

10.33537/sobild.2022.13.2.7

Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 17-01-2022
Kabul edildiği tarih: 25-05-2022
Yayınlanma tarihi: 30-06-2022

Article Info

Date submitted: 17-01-2022
Date accepted: 25-05-2022
Date published: 30-06-2022

**YÜKSEK VASIFLI İŞGÜCÜNÜN GÖÇÜ:
BEYİN GÖÇÜ**

*MIGRATION OF HIGHLY SKILLED WORKFORCE:
BRAIN DRAIN*

Emre SARCAN

Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD,
emre.sarcan@hotmail.com

Anahtar sözcükler

Göç, Beyin Göçü, Beyin Göçü
Politikaları, Yüksek Vasıflı İşgücü
Göçü, Türkiye

Jel Kodları:

F22, J01, J15, J61, O15.

Keywords

Emigration, Brain Drain, Brain
Drain Policies, Highly Skilled
Workforce's Migration, Turkey

Jel Codes:

F22, J01, J15, J61, O15.

Öz

Çalışmada, göç kavramı temelinde vasıflı işgücünün göçü yani beyin göçü olgusu incelenmiştir. Böylelikle göç literatürüne katkı sağlanması amaçlanmıştır. Beyin göçü; ekonomik ve politik gelişmeler, küreselleşme, değişen ekonomik örgütlenme, teknoloji, ulaşım olanakları, birey istek ve ihtiyaçları gibi çeşitli etkenlere bağlı olarak yüksek vasıflı ve iyi eğitim almış meslek gruplarının göç kararları alması sonucu gelişen bir göç türüdür. Bu kapsamda beyin göçü kavramı, beyin göçünün özellikleri, beyin göçünün yönü ve beyin göçünün belirleyicileri; itici ve çekici faktörlerin incelenmesi suretiyle analiz edilmiştir. Ardından Türkiye'nin beyin göçüne ilişkin güncel durumu incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise gelişmiş ülkelerin beyin göçüne ilişkin geliştirdiği istihdam odaklı politikalar ve stratejiler okuyucu ile paylaşılmıştır. Derleme bir çalışma olan bu çalışmada, daha önce yapılmış araştırmalar ışığında beyin göçünün ülkeler arasında bir rekabet alanı olarak ön plana çıktığı, gelişmiş ülkelerin ihtiyaç duyduğu yüksek vasıflı meslek gruplarının göçünün teşvik edildiği tespit edilmiştir. Bu süreçte gelişmiş ülkelerin beyin göçü ile ulusal insan kaynakları stratejilerini bir arada değerlendirerek göç politikalarını şekillendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda, beyin göçünün belirleyicilerinin göç veren ülkeler tarafından analizinin yapılması ve beyin göçüne neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik adımların atılması önerilmektedir. Ülkeler arasında süregelen küresel ekonomik rekabetin beyin göçü hareketlerini de diri tutacağı öngörülmektedir.

Abstract

In this study, the migration of skilled labor-brain drain is examined on the basis of the concept of migration. Thus, it is aimed to contribute to the migration literature. Brain drain; It is a type of migration that develops as a result of migration decisions made by highly qualified and well-educated occupational groups depending on various factors such as economic and political developments, globalization, changing economic organization, technology, transportation opportunities, individual wishes and needs. In this context, the concept of brain drain, characteristics of brain drain, direction of brain drain and determinants of brain drain; analyzed by examining push and pull factors. Then, Turkey's current situation regarding brain drain has been examined. In the last part of the study, employment-oriented policies and strategies developed by developed countries regarding brain drain are shared with the reader. In this study, which is a compilation study, it has been determined in the light of previous studies that brain drain comes to the fore as a competitive field between countries and that the migration of high-skilled occupational groups needed by developed countries is encouraged. In this process, it was concluded that developed countries shaped their migration policies by evaluating the brain drain and national human resources strategies together. As a result of the study, it is suggested that the determinants of brain drain should be analyzed by the emigrant countries and steps should be taken to eliminate the factors that cause brain drain. It is predicted that the ongoing global economic competition between countries will also keep the brain drain movements alive.

Giriş

Disiplinler arası bir araştırma alanı olan göç araştırmaları; ekonomi, politika, sosyoloji ve sosyal hizmet gibi çeşitli bilim alanlarının inceleme odağında yer almaktadır. Bunun nedeni, sayılan bilim alanlarının üzerinde çalıştığı araştırma sorularının yanıtlarının göç araştırmalarının katkılarıyla yorumlanabilmesidir. Bu durum göç hareketlerini açıklamak için geçerlidir. Bu kapsamda göç olgusunun nedenlerini, sonuçlarını ve etkilerini inceleyen teoriler geliştirilmiş, araştırmalar yapılmıştır. Teori ve araştırmalar çerçevesinde göç hareketlerinin dönemlere göre kendine özgü özelliklere sahip oldukları ileri sürülebilecektir. Küreselleşme, teknoloji, ulaşım olanakları, politik ve ekonomik gelişmeler gibi birçok makro etken ile bireysel kararlar göç hareketleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu etkiler sonucunda gerçekleşen göç hareketleri de birbirlerinden farklılaşmaktadır.

Bu çalışmada, göç kavramı temelinde vasıflı işgücünün göçü yani beyin göçü olgusu incelenecektir. Beyin göçü olgusunun incelenmesinin nedeni, modern göç araştırmalarının başladığı tarih olarak gösterilebilecek 1970'li yıllar itibariyle gelişmiş ülkelerin göç politikalarının yüksek vasıflı işgücü odaklı şekillenmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma kapsamında öncelikle beyin göçünün kavramsal arka planı açıklanacaktır. Beyin göçü kavramı, beyin göçünün özellikleri ve beyin göçünün yönü bu bölümde paylaşılacaktır. Ardından beyin göçünün belirleyicileri; itici ve çekici faktörlerin incelenmesi suretiyle analiz edilecektir. Böylelikle beyin göçüne etki eden faktörler üzerinde durulacaktır. Beyin göçünün etkileri, göç veren ülkeler ile göç alan ülkeler özelinde incelenecek, sonuçları paylaşılacaktır. Sonraki bölümde Türkiye'nin beyin göçüne ilişkin güncel durumu incelenecektir. Çalışmanın son bölümünde ise gelişmiş ülkelerin beyin göçüne ilişkin geliştirdiği istihdam odaklı politikalar ve stratejiler okuyucu ile paylaşılacaktır. Derleme bir çalışma olan bu çalışmada daha önce yapılmış araştırmalar ışığında değerlendirmelerde bulunulacak ve ulaşılan sonuçlara bağlı olarak öneriler sunulacaktır. Böylelikle beyin göçü literatürüne katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

1. Beyin Göçü Kavramı

Eğitim düzeyi yüksek, vasıflı işgücünün çalışma ve yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu ülkelere göç etmesi beyin göçü olarak tanımlanabilecektir. Bir dış göç olan beyin göçünde, beyin göçü veren ülkeler genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler iken, göç alan ülkeler genellikle gelişmiş ülkeler olmaktadır. Bu kapsamda beyin göçü uluslararası göç sürecinin bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Beyin göçü, niteliği itibariyle kurallı ve düzenli bir göç türüdür. Kavram ifade ettiği anlam itibariyle olumsuz bir nitelik taşımaktadır. Bunun nedeni, beyin göçünde göç veren ülkenin kaybının, göç alan ülkenin ise kazancının söz konusu olmasıdır. Bu olgu ülkeler arasında nitelikli insan

kaynağının transferi olarak değerlendirilebilecektir. Beyin göçü ile göç eden bireyler anavatanlarında iyi eğitim almış, yüksek vasıflı insanlardan oluşmaktadır. Beyin göçü ile göç eden bireylerin genellikle hekim, mühendis, akademide görev yapan bilim insanları ve hukukçulardan oluştuğu gözlemlenmektedir (Gökbayrak, 2012). Göç veren ülkenin eğitim maliyetine katlandığı bireylerin üretken oldukları bir dönemde göç etmesi, işgücünün ortaya çıkardığı artı değerini göç alan ülkeye doğru gerçekleşmesine neden olmaktadır. Gelişmiş ülkeler, değişen ekonomik yapının ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını kısa vadede beyin göçü ile karşılayarak büyüme ve kalkınma süreçlerini muhafaza edebilmektedirler. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler ise üretken ve yüksek vasıflı işgücünü kaybettiklerinden ekonomik kalkınma ve büyüme süreçleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Beyin göçü ve kalkınma ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar beyin göçünün ülkeler üzerindeki negatif etkilerini doğrular niteliktedir (Gökbayrak, 2008).

Beyin göçünün ülkelere göre etkilerinin olumlu veya olumsuz olarak sınıflandırılmasıyla alakalı olarak literatürde iki farklı görüşün olduğu tespit edilmiştir. Bu görüşler; insanîyetçi ve milliyetçi görüşlerdir. İnsanîyetçi görüşe göre; bilim evrenseldir ve sınır tanımaz, bireylerin insanlığa faydalı olmak için göç etmeleri olumlu bir eylemdir. Milliyetçi görüşe göre ise; beyin göçü ile gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma imkânlarının sınırlandırıldığı savunulmaktadır. Bu yönüyle beyin göçü olumsuz bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Bildirici vd., 2005: 113).

Beyin göçü kapsamında göç eden bireyler genellikle daha iyi yaşam ve çalışma koşulları için göç etmektedirler. Dolayısıyla göç veren ülkeler ile göç alan ülkeler arasında bir gelişmişlik ve refah farkının olması beklenmektedir. Öte yandan, gelişmiş ülkeler arasında da beyin göçü gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle gelişmişlik farkının çok büyük olmasına gerek yoktur.

Beyin göçünün dünyadaki seyri incelendiğinde göçün yönünün genellikle güneyden kuzeye doğru olduğu gözlemlenmektedir. Bunun nedeni kuzey ülkelerinin daha gelişmiş ve daha iyi refah olanakları vaat etmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum kuzey ülkelerini beyin göçü konusunda avantajlı bir konuma getirmektedir. Ancak son yıllarda beyin göçü ve göç hareketliliğinde güneyden güneye hareketlilikler de gözlemlenmektedir.

Beyin göçüne ilişkin literatürde farklı kavramsal yaklaşımlar yer almaktadır. Bu yaklaşımlar yüksek vasıflı ve iyi eğitim almış işgücünün göçünü açıklamak için kullanılmaktadır. Örneğin Khadria (1978), beyin göçünü üç farklı kategoride değerlendirmektedir. Bunlar; *beyin fazlası*, *beyin ihracı* ve *beyin göçüdür*. Beyin fazlasında bir iş alanına ilişkin göç veren ülkenin ihtiyacından fazla işgücü, eğitim politikaları sonucunda üretilmiştir. Dolayısıyla fazla işgücünün diğer ülkelere göç etmesi

işgücü piyasası ve ekonomi için bir sakınca olarak görülmektedir. Beyin ihracında, göç veren ülke stratejisi gereği belirli alanda yetiştirilmiş yüksek vasıflı işgücü diğer ülkelere ihraç edilmekte ve ekonomik amaçlar güdülmektedir. Beyin fazlası ve beyin ihracı olumlu bir niteliğe sahiptir. Çalışmanın asıl inceleme konusu olan beyin göçünde ise, göç veren ülkeler yüksek vasıflı, iyi eğitim almış sınırlı sayıdaki işgücünü kaybetmektedirler. Bu kayıp ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınma süreçleri ile işgücü piyasaları üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu yönüyle beyin göçü diğer yüksek vasıflı işgücü göçünden farklılaşmaktadır (Khadria, 1978).

Beyin göçünün kalıcı veya geçici bir göç olduğuna ilişkin literatürde çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar incelendiğinde kalıcı veya geçici olma durumunun ülkeye, meslek grubuna, cinsiyete ve diğer etkenlere bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Elveren ve Toksöz, 2018: 21-24). Ek olarak, Castles ve Miller (1998) çalışmalarında, beyin göçü ile yurtdışına göç eden bireylerin ülkelerine dönüş oranlarının genellikle düşük olduğunu ifade etmektedirler (Castles ve Miller 1998: 156).

Beyin göçünün tarihsel süreçte gelişimi incelendiğinde ekonomik, politik ve çeşitli diğer etkenlerin (küreselleşmenin hız kazanması, teknolojinin ve ulaşım olanaklarının gelişmesi) beyin göçü üzerinde etkili olduğu görülmektedir. 1970'li yılların başında dünya genelinde yaşanan ekonomik ve politik krizler Keynesyen refah rejimlerinin yerini Neo-liberal iktisâdi anlayışa bırakmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda emek maliyetlerinin düşürülmesine yönelik politikalar 1970'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Sanayileşmiş ülkelerin sanayi üretimlerini çevre ülkelere kaydırması, sanayi sektöründe geçmişte uygulanan niteliksiz işlere niteliksiz (vasıfsız) göçmen işgücü politikasından vazgeçilmesine neden olmuştur. Geçmişte uygulanan emek yoğun, kurallı ve Fordist üretim biçimi de bu sürece paralel olarak yerini Post-Fordist üretim biçimine bırakmıştır. Sanayi sektörü bu süreçte giderek daralırken hizmetler sektörü ekonomideki payını ve ağırlığını artırmıştır. Gelişmiş ülkelerde sanayi sektörüne ilişkin daha çok araştırma ve geliştirme (AR-GE) merkezleri kalmıştır (Wahl, 2015). Bu politikaların sonucunda gelişmiş ülkelerde yüksek işsizlik oranları ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan yüksek işsizlik oranları ile nüfusun giderek yaşlanması sosyal güvenlik sistemleri üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Kısa vadede işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun istihdamın, eğitim politikaları ile karşılanması mümkün veya yeterli olmadığından beyin göçüne olan ilgi artmıştır. Nitekim hali hazırda gelişmiş ülkelere göç etmek isteyen gruplar değerlendirildiğinde, yüksek vasıflı ve iyi eğitim almış işgücünün tercih edilmesi göç alan gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri için daha uygun bir politika olarak değerlendirilmiştir.

Gelişmiş ülkelerde yaşanan tüm bu gelişmeler ülkelerin göç politikalarını gözden geçirmesine neden olmuştur. Bu kapsamda ülkeler göç konusunda sınırlandırıcı ve koruyucu stratejileri yürürlüğe koymuştur. Gelişmiş ülkelerin yeni dönemde hâkim göç politikası, işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmiştir. Bu kapsamda, orta ve düşük vasıflı işgücü göçü sınırlandırılmış, iyi eğitim almış, yüksek vasıflı işgücü göçü ise desteklenmiştir. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın kullanımı ve sektörel dönüşümler bu gelişmeler üzerinde etkili olmuştur. Bu amaçla ülkeler çeşitli politika ve stratejileri yürürlüğe koymuştur. Beyin göçünün dünya çapında artan hareketliliğinin altında da bu olgu yatmaktadır.

2. Beyin Göçünün Belirleyicileri: İtici ve Çekici Faktörler

Beyin göçü, göç eden bireylerin aldığı kararlar neticesinde gerçekleşmektedir. Ekonomik, politik, sosyal, kültürel, psikolojik ve mesleki etkenler göç kararı üzerinde etkili olmaktadır. Bu kararların altında genel anlamda daha iyi yaşam ve çalışma koşullarına ulaşmak vardır. Bu bölümde beyin göçü üzerindeki itici ve çekici faktörler incelenmiştir.

İtici faktörler, beyin göçü veren ülkeden ayrılmak için dikkate alınan hususlar olarak ifade edilebilecektir. Çekici faktörler ise beyin göçü alan ülkeye gitmek için dikkate alınan hususlar olarak ifade edilebilecektir. Beyin göçü kapsamında göç eden bireylerin bu faktörlerden etkilenmeleri ve etkilenme düzeylerinin farklılık göstermesi muhtemeldir.

Literatürde başlıca itici faktörler olarak; işsizlik, yeterli iş alanının olmaması, düşük ücretler, ekonomik-politik istikrarsızlık, gelecek endişesi, düşünce ve bilimsel özgürlüklerin kısıtlanması, bürokratik yapının katılığı, eğitimde fırsat eşitsizlikleri, nitelikli elemanların istihdamında yaşanan sorunlar ve insan kaynakları politikaları gösterilmektedir (Babataş, 2007: 265). Başlıca çekici faktörler ise; hayat standartlarının yüksek oluşu, daha yüksek ücret düzeyleri, mesleki ilerlemenin mümkün ve daha kolay olması, araştırma olanaklarının fazla olması, eğitim için daha iyi olanakların sunulması, ileri teknolojiye erişimin kolay olması, nitelikli eleman ihtiyacının olması ve adil gelir dağılımı olarak belirtilmektedir (Babataş, 2007: 265).

İtici ve çekici faktörler incelendiğinde göç kararı üzerinde birçok etkenin olduğu ileri sürülebilecektir. Yüksek vasıflı ve iyi eğitim almış bireylerin daha iyi yaşam standartlarında, daha iyi çalışma koşullarında, gelecek kaygısı olmadan, istihdam olanaklarının daha fazla olduğu ülkelerde yaşamaları rasyonel bir seçim olarak değerlendirilmektedir. İtici ve çekici faktörlerin altında yatan temel neden ise ülkeler arasındaki gelişmişlik farkıdır. Dünya genelinde ülkeler arasında var olan eşitsizlikler beyin göçü hareketliliğini destekler niteliktedir.

Fişek (2003) çalışmasında, beyin göçü veren ülkelerin eğitim ve istihdam politikalarının beyin göçünü destekleyecek şekilde göç alan ülkelerin istek ve politikaları neticesinde şekillendirildiğini belirtmektedir. Göç veren ülkelerdeki eğitim ve istihdam politikalarının uyumlu olmaması ise genç işsizliğini ortaya çıkarmaktadır. İyi eğitim almış gençlerin hayattan beklentileri, vasıfsız bireylerden daha yüksek düzeydedir. Mesleğinin gereklerine uygun istihdam olanaklarının olmadığı, olsa bile kendisini gerçekleştirme imkânı sunul(a)mayan bireyler göç etmektedir. Öte yandan, beyin göçü veren ülkelerde vasıflı işgücüne yeterince saygı gösterilmediği de bir gerçektir. Tüm bu nedenler, beyin göçü üzerinde etkili olmaktadır (Fişek, 2003).

3. Beyin Göçünün Ülkeler Üzerindeki Muhtemel Etkileri

Beyin göçü sıradan, basit bir göç hareketi değildir. İyi eğitim almış, vasıflı işgücünün üretken olduğu bir dönemde göç etmesi, vasıfsız işgücünün göç etmesinden daha önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçlar ülkeler üzerinde kısa, orta ve uzun vadede olumlu veya olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu bölümde, beyin göçünün göç alan ve veren ülkeler üzerindeki başlıca etkileri sıralanacaktır.

Beyin göçü alan ülkeler için olumlu hususlar şu şekildedir;

- Göçmenin ülkeye gelmeden önceki yaşam (eğitim, sağlık gibi) maliyetlerine katlanılmamaktadır.
- Göçmenin üretkenliği ülke ekonomisinin büyüme ve kalkınma süreçleri üzerinde etkili olmaktadır.
- İşgücü ihtiyacı olan sektörlerde istihdam edilen göçmenler, işgücü piyasasındaki açığı kapatmaktadırlar.
- Sosyal güvenlik sistemleri, istihdam edilen yüksek vasıflı işgücü ile desteklenmektedir.
- Yeni teknolojilerin üretilmesinde ve daha iyi hizmetlerin sunulmasında yüksek vasıflı işgücünden faydalanılmaktadır.
- Beyin göçü ile gelen göçmenler, aynı işi yapan yerlilerden genellikle daha düşük ücret almaktadırlar. Dolayısıyla üretim sürecinde marjinal faydayı artmaktadır.
- Göç alan ülkelerin beşeri sermayesi zenginleşmektedir.
- Göç alan ülkelerde kültürel çeşitlilik artmaktadır.
- Göç alan ülkelerde ekonomik hareketlilik ve genç nüfus artmaktadır.

Beyin göçü alan ülkeler için olumsuz hususlar ise şu şekildedir;

- Göçmenlerin kamusal hizmetleri kullanmaları maliyet artırıcı bir unsurdur.

- Göçmenlerin ülkelerine döviz göndermeleri göç alan ülke ekonomileri için ekonomik kayba neden olmaktadır.

Beyin göçü veren ülkeler açısından beyin göçünün olumlu etkileri şu şekildedir:

- Göçmenlerin yakınlarına döviz göndermeleri göç veren ülke ekonomileri üzerinde pozitif etki yaratmaktadır.
- Göçmenlerin göç ettikten sonra ülkelerine kalıcı veya geçici olarak dönmeleri göç alan ülkede kazandıkları bilgi ve deneyimlerini kendi ülkelerine aktarmalarını sağlar (Know-how aktarımı).
- Göçmenler, göç ettikleri ülkelerde kendi ülkelerinin imajı üzerinde olumlu etkiler bırakırlar.
- Göçmenler, göç ettikleri ülkelerde kendi ülkelerinin çıkarlarını koruyacak diaspora faaliyetlerine katılabilirler (Fişek, 2003).

Beyin göçü veren ülkeler açısından beyin göçünün olumsuz etkileri şu şekildedir:

- Yetiştirilmiş ve maliyetlerine katlanılmış nitelikli işgücü kaybedilmektedir.
- Ülke ekonomileri ve kalkınma süreci olumsuz etkilenmektedir.
- İşgücü piyasasında nitelikli işgücü açığı ortaya çıkmaktadır.
- Beşeri sermaye zayıflamaktadır.
- Katma değeri yüksek meslek gruplarının az olması hizmetlerin zamanında, eksiksiz ve doğru yapılmasını zayıflatmaktadır.
- Yenilik ve teknoloji üretecek işgücünden yoksun kalınması gelecek dönemler üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

4. Beyin Göçü ve Türkiye

Türkiye hem göç alan hem de göç veren bir ülkedir. Bu husus beyin göçü için de geçerlidir. Geçmişte daha çok beyin göçü veren bir konumda olan Türkiye son zamanlarda beyin göçü almaya yönelik politikalar ve stratejiler geliştirmektedir. Ülkenin coğrafi konumu, birçok ülke ile var olan tarihi ve kültürel bağları, akrabalık ilişkileri, ülke ekonomisi ve sunulan cazip teşvikler ülkenin beyin göçü alması üzerinde etkili olmaktadır.

Yüksek vasıflı işgücü göçünün desteklenmesi Onuncu Kalkınma Planı'nda (2014-2018) ve On birinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023) yer almıştır. Planlarda dünya genelinde nitelikli işgücüne olan talebin artması ve işgücünün daha serbest hareket edebilmesinin Türkiye için çeşitli fırsatlar sunduğu dile getirilmiştir. İhtiyaç duyulan alanlarda başta bölge ülkelerinden olmak üzere Türkiye'ye beyin göçünün teşvik edilmesinin, ülkedeki nitelikli insan gücü kaynağını artıracığı ve büyüme potansiyeline olumlu katkı sağlayacağı ifade edilmiştir. Türkiye'nin eğitim ve sağlık alanlarında merkez haline

gelmesi ve uluslararası hareketlilikten azami ölçüde faydalanması hedef olarak belirlenmiştir. Aynı şekilde, yurt dışına doğru yaşanan beyin göçünün nedenlerinin analiz edileceği ve bu analizler çerçevesinde nitelikli işgücünün ülkede kalmasını, geri dönüşlerin artırılmasını sağlayacak çalışmalar yapılacağı ifade edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı 2013; Strateji ve Bütçe Başkanlığı 2019; Nakhoul 2014: 107)

Beyin göçüne ilişkin 2017 yılında yayımlanan Turkuaz Kart Yönetmeliği bu alanda yapılmış önemli düzenlemelerden biridir. Yürürlükte olan ancak henüz uygulanmayan yönetmelik ile eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve ilgili Bakanlık tarafından belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilmektedir. Kart, Turkuaz Kart sahibi başvurusunda bulunan yabancıya ve yakınlarına ilk üç yılı geçiş süresi olmak üzere süresiz bir şekilde verilebilir. Turkuaz Kart sahibi, ikamet ve çalışma haklarından faydalanmaktadır. Bu karta sahip yabancılar, nitelikli yabancı statüsünde değerlendirilmektedir (Resmî Gazete, 2017).

Türkiye'de yurtdışına beyin göçü ile göç etmiş, yüksek vasıflı ve iyi eğitim almış işgücünün ülkeye dönmesi amacıyla uygulamalar da geliştirilmektedir. TÜBİTAK tarafından yurtdışında bulunan bilim insanlarının ülkeye dönmelerini teşvik etmek amacıyla birçok program yürütülmektedir. Tersine Beyin Göçü Programı bu programlardan bir tanesidir. 2010 yılında başlatılan bu program kapsamında 2015 yılına kadar 360 araştırmacı ülkeye geri kazandırılmıştır (TÜBİTAK, 2015). Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı da tersine beyin göçü kapsamında uygulanan bir diğer program olarak örnek gösterilebilir (TÜBİTAK, 2018).

5. Beyin Göçüne Yönelik Uygulanan İstihdam ve Seçim Stratejileri

Gelişmiş ülkelerde son dönem işgücü göç politikaları; göçmen sayılarının sınırlandırılması, çalışma izni alma süreçlerinin zorlaştırılması, statü değiştirme ve oturma izni yenilemelerinin zorlaştırılması, aile birleşimi ve insani sebeplerle yapılan göçlere ek şartlar getirilmesi ve geri dönüşlerin teşvik edilmesi şeklinde özetlenmektedir (ILO 2009 akt. Nakhoul, 2014:34). Beyin göçü politikaları ise yukarıda sıralanan işgücü göç politikalarından farklılaşmaktadır. Beyin göçü, ülkeler arasında bir rekabet alanı olarak dikkat çekmektedir. Avrupa ülkeleri, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada beyin göçü rekabet sürecinin belirleyicileri olarak gösterilebilir. Beyin göçüne ilişkin rekabet kendisini istihdam odaklı işgücü göç stratejilerinde göstermektedir. Gelişmiş ülkeler, beyin göçü ile ülkelere göç edecek işgücüne yönelik politikalar geliştirmekte ve seçim stratejileri uygulamaktadır. Böylelikle göç sürecinde var olan risklerin azaltılması ve adaylar arasında en fazla

niteliğe sahip göçmenin ülkeye kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu bölümde gelişmiş ülkelerin beyin göçü ile ülkelere göç eden işgücünü seçerken uyguladığı istihdam ve seçim stratejileri incelenecektir.

Gelişmiş ülkelerde beyin göçü politikalarının istihdam odaklı göç stratejileri ile uygulandığı görülmektedir. Uygulanan başlıca stratejiler şu şekildedir; işveren odaklı seçim stratejisi, sektör temelli seçim stratejisi ve beşerî sermaye dikkate alınarak puanlama yöntemi ile yapılan seçim stratejisidir. Bu stratejiler ülkelerde karma bir şekilde de uygulanabilmektedir (Kolb, 2003: 76-95).

5.1. İşveren Odaklı Seçim Stratejisi

İşveren odaklı seçim stratejisinde, göçmen transferini gerçekleştiren şirketin sorumluluğunda olan bir süreç söz konusudur. İşverenin talep ve ihtiyaçları işgücü seçiminde belirleyicidir. Vize, oturma izni ve çalışma izinlerinin alınmasında evrakları işveren hazırlar, işlemleri işveren yapar. İşveren odaklı işe alım sürecinde, ev sahibi ülkeler şirketlerden ilgili iş için ülke sınırları içerisinde personel bulunmadığı hususunda teyit isteyebilmektedir. Bilişim ve sağlık alanında vasıflı işgücünün bu yöntem ile istihdam edildiği örnekler uygulamada sıklıkla rastlanmaktadır. Devletler, bu işe alım süreci ile göç edecek göçmen sayısına kota koyabilmektedir. Amerika'da uygulanan H-1B vize tipi işveren odaklı seçim stratejine uygun bir örnektir. Vasıflı çalışanların Amerika'ya girişlerini sağlayan bu vize ile göçmenler 3 yıl boyunca geçerli çalışma ve oturma izni alabilmektedir. Talep halinde ilgili vize yenilenebilmektedir. Bu vizeden yararlanabilmek için en az lisans düzeyinde eğitim almış olmak, işinde özel bir yeteneğe sahip olmak ve iş sözleşmesinin imzalanmış olması gerekmektedir. Almanya, Avusturya ve Hollanda işveren odaklı seçim stratejisinin uygulanmasına imkân vermekle birlikte işveren için minimum maaş skalası şartını kullanmaktadır. Bu seçim stratejisi vasıflı göçmenler arasında rekabetçi bir ortam sağlamaktadır. Aynı zamanda devletlerin işverenlere güvendiği hususu görülmektedir. Vasıflı göçmenlerin bu şekilde göç etmesiyle işsizlik, entegrasyon, güvenlik sorunları ile sosyal güvenlik sisteminin yıpratılmasının önüne geçildiği ifade edilmektedir. Uluslararası şirketlerin farklı ülkelerde yerleşik birimleri arasındaki personel hareketliliği de bu kapsamda örnek olarak gösterilmektedir. Amerika'da uygulanan L1 vize tipi ile şirket içi çalışan hareketliliğine geçici olarak çözüm sunulmaktadır (Kolb, 2003: 86-88).

5.2. Sektör Temelli Seçim Stratejisi

İşveren odaklı seçim stratejisi ile benzerliği olan bu stratejide belirli bir sektöre ilişkin göç ve işe alım süreci birlikte yürütülmektedir. Bu stratejinin en bilinen örneği, Almanya'da 2000'li yılların başlarında bilgi teknolojilerine sektörüne yönelik hazırlanan Alman Yeşil Kart uygulamasıdır. Program, bilgi teknolojileri alanında en az lisans düzeyinde eğitim almış yabancı ülke

vatandaşlarının Almanya'ya tercih etmeleri için tasarlanmıştır. Almanya bu uygulama ile gelen göçmenlere yıllık en az 50 bin Euro maaşı garanti etmiştir. Başlangıçta 10 bin göçmen sınırı konulmuşken bu sayı 20 bine çıkarılmıştır. Gelen göçmenlerin oturum izni almalarına kolaylık sağlanmıştır. Program 2005 yılında sona ermiştir. Bilgi teknolojileri alanında dünya genelinde yaşanan kriz nedeniyle programın istenen başarıya ulaşamadığı ifade edilmektedir. Öte yandan, programın tüm şirketlere eşit fırsatlar sunması nedeniyle küçük ve orta ölçekli şirketlerin yüksek vasıflı çalışan istihdam etmeleri ve büyük firmalarla rekabet etmeleri için iyi bir fırsat olarak görülmüştür. Alman hükümeti tarafından fonlanan Göç ve Entegrasyon Konseyi'nin merkezde olduğu "eksiklik teşhisi" adı verilen ikinci bir Alman göç programı da vardır. Sektör odaklı işleyen bu programda, federal çalışma ofisleri belirli bir sektörde yaşanan işgücü eksikliği tespit ettiğinde, yurtdışında bu işte uzmanlaşmış yüksek vasıflı göçmenlerin başvurularını inceler ve sonuçlandırır. Bu programın temel faydası, spesifik bir araştırma yapılarak göçmenler sürece kabul edildiğinden göç politikasının istihdam hedefleri bakımından tam bir başarıya ulaşmasıdır. Öte yandan, sektörlerde yaşanan işgücü eksikliğinin teşhisinin zaman alması ve karmaşık bir yapıda olması programın olumsuz yönleri olarak belirtilmektedir. Şirketlerin federal çalışma ofislerine düzenli bildirim yapmaması durumunda ise sistem analiz kabiliyetini kaybetmektedir. Bunun nedeni çalışma ofislerinin analizleri yaparken istatistikî kaynak olarak yalnızca şirketlerin bildirimlerini esas almasıdır (Kolb,2003: 88-90).

5.3. Beşeri (Sosyal) Sermaye Puanlama ile Seçim Stratejisi

Beşeri sermayenin temel alındığı seçim stratejisi, istihdam odaklı göç politikaları kapsamında uygulanan farklı bir stratejidir. İşveren veya sektör ihtiyaçları dikkate alınmadan, iş sözleşmesinin zorunlu koşulmadığı bu yöntemde göçmenlerin puanları hesaplanmaktadır. Buradaki puanlar, göçmenlere şart koşulan kriterlerin puanlamasını ifade etmektedir. Bu kriterler; adli geçmiş, sağlık, yaş, dil becerisi, eğitim, mesleki deneyim, varış ülkesindeki bağlantılar ve ülkeye uygunluk olarak sıralanabilir. Göçmen seçiminde şeffaflık, esneklik ve sürdürülebilirlik sağladığı ifade edilen bu yöntemde göçmenler iş bulmada sorunlarla karşılaşmaktadır. Göçmenlerin becerileri ile sektörlerin ihtiyaçları uyuşmadığı durumlarda ise işsizlik söz konusudur. Bu yöntem başta Kanada olmak üzere, Birleşik Krallık ve Çekya tarafından uygulanmaktadır. Yöntemin çeşitli dezavantajlarının olması, alternatif bir strateji olarak nitelikli öğrencilerin ülkeye çekilmesi gibi göç stratejilerini gündeme getirmiştir. Öğrenciler dünyaca kabul görmüş, iyi eğitim veren okullara girebilmek için harcama yaparak ülke ekonomilerini güçlendirirken, entegrasyon ve adaptasyon sorunlarıyla daha az karşılaşmaktadır. Öğrencilerin mezun olduktan

sonra iş bulmaları daha kolay olmaktadır. Özellikle Çin'den Birleşik Krallık ve Amerika'ya öğrenci kabulü son zamanlarda artış göstermiştir. Avrupa'da da ekonomik hareketlilik sağlanması ve nüfusun yaşlanmasına karşı bu yöntem uygulanmaktadır. Ancak Avrupa'da öğrencilerin mezun olduktan sonra ülkede kalmalarının önündeki engeller henüz yeni kaldırılmıştır. Kanada gibi çok kültürlü ülkeler öğrencilerin ülkeye gelmelerini fırsat olarak değerlendirmektedir. Öğrencilerin ülkelerine gelmesiyle farklı kimliklerin ortak kültüre katkıda bulunduğu ve farklı kimliklerin tanınmasının dil öğrenimiyle devlet yönetiminde avantajlarından yararlanılmaktadır (Kolb, 2003: 90-94).

6. Tartışma ve Sonuç

Beyin göçü; ekonomik ve politik gelişmeler, küreselleşme, değişen ekonomik örgütlenme, teknoloji, ulaşım olanakları, birey istek ve ihtiyaçları gibi çeşitli etkenlere bağlı olarak yüksek vasıflı ve iyi eğitim almış meslek gruplarının göç kararları alması sonucu gelişen bir göç türüdür. 21. Yüzyılda gelişmiş ülkelerin kitlesel göç hareketlerine yönelik sınırlandırıcı göç düzenlemeleri beyin göçünde farklılaşmaktadır. Bunun nedeni tarihsel süreçte nüfusun niteliğinin niceliğinden daha önemli hale gelmesidir.

Ülkeler arasında bir rekabet alanı olarak ön plana çıkan beyin göçünde, gelişmiş ülkelerin ihtiyaç duyduğu yüksek vasıflı meslek gruplarının göçü teşvik edilmektedir. Bu süreçte gelişmiş ülkeler beyin göçü ile ulusal insan kaynakları stratejilerini bir arada değerlendirerek göç politikalarını şekillendirmektedir. Nitekim, gelişmiş ülkelerin talep ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde beyin göçünün ülkeye gelmesi ekonomik faydalarının yanında birçok alanda pozitif dışsallıkların oluşmasını sağlamaktadır. Göç veren ülkeler açısından durum gelişmiş ülkelere göre daha kötümserdir. Bunun nedeni, beyin göçü veren ülkelerin yüksek vasıflı işgücünü kaybetmeleri ile işgücü piyasaları başta olmak üzere tüm kalkınma ve büyüme süreçlerinin sektöre uğraması ve gelişmiş ülkeler ile aralarındaki gelişmişlik farkının devam etmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, beyin göçü veren ve alan ülkeler arasında adil olmayan bir kaynak transferi olarak değerlendirilmektedir.

Bireyler açısından değerlendirildiğinde daha iyi yaşam ve çalışma olanağı sunulan ülkelere çalışmak amacıyla göç edilmesi rasyonel bir seçim olarak görülmektedir. Beyin göçü ile göç eden göçmenler göçün doğurduğu maliyetleri daha kolay karşılamaktadır. Ulaşım olanaklarının iyileşmesi, göç edildikten sonra görsel iletişim teknolojileri sayesinde anavatandaki ailelerle sürekli iletişim halinde kalabilmesi gibi etkenler de yeni dönemde beyin göçünü daha tercih edilir hale getirmiştir.

Sonuç olarak, gelişmiş ülkeler kitlesel göç hareketlerini sınırlandırıcı politikaları devam ettirmektedir. Aile birleşimi, sığınmacı ve mülteci

kabulünde de şartlar giderek ağırlaşmaktadır. Devletlerin ve işgücü piyasalarının beyin göçüne olan ilgisi ise artarak devam etmektedir. Ülkeler arasında süregelen küresel ekonomik rekabetin beyin göçü hareketlerini diri tutacağı öngörülmektedir. Beyin göçü alan ülkelerin bu politikaları küresel düzeyde ülkeler arasında eşitsizliklerin devam etmesine neden olmaktadır. Beyin göçü nedeniyle göç veren ve alan ülkeler arasındaki gelişmişlik farkı kapanmamaktadır. Öte yandan, beyin göçü kararının bireysel anlamda rasyonel bir seçim olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle beyin göçünün belirleyicilerinin göç veren ülkeler tarafından analizinin yapılması ve beyin göçüne neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik adımların atılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Babataş, G. (2007), "Beyin göçü ve Türkiye'nin sosyo-ekonomik yapısının beyin göçüne etkisi", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7/28: 263-266.

Bildirici, M., Sunal, S., Aykaç Alp, E., and Orcan, M. (2005), "Determinants of human capital theory, growth and brain drain: An econometric analysis for 77 countries", *Applied Econometrics and International Development*, 5/2: 109-140.

Castles, S., Miller, J.M. (1998), *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, Hong Kong: MacMillan Press Ltd., 2nd Edition.

Elveren, A. Y., Toksöz, G. (2018), "Türkiye'de Beyin Göçü Yazını ve Bir Alan Araştırması", Karadoğan, E. (Ed.), *Gürhan Fişek'in İzinde Ortak Emek Ortak Eylem*, Ankara: Siyasal: 191-214.

Fişek, A. G. (2003), "Beyin Göçü Olgusuna Yeni Bir Yaklaşım", *Binyılların Kavşajında Türkiye'nin Toplumsal Gerçekleri*, Tek Gıda İş Sendikası Yayını: 295-307.

Gökbayrak, Ş. (2008), "Uluslararası göç ve kalkınma tartışmaları: beyin göçü üzerine bir inceleme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63/3: 66-82.

Gökbayrak, Ş. (2012), "Skilled Labour Migration and Positive Externality The Case of Turkish Engineers Working Abroad", *International Migration*, 50: 132-150.

ILO (2009), "Fact Sheet on the Impact of the Economic Crisis on Immigration Policies".

Kalkınma Bakanlığı (2013), *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*, Ankara.

Khadria, B. (1978), "Brain Drain- The Missing Perspective: A Comment", *Journal of Higher Education*, 4/1: 101-105.

Kolb, H. (2015), "Emigration, Immigration, and the Quality of Membership: On the Political Economy of Highly Skilled Immigration Politics", George Menz, Alexander Caviedes (Ed.), *Labour Migration in Europe*, New York: Palgrave Macmillan: 76-100.

Nakhoul, T. E. (2014), *Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye*, Uzmanlık Tezi, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Resmî Gazete (2017), *Turkuaz Kart Yönetmeliği*, Sayı: 30007, Tarih: 14 Mart 2017.

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019), *On birinci Kalkınma Planı (2019- 2023)*, Ankara.

TÜBİTAK (2015), "TÜBİTAK'ın Tersine Beyin Göçü Programı Başarıya Ulaştı", <https://www.saglikaktuel.com/haber/tubitakin-tersine-beyin-gocu-programi-basariya-ulasti-46055.htm> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 02.01.2021.

TÜBİTAK (2018), "2232 - Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı", https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232_turkish.pdf adresinden alındı. Erişim Tarihi: 05.01.2021.

Wahl, A. (2015), *Refah Devletinin Yükselişi ve Düşüşü*, (Çev: H. Ünal ve B. Öztürk), İstanbul: H2O Yayıncılık.