

جهانی شدن و مهاجرت نخبگان: بررسی تجربه ایران

مسعود محمدی الموتی *

این مقاله به توضیح نقش جهانی شدن در مهاجرت نیروی انسانی متخصص و بررسی این موضوع در ایران می‌پردازد. براساس یافته‌های این مقاله اگر جهانی شدن را به مثابه گسترش روابط اجتماعی به سطح جهانی در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تعریف کنیم، جهانی شدن بازار کار را می‌توانیم به معنای شکل‌گیری یک بازار کار جهانی بدانیم که در آن زمینه‌ها و امکانات لازم برای دسترسی و برقراری ارتباطات آسان میان عرضه و تقاضای نیروی کار در سطح جهانی فراهم آمده است. بنابراین جهانی شدن بازار کار زمینه مهاجرت متخصصان را فراهم می‌آورد. در این شرایط نگاهی به تجربه بین‌المللی در خصوص مهاجرت نیروی انسانی ماهر نشان می‌دهد که با گسترش روند جهانی شدن به ویژه در حوزه اقتصاد در واقع میزان مهاجرت متخصصان نیز افزایش یافته است. این مقاله نشان می‌دهد که جمهوری اسلامی ایران در یک مقایسه بین‌المللی، در منطقه آسیا و اقیانوسیه با ۱۶ درصد مهاجرت متخصصان دارای دومین رتبه به لحاظ میزان مهاجرت افراد دارای تحصیلات عالی بالای ۲۵ سال به آمریکا می‌باشد. هم‌چنین به لحاظ مهاجرت نیروی انسانی متخصص به مقصد کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) ایران با از دست دادن ۳۰ درصد از نیروی انسانی ماهر خود دارای رتبه دوم در منطقه آسیا و اقیانوسیه است.

با توجه به حجم بالای مهاجرت متخصصان از جمهوری اسلامی، این مقاله ضمن تشریح دقیق‌تر ترکیب درونی این مهاجرت‌ها به لحاظ رشته‌های علمی و کشورهای مقصد چنین نتیجه‌گیری می‌کند که برای مواجه شدن با چالش‌های

* فوق‌لیسانس اقتصاد، عضو هیات علمی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

<alamouti@imps.ac.ir>

جهانی شدن در زمینه مهاجرت نیروی انسانی متخصص باید راه‌کارهای جدی در برنامه‌های ملی توسعه پیش‌بینی شوند. از جمله مهم‌ترین این راه‌کارها در کوتاه مدت ایجاد شبکه‌های متخصصان ایرانی خارج از کشور برای جلب همکاری پاره‌وقت آن‌ها با مراکز علمی داخلی و در بلند مدت ایجاد فضای مناسب در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برای حفظ متخصصان کشور و جلوگیری از مهاجرت آن‌ها به خارج می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: بازار کار جهانی، توسعه اقتصادی، جهانی شدن، شبکه‌های متخصصان ایرانی،

مهاجرت متخصصان

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۳/۱۰/۲۶

تاریخ دریافت مقاله: ۸۳/۵/۱۰

مقدمه

این مقاله در پی آن است که با توضیح رابطه جهانی شدن و مهاجرت نیروی انسانی متخصص به بررسی تجربه ایران در این زمینه بپردازد. بر اساس یافته‌های این مقاله، اگرچه جهانی شدن به ویژه «جهانی شدن بازار کار» فرصت‌های جدیدی برای استفاده بهتر از نیروی انسانی متخصص در مقیاس جهانی فراهم آورده و دسترسی متخصصان کشورهای در حال توسعه را به بازار کار کشورهای پیشرفته صنعتی به مراتب افزایش داده است، اما مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص از کشورهای در حال توسعه، در سطح کلان تهدیدی چشم‌گیر برای توسعه اقتصادی - اجتماعی آن‌ها به شمار می‌آید. بنابراین بررسی اثرات مهاجرت نیروی انسانی متخصص بر توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورهای در حال توسعه، در شرایط جدیدی که جهانی شدن به وجود آورده، یکی از موضوعات مهمی است که برنامه‌ریزان توسعه در این کشورها از جمله ایران باید بدان توجه داشته باشند.

این مقاله به منظور توضیح نقش و اثرات جهانی شدن بر مهاجرت متخصصان در ایران نوشته شده و مشتمل بر این مباحث است: در قسمت اول توضیحاتی درباره روش‌شناسی پژوهش ارائه می‌شود؛ سپس به اجمال به مبانی نظری جهانی شدن بازار کار پرداخته

می‌شود؛ و در ادامه چشم‌اندازی کلی از مهاجرت نیروی کار متخصص در سطح بین‌المللی ارائه می‌شود، که در آن، جایگاه ایران نیز مشخص می‌شود. در این راستا به تجربیات بین‌المللی در زمینه اثرات و مسائل سیاستی مهاجرت نیروی انسانی متخصص در فرآیند جهانی شدن نیز اشاره خواهد شد. در قسمت بعدی مقاله وضعیت مهاجرت نیروی انسانی متخصص در ایران و اثرات آن بر توسعه کشور با تفصیل بیشتری بحث و بررسی خواهد شد و در پایان توصیه‌های سیاستی سنجیده برای مواجهه با مهاجرت نیروی انسانی متخصص از کشور ارائه می‌شود.

۱) روش‌شناسی پژوهش

این مقاله براساس نتایج یک طرح مطالعاتی، با نام «اثرات مهاجرت نیروی کار متخصص بر توسعه اقتصادی کشور» که در سال ۱۳۸۲ در وزارت کار و امور اجتماعی انجام شد، تهیه شده است. بخش عمده‌ای از مطالعه یادشده بر بررسی نقش جهانی شدن در شکل‌گیری پدیده مهاجرت متخصصان در سطح بین‌المللی و نیز بررسی آن در جمهوری اسلامی ایران اختصاص داشته است.

روش‌شناسی پژوهش یادشده مبتنی بر روش‌های مطالعه اسنادی، تحلیل انتقادی و بررسی مقایسه‌ای تجربیات در سطح بین‌المللی بوده است. در خصوص مطالعه اسنادی این پژوهش، رویکردهای نظری مختلف تحت بررسی قرار گرفته است. در حوزه تحلیل انتقادی، پژوهش حاضر، هم رویکردهای نظری درباره تأثیر پدیده جهانی شدن بر مهاجرت متخصصان، و هم تجربه‌های عملی در این خصوص را نقد و بررسی شده است. و بالاخره به منظور مقایسه تجربیات بین‌المللی، با توجه و مقایسه وجوه اشتراک و افتراق تجربیات کشورهای مختلف در خصوص مهاجرت متخصصان و اثرات آن بر توسعه، از این تجربیات برای بررسی پدیده مهاجرت متخصصان در ایران و اثرات آن بر توسعه اقتصادی کشور بهره‌برداری شده است.

به لحاظ روش‌شناسی اگرچه این پژوهش سعی داشته از روش پرسش‌نامه‌ای برای

بررسی و ارزیابی تجربی عوامل موثر بر مهاجرت متخصصان استفاده به عمل آورد، ولی محدودیت‌هایی مانند عدم اعتماد افراد مهاجر و در نتیجه پاسخ‌گویی نامطمئن به سئوالات طرح شده باعث شده که نتوان داده‌های تجربی لازم را بدین منظور به دست آورد.

۲) مبانی نظری

برای توضیح نقش جهانی شدن در گسترش مهاجرت نیروی انسانی متخصص از کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه‌یافته، ابتدا باید به مفهوم جهانی شدن به ویژه به تعریف جهانی شدن بازار کار پرداخت. تعاریف مختلفی از جهانی شدن در ادبیات این رشته مطالعاتی وجود دارد که حاکی از وجود مکاتب فکری مختلف در این زمینه است. یکی از این تعاریف که تاکنون بیش‌تر طرف بحث و توجه قرار گرفته، جهانی شدن را «گسترش روابط اجتماعی بین افراد بشر در سطح جهانی» به شمار می‌آورد (Giddens, 1999:19., Held, 1999:19, Scholte, 2002:34).

در توضیح این تعریف از جهانی شدن، باید گفت که بسیاری از متخصصان روابط بین‌الملل، علوم سیاسی و جامعه‌شناسی معتقدند هنگامی که روابط اجتماعی بین مردم در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی از سطح ملی به سطح جهانی گسترش می‌یابد و به عبارت دیگر روابط اجتماعی جهانی می‌شود، زمینه برای یک‌پارچه شدن جوامع ملی در یک جامعه فراگیر جهانی فراهم می‌آید.

در بعد فرهنگی جهانی شدن علوم و دانش به ویژه در حوزه علوم اجتماعی باعث می‌شود که جوامع مختلف از الگوهای مشترکی برای تنظیم و مدیریت روابط اجتماعی استفاده کنند که این امر خود باعث ایجاد ساختارهای مشترک سیاسی و اقتصادی برای تنظیم این روابط در سطح جهانی می‌شود. یک نقطه عطف تحولات فکری و فرهنگی در سطح بین‌المللی که به شکل‌گیری و تسریع فرآیند جهانی شدن کمک شایان توجهی کرده است، تحولات فکری در اتحاد شوروی سابق و در پی آن در بلوک شرق در اواخر دهه ۱۹۸۰ بوده است. این تحولات فکری به تحولات سیاسی و اقتصادی در بلوک شرق منجر شد که خود باعث هم‌گرایی بین دو بلوک اصلی قدرت در سطح بین‌المللی شد. به عبارت دیگر تحولات فکری - فرهنگی،

سیاسی و اقتصادی که به پایان جنگ سرد و شروع دوره نوبنی در جامعه بین‌المللی منجر شده از جمله عوامل اصلی گسترش روابط اجتماعی در سطح جهان بوده است. در این میان فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات (Information and Communication Technology) نیز به عنوان ابزاری کارآمد در خدمت جهانی شدن روابط اجتماعی بوده است. براساس این تعریف از جهانی شدن، در حوزه اقتصاد نیز جهانی شدن باعث یک‌پارچه‌تر شدن بازارهای کالا، سرمایه، پول و بالاخره بازار کار - یعنی روابط بین عرضه نیروی کار و تقاضای آن - در سطحی فراگیر شده است. در واقع تحولات فکری و اصلاحات سیاسی و اقتصادی از یک‌سو و تحولات فنی به ویژه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات از سوی دیگر باعث شده که به تدریج یک بازار کار جهانی شکل گیرد که در آن نیروی کار دسترسی آسان و ارزان به اطلاعات و تقاضای کار جهانی پیدا کرده و کارفرمایان نیز امکان برقراری ارتباط و ارائه پیشنهادهای شغلی خود به متقاضیان را به طرز آسان و ساده‌ای پیدا کرده‌اند.

بنابراین «جهانی شدن بازار کار» را می‌توان به معنای شکل‌گیری یک بازار کار جهانی دانست که در آن زمینه‌ها و امکانات لازم برای دسترسی و برقراری ارتباطات آسان و ارزان میان عرضه و تقاضای نیروی کار در سطح جهانی فراهم آمده است. روشن است که چنین شرایطی فرصت‌های جدیدی را به ویژه برای متخصصان و نیروی انسانی ماهر برای یافتن کار در سطح جهانی ایجاد کرده است و باعث مهاجرت آن‌ها به خارج شده است (Stalker, 2000: 107-137).

برای آشنایی با نقش جهانی شدن در گسترش مهاجرت نیروی انسانی ماهر که به پدیده فرار مغزها (Brain Drain) نیز موسوم شده است، در این‌جا به چشم‌انداز کلی این موضوع در سطح بین‌المللی و اثرات آن بر توسعه اقتصادی اشاره می‌شود. از دیدگاه تاریخی اگرچه قرن بیستم شاهد مهاجرت‌های بسیاری در سطح جهانی بوده است، اما بیش‌ترین حجم مهاجرت افراد در این سطح، پس از سال ۱۸۱۵ میلادی صورت گرفته است. در آن زمان ایالات متحده آمریکا بزرگ‌ترین دریافت‌کننده مهاجران خارجی بود. حجم مهاجرت در این کشور نشان می‌دهد که تعداد مهاجران در ابتدای قرن بیستم

بیش از اواخر آن بوده، اما این نکته شایان ذکر است که در اواخر این قرن درصد مهاجران دارای تحصیلات عالی افزایش یافته است (Stralcker, 2000: 6-10).

مطالعات بین‌المللی درخصوص وضعیت مهاجرت نیروی کار متخصص در سطح بین‌المللی نشان می‌دهد که تنها داده‌های قابل مقایسه بین‌المللی به تفکیک سطوح تحصیلی مهاجران در ۱۹۹۸ میلادی و تنها برای سال ۱۹۹۰ میلادی جمع‌آوری و تدوین شده است. (Lowell, 2002: 5). این داده‌ها که در گزارشی از طرف صندوق بین‌المللی پول کارینگتون (Carrington) و دیتراگاج (Detragiache) ارائه شده، تصویری کلی از وضعیت مهاجرت افراد تحصیل کرده در سطح بین‌المللی ارائه کرده که در اینجا براساس آن‌ها می‌توان به خطوط عمده این تصویر اشاره کرد.

ابتدا باید اشاره کرد که این مطالعه وضعیت مهاجرت نیروی کار تحصیل کرده را از ۶۱ کشور در حال توسعه (که تقریباً ۷۰ درصد جمعیت کل کشورهای در حال توسعه را تشکیل می‌دهند) به کشورهای عضو «سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه» (OECD) در ۱۹۹۰ میلادی، بررسی کرده است. به دلیل فقدان اطلاعات و داده‌های لازم درخصوص مهاجرت افراد دارای تحصیلات عالی از اتحاد شوروی سابق و کشورهای اروپای شرقی به کشورهای عضو «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه»، داده‌های مربوط به این کشورها در مطالعه مذکور نیامده است. از آنجایی که مهاجرت نیروی انسانی متخصص به آمریکا نقش مهمی در میان کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه داشته است، در این مطالعه وضعیت مهاجرت آن‌ها به آمریکا به طور جداگانه بررسی شده است. بدین ترتیب می‌توان برای ارائه تصویری از مهاجرت نیروی انسانی ماهر در سطح بین‌المللی آن را به دو بخش، یکی مهاجرت از کشورهای در حال توسعه به آمریکا و دیگری مهاجرت آن‌ها به کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، تقسیم کرد. اطلاعات مربوط به مهاجرت نیروی انسانی متخصص از کشورهای در حال توسعه به آمریکا از سرشماری‌های آن کشور و سایر منابع ذی‌ربط اخذ شده است. در باب اطلاعات مهاجرت به دیگر کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، از منابع مربوط به گزارش‌های ادواری

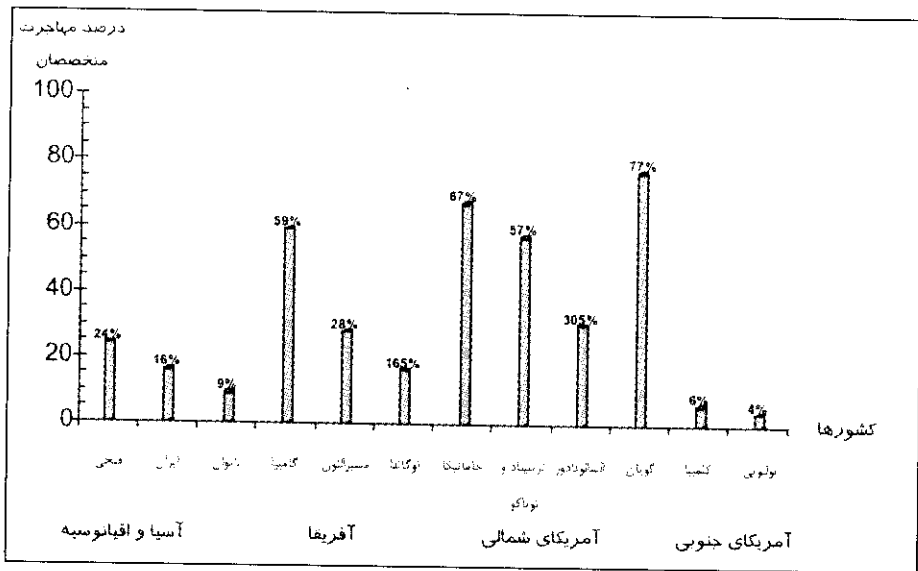
مهاجرت (OECD's Continuous Reporting System on Migration) آن کشورها استفاده شده است.

در توضیح روش‌شناسی محاسبه میزان مهاجرت به این کشورها، توجه به دو نکته حایز اهمیت است؛ اولاً مهاجران، آن دسته از افراد به شمار می‌آیند که متولد کشورهای خارجی بوده‌اند؛ دوماً برای دستیابی به درصد مهاجرت متخصصان، تعداد افراد تحصیل کرده در سنین ۲۵ و بیش‌تر که مقیم یک کشور (کشور میزبان) بوده ولی در خارج از آن کشور متولد شده‌اند، به تعداد افراد دارای همان سطح تحصیلات و سنی که در کشور میزبان متولد شده‌اند تقسیم می‌شود. لذا برای محاسبه شاخص مذکور ابتدا جمعیت مهاجر بالای ۲۵ سال در کشور مورد نظر مشخص شده و سپس به سه گروه تحصیلی (ابتدایی: ۰ تا ۸ سال تحصیلی، متوسط: ۹ تا ۱۲ سال تحصیلی و عالی: بیش از ۱۲ سال تحصیلی) تقسیم شده است. در این تقسیم‌بندی افراد بالای ۲۵ سال که دارای تحصیلات بیش از ۱۲ سال بوده‌اند، ابتدا نیروی انسانی متخصص به شمار آمده‌اند، سپس تعداد آن‌ها بر تعداد افراد دارای همان سطح تخصص و سنی کشور مورد نظر (میزبان) تقسیم شده است، تا بدین ترتیب درصد مهاجران متخصص در آن کشور به دست آید (Carrington & Detragiache, 1999).

در خصوص وضعیت مهاجرت نیروی انسانی متخصص از ۶۱ کشور در حال توسعه یاد شده به آمریکا، باید گفت که اولین ویژگی عمده آن عبارت است از سهم ناچیز افراد دارای تحصیلات اولیه در میان مهاجران (حدوداً ۵۰۰/۰۰۰ نفر از کل ۷ میلیون مهاجر). از سوی دیگر بزرگ‌ترین گروه مهاجران به آمریکا، یعنی حدود ۳/۷ میلیون نفر، کسانی بوده‌اند که دارای تحصیلات متوسطه بوده‌اند و از کشورهای آمریکای مرکزی و کارائیب به آمریکا مهاجرت کرده‌اند. دومین گروه که دارای بیش‌ترین سهم در مهاجرت به آمریکا بوده‌اند، کسانی‌اند که از منطقه آسیا و پاسفیک به این کشور رفته و تعداد آن‌ها بالغ بر ۱/۵ میلیون نفر بوده است (Carrington & Detragiache, 1999: 3). در این میان سهم مهاجران آمریکای جنوبی تا حدودی ناچیز بوده است. در نمودار ۱ درصد مهاجران دارای تحصیلات عالی بیش از ۲۵ سال در کشورهایی که بیش‌ترین میزان مهاجرت به آمریکا را در سال ۱۹۹۰

داشته‌اند - به تفکیک مناطق مختلف جهان (به جز اتحاد شوروی سابق و اروپای شرقی) - و نیز درصد مهاجران متخصص ایرانی آمده است، که زمینه یک مقایسه بین‌المللی را در این خصوص فراهم می‌آورد.

نمودار ۱: درصد مهاجران دارای تحصیلات عالی بیش از ۲۵ سال به آمریکا برای کشورهای
که دارای بیش‌ترین میزان مهاجرت به این کشور بوده‌اند
(برحسب مناطق - ۱۹۹۰)



براساس نمودار شماره ۱ کشورهای که بیش‌ترین درصد مهاجرت افراد تحصیل‌کرده بالای ۲۵ سال را در ۱۹۹۰ به آمریکا داشته‌اند، به ترتیب برای مناطق آسیا و اقیانوسیه، آفریقا، آمریکای شمالی و آمریکای جنوبی عبارت‌اند از: فیجی با ۲۴ درصد، گامبیا با ۵۹ درصد، جامائیکا با ۶۷ درصد و گویان با ۷۷ درصد. در این میان جمهوری اسلامی ایران در منطقه آسیا و اقیانوسیه با ۱۶ درصد دومین کشور این منطقه به لحاظ مهاجرت افراد دارای

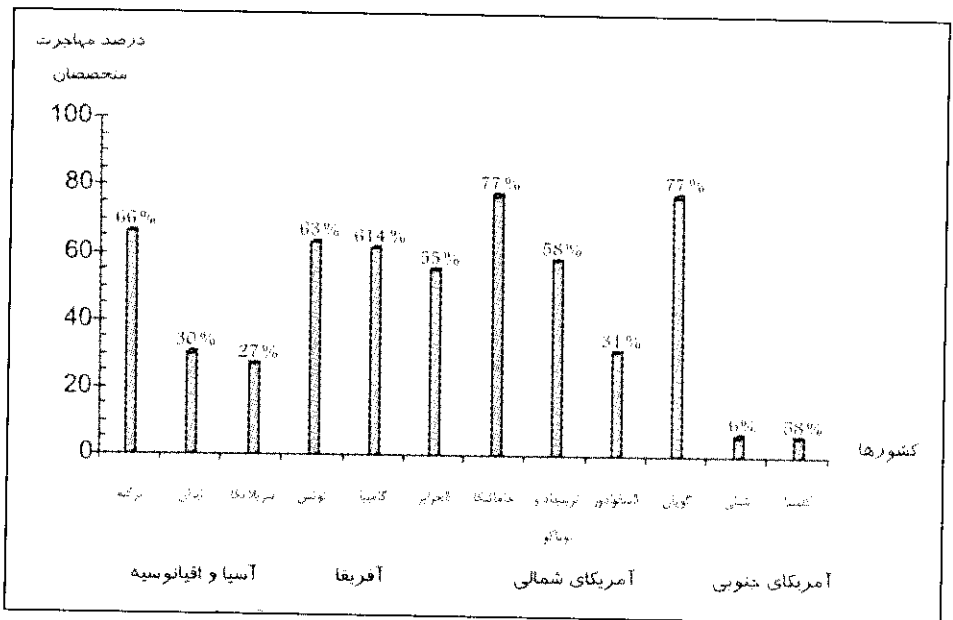
تحصیلات عالی بالای ۲۵ سال به آمریکا بوده است، که حاکی از مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص ایرانی به این کشور است.

در نمودار شماره ۲ کشورهای را می‌بینیم که به تفکیک مناطق مختلف جهان در ۱۹۹۰، بیش‌ترین درصد مهاجرت افراد دارای تحصیلات عالی بالای ۲۵ سال به دیگر کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) دارا بوده‌اند که گویای دومین بخش از مقایسه بین‌المللی یاد شده است:

نمودار ۲: درصد مهاجرت نیروی انسانی متخصص شورهایی که دارای بیش‌ترین مهاجرت

این نیروها به کشورهای OECD هستند

(بر حسب مناطق - ۱۹۹۰)



براساس نمودار شماره ۲ کشورهای که در مهاجرت نیروی انسانی متخصص به کشورهای OECD، در سال ۱۹۹۰، رتبه اول را داشته‌اند، به ترتیب در مناطق آسیا و اقیانوسیه، آفریقا، آمریکای شمالی و آمریکای جنوبی عبارت‌اند از: ترکیه با ۶۶ درصد، تونس با ۶۳ درصد، جامائیکا با ۷۷ درصد و گویان با ۷۷ درصد. در این میان جمهوری اسلامی ایران با از دست دادن ۳۰ درصد نیروی انسانی متخصص که کشور را به مقصد کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) ترک کرده‌اند، رتبه دوم را در منطقه آسیا و اقیانوسیه دارا است. در یک جمله می‌توان گفت در سطح بین‌المللی و مناطق مختلف جهان ما شاهد کشورهایی هستیم که تا ۸۰ درصد از نیروی انسانی متخصص خود را در اثر مهاجرت آن‌ها به کشورهای توسعه یافته از دست داده‌اند، که این به معنای آن است که این کشورها باید یک سلسله تدابیر و اقدامات جدی برای پیش‌گیری از فرار گسترده مغزها که یکی از سرمایه‌های اصلی هر کشور برای توسعه اقتصادی - اجتماعی به شمار می‌آیند، اتخاذ کنند.

در یک مقایسه بین‌المللی می‌توان به روشنی دید که جمهوری اسلامی ایران نه تنها در گروه کشورهایی است که بیش‌ترین درصد نیروی انسانی متخصص خود را از دست داده‌اند بلکه از این نظر رتبه دوم را چه در زمینه مهاجرت به آمریکا و چه در خصوص مهاجرت به دیگر کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) در منطقه آسیا و اقیانوسیه دارد. بدین ترتیب براساس این مقایسه بین‌المللی ایران یکی از کشورهای است که در مقیاس بین‌المللی دارای بیش‌ترین درصد مهاجرت نیروی انسانی متخصص است و این یک زنگ خطر جدی برای توسعه اقتصادی - اجتماعی کشور به شمار می‌آید که سیاست‌گذاران توسعه نمی‌توانند به آن بی‌تفاوت باشند.

اکنون با اشاره به چشم‌انداز کلی مهاجرت متخصصان در سطح بین‌المللی و جایگاه کشور در این چشم‌انداز، مناسب است که به اثرات این مهاجرت‌ها با توجه به تجربه بین‌المللی اشاره‌ای کوتاه شود. سازمان بین‌المللی کار (ILO) با حمایت دپارتمان توسعه

بین‌المللی انگلیس (DFID)* گزارشی را تحت عنوان «مهاجرت نیروی انسانی متخصص (فرار مغزها) از کشورهای در حال توسعه: تحلیل اثرات و مسائل سیاسی» منتشر کرده، که به جمع‌بندی مطالعات موردی (Case Studies) در این زمینه می‌پردازد و بر چند کشور مهم در حال توسعه که با مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص مواجه بوده‌اند، متمرکز شده است. در این قسمت با اشاره به نتایج عمده این تجربیات بین‌المللی سعی می‌شود که از آن برای بررسی تجربه ایران در این زمینه استفاده شود. اثرات مهاجرت متخصصان را براساس این مطالعه می‌توان به دو دسته منفی و مثبت تقسیم کرد:

اثرات مستقیم منفی را به این ترتیب می‌توان توضیح داد که مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص باعث کند شدن رشد اقتصادی یک کشور در حال توسعه می‌شود؛ چرا که مطالعات نشان داده است که نرخ متوسط سرمایه‌انسانی در هر جامعه‌ای بر بهره‌وری و رشد اقتصادی آن کشور اثری مثبت می‌گذارد. یک مطالعه در خصوص ۱۱۱ کشور، در سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۹۰ میلادی، نشان داد که یک سال افزایش در متوسط سطح تحصیلات نیروی کار یک کشور، بین ۵ تا ۱۵ درصد بازدهی ایجاد کرده و محصول کارگران آن کشور را افزایش داده است (Lowell & Findlay, 2001: 6). در مقابل، سطح پایین تحصیلات نیروی کار می‌تواند باعث کاهش نرخ رشد اقتصادی و افزایش فقر به ویژه برای نیروی کار ساده و غیرماهر شود.

از سوی دیگر مهاجرت گسترده نیروی انسانی ماهر به معنای هرز رفتن کلیه هزینه‌هایی است که یک کشور برای تربیت و آموزش نیروی انسانی خود می‌پردازد؛ که خود بخش قابل توجهی از هزینه‌های تأمین سرمایه‌های انسانی یک کشور به شمار می‌آید. به علاوه باید به اثرات منفی مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص - به ویژه آن دسته از این نیروها که پست‌های مدیریتی را بر عهده دارند - بر کارایی ساختار مدیریتی یک اقتصاد توجه داشت. از آنجایی که گسترش کارایی نظام مدیریتی در هر کشوری از جمله در

* Department For International Development

حیطه اقتصادی اثر تعیین کننده‌ای بر توسعه اقتصادی - اجتماعی آن کشور خواهد داشت، لذا از این دیدگاه نیز از دست دادن بخش چشم‌گیر نیروی انسانی متخصص و مدیر یک کشور می‌تواند باعث افت بسیار توسعه اقتصادی - اجتماعی آن کشور شود. در مقابل این اثرات منفی، بررسی تجربه‌های کشورهای یاد شده در زمینه مهاجرت نیروی انسانی متخصص، نشان داده است که نوعی اثرات مثبت غیرمستقیم نیز در قالب این مهاجرت‌ها متصور است؛ اگرچه میزان اثرات مستقیم منفی بیش از اثرات غیرمستقیم مثبت است.

از مهم‌ترین اثرات غیرمستقیم مثبت که بر اساس مطالعات موردی یاد شده می‌توان به آن‌ها اشاره کرد یکی، اثر مثبتی است که بازگشت مهاجران متخصص به کشور خود به همراه خواهد داشت: این مهاجران هنگامی که به کشور مطبوع خود باز می‌گردند تجربه و دانش کسب شده در خارج از کشور را به همراه آورده و باعث افزایش بهره‌وری و رشد اقتصادی خواهند شد. به علاوه آن‌ها از طریق دست‌یابی به ایده‌های مدیریتی جدید می‌توانند در برنامه‌ریزی توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورهای خود مؤثر واقع شوند. اثر مثبت دیگری که می‌توان برای مهاجرت نیروی انسانی متخصص تصور کرد ناشی از درآمدهای ارزی است که آن‌ها برای خانواده‌های خود ارسال می‌کنند. اگرچه ممکن است برخی منتقدان معتقد باشند که این درآمدها در داخل صرف فعالیت‌های تولیدی و اشتغال‌زا نمی‌شود، ولی به هر حال می‌توان گفت که باعث افزایش درآمدهای ارزی کشورها می‌شود (Lowell & Findlay, 2001: 9).

در خصوص انتقال فن‌آوری و دانش از طریق نیروی انسانی متخصص مهاجر به کشور مطبوع خود، باید افزود از آنجایی که بدون تردید ظرفیت علمی و فنی نیروی انسانی متخصص که مهاجرت کرده افزایش پیدا کرده است، هنگامی که آن‌ها چه به صورت دائمی و چه به صورت موقت به کشور خود بازمی‌گردند، به ویژه از طریق ارتباطاتی که با شبکه‌های علمی و فنی در کشورهای توسعه یافته دارند، می‌توانند در انتقال دانش و فن‌آوری نوین به کشور خود کمک مؤثری کنند. فن‌آوری‌های جدید به ویژه شبکه‌های اینترنتی می‌توانند نقش

مهمی در برقراری این گونه ارتباطات ایفا کنند. برای مثال شواهد نشان می‌دهد که حداقل ۴۱ شبکه تخصصی الکترونیکی (E-based Expatriate Networks) در دهه ۱۹۹۰ به دست مهاجران مذکور پایه‌گذاری شده است. شبکه نیروهای متخصص خارج از کشور آفریقای جنوبی (SANSA)* یکی از نمونه‌های شبکه‌های فعال در این زمینه است که بیش از ۲۰۰۰ عضو دارد.

گزارش یاد شده سازمان بین‌المللی کار در خصوص اثرات و مسائل سیاستی مهاجرت نیروی انسانی متخصص از کشورهای در حال توسعه و مطالعات موردی درخصوص چند کشور یاد شده، حاکی از آن است که درجه بالایی از مهاجرت نیروی انسانی دارای تحصیلات عالی که با میزان بازگشتی ناچیز، یا یک حد ناچیز مبادله نیروی انسانی متخصص بین کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته توأم است، بیان‌گر آن است که اثرات منفی مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص بیش از اثرات مثبت آن است (Lowell & Findlay, 2001: 11). این نتیجه‌گیری می‌تواند زنگ خطری برای کشورهایی مانند ایران باشد که از درصد بالای مهاجرت متخصصان رنج می‌برند.

با توجه به این تجربیات بین‌المللی در خصوص اثرات مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص به خارج از کشور، به بررسی تجربه ایران در این خصوص پرداخته و در پایان توصیه‌هایی سیاستی برای کاهش مهاجرت گسترده نیروی انسانی ماهر از کشور ارائه می‌شود.

۳) بررسی تجربه ایران

همان طوری که ذکر شد براساس داده‌های در دسترس بین‌المللی در سال ۱۹۹۰، حدود ۱۶ درصد نیروی انسانی دارای تحصیلات عالی ایران به آمریکا و حدود ۳۰ درصد از آنها به دیگر کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) مهاجرت کرده‌اند، که

* The South Africa Network of Skills Abroad

این موضوع بیان‌گر رتبه دوم کشور در منطقه آسیا و اقیانوسیه است. در این قسمت با ارائه توضیحات بیش‌تری در خصوص کم و کیف مهاجرت نیروی انسانی متخصص ایرانی به آمریکا و دیگر کشورهای عضو سازمان هم‌کاری اقتصادی و توسعه، زمینه برای بررسی ریشه‌ها و اثرات این وضعیت بر توسعه اقتصادی - اجتماعی کشور و ارائه توصیه‌های سیاستی برای مواجهه سنجیده با این پدیده در برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور فراهم می‌آید.

سابقه مهاجرت ایرانیان به خارج، به سده نوزدهم میلادی (۱۳۰۰ هجری شمسی) بازمی‌گردد؛ به گونه‌ای که در ۱۳۱۳ هجری شمسی با تأسیس دانشگاه تهران، دانش‌جویان برای ادامه تحصیل به خارج اعزام شدند. در پی افزایش درآمدهای نفتی و بهبود اوضاع اقتصادی کشور در دهه ۱۳۴۰، سیاست اعزام دانشجویان به خارج به ویژه به آمریکا به طور جدی در دستور کار قرار گرفت (شکرای، ۱۳۷۹: ۳۵-۴۰). در یک نگاه کلی می‌توان تاریخ مهاجرت نیروی انسانی دارای تحصیلات عالی ایران را به آمریکا و سایر کشورها به سه دوره اصلی تقسیم کرد.

موج اول از سال ۱۳۳۰ شروع شد و تا ۱۳۵۷ ادامه یافت. در ۱۳۳۰ شمار دانش‌جویان مهاجر فقط ۳۵۰۰ نفر بود که در ۱۳۴۳ به ۱۹۵۰۰ نفر رسید. این روند در ۱۳۵۱ به ۵۰ هزار دانش‌جو افزایش یافت. آمارهای دفتر خدمات مهاجران آمریکا نشان می‌دهد که از سال ۱۳۳۶ تا ۱۳۵۷ نزدیک به ۳۰ تا ۳۵ هزار دانش‌جوی ایرانی به ایالات متحده عزیمت کردند.

موج دوم این مهاجرت‌ها از ۱۳۵۸ با وقوع انقلاب اسلامی آغاز شد که منجر به تغییرات مهمی در حجم و الگوی مهاجرت ایرانیان به آمریکا و دیگر کشورها شد. در این دوره، مهاجران بیش‌تر شامل متخصصان عالی رتبه، دست‌اندرکاران امور اقتصادی و اقلیت‌های مذهبی بودند (طایفی، ۱۳۸۰: ۲۱-۳۰). در این دوره تعداد ایرانیان مقیم آمریکا به ۱۲۰ هزار نفر رسید که تقریباً ۵۰ هزار نفر آن‌ها دانش‌جو بودند. مهاجرت افراد تحصیل کرده از سال ۱۳۵۷ تاکنون، فقط در نتیجه سختی و تنگناهای اقتصادی نبوده، بلکه در

دهه‌های گذشته برخی از تحصیل‌کرده‌ها نیز به رغم داشتن فرصت‌های اقتصادی، برای دستیابی به فضای اجتماعی مناسب‌تر مهاجرت کرده‌اند. در این دوره با توجه به وقوع و تداوم جنگ تحمیلی الگوی مهاجرت از انگیزه‌های تحصیلی به انگیزه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی تحول یافت و تعداد دانشجویانی که به طور سالانه از خارج به کشور بازمی‌گشتند از ۱۱۷۰۰ نفر در سال‌های ۵۰-۱۳۵۸ به ۳۴۰۰ نفر در سال‌های ۶۰-۱۳۶۵ کاهش یافت. طی سال‌های ۱۳۶۱ تا ۱۳۶۴ حدود ۹۸۱۳۹ نفر از ایرانیان دارای تحصیلات عالی از آمریکا درخواست پناهندگی کردند که از این عده به ۱۱۰۵۵ نفر پناهندگی داده شد.

موج سوم مهاجرت نیروی انسانی متخصص ایرانی به خارج، از سال‌های پس از پایان جنگ تحمیلی آغاز شد و در دهه ۱۳۷۰ گسترش پیدا کرد. مقصد این مهاجرت‌ها بیش‌تر کشورهای آمریکا، کانادا و تا حدودی استرالیا و برخی از کشورهای اروپایی بوده است. این مهاجران اکثراً دارای تحصیلات عالی بوده‌اند که به ویژه در رشته‌های کامپیوتر، مخابرات و الکترونیک در ایران به فعالیت تخصصی یا مدیریتی اشتغال داشته‌اند. انگیزه اکثریت قریب به اتفاق این گروه از مهاجران، کسب موقعیت‌های بهتر اقتصادی و دستیابی به فضای اجتماعی جدید بوده است.

براساس برآوردهای موجود، اکنون بیش از دو و نیم میلیون نفر ایرانی در ۳۲ کشور خارجی زندگی می‌کنند که از این عده تقریباً ۱/۵ میلیون نفر در آمریکای شمالی، و نیم میلیون در اروپا زندگی می‌کنند. البته برخی دیگر از منابع که بر اساس نظرسنجی مؤسسه علوم سیاسی دانشگاه گوتنبرگ و اتحادیه سراسری ایرانیان در سوئد انجام شده، حاکی از آن است که تعداد مهاجران ایرانی سه میلیون است.

این مهاجران شامل پناهندگان سیاسی، مهاجران غیرسیاسی، مهاجران بلا تکلیف، نسل دوم مهاجران و مهاجران متولد کشور میزبان بوده‌اند. این وضعیت نشان‌دهنده پیشینه ناهمگون و تنوع فرهنگی و اجتماعی در میان مهاجران ایرانی در خارج از کشور است. اگر ایرانیان خارج از کشور در دوران پیش از انقلاب، فقط محدود به دانشجویان و عده قلیلی

از اهل سیاست بودند، این ترکیب پس از انقلاب شامل کودکان، کهن سالان، کارگران، نخبگان، دانشجویان از اقوام مختلف ایرانی بوده است (سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی، ۱۳۸۰). درخصوص سطح تحصیلات ایرانیان خارج از کشور، براساس مطالعه یاد شده برای مثال باید گفت که ایرانیان ساکن کشور سوئد در صدر فهرست تمامی گروه‌های مهاجر آن کشور قرار داشته‌اند. به همین دلیل ایرانیان در مقایسه با دیگر مهاجران آسیایی و آفریقایی در انطباق خود با اوضاع کشورهای غربی و دست‌یابی به موقعیت‌های تحصیلی، اقتصادی و اجتماعی بسیار موفق‌تر بوده‌اند.

در جدول شماره ۱ تعداد کل تحصیل کرده‌های ایرانی مقیم خارج از کشور در سال ۱۳۷۶ نشان داده شده است. همان طوری که ملاحظه می‌شود بیش‌ترین نیروی انسانی متخصص ایرانی، مقیم کشورهای استرالیا، فرانسه، آلمان، امارات متحده عربی و آمریکا هستند. هم‌چنین به لحاظ ترکیب جنسی، در مقایسه با زنان مردان سهم بیش‌تری از کل تعداد مهاجران دارند.

جدول ۱: تعداد تحصیل کرده‌های زن و مرد ایرانی مقیم خارج از کشور در ۱۳۷۶

کشور	تعداد کل	مرد	زن
استرالیا	۵۰-۶۰ هزار نفر	۳۰-۴۰ هزار نفر	۲۰-۳۰ هزار نفر
فرانسه	۵۰-۶۰ هزار نفر	—	—
آلمان	۵۰-۷۰ هزار نفر	—	—
امارات متحده عربی	۴۰-۵۰ هزار نفر	—	—
ایالات متحده آمریکا	۴۷۳۶۳	—	—
دانمارک	۱۵۰۰۰	—	—
بلژیک	۴۶۵۳	۲۶۶۸	۱۹۸۵
فنلاند	۱۷۵۰	۱۲۲۵	۵۲۵
روسیه	۴۵۰	۳۳۰	۱۲۰
پرتغال	۲۰۰	۱۲۰	۸۰

منبع: طابقی، علی (۱۳۸۰). بررسی علل خروج نیروهای متخصص از کشور و راهکارهای کاهش آن.

همان طوری که در جدول ۱ می توان ملاحظه کرد از کل ایرانیان تحصیل کرده خارج از کشور در سال ۱۳۷۶، حدوداً ۲۴۰-۲۹۰ هزار نفر آن ها - که در واقع اکثریت آن ها را تشکیل می دهند - در پنج کشور آمریکا، استرالیا، فرانسه، آلمان و امارات متحده عربی زندگی می کرده اند.

در جدول شماره ۲ توزیع مقاطع تحصیلی ایرانیان مقیم آمریکا براساس گروه های اصلی رشته های علمی در سال ۱۳۷۶ نشان داده شده است که در آن به تفکیک پنج رشته اصلی متخصصان ایرانی مشخص شده است.

جدول ۲: توزیع مقاطع تحصیلی ایرانیان مقیم آمریکا براساس گروه های اصلی رشته های علمی در ۱۳۷۶

گروه علمی	تعداد کل	دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	متفرقه
پزشکی	۱۳۰۴۶	۴۵۰۶	۱۲۳۶	۱۹۴۶	۵۳۵۸
فنی و مهندسی	۱۸۲۶۲	۲۵۰۴	۵۷۹۸	۷۰۱۱	۲۹۴۹
علوم پایه	۵۴۱۸	۱۶۲۲	۱۹۴۹	۱۶۴۸	۱۹۹
علوم انسانی	۹۲۵۵	۱۸۳۱	۳۰۷۰	۲۸۰۱	۱۵۵۳
کشاورزی	۱۳۸۱	۴۸۳	۴۰۲	۴۴۱	۵۵
جمع کل	۴۷۳۶۲	۱۰۹۴۶	۱۲۴۵۵	۱۳۸۴۷	۱۰۱۱۴

منبع: طایفی، علی (۱۳۸۰). بررسی علل خروج نیروهای متخصص از کشور و راه کارهای کاهش آن.

براساس این جدول بیشترین تعداد متخصصان ایرانی که مقیم آمریکا هستند در رشته های پزشکی، فنی و مهندسی و علوم انسانی اشتغال دارند. به علاوه بیشترین آن ها دارای مدارک لیسانس و سپس فوق لیسانس و دکتری هستند. توجه به تعداد ایرانیان مقیم آمریکا که دارای مدرک دکتری هستند (یعنی ۱۰۹۴۶ نفر) نشان دهنده آن است که بخش شایان توجهی از نخبگان کشور به آمریکا مهاجرت کرده اند.

هنگامی که به مقایسه تعداد اساتید ایرانی که به خارج، به ویژه کشورهایمانند آمریکا و کانادا مهاجرت کرده‌اند، با اساتیدی که در دانشگاه‌های داخل مشغول به کار هستند توجه می‌شود، اهمیت پدیده فرار مغزها در کشور بیش‌تر آشکار می‌شود.

طبق داده‌های موجود حدود ۱۸۲۶ عضو هیأت علمی ایرانی تمام وقت در دانشگاه‌های آمریکا و کانادا تدریس می‌کنند که این تعداد با احتساب استادان نیمه‌وقت به حدود ۵۰۰۰ نفر می‌رسد. این در حالی است که بنا بر آمار منتشر شده از سوی دفتر شورای جذب نخبگان تعداد استادان و دانش‌یاران شاغل در ایران در سال ۱۳۷۵، ۲۲۰۰ نفر و تعداد استادیاران حدوداً ۶۰۰۰ نفر بوده است. (وزارت علوم، ۱۳۷۹: ۲۸-۳۴).

به روشنی می‌توان دریافت که نزدیک به نیمی از اساتید و دانش‌یاران ایرانی در کشورهایمانند آمریکا و اروپا مشغول به فعالیت هستند و این بدان معنی است که پدیده فرار مغزها و مهاجرت نیروی انسانی متخصص به ویژه در سطح عالی خود، یک چالش جدی فراروی تشکیل سرمایه انسانی در ایران قرار داده است.

همان طوری که در قسمت پیشین بدان اشاره شد، با توجه به نقش تعیین‌کننده سرمایه انسانی در رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی می‌توان نتیجه گرفت که مهاجرت نیروی انسانی متخصص اثرات منفی چشم‌گیری بر رشد و توسعه کشور داشته است. از سوی دیگر اگرچه برخی از متخصصان ایرانی که مقیم کشورهای خارجی هستند به طور باره‌وقت با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی داخل همکاری دارند (برای مثال در قالب طرح تاکتن (TOKTEN)* و با همکاری برنامه توسعه ملل متحد (UNDP) از خدمات علمی و فنی مهاجران ایرانی در خارج استفاده به عمل آمده است)، ولی در مقایسه با دیگر کشور هنوز شبکه‌های فعالی از متخصصان ایرانی خارج از کشور تشکیل نشده که به طور نظام یافته و مستمر ارتباط آن‌ها را با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی داخل کشور برقرار سازد. از سوی دیگر به نظر نمی‌رسد که مبلغ چشم‌گیری از درآمدهای ارزی ایرانیان

* Transfer of Knowledge Through Expertise Nationals

خارج از کشور به داخل ارسال شده باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که اثرات مثبت چندانی بر مهاجرت نخبگان ایرانی به خارج، چه در قالب انتقال دانش و فن‌آوری جدید و چه ارسال در آمدهای ارزی، مترتب نبوده است. در حالی که اثرات منفی آن بر کاهش چشم‌گیر سرمایه انسانی و در نتیجه بر رشد و توسعه کشور بسیار زیاد است. در این شرایط است که با توجه به ریشه‌ها و عوامل این مهاجرت‌ها، سیاست‌گذاران توسعه در کشور بایستی به اتخاذ راه‌کارهایی نه تنها برای پیش‌گیری از گسترش فرار مغزها بلکه برای استفاده بهتر از توان و ظرفیت تخصصی ایرانیان خارج از کشور مبادرت کنند.

در خصوص علل اصلی مهاجرت متخصصان ایرانی به خارج از کشور در دهه‌های گذشته، می‌توان چنین جمع‌بندی کرد: از یک‌سو برخی نارسائی‌ها در داخل، و از سوی دیگر وجود جاذبه‌ها - به ویژه به لحاظ امکان دستیابی به رفاه اقتصادی و اجتماعی بیشتر در کشورهای توسعه یافته - از جمله علل اصلی این مهاجرت‌ها بوده‌اند. نارسایی‌های داخلی عمدتاً به افت رشد اقتصادی و در نتیجه کاهش فرصت‌های شغلی مناسب برای افراد دارای تحصیلات عالی به ویژه زنان برمی‌گردد. علاوه بر این عوامل اقتصادی، بزخی محدودیت‌ها در فضای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نیز، در ایجاد انگیزه مهاجرت در متخصصان تأثیرگذار بوده است.

اما در باب جاذبه‌های خارجی، از یک‌سو وجود فرصت‌های شغلی با دست‌مزدهای بالا برای متخصصان در کشورهای توسعه یافته، و از سوی دیگر فضای اجتماعی و فرهنگی مساعدتر برای شکوفایی استعدادهای آنها در ایجاد انگیزه در آنان برای مهاجرت به این کشورها مؤثر بوده است. تجربیات بین‌المللی درخصوص پدیده مهاجرت متخصصان، نیز نشان می‌دهد که در اثر پدیده جهانی شدن، هزینه انتقال و حرکت نیروی انسانی ماهر از یک کشور به کشور دیگر کاهش یافته؛ در حالی که دست‌مزدهای آنان اختلاف چشم‌گیری را در میان کشورهای در حال توسعه و کشورهای توسعه یافته، نشان می‌دهد. بنابراین به طور طبیعی انگیزه جالب توجهی از طریق بازار کار بین‌المللی برای جذب متخصصان از کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه یافته شکل گرفته که متخصصان ایرانی نیز از این قاعده مستثنی نبوده‌اند.

۴) توصیه‌های سیاستی برای مواجهه سنجیده با مهاجرت نیروی انسانی متخصص

همان طور که در مبحث قبلی آمد، حداقل دو دسته عوامل اقتصادی و اجتماعی را می‌توان ریشه‌های اصلی فرار مغزها به شمار آورد. این عوامل در وضعیت جدیدی که جهانی شدن فراروی بازار کار بین‌المللی قرار داده است از طریق گسترش پیوندها و ارتباطات میان عرضه و تقاضای کار در عرصه جهانی شدن، باعث شده که متخصصان بتوانند با سهولت بیش‌تری وارد بازار کار جهانی شوند.

در میان عوامل اقتصادی مهم‌ترین عامل، تفاوت چشم‌گیر میزان دست‌مزد متخصصان در کشورهای در حال توسعه و کشورهای توسعه یافته است، که بیان‌گر امکان دست‌یابی به سطح رفاه و شرایط اقتصادی به مراتب بهتری برای آنان، در صورت مهاجرت آنان به کشورهای توسعه یافته است. (عباسی، ۱۳۸۰: ۲۱-۳۰).

در میان عوامل اجتماعی از آن‌جایی که نخبگان هر جامعه جدا از رفاه اقتصادی به آزادی‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و نیز یک چشم‌انداز با ثبات برای خانواده و فرزندان خود اهمیت زیادی می‌دهند، باید گفت کم‌بود آزادی‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به گونه‌ای که در بستر این آزادی‌ها، نخبگان بتوانند استعدادهای ذهنی و روحی خود را شکوفا ساخته و به عبارت دیگر نیازهای روحی خود را به خوبی برطرف سازند، از دیگر عوامل مهم مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص بوده است. با توجه به این ریشه‌های اصلی مهاجرت نخبگان، از جمله نخبگان ایرانی، دو سیاست اصلی را می‌توان در قالب برنامه‌های توسعه کشور برای پیش‌گیری از مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص و استفاده از ایرانیان متخصص خارج از کشور اتخاذ کرد:

۴-۱) سیاست بلندمدت

تجربیات بین‌المللی برای پیش‌گیری از فرار مغزها، نشان می‌دهد که ایجاد انگیزه قوی برای ماندن متخصصان و نخبگان در کشورهای خود، مهم‌ترین سیاست بلندمدت و اساسی برای پیش‌گیری از مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص از کشورهای در حال توسعه است.

این هدف تنها از طریق توسعه همه‌جانبه این کشورها در ابعاد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تحقق‌پذیر است. چرا که با توسعه همه‌جانبه در واقع هم سطح دست‌مزدها در کشورهای در حال توسعه افزایش یافته و به دست‌مزدهای کشورهای توسعه یافته نزدیک می‌شود و هم تفاوت دست‌مزدها دیگر انگیزه‌ای برای خروج متخصصان از کشور خود نخواهد بود. از سوی دیگر با توسعه سیاسی و اجتماعی این کشورها زمینه برای بروز استعدادهای ذهنی نخبگان و برخورداری از شأن و احترام لازمه در جامعه فراهم می‌آید که خود انگیزه‌ای قوی برای ماندن آن‌ها در کشور خود به شمار می‌آید. بنابراین حل مسئله مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص در بلندمدت و به طور ریشه‌ای، به توسعه همه‌جانبه و پایدار در کشورهای در حال توسعه وابسته است و کلیه سیاست‌هایی که به توسعه همه‌جانبه این کشورها کمک می‌کنند در خدمت پیش‌گیری از فرار مغزها قرار می‌گیرند.

۲-۴) سیاست کوتاه‌مدت

از آن‌جا که دستیابی به توسعه همه‌جانبه و پایدار اساساً یک هدف بلندمدت است، درخصوص مهاجرت نیروی انسانی متخصص از کشور راه‌کارهای کوتاه مدتی نیز متصور است. تجربه بین‌المللی نشان می‌دهد که از جمله مهم‌ترین این راه‌کارها اتخاذ سیاست‌هایی است به منظور استفاده هرچه بیش‌تر از توان و ظرفیت متخصصان مقیم خارج بدون آن‌که نیاز به بازگرداندن دائم آن‌ها به داخل کشور باشد.

چنان‌که اشاره شد، در برخی از کشورهای در حال توسعه که با پدیده مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص روبه‌رو بوده‌اند، شبکه‌هایی از متخصصان خارج از کشور تشکیل شده که در یک ارتباط نهادینه و مستمر با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و فنی داخلی بوده و به تبادل دانش و فن‌آوری‌های جدید بین کشورهای توسعه‌یافته و کشورهای در حال توسعه می‌پردازند. در قالب این شبکه‌ها انواع همکاری‌های پاره‌وقت بین متخصصان ایرانی مقیم خارج و دانشگاه‌ها و مراکز علمی و فنی داخلی امکان‌ارائه می‌یابد. برای مثال برگزاری دروه‌های آموزشی کوتاه مدت از طرف اساتید ایرانی خارج از کشور، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و پژوهشی، سمینارهای تخصصی و فنی و نیز ایجاد هماهنگی برای استفاده از

دوره‌های آموزشی خارج از کشور برای محققان داخلی و اجرای پروژه‌های مشترک تحقیقاتی با هم‌کاری متخصص ایرانی در خارج کشور و محققان داخلی، از جمله موارد مهم این گونه هم‌کاریها می‌تواند باشد. اگرچه تاکنون تلاش‌هایی برای شکل‌دهی به چنین شبکه‌هایی به عمل آمده، ولی به نظر می‌رسد در مقایسه با تلاش‌های دیگر کشورها این اقدامات ناکافی بوده است.

در این اوضاع مناسب به نظر می‌رسد که در چارچوب سیاست‌های برنامه چهارم توسعه، راه‌کارهایی مشخص برای تشکیل و توسعه شبکه‌هایی از متخصصان ایرانی خارج از کشور که در ارتباط نهادینه و مستمر با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و فنی کشور باشند، در نظر گرفته شود.

۱. دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی، اجتماعی (۱۳۷۹). مهاجرت نخبگان. تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری.
۲. شکرایی، مسعود (۱۳۷۹). دلایل مهاجرت ایرانیان به خارج از کشور و اثرات آن بر اقتصاد ملی. تهران: مرکز اسناد علمی ایران.
۳. طایفی، علی (۱۳۸۰). علل خروج نیروهای متخصص از کشور و راه‌کارهای کاهش آن. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری.
۴. عباسی، حسین (۱۳۸۰). «بررسی پدیده فرار مغزها (برآورد ابعاد کمی مهاجرت متخصصان». طرح نیاز سنجی نیروی انسانی متخصص و سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی کشور. طرح پژوهش شماره ۶. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری.
۵. نشریه سامان (۱۳۸۰). سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی (اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور). شماره دوازدهم، تیرماه ۱۳۸۰.
6. Carrington, William J. and Detragiache, Enrica (1998). "How Big Is Brain Drain?" IMF Working Paper, (WP/98/102), IMF, Washington, DC.
7. Carrington, William J. and Detragiache, Enrica (1999). "How Extensive Is the Brain Drain?". Finance & Development, Volume 36, Number 2. IMF Washington, DC.
8. Giddens, Anghony (1999). "Runaway World: How Globalization Is Reshaping Our Lives." London: Profile Book.
9. Held, David., McGrew, Anthony., Goldblatt, David and Perraton Jonayhan (1999). "Global Transformation; Politics, Economics and Culture". Cambridge: Polity Press.
10. Lowell, B. Lindsay (2001) "Some Developmental Effect of the International Migration of Higly Skilled Persons". International Migration Papers, Number 46. International Migration Branch, ILO, Geneva.
11. Lowell, B. Lindsay and Findlay, Allan (2001). "Migration of Highly Skilled Persons From Development Countries: Impact and Policy Responses". Synthesis Report, International Migration Papers. Number 44. International Migration Branch, ILO, Geneva.

12. Scholte, J.A.. (2002). **"What is Globalization?"** The Definitional Issue, Again, CSGR Working Paper, No. 109/ 02. United Kingdom: Warwick University
13. Stalker, Peter. (2000). **"Workers Without Frontiers, The Impact of Globalization on International Migration"**. International Labor Organization (ILO), Lynne Rienner Publishers.