

ƏMƏK MİQRASIYASI VƏ DİASPOR STRATEGİYALARI: YÜKSƏK İXTİSASLI KADRLARIN GERİ CƏLBİ MODELİ

Fə dai Mərdanlı

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC), Bakı, Azərbaycan
e-mail: Mardanli.Fadai.Mehman.2023@unec.edu.az

Xülasə. Bu məqalədə yüksək ixtisaslı kadrların diaspor vasitəsilə Vətənə geri cəlb edilməsi üçün strategiyalar təhlil edilmişdir. Yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin geri qayıdışını təşviq edən müxtəlif ölkələrin uğurlu təcrübələri müqayisəli şəkildə təqdim olunmuşdur. Azərbaycan kontekstində mövcud vəziyyət - beyin axınının miqyası, diaspor siyasəti və həyata keçirilən proqramlar (məsələn, xaricdə təhsil proqramları) təhlil edilmişdir.

Açar sözlər: Əmək miqrasiyası, diaspor, beyin axını, geri qayıdış miqrasiyası, yüksək ixtisaslı kadrlar.

LABOR MIGRATION AND DIASPORA STRATEGIES: A MODEL FOR ATTRACTING HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL BACK TO THE HOMELAND

Fedai Mardanli

Azerbaijan State University of Economics (UNEC), Baku, Azerbaijan

Abstract. This article analyzes strategies for attracting highly qualified professionals back to their homeland through diaspora engagement. Successful experiences of various countries that promote the return of skilled specialists are presented in a comparative framework. In the Azerbaijani context, the current situation is examined - the scale of brain drain, the country's diaspora policy and the programs being implemented (for instance, study abroad initiatives).

Keywords: Labor migration, diaspora, brain drain, return migration, highly qualified personnel.

1. Giriş

Əmək miqrasiyası - insanların daha yaxşı iş və yaşam şəraiti axtarışı ilə öz ölkələrini tərk edib başqa ölkələrdə çalışma prosesidir. Bu proses nəticəsində xüsusilə inkişaf etməkdə olan ölkələr yüksək ixtisaslı kadrlarının bir qismini itirir ki, bu da “beyin axını” kimi tanınır. Beyin axını ölkənin iqtisadi inkişafı və innovasiya potensialına mənfi təsir göstərir, çünki təhsilli və bacarıqlı mütəxəssislərin ölkədən getməsi peşəkar kadr çatışmazlığı yaradır [3]. Tədqiqatlar göstərir ki, inkişaf etməkdə olan ölkələrdə ali təhsilli əhəlinin əhəmiyyətli hissəsi inkişaf etmiş ölkələrə köç edir və bu meyl qloballaşma ilə son onilliklərdə sürətlənib [1].

Digər tərəfdən, əmək miqrasiyasının tam mənfi təsir kimi qiymətləndirilməsi də yanlış olardı. Diasporada formalaşan icmalar xaricdə qazanılmış bilik və təcrübəni Vətənə transfer etməklə ölkənin inkişafına töhfə verə bilər, buna “beyin qazanımı” və ya “beyin dövranı” (brain circulation) deyilir [8]. Yəni müəyyən şərtlər daxilində beyin axını sonradan bilik axınına çevrilə bilər. Elə bu səbəbdən, bir çox ölkələr beyin axınının mənfi təsirlərini azaltmaq məqsədilə diaspor strategiyalarını inkişaf etdirir, yəni xaricdəki vətəndaşlarla əlaqələri gücləndirərək onları öz ölkələrinin sosial-iqtisadi inkişafına cəlb etməyə çalışırlar.

Azərbaycan müstəqillikdən sonrakı dövrdə əhəmiyyətli əmək miqrasiyası yaşayan ölkələrdəndir. Xüsusən, 1990-cı illərin əvvəllərindəki iqtisadi-siyasi çətinliklər səbəbindən çox

sayda vətəndaş xaricə üz tutmuşdur. Nəticədə, bu gün dünyanın bir çox ölkəsində geniş Azərbaycan diasporu formalaşmışdır. Bu diaspor ölkə üçün həm çağırış, həm də imkan mənbəyidir. Bir tərəfdən, ixtisaslı gənclərin və mütəxəssislərin ölkəni tərk etməsi (beyin axını) narahatlıq doğurur. Digər tərəfdən, xaricdə yaşayan azərbaycanlılar - alimlər, mühəndislər, həkimlər, iş adamları və s. Azərbaycan iqtisadiyyatına investisiya, texnologiya transferi, bilik paylaşımı və hətta birbaşa geri dönərək xidmət etmək baxımından böyük potensiala malikdirlər.

Məqalənin məqsədi diaspor strategiyaları vasitəsilə yüksək ixtisaslı kadrların Vətənə geri cəlbini üçün effektiv model təklif etməkdir. Bu məqsədlə, ilkin olaraq qlobal təcrübə və nəzəriyyə nəzərdən keçiriləcək, daha sonra Azərbaycanın mövcud durumu təhlil olunacaq. Məqalədə elmi ədəbiyyata istinadlar edilərək beynəlxalq yanaşmalar müqayisə ediləcək və Azərbaycan üçün tətbiq oluna biləcək siyasət tövsiyələri veriləcək.

2. Əmək miqrasiyası və beyin axını: Qlobal mənzərə

Dünya üzrə miqrasiya proseslərinə nəzər saldıqda məlum olur ki, son onilliklərdə miqrantların sayı durmadan artmış və 2020-ci illərin əvvəllərində qlobal miqrantların sayı 280 milyonu ötmüşdür [3]. Bu miqrantlar arasında yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin xüsusi çəkisi də əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlmişdir. İnkişaf etmiş ölkələr öz əmək bazarlarında yüksək ixtisaslı kadrlara tələbatı qarşılamaq üçün xarici mütəxəssisləri cəlb edir, nəticədə “beyin axını” fenomeni güclənir. “Beyin axını” termini ilk növbədə ali təhsilli, təcrübəli kadrların öz ölkələrindən çıxmasını ifadə edir və bu hal bir çox Afrika, Asiya və Şərqi Avropa ölkələrində müşahidə olunur [1].

Beyin axınının mənfi təsirləri sırasına intellektual kapitalın itirilməsi, vergi bazasının azalması, innovasiya fəaliyyətinin zəifləməsi daxildir [9]. Məsələn, təcrübəli həkimlərin, mühəndislərin və müəllimlərin miqrasiya etməsi nəticəsində ölkə daxilində həmin sahələrdə boşluq yaranır. Lakin elmi tədqiqatlar göstərir ki, beyin axınının bəzi müsbət əks-təsirləri də mümkündür. Belə ki, miqrasiya perspektivi daha çox gənci ali təhsil almağa həvəsləndirir və nəticədə ölkədə ümumi təhsil səviyyəsi yüksələ bilər [1]. Digər bir müsbət cəhət diasporanın potensialından irəli gəlir: xaricdə çalışan mütəxəssislər sonradan Vətənə qayıdaraq və ya qayıtmadan belə müxtəlif yollarla (məsələn investisiya, konsultasiya, müvəqqəti ezamiyyətlər) öz biliklərini transfer edə bilərlər [7].

Beyin axınının arzuolunan “beyin dövrəni”na çevrilməsi üçün əsas aktorlar diasporada yaşayan yüksək ixtisaslı kadrlar və onları cəlb etməyə çalışan dövlət siyasətləridir. Bir sıra ölkələr beyin axınının mənfi fəsadlarını azaltmaq üçün məqsədyönlü diaspor strategiyaları formalaşdırıblar. Diaspor strategiyaları - xaricdə yaşayan vətəndaşlarla sistemli şəkildə iş aparmaq, onların vətənləri ilə əlaqəsini güclü saxlamaq və müxtəlif iqtisadi-sosial layihələrə cəlb etmək üzrə dövlət siyasətləri toplusudur. Bu strategiyaların tərkib hissəsi kimi diasporla iş üzrə xüsusi dövlət qurumları yaradılır, diasporaya yönəlik proqramlar (məsələn, investorlar

üçün güzəştlər, mədəni tədbirlər, təhsil proqramları) həyata keçirilir. Beyin axını ilə mübarizədə isə əsas diqqət yüksək təhsilli diaspora üzvlərinin bilik və təcrübəsindən faydalanmağa yönəlir.

Qlobal miqyasda əmək miqrasiyasının coğrafi xarakteristikasına baxsaq, inkişaf etməkdə olan ölkələrdən ixtisaslı kadrların əsas axını daha yaxşı elmi-tədqiqat, innovasiya və maaş imkanları təklif edən inkişaf etmiş ölkələrə doğrudur [3]. Nəticədə, bəzi kiçik ölkələr öz ali təhsilli vətəndaşlarının əhəmiyyətli hissəsini itirir. Müqayisə üçün məsələn, elə ölkələr vardır ki, onların ali təhsilli vətəndaşlarının 30-50%-i xaricdə yaşayır (Karib hövzəsi ölkələri, bəzi Afrika ölkələri və s.), bu rəqəm Azərbaycan kimi ölkələrdə bir qədər aşağıdır [5]. Cədvəl 1-də beynəlxalq miqyasda beyin axınına qarşı tətbiq olunan bəzi proqramlar və onların nəticələri göstərilir. Bu, müxtəlif ölkələrin təcrübəsini müqayisəli formada təqdim etməyə imkan verir.

Cədvəl 1. Yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin geri cəlbə üzrə bəzi beynəlxalq proqramlar

Ölkə	Proqram (başlama ili)	Təşviqlər (stimullar)	Nəticə (geri cəlb olunan kadrlar)
Çin	“Min istedadlar” planı (2008)	Elmi-tədqiqat maliyyəsi, yüksək maaş, mənzil dəstəyi və s.	2017-ci ilə kimi 7,000-dən çox xaricdəki çinli mütəxəssis cəlb edilmişdir [12]
Malayziya	Qayıdan Mütəxəssislər Proqramı (REP) (2011)	5 il müddətinə 15% sabit gəlir vergisi, ailə üzvlərinə daimi rezident statusu, idxal rüsumu güzəştləri	2011–2019-cu illərdə 5,366 malayziyalı mütəxəssis vətənə dönüş üçün müraciət edib təsdiqlənmişdir [4]
Hindistan	Rəsmi dövlət proqramı yoxdur (diaspor şəbəkələri)	Diasporla biznes və innovasiya şəbəkələri, outsource imkanlar	2000-ci illərdə yüzlərlə yüksək ixtisaslı mütəxəssis (xüsusilə İT sektorunda) Silikon Vadisindən Hindistana qayıtmış və ya əlaqələr qurmuşdur [8]
Cənubi Koreya	“Brain Pool” dəvət proqramı (1994)	Xaricdəki alimlərin ölkə tədqiqat institutlarına dəvəti, qrantlar	1990-cı illərin ortalarında ~1,000 alim və tədqiqatçı geri cəlb olunmuşdur [11]

Cədvəl 1 göstərir ki, müxtəlif ölkələr yüksək ixtisaslı kadrların geri qayıtmasına stimül vermək üçün fərqli yanaşmalar tətbiq ediblər. Çin hökuməti elm adamlarını və mütəxəssisləri Vətənə döndərmək üçün bir çox maddi stimullar təklif edən “Min istedadlar” (Thousand Talents) kimi proqramlar icra etmişdir. Nəticədə, on il ərzində minlərlə çinli alim və mütəxəssis Çinə cəlb edilmişdir. Malayziya nümunəsində dövlət 2011-ci ildən başlayaraq xaricdəki malayziyalı peşəkarları geri qaytarmaq üçün xüsusi vergi güzəştləri, ailə üzvləri üçün imtiyazlar və digər dəstəklər vermişdir; bunun hesabına beş minə yaxın mütəxəssis geri dönmüşdür [4]. Hindistan isə mərkəzləşdirilmiş rəsmi “geri dönüş” proqramı həyata keçirməsə də, diaspora ilə əlaqələri (xüsusən ABŞ-dakı hindistanlı İT mütəxəssisləri ilə) gücləndirərək, onların ölkədə startaplara investisiya qoymasını və ya qayıdıb şirkətlər qurmasını üçün əlverişli mühit yaratmışdır [8]. Cənubi Koreya hələ 1990-cı illərdə “Reverse Brain Drain” siyasəti çərçivəsində xaricdəki koreyalı alimləri geri gətirmək üçün proqramlar tətbiq etmiş və minə qədər mütəxəssisin qayıtmasına nail olmuşdur [11]. Bu misallar göstərir ki, beyin axını

problemi ilə üzləşən ölkələr aktiv dövlət müdaxiləsi və təşviqedic mexanizmlər vasitəsilə bu prosesi qismən tərsinə döndərə bilərlər.

3. Diasporun inkişafda rolu və strategiyaları

Diaspor anlayışı ümumiyyətlə öz tarixi vətəni xaricində yaşayan bir millətin nümayəndələri cəmiyyəti anlamına gəlir. Diaspor icmaları təhsilli, çalışqan, müxtəlif ölkələrdə yaxşı mövqelərə yüksəlmiş şəxslərdən ibarət olduqda, onlar doğma ölkələrinin inkişafına bir sıra yollarla dəstək verə bilərlər. Bu yollar, əsasən, üç istiqamətdə qruplaşdırılır: kapital axını (maliyyə ianələri, investisiyalar, remitanslar), bilik və bacarıqların axını (diaspora üzvlərinin bilik transferi, məsləhətçilik, texnologiya gətirməsi) və sosiomədəni dəstək (lobbiçilik, mədəni diplomatiya və s.).

Xaricdə yaşayan həmvətənlərin öz ölkəsinə maliyyə dəstəyi ənənəvi olaraq remitanslar (pul köçürmələri) vasitəsilə baş verir. Dünyada bir çox inkişaf etməkdə olan ölkənin ÜDM-nin əhəmiyyətli hissəsini məhz diasporanın göndərdiyi pul vəsaitləri təşkil edir. Məsələn, qonşu Ermənistanda 2023-cü ildə remitanslar ÜDM-in təxminən 7.6%-nə bərabər olmuşdur ki, bu da ölkə iqtisadiyyatına ciddi töhfə deməkdir. Azərbaycan üçün də diasporadan gələn pul axını mühüm rol oynayır, lakin ölkənin neft gəlirlərinin yüksəkliyi fonunda remitanslar ÜDM-in nisbətən kiçik bir hissəsini təşkil edir: 2023-cü ildə təxminən 1.8% (Azərbaycan üzrə \$1.35\$ milyard ABŞ dolları) [10]. Remitanslar, əsasən, xaricdə çalışqan əmək miqrantlarının ailələrinə göndərdiyi vəsaitlər olsa da, yüksək ixtisaslı diaspor üzvləri də bəzən vətəndə investisiya layihələrinə sərmayə qoya bilər.

Bilik və texnologiya transferi diasporanın intellektual potensialının vətən üçün səfərbər edilməsinə yönəlmiş strategiyaların mərkəzində durur. Bu məqsədlə bir sıra beynəlxalq təşəbbüslər həyata keçirilmişdir. BMT-nin Miqrasiya Agentliyi - Beynəlxalq Miqrasiya Təşkilatı (IOM) - illər boyu "TOKTEN" (Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals) kimi proqramlar vasitəsilə diasporada yaşayan mütəxəssislərin müvəqqəti olaraq öz ölkələrinə qayıdıb müəyyən layihələrdə işləməsinə təşkil etmişdir. Bunun sayəsində, daimi qayıdış baş verməsə belə, diaspora eksperti bir neçə həftə və ya ay vətəninə çalışaraq öz təcrübəsini yerli kadrlara ötürə bilər. Bu kimi proqramlar beyin axınının zərərini azaltmağa xidmət edir [7]. Bundan əlavə, diaspora üzvlərinin onlayn şəbəkələşməsi də bilik mübadiləsinə asanlaşdırır. Məsələn, müxtəlif ölkələrin elmi diasporaları üzrə onlayn platformalar, assosiasiyalar qurulur ki, burada alimlər, mühəndislər öz ölkələrindəki həmkarları ilə əməkdaşlıq layihələri inkişaf etdirir.

Diasporanın bilik və kapital potensialından faydalanmaq üçün hökumətlər diaspor siyasəti hazırlayırlar. Bu siyasətlərin uğuru üçün institusional bazanın yaradılması vacibdir. Bir çox ölkə diaspora ilə iş üzrə xüsusi dövlət qurumu təsis etmişdir. Məsələn, İrlandiya, Hindistan, Ermənistan kimi ölkələrdə diaspora məsələləri ilə məşğul olan nazirlik və ya komitələr var. Azərbaycanda da 2002-ci ildə Azərbaycan Diasporla İş üzrə Dövlət Komitəsi yaradılmışdır. Bu

qurum vasitəsilə diaspor təşkilatları ilə əlaqələr saxlanılır, hər il diaspora forumları, konfranslar təşkil olunur. Məqsəd xaricdə yaşayan azərbaycanlıların vətənlə bağını güclü tutmaq, onların dilini, mədəniyyətini qorumaq və Azərbaycanın maraqlarını beynəlxalq aləmdə müdafiə etməkdir. Bununla yanaşı, diaspor siyasətinin yeni mərhələsi kimi diasporun iqtisadi və elmi potensialının səfərbər edilməsi durur. Yəni təkcə mədəni və lobbiçilik aspektləri deyil, diasporun konkret layihələrlə ölkənin iqtisadiyyatına, elminə verə biləcəyi töhfələr üzərində iş aparılır.

Azərbaycan da yaxın dövrdə bu istiqamətdə bəzi addımlar atıldığı müşahidə edilir. Məsələn, 2022-2023-cü illərdə Azərbaycan dövləti xaricdə yaşayan azərbaycanlı mütəxəssislərin siyahıya alınması, yəni diaspor xəritəsi hazırlanması üçün təşəbbüs göstərmişdir [9]. Bu diaspor xəritəsi vasitəsilə dünyanın müxtəlif ölkələrində fəaliyyət göstərən azərbaycanlı alimlərin, iş adamlarının, İT mütəxəssislərinin məlumat bazası yaradılır. Belə bir baza gələcəkdə onlarla məqsədyönlü əlaqə qurmaq, konkret sahələr üzrə əməkdaşlıq təklifləri vermək üçün zəruri əsas rolunu oynayır.

Yüksək ixtisaslı kadrların geri cəlbə isə diaspor siyasətinin xüsusi bir istiqamətidir. Bu, adətən, “reverse brain drain” (əks beyin axını) strategiyası adlandırılır. Bu strategiya çərçivəsində hökumətlər birbaşa hədəf kimi diaspora daxilindəki peşəkarları seçir. Onların geri qayıdışını asanlaşdırmaq üçün müxtəlif stimullaşdırıcı addımlar atılır: vergi güzəştləri, qrant proqramları, akademik karyera imkanları, ölkədə elmi-tədqiqat üçün infrastrukturun yaxşılaşdırılması, vətənə dönənlərə xüsusi mükafatlar və s. Bir çox hallarda, əgər daimi qayıdış mümkün deyilsə, diaspor mütəxəssisin qısamüddətli gəlişi və bilavasitə töhfə verməsi də həvəsləndirilir (məsələn, qonaq professor qismində dəvət almaq, konsultant kimi layihəyə cəlb olunmaq və s.).

Ümumilikdə, diaspor strategiyaları “beyin axını” probleminə qarşı çoxşaxəli həll yolu kimi qəbul olunur [6]. Yəni hökumət yalnız daxilə kadrlara şərait yaratmaqla kifayətlənməyib, artıq xaricdəki vətəndaşlarını da milli insan kapitalının bir hissəsi kimi dəyərləndirir. Bu konseptual dəyişiklik son illərdə bir sıra ölkələrin rəsmi sənədlərində də öz əksini tapıb. Azərbaycan da “Miqrasiya Siyasəti Konsepsiyası 2020-2025” kimi strateji sənədlərdə diaspora və miqrasiya məsələlərini inteqrə etməyə başlayıb.

4. Yüksək ixtisaslı kadrların geri cəlbə üzrə beynəlxalq təcrübə

Dünya praktikasında beyin axınının təsirlərini yumşaltmaq və əksinə çevirmək məqsədi ilə həyata keçirilən proqramlardan bir neçəsini Cədvəl 1-də ümumiləşdirdik. İndi onların bəziləri üzərində bir qədər geniş dayanaq və hansı faktorların uğur qazandırdığına baxaq:

Çin təcrübəsi: Çin Xalq Respublikası 2000-ci illərin əvvəllərindən etibarən xaricdə yaşayan çinli alim və peşəkarları vətənə cəlb etmək üçün çoxşaxəli dövlət proqramlarına start vermişdir. Onların içində ən tanınmışı 2008-ci ildə başlamış “Thousand Talents Plan” (“Min istedadlar”) proqramıdır. Bu proqram çərçivəsində hökumət xaricdəki elm adamlarına yüksək məbləğdə qrantlar, laboratoriya qurmaq üçün vəsait, münbit tədqiqat şəraiti, bonuslar, mənzil

və digər sosial güzəştlər təklif etmişdir [12]. Nəticədə qısa müddətdə minlərlə mütəxəssis (yalnız akademiklər deyil, sənayedə çalışan mütəxəssislər də daxil) Çinə geri dönmüş və ya qayıtmadan Çin müəssisələrində çalışmağa başlamışdır. Məsələn, hesablamalara görə, təkcə 2008-2016-cı illər arasında Çin hökumətinin müxtəlif istedad cəlbi proqramları 60 minə yaxın yüksək ixtisaslı peşəkarı əhatə etmişdir. Bu, möhtəşəm göstəricidir və Çin iqtisadiyyatının innovasiyaya əsaslanan inkişafında diaspora kadrlarının rolunu artırmışdır. Çin təcrübəsi onu göstərir ki, yetərinə maliyyə resursu və siyasi iradə olduğu halda, beyin axınının istiqamətini dəyişmək mümkündür. Bununla belə, Çinin uğuru təkcə pulla ölçülmür - ölkədə sürətlə yaxşılaşan tədqiqat infrastrukturunu, geniş karyera perspektivləri və vətənpərvərlik amili də diaspor kadrlarını cəlb edən önəmli faktorlar olmuşdur [12].

Malayziya təcrübəsi: Malayziya 2010-cu illərin əvvəllərində sürətli iqtisadi inkişafa maneə yaradan beyin axını problemi ilə mübarizə aparmaq üçün strateji qərarlar vermişdir. Xüsusilə etnik Çin və hind mənşəli Malayziya vətəndaşlarının ölkəni tərk etməsi meyli qarşısında 2011-ci ildə Returning Expert Programme (REP) adında xüsusi proqram yenidən gücləndirilmişdir [4]. Bu proqram TalentCorp adlı qurum vasitəsilə icra olunur və xaricdəki ixtisaslı malayziyalılara vətəndə cəlbedici iş imkanları yaratmağı hədəfləyir. Proqramın ən mühüm stimulu vergi güzəştləridir: geri qayıdan peşəkarlar 5 il müddətində sadəcə 15% dərəcəsi ilə gəlir vergisi ödəyir (halbuki adi vergi dərəcəsi daha yüksək olardı). Bundan əlavə, onların xaricdən gətirdikləri şəxsi əmlaka gömrük rüsumları tətbiq olunmur, əcnəbi həyat yoldaşı və övladlarına dərhal daimi yaşamaq hüququ verilir, övladları yerli beynəlxalq məktəblərə müraciətdə dəstək alır [4]. Bu cür əhatəli tədbirlər nəticəsində REP gözləniləndən də uğurlu olmuşdur. Rəqəmlərə nəzərən, 2011-2019-cu illərdə 5,366 nəfər diaspor üzvü bu proqram çərçivəsində müraciət edərək vətənə qayıtmışdır [4]. Müqayisə üçün, proqram başlamazdan öncəki on ildə (2001-2010) cəmi 840 müraciət təsdiqlənmişdi [4]. Malayziyanın uğurunun sirri diasporadakı peşəkarların ehtiyaclarını düzgün müəyyənləşdirmək, onlara bürokratik maneəsiz, cazibədar şərait yaratmaqdır. Qeyd etmək lazımdır ki, Malayziyada diaspor siyasəti təkcə geri dönlərlə məhdudlaşmır - hökumət xaricdəki tələbələr və mütəxəssislərlə mütəmadi tədbirlər (səfirlər vasitəsilə görüşlər, informasiya kampaniyaları) keçirir ki, onlar öz karyeralarını Malayziyada davam etdirməyə həvəslənsinlər [4].

Hindistan təcrübəsi: Hindistan illər boyu kütləvi beyin axını verən ölkələrdən olsa da, maraqlıdır ki, bu ölkə “axını qazanıma çevirmək” məsələsində uğurlu bir nümunə kimi tez-tez xatırlanır. Bunun bir səbəbi Hindistanın öz daxilində güclü insan kapitalı bazasını qoruyub saxlaya bilməsidir, yəni xaricə gedən milyonlarla hindistanlı mütəxəssislə yanaşı, ölkə daxilində də kifayət qədər mütəxəssis ordusu mövcuddur. Digər səbəb isə diaspora ilə bağların çevik şəkildə dəyərləndirilməsidir. Xüsusilə informasiya texnologiyaları (İT) sektorunda hind diasporası müstəsna rol oynayır. 1990-cı illərdən etibarən ABŞ-ın Silikon Vadisində minlərlə hindistanlı mühəndis, proqramçı işləmiş və təcrübə toplamışdı. Onların bir qismi 2000-ci illərdə geri dönərək Hindistanda yeni texnoloji startaplar qurmağa başladılar [8]. Digərləri isə

qayıtmaları da, öz şirkətlərinin ofislərini, ya da tədqiqat mərkəzlərini Hindistanda açdılar. Bu proses Hindistan üçün bir növ “beyin dövrəni” effekti yaratdı - beyin axını tam qayıdıqla nəticələnməsə də, diaspora və ölkə arasında canlı innovasiya körpüsü formalaşdı. Hindistan hökuməti diasporanı stimullaşdırmaq üçün 2000-ci illərdə bir sıra addımlar atdı: Hindistanın Xaricdəki Hindistanlılar üzrə Nazirliyi quruldu (2004-cü ildə), hər il Pravasi Bharatiya Divas adlı diaspora konfransı keçirilir və diaspora investisiyalarına bəzi güzəştlər tətbiq olunur [6]. Bu siyasətlərin nəticəsində diaspora ilə əlaqələr institusional məcraya oturdu və hind mənşəli investorların, alimlərin ölkə ilə daha sıx təmasda olması təmin edildi. Hindistan nümunəsi göstərir ki, əgər ölkə daxilində iqtisadi mühit cazibədar olarsa (böyüyən bazar, innovasiya atmosferi) və diaspora ilə fəal əlaqə saxlanılırsa, sərt dövlət proqramları olmadan da beyin axınının tempini azaltmaq mümkündür - insanlar özləri vətənə cəlb olunurlar [8].

Digər ölkələr: Keçmiş Sovet İttifaqı ölkələrindən Qazaxıstan 1993-cü ildən etibarən “Bolashak” təqaüd proqramını həyata keçirmiş və minlərlə gənci dövlət hesabına xaricdə təhsil almağa göndərmişdir. Bu proqramın şərti ondan ibarət idi ki, məzunlar mütləq Qazaxıstana dönüb müəyyən müddət işləməlidirlər. Nəticədə, bir çox ixtisaslı mütəxəssis Qazaxıstana geri qayıdaraq müxtəlif sektorların inkişafına töhfə verdi [9]. Türkiyə son illərdə xaricdə yaşayan türk alimlərinin ölkəyə cəlb üçün TÜBİTAK vasitəsilə xüsusi qrant proqramları (məsələn, “International Leading Researchers” proqramı, 2018) tətbiq edib - seçilən diaspora alimlərinə öz laboratoriyasını qurmaq üçün milyonlarla lirə dəstək verilir. Bəzi Şərqi Avropa ölkələri, məsələn Polşa, xaricdə çalışan tədqiqatçıları qaytarmaq üçün “Polish Returns” adlı proqram icra edərək diaspora alimlərinə yerli universitetlərdə yüksək maaşlı yerlər təklif etmişdir.

Bu müxtəlif təcrübələrin müqayisəsindən çıxan əsas nəticə budur: yüksək ixtisaslı kadrların geri cəlbə mümkündür, lakin bu, ciddi planlama və resurs tələb edir. Uğurlu olmaq üçün proqramlar diaspora üzvlərinin motivasiyalarını düzgün hədəfləməlidir. Kim üçünsə əsas çəkici qüvvə vətənpərvərlikdirsə, çoxları üçün praktiki amillər - layiqli əməkhaqqı, karyera perspektivi, uşaqları üçün yaxşı təhsil, təhlükəsiz və rahat yaşam şəraiti həlledici olur. Ona görə də strategiyalar hazırlanarkən “push-pull” (çıxmağa vadar edən və geri cəlb edən) amillər təhlil olunmalıdır [2]. Yəni ölkədən itələyən səbəbləri (maaş azlığı, işsizlik, korrupsiya və s.) minimuma endirmək, ölkəyə cəlb edən səbəbləri (yaxşı iş mühiti, stimullaşdırma, sabitlik) maksimuma çatdırmaq lazımdır.

5. Azərbaycan: Diaspor və beyin axını kontekstində durum

Azərbaycan müstəqillik əldə etdiyi 1991-ci ildən sonra miqrasiya proseslərində əhəmiyyətli dəyişikliklər yaşadı. İlk illərdə ölkə daxili münaqişə (Qarabağ müharibəsi) və iqtisadi tənəzzül səbəbindən həm daxili, həm də xarici miqrasiyanın güclü dalğaları baş verdi. 1990-cı illərdə yüz minlərlə insan ölkədaxili qaçqın və məcburi köçkünə çevrildi, on minlərlə insan isə daha yaxşı güzəran üçün Rusiya, Türkiyə, Avropa ölkələri və ABŞ-a köç etdi. 2000-ci illərdə neft bumu ilə iqtisadi vəziyyət yaxşılaşsa da, əmək miqrasiyası trendi davam etdi,

sadəcə miqrasiyanın xarakteri dəyişdi - daha çox gənc təhsil üçün və yaxud yüksək maaşlı iş üçün qərbə üz tutmağa başladı [5].

Mövcud dövrdə Azərbaycan diasporunun coğrafiyası genişdir. Rəsmi statistik məlumatlara əsasən, 2020-ci il etibarilə təxminən ölkə əhalisinin 10.6%-i qədər azərbaycanlı xaricdə yaşayır [10]. Bu, say etibarilə 1 milyona yaxın Azərbaycan vətəndaşı deməkdir. Əsas emiqrasiya istiqamətləri sırasında ilk yerdə Rusiya dayanır - xaricdə yaşayan azərbaycanlıların yarısından çoxu (təxminən 52%-i) Rusiyada məskunlaşıb [10]. Sonrakı böyük icmalar Qazaxıstan (təxminən 22%), Türkiyə (6-7%), Ukrayna (3-4%), Belarus və Gürcüstandır (Cədvəl 2). Əlavə olaraq, Avropa İttifaqı ölkələrində və Şimali Amerikada da minlərlə azərbaycanlı yaşayır (ümumi payı ~10%).

Cədvəl 2. Azərbaycanlı emiqrantların əsas istiqamətlər üzrə bölgüsü (2020)

Ölkə	Azərbaycanlı emiqrantlar, nəfər (təxmini)	Ümumi payı (%)
Rusiya	550,000 nəfər	52.1%
Qazaxıstan	230,000 nəfər	21.8%
Türkiyə	65,000 nəfər	6.3%
Ukrayna	35,000 nəfər	3.3%
Belarus	27,000 nəfər	2.6%
Gürcüstan	22,000 nəfər	2.1%
Digər ölkələr	~110,000 nəfər	10.8%
Cəmi	1,060,000 nəfər (təxminən)	100%

Cədvəl 2-nin məlumatları 2020-ci ilin ortalarına aid BMT-nin Beynəlxalq Miqrantlar Bazasında göstərilən ölkəxarici azərbaycanlıların coğrafi paylanmasına əsaslanır [10]. Göründüyü kimi, postsovet məkanı Azərbaycan diasporunun əsas hissəsini əhatə edir. Bunun tarixi səbəbləri var: sovet dövründə insanlar sərhəd olmadan həmin respublikalara köçmüşdü, müstəqillikdən sonra da dil və mədəni yaxınlıq ucbatından Rusiya və qonşu ölkələr populyar qalır. Türkiyə istiqaməti dil və kültür yaxınlığına görə cəlbedici olub, lakin rəsmi rəqəmlərə görə Türkiyədə Azərbaycan əsilli miqrantların sayı o qədər də böyük deyil (~65 min). Bununla yanaşı, diaspora anlayışını daha geniş götürsək, Türkiyədə azərbaycanlı kökənli insanların sayı milyonlarla ölçülə bilər (məsələn, 1918-ci il emiqrasiyası nəticəsində orada məskunlaşmış azərbaycanlı ailələri və s.). Eyni ilə İranda 15-20 milyon etnik azərbaycanlı yaşayır ki, onlar tarixən oranın yerli əhalisidir və miqrant sayılmırlar, lakin diaspora anlayışında bəzən nəzərə alınırlar. Lakin bu məqalədə diaspor dedikdə öncəliklə müstəqillik dövründə xaricə köç etmiş Azərbaycan Respublikası vətəndaşları nəzərdə tutulur.

Azərbaycanlı emiqrantların təhsil və ixtisas səviyyəsinə dair maraqlı göstəricilər mövcuddur. Araşdırmalar göstərir ki, xaricə gedən vətəndaşların əhəmiyyətli bir hissəsi ali təhsillidir. Məsələn, 2014-cü il üçün aparılmış bir tədqiqata əsasən, xaricdə yaşayan 25 yaşdan yuxarı azərbaycanlı emiqrantların 31%-i ali təhsilli idi [5]. Başqa sözlə, təxminən 820 min nəfər 25+ yaşda emiqrantın 258 mini ali təhsil diplomuna malikdir [5]. Bu, kifayət qədər yüksək

göstəricidir və beyin axını probleminin Azərbaycan üçün də aktual olduğunu təsdiqləyir. Cədvəl 3-də Azərbaycanlı emiqrantların təhsil səviyyəsi üzrə bölgüsünü ADB (Asiya İnkişaf Bankı) tərəfindən aparılmış sorğu nəticələri əsasında təqdim edirik.

Cədvəl 3. Azərbaycanlı emiqrantların təhsil səviyyəsinə görə payları

Təhsil səviyyəsi	Emiqrantlar arasında payı (%) (ADB sorğusu)
Ali təhsil (tertiary)	26.1%
Orta təhsil	71.9%
İbtidai və digər	2.0% (təxmini)
Cəmi	100%

Cədvəl 3 özlüyündə göstərir ki, emiqrant azərbaycanlıların təxminən dördüdə biri ali təhsillidir. Sorğu nəticələrinə görə əksəriyyətinin orta təhsili vardır (71.9%), cüzi bir qismi isə yalnız ibtidai təhsillidir. Bu onu deməyə əsas verir ki, Azərbaycan xaricə təkcə az ixtisaslı işçi qüvvəsi deyil, həm də xeyli sayda potensial yüksək ixtisaslı kadr itkisi verir. Beyin axınının belə əhəmiyyətli həddə olmaması üçün ölkədə iqtisadi şəraitin yaxşılaşdırılması, elmi-təhsil mühitinin cazibədar edilməsi lazımdır. Əks halda, gənclər ali təhsil aldıqdan sonra daha əlverişli imkanlar axtararaq ölkəni tərk edirlər.

Azərbaycanda beyin axını mövzusunda son illər bir qədər rəsmi diqqət artır. Walsh-Zamanbayova [9] qeyd edir ki, hazırda ölkədə beyin axınının qarşısını almaq üçün təhsil və karyera inkişafı sahəsində islahatlar zəruridir. Beyin axınına iki əsas səbəb göstərilir: 1) xaricdə təhsil alan tələbələrin mühüm hissəsinin geri qayıtmaması; 2) yerli mütəxəssislərin daha yaxşı iş şəraiti üçün ölkəni tərk etməsi. Ona görə də, həm təhsil sistemində, həm də əmək bazarında islahatlar aparılmalıdır ki, gənclər ölkədə qalmağa həvəslənsin, diaspordakılar isə geri dönməyi istəsinlər.

Azərbaycan hökumətinin bu istiqamətdə atdığı addımlardan biri xaricdə təhsil proqramıdır. 2007-ci ildə qəbul edilmiş “2007-2015-ci illər üçün Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı” çərçivəsində minlərlə gənc dünyanın aparıcı universitetlərinə göndərildi (Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi, 2015). Bu proqramın şərti olaraq məzunlar təhsillərini bitirdikdən sonra Vətənə qayıdıb dövlət qurumlarında və ya özəl sektorda müəyyən müddət çalışmalı idilər. Proqram çərçivəsində ümumilikdə 3558 azərbaycanlı tələbə (əsasən bakalavr və magistr səviyyəsində) xaricdə təqaüdlə oxumuşdur. Onların böyük əksəriyyəti təhsili bitirib Azərbaycana dönmüş və müxtəlif sahələrdə işlə təmin edilmişdir. Bu, Azərbaycanda qısamüddətli də olsa “beyin qazanılması” effekti yaratmışdır, yəni gənclər qərbdə keyfiyyətli təhsil alıb qazanılmış insan kapitalını ölkəyə gətirdilər [9]. Hökumət gələcəkdə buna bənzər ikinci bir proqramı 2022-ci ildən etibarən reallaşdırmaqdadır, hədəf 2022-2026-cı illərdə hər il 400 tələbənin xaricdə təhsil almasıdır. Bu yeni proqramda da məzunların geri qayıtması öhdəliyi mövcuddur. Cədvəl 4-də Azərbaycan dövlətinin xaricdə təhsil proqramlarının bəzi nəticələri təqdim edilir.

Cədvəl 4. Azərbaycan dövlətinin xaricdə təqaüd proqramları üzrə nəticələr

Proqram və dövr	Təqaüdlə oxuyanlar (nəfər)	Qayıdış şərti
2007-2015 Dövlət Proqramı	3558 tələbə (bakalavr, magistr)	Bəli - məzunlar minimum 3 il Vətəndə işləməlidir (100% qayıdış öhdəliyi)
2019-2023 Doktorantura proqramı	126 tədqiqatçı (PhD)	Bəli - məzunlar minimum 5 il Vətəndə elmi fəaliyyət göstərməlidir

Cədvəl 4 göstərir ki, Azərbaycan hökumətinin maliyyələşdirdiyi xaricdə təhsil proqramları vasitəsilə xeyli sayda gənc xaricdə oxumuş və geri dönmüşdür. Xüsusilə 2007-2015 proqramı çərçivəsində 3558 tələbə xaricdə təhsil şansı əldə etmişdir. Bu proqram beyin axınının qarşısını almaq üçün proaktiv tədbir idi, çünki tələbələr təhsil bitdikdən sonra ölkəyə dönüb iş təcrübəsi qazanırdılar. 2019-cu ildən başlayaraq isə hökumət doktorantura səviyyəsində kadr hazırlığına da diqqət ayırmış və 126 nəfər gənc tədqiqatçı dünyanın qabaqcıl universitetlərində PhD təhsili almağa göndərilmişdir [9]. Onlar da qarşıdakı illərdə Vətənə qayıdaraq universitetlərdə, elmi institutlarda çalışmağa borcludurlar. Bu kimi proqramlar *beyin axınının profilaktikası* funksiyasını daşıyır: gənclər xaricə getsələr də, qaytarılır və ölkədə qalmağa təşviq edirlər. Bununla yanaşı, Azərbaycan diaspora strategiyasında yeni yanaşmalara ehtiyac olduğu da vurğulanır. Diasporla İş üzrə Dövlət Komitəsinin əsas funksiyaları mədəni əlaqələr və həmrəylik tədbirləri olmuşdur. Lakin artıq komitə və digər qurumlar diasporun iqtisadi-intellektual cəhətdən də səfərbər olunması üçün layihələr üzərində işləyir. 2022-ci ildə təsis edilmiş “Diaspora Gənclərinin Yay Düşərgəsi” kimi təşəbbüslər xaricdə doğulub-böyümüş azərbaycanlı gəncləri Vətənə gətirib burada onlara ölkəni tanımaq, müxtəlif sahələrdə uğur qazanmış həmvətənlərlə görüşdürməyi hədəfləyir. Bu tədbirlər diaspora gənclərinin gələcəkdə Azərbaycanla əlaqəli karyera qurmalarına ilham verməyi nəzərdə tutur.

Beyin axınının miqyasına dair ölkədə birmənalı statistika aparmaq çətindir, çünki bir çox hallarda mütəxəssislər ölkəni tərk edərkən rəsmi qeydiyyatdan çıxır. Bununla belə, dolayısı indikatorlar beyin axınının son illərdə artdığını göstərir. Fund for Peace təşkilatının “Human Flight and Brain Drain” indeksi üzrə Azərbaycan 2000-ci illərin sonunda daha yaxşı vəziyyətdə idisə, 2015-dən sonra göstəriciləri zəifləyib [9]. Xüsusən pandemiyadan sonrakı dövrdə (2021-2023) bir çox gənc mütəxəssisin xaricə köç etməsi tendensiyası müşahidə edilir (OC Media, 2022 xəbər analizləri). Bunun səbəbləri sırasında ölkə daxilində iş yerlərinin ixtisaslı gənclərin gözləntilərinə tam cavab verməməsi, maaşların rəqabətqabiliyyətli olmaması, bəzi sahələrdə innovasiya mühitinin zəifliyi kimi amillər var. Lakin digər tərəfdən, Azərbaycanın öz ixtisaslı diasporundan faydalanmaq imkanları da yaranır. 2020-ci ildə Vətən müharibəsi nəticəsində işğal altındakı torpaqlar azad edildikdən sonra ölkədə yeni iqtisadi quruculuq dönəmi başlayıb. Qarabağın bərpası, qeyri-neft sektorunun inkişafı üçün xaricdəki mütəxəssislərin cəlbı aktualdır. Prezident tərəfindən 2022-ci ildə imzalanmış “Xarici yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin cəlb olunması haqqında” Fərman daha çox əcnəbi mütəxəssisləri

hədəflərsə də, ümumilikdə hökumətin kadr çatışmazlığı məsələsinə diqqət yetirdiyini göstərir. Həmin fərmana əsasən, xaricdən gələn yüksək ixtisaslılara viza və iş icazəsində sadələşdirilmiş rejim tətbiq ediləcək, onlara və ailələrinə bir sıra güzəştlər veriləcəkdir. Şübhəsiz, bu addımlar diaspora nümayəndələri üçün də eyni dərəcədə əlverişli ola bilər, xaricdə Azərbaycan vətəndaşı olub mütəxəssis qismində qayıdanlara da oxşar şərait yaradılmalıdır.

Azərbaycan diasporunun inkişafda roluna dair nümunələr də vardır. Məsələn, diaspor investisiyaları: bir sıra azərbaycanlı iş adamları xaricdə qazandıqları kapitalı vətəndə layihələrə yatırır. Son illərdə informasiya texnologiyaları sahəsində diaspora investisiyası ilə yaradılan startaplar və ya Bakı şəhərində açılan beynəlxalq standartlı özəl təhsil müəssisələri var (maliyyəçiləri diasporadandır). Bundan əlavə, diaspora Azərbaycan həqiqətlərinin dünyaya çatdırılmasında, lobbicilik fəaliyyətində önəmli işlər görür ki, bunun siyasi faydası vardır. Lakin iqtisadi və elmi faydanı artırmaq üçün hələ böyük potensial reallaşmamış qalır.

Nəticə. Aparılmış təhlil göstərir ki, beyin axını Azərbaycanın insan kapitalı üçün ciddi təhdid olmaqla yanaşı, düzgün yanaşma ilə beyin qazancına çevrilə biləcək bir fenomendir. Diaspor strategiyaları bu dönüşümün əsas aləti ola bilər. Qlobal nümunələrdən görünür ki, yüksək ixtisaslı kadrların geri cəlbə üçün kompleks və davamlı tədbirlər lazımdır: təkcə çağırışlar etməklə vətənpərvərliyə səslənməklə iş bitmir, eyni zamanda rəqabətqabiliyyətli şərait yaratmaq zəruridir. Çin, Malayziya, Hindistan, Koreya kimi müxtəlif ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, diaspora üzvlərinin geri dönməsi üçün onlara layiqli iş imkanı, yaşayış şəraiti, maddi və sosial təminatlar təklif edilməlidir.

Azərbaycan üçün yüksək ixtisaslı diasporanın geri cəlbə xüsusi önəm daşıyır, çünki ölkə post-neft dövründə iqtisadiyyatını şaxələndirmək, innovasiya və texnologiyaya əsaslanan inkişaf yoluna keçmək istəyir. Bu yolda isə ən vacib məqam insan resurslarıdır. Xaricdə təhsil almış, beynəlxalq təcrübə qazanmış azərbaycanlı mütəxəssisləri əgər cəlb edə bilsək, ölkənin modernləşməsinin lokomotivi ola bilərlər.

Məqalə çərçivəsində Azərbaycan üçün yüksək ixtisaslı kadrların geri cəlbə modeli təklif olunur. Bu model bir-birini tamamlayan bir neçə istiqamətdən ibarətdir (Cədvəl 5). Cədvəl 5 Azərbaycan üçün geri cəlbə modeli çərçivəsində beş əsas istiqaməti vurğulayır. Birinci istiqamət olaraq iqtisadi stimullar dayanır - diaspora mütəxəssisinin geri dönüb burada qazanacağı maddi gəlir, əldə edəcəyi güzəştlər onun xaricdəki vəziyyəti ilə rəqabət aparmalıdır. Məsələn, əgər ixtisaslı bir mühəndis hazırda Avropada ildə 60 min dollar qazanırsa, onu Azərbaycana cəlb etmək üçün ya yaxın səviyyədə maaş, ya da digər maliyyə avantajları (daha ucuz yaşayış, vergisiz gəlir və s.) təqdim olunmalıdır. İkinci istiqamət karyera imkanlarıdır - Azərbaycanda diaspora kadrları üçün maraqlı layihələr, yüksəliş perspektivi olmalıdır. Məsələn, təcrübəli bir azərbaycanlı həkim qayıdıb burada ən son texnologiyalı klinikada çalışa biləcəyini, yaxud bir alim modern laboratoriya qurmaq imkanı əldə edəcəyini görsə, qərarı müsbət olar. Üçüncü istiqamət reintegrasiya dəstəyidir, yəni qayıdanların ilk dövərdə üzvləşə biləcəyi çətinlikləri minimuma endirmək. Bura yaşayış yeri tapmaq, ailənin uyğunlaşması, yerli mühiti anlamaq kimi məqamlar daxildir. Dövlətdən bu mərhələdə "hamiliyə götürmə" addımları gərəkdir -

məsələn, qayıdan kadra individual kurator təyin edib onun yerləşməsinə, bürokratik işlərinə yardım etmək olar. Dördüncü, şəbəkələşmə və məlumatlandırma vacibdir: diaspora ilə rabitə güclü olmalıdır ki, onlar ölkədəki yeniliklərdən xəbərdar olsun, həm də özləri bir-biri ilə təcrübə mübadiləsi aparsınlar. Bu məqsədlə onlayn platformalar (məsələn, “Azerbaijan Diaspora Professionals Network”) qurula bilər, orada həm vakansiyalar, həm layihə çağırışları paylaşılmalıdır. Beşinci istiqamət isə daxili islahatlar, bəlkə də ən əsas şərtidir - əgər ölkə daxilində mühit dəyişməzsə, yuxarıdakı addımlar yetərincə səmərə verməyəcək. Yəni ölkə daxilində elə şərait yaradılmalıdır ki, həm geri qayıdan qalmaq istəsin, həm də hazırda burada olan gənc mütəxəssis xaricə getməyi planlamasın. Bu isə genişmiqyaslı bir məsələdir - idarəetmə islahatlarından tutmuş təhsil, səhiyyə sisteminin inkişafına qədər çox işi ehtiva edir.

Cədvəl 5. Yüksək ixtisaslı diaspor kadrlarının geri cəlbə modeli - əsas istiqamətlər

İstiqamət	Təsvir və tədbirlər
İqtisadi stimullar	Geri dönmə mütəxəssislər üçün vergi tətilləri (misal üçün, ilk 5 il gəlir vergisindən azadolma); Startup qurmaq istəyənlərə güzəştli kreditlər və qrantlar verilməsi.
Karyera imkanları	Akademik sahədə diaspor alimlərinə universitetlərdə xüsusi kvotalar (laboratoriya açmaq imkanı ilə); Dövlət və özəl müəssisələrdə ən azı mütəxəssis vəzifəsindən başlamaq üçün şəraitin yaradılması.
Reintegrasiya dəstəyi	Geri qayıdanların yerli mühitə uyğunlaşmasını asanlaşdırmaq üçün bürokratik prosedurların minimallaşdırılması, mənzil təminatında kömək (məsələn, 4%-lik ipotekanın xaricdə təhsil alıb qayıtmış və yerli müəssisədə ən azı 3 il işləmiş mütəxəssislərə də şamil edilməsi).
Şəbəkələşmə və məlumatlandırma	Diasporada mütəxəssislərin qeydiyyat bazasının yaradılması, onlarla daimi ünsiyyətin saxlanılması; mütəmadi diaspora forumları, job fair (vakansiya yarmarkaları) təşkil edərək Vətəndəki imkanlar barədə məlumatlandırma; uğurla qayıtmış diaspora üzvlərini mediada tanımaq, digərlərinə nümunə göstərmək.
Daxili islahatlar	Ölkə daxilində innovativ mühitin gücləndirilməsi – universitetlərin və elmi-tədqiqat müəssisələrinin maliyyələşməsini artırmaq, əmək bazarında şəffaflıq və ləyaqətli çalışma mühitini təmin etmək, korrupsiyaya qarşı mübarizə; yəni “çıxmağa vadar edən” səbəbləri azaltmaq.

Nəticə etibarilə, Azərbaycanın diaspor strategiyasında yeni mərhələyə keçid zəruridir. Beyin axınının qarşısını almaq və diaspor vasitəsilə intellektual kapitalı ölkəyə cəlb etmək üçün müasir və kompleks yanaşma tətbiq olunmalıdır. Bu məqalədə təklif olunan model konseptual çərçivədir və onun uğuru təbii ki, icra detalları ilə müəyyən olunacaq. Vacib olan odur ki, həm dövlət qurumları, həm özəl sektor, həm də diaspora nümayəndələrinin özləri bu prosesdə fəal iştirak etsinlər. Diaspora - əgər düzgün strategiya həyata keçirilərsə, vətən üçün bir itki yox, qazanc mənbəyinə çevrilə bilər. Bu strategiya isə qarşılıqlı fayda prinsipinə dayanmalıdır: geri qayıdan yüksək ixtisaslı mütəxəssis vətəndə dəyər qazanmalı, vətən də ondan dəyər qazanmalıdır.

Hər bir diaspora üzvünü geri qaytarmaq nə realdır, nə də lazım. Bəzi mütəxəssislər xaricdə qalaraq da Azərbaycana faydalı ola bilər (məsələn, xaricdə nüfuzlu mövqeyə gəlib

azərbaycanlı gənclərə dəstək olmaqla, investisiya cəlb etməklə və s.). Ona görə də, diaspora strategiyamız ikitərəfli olmalıdır: 1) kimlərin qayıtması məqsəduyğundur - onları geri gətirməyə çalışmaq; 2) qayıtmaq istəməyənlərin isə vətənlə bağını möhkəmləndirib onlara uzaqdan da olsa töhfə vermək imkanı yaratmaq. Bu yanaşma nəticəsində beyin axınının mənfi təsirləri minimuma enəcək, Azərbaycanın qlobal miqyasda insan kapitalı şəbəkəsi formalaşacaqdır.

Əmək miqrasiyası və diaspora strategiyalarının kəsişməsində yüksək ixtisaslı kadrların geri cəlbi məsələsi Azərbaycanın uzunmüddətli inkişafı üçün strateji əhəmiyyət daşıyır. Bu sahədə atılacaq addımların təsiri bir neçə ildən sonra özünü göstərə bilər - geri dönməyənlər hər bir alim, həkim, mühəndis ölkədə yeniliklərə təkan verə, onlarla gəncin yetişməsinə mentorluq edə bilər. Deməli, bu prosesə həm maddi, həm mənəvi yatırım etmək gələcəyə yatırım deməkdir.

Ədəbiyyat

1. Beine M., Docquier F., Rapoport H. (2008), Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers. *Economic Journal*, Vol.118, No.528, 631-652.
2. Cassarino J.P. (2004), Theorising return migration: The conceptual approach to return migrants revisited. *International Journal on Multicultural Societies*, Vol.6, No.2, 253-279.
3. Docquier F., Rapoport, H. (2012), Globalization, brain drain and development. *Journal of Economic Literature*, Vol.50, No.3, 681-730.
4. European Union Global Diaspora Facility (EUGDiF) (2023), Diaspora engagement country profile: Malaysia.
5. Gurbanov S. (2014), Migration and brain drain: Survey for the Azerbaijan economy. *Journal of Qafqaz University - Economics and Administration*, Vol.2, No.1.
6. Kapur D. (2010), *Diaspora, Development and Democracy: The Domestic Impact of International Migration from India*. Princeton University Press.
7. Meyer J.B. (2001), Network approach versus brain drain: Lessons from the diaspora. *International Migration*, Vol.39, No.5, 91-110.
8. Saxenian A. (2006), *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Harvard University Press.
9. Walsh-Zamanbayova M. (2023), Reversing the impact of brain drain in Azerbaijan. Institute for Development and Diplomacy, Analytical Policy Brief, ADA University.
10. United Nations (2020), *International migrant stock 2020: Country profile - Azerbaijan*.
11. Yoon B.S. (1992), Reverse brain drain in South Korea: State-led model. *Studies in Comparative International Development*, Vol.27, No.1, 4-26.
12. Zweig D., Wang, H. (2013), Can China bring back the best? The communist party organizes China's search for talent. *The China Quarterly*, Vol.215, 590-615.