خلال الهجرة. ولتحقيق ذلك، فإنه من الضروري:

أ- على الدولة:

أن تضع سياسات عمومية تهدف إلى المحافظة على كفاءات القطاع الصحي بتشجيعهم على البقاء في تونس واتخاذ التدابير المناسبة في إطار رؤية استراتيجية متكاملة ومتناسقة ودامجة.



• التدابير الممكنة للتعويض عن حالات المغادرة:

- التعويضات الماليّة: في شكل اقتطاعات من الرواتب أو ضرائب تُوظف على أجور المغادرين باتفاق مع بلد المقصد.
- شرط الحد الأدنى لعدد سنوات الممارسة في بلد المنشأ.
- التزام الخدمة المدنيّة في «المناطق ذات الأولوية».

• تشجيع عودة الأطباء المقيمين المتدربين في الخارج من خلال تجديد سياسة التكوين الحاليّة.

ج- بالنسبة إلى الدول المستفيدة:

- متابعة تدفقات الهجرة وتنظيمها من خلال الاتفاقيّات الثنائيّة.
- الاستلham من المبادئ التوجيهيّة العمليّة لمنظمة الصحة العالميّة بشأن التوظيف الدوليّ.
- التفاوض بخصوص التعويضات على نفقات التكوين التي يتحمّلها بلد المنشأ.

وفي الختام، ستتطلب الفترة القادمة إرادة سياسيّة حازمة والتزامات ملموسة وقدرة على تكييف أجهزة الدولة لتلبية احتياجات القطاع الصحيّ الذي يجب النظر إليه باعتباره استثمارا لا عبئا على ميزانية الدولة.

ولذلك، يجب علينا أن نسعى إلى إيجاد الحلول والعمل معا لتجسيّمها وسيّتين على الوزارات والهيكل المهنيّة والنقابات والصندوق الوطني للتأمين على المرض والمجتمع المدنيّ أن يلتزموا بهذا، وسيكون من المناسب العمل على إعادة الثقة بين المواطن ومُسدي الخدمة الصحيّة والعودة الى المثل القائل « ثقة تجاه وعي».

وبهذا تستفيد تونس على ثلاثة أوجه: تقديم خدمات صحيّة أفضل والاحتفاظ بكفاءاتها وضمان التنمية الاجتماعيّة والاقتصاديّة.

ب- وفي ما يخص مهنيّي الصّحة الذين هاجروا أو يرغبون في الهجرة:

ينبغي وضع التدابير اللازمة لتحقيق منسوب أفضل من الرضا المهنيّ لديهم، على غرار ظروف العمل الملائمة وآفاق التطوّر الوظيفي وبرامج التكوين المستمر، وامتيازات اجتماعيّة وأجور مناسبة، كما أنّ تثمين عملهم وتقدير نبل رسالتهم المهنيّة يساهم في تعزيز التزامهم وتشجيعهم على البقاء في تونس.

• إجراءات كفيّلة بالحد من «الرغبة في المغادرة»:

- تشجيع الأطباء من الشباب على المساهمة في سدّ الشغورات في المناطق الداخليّة وتلبية احتياجات المواطنين.
- تحسين ظروف العمل على غرار توفير الأمن في مكان العمل وتخفيف العبء وتحسين الأجور.
- تحسين الظروف التي تساهم بشكل خاص في الرفاه المهنيّ.
- فتح آفاق العمل.
- تعزيز التكوين المستمر والتطوير المهنيّ المستمر.
- تشجيع البحث العلمي.
- تعزيز قطاع طب العائلة (من حيث التنظيم والتأجير والمسار الأكاديمي..).
- خلق مهن جديدة في القطاع الصحيّ واستكشاف فرص عمل للموارد البشريّة من القطاع الصحيّ في القطاعات الاقتصاديّة الأخرى.

• تشجيع «الهجرة الدائريّة»:

تنفيذ تدابير لتسهيل عودة مهنيّي الصّحة الذين هاجروا وإعادة إدماجهم.