

BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI: DÜNYA'DAN VE TÜRKİYE'DEN ÖRNEKLER*

İbrahim Ethem AKYILDIZ²

Öz

Bu çalışma, beyin göçü alanında geliştirilen politikaları karşılaştırmalı bir perspektiften ele almaktadır. Beyin göçü, gönderen ülkeler için bilgi ve yetenek kaybına yol açarken, kabul eden ülkeler için ekonomik büyüme, yenilikçilik ve küresel rekabet gücünü artırma fırsatları sunar. ABD, Almanya, İngiltere ve Kanada gibi ülkeler, nitelikli göçmenleri çekmek için kapsamlı politikalar uygularken, Çin ve Hindistan tersine beyin göçünü teşvik eden stratejilerle dikkat çekmektedir. Türkiye ise beyin göçünü tersine çevirmek amacıyla Kalkınma Planları, TOKTEN programı, TÜBİTAK destekleri ve Turkuaz Kart gibi sınırlı kapsamlı uygulamalar yürütmektedir. Çalışma, Türkiye'nin mevcut politikalarının diğer ülkelerle karşılaştırıldığında yetersiz olduğunu ve daha etkili teşvik mekanizmalarına ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Son olarak, beyin göçünün önlenmesi ve tersine çevrilmesi için Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünü artıracak kapsamlı ve uzun vadeli stratejiler geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beyin Göçü, Nitelikli Göç Politikaları, Türkiye'nin Beyin Göçü Politikaları

JEL Kodları: J24, F22

BRAIN DRAIN POLICIES: EXAMPLES FROM THE WORLD AND TURKEY

Abstract

This study examines policies developed in the field of brain drain from a comparative perspective. While brain drain leads to the loss of knowledge and skills for sending countries, it offers opportunities for economic growth, innovation, and enhanced global competitiveness for receiving countries. Countries such as the US, Germany, the UK, and Canada implement comprehensive policies to attract skilled migrants, whereas China and India stand out with strategies promoting reverse brain drain. Turkey, on the other hand, has introduced limited initiatives such as Development Plans, the TOKTEN program, TÜBİTAK support schemes, and the Turquoise Card to address brain drain. The study reveals that Turkey's current policies fall short compared to those of other countries and highlights the need for more effective incentive mechanisms. Lastly, it emphasizes the necessity for Turkey to develop comprehensive and long-term strategies to enhance its global competitiveness and effectively manage brain drain.

Keywords: Brain Drain, Skilled Migration Policies, Turkey's Brain Drain Policies

JEL Codes: J24, F22

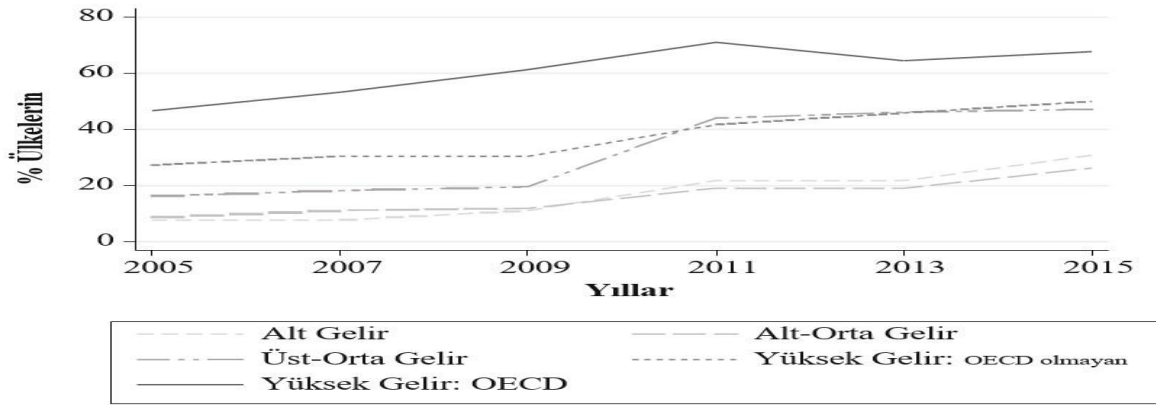
* Bu çalışma Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. M. Ozan BAŞKOL danışmanlığında İbrahim Ethem AKYILDIZ tarafından "Beyin Göçü ve Beşeri Sermaye İlişkisi: Türkiye Örneği" başlığı ile tamamlanarak 24/06/2024 tarihinde savunulan Doktora / Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

² Arş. Gör. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ethemakyildiz@uludag.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6850-115X>

GİRİŞ

Göç politikaları, günümüzde birçok devletin kamu yönetimi gündeminin en üst sıralarında yer almaktadır. Göç, yerel, bölgesel ve uluslararası yönetim organlarında düzenli olarak tartışılan bir konu haline gelmiştir. Her ülke, göç meselelerini kendi bakış açısıyla değerlendirmekte ve çeşitli çıkarlar doğrultusunda ele almaktadır. Uluslararası göçlerin düzenlenmesinde benimsenmesi gereken politikalar, göçlerin sağlayacağı faydaları maksimize ederken, göçmenler üzerindeki sosyal ve ekonomik olumsuz etkileri en aza indirmeyi amaçlamalıdır. Bu bağlamda, beyin göçü hem göç veren hem de göç alan ülkeler açısından büyük bir öneme sahiptir. Yüksek nitelikli bireylerin göçü, 1970'lerde kalkınma tartışmaları kapsamında genellikle "beyin göçü" olarak adlandırılmıştır. Beyin göçü, akademisyenlerin yanı sıra uluslararası kuruluşların da dikkatini çekmiş ve son yıllarda OECD, ILO, UNCTAD ve AB gibi çeşitli kuruluşlar tarafından bu konuda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda, beyin göçünün belirlenebilmesi için alınan spesifik eğitimler veya yüksek beceriler odak noktası olmuştur (United Nations, 2005, s.2). Diğer göçlerden farklı olarak beyin göçüne ilgi daha dengeli, somut ve belirgindir. Bunlara örnek olarak, yüksek nitelikli göçmenleri çekmek için tasarlanan seçici kabul politikaları verilebilir. Bu politikalar içerisinde, puan sistemine dayanan sistemler ya da belirli programlara dayanan kart sistemleri bulunmaktadır. Beyin göçünün altında, dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasından kaynaklanan yeni bir küresel iş bölümü yatmaktadır. Yeni küresel düzenin içinde yüksek nitelikli iş gücü hareketleri meydana gelmiştir. Yeni teknolojiler, sermaye ve emek arasındaki denklemleri değiştirmiş ve üretimde devrim yaratmıştır. Sektörel yapı özellikle imalat sektörü önemli ölçüde değişmiş ve hizmet sektörü ciddi derecede büyümüş, gelişmiştir. İnsanların ve ürünlerin bölgeler arası dolaşım hızı arttıkça, bu dolaşımdan yararlanan endüstriyel kuruluşların dağılımı da artmıştır. Yüksek nitelikli insanların hareketi, dünya ticaretinin, ulusötesi şirketlerin genişlemesinden ve devlet daireleri, işe alım büroları gibi kurumların faaliyetlerinden meydana gelmiştir. Beyin göçü, diğer göç biçimlerinden ayrı ve bireylerin hareket etme kalıplarından farklı olarak gelişmiştir (Salt, 1997, s.9). Birçok hükümet, yüksek nitelikli bireyleri kendi ülkelerine çekmek için çaba göstermektedir. Bunun temel nedeni, bu bireylerin, yüksek düzeyde beceri ve uzmanlık gerektiren yeni ekonomik yapılar açısından önemli avantajlar sağlayacağı konusundaki genel uzlaşıdır. Beyin göçü, bazı ülkelerin göç politikalarını doğrudan etkilemiş ve hükümetler, göç politikalarının temelini bu doğrultuda yeniden şekillendirmiştir. Özellikle ABD, Kanada ve Avusturya gibi ülkeler, genel iş gücü alımları içinde yüksek nitelikli bireylerin sayısını artırmayı hedeflemiş ve toplam göçmen sayısı içinde nitelikli göçmen oranını yükseltmeye yönelik politikalar geliştirmiştir (Borjas, 1990).

Şekil 1: Yüksek nitelikli göçe ilişkin hükümet politikası hedefleri



Kaynak: Czaika ve Parsons, 2017, s. 605

Yüksek nitelikli bireylerin göçü, ekonomik ve sosyal birçok faktörün etkisiyle şekillenmekte ve nitelikli insanları göçe yönlendirmektedir. Şekil 1, uluslararası düzeyde nitelikli bireyleri çekme konusundaki yoğun rekabeti açıkça ortaya koymaktadır. Birleşmiş Milletler üyesi 172 ülkenin neredeyse yarısı, yüksek nitelikli göçmen sayısını artırmaya yönelik adımlar atmıştır. Ayrıca, OECD ülkelerinin üçte ikisi, yüksek nitelikli göçmenleri çekmek için özel göç politikaları uygulamıştır. Bu rekabet ortamında, gelişmiş veya yüksek gelir düzeyine sahip ülkeler en ön sıralarda yer almıştır. Küresel düzeyde beyin göçüne öncülük eden bu ülkeler, yüksek gelir seviyeleriyle dikkat çekmektedir (Czaika ve Parsons, 2017, s. 605). Yüksek nitelikli göçmenlere duyulan ihtiyacın temelinde, teknolojik ilerlemeyi hızlandırma ve verimliliği artırma hedefleri bulunmaktadır. Pek çok ülke, nitelikli bireylerin oluşturduğu potansiyel havuzdan yararlanmak için çaba göstermekte ve bu doğrultuda politikalarını sürdürmektedir.

Bu çalışma, beyin göçünün ekonomik, sosyal ve politik etkilerini analiz etmekte ve bu alanda geliştirilen politikaları kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Çalışmanın amacı, ABD, Almanya, İngiltere ve Kanada gibi ülkelerin yüksek nitelikli göçmenleri çekmek için uyguladığı politikaları değerlendirmek ve Türkiye'nin beyin göçünü tersine çevirmek amacıyla hayata geçirdiği programları detaylandırmaktır. ABD'nin H-1B vize programı, Almanya'nın Mavi Kart uygulaması, İngiltere'nin puan tabanlı sistemleri ve Kanada'nın Ekspres Giriş mekanizması gibi politikalar, nitelikli göçmenleri çekmek için kullanılan stratejik yaklaşımlar olarak ele alınmıştır. Ayrıca, Çin ve Hindistan gibi ülkelerin tersine beyin göçünü teşvik eden stratejileri de incelenmiş özellikle Çin'in "Bin Yetenek Programı" ve Hindistan'ın "Ramalingaswami Re-entry Bursu" gibi girişimleri, nitelikli bireylerin geri dönüşlerini teşvik etmek için örnek uygulamalar olarak ele alınmıştır. Türkiye'nin Kalkınma Planları, TOKTEN programı, TÜBİTAK destekleri ve Turkuaz Kart gibi uygulamaları ise mevcut zorluklar ve sınırlı kapsamlarıyla detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma,

farklı ülkelerin politikalarını karşılaştırmalı bir perspektifle analiz ederek, Türkiye'nin beyin göçü konusundaki eksikliklerini ortaya koymakta ve daha etkin stratejiler geliştirilmesi için öneriler sunmaktadır. Çin ve Hindistan'ın deneyimlerinden öğrenilecek derslere de vurgu yapılarak, diaspora ile daha güçlü bağlar kurmanın, kapsamlı teşvik mekanizmalarının ve uzun vadeli politikaların geliştirilmesinin Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünü artırabileceği öne sürülmüştür. Bu bağlamda, çalışma, Türkiye'nin nitelikli iş gücünü kaybetme sorununa yönelik çözüm önerileri sunarak literatüre katkı sağlamayı hedeflerken, politika yapımcılar ve araştırmacılar için önemli bir referans kaynağı oluşturmayı amaçlamaktadır.

DÜNYA'DAKİ BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI

ABD

Yüksek nitelikli insanların ABD'ye giriş yapmaları ve ABD'de kalmaları için çeşitli yollar bulunmaktadır. Birincisi, yüksek nitelikli göçmenler ve aileleri için ayrılan kalıcı göçmenlik sistemidir. Diğeri, yine yüksek nitelikli göçmenler için, uzmanlık gerektiren mesleklerde çalışan profesyonel işçilere verilen H-1B vizesi ile geçici giriş yapmalarıdır. Bir diğeri vize türü olan L kategorisi ise ABD'de faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerde üst düzey yöneticilerin şirket içi transferlerine izin veren sistemdir. Yüksek nitelikli işgücünün önemli bir parçası olan son yol, lisansüstü öğrencisi veya doktora sonrası araştırmacı olmaktır. Çoğu yabancı öğrenci ve bilim insanı, ülkeye ya tam zamanlı öğrencilere verilen F1 vizesi ya da özel eğitim programlarına katılmalarını sağlayan uzmanlaşmış bir bilgi alanındaki öğrencilere verilen J1 vizesi ile girerler. Eğitimlerini bitiren yabancılar, ABD'de kalmak istiyorlarsa önlerine birçok seçenek çıkacaktır. Bunlar bir iş bulmak, H-1B vizesi almak, ABD vatandaşı ile ya da ABD'de daimî ikamet eden biriyle evlenerek daimî ikamet sahibi olmak veya izinsiz yaşamaktır (Kaushal ve Fix, 2006, s.6-7). ABD'de H-1B vizesi 3 yıl için geçerlidir ve 3 yıl ek süre ile toplam 6 yıla kadar uzatılabilmektedir. Burada daimî ikametgâh başvurusu devreye girerse, daha da fazla uzatmak mümkün olabilir. ABD'nin *Göçmenlik ve Vatandaşlık Yasası*, daimî ikamet için 2 tane temel kanal belirlemiştir. Bunlar, aile birleşimi ve istihdamdır (Wiesbrock ve Hercog, 2010). ABD'deki firmalar ve özellikle bilgiye dayalı endüstrideki firmalar yabancı yeteneklere ve bunlar içerisinde özellikle ABD'de eğitim görmüş yabancı yeteneklere erişmek için büyük ölçüde H-1B programlarına bel bağlamışlardır. ABD'de firmaların, yüksek nitelikli işçileri işlere almaları için O, OPT ve TN³ gibi vizeler de bulunmaktadır (Glennon, 2023, s. 3-5). H-1B vizesi, STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) çalışanlarının ana kaynağıdır. Bu nitelikli göçmenler daha çok yüksek

³ OPT, isteğe bağlı pratik eğitimidir. ABD'de bir lisans programına kayıtlı veya bu programı tamamlayan F-1 göçmenlik statüsündeki uluslararası öğrencilere sunulan bir avantajdır. Derecelerini tamamlayan veya sürdürmekte olan F-1 statüsüne sahip öğrencilere ABD yetkilileri tarafından verilen bir çalışma iznidir ve 12 aya kadar verilen geçici istihdam programıdır. NAFTA, ABD, Kanada ve Meksika için özel ekonomik ve ticari ilişkiler yaratmıştır. TN vizesi kalifiyeli Kanada ve Meksika vatandaşlarının profesyonel düzeyde ABD'ne geçici olarak giriş yapmalarına izin vermektedir. Belirli mesleklerdeki çalışanlara verilen göçmen olmayanlara verilen çalışma vizesidir.

teknoloji ve bilgi sektöründeki işverenler tarafından değerlendirilir. Bu grupta yer alanlar, ABD’de benzer pozisyondaki kişi ile aynı ücreti ya da o meslek grubu içerisinde geçerli olan ücreti alırlar. H-1B vize programı ve daha küçük kapsamda olan L-1 ve O-1 vize sistemi yalnızca geçici işçileri işe almakla kalmaz, aynı zamanda E-1, E-2 ve E-3 vizesine sahip nitelikli işçilere tahsis edilen yeşil kartın (Green Card) arka kapıdan alınması için fiilen kullanılan bir mekanizma niteliğindedir (Boyd, 2014). Tablo 1, ABD’deki geçici vize türleri ve içerikleri hakkında kısa bilgiler vermektedir.

Tablo 1: 1990 Tarihli göç yasasına göre bazı geçici vize türleri ve içerikleri

Vize Türü	İçerik ve Gereklilikler
H-1B	Belirli bir uzmanlık gerektiren meslekte çalışabilmek. Yükseköğrenim derecesine sahip olmak veya ilgili alanda eşdeğer niteliğe sahip olmak.
L	Mevcut işverenin ana şirketinde, bağlı şirketinde, iştirakinde ya da bir şubesinde yönetici veya idareci (managerial or executive) olarak ya da uzmanlık gerektiren bir pozisyonda çalışmak, L vizesi için önemli bir gerekliliktir. Adayın, yurt dışındaki aynı işveren nezdinde son 3 yıl içerisinde kesintisiz olarak en az 1 yıl süreyle çalışmış olması zorunludur. Bu, şirketler arası veya içi transferler için gelen uzmanları kapsayan bir düzenlemedir.
O	Olağanüstü yeteneğe veya başarıya sahip kişiler içindir. Bilim, sanat, eğitim, iş dünyası, atletizm alanlarında olağanüstü yetenek veya başarıya sahip veya sinema ve televizyon alanlarında olağanüstü tanınmış başarıları olan, sürekli ulusal veya uluslararası beğeni ile kanıtlanmış kişilerin kendi uzmanlık alanlarında çalışmalarını içindir.
P-1, P-2, P-3	Uluslararası düzeyde tanınmış bir birey ya da takım oyuncusu (P-1), sanatçı veya şovmen (P-2, P-3) olarak performans göstermek. Belirli bir spor yarışmasında bir atlet olarak veya bir eğlence grubunun parçası olarak yer almak. Ayrıca, ABD ile başka bir ülke arasındaki karşılıklı değişim programları kapsamında performans sergilemek. Bu, kültürel olarak benzersiz veya geleneksel etnik, folklorik, kültürel, müzikal, tiyatro veya sanatsal bir performans, sunum, öğretim veya koçluk içerebilir.
Q	Bu, uluslararası kültürel değişim programlarına katılanları kapsar. Program, katılımcıların uygulamalı eğitim ve istihdam fırsatları aracılığıyla kendi ülkelerinin tarihini, kültürünü ve geleneklerini paylaşmalarını amaçlar.
E	ABD'nin ticaret ve denizcilik anlaşmaları imzaladığı ülkelerin vatandaşları için geçerli olan Tüccar (E-1), Yatırımcı (E-2) ve Uzmanlık Alanında Avustralya (E-3) vizeleri, karşılıklı olarak varılan anlaşmalar çerçevesinde verilmektedir.
J	Bu, öğretmenler, profesörler, iş seyahati amacıyla ve diğer değişim programı katılımcıları için geçerlidir. Ayrıca, üniversiteler veya benzer kurumlarda araştırmacı olarak görev yapacak kişiler içindir.

Kaynak: USCIS, 2023a

2019-2023 yılları arasında ABD tarafından H-1B vizesi verilen ilk beş ülke ve Türkiye'nin aldığı vize sayısını Tablo 2’de görmek mümkündür. Tablo 2’den görüldüğü üzere ABD tarafından verilen toplam H-1B vize sayısı 2019 yılında 388.403 iken, bu sayı 2020 yılında 426.710’a yükselmiş, 2021’de bir düşüşle 407.071 olmuş, 2022’de tekrar yükselerek 441.502’ye ulaşmış ve 2023’te 386.318 olmuştur. Genel trend, özellikle 2020 ve 2022 yıllarında artış göstermiş ancak son yılda bir azalma yaşanmıştır. Bu tablo,

Hindistan'ın en çok H-1B vizesi alan ülke olduğunu göstermektedir. 2019'da 278.491 vize ile başlayıp, 2020'de 319.494'e yükselmiş, 2021'de 301.616'ya düşmüş, 2022'de tekrar yükselerek 320.791'e ulaşmış ve 2023'te 279.386'ya gerilemiştir. Çin, ikinci sırada yer almakta ve 2019'da 50.609'dan başlayarak 2020'de 51.597'ye yükselmiş, 2021'de 50.328'e düşmüş, 2022'de 55.038'e yükselmiş ve 2023'te 45.344'e düşmüştür. Çin'in vize sayıları, Hindistan kadar yüksek olmamakla birlikte, benzer bir dalgalanma göstermektedir. Filipinler, 2019 yılında 2.707 ile başlayıp, çok az bir artışla 2020 yılında 2.711, 2021'de 2.786, daha sonra daha belirgin bir artışla 2022'de 3.501 ve 2023 yılında ise 4.619 ile sürekli artış gösteren bir eğilim sergilemiştir. Kanada, 2019 yılında 4.615 vize ile başlamış ve sonraki yıllarda dalgalı bir seyir izleyerek 2020'de 3.987, 2021'de 3.836, 2022'de 4.235 ve 2023'te 3.852 vize almıştır. Güney Kore de benzer bir dalgalanma göstermiş, 2019'da 3.476 vize ile başlayıp, 2020'de 3.665, 2021'de 3.481, 2022'de 4.097 ve 2023'te 3.603 vize ile devam etmiştir. Türkiye ise, daha düşük sayıda H-1B vizesi almıştır. Türkiye'nin aldığı H-1B vizesi 2019'da 1.279, 2020'de 1.204, 2021'de 1.154, 2022'de 1.436 ve 2023'te 1.280'dir.

Tablo 2: En çok H-1B vizesi alan ilk beş ülke ve Türkiye (2019-2023)

Ülkeler	2019	2020	2021	2022	2023
Toplam Verilen	388.403	426.710	407.071	441.502	386.318
Hindistan	278.491	319.494	301.616	320.791	279.386
Çin	50.609	51.597	50.328	55.038	45.344
Filipinler	2.707	2.711	2.786	3.501	4.619
Kanada	4.615	3.987	3.836	4.235	3.852
Güney Kore	3.476	3.665	3.481	4.097	3.603
Türkiye	1.279	1.204	1.154	1.436	1.280

Kaynak: USCIS, 2024

ALMANYA

II. Dünya Savaşı sonrasında Almanya'da yaşanan hızlı ekonomik büyüme, işgücü açığını da beraberinde getirmiştir. Bu durum, hem Doğu Avrupa'dan etnik Almanların göçünü teşvik eden politikalarla hem de ikili işçi alımı anlaşmaları sonucunda bir misafir işçi programının hayata geçirilmesiyle giderilmeye çalışılmıştır. Savaş sonrası dönemde, Almanya ekonomisini yeniden canlandırmak amacıyla AB üyesi olmayan ülkelere düşük nitelikli işçiler, dönüşümlü olarak misafir işçi programı kapsamında ülkeye kabul edilmiştir. Ancak, 1973'teki ekonomik durgunluk, Almanya'nın uzun bir süre katı bir göç politikası benimsemesine neden olmuş ve ülke neredeyse işçi alımını tamamen durdurma noktasına gelmiştir. 1980'lerin sonlarında ise Demir Perde ülkelerinden gelen işçi göçünü düzenlemek amacıyla kısa süreli göç sistemini devreye almış ve bu sistem çerçevesinde tarım ve konaklama sektörleri için mevsimlik işçilerin

ülkeye girişine izin vermiştir (Grigoleit-Richter, 2017, s.5; Facchini ve Lodigiani, 2014, s.12; Schönwälder, 2013, s.276).

Almanya'nın kapalı göç politikası, öncelikli olarak yerli iş gücünü piyasaya kazandırma ve emeklilik yaşını yükselterek işgücü açığını kapatma hedeflerine dayanmaktadır. AB Komiseri Frattini'nin nitelikli göçmenler için bir Avrupa vizesi önerisi, o dönemdeki Almanya hükümeti ve ortakları tarafından olumsuz karşılanmıştır. Ancak, Almanya'nın demografik yapısı nedeniyle işgücü piyasasının ek göçe ihtiyaç duyacağı genel bir kabul görmektedir. Almanya'nın yüksek nitelikli göçlere bile mesafeli yaklaşmasının ardında, ulusal kimlik anlayışının etkili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, 1999 yılında yürürlüğe giren Vatandaşlık Yasası reformu, Almanya'nın uzun süredir uyguladığı dışlayıcı politikaların yalnızca geçici ve sınırlı bir sapması olarak değerlendirilebilir. Her ne kadar Almanya, gönülsüz bir şekilde göç ülkesi statüsünü kabul etmiş ve AB dışından gelen göçlere kapalı kalmayı büyük ölçüde sürdürmüş olsa da 1999 Vatandaşlık Yasası ile 2005 Göç Yasası, göç politikalarında belirli değişikliklere yol açmıştır (Schönwälder, 2013, s. 273-274). 2000 yılından itibaren Almanya'nın "bir göç ülkesi değildir" yaklaşımı, dünyanın en yetenekli ve parlak işçilerini kabul etmeye yönelik bir anlayışa evrilmiştir. Bu dönüşümün ardındaki temel nedenler, demografik ve ekonomik paradigmalara öne çıkmaktadır. İlk olarak, işgücü piyasalarının genişlemesi ve beceri odaklı teknolojik değişim, iş gücüne olan talebi uzmanlar ve yüksek nitelikli işçiler yönünde yeniden şekillendirmiştir. İkinci olarak, yaşlanan nüfusla bağlantılı demografik eğilimler, çalışma çağındaki nüfusun keskin bir şekilde azalacağına dair güçlü öngörüler sunmaktadır (Grigoleit-Richter, 2017, s. 5). Almanya, demografik ve ekonomik taleplerden dolayı, AB üyesi olmayan nitelikli göçmenleri kabul etmeye dönük politikalar geliştirmiştir. Schröder hükümeti, 1990'ların sonunda göçmenlik politikalarını yeniden gözden geçirmiş ve Yeşil Kart (Green Card) adı altında bir uygulama başlatmıştır. Nitelikli bilgi ve iletişim teknoloji uzmanlarına çalışma izni veren Yeşil Kart'a sahip olabilmek için üniversite veya teknik kolej derecesine sahip olmak, asgari beceri gereksiniminin karşılanması gereken bir iş teklifi almak veya bu alandaki yeteneğinin, en az 51.000 € garantili yıllık brüt maaş almak koşullarının sağlanması gerekiyordu. Yeşil Kart, bilişim uzmanlarının 5 yıl boyunca Almanya'da çalışmasına izin vermiştir. Yeşil Kartı aynı zamanda ilgili alanda öğrenciler de alabilmekteydiler.

Göçmenlik yasası, 2005 tarihinde kapsamlı bir şekilde elden geçirilmiş ve ülkeye giriş kanalları; istihdam, eğitim, aile birleşimi ve sığınmacı/mülteci olarak belirlenmiştir. Yüksek nitelikli göçmenlere ilişkin kurallar, 2005 İkamet Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte getirilmiştir. Yasanın 19. Maddesi, yüksek nitelikli işçilerin kabul edilmesini sağlamıştır. Yüksek nitelikli göçmenler 3 kategori kapsamında değerlendirilmiştir. İlk kategoride, olağanüstü niteliklere sahip bilim insanları ve akademisyenler; ikinci kategoride, üst düzey pozisyonlardaki öğretim üyeleri (bilimsel projelere veya araştırma gruplarına liderlik

eden kadrolu profesörler veya akademisyenler); üçüncü kategori altında ise yeterli mesleki deneyime sahip ve yıllık asgari geliri belirli tutarda olan uzmanlar ve yönetici personeller. Tüm kategoriler için iş teklifi olması, Alman toplumuna iyi bir şekilde entegre olunması (dil bilinmesi gibi), geçiminin sağlanabileceğinin gösterilmesi gibi kriterler aranmaktadır (Facchini ve Lodigiani, 2014; Wiesbrock ve Hercog, 2010). 2005 yılında uygulamaya konulan Göç Yasasında 2009 ve 2012'de yapılan değişikliklerle, AB'deki Mavi Kart uygulaması özdeşleşmiştir. Ağustos 2012'de Mavi Kart yönergesi uygulanmış ve Almanya dışarıdan yüksek nitelikli göçmen çekmeye başlamıştır. Sonuç olarak, Mavi Kart, yüksek nitelikli işçiler için tek oturma iznine dönüşmüş ve 4 yıllık bir süre için verilmiştir. Bu kart sahipleri, 3 yıldan sonra daimî ikametgâh için başvurabilmektedirler. İyi bir Almanca becerisi gösteren kişiler, 2 yıldan sonra da bu haktan yararlanmaktadırlar (Facchini ve Lodigiani, 2014, s.13; Grigoleit-Richter, 2017, s.5-6). Almanya, nitelikli işçi pozisyonu için sürekli yenilikler yapmış ve en az bir süreyle kişinin mesleki niteliklere uygun belirli bir pozisyonda iş teklifi gelen ve yıllık brüt maaşı en az 58.000 Euro olan kişilere Mavi Kart'a başvuru imkânı tanımıştır. Almanya daha sonra belirli meslekler için (doktorlar, mühendislik, doğa bilimleri, matematik ve bilişim alanlarındaki nitelikli işçiler), yıllık brüt maaş kriterini 45.552 euroya indirmiştir. Mavi Kart şartlarını bir kişi sağlamıyorsa, niteliğine uygun bir pozisyonda yine istihdam edilme şansına sahipse oturma izni alınabilmektedir. Yetkililer, adayın niteliklerinin başvurulacak meslek için uygun olması durumunda oturma izni verebilmektedir ancak bu sadece nitelikli işgücü için geçerlidir. Kişinin bilgi teknolojisi gibi belirli alanlarda diploması yok ancak deneyimi varsa, yine de oturma izni için başvuru imkânı vardır. Bunun için de son yedi yılda en az üç yıllık mesleki deneyim yoluyla edinilen karşılaştırılabilir nitelik, en az 52.560 avro yıllık brüt maaş ve B1 seviyesinde Almanca bilgisi gerekmektedir (Federal Foreign Office, 2023). 2020'den 2022'ye kadar AB ülkeleri ve özellikle Almanya tarafından verilen Mavi Kart sayılarını Tablo 3'ten görmek mümkündür. AB ülkeleri 2020 yılında 50.234 Mavi Kart vermişken, bu sayı 2021'de 67.730'a ve 2022'de 81.851'e yükselmiştir. Bu kartların büyük bir çoğunluğu ise Almanya tarafından verilmiş olup bu sayı, 2020'de 43.227, 2021'de 57.671 ve 2022'de 63.242'dir. Diğer bir ifadeyle AB'de verilen mavi kartların 2020'de %86,1'nin, 2022'de %77,3'ünün Almanya tarafından verildiğini söylemek mümkündür.

Tablo 3: AB ülkelerinin ve Almanya'nın verdiği mavi kart sayısı (2020-2022)

Yıllar	2020	2021	2022
AB Ülkelerinin Verdiği Toplam Mavi Kart Sayısı	50.234	67.730	81.851
Almanya'nın Verdiği Mavi Kart Sayısı	43.227	57.671	63.242
Almanya'nın Verdiği Mavi Kart Sayısının AB İçerisindeki Payı	%86,1	%85,1	%77,3

Kaynak: Eurostat, 2023

2022 yılında AB ve özellikle Almanya tarafından Mavi Kart verilen ilk 10 ülkeyi Tablo 4’de görmek mümkündür. Tablo 2.19, Almanya’nın AB içinde Mavi Kart programında öncü bir rol oynadığını ve özellikle Hindistan, Rusya ve Türkiye gibi ülkelere yüksek nitelikli iş gücü çekmekte olduğunu göstermektedir. 2022 yılında, AB ülkeleri Mavi Kart programı kapsamında Hindistan’a 19.896, Rusya’ya 7.606, Belarus’a 5.541, Türkiye’ye toplam 5.234, Irak’a 3.618, Çin’e 3.484 adet, Ukrayna’ya 2.582, Mısır’a 2.401, Tunus’a 2.321 ve Pakistan’a 2.206 adet Mavi Kart vermiştir. AB tarafından 2022’de verilen 81.851 adet Mavi Kartın %88’i üç ülke Almanya, Polonya ve Litvanya tarafından verilmiştir.

Tablo 4: AB ve Almanya’nın mavi kart (blue card) verdiği ilk 10 ülke (2022)

En Çok Mavi Kart Verilen Ülkeler	Verilen Mavi Kart Sayısı	En Çok AB Mavi Kartı Veren İlk Üç AB Üyesi Ülke						AB Mavi Kartlarını Veren Diğer AB Üye Ülkeleri
		En Yüksek	Sayı	İkinci En Yüksek	Sayı	Üçüncü En Yüksek	Sayı	
Toplam	81.851	Almanya	63.242	Polonya	4.931	Litvanya	3.924	9.754
Hindistan	19.896	Almanya	17.541	Polonya	849	Fransa	367	1.139
Rusya	7.606	Almanya	4.695	Litvanya	772	Bulgaristan	561	1.578
Belarus	5.541	Litvanya	2.797	Polonya	1.852	Almanya	638	254
Türkiye	5.234	Almanya	4.504	Polonya	146	Fransa	119	465
Irak	3.618	Almanya	3.613	Romanya	2	Hırvatistan	1	2
Çin ⁴	3.484	Almanya	3.127	Fransa	95	Romanya	71	191
Ukrayna	2.582	Almanya	1.468	Polonya	798	Litvanya	101	215
Mısır	2.401	Almanya	2.203	Polonya	68	Fransa	27	103
Tunus	2.321	Almanya	1.501	Fransa	749	Bulgaristan	22	49
Pakistan	2.206	Almanya	2.088	Polonya	38	Lüksemburg	22	58

Kaynak: Eurostat, 2024

2022 yılı itibarıyla, Almanya’nın verdiği Mavi Kartların çoğunluğu Hindistan, Rusya, Türkiye, Irak, Çin, Ukrayna, Mısır, Tunus ve Pakistan vatandaşlarına gitmiştir. Almanya, Hindistan vatandaşlarına 17.541, Rusya vatandaşlarına 4.695, Litvanya vatandaşlarına 2.797 ve Türk vatandaşlarına 4.504 Mavi Kart vermiştir. En çok mavi kart alan dördüncü ülke konumunda olan Türkiye’ye verilen toplam 5.234 Mavi

⁴ Hong Kong dahildir.

Kartın %86'si (4504 adet) Almanya, %2,8'i (146 adet) Polonya ve %2,3'ü (119 adet) Fransa tarafından verilmiştir. Diğer AB ülkeleri arasında ise Polonya ve Litvanya dikkat çekmektedir. Polonya, Hindistan, Belarus, Türkiye gibi ülkelere önemli miktarda Mavi Kart verirken, Litvanya özellikle Belarus ve Ukrayna gibi komşu ülkelere yoğunlaşmıştır. Fransa ise Çin, Tunus gibi ülkelere yönelik Mavi Kart vermiştir. Bu veriler, Almanya'nın AB içinde Mavi Kart konusunda lider konumda olduğunu ancak diğer ülkelerin de bu alanda giderek daha etkin rol aldığını göstermektedir. Ayrıca, Mavi Kart'a belli başlı ülkelere yoğun talep gördüğü ve bu durumun, söz konusu ülkelerin ekonomik veya sosyal faktörlerine bağlı olduğu düşünülebilir.

Almanya, Avrupa Birliği dışından gelen işçilerin ülkeye erişimini kolaylaştırmak amacıyla gün geçtikçe yeni kararlar almakta ve bu doğrultuda göç politikalarını geliştirmektedir. 2022 yılında ülkede tespit edilen ciddi iş gücü sıkıntısı, yaklaşık 2 milyon açık pozisyonla tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bu açıkları hızla doldurmayı hedefleyen Almanya, göçmen politikaları çerçevesinde nitelikli işçi alımına öncelik vermektedir. Bu kapsamda, "Fırsat Kartı (Chancenkarte)" adı verilen yeni bir sistem geliştirilmiş olup, bu sistemle nitelikli işçi açığının kapatılması amaçlanmaktadır. Almanya göçmenlerin ülkeye girişlerini daha kolay hale getirmek için puana dayalı bir sistem tasarlamıştır⁵. Puana dayalı sistemde, diploma veya mesleki eğitim, en az 3 yıllık meslek deneyimi, dil becerileri, daha önce Almanya'da bulunmuş olma ve 35 yaşından genç olma gibi kriterler esas alınarak puanlama yapılacaktır. Bu puanlar, başvuru sürecinde belirleyici bir rol oynayacaktır. Her ne kadar AB vatandaşı olmayan bireylerin Almanya'ya taşınabilmeleri için genellikle bir iş teklifi almaları gerekse de iş arayanlara yönelik belirli bir vize türü de bulunmaktadır. Ancak, "Fırsat Kartı (Chancenkarte)" uygulamasının, Almanya'da iş bulmak isteyenler için süreci daha hızlı ve kolay hale getirmesi beklenmektedir (Euronews, 2023). Nitelikli işgücü vizesi yasası reformu 2023 Haziran ayında onaylanmış ve yeni düzenlemelerin 2024 Mart'ından itibaren yürürlüğe gireceği bildirilmiştir⁶.

İNGİLTERE

Beyin göçü süreci, daha önce belirtildiği gibi, ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkmış ve birçok ülke nitelikli çalışanları kendine çekmek için çeşitli göçmen politikaları uygulamaya başlamıştır. İngiltere de zamanla, diğer ülkeler gibi, nitelikli göçmen alımında seçici uygulamalar benimsemiş ve bu politikaların şekillenmesinde sendikalar, işveren grupları ve bu grupların hükümetle ilişkileri etkili olmuştur. Birleşik Krallık'ta sendika yoğunluğu düşük ila orta seviyelerde olup, sendikalar ve işverenler düşük düzeyde merkezileşmiştir. Bu nedenle ne sendikalar ne de işverenler güçlü ve iyi koordine olmuş aktörlerdir.

⁵ Çalışma Bakanı Heil, ülkedeki işgücü eksikliğinin giderilmesi için stratejik olarak önemli olduğunu düşündüğü bu sistemi önermiştir.

⁶ Haber Global. (2023). Almanya'da çalışmak isteyenlerin beklediği tarih: Fırsat kartı (Chancenkarte) yürürlüğe giriyor. <https://haberglobal.com.tr/dunya/almanya-da-calismak-isteyenlerin-bekledigi-tarih-firsat-karti-chancenkarte-yururluge-giriyor-262064> adresinden erişildi.

Sendikalar ve işverenlerin hükümete erişim imkanları farklılık göstermektedir; genellikle işverenler bu konuda daha avantajlıdır. Düşük nitelikli sendikalar, göçmenlerin İngiltere ekonomisine olumlu katkılar sunduğunu kabul etmiş ve bu doğrultuda destekleyici bir tutum sergilemiştir. Ana sendika konfederasyonu olan Ticaret Sendikası Kongresi (Trades Union Congress), düşük becerilere sahip üyeleri temsil etmekte ve üyelerin yüksek nitelikli göçten doğan istihdam fırsatlarından faydalanabileceği düşüncesiyle bu politikaları desteklemektedir. İş dünyasının ana temsilcisi olan İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) ise, daha açık bir yüksek nitelikli göç politikasına yönelik güçlü bir istek taşımaktadır. İşverenler, daha fazla istihdam imkânı yaratmak ve Birleşik Krallık ekonomisi ile toplumu için genel faydalar sağlamak amacıyla düşük nitelikli iş gücüne kapı aralamaya hazırdır. Özellikle mühendislik, bilişim teknolojisi ve finans sektörlerindeki işveren dernekleri, esnek ve verimli bir göç sistemi geliştirilmesi için hükümete lobi yapmak adına ciddi miktarda kaynak ayırmıştır. 1990'ların başından itibaren bilişim sektöründe iş gücü piyasasında yaşanan açıklar, işveren derneklerini nitelikli göçmenleri ülkeye çekmek için hükümet üzerinde baskı kurmaya yöneltmiştir. Hem bilişim teknolojisi hem de sağlık hizmetleri sektörlerinde nitelikli göçmenlere yönelik prosedürler, 2000 yılında İçişleri Bakanlığı göç sorumlusu Barbara Roche tarafından kolaylaştırılmıştır. Bu dönemdeki temel hedef, dünyanın en iyi ve en parlak çalışanlarını İngiltere'ye çekmektir. Lobıcılık faaliyetlerinin artması, 2002 yılında İçişleri Bakanı David Blunkett'ın Yüksek Nitelikli Göçmen Programını hayata geçirmesini sağlamıştır (Cerna, 2014, s. 78; Meyers, 2004; Cerna ve Wietholtz, 2011).

2005'ten itibaren, politika, 5 kademeli seçim yaklaşımıyla puan tabanlı sisteme doğru evrilmiş ve sürekli geliştirilmiştir. Bu beş kademeden, özellikle ilk iki kademe yüksek nitelikli göçmenlerle ilgilidir. Puan tabanlı sistem, kurallara bağlı bir sistem ve güçlü kontrol unsurları olması gerektirdiğinden, bağımsız Göç Danışma Komitesi'nin kurulmasına öncülük etmiştir⁷. 2004-2005'lerde Avrupa Birliği'nin genişlemesinin ve partilerin seçim platformlarının önemine ek olarak, puan tabanlı göç sisteminin oluşturulması ve buna bağlı olarak göç politikaları değişikliklerin olması, göç konusuna hem kamuoyunda hem de bürokraside ilgi gösterilmesine yol açmıştır (Somerville, 2013: 257-258). Hükümet, nitelikli göçmenlerin kabulüne ilişkin sürekli sendikalarla ve sermaye sahipleri ile görüşmelerde bulunmuş ve 2008'den itibaren kademeli olarak, Puan Tabanlı Sistem uygulanmaya başlanmıştır. Daha sonra değişen işgücü piyasası ihtiyaçlarını ve göçmen işçi sayısını azaltma girişimlerini daha iyi yansıtacak şekilde bu sistem yenilenmiştir. Yüksek nitelikli göçmenleri kapsayan *Kademe 1 (Tier 1)* vizesi için, herhangi bir göçmen kotasının olmaması, işgücü için bir testin olmaması ve iş teklifi olmadan da başvurulabilmesi birçokları için açık bir seçenek olmuştur (Cerna, 2014, s.78; Meyers, 2004; Cerna ve Wietholtz, 2011).

⁷Göç Danışma Komitesi, hükümete göç konularında tavsiyelerde bulunan, bağımsız ve yasal olmayan, bakanlık dışı bir kamu kurumudur. Kurum, İçişleri Bakanlığı tarafından desteklenen, bakanlık dışı bir kamu kuruluşudur (UK Government, 2023). "Migration Advisory Committee" <https://www.gov.uk/government/organisations/migration-advisory-committee>

İngiltere, AB'den, Avrupa Ekonomik Alan'dan (İzlanda, Lihtenştayn ve Norveç) veya İsviçre dışından gelen göçmenler için puana dayalı bir sistem uygulayarak, 2008 yılında göçmenlik sistemini tekrardan gözden geçirmiştir. Bu sistemde vize türlerinden oluşan 5 tane kademe vardır. Kademe 1 (Tier 1); yüksek nitelikli göçmenler (doktorlar, mühendisler, bilim adamları ve diğer eğitilmiş çalışanlar), girişimciler, yatırımcılar ve lisansüstü öğrencilere yöneliktir. Kademe 2 (Tier 2), iş teklifleri olan nitelikli işçilerin göçlerini düzenlemektedir. Kademe 3 (Tier 3), işgücü piyasasındaki geçici açıkları dolduran daha az nitelikli işçileri kapsamaktadır. Kademe 4 (Tier 4), öğrenciler içindir ve son olarak Kademe 5 (Tier 5) ise gençlerin hareketliliği ve geçici işçiler için ayrılmıştır. Göçmenlik başvurusunda bulunanların, belirli bir kademe için göçmenlik gerekliliklerine uyduklarını göstermek için ilgili kademeye özel bir derecelendirme sistemine göre yeterli sayıda puan almaları gerekmektedir. Örneğin, bir işveren veya eğitim kurumu tarafından alınan lisanslı bir sponsorluk, iki ile beşinci aşamalar arasında gereklidir (Kahanec ve Zimmermann, 2011, s.15). İngiltere, nitelikli çalışanları kendilerine çekmek için kademelerde oluşan vize türlerini kaldırmış ve bazı değişiklikler yaparak isimleri ve formatı değiştirmiştir. Örneğin, Kademe 1 kaldırılmış, bunun yerine Yenilikçi (Innovation) Vizesi ve Start-Up Vizeleri gelmiştir. Nitelikli işçi vizesi (skilled worker visa) ise kademe 2'nin yerini almıştır. Öğrenci vizesi kademe 4'ün; Mevsimlik İşçi vizesi, Devlet Yetkili Değişim vizesi, Yaratıcı Çalışan vizesi, Din Görevlisi vizesi, Yardım Çalışanı vizesi, Uluslararası Anlaşma vizesi, Gençlik Hareketlilik Programı vizesi de kademe 5'in yerini almıştır. İngiltere'nin ayrıca çeşitli dallar adı altında, niteliklere uygun vize programları mevcuttur. Adaylar, şartları sağladıkları sürece, bu programlardan herhangi birine başvurabilmektedirler⁸ (UK Government, 2023).

İngiltere'nin nitelikli işçi vizesi için kullanılan puan sistemi Tablo 5'te detaylandırılmıştır. Bu puan sistemi, başvuruların değerlendirilmesinde hangi kriterlere dayanıldığını ve bu kriterlerin her birinin kaç puan değerinde olduğunu göstermektedir. Onaylanmış sponsor tarafından iş teklifi almak (İngiltere sponsorundan resmi iş teklifi almak) adaya 20 puan kazandırmaktadır. Aynı şekilde başvuru için uygun beceri düzeyine sahip olması da yine 20 puan değerindedir. İngilizce dil gerekliliklerini karşılamak başvurana 10 puan kazandırmaktadır. Maaş düzeyleri açısından; 20.480 £ ile 23.039 £ arası maaş aralığı ekstra puan kazandırmazken 23.040 £ ile 25.599 £ arası maaş aralığı 10 puan, 25.600 £ veya üzeri maaş ise 20 puan kazandırmaktadır. Göç Danışma Komitesi tarafından belirlenen kritik mesleklerde (meslek sıkıntısının olduğu bir iş) çalışmak ise adaya 20 puan kazandırmaktadır. Eğitim nitelikleri açısından; adayın iş ile ilgili konuda doktora yapmış olması 10 puan, doktoranın Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik (STEM) alanında yapılmış olması ise 20 puan değerindedir. Bu puanlar, başvuruların İngiltere'ye nitelikli işçi olarak giriş yapabilmeleri için gereken toplam puanı belirlemede kullanılır. Yeterli puanı alamayan

⁸ Detaylı bilgiler için bakınız, (UK Government, 2023). "Work in the UK", <https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas> (13.04.2024).

başvurular genellikle reddedilmektedir. Uygun adayların, başvuru yapabilmeleri için, toplam puan türlerinden 70 puan almaları gerekmektedir (UK Government, 2023).

Tablo 5: İngiltere'nin nitelikli işçi vizesi için puan sistemi

Özellikler	Puanlar
Onaylanmış Sponsor Tarafından İş Teklifi	20
Uygun Beceri Düzeyinde İş	20
Gerekli Seviyede İngilizce Konuşabilme	10
20.480 £ Maaş (Minimum) – 23.039 £	0
23.040 £ – 25.599 £ Maaş	10
25.600 £ Veya Üzeri Maaş	20
Meslek Sıkıntısının Olduğu Bir İş (Göç Danışma Komitesi Tarafından Belirlenen Şekilde)	20
Eğitim Niteliği: İş ile İlgili Konuda Doktora	10
Eğitim Yeterliliği: İşle İlgili Bir STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) Konusunda Doktora	20

Kaynak: UK Government, 2023

İngiltere'de farklı nitelikli vize kategorilerine göre 2022 ve 2023 yıllarında verilen vize sayılarını Tablo 6'den görmek mümkündür. Kıdemli veya Uzman Çalışan (Küresel İş Hareketliliği) Vizesi altında; 2022 yılında 13.612 kişi, 2023 yılında 15.415 kişi vize almıştır. Nitelikli İşçi Vizesi altında; 2022 yılında 65.876 kişi vize almışken, 2023'te kabul sayısı 65.484'e düşmüştür. Bu, yaklaşık %0,6'lık bir azalışı temsil etmektedir. Nitelikli İşçi Vizesi (Sağlık & Bakım) altında ise 2022'de 76.034 kişi kabul edilirken, 2023'te bu sayı neredeyse ikiye katlanarak 145.389 olmuştur. Bu, %91,2'lik devasa bir artıştır. 2022'de toplam 155.522 kişi nitelikli vize kapsamında kabul alırken bu sayı, 2023'te 226.288 olmuştur. Bu durum bir önceki yıla göre, %45,5'lik bir artış göstermekte ve özellikle sağlık ile bakım sektöründeki ihtiyacın arttığını yansıtmaktadır.

Tablo 6: Kabul edilen nitelikli vize sayısı (2022-2023)

Yıllar	2022	2023
Vize Türleri	Kabul Sayısı	Kabul Sayısı
Kıdemli veya Uzman Çalışan (Küresel İş Hareketliliği) Vizesi	13,612	15,415
Nitelikli İşçi Vizesi	65,876	65,484
Nitelikli İşçi Vizesi (Sağlık & Bakım)	76,034	145,389
Toplam	155,522	226,288

Kaynak: UK Government, 2024

2023 yılında nitelikli vize kategorilerinde en çok kabul alan ülkeleri Tablo 7'den görmek mümkündür. Tablo 7, İngiltere'nin nitelikli iş gücüne yönelik talebini ve en çok nitelikli göçmeni hangi ülkelerden kabul ettiği konusunda ayrıntılı bilgiler sunmaktadır. Hindistan, 63.372 kabul ile en üst sırada yer alırken, Nijerya 27.268 kabul ile ikinci sıradadır. Hindistan ve Nijerya'yı Zimbabwe (19.549), Pakistan (16.750) ve Gana (14.387) izlemektedir. Nitelikli vize kategorilerinde, Türkiye 2.272 kabul ile 13.sıradadır. Bu, İngiltere'nin küresel işgücü piyasasındaki ihtiyaçlarını ve stratejik tercihlerini yansıtmaktadır.

Tablo 7: Tüm nitelikli vize kategorilerinde en çok kabul alan ülkeler (2023)

Ülkeler	Kabul Alan Vize Sayısı
Hindistan	63.372
Nijerya	27.268
Zimbabve	19.549
Pakistan	16.750
Gana	14.387
Bangladeş	11.346
Filipinler	10.213
Sri Lanka	4.895
ABD	4.231
Güney Afrika	3.824
Kenya	3.075
Çin	2.279
Türkiye	2.272

Kaynak: UK Government, 2024

KANADA

1960'ların ortalarına kadar Kanada ve ABD'de göçmen politikalarında ırk temelli kısıtlamalar mevcuttu. Bu kısıtlamalar genellikle Hintli ve Çinli göçmenleri hedef almakta olup, ABD'de 1917 yılında Asyalılara, Kanada'da ise 1923 yılında Çinlilere karşı düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, öğretmenler ve öğrenciler gibi nitelikli göçmenler bu kısıtlamaların dışında tutularak girişlerine izin verilmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında bu tür kısıtlamalar sona ermiş olsa da göç politikaları hâlâ ırk temelli tercihlere dayalıydı ve bu durum 1960'lara kadar devam etmiştir. ABD'de 1965 yılında Göçmenlik ve Vatandaşlık Yasası, Kanada'da ise 1967 yılında Göçmenlik Yasası ile ırka dayalı kotalar tamamen kaldırılmıştır. ABD, göçmen politikalarını aile birleşimi, istihdam temelli ve mülteci kategorilerine göre düzenlerken, Kanada puan sistemine dayalı bir göç politikası benimsemiştir. Bu sistem, beşerî sermayeye, Kanada tecrübesine ve ulusal bağlantılara önem vererek öncelikli odağını nitelikli göçmenler üzerine yoğunlaştırmıştır. Bu modern göçmen programları hem Kanada'da hem de ABD'de göç oranlarının artmasına yol açmış, önceden kısıtlamalara maruz kalan Hintli ve Çinli göçmenlerin oranı ise 1970'ler ve 1980'lerden itibaren ciddi bir artış göstermiştir. Kanada, 1980'lerin ortalarında göçmenlerin işgücü piyasasında yeterince iyi performans göstermediğini fark ettiğinde, bu durumu düzeltmek amacıyla 1990'lar ve 2000'lerde puan sisteminde değişiklikler yapmıştır. Meslek temelli modelden beşerî sermaye modeline geçiş yapan Kanada, 2002 tarihli Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yasası ile nitelikli göçmenlerin seçim kriterlerini yeniden düzenlemiştir. Bu değişiklikler kapsamında, toplam kabul puanı artırılmış ve ulusal dil yeterliliği, eğitim seviyesi ile önceki işgücü piyasası deneyimlerine daha fazla ağırlık verilmiştir. Ancak, puan sistemine dayalı göç politikasının bir yan etkisi olarak, Kanada'da geçici olarak ikamet eden öğrenciler veya nitelikli yabancı işçilerin, ülkede kalıcı oturma izni almak için başvurularını denizaşırı ülkelere yapmak zorunda kalmaları gerekmiştir. Bu sorunu çözmek amacıyla Kanada, 2000'li yıllarda önemli düzenlemeler yaparak, Kanada'da liseden mezun olan yabancı öğrenciler ve nitelikli yabancı işçilerin ülke içinde daimî ikamet başvurusu yapabilmelerine olanak tanımıştır. Bu düzenlemeler, Kanada'nın göçmen politikalarını daha esnek ve işgücü ihtiyaçlarına uyumlu hale getirme çabalarının bir parçası olarak öne çıkmıştır. Ocak 2015 yılında Kanada, çeşitli programlar kapsamında daimî ikamet başvurularını yönetmek için *Ekspres Giriş*⁹ sistemini tanıtmıştır. Bu sistemde; adaylar, eğitim niteliklerine, dil becerilerine, yurt içi ve uluslararası iş deneyimlerine, yaşlarına göre puan tabanlı bir sistem kullanılarak sıralanmıştır. En üst sıralarda yer alan adayların, daimî ikamet başvurusu için davetiye almalarına imkân tanınmıştır. Bu yeni sistem 2003 yılında Yeni Zelanda tarafından benimsenen bir yaklaşıma dayanmaktadır (Lo, Li ve Yu, 2017, s.320-322). 100 puanlık tahsis sistemi 6

⁹ Express Entry, nitelikli işçilerin göçmenlik başvurularını yönetmek için kullanılan online bir sistemdir. Nitelikli işçi programı olan Ekspres Giriş (*Express Entry*), 3 göçmenlik programı için başvuruları yönetmektedir. Bunlar; Federal Nitelikli İşçi Programı, Federal Nitelikli Ticaret Programı ve Kanada Deneyimi Sınıfı.

kategoride belirlenmiş ve beşerî sermaye modeli tamamen hayata geçirilmiştir. İngilizce veya Fransızca dil becerisi 28 puan, eğitim 25 puan, iş deneyimi 15 puan, yaş 12 puan, Kanada'da düzenlenmiş istihdam (iş)¹⁰ 10 puan ve uyum sağlayabilirlik 10 puandır. Eğitim ve dilin katkısına bakıldığında, beşerî sermaye faktörün önemi göz önüne çıkmaktadır. Beşerî sermaye faktörleri olan eğitim ve dil, sistemdeki 100 olası puanın yarısından fazlasını (52) oluştururken, iş deneyimi ve iş teklifi sadece dörtte birini oluşturmaktadır (Koslowski, 2014: 29). Bu sistem, Kanada'nın işgücü piyasasına ve ekonomisine uyum sağlamaya iyi hazırlanmış nitelikli göçmenlerin girişlerini kolaylaştırmak için tasarlanmıştır (Somerville ve Walsworth, 2009: 149-150). Her kategoride yer alan puanlama sistemi adayın özelliklerine göre değişebilmekte ve genel toplam puana bakılmaktadır. 67 puan alanlar başarılı, 67 puandan düşük alanlar ise başarısızdır (Government of Canada, 2023).

Tablo 8: Kanada'daki nitelikli göçmenlik sistemi

Nitelikli İşçi Programı (Express Entry)	Maksimum Puan
Dil Becerisi	28
Eğitim	25
İş Deneyimi	15
Yaş	12
Kanada'da Düzenlenmiş (Ayarlanmış) İstihdam	10
Adapte Olabilirlik (Uyum Sağlama)	10

Kaynak: Government of Canada, 2023

Kanada'nın Ekspres Giriş sistemi aracılığıyla nitelikli göçmenlere verdiği vize sayılarını Tablo 9'ten görmek mümkündür. Tablo 9'ten görüldüğü üzere, 2018 yılında verilen vize sayısı 75.606 iken 2019 yılında bu sayı 90.242'ye ulaşmıştır. 2020 yılında, pandemide etkisiyle vize sayısı önemli ölçüde düşmüş ve 49.922 olarak gerçekleşmiştir. 2018-2022 döneminde verilen en yüksek vize sayısı ise 2021 yılına aittir. 139.459 adet vize verilmiştir. 2022 yılında vize sayısı 70.176 adettir.

¹⁰ Kanadalı bir işverenden en az 1 yıllık iş teklifi almak.

Tablo 9: Ekspres giriş sistemi adı altında nitelikli göçmenlere verilen toplam vize sayısı (2018-2022)

Yıllar	Toplam Verilen Vize Sayısı
2018	75,606
2019	90,242
2020	49,922
2021	139,459
2022	70.176

Kaynak: Government of Canada, 2024

2022 yılında daimî ikamet alan ilk 10 kaynak ülkenin detaylarına Tablo 10'den ulaşmak mümkündür. Hindistan, 2022'de 118.224 göçmen ile listenin başında yer almakta ve toplam göçmenlerin %27'sini oluşturmaktadır. Çin, 31.841 göçmen ile ikinci sırada ve toplamın %7'sini temsil etmektedir. Hindistan ve Çin'i Afganistan, Nijerya ve Filipinler sırasıyla 23.748, 22.118 ve 22.095 göçmen ile takip etmektedir. Fransa 14.151, Pakistan 11.598, İran 11.108 ve ABD 10.415 göçmen barındırmaktadır. Bu sayılar, toplam göçmenlerin yaklaşık %2-3'üne denk gelmektedir. Suriye ise 8.507 göçmen ile listenin sonunda yer almakta ve toplamın %2'sine denk gelmektedir. Kanada'ya 2022'de kabul edilen toplam 437.539 göçmenin 273.805 tanesi bir başka ifadeyle %63'ü ilk 10 ülkeye aittir. Diğer ülkelerden gelen 163.734 göçmen ise %37'lik paya sahiptir.

Tablo 10: Daimî ikamet alan ilk 10 kaynak ülke (2022)

Sıralama	Ülke	Toplam Sayı	Oran (%)
1	Hindistan	118.224	27
2	Çin	31.841	7
3	Afganistan	23.748	5
4	Nijerya	22.118	5
5	Filipinler	22.095	5
6	Fransa	14.151	3
7	Pakistan	11.598	3
8	İran	11.108	3
9	ABD	10.415	2
10	Suriye	8.507	2
İlk 10 ülke		273.805	63
Diğer Ülkeler		163.734	37
Toplam		437.539	100

Kaynak: Government of Canada, 2024

HİNDİSTAN'IN BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI

Hindistan, uzun yıllardır yüksek nitelikli insan kaynağını yurtdışına gönderen başlıca ülkelerden biridir. Bu göç hareketi, özellikle 1960'lardan itibaren mühendisler, bilim insanları, doktorlar ve IT uzmanlarının ABD, Kanada ve Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelere yönelmesiyle ivme kazanmıştır (Buga ve Meyer, 2012). Hindistan Teknoloji Enstitüleri (IIT) gibi seçkin kurumlar, bu süreçte önemli bir rol oynamıştır. IIT mezunlarının yaklaşık %40'ının yurtdışında yaşadığı ve bu durumun Hindistan'ın inovasyon kapasitesini sınırladığı belirtilmektedir (Choudhury, Ganguli ve Gaulé, 2023, s. 1). Tarihsel olarak, beyin göçünün kökenleri Hindistan'ın sömürge geçmişine dayanmaktadır; İngiliz İmparatorluğu döneminde en parlak zihinler yurtdışına gönderilmiştir. Beyin göçü, Hindistan'da sağlık, teknoloji ve eğitim gibi kritik sektörlerde insan kaynağı eksikliklerine yol açmıştır. Örneğin, sağlık sektöründe 1 milyon doktor ve 2 milyon hemşirenin yurtdışında çalıştığı ve bunun kırsal bölgelerde sağlık hizmetlerine erişimi ciddi şekilde sınırladığı rapor edilmiştir (George, 2023, s. 20; Choudhary, P., Choudhary, P., & Gandhi., 2024, s. 6; Nature, 2023¹¹). Benzer şekilde, IT profesyonelleri ve mühendislerinin önemli bir kısmı Silikon Vadisi gibi küresel teknoloji merkezlerinde çalışmayı tercih etmektedir (George, 2023, s. 23). Eğitimden kaynaklanan beyin göçü de büyük bir sorundur. Hindistan'dan yurtdışına giden öğrenci sayısı 2022 yılında 770.000'e ulaşarak altı yılın en yüksek seviyesine çıkmıştır. Bu sayının 2024 yılına kadar 2 milyona ulaşması beklenmektedir (Clearias, 2024). Bu durum, Hindistan için büyük bir ekonomik kaybı da beraberinde getirmektedir çünkü yurtdışında eğitim almak için harcanan yıllık tutar yaklaşık 80 milyar dolar olarak tahmin edilmektedir (Redseer, 2021). Yurtdışına giden öğrencilerin büyük çoğunluğu ise genellikle ülkelere geri dönmemekte ve ABD, İngiltere gibi ülkelerde kariyerlerini sürdürmektedir. Hindistan'dan yurtdışına göç edenlerin yaklaşık 17 milyon olduğu ve bunun en büyük yetenek diasporası olduğu vurgulanmaktadır (George, 2023, s. 23).

Beyin Göçüne Karşı Geliştirilen Politikalar

Hindistan hükümeti, beyin göçünü kontrol altına almak ve geri dönüşleri teşvik etmek için çeşitli politikalar geliştirmiştir. Ramalingaswami Re-entry Bursu ve Vaishvik Bhartiya Vaigyanik Fellowship gibi programlar, yurtdışındaki bilim insanlarının Hindistan'a dönerek araştırmalarını burada sürdürmelerini sağlamaktadır. Özellikle Ramalingaswami programı, geri dönen araştırmacılara maaş desteği ve araştırma fonları sunarak Hindistan'daki akademik sistemin güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Ramalingaswami programı kapsamında 2006'dan bu yana 550'den fazla biyoteknoloji uzmanı geri dönmüş ve bunların yaklaşık 300'ü ülkenin bilim ve teknoloji enstitülerinde kalıcı pozisyonlara atanmıştır (Nature, 2023).

¹¹ Nature. (2023). *Big ideas: India's drive to stem the brain drain*. <https://www.nature.com/articles/d41586-023-03915-5> adresinden erişildi.

Narendra Modi yönetimindeki ekonomik reformlar, yüksek teknoloji merkezlerinin kurulmasını ve yabancı yatırımların artırılmasını teşvik etmiştir. Örneğin, Bangalore ve Hyderabad gibi şehirlerde teknoloji merkezlerinin kurulmasıyla yaklaşık 200.000 NRI¹² (Non-Resident Indian) her yıl Hindistan'a geri dönmektedir. Ayrıca, yabancı doğrudan yatırımların (FDI) artırılması, Hindistan'ın IT ve biyoteknoloji sektörlerinde istihdam olanaklarını genişletmiştir (Anggraheni, 2018, s. 15). NRI'lar, Hindistan'a döviz girişleri, gayrimenkul yatırımları ve teknoloji sektöründe yatırımlar aracılığıyla önemli katkılar sunmaktadır. Dünya Bankası¹³'na göre Hindistan, 2023 yılında NRI'ların gönderdiği yaklaşık 120 milyar dolar remittance (para transferi) ile dünyanın en yüksek döviz girişlerinden birini almıştır. Hindistan hükümeti, bu grubu ülkeye daha fazla katkı sağlamaları için teşvik etmektedir.

IIT ve IIM gibi seçkin eğitim kurumlarının altyapısı güçlendirilmiş ve Atal İnovasyon Misyonu gibi projelerle Ar-Ge faaliyetleri teşvik edilmiştir. Ayrıca, diaspora ile bağları güçlendirmek amacıyla Overseas Citizenship of India (OCI) programı uygulanmaktadır. OCI, Hindistan kökenli yurtdışında yaşayan bireylere, Hindistan'a vizesiz giriş, süresiz ikamet, gayrimenkul edinme ve birçok alanda çalışma hakkı tanımaktadır. Ancak bu program, tam bir vatandaşlık sunmamakta; seçme ve seçilme hakkı gibi kamu haklarını kapsamamaktadır. OCI, Hindistan diasporasının ülkeye ekonomik, kültürel ve sosyal katkılarını teşvik etmek için geliştirilmiştir (Gupta, Choudhary, Choudhary ve Gandhi, 2024; Clarias, 2024). Bunun yanı sıra, girişimcilik ekosistemini desteklemek amacıyla "Startup India" gibi yenilikçi girişimler de hayata geçirilmiştir. Bu politikalar sayesinde, yurtdışında eğitim almış veya çalışmış birçok Hintli bilim insanı ve profesyonel ülkesine geri dönmüştür. Geri dönenler, özellikle Ramalingaswami Re-entry Fellowship gibi programlar aracılığıyla Hindistan'da araştırma ve geliştirme faaliyetlerine katkıda bulunmuş ve ülkenin bilimsel kapasitesini artırmıştır (Nature, 2024). Son yıllarda, Hindistan'daki beyin göçü yalnızca bir kayıp olarak değil, aynı zamanda bir "beyin döngüsü" olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Geri dönen profesyoneller, teknoloji, sağlık ve girişimcilik sektörlerinde katkıda bulunarak Hindistan'ın ekonomik büyümesine destek olmaktadır. Özellikle Bangalore ve Hyderabad gibi şehirler, bu dönüşümün odak noktası haline gelmiştir (Anggraheni, 2018).

ÇİN'DE BEYİN GÖÇÜ VE GERİ DÖNÜŞ POLİTİKALARI

Çin, 1978'deki reform ve "Açık Kapı Politikası" sonrası, yurtdışına eğitim veya çalışma amacıyla giden nitelikli bireylerin ülkeye geri dönüşünü sağlamak için kapsamlı politikalar geliştirmiştir. Bu süreçteki

¹² NRI, Hindistan dışında yaşayan ancak Hint vatandaşı olan bireyleri ifade etmektedir.

¹³ World Bank. (2024). *Remittances slowed in 2023, expected to grow faster in 2024*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/06/26/remittances-slowed-in-2023-expected-to-grow-faster-in-2024#:~:text=Remittances%20to%20South%20Asia%20grew,the%20United%20States%20and%20Europe> adresinden erişildi.

temel hedef, yurtdışında kazanılan bilgi ve deneyimlerden faydalanarak ülkenin bilimsel ve ekonomik kapasitesini artırmaktır. İlk aşamada, öğrencilerin yurtdışında eğitim görmesini teşvik eden programlar uygulanmış, 1986 yılında kamu kaynaklarıyla eğitim görenlerin ülkeye geri dönmelerinin gerektiği belirtilmiştir. 1990'larda ise "yurtdışında okumayı destekleme, geri dönüşü teşvik etme ve serbest dolaşım" politikası benimsenmiştir. Bu politikanın 2013 yılında Xi Jinping liderliğinde esnek hale getirilmesi, yurtdışındaki Çinlilerin farklı yollarla ülkeye katkıda bulunmalarını teşvik etmiştir. Özellikle Tiananmen Olayları (1989) sonrası dönemde, yüksek vasıflı bireylerin ülkeye geri dönme oranlarının azalması, Çin hükümetini daha kapsamlı ve proaktif politikalar geliştirmeye yönlendirmiştir. Deng Xiaoping'in 1992'de yaptığı açıklamada, yurtdışındaki öğrencilerin geçmiş siyasi görüşlerinden dolayı cezalandırılmayacaklarını duyurması, tersine beyin göçü politikalarında önemli bir dönüm noktasıdır (Lu ve Zhang, 2015, s. 281-283; Hwang, 2022, s. 5).

Tersine Beyin Göçü Programları

Çin, 1990'lardan itibaren beyin göçünü önlemek ve tersine çevirmek için çok sayıda program başlatmıştır. Bunlardan ilki, 1994 yılında Çin Bilimler Akademisi tarafından yürütülen Yüz Yetenek Programı (Hundred Talents Program) olmuştur. Bu program, genç akademisyenlere araştırma ve laboratuvar fonları sağlarken hızlı akademik yükselme imkânı sunmuştur. Program kapsamında 2002 yılına kadar toplam 716 bilim insanı desteklenmiştir (Lu ve Zhang, 2015, s. 282-283). 2008 yılında başlatılan Bin Yetenek Programı (Thousand Talents Plan), yurtdışındaki bilim insanlarını Çin'e çekmek için kapsamlı maddi teşvikler sunmuştur. Nobel ödüllü altı bilim insanı dahil olmak üzere toplam 7.000'den fazla kişi bu programla Çin'e kazandırılmıştır. Benzer şekilde, Genç Bin Yetenek Programı (Youth Thousand Talents Program), STEM alanlarında çalışan genç bilim insanlarını hedef almış ve yüksek maaş, düşük öğretim yükü, lider akademik pozisyonlar ve araştırma fonları sunmuştur. Bu programdan 2011-2013 yılları arasında 1.116 kişi yararlanmış, bunlardan 992'si Çin'e geri dönmüştür (Mok, Zhang ve Bao, 2022: s. 250; Hwang, 2022, s. 9-10; Wang, 2023, s. 7). Katılımcılara 500.000 ila 2 milyon RMB arasında değişen araştırma fonları, konut destekleri ve sosyal yardımlar sağlanmıştır. Cheung Kong Scholars Programı, yurtdışında eğitim görmüş bilim insanlarını laboratuvar kurma ve öğrenci yetiştirme desteğiyle cezbetmiştir. Ayrıca, yerel hükümetler de girişimcilik ve inovasyon odaklı teşviklerle bu süreçte önemli roller üstlenmiştir. 2015 itibarıyla Çin genelinde 112 Yurt Dışı Yetenek Tanıtım Merkezi ve 260 Öğrenci Girişim Parkı kurulmuş, buralarda 17.000'den fazla girişim desteklenmiştir.

1978-2019 yılları arasında Çin'e geri dönenlerin oranı %64,5'e ulaşmıştır (Hwang, 2022, s. 6-7; Wang, 2023, s. 9). 2008 küresel mali krizinden sonra, Çin ekonomisinin büyümesiyle birlikte geri dönüş oranlarında dikkat çekici artışlar yaşanmıştır. Örneğin, 2008'de %38,5 olan dönüş oranı, 2018'de %78,4'e

yükselmiştir. Aynı şekilde, 2009 yılında yurda dönen öğrenci sayısı 100.000'i aşarken, bu sayı 2018'de 519.400'e ulaşmıştır. Ancak, yurtdışında eğitim alan öğrencilerin niteliklerinin farklılık göstermesi ve bazılarının yalnızca diploma almak amacıyla yurtdışına gitmesi, uzun vadeli hedeflere katkının niteliği konusunda önemli bir tartışma konusu olmuştur (Mok vd., 2022: 249-251). Son yıllarda, Çinli bilim insanlarının ABD'den ayrılarak ülkelerine geri dönme oranlarında çarpıcı bir artış gözlemlenmiştir. 2018 yılında ABD Adalet Bakanlığı tarafından başlatılan "Çin Girişimi" sonrası, Çin kökenli bilim insanlarının ABD'den ayrılma oranı %75 artmış, bu dönemde ABD'den ayrılan bilim insanlarının üçte ikisi Çin'e geri dönmüştür. Ankete katılan bilim insanlarının %61'i ABD'den ayrılmayı düşündüğünü, %45'i ise federal araştırma fonlarına başvurmaktan kaçındığını ifade etmiştir (Stanford, 2024)¹⁴. Bin Yeteneği ve Genç Bin Yeteneği Programları, Çin'in bilimsel kapasitesini artırmada etkili olmuş, STEM alanlarında uluslararası rekabet gücü yükselmiştir. Ancak, STEM dışındaki sosyal bilimler ve beşerî bilimlerde yeterli başarı sağlanamamıştır. Yerel akademik bürokrasinin kısıtlamaları ve sosyal ağların (guanxi) etkisi, geri dönen bilim insanlarının uyum sürecinde zorluklar yaratmıştır. Bununla birlikte, Çin'in bu politikalarla elde ettiği bilimsel ve ekonomik kazanımlar dikkat çekicidir.

TÜRKİYE'DEKİ BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI

1960'larda başlayıp 1970'lere kadar devam eden dönemde, Türkiye'den yurtdışına düşük nitelikli, el işçiliğine dayalı göçler gerçekleşmiştir ancak 1980'lerden itibaren bu göç yapısı değişmiş ve yerini yüksek nitelikli işgücü, öğrenci ve araştırmacı göçüne bırakmıştır. Türkiye'de beyin göçü eğilimi, özellikle son on yılda yüksek nitelikli uzmanların (profesyonellerin) ve öğrencilerin yurtdışına yönelmesiyle daha belirgin bir hal almıştır. Yüksek nitelikli uzmanları ülkede tutmak adına çeşitli beyin göçü politikaları denenmiş olmasına rağmen, bu bireyleri ülkeye geri dönmeye teşvik edecek ve kalıcı destek sağlayacak kapsamlı bir program henüz geliştirilememiştir (Ensari, Üstübcü, Kavur ve Ekhtiari, 2023, s. 2-3).

Kalkınma Planları

Türkiye'nin göç politikası, 1960'lardan günümüze devletin çeşitli programları ve kalkınma planlarında yer bulmuştur. Her ne kadar kalkınma planlarının tamamında nitelikli işgücü göçüne ilişkin detaylı değerlendirmeler yapılmamış olsa da beyin göçü ile ilgili bazı önlemler alınmaya çalışılmıştır. 1960'ların ilk kalkınma planlarında dış göç, nüfus baskısını azaltıcı bir etken olarak desteklenmiş ve işçi dövizlerinin ekonomik büyümeyi teşvik edici etkisi nedeniyle dış göçe yönelik herhangi bir engelleyici politika uygulanmamıştır. 1970'lerden 2000'lere kadar olan süreçte, Türk diasporası Avrupa'da geniş bir

¹⁴ Stanford. (2024). Reverse brain drain? Exploring trends among Chinese scientists in the U.S. <https://scee.fsi.stanford.edu/china-briefs/reverse-brain-drain-exploring-trends-among-chinese-scientists-us> adresinden erişildi.

yayılm göstermiş ve bu diasporanın, Türkiye'nin ekonomik kalkınması ile uluslararası ilişkilerinin desteklenmesinde önemli bir rol oynadığı kabul edilmiştir. 2000 yılından itibaren ise Türkiye'nin göç politikası, bilgi toplumu hedefleri doğrultusunda teknolojik ilerlemeyi desteklemek amacıyla yüksek nitelikli göçün teşvik edilmesine odaklanmıştır. Beyin göçüne yönelik politikalar, kalkınma planlarında belirlenen stratejilere göre şekillenmiş ve buna paralel olarak kurumsal ve yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Kılıç ve Biffl, 2022, s. 2047). Beyin göçüne yönelik somut veya kurumsal politika önerileri kalkınma planlarında net bir şekilde ifade edilmemiş olsa da beş yıllık kalkınma programlarında bu meseleye dikkat çekilmiştir. 1960'larda düşük nitelikli işçi göçünün varlığı kabul edilmiş ve işgücü kıtlığı yaşayan Batı Avrupa ülkelerine bu iş gücünün ihracına izin verilmiştir. Bu dönemde Türkiye'nin işgücü fazlalığı olduğu vurgulanırken, nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç da dile getirilmiştir. İlk kalkınma planlarında, beyin göçünün önemi vurgulanmış ve bu göçü önlemeye yönelik bazı tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmişse de somut adımlar atılmamıştır. 1970 ve 1980'lerin sonlarında, beyin göçünü azaltmaya yönelik ciddi önlemler alınmaya başlanmış, ancak aynı zamanda nitelikli bireylerin yeterince etkin kullanılmadığına da dikkat çekilmiştir. 1980 sonrası ve 1990'larda ise bazı kalkınma planlarında beyin göçüne yeterince yer verilmemesi, bu konuda somut çözümlerin geliştirilmediğini göstermektedir. Ancak 1990'lar ve 2000'lerden itibaren, nitelikli bireylerin yurtdışına göçleri desteklenmiş ve belirli programlarla bu bireylerin Türkiye'ye geri dönüşleri teşvik edilerek bilgi ve tecrübelerinden faydalanılması hedeflenmiştir. 2000'lerden günümüze, nitelikli işçi hareketliliğinin artmasıyla birlikte ülkeler, bu bireyleri çekmek için çeşitli göç politikaları geliştirmiştir. Birçok gelişmiş ülke, bilginin artan stratejik önemine dikkat çekerek, uluslararası rekabet gücünü artıracak nitelikli bireylerin göçüne odaklanmıştır. Türkiye de bu rekabetçi ortamdan faydalanmaya çalışmış ve nitelikli bireyleri çekmeye yönelik politikalar hazırlamaya başlamıştır. Ancak, gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye'nin yüksek nitelikli göçlerden yeterince faydalanamadığı görülmektedir (Kalkınma Planları, 2023).

TOKTEN Programı

TOKTEN (The Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals), beyin göçünün olumsuz etkilerini tersine çevirmek amacıyla Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından oluşturulmuş bir programdır. İlk kez 1977 yılında Türkiye'de uygulanan Gurbetçi Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Transferi programı, ihtiyaç duyulan bilgi ve uzmanlığın yurtdışından aktarılması için etkili bir araç olarak tasarlanmıştır. TOKTEN, dünya genelinde gelişmekte olan ülkelere fayda sağlayarak 30'dan fazla ülkede başarıyla uygulanmıştır (Rao, 2004, s. 63). Bu program, ülkelerin devlet kurumlarındaki teknik kapasitelerini güçlendirmeyi hedeflerken, gurbetçi vatandaşlarının bilgi ve becerilerinden faydalanabilecek

bir mekanizma sunmaktadır. TOKTEN aynı zamanda, gurbetçilerin ülkeye düşük maliyetle katkı sağlamalarına imkân tanıyarak, ulusal kalkınmaya önemli bir destek sağlamaktadır (UNDP, 2013).

Programın temel amacı, ülkedeki bilim, teknoloji ve sosyo-ekonomik alanda kısa dönemde mümkün olmayan nitelikli işgücü ihtiyacının, yurtdışında bulunan nitelikli ülke vatandaşlarının işgücü deneyimlerinden yararlanılarak kapatılmasıdır. Buradaki temel amaç ülkenin uzun dönemli gelişimine katkıda bulunmaktır (Gökbayrak, 2006, s.232). TOKTEN programları 3 haftadan 3 aya kadar değişmekte ve ilgili konularda uzmanların deneyimlerini kamu ve özel kurumlara çeşitli projeler içerisinde (konferans, seminer gibi) yer alarak, üniversitelerde dersler vermektedirler (Gökbayrak, 2008: 70-71). TOKTEN, ilk olarak teknolojinin Türkiye'ye yeniden transferi olarak bilinmekteydi. TÜBİTAK'tan alınan bilgilere göre; Türkiye'ye 1994 ile 2003 yılları arasında çeşitli bilimsel etkinlikler içerisinde bulunmuş 120'si Türk yaklaşık 200 uzman kişi gelmiştir. Kurtuluş (1999: 119), 1993 yılına kadar bu tür programlarla Türkiye'nin yaklaşık 450 nitelikli uzmandan yararlandığını belirtmektedir. 1994 yılında TOKTEN, UNISTAR¹⁵ programına dahil edilmiş ve Türk uzmanlarının yanında yabancıların da katkı sunmalarına imkan verilmiştir. Bu birleşimden sonra ülkeye gelen nitelikli insan sayısı artmıştır. Bilimsel programlara dahil olan Türk vatandaşları ağırlıklı olarak ABD üniversitelerinden ziyaret edenlerdir (Gökbayrak, 2012: 137-138). Kısacası, TOKTEN, Türkiye'de 1977 yılında yurtdışında ikamet eden Türk asıllı bilim insanları, teknoloji uzmanları ve yöneticilere odaklanılarak başlatılmış ve 1977'den sonra 50'ye yakın gelişmekte olan ülkede uygulanmıştır. Hükümetin bu programlara ilgisi zamanla artmış ve 1980'lerde bu ilgi zirve yapmış ancak bu tarihten sonra yavaş yavaş azalmıştır (Terrazas, 2010, s.15).

TÜBİTAK Destekli Programlar

TÜBİTAK, gurbetçilerin yurtdışında çalışırken veya eğitim alırken kazandıkları bilgi ve deneyimlerden faydalanmak amacıyla çeşitli beyin göçü programları geliştirmiştir. Bu programlar, nitelikli bireylerin dolaşımını teşvik ederek karşılıklı beyin kazanımı elde etmeyi hedeflemiştir. 1990'lara kadar beyin göçü, ciddi ve önlenmesi güç bir sorun olarak görülmüş; bu durumu tersine çevirmek amacıyla belirli politikalar benimsenmiştir. Nitelikli insan hareketliliğine öncelik veren Türkiye hem yerli hem de yabancı vatandaşları belirli bölgelerden ülkeye çekmeye yönelik çabalar sarf etmiştir. Beyin göçü ve beyin kazanımının ana merkezi ise ağırlıklı olarak ABD ve Avrupa olmuştur.

¹⁵ Özel ve Kamu Kuruluşlarına yüksek kaliteli, kısa vadeli danışmanlık hizmetlerinin sağlanmasını gerçekleştiren Birleşmiş Milletler menşeli kısa vadeli danışmanlık kurumudur. Detaylı bilgi için bakınız, United Nations International Short Term Advisory Resources (UNISTAR). <https://uia.org/s/or/en/1100014680>

TÜBİTAK, ABD'deki Türk bilim diasporasından yararlanılmasında kilit aktör durumundadır. TÜBİTAK, uzun yıllardan beri “Araştırma Hedefi Türkiye (Research Destination Turkey)” adı altında çeşitli çalıştaylar düzenlemiştir. Genel amaç, ABD ve Avrupa'dan Türkiye'ye bilgi transferinin yanı sıra iki kıta arasındaki uluslararası bilimsel araştırma iş birliğini artırmak ve her iki taraf açısından da kazan-kazan (win-win) amacına katkıda bulunmaktadır (Papila, 2013). TÜBİTAK, yurtdışındaki nitelikli insanların Türkiye'ye çekebilmek ve diğer gelişmiş milletlerin seviyelerini yakalayabilmek için çaba göstermiştir. Bu doğrultuda Türkiye'ye dönüşlerini ya da en azından Türk veya yabancılardan yararlanmak için teşvikler oluşturulmuştur. Nitekim TÜBİTAK'ın ilk kuruluş amacı da bu görüşü desteklemektedir: *"Türkiye'de müsbet bilimlerde araştırma ve geliştirme faaliyetlerini ülke kalkınmasındaki önceliklere göre geliştirmek, özendirme, düzenleme ve koordine etmek; mevcut bilimsel ve teknik bilgilere erişmek ve erişilmesini sağlamak" tır (TÜBİTAK, 2002, s.1).* TÜBİTAK'ın 2232 kodlu “Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı” ülkeye geri dönüş için yaygın olarak kullandığı programlardan biridir. Program kapsamında, ülke açısından kritik ve stratejik öneme sahip araştırma alanlarında yürütülecek projelere katkı sağlamak amacıyla, ilgili alanlarda yaptıkları önemli bilimsel ve teknolojik çalışmalarla öne çıkan araştırmacılar teşvik edilmektedir. Bu teşvik, özellikle yurt dışındaki deneyimlerini Türk bilim insanlarıyla paylaşmak üzere genç ve deneyimli araştırmacıların Türkiye'ye gelmelerini amaçlamaktadır. Nitelikli bilim insanlarının çalışmalarını, Türkiye'nin önde gelen devlet, vakıf öğretim kurumları, sanayi kuruluşları ve kamu kurumlarında yürütmelerini sağlamak için her türlü destek verilmektedir. 6550 Sayılı Kanun kapsamında, *“yeterlik almış araştırma altyapılarında, kamu araştırma enstitülerinde, Ar-Ge veya tasarım merkezine sahip özel sektör kuruluşlarında veya teknoparklar bünyesinde Türkiye'de yerleşik sermaye şirketlerinde sürdürebilmeleri için 2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı ve 2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı”* ile destek verilmektedir (TÜBİTAK, 2021a).

Tablo 11: TÜBİTAK 2232 Kodlu geri dönüş programları ve şartları

2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı	2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı
<p>Programa başvuracak araştırmacıların;</p> <ul style="list-style-type: none">• Başvurunun ilk günü itibariyle yurtdışında çalışıyor olması gerekmektedir.• Programa başvuracak araştırmacılar başvurunun ilk günü itibariyle son 3 yıl içinde 6 aydan fazla Türkiye'de bulunmamış olmalıdır.	<p>Programa başvuracak araştırmacıların;</p> <ul style="list-style-type: none">• Başvurunun ilk günü itibariyle yurtdışında çalışıyor ve 40 yaşını doldurmamış olması gerekmektedir. (Kadın başvuru sahiplerinde her doğum için bir yıl ilave edilir.)• Programa başvuracak araştırmacılar başvurunun ilk günü itibariyle son 3 yıl içinde 6 aydan fazla Türkiye'de bulunmamış olmalıdır.

Aşağıdaki çalışma deneyimlerinin herhangi birinin sağlanması gerekmektedir;

- Doktorasını tamamlamış ve yurt dışında en az 4 yıl süre ile bir üniversitede veya kamu araştırma merkezinde en az öğretim üyesi, ekip lideri olarak çalışmış veya bağımsız akademik araştırma yürütmüş olan araştırmacılar.
- Yurt dışında lisans sonrası en az 3 yılı özel sektör bünyesinde çalışmak şartıyla 6 yıl tam zamanlı araştırma deneyimi olan araştırmacılar (Yurt dışında tamamlanmış tezli yüksek lisans eğitimi süresinin en fazla 1 yılı ya da tamamlanmış doktora eğitimi süresinin en fazla 3 yılı bu kapsamda değerlendirilir).

Aşağıdaki çalışma deneyimlerinin herhangi birinin sağlanması gerekmektedir;

- Son 4 yıl içerisinde doktorasını tamamlamış ve yurt dışında en az 1 yıl doktora sonrası çalışma deneyimine sahip kariyerinin başında olan araştırmacılar
- Özel sektörden başvuran araştırmacılarından en az 1 yılı özel sektörde olmak şartıyla lisans sonrası 4 yıl tam zamanlı çalışma deneyimi olan araştırmacılar (Yurt dışında tamamlanmış tezli yüksek lisans eğitimi süresinin en fazla 1 yılı ya da tamamlanmış doktora eğitimi süresinin en fazla 3 yılı bu kapsamda değerlendirilir).

Yukarıda belirtilen çalışma deneyimlerine sahip araştırmacıların aşağıdaki koşullardan birini sağlaması gerekmektedir;

- Başvuru ilk günü itibarıyla son üç yılın herhangi bir yılında Thomson Reuters tarafından yayınlanan “En Fazla Atıf Alan Araştırmacılar Listesinde” bulunmak,
- Başvurunun ilk gününden itibaren son 5 yılın herhangi bir yılında aşağıdaki sıralamalardan birinde bulunan bir kurumda kesintisiz en az 48 ay çalışmış olmak.
* QS (Quacquarelli Symonds) veya THE (Times Higher Education) Dünya Üniversite Sıralaması çalışması kapsamında alan bazında yapılan sıralamalarda ilk 100 üniversite.
* Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi tarafından yayınlanmış Dünyada En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan İlk 2500 Şirket.
* Scimago Kurumlar sıralamasında sağlık-yükseköğretim- kamu- özel alt alanlarında ilk 250 kurum.
* En Fazla Yatırım alan Başarılı Start-Up ve Unicorn Şirketler;
- CBInsights tarafından yayınlanan ve girişim seviyesinden 1 milyar ABD doları ve üzeri değerlemeye ulaşan “Unicorn” şirketler listesi,
- Crunchbase ve CBInsights veritabanlarına göre son 5 yılda kurulup son 5 yılda en fazla yatırım alan ilk 1000 firma.

Yukarıda belirtilen çalışma deneyimlerine sahip araştırmacıların aşağıdaki koşullardan birini sağlaması gerekmektedir;

- Başvuru ilk günü itibarıyla son üç yılın herhangi bir yılında Thomson Reuters tarafından yayınlanan “En Fazla Atıf Alan Araştırmacılar Listesinde” bulunmak,
- Başvurunun ilk gününden itibaren son 5 yılın herhangi bir yılında aşağıdaki sıralamalardan birinde bulunan bir kurumda kesintisiz en az 12 ay çalışmış olmak.
* QS (Quacquarelli Symonds) veya THE (Times Higher Education) Dünya Üniversite Sıralaması çalışması kapsamında alan bazında yapılan sıralamalarda ilk 150 üniversite.
* Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi tarafından yayınlanmış Dünyada En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan İlk 2500 Şirket.
* Scimago Kurumlar sıralamasında sağlık-yükseköğretim- kamu- özel alt alanlarında ilk 250 kurum.
* En Fazla Yatırım alan Başarılı Start-Up ve Unicorn Şirketler;
- CBInsights tarafından yayınlanan ve girişim seviyesinden 1 milyar ABD doları ve üzeri değerlemeye ulaşan “Unicorn” şirketler listesi,
- Crunchbase ve CBInsights veritabanlarına göre son 5 yılda kurulup son 5 yılda en fazla yatırım alan ilk 1000 firma.

Kaynak: TÜBİTAK, 2024

Tablo 11, yurtdışında bulunan nitelikli araştırmacıların başvuru şartlarını göstermektedir. Bu program en az 24, en fazla 36 aylık bir programdır. TÜBİTAK'ın bunların dışında yurtdışından Türk veya yabancı nitelikli araştırmacıyı çekmek için “2236 Uluslararası Deneyimli Araştırmacı Dolaşım Programı ve 2221 Konuk veya Akademik İzinli (Sabbatical) Bilim İnsanı Destekleme Programı” adlı yürüttüğü çalışmaları da vardır. Bu programlarda sadece süre, kısıt, şartlar ve maaş, finans destekleri gibi farklılıklar bulunmaktadır¹⁶.

Tablo 12: TÜBİTAK 2232 programlarının destek miktarı ve ödeme koşulları

2232-A Uluslararası Lider Araştırmacı Programı Destek Üst Limitler				2232-B Uluslararası Genç Araştırmacı Programı Destek Üst Limitleri			
Destek Kalemi	Destek Miktarı (TL)	Destek Kalemi	Aylık (TL)	Destek Kalemi	Destek Miktarı (TL)	Destek Kalemi	Aylık (TL)
Araştırma Başlangıç Paketi Ödeneği	4.700.000 ₺	Proje Yürütücüsüne Yönelik Burs	130.000 ₺	Araştırma Başlangıç Paketi Ödeneği	2.350.000 ₺	Proje Yürütücüsüne Yönelik Burs	100.000 ₺
Deneyimli Araştırmacı için		Deneyimli Araştırmacı		Genç Araştırmacı için		Genç Araştırmacı	
Araştırma Desteği (PTİ ve Kurum Hissesi/Genel Gider hariç)	En fazla 1.650.000 ₺	Proje Yürütücüsünün Varsa Eş veya Çocuğu İçin Aile Yaşam Gideri Bursu	10.000 ₺	Araştırma Desteği (PTİ ve Kurum Hissesi/Genel Gider hariç)	En fazla 1.650.000 ₺	Proje Yürütücüsünün Varsa Eş veya Çocuğu İçin Aile Yaşam Gideri Bursu	10.000 ₺
Proje Yürütücüsü ile Eş ve Çocukları İçin Yol Desteği	Seyahat Bilet Tutarı (Geliş için)	Araştırmacı Ekibinin Oluşturulması Desteği (Araştırma Ekibinde Yer Vereceği Lisansüstü Öğrencisinin Burs Giderleri Öğrenci Başına)	Yüksek Lisans tam / kısmi burs (13.500 / 4.000) Doktora tam / kısmi burs (20.000 / 5.500) Doktora Sonrası Araştırmacı tam burs (27.000)	Proje Yürütücüsü ile Eş ve Çocukları İçin Yol Desteği	Seyahat Bilet Tutarı (Geliş için)	Araştırmacı Ekibinin Oluşturulması Desteği (Araştırma Ekibinde Yer Vereceği Lisansüstü Öğrencisinin Burs Giderleri Öğrenci Başına)	Yüksek Lisans tam / kısmi burs (13.500 ₺/ 4.000 ₺) Doktora tam / kısmi burs (20.000 ₺/ 5.500 ₺) Doktora Sonrası Araştırmacı tam burs (27.000 ₺)

¹⁶Ayrıntılı bilgi için bakınız, <https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/2236-uluslararasi-deneyimli-arastirmaci-dolasim-programinin-2021-yili-kapsamindaki-son-cagrisi> ve https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/4000/2221_cagri_duyurusu.pdf

Ev Sahibi Kurum/Kuruluşa Kurum	18.000 ₺	Ev Sahibi Kurum/Kuruluşa Kurum	18.000 ₺
Hissesi/Genel Gider Ödeneği		Hissesi/Genel Gider Ödeneği	
Projede Yer Alacak Araştırmacılara Verilecek PTİ	2.500 ₺	Projede Yer Alacak Araştırmacılara Verilecek PTİ	2.500 ₺
Proje Yürütücüsü İle Eş ve Çocukları İçin Sağlık Sigortası Desteği Kişi başı	370 ₺	Proje Yürütücüsü İle Eş ve Çocukları İçin Sağlık Sigortası Desteği Kişi başı	370 ₺

Kaynak: TÜBİTAK, 2024

Tablo 12, 2232 programlarının finansal destekleri ve aylık ödemeleri konusunda bilgiler vermektedir. Aralarında az bir fark olsa da çoğu teşvik paketleri benzerdir. Tablo 13 ise 2232 programları kapsamında yurda dönüş araştırma desteğinde bulunmuş ve katkı almış bilim insanı sayısını vermektedir. 2010 yılında programlara başvuru sayı 15, destek verilen kişi sayısı 12 iken; 2019 yılına gelindiğinde başvuru sayısı 243'e yükselmiş, ilgili yılda destek verilen kişi sayısı 127 ve kümülatif olarak desteklenen kişi sayısı ise 305 olmuştur.

Tablo 13: 2232- Uluslararası lider araştırmacılar programına başvuran ve desteklenmekte olan kişi sayısı

Yıl	Başvuru Sayısı	Destek Verilen Kişi Sayısı	Desteklenmekte Olan Kişi Sayısı
2010	15	12	12
2011	25	23	34
2012	31	25	57
2013	172	120	164
2014	287	180	278
2015	178	92	398
2016	115	44	442
2017	75	45	274
2018	34	25	258
2019	243	127	305

Kaynak: TÜBİTAK, 2021b

Turkuaz Kart

Türkiye'nin yüksek nitelikli yabancı işgücünü çekmek için diğer uygulaması "Turkuaz Kart" tır. Turkuaz Kart, 28.07.2016 tarihli, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 11 ve 25 inci maddelerine dayanarak hazırlanmış ve 14 Mart 2017'de Resmî Gazetede yürürlüğe girmiştir. Bu kart, nitelikli yabancılara Türkiye'de süresiz çalışma ve ikamet hakkı ve yakınlarına ise sadece ikamet hakkı vermektedir. Uluslararası işgücü politikaları doğrultusunda, belirli bir eğitim seviyesine sahip, mesleki deneyimi yüksek olan, bilim ve teknolojiye önemli katkısı olan, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ekonomiye ve istihdama etkisi ile olan yabancılara Turkuaz Kart verilecektir. Geçici koruma kapsamında olanlar bu imkândan yararlanmamaktadırlar. Kart, ilk 3 yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilmektedir. Bakanlık, geçiş süresi içerisinde işverenden veya yabancıdan yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi istemekte ve belge talep etmektedir. Geçiş süresi içerisinde, Yönetmeliğin 15 inci maddesi uyarınca iptal edilmeyen Turkuaz Kartta yer alan geçiş süresi kaydı, yabancının başvurusu dahilinde kaldırılmakta ve kendisine süresiz kart verilmektedir. Turkuaz Kart sahibinin eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına kart sahibi yakınıni gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge de verilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023). Yabancı nitelikli insanları çekmeye yönelik Turkuaz Kart politikası, ABD'deki Yeşil Kart ve Almanya'daki Mavi Kart politikalarından yararlanılarak geliştirilmiştir. Türkiye'nin bilgi teknolojileri, imalat sanayi, uzay ve havacılık, savunma sanayi ve Ar-Ge gibi alanlarında nitelikli işgücü açığı bulunmaktadır. Türkiye'nin beyin göçü politikalarına dönük olarak attığı somut bir adım olan Turkuaz Kart uygulaması 2017 yılında yayınlanmış ancak uygulanması 2021 yılını bulmuştur (Sönmez, 2022, s.185-186). Turkuaz Kart başvurusunda bulunanların değerlendirilmesi, uluslararası işgücü politikaları doğrultusunda Genel Müdürlük¹⁷ tarafından belirlenen kıstaslar kapsamında puanlama ile belirlenmektedir. Puanlama sisteminde yeterli puanı alanlar olumlu olarak değerlendirilmektedir. Puanlama sisteminin hazırlanmasında; nitelikli işgücü için eğitim durumları, ücret düzeyleri, çalışma deneyimleri, mesleki uygunluk ve anadil dışında bilinen yabancı diller ve dil becerileri kıstasları dikkate alınmaktadır. Yatırımcılar için ise belgelendirilen, taahhüt edilen yatırım, ihracat veya istihdam düzeyi, ilgili sektörler, sektörün niteliği ve fikri veya sınai mülkiyet hakları gibi benzeri kıstaslar göz önünde bulundurulmaktadır. Bilim insanı veya araştırmacılar için akademik unvan, uluslararası öne çıkmış çalışmaları veya deneyimleri, tescillenmiş patent, ticari marka (lisans), inovasyon faaliyetleri, Ar-Ge çalışmaları, bilişim, savunma ve enerji gibi ülke ekonomisi için stratejik öneme sahip sektörlerde çalışma ve mesleki deneyim nitelikler kıstaslar önemsenmektedir. Bu durum nitelikli yabancı sporcular ve fikir-sanat sahibi yabancılar için de gerekli şartları sağladıkları takdirde geçerli olmaktadır¹⁸. Turkuaz Kart, nitelikli bilim insanının veya araştırmacının kültürel, sanatsal, sportif

¹⁷ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, uluslararası işgücü genel müdürlüğü.

¹⁸ Resmi Gazete (2017). Turkuaz Kart Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170314-1.htm>

faaliyetlerde başarı sağlayan ve ülkeye katkıda bulunacak yabancıların Türkiye’yi yüksek nitelikli iş gücü bakımından tercih edilebilir hale getirmektedir. Bu yolla Türkiye’nin uluslararası sahada rekabetçiliği artırmak ve üstünlük sağlamak amaçlanmıştır. 2021 ve 2023 yıllar arasında da sadece 2 kişi Turkuaz Kart almıştır. İlk Turkuaz Kart’ın sahibi iş adamı Steven Young olmuştur. İkincisi ise iş insanı David Joseph Cuthbert JOHNSTON’dur. Bunun yanında Rebecca SEWELL JOHNSTON’a da “Turkuaz Kart Yakını Kartı” verilmiştir¹⁹.

Turkuaz Kart uygulaması, Türkiye’nin nitelikli yabancı iş gücünü çekme stratejisi kapsamında önemli bir araç olarak tasarlanmış olsa da uygulamanın etkisinin sınırlı kaldığı gözlemlenmektedir. Yüksek nitelikli yabancı profesyoneller, bir ülkeyi çalışma ve yaşam merkezi olarak seçerken ekonomik istikrar, yaşam kalitesi, eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesi gibi faktörleri dikkate almaktadır. Türkiye, bu alanlarda uluslararası rekabet açısından güçlü bir algı oluşturmakta zorlanmaktadır. Özellikle ekonomik dalgalanmalar, gelir düzeyi ve yaşam kalitesine ilişkin olumsuz algılar, nitelikli profesyonellerin Türkiye’yi tercih etmelerini zorlaştırmaktadır. Turkuaz Kart programı, diğer ülkelerin benzer programlarıyla karşılaştırıldığında, sunduğu teşvik ve avantajlar bakımından geride kalmaktadır. Örneğin, Avrupa’nın Mavi Kart uygulaması ya da ABD’nin H1-B ve Yeşil Kart gibi programları, kapsamlı teşvikler ve avantajlarla öne çıkmaktadır. Türkiye’nin bu alandaki yetersiz teşvik politikası, nitelikli iş gücünün alternatif ülkelere yönelmesine yol açmaktadır. Yabancı profesyonellerin Türkiye iş piyasasına entegrasyonu, uygulama başarısını etkileyen bir diğer önemli faktördür. Dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve uyum süreçlerindeki zorluklar, Turkuaz Kart sahiplerinin Türkiye’de uzun vadeli kalma motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

Vergi Teşvikleri ve Politikalar

Türkiye, beyin göçünü önlemek ve tersine çevirmek amacıyla vergi teşvikleri ve politikalar geliştirmiştir. Beyin göçünün özellikle nitelikli iş gücünün ülke dışına çıkmasıyla, ekonomik ve teknolojik kalkınma üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bilinmektedir. Bu doğrultuda, Türkiye, 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu (2001) ve 5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun (2008) gibi düzenlemeleri hayata geçirmiştir. 4691 Sayılı Kanun, teknoloji geliştirme bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelere yönelik gelir ve kurumlar vergisi muafiyetlerini kapsamakta, doktoralı AR-GE personelinin gelir vergisinin %90’ının, diğer AR-GE personelinin ise %80’inin muaf

¹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2021). *Türkiye’de yabancı girişimciye Turkuaz Kart uygulaması başladı*. https://www.csgeb.gov.tr/ugm/haberler/turkiye_de_yabanci_girisimciye_turkuaz_kart_uygulamasi_basladi/ adresinden erişildi.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022). *Nitelikli yabancı işgücünü türkiye’ye çekmek için geliştirilen “Turkuaz Kart” yeni sahibini buldu*. <https://www.csgeb.gov.tr/haberler/nitelikli-yabanci-igucunu-turkiye-ye-cekme-icin-gelistirilen-turkuaz-kart-yeni-sahibini-buldu/> adresinden erişildi.

tutulmasını sağlamaktadır. Ayrıca, AR-GE ve yenilik projelerinde kullanılan atölye, makine, ekipman ve yazılımlar da bu teşviklerden yararlanmaktadır. 5746 Sayılı Kanun ise Ar-Ge harcamalarının tamamını gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutarak bu alandaki yatırımları teşvik etmektedir²⁰. Vergi politikalarının beyin göçünü önlemede önemli bir araç olduğu ve Türkiye'nin uygulamalarının Avrupa ülkelerindeki örneklerle uyumlu olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, düz oranlı vergi indirimleri ve belirli süreli vergi muafiyetleri gibi uluslararası uygulamaların daha geniş bir kapsamda hayata geçirilmesi gerektiği de ifade edilmektedir. Ancak, bu uygulamaların başarısı yalnızca teşviklerle sınırlı olmayıp, aynı zamanda ekonomik istikrar, hukukun üstünlüğü ve yaşam kalitesi gibi diğer faktörlerin iyileştirilmesini de gerektirmektedir. Türkiye'nin son yıllarda yürüttüğü önemli çalışmalarından biri de Yetenek Transferi Programları olmuştur. Bu programlar, nitelikli iş gücünü Türkiye'ye geri döndürmeyi ve uluslararası düzeyde uzmanları ülkeye çekmeyi hedeflemektedir. 2022 yılında duyurulan programlar, bu kapsamda ulusal ihtiyaçlara uygun olarak belirlenen kriterlerle uygulanmaya çalışılmaktadır. Ancak, bu programların başarıya ulaşabilmesi için ulusal ve sektörel ihtiyaçlarla uyumlu kriterlerin dikkatle oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Tüm bu çabalara rağmen, Türkiye'nin beyin göçünü önlemede hala somut ve uzun vadeli yol haritalarına ihtiyaç duyduğu ifade edilmektedir. Uzmanlar, beyin göçünün neden olduğu kayıpları en aza indirmek için sadece vergi teşviklerinin değil aynı zamanda uluslararası iş gücünü çekecek şekilde altyapının, eğitim olanaklarının ve Ar-Ge merkezlerinin güçlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir (Arıkan ve İnneci, 2023: 326-327; Tepav, 2013; Türkiye Bilişim Derneği, 2023).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, beyin göçünün küresel düzeyde ekonomik, sosyal ve bilimsel etkilerini ele alarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin uyguladığı politikaları incelemiştir. Beyin göçü, özellikle yüksek nitelikli bireylerin uluslararası hareketliliğiyle bilgi kaybı ve kazanımı arasındaki dinamikleri ortaya koymaktadır. Gelişmiş ülkeler bu bireyleri çekerek ekonomik büyüme, yenilikçilik ve küresel rekabet avantajı elde ederken; gelişmekte olan ülkeler, genellikle bu yeteneklerin göçü sonucunda ekonomik ve bilimsel kapasitelerinde azalma yaşamaktadır. Çin ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkeler ise tersine göç politikalarıyla bu süreci dengelemeye çalışmaktadır. Türkiye'nin mevcut beyin göçü politikaları, uluslararası alandaki rakiplerine kıyasla hem kapsam hem de etki açısından sınırlı kalmakta, ülkenin uluslararası rekabet gücünü artırmak için daha etkili stratejilere ihtiyaç duyduğu açıkça görülmektedir.

ABD, Almanya, İngiltere ve Kanada gibi ülkeler, yüksek nitelikli bireyleri çekmek için kapsamlı ve hedefe yönelik politikalar geliştirmiştir. ABD'nin H-1B vize programı, STEM (bilim, teknoloji,

²⁰ Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu, *Resmî Gazete*: 06.07.2001/24454, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4691.pdf>

mühendislik ve matematik) alanlarında uzmanlaşmış bireyleri teknoloji merkezlerine entegre ederken, Mavi Kart gibi Almanya'nın uygulamaları Avrupa Birliği dışından gelen nitelikli iş gücüne odaklanmaktadır. Kanada, Ekspres Giriş sistemiyle eğitim ve iş deneyimi gibi kriterlerle nitelikli göçmenlerin kalıcı yerleşimini kolaylaştırmış, İngiltere ise puan tabanlı göç politikasıyla farklı sektörlerdeki iş gücü ihtiyacını karşılamıştır. Bu ülkeler, bireylere yüksek maaş, kariyer fırsatları, konut destekleri ve hızlı entegrasyon süreçleri sunarak beyin göçünden maksimum fayda sağlamaktadır. Çin ve Hindistan ise farklı bir yaklaşımla, tersine beyin göçü politikalarına ağırlık vermiştir. Çin, Bin Yetenek Programı ve Genç Bin Yetenek Programı gibi girişimlerle yurtdışındaki bilim insanlarını ülkeye geri çekmeyi hedeflemiş, bu bireylere araştırma fonları, konut destekleri ve yüksek maaş gibi teşvikler sunmuştur. Hindistan ise Ramalingaswami Re-entry Bursu ve diaspora etkinlikleriyle, yurtdışında yaşayan bireyleri IT ve biyoteknoloji gibi stratejik sektörlerde istihdam etmeyi başarmıştır. Her iki ülke de bu süreçte girişimcilik parkları, teknoloji merkezleri ve Ar-Ge yatırımlarıyla geri dönen bireylerin entegre olmasını desteklemiştir. Türkiye, beyin göçünü tersine çevirmek için TOKTEN, Turkuaz Kart ve TÜBİTAK destekli programlar gibi uygulamalar geliştirmiştir. Ancak bu politikalar, ABD'nin H-1B vizesi veya Almanya'nın Mavi Kart uygulamalarıyla karşılaştırıldığında hem kapsam hem de cazip teşvikler açısından geride kalmaktadır. Çin ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkeler, diaspora ile güçlü bağlar kurarak bilgi transferini artırırken, Türkiye bu alanda yeterli girişimde bulunamamıştır. Turkuaz Kart uygulaması, makroekonomik istikrarsızlık ve yetersiz teşvik politikaları nedeniyle uluslararası rekabet gücünü artırmakta başarısız olmuştur. Ayrıca Türkiye, yüksek nitelikli bireylerin geri dönüş sürecinde bürokratik engelleri aşamamış, Ar-Ge yatırımları ve eğitim sisteminde istenilen reformları gerçekleştirememiştir. Çin, Bin Yetenek Programı ile STEM alanlarındaki bilim insanlarını çekerek Ar-Ge ve inovasyon kapasitesini artırmış, Hindistan ise diaspora etkinlikleri ve girişimcilik ekosistemine yaptığı yatırımlarla küresel yetenek havuzunda önemli bir yer edinmiştir. Türkiye'nin ise bu stratejilere benzer şekilde kapsamlı ve uzun vadeli bir yol haritası geliştirmesi gerekmektedir.

Türkiye'nin beyin göçü politikalarındaki temel eksiklikler, sınırlı teşvikler, bürokratik engeller ve uluslararası rekabet gücü eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Öncelikle, Turkuaz Kart gibi uygulamaların kapsamı dar olup, teşvik paketleri uluslararası standartlara uygun değildir. Ekonomik dalgalanmalar ve yaşam kalitesine ilişkin olumsuz algılar, yüksek nitelikli bireylerin Türkiye'yi tercih etmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, Ar-Ge yatırımları ve eğitim sisteminde eksiklikler, Türkiye'nin yenilikçilik ve bilimsel üretkenlik açısından geri kalmasına neden olmaktadır. Diaspora ile kurulan bağların zayıflığı, yurtdışındaki Türk bilim insanlarının bilgi ve deneyimlerinden faydalanmayı zorlaştırmaktadır. Tüm bu zorluklar, tersine beyin göçünü teşvik etme çabalarını sınırlamaktadır.

Türkiye'nin beyin göçünü tersine çevirmek ve uluslararası rekabet gücünü artırmak için çeşitli öneriler sunulabilir. İlk olarak, Turkuaz Kart gibi programların yeniden yapılandırılarak kapsamlı teşvik paketleri sunulması gerekmektedir. Bu bağlamda, Çin'in yetenek programlarından ilham alınabilir. Geri dönen bireylere yüksek maaş, konut desteği ve araştırma fonları sağlanarak onların Türkiye'ye katkı sağlamaları teşvik edilmelidir. Ar-Ge ve eğitim yatırımları da öncelikli bir alan olmalıdır. Türkiye'nin Ar-Ge harcamaları artırılmalı ve üniversitelerin bilimsel kapasiteleri geliştirilmelidir. Hindistan'ın IT'leri gibi prestijli eğitim kurumları desteklenmeli, özellikle teknoloji ve mühendislik alanlarına yatırım yapılmalıdır. Bu, bilimsel üretkenliği artırmak için kritik bir adım olacaktır. Bürokratik engellerin azaltılması da önemli bir ihtiyaçtır. Geri dönüş süreçleri sadeleştirilerek bireylerin Türkiye'ye entegrasyonu kolaylaştırılmalıdır. Ayrıca, vize ve oturma izni süreçlerinin hızlandırılması bu süreci daha etkin hale getirecektir. Yurtdışındaki Türk bilim insanları ve girişimcileriyle iş birliği mekanizmalarının geliştirilmesi de gereklidir. Hindistan'ın diaspora etkinliklerinden ilham alınarak bilgi transferini artıracak projeler oluşturulmalıdır. Ekonomik ve sosyal altyapının güçlendirilmesi ise uzun vadeli başarı için temel bir unsurdur. Ekonomik istikrarın sağlanması ve yaşam kalitesini artıran politikaların uygulanması, Türkiye'yi uluslararası iş gücü için daha cazip bir hale getirecektir. Eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesi bu süreçte destekleyici olacaktır. Girişimcilik ve inovasyon desteklerinin artırılması da önemlidir. Girişimcilik ekosistemi geliştirilerek, geri dönen bireylerin teknoloji ve biyoteknoloji gibi stratejik sektörlerde faaliyet göstermesi teşvik edilmelidir. Bu, yenilikçilik kapasitesini artırarak Türkiye'yi bu alanlarda rekabetçi bir konuma getirebilir. Son olarak, Türkiye'nin beyin göçünü tersine çevirmek için yalnızca ekonomik teşviklere değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel teşviklerle desteklenen bütüncül bir strateji oluşturması gerekmektedir. Çin ve Hindistan örneklerinde olduğu gibi, kapsamlı ve uzun vadeli bir politika seti, Türkiye'nin bu alandaki hedeflerine ulaşmasını sağlayabilir. Bu önerilerin uygulanması, nitelikli iş gücünü çekerek tersine beyin göçünü başarıyla yönetmeyi mümkün kılacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

Anggraheni, M. (2018). *The effectiveness of India's reverse brain drain policy* (Unpublished undergraduate thesis). Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Borjas, G. J. (1990). *Friends or strangers: The impact of immigrants on the US economy*. New York, NY: Basic Books.
- Boyd, M. (2014). Recruiting high skill labour in North America: Policies, outcomes and futures. *International Migration*, 52(3), 40-54.
- Buga, N., & Meyer, J. B. (2012). *Indian human resources mobility: brain drain versus brain gain*. <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/23482> adresinden erişildi.
- Cerna, L., & Wietholtz, A. (2011). The case of the United Kingdom. G. Zincone, R. Penninx, & M. Borkert (Editörler), *Migration policymaking in europe: The dynamics of actors and contexts in past and present* içinde (s. 195-244). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Choudhury, P., Ganguli, I., & Gaulé, P. (2023). Top talent, elite colleges, and migration: Evidence from the Indian Institutes of Technology. *Journal of Development Economics*, 164, 103120. doi: 10.1016/j.jdeveco.2023.103120
- Czaika, M., & Parsons, C. R. (2017). The gravity of high-skilled migration policies. *Demography*, 54(2), 603-630.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2023). *Turkuaz kart*. <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/yabanci-statuleri/turkuaz-kart-sahipleri/> adresinden erişildi.
- Ensari, P., Üstübcü, A., Kavur, N., & Ekhtiari, M. (2023) *Migration-relevant policies in Turkey*. Oslo: Peace Research Institute Oslo. <https://www.mignex.org/sites/default/files/2023-02/d053j-mbp-migration-relevant-policies-in-turkey-v2-2023-02-15.pdf> adresinden erişildi.
- Euronews (2023). *Germany's new visa is aimed at foreign workers: When will it launch and who's eligible?*, <https://www.euronews.com/travel/2023/04/03/skilled-workers-are-in-demand-as-germany-tackles-labour-shortage-with-new-points-based-vis> adresinden erişildi.
- Eurostat (2023), *Residence permits – statistics on authorisations to reside and work*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_%E2%80%93_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work#EU_Blue_Cards_issued_to_highly_qualified_non-EU_citizens adresinden erişildi.
- Eurostat (2024). *File:T3 Top 10 countries whose citizens were granted EU Blue Cards, by main issuing EU Member States, 2022 V4.png*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:T3_Top_10_countries_whose_citizens_were_granted_EU_Blue_Cards,_by_main_issuing_EU_Member_States,_2022_V4.png adresinden erişildi.
- Facchini, G., & Lodigiani, E. (2014). Attracting skilled immigrants: An overview of recent policy developments in advanced countries. *National Institute Economic Review*, 229, R3-R21.
- Federal Foreign Office (2023). *Moving to Germany as a skilled worker*, <https://www.auswaertiges-amt.de/en/skilled-worker-immigration/2304796?openAccordionId=item-2304798-0-panel> adresinden erişildi.

- Fix, M., & Kaushal, N. (2006). The contributions of high-skilled immigrants. *Migration Policy Institute*. https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TF16_Kaushal.pdf adresinden erişildi.
- George, A. S. (2023). Brain drain or brain gain: Assessing the costs and benefits of india's manpower exports. *Partners Universal International Innovation Journal*, 1(6), 19-37. doi: 10.5281/zenodo.10257669
- Glennon, B. (2024). How do restrictions on high-skilled immigration affect offshoring? Evidence from the H-1B program. *Management Science*, 70(2), 907-930.
- Government of Canada (2023). *Six selection factors – Federal skilled worker program (Express entry)*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers/six-selection-factors-federal-skilled-workers.html> adresinden erişildi.
- Government of Canada (2024). *Annual Reports to Parliament on Immigration*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-reports-parliament-immigration.html> adresinden erişildi.
- Gökbayrak, Ş. (2006). Gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere nitelikli işgücü göçü ve politikalar- türk mühendislerinin beyin göçü üzerine bir inceleme (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gökbayrak, Ş. (2008). Uluslararası göç ve kalkınma tartışmaları: beyin göçü üzerine bir inceleme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(03), 65-82.
- Gökbayrak, Ş. (2012). Skilled labour migration and positive externality: the case of Turkish engineers working abroad. *International Migration*, 50, 132-150.
- Grigoleit-Richter, G. (2017). Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM-professions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2738-2755.
- Gupta, P., Choudhary, P., Choudhary, P., & Gandhi, P. (2024). Healthcare exodus: Understanding and addressing brain drain in India. *SSRN*. doi: 10.2139/ssrn.4942797
- Hwang, J. Y. (2022). *Return or stay? Impact of reverse brain drain: The case of the youth thousand talents plan in China* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). KDI School of Public Policy and Management.
- Kahanec, M., & Zimmermann, K. F. (2011). *High-skilled immigration policy in Europe* (Institute of Labor Economics DP No. 5399). <https://www.iza.org/publications/dp/5399/high-skilled-immigration-policy-in-europe> adresinden erişildi.
- Kalkınma Planları (2023). *Kalkınma Planları*. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden erişildi.
- Kilic, H., & Biffl, G. (2022). Turkish migration policy from the 1960s until today: What national development plans tell us. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 2047-2073.

- Koslowski, R. (2014). Selective migration policy models and changing realities of implementation. *International Migration*, 52(3), 26-39.
- Lo, L., Li, W., & Yu, W. (2019). Highly-skilled migration from China and India to Canada and the United States. *International Migration*, 57(3), 317-333.
- Lu, X., & Zhang, W. (2015). The reversed brain drain: a mixed-method study of the reversed migration of Chinese overseas scientists. *Science, Technology and Society*, 20(3), 279-299.
- Meyer, J. B., & Brown, M. (1999). *Scientific diasporas: A new approach to the brain drain*. UNESCO.
- Mok, K. H., Zhang, Y., & Bao, W. (2022). Brain drain or brain gain: a growing trend of Chinese international students returning home for development. *Higher education, innovation and entrepreneurship from comparative perspectives: Reengineering China through the greater bay economy and development* (s. 245-267) içinde. Singapore: Springer Nature Singapore.
- NTV. (2023). Green Card başvuruları 2023: Green Card başvurusu ne zaman ve nasıl yapılacak? NTV. <https://www.ntv.com.tr/dunya/green-card-basvurulari-ne-zaman-green-card-basvurusu-nasil-yapilir-sartlar-neler-2023-green-card-basvuru-tarihleri,GRi9vcjXo02jGyALzkEXOA> adresinden erişildi.
- Papila, N. (2013). *Research destination Turkey*. <http://www.tassausa.org/Newsroom/2013/item/1441/Crossing-the-Bridge-%E2%80%93March-2013> adresinden erişildi.
- Rao, M. K. D. (2004). Tapping the potential of expatriates & professionals. *India Quarterly*, 60(3), 62-81.
- Salt, J. (1997). *International movements of the highly skilled*. <https://www.oecdilibrary.org/docserver/104411065061.pdf?expires=1649424206&id=id&accname=guest&checksum=DA39CC10917603732C28C457AAEF3C52> adresinden erişildi.
- Schönwälder, K. (2013). Germany: Reluctant steps towards a system of selective immigration. *Wanted and welcome? Policies for highly skilled immigrants in comparative perspective* (pp. 273-286) içinde. New York, NY: Springer New York.
- Somerville, K., & Walsworth, S. (2009). Vulnerabilities of highly skilled immigrants in Canada and the United States. *American Review of Canadian Studies*, 39(2), 147-161.
- Sönmez, N. (2022). *Turkey and brain migration: Policies formed from push and pull perspectives and effects on brain drain* (Yayımlanmamış doktora tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terrazas, A. (2010). Connected through service: Diaspora volunteers and global development. *Washington, DC: Migration Policy Institute*. https://balinkbayan.gov.ph/wp-content/uploads/2020/12/connected_through_service_diaspora_volunteers_and_global_developmen_t.pdf adresinden erişildi.
- TÜBİTAK. (2002). *TÜBİTAK'ın kuruluş amacı ve görevleri*. https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/faaliyet/2002/1_genel.pdf adresinden erişildi.

- TÜBİTAK. (2021a). *2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı ve 2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı*. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/haber/2232-a-uluslararasi-lider-arastirmacilar-programi-ve-2232-b-uluslararasi-genc-arastirmacilar> adresinden erişildi.
- TÜBİTAK (2021b). *Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) 2010-2020 Yıllarına Ait İstatistik Raporu* https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/3835/bideb_istatistikler_03.11.2021.pdf adresinden erişildi.
- TÜBİTAK (2024). *Araştırma Burs Programları*. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/burslar/doktora-sonrasi/arastirma-burs-programlari> adresinden erişildi.
- UK Government. (2023). *UK Visas and Immigration*. <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-visas-and-immigration> adresinden erişildi.
- UK Government. (2024). *Immigration system statistics data tables*. <https://www.gov.uk/government/statistical-data-sets/immigration-system-statistics-data-tables#entry-clearance-visas-granted-outside-the-uk> adresinden erişildi.
- UNDP (2013). *TOR for TOKTEN project evaluation consultant*, <https://erc.undp.org/evaluation/documents/download/7433> adresinden erişildi.
- United Nations. (2005). *Highly skilled migration*. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/4/P01_ICMPD.pdf adresinden erişildi.
- USFACTS. (2024). *How many people have received a US green card?* <https://usfacts.org/articles/how-many-people-have-received-a-us-green-card/> adresinden erişildi.
- USCIS. (2023a). *Employment*. <https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/employment.html> adresinden erişildi.
- USCIS. (2023b). *Green Card*. <https://www.uscis.gov/green-card> adresinden erişildi.
- USCIS, (2024). *Reports and studies*. <https://www.uscis.gov/tools/reports-and-studies> adresinden erişildi.
- Wang, M. (2023). A systematic review of the literature on policies to encourage the return of Chinese students abroad. *International Journal of Chinese Education*, 12(3), doi: 10.1177/2212585X231211379
- Wiesbrock, A., & Hercog, M. (2010). *The legal framework for highly-skilled migration to the EU: EU and US labour migration policies compared* (Maastricht Graduate School of Governance Working Paper MGSOG/2010/001). <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=592f0c7bd69c5e51099397b59688a8201c9480a8> adresinden erişildi.