

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM

Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola

Doktori (PhD) disszertáció

**A magasan képzett kivándorlók tudásátadásba való bevonásának
lehetőségei szülőhazájukban: Palesztina esete**

Tézisfüzet

Témavezető:

Dr. habil. Pásztor Szabolcs

Nemzeti Közzolgálati Egyetem

Készítette:

Saqer Sulaiman

Budapest

2020

1. A téma relevanciája és aktualitása

A magasan képzett migránsok fejlődéshez és tudásátadáshoz való hozzájárulása pozitív hatást gyakorol a származási országban az emberi erőforrásokra, valamint a gazdasági fejlődésre. A fejlődés tekintetében a magasan képzett munkaerő kivándorlása, amelyet a köznapi nyelvben agyelszívásként (brain drain) jellemeznek, nem feltétlenül vezet a tudás és tehetség elvesztéséhez. Az agyelszívás visszafordítása lehetséges, ha a szakképzett diaszpórát bevonjuk a tudásátadásba és kapacitásépítésbe. Ezenfelül „a diaszpóra tudáshálózata azáltal, hogy az emberi erőforrások elvesztését egy kibővült hálózat távoli, de elérhető forrásává alakította, az intellektuális kapacitásnyerés („brain gain”) tehetségkörforgásának kialakulását eredményezte”¹. A magasan képzett elvándorlók tudásátadásba és szülőhazájuk fejlesztésébe való bevonása egy alapvető és lényeges kérdés. Általánosságban, két modell létezik a diaszpóra tehetségének és tudásának visszaforgatására a szülőhazájukba, így intellektuális kapacitásnyeréssé alakítva az agyelszívást. „Az első kivándorló visszatérése az anyaországba (visszatérés lehetősége). Ugyanakkor a második lehetőség az ő távoli mobilizációjukkal és fejlesztésbe való bevonásukkal érhető el (diaszpóra lehetőség)”².

Történelmi értelemben a palesztin diaszpóra világ majdnem minden pontján megtalálható. Az izraeli–palesztin konfliktusból adódó éveken át tartó erőszak és háborúk palesztinok millióinak kizorítását és elvándorlását eredményezte. A hosszú időn át tartó szétszóródás és megszállás miatti korlátozások akadályozták a külföldön lévő palesztinok visszatérését hazájukba, így a fejlődéshez való hozzájárulásukat is. Valójában a szakképzettek migrációja és a fejlődés közötti kapocs máig gyenge Palesztina esetében. Ugyanakkor a Palesztin Nemzeti Hivatal megalapítása után a palesztin diaszpóra és a magasan képzett kivándorlók valamelyest hozzájárultak a tudás átadásához és kapacitásépítéshez szülőhazájukban. A palesztin eset sajátossága, mint továbbra is megszállás alatt álló ország, amely gátolja a külhoni palesztinok tartós hazatérését, hogy a magasan képzett kivándorlók ideiglenes visszatérése tűnik lehetséges

¹ Kuschminder, K. (2011). *The Role of the Diaspora in Knowledge Transfer and Capacity Building in Post-Conflict Settings: The Temporary Return of Qualified Nationals to Afghanistan IS Academy Migration Policy Report No. 1, December 2011, p. 12.*

² Meyer, J. B., & Brown, M. (1999). *Scientific diasporas: A new approach to the brain drain. Management of Social Transformations (MOST) Programme, p. 11.*

és realiztikus elképzelésnek, amellyel a szakképzett palesztin diaszpóra tapasztalata és tudása hasznosítható lehet.

Mivel az ideiglenes és cirkuláris migráció aktualitása az egész világon növekszik, különösen az agyelszívástól szenvedő országok esetében, ahol a magasan képzett kivándorlók tudásátadására egyre nagyobb szükség van, az ilyen jellegű közreműködés és hatásainak tanulmányozása és mérése alapvető fontosságú. A témát Palesztina példáján keresztül járjuk körül, amely társadalmi-gazdasági tényezők szempontjából egyedülálló. Jelen dolgozatban megvizsgáljuk a bevonás módjait és a palesztin magasan képzett kivándorlók tudásátadáshoz való hozzájárulását befolyásoló tényezőket, valamint feltárjuk az ilyen jellegű közreműködés hatásait a hazai intézményekre, a palesztin emberi erőforrásokra, illetve magukra az elvándorlókra.

2. Problémafelvetés és kutatási célok

Ciszjordánia és a Gázai övezet számára problémát jelent a szakképzett diaszpóra alacsony hozzájárulása a fejlődéshez és tudásátadáshoz. Nem kétséges, hogy „a visszatérés nehézségei Palesztinába a megszállás okán gátolják a szakképzett diaszpóra hozzájárulását a tudásátadáshoz. Ez kérdéseket vet fel azzal kapcsolatban, hozzá tudnak-e járulni az állam építéséhez és fejlesztéséhez szülőhazájukban”³. Valójában voltak arra kezdeményezések, hogy ideiglenes visszatérés keretében bevonják a diaszpórát és a magasan képzett kivándorlókat a tudásátadásba és fejlesztésbe. Sajnos azonban néhány kivételtől eltekintve a diaszpóra legtöbb hozzájárulása a tudásátadáshoz hazájukban inkább a nemzetközi szervezetek, mintsem az arab kormányok kezdeményezései eredményeképpen történtek, és ezek az erőfeszítések nem is folytatódtak/haladtak előre.

Bár az elmúlt évtizedekben jelentősen növekedett az elérhető szakirodalom mennyisége a szakképzett diaszpóra fejlesztésbe és tudásátadásba való bevonása kapcsán az anyaországokban, a téma sem a palesztin elméleti, sem az empirikus kutatásokban nem kapott elég figyelmet. A korábbi migrációkutatások három fő témakörre fókuszáltak: a visszatérők demográfiai és társadalmi tulajdonságaira, illetve a migrációra és annak a gazdasági és társadalmi osztályok alakulására kifejtett hatásaira. A jelen dolgozatban ezt a hiátust igyekszünk kitölteni az összetevők empirikus vizsgálatával. A korábbi kutatások egy

³ *League of Arab state, (2008). Regional report about the migration of the Arab Labour, Arab brain drain bleeding or opportunities. Cairo. Policy Management of Population, Expatriates and migration / social sector. P. 95*

kivételével nem vizsgálták a tudásátadás témáját, ám az az egy sem vizsgálta mélyrehatóan, illetve minden dimenziójában a kérdést. Ugyancsak nem vette figyelembe a magasan képzett elvándorlók tudásátadáshoz kapcsolódó hozzájárulásait befolyásoló tényezőket, és nem mérte a hozzájárulások hasznosságát az intézmények és humán erőforrás szintjén. Ezzel megnőtt az igény a további kutatások iránt, amelyek a téma eddig nem vizsgált dimenzióit tanulmányozzák. Jelen tanulmányban tehát az ilyen komponensek empirikus vizsgálatával kívánjuk ezt a hiányt pótolni.

Ezenkívül a disszertáció további céljai a következők:

- i.* Információk gyűjtése a magasan képzett elvándorlók anyaországi tudásátadásban való részvételével kapcsolatos döntéseit befolyásoló tényezőkről.
- ii.* Azon módok megvizsgálása, amelyekkel a magasan képzett elvándorlók tudást adtak át Palesztinának.
- iii.* Annak vizsgálata és kiértékelése, hogy vannak-e olyan eljárások és ösztönző csomagok, amelyek a magasan képzett palesztin elvándorlókat szülőhazájukban tudásátadásra ösztönzik.
- iv.* Egy általános egyetértés kidolgozása a magasan képzett elvándorlók anyaországi tudásátadásának megvalósíthatóságáról.
- v.* Kontextusba helyezni a diaszpóra bevonása iránti növekvő érdeklődést. Mindezek mellett a jelen tézis célja kialakítani egy modellt, amellyel fenntarthatóan és intézményesítve vonhatók be a magasan képzett elvándorlók a tudásátadásba szülőhazájukban.
- vi.* Palesztina nemcsak hogy nem látta előnyét a körkörös migrációnak, illetve a külföldről származó jövedelmek és szakértelem visszaáramlásának, hiányzik a különféle akadályok és mozgatórugók átfogó ismerete is, amelyek a szakképzett diaszpóra felhalmozott tudásának átadását befolyásolják. A jelen tézisben tehát ki kívánjuk terjeszteni a szakképzett diaszpóra tudásalapját és szerepüket a fejlődésre és intézményi fejlesztésre, továbbá tanulmányozzuk a szakképzett diaszpóra potenciálját hasznosító irányelveket.

3. Hipotézisek

A disszertáció alapvetően a fent említett kutatási kérdéseket járja körül a következő három hipotézis alkalmazásával:

1. hipotézis (H1): A magasan képzett elvándorlók tudásátadásba való bevonása nem egy jelenleg is zajló, átlagos folyamat; gyakran egyénileg vagy nemzetközi szervezetek közreműködésével valósul meg, közös nemzeti irányelv és elképzelés nélkül.

2. hipotézis (H2): Jelentős eltérések vannak a húzó és toló tényezők (push and pull factors) hatását tekintve Palesztinában, és a palesztin magasan képzett elvándorlókat konkrét tényezők motiválják, hogy részt vegyenek a fejlesztés és tudásátadás folyamataiban, szülőhazájukban.

3. hipotézis (H3): A palesztin magasan képzett munkaerő körkörös és visszatérő migráció általi mozgósítása jelentősen javítja a palesztin intézmények kapacitását, különösen a humán erőforrást tekintve.

4. Kutatási terv és stratégia

A kutatási terv valójában adatgyűjtésre és analízisre vonatkozó feltételek összessége, melyben a kutatás céljának relevanciáját összekapcsolják annak racionális kivitelezhetőségével (Kothari & Garg, 2014: 29)⁴. „A kutatási terv minden esetben azokat a lépéseket írja le, amelyet követni terveznek a kutatás során”⁵. A kutató a leíró-analitikus megközelítést alkalmazta, mivel a téma diagnosztizálásához ez a legmegfelelőbb szemléletmód. Az első fázisban a kutató a témában releváns szakirodalmat tanulmányozta, direkt és indirekt módon; adatokat és információkat gyűjtött a kutatáshoz, mind kiadott, mind kiadatlan forrásokból, többek között könyvekből, hírlevelekből, kormányzati és civil szervezetek jelentéseiből, valamint az internetről és különböző weboldalakról.

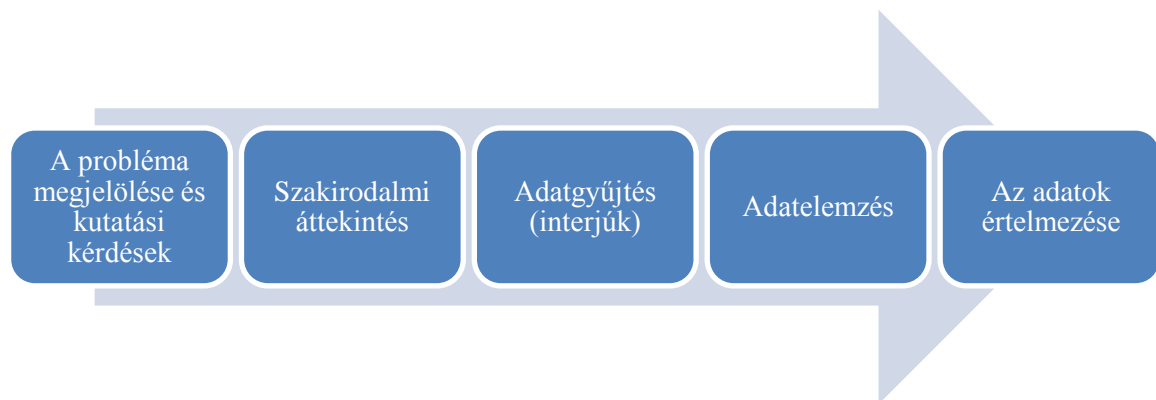
A kutató kvalitatív és kvantitatív megközelítéseket is alkalmazott, és főként az elsődleges forrásokra helyezte a hangsúlyt, kérdőívek és interjúk eszközök („lágymutatók”) használatával. Az indikátorok forrásai nemzetközi szervezetek, mint például az IOM, a

⁴ Kothari, C. R., & Garg, G. (2014). *Research Methodology: Method and Techniques*. Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers. 494, P. 29.

⁵ McNabb, D. E. (2018). *Research Method for Public Administration and Non-profit Management*. New York and London: Routledge. 543, P. 105

Világgazdasági Fórum globális versenyképességi indexe, illetve korábbi kutatások (Siar, 2012, Williams és Balaz 2005, Williams és Balaz 2004 & Kuschminder et al., 2014). A kutatás lefolytatása Creswell (2012)⁶ tudományos kutatási lépéseinek figyelembe vételével történt, amelyek a következők: a probléma leírása, az irodalmak tanulmányozása, a kutatás céljának meghatározása, adatgyűjtés és végül az adatok elemzése és értelmezése. (p. 7.) Ezen megközelítésnek megfelelően a kutatási kérdések (kérdőívek) megszerkesztésük után szétosztásra kerültek a célcsoportban, majd visszagyűjtést követően az SPSS statisztikai program segítségével történt az elemzés, az utolsó lépés pedig a válaszok és következtetések levonása volt (1. ábra).

1. ábra: A kutatás terve és lépései



Forrás: A szerző saját összeállítása

5. Következtetések és megállapítások

A kérdőívek és interjúk eredményei fontos tényekre világítottak rá a palesztin szakképzett diaszpóra szülőhazájában történő fejlesztéssel és tudásátadással kapcsolatban. Külön szeretném felhívni a figyelmet a bevonás gyengeségeire és erősségeire, amelyek az adatok elemzése során kerültek felszínre. Ezekkel megtalálhatjuk a szükséges megoldásokat a gyenge pontok esetében, és hangsúlyozhatjuk az erősségeket is. Ugyanezen gondolatmenet mentén a lehetőségek és veszélyek is megállapításra kerültek. A SWOT-elemzés struktúrája alapján a főbb következtetéseket a következő pontok alatt kategorizáljuk: erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek.

⁶ Creswell, John. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. Fourth ed. Boston: Pearson, 204-35, p. 7.

5.1. Erősségek

- i. *A tudásátadás fontosságára vonatkozó nagymértékű tudatosság.* Az eredmények szerint a magasan képzett elvándorlók és döntéshozók alapvetően és mélyen egyetértenek abban, hogy a szakképzett palesztin diaszpóra fejlesztésbe és tudásátadásba való bevonása rendkívül fontos a szülőhazájukban. A szakképzett diaszpóra pedig kötelességének érzi, hogy visszatérjen és átadja hazájában azt a tudást és tapasztalatot, amelyet külföldön szerzett.
- ii. *A tudásátadásra és fejlesztésre való nagyfokú hajlandóság szülőhazájukban.* Az eredmények azt mutatták, hogy a magasan képzett palesztin elvándorlók szívesen térnek haza és vesznek részt önkéntes alapon a palesztin intézmények építésében, illetve osztják meg tudásukat a palesztin közösséggel. Ez az erős hajlandóság főként érzelmi alapon jön létre, mivel kötelességüknek érzik, hogy segítsék közösségeiket.
- iii. Az eredmények szerint a tudásátadásban való részvételnek a magasan képzett palesztin elvándorlók körében két fő módja van: *a személyes kezdeményezések, valamint a nemzetközi szervezetek.* Több év külföldi tartózkodás után egyes palesztinok elkezdtek azon gondolkodni, hogyan tehetnének eleget kötelezettségeiknek, és elkezdtek olyan módok után kutatni, amellyel hozzájárulhatnak országuk fejlődéséhez. Másoknak nemzetközi szervezeteken és olykor diaszpóraegyesületeken keresztül van lehetőségük erre.
- iv. *Széleskörű, erős társadalmi hatások.* Az egyik szembeűnő eredmény azt mutatta, hogy a magasan képzett palesztin elvándorlók nemcsak tudományosan, akadémiai szinten hatottak közösségükre, hanem társadalmi és viselkedési szempontból is.
- v. *A nemzetközi munkakörnyezet kiváltsága és előnyei.* A külföldi élet olyan lehetőségeket és kiváltságokat ad a magasan képzett palesztin elvándorlóknak, mint például a külföldi állampolgárság, új ismeretek és tapasztalatok szerzése és a nemzetközi szervezetekkel való munka lehetősége. Ezeknek az előnyöknek köszönhetően nő a magabiztosságuk, részt tudnak venni a körkörös migrációban, és átadhatják tudásukat szülőhazájukban.

vi. *A szolidaritás szerepe.* A palesztin diaszpóra szolidaritást vállal egymással az új bevándorlók munkájának segítésében és a külföldi palesztin közösségekbe való integrálásában.

5.2. Gyengeségek és javítandó területek

- i. *A bevonás nem szisztematikusan történik.* A palesztin próbálkozások a diaszpóra tudásátadásba való bevonására egyelőre szerények. Ebben a tekintetben kulcskérdés, hogy a bevonás a palesztin hivatalos intézményektől távol, módszeres kormányzati intézkedések hiányában történik.
- ii. *Korlátozott nemzeti kapacitás és erőforrások.* Annak ellenére, hogy a palesztin intézményeknek szándékában áll kamatoztatni a szakképzett diaszpóra tudását, limitált erőforrásaik és fejletlen infrastruktúrájuk ezt megnehezíti. Emellett a felvevő kapacitásuk sincs teljesen felkészülve arra, hogy kihasználják a szakképzett elvándorlók szaktudását. Magától értetődő, hogy az állami intézmények kevésbé állnak készen az ilyen szaktudás kiaknázására.
- iii. *Az anyaország fejletlen intézményi háttere.* Egyéni szinten a megvalósíthatóság és az előnyök jelentősebbek, mint kollektív szempontból, amely azt jelzi, hogy a palesztin intézmények még mindig le vannak maradva és kihívásokkal küzdenek a tudás kihasználása és terjesztése területén, különösen az implicit tudást tekintve.
- iv. *A nagykövetségek nem megfelelő hatékonysága a témában.* Látható, hogy a palesztin diaszpóra-egyesülés szerepe továbbra is mérsékelt a magasan képzett elvándorlók mozgósításában a hazai fejlesztéseknél. Ezen a téren a palesztin nagykövetségek nem teljesítenek valami jól. Igazából az eredmények szerint a nagykövetségek nem rendelkeznek semmilyen adatbázissal a külhoniakról, ami kérdéseket vet fel a nagykövetségek szerepét illetően.
- v. *A diaszpórával kapcsolatos intézmények eredménytelensége.* A palesztin diaszpórával kapcsolatos intézmények nem egységesek, funkcióik átfedéseket mutatnak, az összehangoltságuk nem megfelelő. Valójában a kivándorlásirányítási funkcióik több különböző iroda és résztvevő fél között oszlanak meg, amely gyakran vezet az információátadás hiányához.

- vi. *Hivatalos törekvések hiánya.* A szakképzett diaszpóra visszavonására való erőfeszítések máig csekélyek és nem egységesítettek. Az eredményekből úgy tűnik, nem létezik a szakképzett palesztin diaszpóra visszacsábítására irányuló ösztönző politika. Példaként, a Palesztina semmilyen ösztönzőt nem kínál a magasan képzett visszatérőknek, akik letelepedtek Palesztinában. Amikor azonban vannak ösztönzők, azok gyakran egyéni vagy belső jellegűek, amelyeket nem az állam, hanem a fogadó intézmény biztosít.
- vii. *Nem megfelelő monitorozó és értékelő rendszer.* A külföldről hazaérkező képzett munkaerő teljesítménye monitorozásának és értékelésének alacsony szintje szintén észrevehető hiányosság a fejlesztés és az tudásátadásba való bevonás terén. Az eredmények szerint hiányzik a monitorozás és nyomon követés, különösen nemzeti és minisztériumi szinten – néhány kivétellel, mint például az Egészségügyi Minisztérium.
- viii. *Korlátozott előnyök.* Mindent egybevetve elmondható, hogy a palesztinok nem hasznosítják a szakképzett diaszpóra nyújtotta előnyöket, és több tekintetben lehetne még javítani a rendszeren.

5.3. Lehetőségek

- i. *Nemzetközi programok* a szakképzett diaszpóra bevonására különböző területeken a tudás és tapasztalatok átadásába szülőházájukban.
- ii. *A segítő programok szerepe.* Az eredmények azt mutatták, hogy az európai országok, az USA és Kanada hozzájárulása a legnagyobb. Ez láthatóan az olyan segítő tényezők elérhetőségének köszönhető, mint például a nemzetközi szervezetek tudásátadásra irányuló programjai, illetve az itt található diaszpóra. Az ilyen országok útlevelének megszerzése szintén elősegíti a körkörös migrációt. Azonban legjelentősebb a kettős állampolgársággal rendelkezők hozzájárulása, mivel ők szabadon és egyszerűen utazhatnak a megszállt palesztin területeken belül és kívül is.
- iii. Egyes *diaszpóraegyesületek* aktívan részt vállalnak a tudásátadási programok szervezésében. Továbbá volt néhány példa a nemzetközi szervezetek és diaszpóraegyesületek közötti együttműködésre is.
- iv. *Az otthoni kultúra nosztalgiája.* Sok külföldi palesztin szívesebben látná gyermekeit Palesztinában felnőni, ahol kapcsolatban maradhatnak szülőházájuk normáival és kultúrájával.

5.4. Veszélyek

- i. A palesztinok számára a legfőbb akadály továbbra is a *foglalkozási korlátozások* megléte, amibe beleértendő a megszállt palesztin területeken belüli és kívüli tudásátadás, valamint mozgás is.
- ii. Az *instabil politikai környezet és kevés lehetőség* korlátozza a palesztin kormány azzal kapcsolatos erőfeszítéseit, hogy több magasan képzett palesztint mozgósítsanak és ösztönözzék hazatérésüket, illetve elősegítsék a körkörös migrációba való bekapcsolódást szülőhazájuk és a fogadó országok között.
- iii. A palesztin intézmények *rossz gyakorlatairól és a korrupcióról való hiedelmek* szintén negatívan befolyásolják a magasan képzett palesztin elvándorlók arra vonatkozó döntéseit, hogy részt vegyenek szülőhazájukban a tudásátadásban.
- iv. *Szervezetlen és széttördelt diaszpóra.* Ezek mellett a nagykövetségek és a közösségek közötti kapcsolat gyakran nincs harmóniában, ami aláássa ezen közösségek elérését.
- v. *Életszínvonal- és fizetésbeli különbségek* az anyaország és fogadóország között. A palesztin intézmények nem tudnak olyan szakértői béreket kínálni, mint ami a fogadó országokban elérhető. Jelentős különbségek mutatkoznak a munkahelyi környezetet illetően is. Ezek a különbségek az oktatás és egészségügyi ellátás színvonalában is megmutatkoznak. Sok fogadó országban számos olyan társadalmi és egészségügyi eredmény és fejlett oktatási rendszer érhető el, amely Palesztinában teljesen hiányzik.

6. Új tudományos eredmények

- i. *Kétirányú folyamatok.* A jelen kutatásban megállapításra került, hogy a tudásátadás egy kétirányú folyamat. A magasan képzett elvándorlók nemcsak tudásszolgáltatók, hanem ők is új tapasztalatokat szereznek. Tanulnak a Palesztinában adódó nehézségek és kihívások leküzdéséből, új ismeretségeket kötnek, és új dolgokat tanulnak meg saját országukról.
- ii. *Az egyetemek, civil szervezetek és a magánszektor tudják leghatékonyabban felhasználni a szakképzett palesztin elvándorlók nyújtotta forrásokat.* Ebben valójában előrébb járnak

az állami intézményekhez képest. Az állami intézmények közül a legjobban az egészségügyi létesítmények teljesítettek e tekintetben.

- iii. A magasan képzett elvándorlók tudásátadása jelentős hatással bírt a kapacitásépítésre Palesztinában, azonban ezek a hatások főként a humán erőforrásra vonatkoznak, sem mint a palesztin intézményekre.*
- iv. A szakképzett diaszpóra részvételi hajlandóságát bizonyos tényezők jobban befolyásolják, mint mások.* Azt találtuk, hogy a legfőbb tényezők a diaszpóra bevonódása szempontjából a nemzeti érzelmek, illetve a fogadó országokban olyan tényezők, mint például a külföldi útlevel és új készségek megszerzése.
- v. Jól definiált diaszpórapolitika hiánya.* A palesztin kormánynak nincs konkrét jövőképe vagy stratégiája abban a vonatkozásban, hogy hogyan építsen hatékony kétirányú kapcsolatokat a külhoni közösségekkel. A döntéshozók körében a képzett diaszpóra bevonása az otthoni fejlesztésekbe továbbra sem élvez prioritást.
- vi. A szakképzett diaszpóra nyilvántartása.* Az eredmények rámutattak, hogy a diaszpóra bevonásának legfőbb gyengesége még mindig a róluk vezetett nyilvántartás hiánya. Egy ilyen nyilvántartás létrehozása és fenntartása sarkalatos kérdés lenne, ha be szeretnék vonni őket a szülőhazájuk fejlesztésébe.
- vii. A keresletvezérelt hozzáállás hiánya,* amely igazodna a képzett palesztin elvándorlók képességeihez és képzettségéhez, illetve a szülőhazájukban fennálló igényekhez. A korábbi tudásátadásra irányuló programok legtöbbször adományozóktól származtak, akik kevesebb állami befolyással bírnak.

7. Szakpolitikai következmények és javaslatok

A képzett diaszpóra lehetséges fejlesztési hatásának teljes kiaknázása érdekében a palesztin kormánynak és intézményeknek az alábbi politikai következményeket és javaslatokat kellene megfontolniuk a diaszpórával való kapcsolat javítása és a magasan képzett palesztin elvándorlók otthoni fejlesztésbe és tudásátadásba való bevonása érdekében:

- i. Határozott stratégia megalkotása a szakképzett palesztin diaszpóra hatékony és fenntartható mozgósítására.*
- ii. Nyilvántartás létrehozása a külhoni palesztin közösségekről.*

- iii. Döntő fontosságú lenne minden szereplő bevonása és egy működő rendszer kiépítésébe, amely magában foglal különböző palesztin feleket is annak érdekében, hogy elérhessék a szakképzett munkaerőt és bevonhassák őket a szülőhazájuk fejlesztésébe, illetve a tudásátadásba.
- iv. A diaszpóraintézmények fenntartásának támogatása és a köztük lévő koordináció szintjének javítása meghatározó fontosságú.
- v. Kvalitatív és kvantitatív elemzések a készségek kereslete és kínálata közötti egyensúly megteremtéséhez.
- vi. Az információáramlás javítása. Az egyik teendő, amelyet a palesztin kormánynak el kellene végeznie, a külhoni palesztinok otthoni helyzetéről való felvilágosítása.
- vii. A programok szigorú monitorozása és értékelése a diaszpóra részvételének ösztönzésére.

8. A szerző publikációi

- i. Sulaimam, S. (2018): Knowledge Management in the Palestinian National Authority Institutions. *International Humanities Studies* 5.1 (2018).
- ii. Sulaimam, S. (2018): Brain Drain in the Arab Countries. Könyvfejezet, A jövő Közigazgatás-tudománya, 2018.
- iii. Sulaimam, S. (2018): Network Governance of Migration Profile in Palestine. *International Humanities Studies* 5.3 (2018).
- iv. Sulaimam, S. (2019): Public Administration in Palestine. *AARMS Journal/ 2019/ vol 18, Issue 1.*
- v. Sulaimam, S. (2019): Risk Management in Palestinian Institutions. *Aeronautical Science Bulletins (RTK)*, 2019/2.

9. Önéletrajz

Saqer Sulaiman az Al-Quds Egyetemen szerezte mesterdiplomáját humán fejlődés és intézményépítés szakon. Korábban a Palesztin Nemzeti Hivatal (PNH) Belügyminisztériuma Fejlesztési és Projekt Osztályának igazgatójaként dolgozott, jelenleg pedig a PNH Kivándorlási és Migrációs Osztályának igazgatója. Emellett az Euromed migrációs projekt nemzeti kapcsolattartójaként is dolgozott Palesztinában. Számos kutatást végzett különböző témákban, például a béke és a konfliktuskezelő szervezetek szerepével kapcsolatban az

erőszakmentesség kultúrájának kialakításában Palesztinában. A civil szervezetek szerepe a nők lehetőségeinek bővítése terén. Palesztina migrációs profiljának hálózati irányítása. A Palesztin Nemzeti Hivatal intézményeinek tudásmenedzsmentje. Útmutatás a civil szervezetek teljesítményének méréséhez. Számos konferencia résztvevője, például: nemzetközi közigazgatási konferencia 2017-ben Romániában, illetve nemzetépítési és kisebbségi jogi konferencia Magyarországon.