

جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و توسعه اقتصادی در ایران و ترکیه

محمدعلی شیرخانی^۱
رحیم بایزیدی^۲

چکیده

سرمایه انسانی و به تبع آن جریان بین‌المللی سرمایه انسانی از مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر توسعه اقتصادی کشورها هستند. این مسئله باعث شده تا هم کشورهای در حال توسعه و هم کشورهای توسعه یافته، تمرکز بسیاری بر جذب آن‌ها به عنوان تولیدکنندگان ارزش اقتصادی داشته باشند. مسئله مهمی که از دغدغه‌های علمی در سطح جهانی می‌باشد، اثرات خروج سرمایه‌های انسانی بر توسعه اقتصادی در کشورهای مبدأ (در حال توسعه) و کشورهای مقصد (توسعه یافته) است. در این پژوهش تلاش داریم با استفاده از روش مقایسه‌ای به بررسی و مقایسه ایران و ترکیه به عنوان مواردی از کشورهایی که با خروج سرمایه‌های انسانی مواجه بوده‌اند، به این سؤال پاسخ دهیم که خروج سرمایه‌های انسانی چه تأثیری بر توسعه اقتصادی آن‌ها گذاشته است؟ در این زمینه دو رویکرد عمده وجود دارد. رویکرد نخست بر اثرات منفی جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و رویکرد دوم نیز بر اثرات مثبت جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ تأکید دارد. در نهایت این نتیجه حاصل شد که گرچه در مواردی محدود از جمله درآمدهای ریمیتنسی، سرمایه‌گذاری خارجی و انتقال فناوری، خروج سرمایه‌های انسانی می‌تواند توسعه اقتصادی را بهبود بخشد، اما به خصوص خروج سرمایه‌های انسانی با کیفیت، عموماً آثار زیانباری بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ می‌گذارد.

واژگان کلیدی: جریان بین‌المللی سرمایه انسانی، توسعه اقتصادی، ایران، ترکیه.

^۱ استاد روابط بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران

^۲ دکترای روابط بین‌الملل دانشگاه تهران، نویسنده مسئول: rahimbaizidi@ut.ac.ir

International Flow of Human Capital and Economic Development in Iran & Turkey

MohammadAli ShirKhani

Professor of International Relations
University of Tehran

Rahim Baizidi¹

Ph.D in International Relations University
of Tehran

Abstract

Human capital and the international flow of human capital are among the most important factors influencing economic development. This has led both developing and developed countries to focus on attracting human capital as producers of economic value. An important issue of global concern is the effects of human capital outflows on economic development in the countries of origin and the countries of destination. In this research, we used the comparative method to compare Iran and Turkey as the countries dealing with the outflow of human capital, to answer the question of how the outflow of human capital has affected their economic development. In general, there are two main approaches in this regard. The first approach focuses on the negative effects of international flow of human capital and the second approach emphasizes the positive effects of international flow of human capital on the economic development of the countries of origin. Finally, it was concluded that, especially the withdrawal of high skilled human capital would generally have a negative effect on the economic development of the countries of origin.

Keywords: International Flow of Human Capital, Economic Development, Iran, Turkey.

مقدمه

بر اساس آمار رسمی بانک جهانی در سال ۲۰۰۰ بیش از ۱۷۵ میلیون نفر در خارج از کشور محل تولد خود زندگی کرده‌اند، در حالی که این رقم در سال ۲۰۱۶ به بیش از ۲۴۷ میلیون نفر یا ۳.۴ درصد جمعیت جهان، افزایش یافته تا جایی که نرخ جریان سرمایه انسانی از نرخ رشد جمعیت نیز فراتر رفته است. در سطح جهانی جریان بین‌المللی سرمایه انسانی در سه روند متفاوت قابل تفکیک است: روند اول مربوط به

¹ Corresponding Author: rahimbaizidi@ut.ac.ir

جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بین کشورهای در حال توسعه است که ۳۸ درصد کل جریان را شامل می‌شود. روند دوم مربوط به جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بین کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته است که حدود ۳۴ درصد از کل جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را شامل می‌شود. قوی‌ترین جریان در این روند، مربوط به خروج سرمایه انسانی متخصص از کشورهای در حال توسعه به سمت کشورهای توسعه یافته است. تأکید این مقاله نیز بیشتر روی این روند است. در نهایت روند سوم بین کشورهای در حال توسعه است که ۲۸ درصد کل جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را شامل در بر می‌گیرد. (World Bank Group, 2016, p. 6)

این سرمایه‌های انسانی که بخش بزرگی از آن‌ها نیروی متخصص محسوب می‌شوند، با استناد به نظریات و مدل‌های اقتصادی، تأثیر بسزایی بر بهبود یا کاهش توسعه اقتصادی در سطوح سه‌گانه جهان، کشورهای مبدأ و کشورهای مقصد دارند. این پدیده به‌خصوص بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ و یا در حال توسعه اثرگذاری بیشتری در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته دارد. ایران نیز کشوری است که حدود ۴ دهه با مسئله خروج سرمایه‌های انسانی مواجه است تا جایی که بر اساس آمار صندوق بین‌المللی پول سالانه جمعیتی معادل ۱۵۰ هزار نفر (معادل جمعیت متوسط یک شهر) از کشور خارج می‌شوند. لذا در این زمینه مهم‌ترین سؤالی که مطرح می‌شود این است که اولاً جریان بین‌المللی سرمایه انسانی چه تأثیری بر توسعه اقتصاد جهانی، توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ از قبیل ایران و ترکیه و همچنین توسعه اقتصادی کشورهای مقصد دارد؟ و ثانیاً اینکه چرا چنین تأثیرگذاری را دارد؟

برای پاسخ به سؤالات مذکور، در این پژوهش تلاش داریم ابتدا اثرگذاری جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی ایران را بررسی کرده و سپس وضعیت آن را با ترکیه به‌عنوان یکی دیگر از مهم‌ترین کشورهای منطقه مقایسه کنیم. انتخاب ترکیه بدین لحاظ است که این کشور در شاخص‌های مختلف سرمایه انسانی از قبیل جمعیت، نیروی کار، بیکاری و همچنین شاخص توسعه انسانی از وضعیت مشابهی با ایران برخوردار است؛ با این وجود در زمینه شاخص‌های مختلف جریان بین‌المللی سرمایه انسانی، وضعیت متفاوتی از ایران داشته و از نظر توسعه اقتصادی نیز شرایط بهتری از ایران دارد. در ادامه تلاش می‌کنیم به چرایی اثرگذاری جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی ایران و ترکیه در قالب مؤلفه‌های توسعه‌پذیر و ضد توسعه بپردازیم.

ادبیات پژوهش جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و توسعه اقتصادی

بررسی ادبیات پژوهش، اولین قدم در راه سنجش پرسش مقاله حاضر است. بر همین اساس ادبیات پژوهش مربوط به جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و تأثیر آن بر توسعه اقتصادی، در سه سطح شامل جهان، ایران و ترکیه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

ادبیات پژوهش در سطح جهانی

اولین آثار جهانی در این حوزه، بیش از اینکه جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را مورد بررسی قرار دهند، بر اثرات سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی تأکید داشتند. در این زمینه دلافونته و دومنیک به بررسی رابطه میان تولید و سرمایه انسانی پرداخته و یک همبستگی آماری مثبت و قابل توجه را میان این دو عامل به دست آوردند. باسائینی و اسکارپتا بر اساس داده‌های سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی^۱ مربوط به سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۸۸ نشان دادند که سرمایه‌گذاری در حوزه سرمایه انسانی می‌تواند تا ۶ درصد تولید ناخالص داخلی را افزایش دهد. بن حبیب و اشپیگل (۱۹۹۴) نشان دادند که محاسبه سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از عوامل تولید در مدل تابع کوب داگلاس^۲ به افزایش ناچیز تولید ناخالص داخلی سرانه منتهی می‌شود. مایکل فونکه و هولگر اشترولیک (۲۰۰۰) با استفاده از مدلی که ابعاد نظریه کلاسیک رشد اقتصادی را با نظریات جدید رشد اقتصادی در کنار هم به کار می‌گیرد، بر وجود تأثیرات متفاوت سرمایه انسانی بر مراحل توسعه کشورها تأکید کردند. گذشته از این پژوهش‌ها که به بررسی اثر سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی پرداخته‌اند، ادبیات جهانی در مورد اثرگذاری جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی، عمدتاً از دهه ۱۹۶۰ و پس از مقاله هربرت گروبل و آنتونی اسکات با عنوان «گردش بین‌المللی سرمایه انسانی» (۱۹۶۶)، آغاز شد. گروبل و اسکات تأثیر جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را بر اقتصاد ایالات متحده مورد ارزیابی قرار داده و در نهایت به این نتیجه رسیدند که بخش بزرگی از تولید ناخالص داخلی آمریکا (بیش از ۱۲ درصد) نتیجه تولید ارزش اقتصادی توسط افرادی است که خارج از این کشور به دنیا آمده‌اند. (Grubel & Scott, 1966, pp. 268-274)

براینلی توماس^۳ یک سال بعد در مقاله «چرخش بین‌المللی سرمایه انسانی» (۱۹۶۷) به تحولات جریان سرمایه انسانی از دهه ۱۹۳۰ میلادی تا دهه ۱۹۶۰ پرداخته است. از نظر وی تا دهه ۱۹۳۰ بیشتر جریان

^۱ OECD

^۲ Coob – Douglas

^۳ Brinley Thomas

بین‌المللی سرمایه انسانی، متوجه کارگران و نیروهای غیرماهر بوده است، اما از این دهه به بعد، این روند با تغییراتی اساسی مواجه بوده و دولت‌ها تلاش کرده‌اند تا بیشتر نیروهای ماهر و متخصص را وارد کنند تا در رشد اقتصادی آن‌ها تأثیر مثبت داشته باشد. (Thomas, 1967, pp. 479-506) در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ نیز آثار متعددی توسط پژوهشگران با رویکرد لیبرال همچون هری جانسون^۱ منتشر شد. (Johnson, 1975, pp. 90-115) تا این زمان آثار نگاشته شده در سطح جهانی، بیشتر بر اثرات منفی جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر کشورهای مبدأ و همچنین اثرات مثبت آن بر کشورهای مقصد تأکید داشتند؛ اما اندرو ماونفورد در پژوهشی مستقل، چنین نظری را رد کرده و معتقد بود که در برخی شرایط خروج سرمایه‌های انسانی از یک کشور، می‌تواند به افزایش رشد و توسعه اقتصادی آن کشور کمک کند. (Mounford, 1997, pp. 287-303)

در سال‌های بعد از آن، محققانی همچون هاین دوهااس^۲، زوایای دیگری از جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را مورد بررسی قرار دادند. دوهااس در مقاله‌ای با عنوان «مهاجرت بین‌المللی، انتقال درآمدها و توسعه» (۲۰۰۵)، به طور خاص بر اثرات خروج سرمایه‌های انسانی بر کشورهای فرستنده و همچنین برخی سیاست‌های این حوزه از جمله کمک‌های اقتصادی، گسترش روابط تجاری و همچنین انتقال درآمدها توسط مهاجران تمرکز کرده است. (Hass, 2005, pp. 14-38) در این دوره کشورهای در حال توسعه نیز توجه بیشتری را به مسئله خروج سرمایه‌های انسانی معطوف کرده و عمدتاً از اصطلاحاتی همچون فرار مغزها استفاده می‌کردند. به عنوان مثال می‌توان به مقاله سو-یان پان، با عنوان «تحولات و چالش‌های جریان بین‌المللی سرمایه انسانی: تجربه چین» اشاره کرد که به بررسی عواملی همچون فرهنگ روانی، روابط بین کشورهای مبدأ و مقصد، سیاست‌های تحصیلاتی و در نهایت تغییرات اجتماعی در چین پرداخته است. (Su-Yan Pan, 2008)

فردریک دوکوایر^۳ با رویکرد اقتصادی، در مقاله‌ای با عنوان «فرار مغزها از کشورهای در حال توسعه» به اثرات توأمان مثبت و منفی اقتصادی جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر اقتصاد کشورهای در حال توسعه پرداخته است. (Docquier, 2014) پژوهشگران دیگری همچون ژاکلین وهبا^۴ مسائل خاصی همچون بازگشت سرمایه‌های انسانی را مورد مطالعه قرار داده‌اند و اینکه حدود ۴۰ درصد سرمایه‌های انسانی

¹ Harry G. Johnson

² Hein de Haas

³ Frederic Docquier

⁴ Jackline Wahba

خارج شده، پس از گذشت ۵ سال، کشور میزبان را ترک می‌کنند که بخشی از آن‌ها به کشور مبدأ بازگشته و بخش بزرگتری نیز به کشور سومی مهاجرت می‌کنند. (Jackline, 2015, p. 123)

علاوه بر پژوهش‌های علمی و دانشگاهی، نهادها و مؤسسات اقتصادی و سیاسی بسیاری نیز جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و اثرات آن را مورد بررسی قرار داده‌اند که از آن جمله می‌توان به «اداره ملی تحقیقات اقتصادی آمریکا»^۱، «مرکز بررسی و تحلیل مهاجرت»^۲ و بانک جهانی اشاره کرد. پژوهشگرانی همچون جولیان دی جیووانی، آندری لِفچنکو و فرانسیس اورنگا^۳ در اداره ملی تحقیقات اقتصادی آمریکا اثرات بلندمدت جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر کشورهای مبدأ و مقصد را بررسی کرده و آن را مثبت ارزیابی کرده‌اند. (Julian di Giovanni et al., 2014) یا در پژوهشی که توسط «مرکز بررسی و تحلیل مهاجرت» انجام شده، به طور خاص بر اثر جریان سرمایه‌های انسانی متخصص بر رفاه جهانی تمرکز شده و اینکه در مجموع، نیروی کار ماهر چهار برابر نیروی کار غیرماهر تمایل به خروج دارند و خروج این گروه از سرمایه‌های انسانی، اثرات منفی بسیاری بر کشورهای در حال توسعه دارد. (Costanza et al., 2016) بانک جهانی نیز در پژوهشی که توسط اس‌ام‌احمد، دلفین اس‌گو و دیرک ویلنبوکل^۴ انجام داده به مسئله مهاجرت و اثرات آن بر اقتصاد کشورها در شاخص‌هایی همچون توسعه اقتصادی، دستمزدها، کارگران کشورهای مبدأ و مقصد، درآمد سرمایه‌های و پرداخته است. (Ahmed et al., 2016)

ادبیات پژوهش در ایران

توجه به مسئله خروج سرمایه‌های انسانی در ایران عمدتاً از دهه ۱۳۷۰ آغاز شد. موج گسترده مهاجرت‌ها از ایران به دلایل متعددی همچون مسائل سیاسی، وقوع جنگ، شرایط اقتصادی و ... اثرات بسیاری بر توسعه اقتصادی ایران گذاشت و لذا ادبیات بسیاری در این زمینه در حوزه‌های مختلف منتشر شد. سعید خاوری‌نژاد از جمله پژوهشگرانی بود که با رویکرد اقتصادی و با استفاده از «نظریه کشش مقصد، دافعه مبدأ» در کتابی به نام «اقتصاد سیاسی مهاجرت نخبگان ایران»، به آثار مخرب خروج سرمایه‌های انسانی بر توسعه علم، دانش و فناوری در ایران پرداخت. خاوری‌نژاد جریان چرخشی سرمایه انسانی را مفید ارزیابی می‌کند، اما جریان یک طرفه به سمت خارج از کشور را زیانبار می‌داند. علی طایفی دیگر پژوهشگری بود که با استفاده از نظریه جاذبه و دافعه و با رویکرد جامعه‌شناسانه در کتابی به

¹ The National Beauru of Economic Research

² Centre for Research and Analysis of Migration

³ Julian di Giovanni, Andrei Levchenko, Francesc Ortega

⁴ S. Amer Ahmed, Delfin S. Go, Dirk Willenbockel

نام «جامعه‌شناسی فرار مغزها» به شرایط سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، و فرهنگی کشور به‌عنوان علت و یا چرایی پدیده فرار مغزها می‌پردازد. (Tayefi, 2008) فرشید علاء‌الدینی و همکارانش در مقاله‌ای با عنوان «میزان تمایل به مهاجرت و علل آن در پزشکان ایرانی» با استفاده از روش پیمایشی، متوسط تمایل به مهاجرت پزشکان ایرانی را بررسی کرده و به رقم ۵۳.۳ درصد می‌رسند. (Alaeddini, 2005, pp. 9-15) ابوالفضل شاه‌آبادی، محمدحسین کریم‌کشته و عبدالله محمودی نیز در مقاله‌ای با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر فرار مغزها (مطالعه موردی ایران)»، به دلایل خروج سرمایه‌های انسانی از ایران پرداخته‌اند. (Shah-Abadi et al., 2006, pp. 18-39)

امیرمسعود شهرام‌نیا و مجید اسکندری نیز در مقاله‌ای با عنوان «ابعاد، ریشه‌ها و پیامدهای فرار مغزها از پیرامون به مرکز (مطالعه موردی ایران)» ابتدا جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را به دو نوع شامل الگوی جهان‌گرایانه بین‌المللی و همچنین الگوی ملی‌گرا تقسیم کرده و سپس به اثرگذاری عوامل علمی-تحقیقاتی، اقتصادی-اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بر خروج سرمایه‌های انسانی از ایران می‌پردازند. در نهایت شهرام‌نیا و اسکندری دو استراتژی حفظ و بازیافت را در راستای ارتفع شدن و مدیریت بهتر این مسئله توصیه می‌کنند. (Shahram Nia & Eskandari, 2009, pp. 47-70) سعید کریمی پتانلار نیز در پژوهش خود با عنوان «اثر سرمایه انسانی بر جریان سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در کشورهای منتخب» به طور خاص به بررسی نقش سرمایه انسانی در یکی از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه اقتصادی کشورها، یعنی سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی پرداخته است. (Karimi Petanlar, 2014)

ادبیات پژوهش در ترکیه

ترکیه نیز همچون ایران بیش از ۵۰ سال است که با مسئله خروج سرمایه‌های انسانی مواجه است. موج اول خروج سرمایه‌های انسانی از ترکیه در دهه ۱۹۶۰ آغاز شد. این کشور نیز در ابتدا توجه ویژه‌ای به این پدیده نداشت. در این مورد می‌توان به مقاله احمد آک‌گوندوز^۱ تحت عنوان «مهاجرت نیروی کار از ترکیه به اروپای غربی بین سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۴» اشاره کرد که در آن یکی از دلایل عمده جذب نیروی کار ترکیه از جانب کشورهای اروپای غربی، از کار افتادن نیروی کار جنوب اروپا ذکر شده است که سابقاً به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع سرمایه‌های انسانی از جانب اروپا مورد استفاده قرار می‌گرفت. نویسنده مراحل خروج گسترده سرمایه‌های انسانی از ترکیه را به دو فاز یا روند شامل فاز اول در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ و فاز دوم در دهه‌های بعدی تقسیم می‌کند. در فاز اول، هدف عمده مهاجرت، نیاز برخی

¹ Ahmet Akgündüz

کشورهای اروپایی به نیروی کار بوده است اما در فاز یا جریان دوم، مسائلی شامل اتحاد دوباره خانواده‌ها، مهاجرت ناشی از مسائل سیاسی و مهاجرت نیروی کار به شکل غیررسمی و حتی مهاجرت متخصصان مطرح شده است. (Ahmet Akgündüz, 1993, pp. 153-194)

ادبیات جدیدتر در مورد جریان بین‌المللی سرمایه انسانی در ترکیه، با تمرکز بیشتری بر اقشار خاص همچون دانشجویان، زنان، اقلیت‌ها و ... انجام شده است. به‌عنوان مثال باشاک بیلجن سوگلو^۱ در مقاله‌ای با عنوان «روندهای تحریک دانشجویان از ترکیه به سمت آلمان» به مسئله جریان بین‌المللی سرمایه انسانی با تمرکز بر خروج دانشجویان از ترکیه و گرایش آن‌ها به سمت آلمان پرداخته است. (Başak Bilecen, Sığoğlu, 2012, pp. 61-84) آیسیت تانسلی و نیل دمت گونگور نیز در سال ۲۰۰۲، با تأکید بر دانشجویانی که از این کشور خارج شده و بازنگشته‌اند، بررسی‌های خود را انجام دادند. از نظر آنان علل عمده‌ای که باعث شده سرمایه‌های انسانی ترکیه به کشور خود باز نگردند، عبارتند از بی‌ثباتی سیاسی، کودتاهای نظامی، حقوق‌های پایین، بیکاری بسیار بالا و ترجیح به زندگی در خارج از کشور. (Aysit & Güngör, 2002)

بررسی و مقایسه ادبیات پژوهش

با استناد به ادبیات بررسی شده در سطح جهان، ایران و ترکیه، می‌توان منابع موجود در این زمینه را به سه گروه اصلی تقسیم کرد: گروه اول افرادی هستند که به آثار منفی جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی کشورهای جهان سوم تأکید دارند. نظریه این گروه را می‌توان پارادایم مسلط در ادبیات مربوط به نقش جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی دانست. این گروه از پژوهشگران اعتقاد دارند که روند جریان بین‌المللی سرمایه انسانی یک طرفه بوده و لذا در این مبادلات، این کشورهای در حال توسعه هستند که بیشتر ضرر می‌کنند. گروه دوم، قائلان به آثار مثبت جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ هستند. این گروه در ادبیات مربوط به جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و نقش آن بر توسعه اقتصادی در اقلیت هستند. بر اساس استدلال‌های این گروه، در بسیاری از موارد جریان بین‌المللی سرمایه انسانی نه تنها آثار مخربی بر کشورهای مبدأ نمی‌گذارد، بلکه به طرق مختلف از جمله افزایش مهارت مهاجران، افزایش درآمد آن‌ها، کاهش فشار بیکاری بر کشورهای مبدأ و ارسال سرمایه مالی از جانب مهاجران به کشورهای مبدأ در توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ و حتی توسعه اقتصاد جهانی اثرات مثبتی دارد. گروه سوم، قائلان به آثار دوگانه جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه

¹ Başak Bilecen SÜOĞLU

اقتصادی هستند. این گروه از پژوهشگران اعتقاد دارند که جریان بین‌المللی سرمایه انسانی هم می‌تواند اثرات مثبت بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ بگذارد و هم اثرات منفی. به عبارتی دیگر آن‌ها با بررسی‌های کمی در کشورهای مختلف بعضاً نشان داده‌اند که چگونه خروج نیروی کار از برخی کشورهای جهان سوم، نه تنها منجر به عدم توسعه در کشور مبدأ نشده، بلکه از طریق ارسال درآمدهای کسب شده در کشورهای توسعه‌یافته به کشور مبدأ، توانسته‌اند توسعه اقتصادی را تسهیل کنند. این گروه گرچه از موقعیتی پارادایمیک برخوردار نیستند، اما شمار قائلان به آن در حال افزایش است. بر اساس تقسیم‌بندی فوق، مقاله حاضر نیز در گروه سوم جای می‌گیرد.

روش پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش حاضر که در تلاش است اثرگذاری جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ (ایران و ترکیه) را مورد بررسی قرار دهد، از روش مقایسه‌ای استفاده می‌شود. در استفاده از این روش تلاش می‌شود، مهم‌ترین شاخص‌های جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و همچنین اثرگذاری آن بر مؤلفه‌های مهم توسعه اقتصادی مورد مقایسه و بررسی قرار گیرد.

چارچوب مفهومی و نظری

سرمایه انسانی

مفهوم سرمایه انسانی توسط «گری بکر»^۱ در سال ۱۹۶۳ به‌عنوان پایدارترین و تجدیدپذیرترین نوع سرمایه مطرح شد. بعد از بکر، افراد دیگری از قبیل «تئودور شولتز»^۲ نیز با تمرکز بر تحصیلات رسمی و آموزش مفهوم سرمایه انسانی را گسترش دادند. (Schultz, 1971, p. 692) سرمایه انسانی در کنار سرمایه‌های طبیعی، فرهنگی و اجتماعی یکی از عوامل مهم توسعه محسوب می‌شود. انسان‌ها به واسطه توانایی‌شان در تولید ارزش و ثروت، سرمایه انسانی نامیده می‌شوند. سرمایه انسانی تلفیقی از ویژگی‌های ژنتیک، توانمندی‌های احراز شده، مهارت‌ها و تجربه‌های کسب شده توسط فرد در طول زندگی است. سرمایه انسانی نیرویی است که در فرد فعال شده، توان و امکان او را برای تولید ارزش اقتصادی افزایش می‌دهد. (Senobari, 2009, pp. 120-121; Motavasseli, 2002)

در چارچوب مفهومی این مقاله، سرمایه انسانی در سطح کلان را می‌توان در دو دسته شامل کمیت و کیفیت سرمایه انسانی شاخص‌بندی کرد. کمیت سرمایه انسانی به معنی برخورداری از میزان مناسبی از

^۱ Gery Becker

^۲ Theodore Schultz

نیروی انسانی است. در این زمینه شاخص‌های کلیدی از جمله «جمعیت»، «نیروی کار»، «بیکاری»، «تبعیض» و «جریان بین‌المللی سرمایه انسانی» قابل ذکر است. کیفیت سرمایه انسانی نیز ناظر بر میزان ارزش اقتصادی و یا ارزش تولیدی توسط یک فرد است. بر این اساس معمولاً افرادی که از دانش، تخصص و مهارت بیشتری برخوردار باشند، سرمایه انسانی با کیفیت و یا ماهر محسوب می‌شوند. برای سنجش این عامل، دو شاخص کلی وجود دارد که عبارتند از شاخص ضریب سرمایه انسانی و شاخص توسعه انسانی. ضریب سرمایه انسانی شاخصی است که مجمع جهانی اقتصاد^۱ برای مقایسه وضعیت سرمایه انسانی در کشورهای جهان مورد استفاده قرار می‌دهد. (The Global Human Capital Report, 2017, p. 3) شاخص توسعه انسانی نیز برای اولین بار توسط یک اقتصاددان پاکستانی به نام «محبوب الحق»^۲ در سال ۱۹۹۰ طراحی شد. این شاخص میانگین موفقیت‌های بدست آمده در یک کشور در سه بعد اصلی توسعه انسانی یعنی زندگی طولانی و سالم، دستیابی به دانش و استانداردهای زندگی شرافتمندانه را اندازه می‌گیرد. (Tahmasebi, 2012, pp. 6-7)

ادبیات نظری

نظریات روابط بین‌الملل، با وجود تعدد، بیشتر بر دولت‌ها به‌عنوان بازیگران اصلی عرصه بین‌المللی تمرکز کرده‌اند و لذا مسائلی از قبیل جریان بین‌المللی سرمایه انسانی، بیش از اینکه مورد توجه پژوهشگران روابط بین‌الملل قرار گیرد، در حوزه‌های اقتصادی و جامعه‌شناسی بررسی شده است. (Baizidi, 2014) در طول قرن ۱۹ و ۲۰ جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بیشتر در قالب مهاجرت مورد بررسی قرار می‌گرفت. ارنست گنورگ راونشتاین^۳ از جمله اولین نظریه‌پردازان در حوزه جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بود. وی در سال ۱۸۸۰ «نظریه مهاجرت»^۴ را ارائه داد. (Chisholm, 1922) پس از راونشتاین یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان جریان بین‌المللی سرمایه انسانی «اورت لی»^۵ بود. وی در نظریه خود که در دهه ۱۹۶۰ مطرح کرد، به عوامل جاذبه و دافعه پرداخته است. (Everett, 1966, pp. 47-57) در این دوره برخی دیگر از نظریات از قبیل «چرخه‌های اقلیمی»^۶ بر ریشه‌های جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و دلایل اقلیمی آن‌ها پرداخته‌اند. (Terminski, 2012) در طول قرن بیست نظریات و مدل‌های

¹ World Economic Forum

² Mahbub Ul Haq

³ Ernst Georg Ravenstein

⁴ Theory of Migration

⁵ Everett S. Lee

⁶ Climate Cycles

بسیار دیگری مطرح شدند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به مدل جاذبه مهاجرت^۱، اصطکاک فاصله^۲، مدل پرتو تحرک انسان^۳، نظریه بافر^۴، نظریه فرصت‌های مداخله^۵، مدل زلینسکی^۶، نظریه اقتصادهای کار^۷ و ... اشاره کرد. این تحولات باعث ارائه نظریات جدیدتری در حوزه جریان بین‌المللی سرمایه انسانی شده است.

از مهم‌ترین نظریه‌های معاصر در حوزه جریان بین‌المللی سرمایه انسانی می‌توان به «نظریه اقتصاد نئوکلاسیک در زمینه مهاجرت»^۸، «نظریه اقتصاد جدید مهاجرت نیروی کار»^۹، «نظریه محرومیت نسبی»^{۱۰}، «نظریه نظام جهانی»^{۱۱}، «نظریه جهانی شدن»^{۱۲}، «نظریه نظام آموزشی اقتباسی»^{۱۳}، «نظریه بحران اعتبار» و «مدل جهان‌گرا» اشاره کرد.

نظریه اقتصاد نئوکلاسیک دلیل اصلی جریان سرمایه انسانی را تفاوت در میزان دستمزد نیروی کار بین دو مکان می‌داند. این تفاوت‌ها نیز بیشتر مربوط به عرضه و تقاضای نیروی کار است. در حالی که نظریه بازار دوگانه^{۱۲} بیشتر بر کشورهای توسعه‌یافته به‌عنوان مقصد تأکید کرده و تمرکز اصلی آن نیز بر عوامل جاذبه در این کشورهاست. بر اساس این نظریه، بازار کار در کشورهای توسعه‌یافته به دو حوزه تقسیم می‌شود که عبارتند از بازار اولیه که نیازمند نیروی کار ماهر است و بازار ثانویه که بیشتر نیازمند نیروی کار غیرماهر است. (Jennissen, 2007, pp. 36-411) نظریه اقتصاد جدید مهاجرت نیروی کار تلاش دارد نقش نهادهای اجتماعی از جمله خانواده را در جریان سرمایه انسانی مورد بررسی قرار دهد. اندیشمندان دیگری از قبیل «منگلام»^{۱۳} و «شوار زولر»^{۱۴} در چارچوب نظریه محرومیت نسبی معتقدند که سرمایه‌های انسانی بر اساس هرمی سلسله‌مراتبی از ارزش‌ها جریان می‌یابند؛ بنابراین محرومیت از ارزش‌های مهم در

¹ Gravity Model of Migration

² Friction of Distance

³ Radiation Law for Human Mobility

⁴ Buffer Theory

⁵ Theory of Intervening Opportunities

⁶ Zelinsky Model

⁷ Labour Economics

⁸ Neoclassical Economic Theory

⁹ New Economics of Labor Migration

¹⁰ Relative Deprivation Theory

¹¹ World Systems Theory

¹² Dual Labor Market Theory

¹³ Manglam

¹⁴ Shovar Zoler

یک جامعه یا کشور می‌تواند به جابجایی و خروج سرمایه انسانی به سمت کشوری که آن ارزش‌ها ارائه می‌شود، بینجامد. نظریه نظام جهانی نیز جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را از دیدی ساختارگرایانه و جهانی مورد مطالعه قرار می‌دهد. نظریه جهانی شدن، تحرک و جابجایی را از ویژگی‌های مهم عصر جدید می‌داند. نظریه نظام آموزشی اقتباسی نیز دلیل اصلی جریان بین‌المللی سرمایه انسانی را به نظام‌های آموزشی ارتباط می‌دهد. بر اساس این نظریه عمده نظام‌های آموزشی فعلی بر اساس الگوی غربی طراحی شده‌اند که با فرهنگ، نیازها و شرایط خاص آنجا مطابقت بیشتری دارد. در چارچوب نظریه مدل جهان‌گرا نیز سرمایه انسانی همچون سرمایه فیزیکی و مالی به سمت کشوری که بازده بیشتری داشته باشد جریان پیدا می‌کند. (Voghoufi, 2001, p. 27)

فارغ از نظریات متعددی که در حوزه جریان بین‌المللی سرمایه انسانی مطرح شده، نظریه جاذبه و دافعه از مهم‌ترین نظریات مطرح شده در این زمینه است. علت اصلی کارایی این نظریه، توجه همزمان به کشورهای مبدأ و همچنین کشورهای مقصد در فرایند جریان بین‌المللی سرمایه انسانی است. بر اساس این نظریه چهار گروه از عوامل بر جابجایی سرمایه‌های انسانی اثر می‌گذارند که عبارتند از: دافعه‌های موجود در کشور مبدأ، جاذبه‌های موجود در کشور مقصد، موانع بازدارنده و دلایل شخصی. کارایی نظریه جاذبه و دافعه بیشتر در تبیین علل ورود یا خروج سرمایه انسانی است. (Jafari Moattar, 2008, p. 39)

در این مقاله نیز برای بررسی علل خروج سرمایه انسانی از ایران و ترکیه از نظریه جاذبه و دافعه استفاده می‌شود. همچنین با استفاده از مطالعه کتابخانه‌ای مهم‌ترین عوامل و علل خروج سرمایه انسانی در پنج دسته علل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و علمی تقسیم‌بندی شده است. هر چند که خروج سرمایه انسانی از ترکیه در مقایسه با ایران وجوه سیاسی کمتری داشته، اما با توجه به تحولات گسترده در ساختار سیاسی ایران و ترکیه، دلایل سیاسی را می‌توان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل دافعه سرمایه انسانی از این کشورها دانست. علاوه بر دلایل سیاسی، هدف اصلی بسیاری از مهاجران، دستیابی به کیفیت و سطح زندگی بهتری در مقایسه با کشور مبدأ است. لذا بیکاری بالا، رشد اقتصادی پایین، درآمد کم، امکانات رفاهی کم و ... از جمله مهم‌ترین عوامل دافعه در کشورهای مبدأ بوده و وضعیت مناسب این شاخص‌ها در کشور مقصد، از عوامل جاذبه محسوب می‌شود. لذا دلایل اقتصادی را نیز می‌توان از جمله مهم‌ترین عوامل خروج سرمایه انسانی از ایران و ترکیه دانست. در خصوص دلایل اجتماعی، کشورهایی که با مشکلات و بحران‌های اجتماعی بیشتری درگیر هستند، خروج سرمایه انسانی بیشتری نیز خواهند داشت. همچنین برخی جنبه‌های فرهنگ جامعه از جمله فرهنگ سنتی، مردسالاری، نگاه به اقلیت‌ها و ... نیز ممکن است

نقش مهمی در ورود یا خروج سرمایه انسانی ایفا کند. در نهایت دلایل علمی را می‌توان از جمله علل مهم خروج سرمایه انسانی از ایران و ترکیه دانست. اثرگذاری این عامل بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ و مقصد بسیار بیشتر از سایر عوامل است. به عبارتی دیگر جریانی از سرمایه انسانی که به دلیل علمی صورت گرفته باشد، معمولاً به دلیل اینکه از تخصص نسبتاً بالایی برخوردار است، هزینه‌های بیشتری را برای کشور مبدأ در پی خواهد داشت. (De Haas, 2007)

جریان بین‌المللی سرمایه انسانی و توسعه اقتصادی: مقایسه سطوح جهانی، ایران و ترکیه

در پاسخ به این سؤال که جریان بین‌المللی سرمایه انسانی چه تأثیری بر توسعه اقتصاد جهانی، اقتصاد کشورهای مبدأ و مقصد دارد، با استناد به داده‌های آماری نتایج زیر حاصل شده است:

- جریان بین‌المللی سرمایه انسانی باعث افزایش رفاه و توسعه اقتصاد جهانی به میزان ۱.۴۳ درصد شده و لذا اثر مثبتی بر توسعه اقتصاد جهانی دارد. از جمله مهم‌ترین عواملی که باعث چنین اثری شده، می‌توان به توزیع بهتر و کارآمدتر سرمایه انسانی، افزایش بهره‌وری نیروی کار، کاهش اتلاف سرمایه انسانی و رشد استعدادها در شرایط مناسب‌تر اشاره کرد. (Costanza, 2016)

- جریان بین‌المللی سرمایه انسانی باعث افزایش درآمد سرانه و بهبود توسعه اقتصادی در عمده کشورهای مقصد و همچنین تعداد محدودی از کشورهای مبدأ شده تا جایی که درآمد سرانه برخی کشورهای مقصد همچون آمریکا به میزان ۴.۱۷ درصد بهبود پیدا کرده است. مهم‌ترین دلیل چنین وضعیتی را می‌توان در گرایش بیشتر سرمایه‌های انسانی به مهاجرت به سمت مقاصد دارای جاذبه از قبیل آمریکا یافت. (Ibid)

- طبعاً نقطه مقابل کشورهای منتفع، کشورهایی هستند که از جریان بین‌المللی سرمایه انسانی زیان دیده‌اند. در این چارچوب جریان بین‌المللی سرمایه انسانی باعث کاهش درآمد سرانه و کاهش توسعه اقتصادی عمده کشورهای مبدأ شده تا جایی که درآمد سرانه ایران و ترکیه تنها به دلیل خروج سرمایه انسانی، به ترتیب به میزان ۱.۴۲ درصد و ۰.۱ درصد کاهش پیدا کرده است. لذا خروج سرمایه انسانی از ترکیه اثر منفی کمتری بر توسعه اقتصادی آن در مقایسه با ایران گذاشته است. (Ibid)

مقایسه اثر شاخص‌های جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی ایران و ترکیه

همانطور که اشاره شد، جریان بین‌المللی سرمایه انسانی تأثیر بسزایی بر کاهش توسعه اقتصادی در ایران و همچنین تأثیر کمتری بر توسعه اقتصادی ترکیه داشته است؛ لذا مهم‌ترین سؤالی که در این گفتار تلاش داریم به آن پاسخ دهیم چرایی اثرگذاری منفی جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصادی این دو کشور است. برای پاسخ به این سؤال شاخص‌های مختلف جریان بین‌المللی سرمایه انسانی از قبیل

کمیت خروج سرمایه انسانی، نرخ بازگشت سرمایه انسانی، کیفیت و تخصص سرمایه انسانی خارج‌شده، درآمدهای رمیتنسی، میزان سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و امنیتی شدن جریان بین‌المللی سرمایه انسانی در ایران و ترکیه مورد بررسی و مقایسه قرار گرفته‌اند.

مقایسه کمیت جریان بین‌المللی سرمایه انسانی ایران و ترکیه

کمیت سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های دستیابی به توسعه اقتصادی از طریق میزان ورود و خروج سرمایه انسانی به یک واحد تحلیل قابل اندازه‌گیری است. در این زمینه هر دو کشور ایران و ترکیه با نرخ بالای خروج سرمایه انسانی و در عین حال نرخ پایین ورود سرمایه انسانی مواجهند. آمار سرمایه‌های انسانی خارج از ایران از ۴ تا ۷ میلیون نفر متغیر است. به این ترتیب می‌توان گفت که حدوداً ۵ تا ۸.۷ درصد جمعیت ایران خارج از کشور زندگی می‌کنند، این در حالی است که حداکثر ۲ میلیون و ۶۰۰ هزار مهاجر خارجی در ایران ساکن هستند. (World Bank Group, 2006)

جدول (۱): جمعیت دیاسپورای ایرانی در سایر کشورها (Millman et al, 2009)

کشور	آمریکا	ترکیه	امارات	قطر	آذربایجان	کانادا	آلمان	سایر
دیاسپورای ایرانی	۱ تا ۱.۵ میلیون	۵۰۰ هزار	۴۰۰ هزار	۲۷۰ هزار	۲۵۰ هزار	۱۶۳ هزار	۱۲۰ هزار	۱ تا ۳ میلیون

ترکیه نیز از جمله کشورهایی است که با آمار قابل توجهی در زمینه خروج بین‌المللی سرمایه انسانی مواجه بوده و با بیش از ۹ میلیون نفر مقیم خارج از کشور، دارای یکی از بزرگ‌ترین شبکه‌های دیاسپورا در سطح جهانی می‌باشد. (Cole, 2011, p. 122) میزان ورود سرمایه انسانی به ترکیه نیز بر اساس برآوردها بیش از سه میلیون نفر می‌باشد. (Coffey, 2016)

جدول (۲): جمعیت دیاسپورای ترکیه‌ای در سایر کشورها (Cole, 2011, p. 122)

کشور	آلمان	فرانسه	آمریکا	هلند	بریتانیا	اتریش	استرالیا	کانادا
دیاسپورای ترکیه‌ای	۳ تا ۴ میلیون	۸۰۰ هزار	۵۰۰ هزار	۴۰۰ تا ۶۲۷ هزار	۵۰۰ هزار	۳۵۰ تا ۵۰۰ هزار	۱۵۰ تا ۲۰۰ هزار	۱۰۰ هزار

بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که ایران و ترکیه هر دو با میزان بیشتری از خروج سرمایه انسانی در مقایسه با ورود آن مواجه هستند. لذا کمیت بالای خروج سرمایه انسانی باعث اثرگذاری منفی بر فرایند توسعه اقتصادی در ایران و ترکیه شده است.

مقایسه نرخ بازگشت سرمایه انسانی خارج‌شده از ایران و ترکیه

گرچه ورود و خروج سرمایه‌های انسانی را می‌توان عامل اولیه در کمیت سرمایه انسانی ارزیابی کرد، اما نرخ بازگشت سرمایه انسانی خارج‌شده نیز نقش مهمی در توسعه اقتصادی ایفا می‌کند. سرمایه‌های انسانی خارج‌شده و بازگشته، از چندین نظر می‌توانند بر توسعه اقتصادی کشور مبدأ مؤثر باشند که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از کسب تخصص و وارد کردن آن به کشور مبدأ، ورود سرمایه‌های مالی انباشته شده در کشور مقصد به کشور مبدأ، افزایش کارآفرینی در کشور مبدأ و تأمین نیازهای کشور مبدأ در زمینه نیروی کار. بر اساس برآوردهای جهانی حدود ۴۰ درصد از سرمایه‌های انسانی خارج‌شده، با گذشت کمتر از ۵ سال، یا به کشور خود باز می‌گردند و یا به کشور دیگری مهاجرت می‌کنند. (Wahba, 2015)

البته نرخ بازگشت سرمایه انسانی به‌خصوص برای ایران بسیار کمتر از متوسط جهانی است. بر اساس پیمایشی که در این زمینه انجام شده، گرچه درصد بالایی اعلام کرده‌اند که تمایل به بازگشت دارند، اما میزان مطلق بازگشت مهاجران ایرانی بین ۱۰۰۵ تا ۱۰۲۸ درصد متغیر بوده است. (Klinthäll, Naghdi, 2010) ترکیه در مقایسه با ایران از نرخ بازگشت مطلوب‌تری برخوردار است. تنها در سال‌های اولیه موج‌های مهاجرتی، بین سال‌های ۱۹۶۱ تا ۱۹۷۴ به میزان ۲۰۵ میلیون ترکیه‌ای تحت تأثیر سیاست‌های مهاجرتی به ترکیه بازگشتند. در سال‌های ۱۹۸۴ و ۱۹۸۵ نیز حدود ۳۰۰ هزار و در سال ۱۹۸۷ بیش از ۱۵۰ هزار ترکیه‌ای به دلیل اعمال سیاست‌های تشویقی از جانب آلمان، به کشور خود بازگشتند. (Adaman, 2012) در حال حاضر نیز بر اساس آمار ارائه شده، سالانه حداقل حدود ۴۰ هزار مهاجر به ترکیه باز می‌گردند که نرخ نسبتاً مطلوبی محسوب می‌شود. (Durugonul, 2013, pp. 412-421) بر اساس آنچه گفته شد، در زمینه نرخ بازگشت سرمایه انسانی خارج‌شده، ترکیه از وضعیت بهتری در مقایسه با ایران برخوردار است که همین عامل را می‌توان از علل اثرگذاری کمتر خروج سرمایه انسانی بر کاهش توسعه اقتصادی ترکیه ارزیابی کرد.

مقایسه کیفیت سرمایه‌های انسانی خارج‌شده از ایران و ترکیه

به طور کلی هر مقدار سرمایه انسانی یک کشور از تخصص و مهارت بیشتری برخوردار باشند، خروج آن‌ها اثرات زیانبار بیشتری بر کشورهای مبدأ خواهد گذاشت. برای سنجش این شاخص معمولاً از ضریب سرمایه انسانی و شاخص توسعه انسانی استفاده می‌شود. در این حوزه ترکیه با ضریب سرمایه انسانی^۱

¹ Human Capital Index

۶۰/۳۳ و رتبه ۷۵ در شمار کشورهای با ضریب سرمایه انسانی متوسط و ایران نیز با ضریب ۵۴/۹۷ و رتبه ۱۰۴ در گروه کشورهای با ضریب سرمایه انسانی پایین قرار دارند. (The Global Human Capital Report, 2017) در زمینه شاخص توسعه انسانی نیز ایران با شاخص ۰/۷۷۴ و رتبه ۶۹ و همچنین ترکیه با شاخص ۰/۷۶۷ و رتبه ۷۱ در گروه کشورهای با شاخص توسعه انسانی زیاد قرار دارند. (Human Development Report, 2016, pp. 198-200) لذا می‌توان گفت که بر اساس دو شاخص مذکور، کیفیت سرمایه انسانی ترکیه عموماً بهتر از ایران است؛ بنابراین خروج یک واحد سرمایه انسانی هزینه بیشتری برای ترکیه خواهد داشت.

در زمینه کیفیت سرمایه انسانی، قوی‌ترین روند، خروج سرمایه انسانی ماهر و یا متخصص از کشورهای در حال توسعه به سمت کشورهای توسعه یافته است. این جریان تا حدی تداوم یافته که کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی بیش از ۹۰ درصد سرمایه انسانی متخصص و تحصیل کرده دنیا را میزبانی می‌کنند. (Salavati, 2016) تا دهه ۱۹۹۰ میلادی، ۶۶ درصد مهاجرانی که از ترکیه به کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی مهاجرت کرده‌اند، نیروی متخصص یا ماهر بوده‌اند و از این نظر ترکیه در رده سوم جهانی بوده است. این آمار برای ایران حدود ۳۰ درصد بوده و ایران در جایگاه نهم قرار داشته است. (Mohammadi Alamouti, 2004) بر اساس آمارهای جدیدتر سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، در سال ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ بیش از ۵۰ درصد از جمعیت ایرانی ساکن این کشورها، جزو نیروی کار متخصص و ماهر بوده‌اند؛ این در حالی است که کمتر از ۱۰ درصد از جمعیت ترکیه‌ای‌های ساکن این کشورها نیروی متخصص بوده‌اند. (World Migration in Figures, 2013, p. 6) این مسئله نشان‌دهنده این است که تا دهه ۱۹۹۰ ایران با خروج کمتر سرمایه انسانی متخصص و ماهر در مقایسه با ترکیه مواجه بوده، اما این روند، به مرور معکوس شده و در شرایط فعلی ایران از جمله کشورهایی است که با بیشترین میزان خروج سرمایه‌های انسانی متخصص مواجه است.

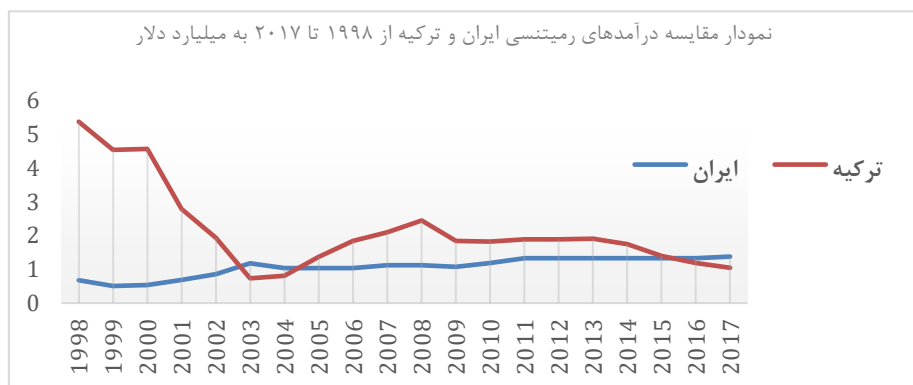
مقایسه اثرات ریمیتنس بر توسعه اقتصادی ایران و ترکیه

ریمیتنس^۱ به سرمایه‌های مالی گفته می‌شود که توسط سرمایه‌های انسانی خارج شده به کشورهای مبدأ فرستاده می‌شود. این سرمایه‌ها اثرات بسیاری بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ گذاشته و تقریباً اجماع بسیاری در زمینه اثرگذاری مثبت آن‌ها بر اقتصاد کشورهای مبدأ وجود دارد. میزان درآمدهای ریمیتنسی

¹ Remittance

که از کشورهای پردرآمد به کشورهای با درآمد پایین یا متوسط سرازیر شده در سال ۲۰۱۷ به میزان ۴۶۶ میلیارد دلار بوده که بسیار بیشتر از مبلغ کمک‌های خارجی است. کشورهایی از قبیل هند با دریافت ۶۹ میلیارد دلار، چین با دریافت ۶۴ میلیارد دلار، فیلیپین با دریافت ۳۳ میلیارد دلار، مکزیک با دریافت ۳۱ میلیارد دلار، نیجریه با دریافت ۲۲ میلیارد دلار و مصر نیز با دریافت ۲۰ میلیارد دلار به ترتیب بزرگترین دریافت‌کنندگان درآمدی در قالب رمیتنس هستند. (World Bank, 2018)

ایران در مقایسه با سایر کشورها، عمدتاً از درآمدهای رمیتنسی کمتری برخوردار بوده به صورتی که سالانه تنها مبلغی معادل ۱ میلیارد و ۴۰۰ میلیون دلار وارد اقتصاد کشور شده است. این میزان انتقال با توجه به شمار قابل توجه ایرانیان خارج از کشور بسیار ناچیز است. (World Bank Group, 2018) این در حالی است که استراتژی دولت ترکیه از دهه ۱۹۶۰ تا اوایل قرن ۲۱ همواره بر پایه ارسال نیروی کار در راستای بازگشت منابع رمیتنس بوده است. درآمدهای رمیتنسی ترکیه در سال ۱۹۶۷، تنها معادل ۹۳ میلیون دلار بوده، که در سال ۱۹۷۸ به ۱.۴ میلیارد دلار می‌رسد. بین سال‌های ۱۹۷۹ تا ۱۹۸۸ رقم سالانه رمیتنس برای ترکیه بین ۱.۵ تا ۲ میلیارد دلار متغیر بوده و در سال ۱۹۹۸ به بیش از ۵ میلیارد دلار افزایش می‌یابد. (İçduygu, 2006a) روند صعودی درآمدهای رمیتنسی ترکیه در قرن ۲۱ متوقف شده و در نهایت در سال ۲۰۱۷ به رقم ۱ میلیارد و ۴۵ میلیون دلار کاهش می‌یابد که عمده آن از آلمان (۴۷۵ میلیون دلار)، فرانسه (۸۲ میلیون دلار) و هلند (۶۵ میلیون دلار) بوده است؛ اما ایران که تا سال ۲۰۱۵ به استثنای سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۴ همواره از درآمدهای رمیتنسی کمتری در مقایسه با ترکیه برخوردار بوده، از این سال به بعد میزان درآمدهای رمیتنسی بیشتری داشته که عمده این درآمدها از منشأ امارات متحده عربی (۳۵۲ میلیون دلار)، آمریکا (۳۲۹ میلیون دلار)، آلمان (۱۲۹ میلیون دلار)، کانادا (۸۷ میلیون دلار)، بریتانیا (۶۰ میلیون دلار) و ... بوده است. (The World Bank, 2017)

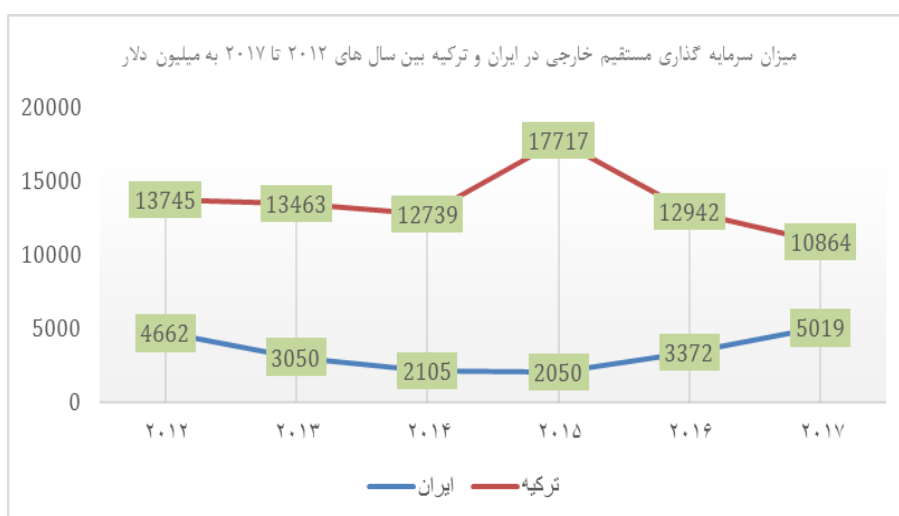


بر اساس آنچه گفته شد، می‌توان به این نتیجه رسید که ایران و ترکیه از وضعیت نامطلوبی در زمینه کسب درآمدهای رمیتسی برخوردار هستند.

مقایسه میزان سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی توسط دیاسپورای ایران و ترکیه

سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در تمامی نظریات و الگوهای رشد اقتصادی به‌عنوان یکی از عوامل مهم توسعه اقتصادی در نظر گرفته شده است. بر اساس مدل‌های اقتصادی، نقش سرمایه انسانی در جذب سرمایه‌گذاری خارجی هم در میان مدت و هم در بلندمدت بسیار حائز اهمیت است. (Ostadi et al, 2013, pp. 148-170) در این زمینه بر اساس داده‌های کنفرانس تجارت و توسعه سازمان ملل^۱، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در ایران بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۵ روندی نزولی داشته، درحالی‌که پس از سال ۲۰۱۵ و با رفع تحریم‌های بین‌المللی دوباره روندی صعودی به خود گرفته است. در طول این سال‌ها سرمایه‌گذاری خارجی ایران در سال ۲۰۱۷ به بیش از ۵ میلیارد دلار رسیده درحالی‌که از ظرفیتی بیش از ۵۳ میلیارد دلار در سال برخوردار است. (United Nations Conference on Trade and Development, 2018) علاوه بر این، بر اساس برخی برآوردها میزان سرمایه مالی در دست دیاسپورای ایرانی حدود ۲ هزار میلیارد دلار است. (Eliasi, 2015) لذا می‌توان مدعی شد که سرمایه مالی دیاسپورای ایرانی حدود ۴۰۰ برابر سرمایه‌گذاری خارجی انجام شده در سال ۲۰۱۷ و حدود ۴۰ برابر میزان ظرفیت سرمایه‌گذاری در کشور است. آمار ترکیه در زمینه سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بهتر از ایران است. گرچه این کشور نیز از سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۷ با کاهش سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی مواجه بوده، اما میزان سرمایه‌گذاری خارجی در این کشور در سال ۲۰۱۷ به میزان ۱۰ میلیارد و ۸۶۴ میلیون دلار است. در همین سال به میزان ۲ میلیارد و ۶۳۰ میلیون دلار نیز توسط سرمایه‌داران این کشور، در کشورهای خارجی سرمایه‌گذاری انجام شده است. این در حالی است که بر اساس برآوردها بازار ترکیه به میزان بیش از ۱۸۰ میلیارد دلار ظرفیت سرمایه‌گذاری دارد. (United Nations Conference on Trade and Development, 2018) بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که ایران و ترکیه گرچه از پتانسیل و ظرفیت قابل توجهی در جذب سرمایه‌گذاری خارجی برخوردارند، اما موفقیت کمی در جذب سرمایه دیاسپورای خود داشته‌اند.

¹ United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)



Source: United Nations Conference on Trade and Development (2018), World Investment Report 2017. United Nations Publication, New York and Geneva

امنیتی شدن اقتصاد و سرمایه انسانی در ایران و ترکیه

یکی از مهم‌ترین موانع و یا شاخص‌های ضد توسعه در جریان بین‌المللی سرمایه انسانی، امنیتی شدن این پدیده است که در دو سطح ملی و بین‌المللی قابل تحلیل است. سطح ملی ناظر بر عرصه داخلی سیاست‌گذاری و رویکرد کشورهای مبدأ از جمله ایران و ترکیه نسبت به خروج سرمایه انسانی بوده و سطح بین‌المللی نیز ناظر بر رویکرد کشورهای مقصد نسبت به ورود سرمایه‌های انسانی از ایران و ترکیه است. وجود شمار زیادی از مخالفان و معارضان نظام‌های سیاسی در خارج از ایران و ترکیه و همچنین اولویت مسائل امنیتی در این کشورها، باعث شده تا رویکرد این کشورها نسبت به سرمایه انسانی خارج شده بیشتر امنیتی باشد تا اقتصادی. سرمایه انسانی امنیتی شده بدین معنی است که این عرصه تحت تأثیر مسائل امنیتی و سیاسی قرار داشته و کارکرد مستقل خود را از دست داده است. این وضعیت در یک چرخه ضد توسعه، منجر به باز تولید عوامل دافعه سرمایه‌های انسانی از جمله افزایش بیکاری، خروج سرمایه‌های انسانی و ... می‌شود.

نگاه امنیتی به جریان بین‌المللی سرمایه انسانی در سطح بین‌المللی نیز باعث کند شدن روند توسعه اقتصادی در کشورهای مبدأ و مقصد می‌شود. در چارچوب این رویکرد در واقع سرمایه انسانی که می‌بایست از عوامل توسعه اقتصادی باشند، پتانسیل خود را برای تولید ارزش از دست می‌دهند. نگاه امنیتی

کشورهای مقصد باعث تغییر جریان بین‌المللی سرمایه انسانی در مواردی از قبیل پذیرش کمتر مهاجران، اعمال قوانین سختگیرانه‌تر برای مهاجران، نظارت امنیتی بیشتر و ... شده است. (Mohammad-Nia, 2016, p. 58) بارزترین نمود چنین رویکردی را می‌توان در بازداشت شهروندان دو کشور، اعمال تحریم‌های گسترده، ممنوعیت تراکنش مالی با برخی شهروندان این کشورها، ممنوعیت ورود مهاجران از ایران و ... یافت. البته کشورهای مقصد، رویکرد امنیتی کمتری نسبت به مهاجران ترکیه‌ای در مقایسه با مهاجران ایرانی دارند.

بنابراین می‌توان گفت که گرچه یک وجه امنیتی شدن سرمایه انسانی، مقابله با تهدیدات احتمالی است، اما این مسئله در حوزه اقتصادی اثرات منفی به‌خصوص بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ خواهد گذاشت که بارزترین نمود آن را می‌توان در کاهش سرمایه‌گذاری دیاسپوراها در کشور مبدأ، کاهش انتقال درآمدهای ریمیتنسی و نرخ پایین بازگشت سرمایه انسانی مشاهده کرد.

نتیجه‌گیری

جریان بین‌المللی سرمایه انسانی پدیده‌ای است دو طرفه با آثار اقتصادی، سیاسی و اجتماعی فراوان. در این پژوهش با توجه به اهمیتی که این مسئله به‌خصوص در چند دهه اخیر پیدا کرده، تلاش شد تا به مسئله اثرگذاری جریان بین‌المللی سرمایه انسانی بر توسعه اقتصاد جهانی، توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ و همچنین توسعه اقتصادی کشورهای مقصد پرداخته شود. برای پاسخ به این پرسش با استفاده از روش مقایسه‌ای جریان بین‌المللی سرمایه انسانی در ایران و ترکیه مورد مقایسه قرار گرفته و اثرات آن بر توسعه اقتصاد جهانی و همچنین توسعه اقتصادی این کشورها ارزیابی شد. مهم‌ترین یافته‌های پژوهش چنین است: (۱) جریان بین‌المللی سرمایه انسانی اثرات متفاوتی بر توسعه اقتصاد جهانی، توسعه اقتصاد کشورهای مبدأ و مقصد داد. در اثر چنین پدیده‌ای اقتصاد جهانی به شکل قابل توجهی توسعه پیدا می‌کند، اما در مقابل توسعه اقتصادی عمده کشورهای مبدأ کاهش پیدا می‌کند. در همین راستا نیز اقتصاد عمده کشورهای مقصد و همچنین تعداد محدودی از کشورهای مبدأ با بهبود نسبی مواجه است.

(۲) خروج سرمایه انسانی از ایران به دلیل کمیت بالای خروج، نرخ پایین بازگشت، کیفیت بالای سرمایه انسانی خارج شده، درآمدهای ریمیتنسی پایین، میزان کم سرمایه‌گذاری خارجی و امنیتی شدن این پدیده، اثر قابل توجهی بر کاهش توسعه اقتصادی ایران گذاشته، درحالی‌که اقتصاد ترکیه اثرپذیری ناچیزی از این پدیده داشته است.

(۳) گرچه خروج سرمایه انسانی عموماً منجر به کاهش توسعه اقتصادی در کشورهای مبدأ می‌شود، اما موارد کمی از جمله بنگلادش، صربستان، کرواسی و برخی از کشورهای آمریکای لاتین وجود دارد

که خروج سرمایه انسانی نه تنها توسعه اقتصادی آن‌ها را کاهش نداده، بلکه با توجه به کمیت و کیفیت ارتباطی سرمایه‌های خارج شده با کشور مبدأ، به‌عنوان یکی از عوامل توسعه اقتصادی نیز مطرح شده است. (۴) در نهایت این نتیجه حاصل می‌شود که گرچه جریان بین‌المللی سرمایه انسانی در اغلب اوقات باعث کاهش توسعه اقتصادی کشور مبدأ می‌شود، اما همیشه و لزوماً چنین رابطه‌ای برقرار نیست. خروج سرمایه‌های انسانی از یک کشور در صورت سیاستگذاری صحیح در کشورهای مبدأ و مقصد می‌تواند منجر به تقسیم منافع حاصل از این جریان بین کشور مبدأ، کشور مقصد و حتی مهاجران شود. در این زمینه کشورهایی از قبیل ترکیه و چین موفق‌تر از ایران عمل کرده و آثار منفی خروج سرمایه‌های انسانی خود را به حداقل رسانده‌اند. این در حالی است که ایران با نرخ قابل توجهی از خروج سرمایه‌های انسانی متخصص و کاهش سطح رفاه ناشی از آن مواجه است.

References

- Adaman, F., & Ayhan, K. (2012). Social impact of emigration and rural-urban migration in central and eastern Europe, European Commission, DG Employment, *Social Affairs and Inclusion*.
- Ahmed, S. A.; Go, Delfin Sia & Willenbockel, Dirk Andreas. (2016). Global migration revisited: short-term pains, long-term gains, and the potential of south-south migration (English). Policy research working paper; WPS 7628; *Knowledge for Change Program (KCP)*. Washington, D. C. World Bank Group.
- Akgündüz, A. (1993). Labour migration from Turkey to Western Europe (1960–1974), an analytical review, *Capital & Class*, 17(3), 153-194.
- Alaedini, F. et al., (2005). The inclination to immigration and the related factors among Iranian physicians, *Hakim Journal*, 8(3). (in Persian)
- Alamuti M. M. (2005). Globalization and Brain Drain: Review of Iran's Experiences. *Social Welfare*, 4(15), 209-232. (in Persian)
- Aysit, T., & Nil, D. G. (2002). Brain drain from Turkey: survey evidence of student non-return, *Career Development International*, 8(2), 52-69.
- Baizidi, R. (2014). Paradigms of International Relations: a review of theoretical approaches to paradigms of International Relations in theory, methodology and epistemology, *Political International Researches*, 6(18), 219-247.
- Chisholm, H., ed. (1922). Ravenstein, Ernst Georg. *Encyclopædia Britannica (12th ed.)*, London & New York.

- Coffey, L. (2016). Turkey's demographic challenge, Turkey needs a realistic plan to deal with Syrian refugees, Aljazeera, 18 Feb 2016.
- Cole, J. (2011). *Ethnic groups of Europe: an encyclopedia*, ABC-CLIO, 367–368.
- Costanza, B. M.; Burzynski, B. E., & J. Machado. (2016). The gain from the drain skill-biased migration and global welfare, Centre for Research and Analysis of Migration, *Discussion Paper Series*. Available at: http://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_24_16.pdf
- De Haas, H. (2007). Remittance, migration and social development, a conceptual review of the literature, *United Nations Research Institute for Social Development*.
- Docquier, F. (2014). The brain drains from developing countries, Université Catholique de Louvain, and National Fund for Scientific Research, Belgium, and IZA, Germany, 31.
- Durugonul, E. (2013). Turkish return migration from Europe, *European Review*, 21(3), 412–421.
- Everett S. L. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Grubel H. B., & Scott, A. D. (1966). The international flow of human capital, *The American Economic Review*, 56(1/2), 268-274.
- Haas, H. D. (2005). International migration, remittances and development: myths and facts, *Third World Quarterly*, 26(8).
- Human Development Report (2016). United Nations Development Programme.
- İçduygu A. (2006a). International migrant remittances in Turkey', *CARIM Research Reports*, 07, European University Institute, Florence.
- Jafari Moattar, F. (2008). Immigration of elites, *Institute for Human Sciences Research and Development*. (in Persian)
- Jennissen, R. (2007). Causality chains in the international migration systems approach, *Population Research and Policy Review*, 26(4), 411 – 36.
- Johnson, H. G. (1975). International circulation of human capital or brain drain, *Technology and Economic Interdependence*, 90-115.
- Julian, D. G.; Levchenko, A., & Ortega, F. (2014). A global view of cross-border migration, *NBER Working Paper*, No. 20002.
- Karimi Petanlar, S. (2014). The effect of human capital on the flow of foreign direct investment in selected countries, Social Sciences MA Thesis, University of Mazandaran. (in Persian)
- Klinthäll, M. (2008). Immigration, integration and return migration: the Swedish experience, *Population Bulletin of the United Nations*.

- Motavasseli, M., & Ahanchian, M. R. (2002). *Economy of Education*, SAMT. (in Persian)
- Mountford, A. (1997). Can a brain drain be good for growth in the source economy? *Journal of Development Economics*, 53, 287-303.
- Naghdi, A. (2010). Iranian diaspora: with focus on Iranian immigrants in Sweden, *Asian Social Science*, 6(11).
- Ostadi, H. R., & B, Raeisi (2013). A foreign direct investment (FDI) inflow and its effect on Iran's economic growth (1979-2009) and considering their bilateral relationship, *Economic Development Research*, 3(9), 147-172. (in Persian)
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital*. New York: The Free Press.
- Senobari, M. (2009). An introduction to human capital (concepts, characteristics and measurement indicators), *Police Management Studies Quarterly*, 6(22). (In Persian)
- Shahabadi, A.; Karimkoshteh, M. H., & Mahmoudi, A. (2006). Investigating the factors affecting brain escape (case study of Iran), *Iranian Journal of Trade Studies*, 10(39). (in Persian)
- Shahram-Nia, A. M., & Eskandari, M. (2009). Dimensions, roots and consequences of brain drain from periphery countries to the core countries (case study of Iran), 7(24 & 25). (in Persian)
- Süoğlu, B. B. (2012). Trends in student mobility from Turkey to Germany, *Perceptions*, XVII (2), 61-84.
- Su-Yan P. (2008). Changes and challenges in the flow of international human capital: China's experience, *Journal of Studies in International Education*, 14(3), 259-288.
- Tahmasebi, J. (2012). Human development index and Iran's position in global, *Center for Strategic Research*, 159. (in Persian)
- Tayefi, A. (2008). *Sociology of Brain Drain*, Nashre Forough. (In Persian)
- Terminski, B. (2012). Environmentally-induced displacement, *Theoretical Frameworks and Current Challenges*. CEDEM, Université de Liège.
- The Global Human Capital Report 2017, By World Economic Forum (WEF).
- The World Bank (2017). Migration and remittances data, annual remittances data (updated as of Apr. 2018). Available at:
<http://www.worldbank.org/en/topic/migrationremittancesdiasporaissues/brief/migration-remittances-data>
- Thomas, B. (1967). The international circulation of human capital, *Minerva*, 5(4), 479-506.

- United Nations Conference on Trade and Development (2018) World Investment Report 2017, United Nations Publication, New York and Geneva. Available at: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2018_en.pdf
- Voghoofi, H. (2001). *Brain drain* (1st Edition), Tehran: Zohd. (in Persian)
- Wahba, J. (2015). Who benefits from return migration to developing countries, University of Southampton, UK, and IZA, Germany, 123.
- World Bank (2016). Republic of Turkey, natural capital accounting, valuing water resources in Turkey, A Methodological Overview and Case Study, September. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/600681476343083047/pdf/AUS10650-REVISED-PUBLIC-Turkey-NCA-Water-Valuation-Report-FINAL-CLEAN.pdf>
- World Bank (2018). Record high remittances to low- and middle-income countries in 2017. Available at: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/04/23/record-high-remittances-to-low-and-middle-income-countries-in-2017>
- World Bank Group (2016). Migration and remittances factbook (3rd Edition), Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD).
- World Migration in Figures (2013). A joint contribution by UN-DESA and the OECD to the United Nations high-level dialogue on migration and development. Available at: <https://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>
- Zakersalehi, G. (2004). *Iranian university: an introduction to higher education*, Tehran: Kavir. (in Persian)