



[itobiad], 2021, 10 (2): 1760-1788

**Alman Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası Çerçevesinde Sağlık  
Çalışanlarının Almanya'ya Göç Edebilme Motivasyon ve  
Potansiyelleri**

Motivation and Potentials of Healthcare Professionals to Migrate to  
Germany within the German Framework of the Skilled Immigration Act

**İlhan KARACA**

**Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü**

**Asst. Prof. Dr., Bayburt University, Dept. of ELT**

**ilhankaraca@bayburt.edu.tr/ Orcid ID: 0000-0001-7491-732X**

**Süleyman YURTTAŞ**

**Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü**

**Asst. Prof. Dr., Bayburt University, Dept. of ELT**

**syurttas@bayburt.edu.tr/ Orcid ID: 0000-0002-0631-5252**

**Makale Bilgisi / Article Information**

<b>Makale Türü / Article Type</b>	: Araştırma Makalesi / Research Article
<b>Geliş Tarihi / Received</b>	: 01.12.2020
<b>Kabul Tarihi / Accepted</b>	: 08.06.2020
<b>Yayın Tarihi / Published</b>	: 24.06.2020
<b>Yayın Sezonu</b>	: Nisan-Mayıs-Haziran
<b>Pub Date Season</b>	: April-May-June

**Atıf/Cite as:** Karaca, İ , Yurttaş, S . (2021). Alman Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası Çerçevesinde Sağlık Çalışanlarının Almanya'ya Göç Edebilme Motivasyon ve Potansiyelleri . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 10 (2) , 1760-1788 . Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/62559/825603>

**İntihal /Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

**Copyright** © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 – Istanbul / Eyup, Turkey. All rights reserved.

## Alman Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası Çerçevesinde Sağlık Çalışanlarının Almanya'ya Göç Edebilme Motivasyon ve Potansiyelleri \*

### Öz

Yapılan bu çalışmada, Almanya Federal Cumhuriyetinde 1 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe giren Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası çerçevesinde Yaşlı Bakım Programı öğrencilerinin Almanya'ya göç edebilme ve ulus ötesi bağlar kurabilme durumları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, nitelikli işçi göçüne, göç etmek isteyen bireyin perspektifinden bakarak, onun kişisel göç yönelimini ortaya çıkarmak ve bu yönelimi hedef ülkedeki nesnel durumla karşılaştırmak ve ayrıca göç edebilme potansiyelini ortaya koymaktır. Çalışma, özelinde yaşlı bakım teknikeri adaylarına odaklansa da elde edilen bulgular, Türkiye'den yurtdışına nitelikli işçi olarak gitmek isteyen diğer meslek dallarından bireylere de gerçekçi bir göç perspektifi sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak, derinlemesine görüşme tekniğiyle toplanan veriler, Bayburt Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yaşlı Bakımı Programı ikinci sınıf öğrencilerinden elde edilmiştir. Verilerden elde edilen bulgular, yaşlı bakım teknikerler adaylarının Almanya'ya göç etme motivasyonlarının oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Buna karşın hedef olarak belirlenen ülkeye göç etme potansiyelleri ise zayıf olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye'deki istihdam imkânlarının sınırlılığı ve idealleştirilmiş bir Almanya algısı, araştırılan grubun bireylerine daha çok hayal düzeyinde bir "potansiyel nitelikli göçmen" statüsü kazandırmıştır. Ancak Almanya'nın gün geçtikçe artan ve içerideki insan kaynaklarından yararlanılarak giderilemeyecek olan nitelikli eleman ihtiyacı ve iki ülke arasındaki güçlü göç bağları, bu durumun berisinde, göç etmek isteyen bireyler için sağlam ama daha engelsiz ve işlevsel hale gelmesi gereken bir zemin oluşturmaktadır. Bu bağlamda henüz yeni yürürlüğe giren Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası da, gelecekte iki ülke arasında üretilebilecek ortak göç programları ve projeleri için önemli bir çerçeve olarak ortada durmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Potansiyel Nitelikli Göçmen, Ulus Ötesi Göç, Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası, Sağlık Çalışanları, Yaşlı Bakımı, Yaşlı Bakım Teknikeri

\* Bayburt Üniversitesi Etik Kurulunun 29.01.2021 Tarih, 2021/22 Sayılı kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.



## Motivation and Potentials of Healthcare Professionals to Migrate to Germany within the German Framework of the Skilled Immigration Act

### Abstract

The present study examined the situation of Elderly Care Program students to migrate to Germany and establish transnational ties within the framework of the Skilled Immigration Act, which entered into force on March 1, 2020 in Germany. The aim of the study is to look at the skilled worker migration from the perspective of the individual, to reveal his personal migration orientation and to compare this orientation with the objective situation in the target country and also to reveal the migration potential. Although the study specifically focuses on elderly care technician candidates, it aims to present a realistic migration perspective to individuals from other professions. In the study, in which content analysis method was used, the data were obtained from Bayburt University Elderly Care Program students. The findings obtained from the data showed that elderly care technicians candidates have high motivation to immigrate to Germany but their potential is weak. The employment conditions in Turkey and an idealized perception of Germany gave them a status of "potential skilled migrant" in their imagination. But on the other side, Germany's increasing need for qualified personnel and the strong migration ties between the two countries create a solid but more unimpeded and functional ground for individuals who want to immigrate. In this context, the Skilled Immigration Act, which has just entered into force, stands out as an important framework for future joint migration programs and projects that can be produced between the two countries.

**Keywords:** Potential Skilled Immigrant, Transnational Migration, Skilled Immigration Act, Health Professionals, Elderly Care, Elderly Care Technicians

### Giriş

1800'lü yıllarda yaklaşık 1 milyar olan dünya nüfusu demografik dönüşüm süreci (Montgomery,2019) ile birlikte hızlı bir artış göstermiştir. Günümüzde dünya nüfusu yaklaşık olarak 7.81 milyara ulaşmıştır (<https://www.worldometers.info/tr/>, 2020). Bu hızlı nüfus artışıyla birlikte yaş dönemlerinin toplam nüfus içindeki dağılım oranlarında da değişiklikler görülmüştür. 2017 yılı verilerine göre dünya nüfusunun % 8.9'unu yaşlı nüfus oluşturmaktadır. Türkiye'de yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2013 yılında %7,7 iken, 2017 yılında %8,5'e yükselmiştir (TUİK, 2018).



Demografik yapıdaki bu değişim Türkiye’de birçok alanda ve özellikle sağlık alanında yaşlılarla ilgili politikaların geliştirilmesini sağlamıştır. Hastaneler, huzurevleri, bakımevleri gibi kurumların hizmete sokulmasının yanında bu kurumlarda çalışacak nitelikli eleman temininin sağlanması için de birçok üniversitede önlisans ve lisans derecesinde programlar açılmıştır. Gerontoloji, geriatri hemşireliği gibi yaşlı bakımına yönelik programlardan biri olan yaşlı bakım programları da 2004 yılından (<https://www.change.org>, 2019) itibaren Türkiye’nin farklı üniversitelerinde öğretim vermektedir.

Bu programların müfredatlarına bakıldığında, yaşlılara yönelik tedavi, destek ve rehabilitasyon hizmetlerini kapsayan bir öğrenim programının sunulduğu görülmektedir ([bayburt.edu.tr](http://bayburt.edu.tr), 2020). 2 yıl öğrenim veren bu programdan mezun olan öğrenciler ise programdan “yaşlı bakım teknikeri” olarak mezun olmaktadır. 2019-2020 döneminde yaklaşık 100 yaşlı bakım programında (örgün, 2. Öğretim ve burslu) yaklaşık 10 bin öğrenci için kontenjan bulunmaktadır (ÖSYM, 2019).

Türkiye’de yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı her geçen gün artış göstermesine ve bu yaşlı nüfusun bakım ihtiyaçlarını karşılayabilecek donanuma sahip yetişmiş eleman bulunmasına rağmen, yaşlı bakım teknikerlerinin istihdamı konusunda bazı sorunlar yaşanmaktadır ([www.kamupersoneli.net](http://www.kamupersoneli.net), 2019). Yaşanan bu sorunlar yaşlı bakım teknikerlerinin alanlarıyla ilgili geçici ve güvencesiz işlerde veya farklı vasıfsız işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Bazı yaşlı bakım teknikerleri de işsiz kalmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de bulunan yaşlı bakım teknikerleri hayatlarını idame ettirebilecek farklı yollar arayışına girmektedir. Bu yollardan biri de yurtdışına göç ederek aldıkları eğitime uygun işlerde çalışmaktır.

Özellikle “özel istihdam bürolarının” reklam, seminer ve tanıtımlarıyla gündeme gelen “Almanya’nın Türkiye’den 50 bin işçi alacağı” ([www.hurriyet.com.tr](http://www.hurriyet.com.tr), 2019) ve “Almanya’ya gidecek 50 bin Türk işçi için kayıtların başladığı” ([www.haberler.com](http://www.haberler.com), 2019) iddiaları birçok internet sitesinde ve sosyal medya içeriğinde yer almıştır. Almanya Sağlık ve Sosyal Hizmet Bakanlığı ile Türkiye Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı arasında böyle bir protokolün olmadığına dair açıklamalar ([teyit.org](http://teyit.org), 2019) yapılsa da özellikle yaşlı bakım teknikerleri ve adayları bu haberlere inanarak “göç planları” yapmaya başlamıştır. 2018 yılı ortalarında dile getirilen bu iddialar 2020 yılında da geçerliliğini korumaktadır. Bununla beraber yaşlı bakım teknikerlerinin Almanya’ya göç etme motivasyonları da artmaktadır.

Acele edip, yaşlı bakım teknikerlerine ulaşan bu haberlerin durduk yerde ortaya atıldığı sonucuna varmazsak, bu haberlerin gerçekte var olan bir duruma işaret ettiklerini görürüz. Geçmişte sanayi üretimindeki niteliksiz emek gücü açığını kapatmak için birçok ülkeden işçi çağıran Almanya, bu sefer de nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduğu için dışarıya açılmak durumunda



kalmıştır (Griese ve Sievers, 2010, s.23). Nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulan alanların arasında yaşlı bakım hizmetleri de bulunmaktadır. Federal Cumhuriyet, 1 Mart 2020'de yürürlüğe konan Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası ile ülkenin emek gücü açığını çözümedeki kararlılığını göstermektedir.

Bu durumun Türkiye'de herhangi bir yaşlı bakım programından mezun olup gözünü yurtdışına çeviren her bir bireyi (50 bin işçi alınacağı haberlerinden bağımsız olarak) "potansiyel göçmen" statüsüne kavuşturma ihtimali bulunmaktadır. Bu ihtimali güçlendiren bir diğer neden ise 60 yıllık bir geçmişe sahip Türkiye-Almanya göç ilişkisi ve bu ilişkinin meydana getirdiği göç tecrübesi ve çeşitliliğidir.

Bu gelişmelere rağmen ilgili alanda Türkiye genelinde yapılan çalışmalara bakıldığında, daha çok "beyin göçü" ile ilgili çalışmaların bulunduğunu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının uluslararası göçü, son dönemlerde uluslararası gündemde önem kazanan bir konu haline geldiği halde (Yıldırım, 2009, s.87) Türkiye'de bu alanda yapılan çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışmalarda, Yıldırım, (2009, 2015) sağlık çalışanlarının uluslararası düzeyde göç nedenlerini irdelerken, Öcek ve arkadaşları (2008) ortak makale çalışmalarında göçmen sağlık çalışanı kavramını tanımlayarak, tarihsel süreçte sağlık alanında insan göçünün değişimini ve göçün boyutlarını ele almaktadırlar. Yazarlar, daha ziyade makro bir değerlendirme yaparak, sağlık emek göçüne bir emek pazarı olarak bakmakta ve bu pazarın küresel güçler tarafından nasıl yönetildiğini tartışmaktadırlar. Çalışmalarında bir sağlık çalışanı kitlesi yaratıldığı ve mağdurların "göç veren ülkelerin yoksul halkları ile göç eden ve kalan sağlık çalışanları" olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar (Öcek vd. 2008, s.184-192).

Görüldüğü gibi ilgili literatürde konu ile ilgili eksiklikler bulunmaktadır. Ayrıca Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası yeni yeni tartışılmaya başlanmıştır. Bu nedenle çalışmanın bulgularına ve sonucuna ışık tutabilmesi açısından çalışmada öncelikle Türkiye-Almanya göç ilişkileri ve Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası ele alınmaktadır. Bu bölümde Almanya ile geçmişten günümüze kadar devam eden göç ilişkisine ve Almanya'nın son dönemlerde artan nitelikli işçi göçü açığına yakından bakılarak, Türkiye'den nitelikli göçmen olarak gitmek isteyenlerin ne derece sağlam bir zemin üzerinde yürüyebilecekleri sorusuna bir cevap verilmeye çalışılacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise Bayburt Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda 2018-2019 akademik yılında Yaşlı Bakım Programı ikinci sınıfında öğrenim gören öğrencilerin Almanya'ya göç etme eğilimleri ortaya çıkarılarak, katılımcıların öz değerlendirmeleri ışığında göç edebilme durumları yeniden değerlendirilecektir. Elde edilen bulgular, sadece yaşlı bakımı alanında değil, Türkiye'den yurtdışına nitelikli işçi olarak gitmek



isteyen diğer meslek dallarında okuyan ve çalışan bireylerin göç potansiyellerine dair de bir perspektif sunacaktır.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Çalışma, göç etmek isteyen bireylerin öz değerlendirmelerinden yola çıkarak, onların kişisel göç yönelimini ortaya çıkarmak ve bu yönelimi hedef ülkedeki nesnel durumla karşılaştırma amacını taşımaktadır. Bu sayede göç etmek isteyenlerin, göç edebilme potansiyellerini de ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Diğer taraftan, çalışma, özelinde yaşlı bakım teknikeri adaylarına odaklansa da diğer meslek dallarından bireylere de gerçekçi bir göç perspektifi sunmayı amaçlamaktadır.

Bayburt Üniversitesi yaşlı bakım son sınıf öğrencileri örnekleminde yapılan bu çalışmanın önemi, nitelikli işçi göçünü, göç etmek isteyen bireylerin motivasyonları ve potansiyelleri çerçevesinde ele alarak gerçekçi bir perspektif sunmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda mevcut çalışma, alan yazınına katkı sağlamak, göç etmek isteyen bireylere gerçekçi bir perspektif sunmak ve gelecekte yapılması gereken çalışmalara ilham oluşturabilmek açısından bir önem taşımaktadır.

### **Türkiye ve Almanya Arasındaki Göç İlişkileri**

#### **Yüzyıl Öncesi Türkiye-Almanya Göç İlişkileri**

En geniş anlamda yer değiştirme olan göç, temelinde daha iyi yaşam koşullarına erişme ihtiyacını barındırmaktadır. Göç olgusu bu nedenle insanlık tarihi kadar eskidir ve insanı ve toplumu dönüştürmede en önemli etkenlerden biridir. Hangi insan, hangi toplum ya da toplum türü olursa olsun, göç onu değiştirecektir. Zira hem göç eden, göç ettiği toplumu hem de toplum göç edeni etkileyecektir (Berry, 1997). Bu etkileme ve etkilenme, yaşanan yer ve göç edilen hedef yer arasında da bir etkileşime neden olacaktır. Eğer göç türü -bu çalışmada olduğu gibi- uluslararası bir göç ise, A ülkesiyle B ülkesi arasında bir bağ kurulmasına ve veya o bağın güçlenmesine neden olacaktır. Nitekim 21. yüzyılın hemen öncesindeki Türk-Alman ilişkilerine baktığımızda, iki ülkeyi birbirine yaklaştıran nedenlerin arasında göçün önemli bir yere sahip olduğu görülecektir. 1961 yılında imzalanan İşgücü Göçü Anlaşması sonunda Türk işçilerinin Alman şehir ve kasabalarına göç etmesiyle başlayan bu ilişki (Berlinghoff, 2018, s.1), günümüze kadar farklı aşamalardan geçerek olgunlaşmış ve farklı göç türleri üreterek çeşitlenmiştir. Bu çeşitliliğe değinmeden önce tam olarak 31 Ekim 1961 tarihinde imzalanan İş Gücü Göçü Anlaşması üzerinde biraz duracak olursak, o yılların iki ülkesinin birbirine olan ihtiyacını, diğer bir ifadeyle karşılıklı bağımlılık ilişkisini hatırlamış olacağız. Bu ilişkinin bir tarafında nüfusun ve kırdan kente göçün hızla arttığı, bunlara bağlı olarak da işsizliğin ve dış borç yükünün iyiden iyiye hissedildiği Türkiye dururken, diğer tarafında işgücü ihtiyacını savaştan yeni çıkmış bir ülke olarak içeriden temin edemeyen Almanya durmaktadır. Böyle olunca, söz



konusu anlaşma her iki taraf için bir kazan kazan durumunu ifade etmektedir. Buna göre Türkiye, sadece işsizlik sorununa bir çözüm üretmiş olmakla kalmayıp aynı zamanda döviz getirisi sağlayarak nefes alabilmektedir. Benzer şekilde Almanya da, işgücü talebini değerlendiren Türkiye'den işçi açığının önemli bir kısmını kapatmaktadır (Yalçın, 2004, s. 124)

Böyle bir arka planı olan iki ülkenin göç ilişkisi, yukarıda da söylendiği gibi, zamanla çeşitlenmiştir. Bu çeşitlilik, akla gelen hemen hemen bütün uluslararası göç türlerini kapsamaktadır. Bu göç türlerini en genel anlamda, kalıcı göç (immigration), geriye göç, diaspora ve ulus ötesi göç (Transmigration) türleri olarak belirleyebilmekteyiz (Pries, 2003, s.23).

Türkiye'den Almanya'ya göçün çoğu kalıcı göç adı verilen göç türü altında toplanabilmektedir. Bu göç türünde göçmenler, geliş ülkesine kalıcı olarak yerleşirler. Menşe ülkeleriyle hâlâ temaslarını sürdürseler bile, kademeli olarak (genellikle birkaç kuşağın geçmesiyle) yerel topluma uyum sağlar ya da asimile olurlar (Pries, 2003, s.28).

Günümüzden bakıldığında, 60'lı ve 70'li yılların Türk işçileri, esasen Almanya'ya kalıcı olma düşüncesiyle göç etmemişlerdir. Daha ziyade, bir süre çalışıp para kazandıktan sonra daha iyi bir gelecek için Türkiye'ye dönmeyi hayal etmişlerdir. Kendileri için öngörülen misafir işçi statüsü de karşı tarafın da aynı beklentiler içinde olduğunu göstermektedir. Ancak çok geçmeden evdeki hesabın çarşıya uymadığı her iki taraftan da anlaşılınca, Federal hükümet, yabancı işçilerin oturma alma koşullarını kolaylaştırma yoluna gitmiştir. Misafir işçileri ise ailelerini de yanlarına alarak kalıcı göçmen konumuna geçmişlerdir (Kartal, 2006). Günümüze geldiğinde üçüncü ve dördüncü kuşağı oluşturan bu göçmenlerin çocukları, kültürel özümleme süreçlerini tamamlayarak Almanya'nın yeni yerlileri olmuşlardır.

Almanya'ya göç eden işçilerden önemli bir diğer kısmını diaspora göçmeni olarak niteleyebilmekteyiz. Bir diaspora göçmeni, fiziksel-mekânsal ve ekonomik olarak göç ettiği yere bağlı olsa da, sosyal ve politik olarak belli bir dereceye kadar yerleşiktir. O aynı zamanda ve kalıcı olarak, menşe ülkesi ile sosyal ve kültürel bağlarını korumaktadır (Pries, 2003, s.29).

Bu bağlamda özellikle de birinci ve ikinci kuşağı ele aldığımızda, bu kuşakları temsil eden göçmenlerin geri dönüş ümitlerini hiçbir zaman tüketmediklerini ve Türkiye'ye olan bağlarını güçlü tuttuklarını görmekteyiz. (Kartal, 2006)

Her iki göç türü de iki ülke arasındaki yakınlığın sağlanmasında ve sürdürülmesinde önemli bir role sahiptir.

Yukarıda anılan bir diğer göç türü olan geriye göç ise, yine Türkiye-Almanya göç ilişkisinin sağlamlaşması ve çeşitlenmesine katkı sağlayan



önemli bir göç türüdür. Bu göç türünde göç, sınırlı bir süre için ülke değiştirme şeklinde gerçekleşmektedir. "Misafir işçi" kavramı ve onun içinde barınan geçici yerleşme fikri, bu göç türüne karşılık gelmektedir (Pries, 2003, s.28). Pek bilinmese de yarım asrı aşan göç tarihinde Almanya'ya göç edip yerleşen insan sayısı kadar (3,7 milyon) Türkiye'ye geri dönenler olmuştur (Alkan, 2011, s. 12).

Bu dönüşlerin önemli bir kısmı, zaman içinde, sessiz sedasız gerçekleşirken, bazı dönemlerde ise kitleler halinde gerçekleşmiştir (Berlinghoff, 2018, s.2) Almanya'dan Türkiye'ye göçün yoğun yaşandığı dönemlere kısaca bakacak olursak, bunlardan ilk ikisinin 1966-67 yıllarındaki ekonomik durgunluğa ve 1973-75 yılları arasındaki petrol krizine bağlı olarak gerçekleştiği görülecektir. 1983-1985 yılları arasında ise dönemin Başbakanı Helmut Kohl iktidarında çıkarılan Geri Dönüşü Teşvik Yasasıyla daha yoğun ve planlanmış bir geri dönüş göçü gerçekleşmiştir. O zamanlar yaklaşık 3 milyon Türk vatandaşının yaşadığı Almanya'da, 374 bin göçmen anavatanları olan Türkiye'ye geri dönmüştür. Söz konusu yasadan yararlanarak Türkiye'ye geri dönenler ağırlıklı olarak misafir işçi olarak gidenlerden oluşmuştur (Yıldız, 1993, s.7).

Almanya'dan Türkiye'ye son yoğun ve bu çalışma açısından belki de en önemli insan göçü ise, 2000'li yıllarla birlikte gelmiştir. 2006-2012 yılları arasında iyi eğitim almış yaklaşık 253 bin insan, daha iyi iş ve yaşam koşullarına kavuşma ümidiyle Türkiye'ye göç etmiştir (Heinrich, 2017, s.1). Ancak bu grubun göçünü, geriye göçten ziyade 2000'li yıllardan sonra ağırlığını hissettiren yeni göç teorileri ışığında değerlendirerek ulus ötesi göç (Transmigration) olarak tanımlamamız gerekmektedir. Bu göç türüne göçmenlerin birden çok ülke ile bağlar kurarak, bu bağlarını farklı şekillerde sürdürmeleri neden olmuştur (Özkul, 2012). Andığımız diğer klasik göç türlerinden farklı olarak ulus ötesi göç modeli, göçü istisnai bir durum (tek seferlik ve tek yönlü göç) olarak görmek yerine, hareketlilik (mobility) olarak değerlendirmektedir (Wimmer ve Glick-Schiller, 2002).

O halde göç, yer değiştirmeyle başlayıp ve biten bir olay olmayıp, ucu açık bir sürece işaret etmektedir. Zira küreselleşme süreçleri, iletişim ve ulaşım teknolojilerinin getirdiği değişikliklerle birlikte ulus devletlerin sınırlarındaki geçişkenlik artmış, insan hareketliliği çoğalmıştır. Bu da göç edenlerin yaşam aktivitelerinin birden fazla bağlamdan etkilenmesine neden olmuştur. Onlar bir ülkeden diğerine geçerken çok boyutlu ekonomik, sosyal, politik, sanatsal ve kültürel ilişkiler kurarak, aynı anda farklı yerlerde olabilecekleri ulus ötesi sosyal alanlar yaratmaktadır (Pusch, 2013, s.13-14).

2006-2012 yılları arasında Almanya'dan Türkiye'ye göç edenlerin özelinde ulus ötesi göçe baktığımızda tam da yukarıda anlatılanları görmekteyiz. Bu kişiler 60'lı yıllardan itibaren Almanya'ya göç eden atalarından farklı olarak, iyi eğitim almış ve aldıkları bu eğitimle belli bir bilinç düzeyine ulaşmış





genç insanlardan oluşmaktadır. Eriştikleri bu eğitim ve bilinç düzeyiyle birlikte, çağın belirgin özelliklerinden birinin hareketlilik olduğunu, mesleklerinin bu hareketliliği sağladığını, iş hayatında fırsatlar yarattığını, başka ülkelere de kültürel ve toplumsal katılımı kolaylaştırdığını anlayarak, kendilerini göçe açık tutan kişilerdir. Hedef göç ülkesi olarak Türkiye'yi tercih etmeleri burada kalıcı oldukları anlamına gelmemektedir. Zira onlar tekrar Almanya'ya, ya da başka bir ülkeye (nitelikli göçmen olarak) göç etmeyi düşünebilmektedirler (Alkan, 2011, s.26.). Bunun bir göstergesi de Almanya'dan Türkiye'ye geri dönenlerden yaklaşık 100 bin kadarının Türkiye'den tekrar göç etmiş olmasıdır (Heinrich, 2017, s.1).

Görüldüğü üzere iki ülke arasında 60 yıldan beri süregelen bir göç hareketliliği söz konusudur. Bu durum iki ülke arasındaki ilişkiyi diri tuttuğu gibi gelişmeye ve geliştirilmeye açık bir zemini de oluşturmaktadır. Özellikle ulus ötesi göç türünde yer alanlar, her ne kadar en küçük grubu oluştursalar da, Türkiye Almanya göç ilişkisini tek yönlü olmaktan çıkararak hem iki ülke arasındaki göç tecrübesine hem de göçün çeşitlenmesine önemli katkı sağlamaktadırlar. Diğer taraftan, bu grupta yer alan insanlar, Türkiye'den yurtdışına benzer amaçlarla göç etme eğiliminde olan gençlerin yapmak istediklerini gerçekleştirmiş kişiler olarak da karşımıza çıkmakta ve onlara rol model olmaktadır. Türkiye'de yetişen gençler halı hazırda ulus ötesi göçmen (Transmigrant) statüsünde olmasalar da, irade gösterdiklerinde ve şartlar el verdiği takdirde bu statüyü kazanabilecek duruma gelebileceklerdir. Bu ihtimali güçlendiren ikinci neden, Almanya'nın nitelikli iş gücü açığı ve bu açığı kapatmak için izlediği stratejiler arasında yürürlüğe konan Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasasıdır.

### **Alman Nitelikli İşgücü Göçü Açığı Yasası ve Yasa'nın Sınırları**

Almanya, 60'lı yıllardan sonra sanayi üretiminin duyduğu niteliksiz emek gücü açığını kapatmak için çağırdığı yabancı işçiler ve onların sonradan kervana katılan aileleriyle birlikte bir göç ülkesi kimliğine kavuşmuştur. Nüfusunun %26' sının göç geçmişi bulunması nedeniyle de (Destasis.de, 2020) günümüz Almanya'sı bilfiil çok kültürlü bir toplum haline gelmiştir (Butterwege, 2007, s.1) ve ülke çeşitli kanallardan göç almaya ve vermeye devam etmektedir. Ancak 2000'li yıllarla gelen ekonomik krizle birlikte Almanya ilk kez göç alan ülke konumundan göç veren ülke konumuna geçmiştir. İnsan sermayesinin göçü ve hızla artan yaşlı nüfusu nedeniyle ülke, sosyal sistemlerini ayakta tutmak, yenilikçilik ve rekabet gücünü korumak için nitelikli işgücü göçüne acilen ihtiyaç duymaktadır. Nüfusun yaşlanması, nitelikli işçi açığının ulusal kaynaklardan karşılanamayacağı anlamına geldiği için Almanya uluslararası düzeyde bir arayış içine girmek zorunda kalmıştır (Griese ve Sievers 2010, s. 23).

Almanya'da nitelikli işgücü açığı özellikle sağlık ve bakım (hemşire, hasta ve yaşlı bakı teknikeri), işçilik (inşaat, metal) ve IT başta olmak üzere bazı



teknik meslek alanlarında yaşanmaktadır (Franken, 2006, s.2). Tahminlere göre, 2025 yılına kadar Almanya'nın demografik gelişimine bağlı olarak ortaya çıkması beklenen kalifiye işçi açığı, gerekli önlemler alınmadığı takdirde 6,5 milyona ulaşacaktır. Bunun ötesinde ülke rekabet gücünü korumak için 2060 yılına kadar, her yıl yurt dışından 260.000 nitelikli eleman temin etmek durumundadır (Brenning vd., 2014, s.5).

Bu hedef doğrultusunda Federal Cumhuriyet çalışmalarını hızlandırarak, yabancı uzmanların ülkeye giriş, ikamet, entegrasyon ve istenirse vatandaşlığa kabul problemlerinde kolaylık sağlanması gerektiğini tartışmaya açmış ve nitelikli emek gücü açığının ancak bu şekilde karşılanarak rekabet sağlanabileceği sonucuna varmıştır (Boswell ve Straubhaar 2005, s. 1). Çok geçmeden, ulusal eylem planı kapsamında, iki yasa yürürlüğe konmuştur. 2012 yılında çıkan bu yasalardan birisi mesleki yeterliliklerin basitçe tanınmasını içerirken, diğeri üçüncü ülkelerden üniversite mezunu uzmanların ülkeye gelebilmesini kolaylaştıran AB Mavi Kart uygulamasıdır (Brenning vd., 2014, s.6). Ancak Mavi Kart uygulaması ile istenen sonucu alamadığını gören Almanya (Brenning vd., 2014, s.42), nitelikli emek gücü sorununu tartışmaya devam etmiş ve bu tartışmalar gecikmeli olarak 1 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe giren Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası'yla vücut bulmuştur. Almanya gibi ince eleyip sık dokuyan bir ülke için devrim niteliği taşıyan bu gelişme, hem Almanya'nın hem de Almanya hayali kuran potansiyel göçmenlerin umudu olmuştur.

Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası, AB üyesi olmayan ülkelere nitelikli işçilerin temin edilerek rekabet ve yenilikçilik gücünün korunması için bir çerçeve oluşturmaktadır (Fachkräfteeinwanderungsgesetz, 2020). Yasayla birlikte yukarıda bahsi geçen göçü kolaylaştırıcı tüm önlemler yürürlüğe konmuştur. Bu önlemler ile,

- Potansiyel göçmenlerin, Almanya'ya ayak basmadan önce bir iş sözleşmesi imzalamaları durumunda, çalışabilmelerine ve hatta somut bir iş teklifi olmadan da, iş aramak için Almanya'ya gelip 6 aya kadar kalabilmelerine olanak sağlanmıştır.
- Diploma denklik işlemlerinin hızlı ve etkin olması için yurtdışı temsilciliklerine varana kadar kolaylıklar getirilmiştir.
- Nitelikli uzman tanımı esnetilmiştir. Buna göre, sadece yabancı üniversite derecesi bulunan kişiler değil, bir mesleki eğitimi ve/veya tecrübesi bulunan kişiler de nitelikli uzman kapsamına girmektedir. (Fachkräfteeinwanderungsgesetz, 2020).

Diğer taraftan Federal hükümet bunlarla da yetinmeyip, çeşitli tanıtım çalışmaları ve kampanyalar vasıtasıyla ülkenin çekim merkezi haline gelmesi için yoğun bir çaba sarf etmektedir. Örneğin Federal Hükümete bağlı 'Make it in Germany' resmî internet sitesinde hem yurtdışından işçi almak isteyen Alman girişimcilerine hem de Almanya'da çalışmak isteyen



yabancı uyruklu aday işçilere yol gösterici bilgilerin yanında özellikle yeni yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte gelen yenilikler ve fırsatlar hatırlatılmaktadır. Sitede en çok işgücü açığı bulunan sektörlerden biri olan yaşlı bakım sektörü ile ilgili bir bölüm de bulunmaktadır. Burada sektörün nitelikli işgücü göçüne duyulan ihtiyacıyla ilgili açıklamalara yer verildiği gibi, adayların Almanya'ya göç edebilmek için hangi şartları yerine getirmeleri ve iş başvurusu için hangi adımları atmaları gerektiği hususunda yönlendirici bilgiler verilmektedir (www.make-it-in-germany.com/de, 2020). Örneğin Türkiye'den biri, bireysel çabalarıyla Almanya'ya gitmek istediğinde bu bilgiler ışığında gereken yükümlülükleri yerine getirdiğinde Almanya yolu kendisine prensipte açılmış olacaktır. Türkiye'den Almanya'ya gitmek isteyen aday, göçün gerçekleşmesini sağlayacak tüm yönlendirici bilgileri Türk dilinde de edinebilmektedir. Bunların ötesinde aday, istediğinde Almanya'da istihdamın Türkiye temsilcisiyle de iletişim kurabilmektedir. Ankara'da yerleşik olan bu birim, Almanya'ya nitelikli eleman olarak gitmek isteyenlere, Türk kökenli sosyal çalışmacılar aracılığıyla Türkçe danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

### Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası'nın Sınırları

1 Mart 2020'de yürürlüğe giren Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası, büyük yenilikler getirmesine rağmen, uzmanlar tarafından bazı eksiklikleri içerdiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu uzmanlar, yasanın Almanya'yı bir göç ülkesi olarak daha çekici kılacağını kabul etseler de, sonuç alabilmek adına bazı hususlarda iyileştirmelere gidilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Aksi takdirde yasadaki eksiklikler, duvarlar örmeye devam edecek ve Almanya'nın çekim merkezi olması beklentisini kesintiye uğratacaktır (Akal, 2020).

Uzmanlar, eleştiri oklarını özellikle de ülkeye göçten önce B2 düzeyinde Almanca dil bilgisi şartına ve denklik koşullarına yöneltmektedir. Sonucusuyla ilgili olarak özellikle de "Almanya'nın hem öğretim hem mesleki eğitim sisteminin çok özgün olduğuna, denklik alınmasının çok zor olduğuna dikkat çekerek diğer göç ülkelerinin bu konuda çok daha esnek düzenlemelere sahip olduğuna" (Akal, 2020) vurgu yapmaktadırlar. Bir diğer sıkıntıyı ise iş arama amacıyla Almanya'ya gelecek olanların, iş bulana kadar başka bir alanda haftada sadece 10 saat çalışmalarına izin verilmesi oluşturmaktadır. Ortak kanaat, bu saatlerin artırılarak daha az deneyim ve birikime sahip olanların da Almanya'ya göç edebilmesinin sağlanması yönündedir (Akal, 2020).

Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası'nın üzerine gölge düşüren asıl sorun ise göçün sadece yasalarla kolaylaştırılmayacağını, toplum içinde ve şirketlerde hoşgörü ve kabul kültürünün yerleşmiş olması gerektiğini Almanya'nın bir türlü kabul edememesidir. Hoşgörü kültürü aynı zamanda yabancı uzmanların göçüne yönelik yasal çerçevenin temelini de



oluşturmaktadır (Brenning vd. 2014:26). Bu bağlamda çoktan yerli olmuş göçmen kökenli insanlara uygulanan ayrımcı tutumlar ve orantısız entegrasyon baskısı, yabancıların ve mültecilerin kabulündeki hoşnutsuzluk, siyasilerin nefret söylemleri, yükselen ırkçılık ve İslamofobi dalgaları ve bunlarla birlikte gelen ve gün geçtikçe sayıları artan nefret suçları ve ırkçı saldırılar, Almanya'ya göç etmek isteyenlerin kafasında soru işaretleri bırakmaktadır. Dışarıdan bakıldığında Almanya'nın böyle görüldüğü Federal Hükümet yetkilileri tarafından da kabul edilmektedir (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2012). Ancak buna rağmen Almanya enerjisini göçmenlere baskı uygulama ve yaşanan olumsuz olayları geçiştirme işinde tüketmektedir. Bundandır ki, Almanya kendi eğitim yetiştirdiği ve aslında çok ihtiyaç duyduğu göç geçmişine sahip nitelikli gençleri, ülkeyi terk ederken izlemek zorunda kalmaktadır (Franken 2006, s. 1).

Sonuç olarak diyebiliriz ki, Federal Cumhuriyet her ne kadar göçmenlerin yaşam koşullarını iyileştirme işini ağırdan alsa da, Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası tüm eksiklikleriyle birlikte bu doğrultuda önemli bir adımdır. Yasanın getirdiği yenilikler, bu çalışmada araştırılan grupla ilişkilendirildiğinde, yaşlı bakım çalışanlarının da nitelikli işgücü kapsamına girdiği görülmektedir. Bu durum onların potansiyel nitelikli göçmen olabilecekleri ihtimalini ve göç edebildiklerinde ulus ötesi bağlar kurabilecekleri ihtimalini yükseltmektedir. Ancak daha sağlıklı bir değerlendirme için Almanya'nın yaşlı bakım sektöründeki işgücü açığına ve bu açığı gidermek için geliştirdiği stratejilerin kapsamına Türkiye'den nitelikli elemanların da girip girmediğine yakından bakmamız gerekmektedir.

### **Yaşlı Bakım Alanında Nitelikli Emek Gücü Açığı ve Federal Cumhuriyet'in Stratejileri**

Bakım alanındaki işgücü açığı Almanya'ya özgü bir durum değildir. Bu alanda küresel boyutta bir işgücü piyasası kendini giderek daha çok hissettirmektedir. "Küresel Kuzey"deki pek çok ülke, bakım mesleğinde Almanya gibi nitelikli iş gücü sıkıntısı ile karşı karşıyadır (Rand vd, 2019, s.11). Bu ve benzer durumda olan ülkelerle rekabet halinde olan Almanya, yaşlı bakım uzmanını AB ülkelerine kaptırmaktadır (Gaugisch vd. 2020: 13). Bu durum, uzun zamandır nitelikli işçi sıkıntısı çeken Alman bakım endüstrisini personel bulma noktasında iyiden iyiye zora sokmaktadır. Gelinek noktada huzurevlerinin yüzde 61'indeki boş pozisyonlar ile başka hiçbir meslek dalı kalifiye personel bulmakta bu kadar zorluk çekmemektedir. Gelişmeler ise durumun iyileşmek yerine kötüleşeceğini göstermektedir. Zira toplum yaşlandıkça ve yaşam beklentisi arttıkça, yatarak ve ayakta tedavi hizmetlerine duyulan ihtiyaç da artmaktadır (Bonin vd. 2015, s.5). Federal İstatistik Dairesi tarafından yapılan tahminlere göre, uzun süreli bakıma muhtaç insan sayısı 2050 yılına kadar mevcut 2.5



milyondan 4.7 milyona çıkacaktır (Bonin, 2015, s.5). Tahminler 2030 yılında 434.000 yaşlı bakım uzmanına ihtiyaç duyulacağını göstermektedir (Gaugisch vd. 2020, s.13).

Bu ihtiyacı karşılamak için geriatrik bakım sağlayıcıları, özel ödemeler, teşvikler, sektörde çalışanların maaşlarında ve çalışma koşullarında iyileştirme, eğitim imkânlarını çeşitlendirme gibi önlemler alsalar da, bu önlemler sadece sınırlı bir ölçüde etkili olabilmektedir (Prognos, 2018, s.22). Kaldı ki özellikle de maaşlarda iyileştirme hususunda Federal Sağlık Bakanlığının, “hiç bir yaşlı bakım uzmanı 3.000 Euro'dan az kazanmamalı” hedefine henüz ulaşamamıştır. Bölgesel farklılıklar bulunmakla birlikte, geriatrik bakım uzmanı ülke çapında ayda ortalama 2,621 Euro brüt kazanmaktadır (Prognos, 2018:22). O halde sonuç tüm çıplaklığıyla ortadadır: kalifiye işçi açığına kısa ve orta vadeli tek çözüm, yurtdışından işçi çağırmaktır (Prognos, 2018:22). Üstelik bu işgücünün benzer sorunlar yaşayan AB ülkelerinden sağlanması da uzak bir ihtimaldir. Zira Almanya, yukarıda da belirtildiği üzere, bu ülkelere karşı rekabet gücünü koruyamamaktadır (Gaugisch vd. 2020:13). Bu durumun farkında olan bazı özel firmalar, kollarını sıvayarak, yurtdışına yönelmişlerdir. Bertelsmann Vakfı tarafından yapılan bir araştırmaya göre, bakım sektöründen ankete katılan şirketlerden altısı, son üç yılda aktif olarak yurtdışından yaşlı bakım personeli almaya çalışmış, ancak sadece yarısı başarılı olabirmiştir (Bonin ve ark. 2015, s. 63). Demek ki, mevcut durumda şirketlerin sadece altıda biri bu rotayı seçmektedir. Yeni çıkan yasayla bu durumun değişeceği ihtimali yüksektir.

### **Federal Cumhuriyet'in Yaşlı Bakım Emek Gücü Açığını Kapatma Stratejileri**

Yaşlı bakım teknikerlerinin Almanya'ya göçü, geçmişte de duyulan ihtiyaç nedeniyle, yeni bir olgu değildir. Ülke tarafından 1960 ve 1970'lerde Koreli hemşireler için işe alım girişimleri olmuştur. 1990'larda eski Yugoslavya'dan Almanya'ya çok sayıda yaşlı bakım uzmanı getirilmiştir. Yine aynı yıllarda Orta ve Doğu Avrupa'daki eski Sovyetler Birliği ülkeleri de yaşlı bakımçıları için önemli menşe ülkeler olmuştur (Bonin vd. 2015).

Görüldüğü üzere Almanya'ya yaşlı bakım teknikerlerinin çağırılması, Türkiye'den Almanya'ya giden niteliksiz işgücü göçü tarihiyle eş zamanlı olarak başlamıştır. Anlaşılan Almanya geçmişte nitelikli işgücünü başka ülkelerden temin etmeye çalışmıştır ve Türkiye bu ülkeler arasında kendine bir yer edinmemiştir. Şüphesiz ki bu durum o zamanki Türkiye'nin yaşlı bakım alanındaki yetersizlikleriyle de ilgilidir. Zira giriş bölümünde de açıklandığı üzere, yaşlı bakım programları 2004 yılından itibaren Türkiye'nin farklı üniversitelerinde öğretim vermeye başlamıştır.

Ancak günümüze gelindiğinde Almanya'nın tavrında değişen bir şeyin olmadığı da gözlenmektedir. İşgücü temini için yürürlüğe konan güncel



projelere baktığımızda karşımıza “Triple Win” (Üçlü Kazanç) ve “Pflegen in Deutschland” (Almanya’da Bakım) gibi projeler çıkmaktadır. İlki, Alman Uluslararası İşbirliği Derneği (GIZ) ve Federal İstihdam Bürosu’nun Merkezi Yabancı ve İhtisas Yerleştirme Ajansı (ZAV) işbirliği ile yürütülmektedir. Proje kapsamında yaşlı bakımcıların yurt dışından sürdürülebilir istihdamı için Filipinler, Sırbistan, Bosna Hersek ve Tunus gibi ülkelerle iş birliği yapılmaktadır. İkincisi ise Federal Çalışma Dairesi’nin yürüttüğü bir projedir. Burada da partner ülke olarak karşımıza Meksika çıkmaktadır. (Arbeitsagentur, 2020)

Türkiye ile birebir yapılan bir protokol ya da proje için bakıldığında, çalışmanın giriş bölümünde değinilen mesnetsiz haberler ve “Make it in Germany” sayfasındaki genel çağrı ve yine o sayfada adresi verilen Ankara’daki danışmanlık bürosu dışında somut bir projenin bulunmadığını görmekteyiz. Bu demektir ki, en azından şimdilik yaşlı bakım alanında Türkiye kökenli herhangi bir özel ya da kamusal kuruluş Almanya’nın stratejik ortağı değildir. Almanya’da yaşlı bakım sektöründe halı hazırda istihdam edilen Türk kökenli çalışanlar, misafir işçi olarak Almanya’ya göç eden kuşağın bu mesleğe yönelmiş çocuklarından ibarettir. Günümüzde bunlardan bazıları aynı zamanda yaşlı bakım alanında girişimci konumundadır ve özellikle Türk kökenli yaşlılara bakım hizmeti vermektedir. Bu alanda da Almanya kültürel arka planı uygun göçmen kökenli kişilere ihtiyaç duymaktadır (El-Cherkeh ve Fischer, 2010, s.12).

Şimdiye kadar söylediklerimizi özetleyecek olursak, son üç yıl içinde Alman bakım tesislerinde Avrupa Birliği ülkeleri dışında aktif olarak çalışan göçmenlerin, ağırlıklı olarak Doğu Avrupa ve Asya ülkelerinden geldiğini söyleyebiliriz. Diğer taraftan Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası henüz yenidir ve yeni gelişmelere açık durumdadır. Ne kadar etkili olacağına dair bir şeyler söylemek için de henüz erkendir. Üzerinden birkaç yılın geçmesi sonrasında yapılacak etki analizleri daha net bir şeyler söylememizi sağlayacaktır. Ancak Almanya’nın yaşlı bakım uzmanı temini noktasında Türkiye’ye açılması, Türkiye’nin bu noktada işçi fazlası bulundurduğu düşünüldüğünde, ihtimal dâhilindedir. Belki Almanya’daki Türk kökenli girişimcilerin gayretleriyle de birtakım yeni gelişmeler yaşanabilir. Tüm bunlara rağmen, işleri kolaylaştırıcı resmî bir program rehberliğinde olmasa da, bireylerin bireysel çabalarıyla (yukarıda zikredilen engelleri de aşarak) Almanya’ya göç etmelerinin önünün prensip olarak açık olduğunu söyleyebiliriz. Zira Almanya’nın yaşlı bakım alanındaki eleman eksikliği sorunu çözülmedikçe Almanya’ya göç planları yapanların, potansiyel nitelikli göçmen olma ümitleri de sürecektir. Ancak göç etmek isteyenlerin irade, motivasyon, yeterlilik ve performansları da bu statüye kavuşmada önem arz etmektedir. Bunlara da bakılarak, potansiyel göçmen olma ihtimalleri hususunda bir sonuca ulaşılabilecektir.

## Yöntem



## Çalışma Grubu

Nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmanın, çalışma grubu Bayburt Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 2018-2019 akademik yılında yaşlı bakım programı ikinci sınıfında öğrenim gören 60 (30 kadın, 30 erkek) öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırılan konuyu daha bütünsel ve derinlemesine incelemek amacıyla görüşmeler, yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak, derinlemesine görüşme tekniğiyle yapılmıştır. Bu metodoloji özellikle sorularının belli bir sıra izlenerek sorulmasına olanak sağladığı gibi aynı zamanda görüşmecilerin serbest cevaplamalarına da izin vermekte ve bu nedenle nitel araştırmalarda en çok başvurulan bir görüşme tekniği olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli etik kurul izni alınmıştır.

## Araştırma Süreci

Veri toplama işlemleri Ekim 2018 ile Nisan 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bütün katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Görüşmeler öncesinde katılımcılardan demografik bilgilerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bir form doldurmaları istenmiştir. Görüşmede kullanılan sorular, göç literatürüne bağlı kalınarak yapılan ön görüşmelerden türetilmiştir. Görüşmeler her bir katılımcı için 30-40 dakika sürmüştür.

## Veri Analizi

Görüşmeler sırasında alınan notlar ve görüşme kayıtları bilgisayar ortamına aktarılmış ve sonrasında iki çalışmacı tarafından kod ve temalar belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların kullandıkları kelimelerde, ifadelerde, metaforlarda ve örneklerde ortaya konan ana fikirleri ve temaları tanımlamak için çoklu okumalar gerçekleştirilmiş ve açık kodlama kullanılmıştır. Farklı temalar ve katılımcıların çoğu tarafından ifade edilen temalar, ilişkiler açısından incelenmiş ve daha geniş kategorilere ayrılmıştır.

Verilerden elde edilen ana temalar birkaç başlıkta özetlenmiştir. Bulgular bölümlerde, bu temaların içeriklerini netleştirmek için katılımcıların ifadelerinden birebir alıntılar aktarılmıştır. Katılımcılar, kadın katılımcılar için K1,K2,K3.... erkek katılımcılar için E1,E2,E3... şeklinde kodlanmıştır.

## Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1. de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri



Demografik Özellik	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	30	50
	Erkek	30	50
Yaş	18-19	7	11,6
	20-21	24	40
	22-23	21	35
	24 ve üzeri	8	13,3
Ailenin Gelir Durumu	Kesinlikle geçinemiyoruz	7	11,6
	Geçinemiyoruz	29	48,3
	Geçiniyoruz	21	35
Aile Tipi	Çok rahat geçinebiliyoruz	3	5
	Çekirdek aile	46	76,6
	Geniş aile	12	20
	Tek ebeveynli aile	2	3,3
TOPLAM		60	100

Tablo 1'e göre, katılımcıların (n=60) % 50'si kadın (n=30) ve % 50'si erkektir (n=30).

Katılımcıların % 11,6'sı 18-19 (n=7), % 40'ı 20-21 (n=24), % 35'i, 22-23 (n=21) ve % 13,3'ü 24 yaş ve üzeri (n=8) yaş aralığındadır.

Ailenin gelir durumuna ilişkin verilerde, katılımcıların % 11,6'si "kesinlikle geçinemiyoruz" (n=7), % 48,3'ü "geçinemiyoruz" (n=29), % 35'i, "geçiniyoruz" (n=21) ve % 5'i "çok rahat geçinebiliyoruz" (n=3) cevaplarını verdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların % 76,6'sı çekirdek aile (n=46), % 20'si geniş aile (n=12) ve % 3,3'ü, tek ebeveynli aile (n=2) tipine sahip olduklarını belirtmiştir.

Katılımcıların 7'sinin yurtdışında yaşayan akrabaları ve/veya tanıdıkları bulunmaktadır. Katılımcıların tamamı yabancı bir dil bilmediklerini belirtmiştir.

### Katılımcıların Almanya'ya Göç Etme Eğilimlerine Yönelik Bulgular

**Tablo 2.** Katılımcıların Almanya'ya Göç Etme Eğilimleri ve Nedenlerine İlişkin Görüşlerine Ait Kategoriler ve Kodlar





**Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası Çerçevesinde Sağlık Çalışanlarının Almanya'ya Göç Edebilme Motivasyon ve Potansiyelleri**

Tema	Kategoriler ve Kodlar	f	%
Göç etme eğilimi ve nedenleri	Göç etmek istemeyen	6	100
	Türkiye'de sahip olunan ortam	4	75
	Etnosantrik tutumlar	6	100
	Göç etmek isteyen	54	100
	İstihdam beklentisi	46	85
	Yüksek gelir beklentisi	50	93
	Yüksek standartlı yaşam beklentisi	54	100
	AB vatandaşlığı beklentisi	29	54
	Aile üyelerini destekleme isteği	24	44

Yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların büyük bir bölümünün (n=54) Almanya'ya göç etmek istediği görülmektedir. 6 katılımcı ise (4 kadın, 2 Erkek) Almanya'ya göç etmek gibi bir istediğinin olmadığını belirtmiştir. Bu katılımcılar Türkiye'de yaşamalarının daha kolay olduğunu belirtmiştir. Bu katılımcılar yaşlı bakımı gibi zor bir mesleğin yabancı bir ülkede farklı kültürdeki insanlara verilmesinin zorluklarından bahsetmişlerdir. Diğer taraftan bu katılımcılar etnosantrik bir tutum sergileyerek, "yabancı" bir insana hizmet etmekten rahatsızlık duyacaklarını belirtmişlerdir.

K6: Ne işim var Almanya'da. Elin "gavurunun" bakımını niye yapayım?

K29: Yol bilmem dil bilmem. Oralara gidip de kendimi niye rezil edeyim? Kendi yaşlılarımız var. Ben de onlara bakırım. Yabancıların pisliğini niye temizleyeyim ki. Ben ülkemde mutluyum.

E3: Sadece Almanya'ya değil hiçbir yere gitmem ben. Kendi vatanım yeter bana.

E22: Aç kalırsam kendi ülkemde aç kalırım. Gidip oralarda dinsiz vatansız yaşamak bana uygun değil.

Katılımcıların Almanya'ya göç etme isteklerinin nedenleri

Katılımcılara yöneltilen "Neden Almanya'ya gitmek istiyorsunuz?" sorusuna verilen cevaplar ışığında "işsizlikten kurtulma, yüksek gelir elde etme, yüksek standartlı bir yaşam, AB vatandaşlığı, aile üyelerine fayda sağlama" şeklinde kodlara ulaşılmıştır.

Katılımcıların Almanya'da çalışmak istemelerinin temel nedeninin Türkiye'de yaşadıkları istihdam sorunu olduğu görülmektedir.



Katılımcıların % 85'i (n= 46) Türkiye'de güvenceli bir iş bulma olanaklarının sınırlı olduğunu belirtmiştir.

K25: Belki özel huzurevlerinde iş bulabilirim ama oralarda da iş garantisi yok. Bir iki yıl sonra işten çıkarıldığım zaman ne yapacağım?

E27: Bizi burada iyi kötü eğitiyorlar ama mezun olan arkadaşlarımdan biliyorum, başka işler yapmak zorunda kalıyorlar. Almanya'da kendi alanımda çalışabilirim.

K30: Türkiye'de yaşlı bakımcı olmanın bir adı yok. "Ne okuyorsun" diye sorduklarında söylemeye bile utanıyorsun. Ama Almanya'da her mesleğe değer veriyorlar. Bizimkine de. Çünkü orada yaşlı nüfus fazla, elleri mahkûm.

E11: Devletle iş bulmak çok zor. Yaşlı bakımcı atamaları çok sınırlı. Özellerde de çalışmak çok riskli. Yarın başına ne geleceğini bilmezsin.

E7: Özelde çalışanlarla görüşüyorum bazen. Bazıları çok memnun işinden. Maaşları da iyi ama bana diyorlar ki "sakın özelde çalışma. Garantisi yok".

K2: Türkiye'de yaşlıları daha düne kadar evlatları bakıyordu. Huzur evleri yeni yeni çıkmaya başladı. Almanya'da 18 yaşına gelen evden çıkıyor. Aile kavramı yok. Yaşlılar tek kalıyor, bu yüzden orada daha çok bakıma muhtaç yaşlı var. Tek ümitleri biziz.

Katılımcılar, istihdam olanaklarının yanında Almanya'da yüksek gelire ulaşabileceklerini de düşünmektedirler. Bu durum Almanya'ya göç etme iştahını kabartmaktadır. Katılımcıların büyük bir bölümü (% 93, n=50), Almanya'da yüksek gelir elde edebilecekleri bir işte çalışabileceklerini düşündüklerinden Almanya'ya göç etmeyi istemektedirler.

K18: Oralarda insanlar çok para kazanıyorlar. Gurbetçi akrabalarım var. Durumları çok iyi. Ben de gidersem çok para kazanacağımı biliyorum.

E29: Türkiye'de ekonomik krizden sonra Euro'nun değeri çok arttı. Almanya'da maaşımın yarısını biriktirsem büyük birikimler yaparım.

Almanya'ya göç etmek isteyen katılımcıların (n=54) tamamı Almanya'da yüksek standartlı bir yaşama ulaşacaklarını düşünmektedir. Verilerin analizinde eğitim, sağlık, sanat gibi alanlardaki imkânların Almanya'ya göç etme eğilimini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

E9: Almanya'ya gittiğimde eğitimime devam edebilirim. Sadece Almanya'da kalmama gerek yok. Avrupa Birliğinin diğer ülkelerine de gidip çalışabilirim. Bizim meslek oralarda daha çok gelişmiş. Türkiye'de bu mesleği okumayanı bile bizim yerimize işe alıyorlar.

K2: Orada hem iş olanakları çok hem de yaşam çok güzel. İstedğin gibi eğlenebilirsin. Gezersin. Hele bir de paran olursa (inşallah olacak) mutlu bir şekilde yaşarsın. Ben Türkiye'de sinemaya gitmedim. Orada giderim. Kıyafetlerimi istediğim gibi alabilirim.



K19: Burada istediğim gibi yaşayabildiğimi söyleyemem. Ailem baskı yapıyor. Mesleğimi bile beğenmiyor. Ailemden önce hayatıma müdahale eden başka insanlar bile var. Almanya'ya gidersem bunlardan kurtulurum. Hem para olduğu için kurtulurum hem de orada böyle şeyler olmadığı için kurtulurum.

E30: Almanya'nın yaşamı farklı. Adamlar hem çalışmayı biliyor hem eğlenmeyi. Burada insanların tek derdi ev almak. Onun için de hiç eğlenceye para ayırmadan sadece çalışmak lazım. Tabi iş bulabilirsen. Gençken gidip oralarda hayatı yaşamak lazım.

Katılımcıların yaşlı bakım elemanı olarak Almanya'ya gitmek istemelerinin nedenlerinden biri de bu sayede vatandaşlık alma isteğidir. Katılımcıların % 54'ü (n=29) Almanya'da çalışarak vatandaşlık hakkı almayı istediklerini belirtmiştir.

E4: Benim asıl amacım vatandaşlık almak. Gerekirse orada yabancı biri ile de evlenebilirim. Yeter ki vatandaşlık alayım.

K13: Çifte vatandaşlık almayı çok istiyorum. Yani hem Alman vatandaşı olayım hem de Türk. İstediyim zaman gider gelirim. Param olur. Pasaportum olur. Rahat olur benim için.

K8: Benim Almanya'da akrabalarım var. Daha önceden de gitmeyi çok istiyordum ama ailem izin vermiyordu. Yine vermezler ama iş için gidersem biraz yumuşarlar. Sonuçta burada iş yok. O kadar okuduktan sonra gitmeme izin verirler belki. Vatandaşlığı alırsam ailem daha sıcak bakar.

E24: Benim amcalarım Almanya'da yaşıyor. Daha önce çağırdılar beni ama vatandaşlık almak kolay değil. Eğer böyle bir işte çalışırsam vatandaşlığı kolaylıkla alabilirim.

Katılımcıların Almanya'ya gitmeyi isteme nedenlerinden biri de aile üyelerine maddi yardım sağlamak ve kendisi vatandaşlık aldıktan sonra onları da Almanya'ya çağırmaktır. Katılımcıların % 44'ü (n=24) bu yönde görüş bildirmiştir.

K10: Ailemin maddi durumu iyi değil. Beni okutmak için de çok zorlandılar. Eğer Almanya'ya gidersem onlara para gönderebilirim. Küçük kardeşlerim de var. Onların okumasını çok isterim. Belki de onları da Almanya'ya götürürüm.

E21: Aslında Almanya'ya gitmek istememin tek nedeni ailem. Rahat etmelerini istiyorum. Gurbette biraz para kazanırsam dönüşte onlara ev alırım. Rahat ederler.

### Katılımcıların Almanya'ya Göç Etme Konusundaki Çekinceleri

**Tablo 3.** Katılımcıların Almanya'ya Göç Etme Çekincelerine Ait Kodlar



Tema	Kodlar	F	%
Göç etme çekinceleri	Dil sorunu	50	93
	Yalnız kalma korkusu	24	40
	Dışlanma korkusu	32	59
	İşsiz kalma korkusu	30	55
	Vatandaşlık alamama korkusu	29	54

Katılımcılara yöneltilen “Almanya’ya gitme düşüncesi sizi rahatsız ediyor mu?” sorusuna verilen cevaplar ışığında “dil bilmeme, yalnız kalma korkusu, Almanlar tarafından dışlanma korkusu, istediği işi bulamama korkusu, vatandaşlık alamama korkusu” kodlarına ulaşılmıştır.

Çalışmada elde edilen bulguların analizinde Almanya’ya gitmeyi isteyen katılımcıların % 93’ünün (n=50) dil bilmemelerinin en büyük çekince olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

E23: İyi bir iş bulmak için dil bilmem lazım. O da ben de yok. Orada kurslar varmış diyorlar ama hemen olur mu bilmiyorum.

E27: Dil bilmeden olmaz. Gitmem kesinleşince dil kursuna gideceğim. Zaten istiyorlarmış.

K1: En büyük korkum derdimi anlatamamak. Rüyalarıma bile giriyor. Almanya’nın ortasında bir adres bile soramamak. Hasta olsan derdini anlamazsın.

Katılımcılar bir bölümü Almanya’ya göç ettiklerinde yalnız kalacaklarına dair bir korku yaşamaktadırlar. Katılımcıların % 40’ı (n=24) bu yönde görüş bildirmiştir.

E25: Gurbette yalnız kalmak zor olabilir ama bunu da aşacağım. Belki kimsesiz olacağım ama ne yapalım? Mecbur gideceğim.

K30: Almanya’da tek başına hele de bir kadın olarak yaşamak zor olacak. Arkadaşlarla beraber gidebilsek, aynı yerde çalışsak daha kolay olur. Gerçi orada Türkler de çok ama her zaman da nasıl bulacağım bilmiyorum.

Katılımcılar Türklere ve yabancılara yönelik ırkçı eylemlerden ve buna bağlı olarak dışlanmaktan da çekinmektedirler. Bu faktör Almanya’ya gitme konusunda katılımcıların (% 59 (n=32)) çekinceleri arasında yer almaktadır.

E17: Orada Türkleri sevmiyorlar. Hem bizi çalışmak için oraya çağırıyorlar hem de kötü davranıyorlar. Başlangıçta biraz sessiz kalacağım. Dil öğrendikten, iş bulduktan sonra kendimi daha rahat koruyabilirim.

K6: Akrabalarımın biliyorum. Orada Türkleri pek sevmiyorlar. Bütün Almanlar değil tabi. Aslında onlar da haklı biz de Suriyeli sevmiyoruz.



**Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası Çerçevesinde Sağlık Çalışanlarının Almanya'ya Göç  
Edebilme Motivasyon ve Potansiyelleri**

E20: Haberlerden takip ediyorum. Camileri yakıyorlar. Türklere zarar veriyorlar. Bizi de sevmeyecekler biliyorum.

Görüşmeler sırasında katılımcılar, istedikleri işi bulamama (% 55 (n=30)) ve vatandaşlık alamama (% 54 (n=29)) korkusu da yaşadıklarını belirtmiştir.

E4: İş bulma hayali ile Almanya'ya gitmek istiyoruz ama dil bilmediğimiz için belki de bizi işten çıkaracaklar. Bir de vatandaşlık almak da kolay değilmiş. Çalışma izni ile ne kadar çalışabilirim bilmiyorum.

K14: Yaşlı bakımı gerçekten zor bir meslek. Çalışma koşulları da zor olursa, istediğim işi bulamazsam bütün hayallerim suya düşer.

K24: Vatandaşlık alamamaktan çok korkuyorum. Vatandaşlık olmazsa da iş bulmak zor diye biliyorum.

### **Katılımcıların Almanya'da Yaşamak İstedikleri Süre**

**Tablo 4.** Katılımcıların Almanya'da Yaşamak İstedikleri Sürelere Ait Kodlar

Tema	Kodlar	f	%
Yaşamak istedikleri Süre	2-5 yıl	8	14,8
	6-10 yıl	20	37
	11-20 yıl	16	29,6
	Yaşam boyu	10	18,5

Almanya'ya göç etmek isteyen katılımcıların (n=54), % 14,8'i (n=8) Almanya'da 2-5 yıl yaşamak istediğini belirtmiştir. Bu katılımcılar daha çok eğitim ve deneyim kazanma amacıyla Almanya'ya gitmek istemektedir. Bu katılımcılar dil öğreniminin ve yabancı ülkede iş deneyimine sahip olmanın Türkiye'de daha kolay iş bulmalarına yardımcı olacağını düşünmektedir. Almanya'ya göç etmek isteyen katılımcıların % 37'si (n=20) Almanya'da 6-10 yıl arasında çalışma amacıyla gitmek istediklerini belirtmişlerdir. Bu katılımcılar bu süre zarfında birikim yaparak Türkiye'ye geri gelmek istemektedirler. Almanya'ya göç etmek isteyen katılımcıların % 29,6'sı (n=16) Almanya'da 11-20 arasında bir sürede yaşamak istediğini belirtmiştir. Bu katılımcılar, çalışmayı hayal ettikleri işten emekli olduktan sonra Türkiye'ye dönmek istediklerini belirtmişlerdir. Almanya'ya göç etmek isteyen katılımcıların % 18,5'i (n=10) ise Almanya'ya yerleştikten sonra Türkiye'ye dönüş yapmak istemediğini belirtmiştir. Bu katılımcılar Türkiye ile bağlarını koparmayacaklarını ama Almanya'ya giderlerse de geri dönmeyeceklerini belirtmişlerdir.

### **Katılımcıların Almanya'ya Göç Etme İle İlgili Yaptıkları Araştırmaların Kaynakları**

**Tablo 5.** Katılımcıların Almanya'ya Göç Etme İle İlgili Yaptıkları Araştırma Kaynaklarına Ait Kodlar



Tema	Kodlar	f	%
Araştırma kaynakları	Öğretim elemanlarına danışma	27	50
	İnternetten araştırma	48	89
	Akrabalara danışma	18	33

Katılımcılara yöneltilen “Almanya’ya göç etmek için nasıl ve hangi kaynaklardan bir araştırma yaptınız?” sorusuna verilen cevaplar ışığında “öğretim elemanlarına danışma, internetten araştırma, akrabalara danışma” şeklinde kodlara ulaşılmıştır.

Çalışmanın verilerinden elde edilen bulguların analizinde Almanya’ya gitmeyi isteyen katılımcıların yüzeysel bir bilgiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

K10: Almanya’ya işçi alınacağını duyduğumda hocalarıma sordum. Onlar da bana orada çalışmanın iyi bir fikir olduğunu söylediler.

E21: Ben kendim araştırdım internetten. Biz yaşlı bakım okuyorum demeye utanıyoruz ama adamlar taa Türkiye’den işçi çağırıyor.

E27: İş dil problemini çözmede bitiyor. Yoksa orada bizim sektörde çok iş olduğunu Almanya’dan dönen bir arkadaşımдан biliyorum. Türk huzur evleri bile varmış. Orada çalışabilirim belki.

K8: Benim akrabalarım var, yıllardır Almanya’dalar. Sen yeter ki gel havasındalar. Kim orada olmak istemez ki. Almanya sonuçta.

E24: Benim amcalarım var, işçi alımı olacağını arkadaşım öğrenmiş. İnternetten baktıktan sonra amcamlara sordum. Buralarda iş imkânı çok diyorlar, iş bulmasan bile devlet sosyal yardım yapıyormuş. Arkadaşımla birlikte çok gitmek isterim.

K10: Bizim sınıfta herkes Almanya’nın işçi alacağını söylüyor. Herkes birbirine soruyor. Ben internetten baktım, gerçekten de alıyorlarmış. Ama daha mezun olmama var.

E4: Hocalarımıza soruyoruz, onlar da “öyle bir şey var ama gidin araştırın” diyorlar. Kendileri de pek bilmiyorlar.

K2: Ben Youtube’da işçi alımıyla ilgili birkaç video izledim. Gerçekten de arıyorlarmış, işçi açığı varmış. Biz de burada hazır eğitilmişiz. Dili çözersek gitme şansımız yüksek.

K13: Tanıdığım herkes yurtdışına gitmek istiyor. Çok isteyenler bir yolunu buluyor. Mezun olmama yakın işi sıkı tutacağım. Burada hocalara soruyoruz, “ne işin var oralarda” diyorlar, öyle kolay değilmiş. Ama ben başaracağım.



K30: Burada alacağım diplomanın Almanya'da daha çok işe yarayacağını biliyorum. Burada birkaç haftalık kursa gidene bile yaşlı bakımcı yapıyorlar. Ben niye iki yıl okudum o zaman? Almanya'ya gitmek için Türkiye'deki durumları bilmek yeterli. Beğenmediğin Suriyeliler bile oranın vatandaşlığı için buradan kaçmak istiyorlar.

E11: Yurtdışına Erasmus'la giden arkadaşım var. Polonya'ya gitmiş ama Almanya'yı da gezmiş. Çok farklı bir yermiş, ileride oraya yerleşecekmiş. Bizim alanda işçi alımı olacağını ona anlatınca "ne duruyorsun daha" dedi. Ama ben mezun olana kadar sabretmem lazım.

E9: Şimdiden İngilizce öğrenmek istiyorum. Almancaya geçeceğim sonra, internette baktım dil şartı var. Almanca tanıdıklarım da var. Almanya'ya gidince bütün Avrupa'nın kapıları sana açılıyor.

K24: Ben iş alımı haberini duyunca internette baktım. Bir tane aracı firmayı aradım. Dil kursu mu neydi? Ama sağlık çalışanlarını da Almanya'ya götürüyorlar. Denklik aşamasına kadar bütün kâğıt işlerini hallediyorlar. Dolar üzerinden hesaplandığı için çok para istediler benden. Garanti veriyorlarmış ama hem bu para bende yok, hem de güvenemedim.

### Sonuç, Tartışma ve Geleceğe Bakış

Uluslararası göç, birey için hem mekân hem toplum değiştirme anlamına gelmektedir. Göç gerçekleştiğinde, bireye repertuarındakilere ilaveten yeni statüler kazandırmaktadır. Bu çalışma kapsamında bu statüler, "nitelikli göçmen" ve bu statüye ulaşıldığı takdirde "ulus ötesi göçmen" statüleridir.

Çalışmanın önemli bir sonucu, Türkiye'de yetişen yaşlı bakımı teknikerlerinin nitelikli göçmen statüsünü kazanmak için oldukça büyük bir motivasyona sahip olduklarıdır. Bu motivasyonun ana kaynağını, ön lisans düzeyinde aldıkları eğitim ve bu sayede eriştikleri bilinç düzeyi oluşturmaktadır. Somut ulus ötesi göçmen statüsündeki bireylere benzer bir şekilde, bu çalışmanın nesnesi olan bireyler de, mesleklerinin kendilerine uluslararası iş piyasasında fırsatlar yarattığını görerek, başka ülkelere göç etmeye kendilerini yakın hissetmektedirler. Almanya'da yaşamak istedikleri sürelerle ilgili verdikleri cevaplar Tablo 4'ten de anlaşılacağı gibi ağırlıklı olarak ulus ötesi göç türüne özgü olan, ucu açık bir göçü düşündüklerini göstermektedir.

Araştırılan grubun sadece küçük bir kısmında göç edecek kararlılık gözlenememiştir. Bu grupta yer alan bireylerin göç etme eğilimlerine ilişkin görüşlerine ait kategoriler ve kodlar, etnosantrik tutumlarını ve özellikle kadın katılımcılardan bazılarının ataeril yapıdan kopamama durumlarını ortaya koymaktadır. Bu nedenlerle de, geleceklerinin yurtdışında şekillenebileceğini düşün(e)memektedirler. Uluslararası göçe sıcak bakmayan ya da bakamayan bu bireyler, kendilerini kuşatan Türkiye şartlarını olduğu şekilde kabul eden azınlığı oluşturmaktadır.



Çoğunluğu oluşturan ve kendilerini potansiyel nitelikli göçmen olarak gören diğer grubun geleceğinin yurtdışında olup olamayacağı, çalışmanın sonucuna göre, zor ya da belirsiz bir durum olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar kendilerini öyle değerlendirse de, dışarıdan bir gözün onları potansiyel nitelikli göçmen olarak tanımlayabilmesini sağlayacak şartlar henüz olgunlaşma sürecini tamamlamamıştır. Türkiye-Almanya göç alış veriş farklı türlerde devam etmesine rağmen, Almanya'nın nitelikli işçi açığını gidermek için devreye soktuğu ulusal eylem planı kapsamında Türkiye ile herhangi bir işbirliğinin bulunmadığı görülmektedir. Serbest dolaşımın önünde çetin bir engel teşkil eden bu durum, katılımcılar tarafından ancak bireysel çabalarıyla aşabilecektir. Bu da özellikle katılımcıların ağırlıklı olarak alt toplumsal sınıftan gelmeleri dikkate alındığında, oldukça zor görünmektedir.

Katılımcıların öz değerlendirmeleriyle ilgili bulguların analizi de bu sonucu desteklemektedir. Katılımcılar, yüksek motivasyonlarına rağmen Almanya'ya nitelikli göçmen olarak nasıl gidecekleri konusunda, "arkadaşlarıyla konuşma", "internetten araştırma", "öğretim elemanlarına ve Almanya'daki akrabalarına danışma" dışında ciddi herhangi bir araştırma yapmayarak (belki de gerçeklerle yüzleşmekten korkarak) yurtdışına yönelimlerini daha ziyade hayal düzeyinde bırakmışlardır. Katılımcıların ifadelerindeki abartılmış Almanya algıları, Almanya'ya göçle ilgili imkânlar ve engeller hususundaki eksik ya da yanlış bilgilenmeleri, ayrıntılı araştırma yapmak yerine kulaktan dolma bilgilerle yetinme vb. bu durumu göstermektedir.

Katılımcıların kulaktan dolma haberlerle yetindikleri, hedef ülke olarak akıllarına getirdikleri ülkenin Almanya'yla sınırlı olmasından da anlaşılmaktadır. Kuşkusuz Almanya ile ilgili önceden edinilmiş izlenimler de bu sınırlamada etkili olmuş olacaktır ve hatta geniş çaplı bir araştırma yapılmasını gereksiz de kılacaktır. Zira Almanya yurtdışıdır ve yurtdışında yaşam/egitim fikri genel olarak toplumda kişiye kazanım sağlayan çok önemli bir fırsat olarak kabul görmektedir. Ancak bu kabulde de yurtdışı idealleştirilmektedir.

Çalışmada ortaya konan somut Almanya gerçekleri ile katılımcıların kendi görüşleri karşılaştırıldığında, sübjektif bakış ile nesnel durum arasındaki tutarsızlık neredeyse her hususta belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır:

İlk olarak katılımcıların büyük bir kısmının Almanya'ya göçleriyle birlikte vatandaşlık alarak serbest dolaşım özgürlüğüne kavuşacakları beklentisine bakacak olursak, bu beklentinin boşa çıkacağını görmekteyiz. Zira ülkede doğup büyüyen göçmen çocuklarına bile bu hakkın verilmesinin büyük mücadeleler sonucunda gerçekleştiği ve hala bazı sıkıntıların yaşandığı bilinen bir gerçektir.

Katılımcıların çoğunun yüksek maaş beklentilerinde de benzer bir durum söz konusudur. Almanya'da yaşlı bakım sektöründeki problemlerden biri olan düşük maaşlar, araştırılan gruba da umdukları refah düzeyini





getirmeyecektir. Daha ziyade Öcek ve arkadaşlarının söylediği olacaktır: "Göç eden sağlık çalışanlarının da çok az bir kısmı umut ettikleri yaşam koşullarına erişebilmekte, önemli bir kısmı sağlık piyasasında ucuz emek olarak algılanmakta ve işlem görmektedir" (Öcek vd. 2008, s.192).

Diğer taraftan araştırılan grubun Almanya'ya gidebilmek için gerekli olan akademik yeterlilik ile ilgili görüşleri de var olanla algılanan arasındaki farkı ortaya çıkarmaktadır. Katılımcılar, çoğunlukla aldıkları diplomaların Almanya'da da geçerli olacağını düşünerek, tek engelin dil sorunu olacağını düşünmektedirler. Oysa Almanya, özgün bir eğitim öğretim yapısına sahip bir ülke olarak karşımızda durmaktadır ve denklik işlerinde haddinden fazla titiz davrandığı için eleştirilmektedir. Çiçeği burnunda Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası ile bir değişikliğin olup olmayacağını ise henüz kestirmek mümkün değildir.

Araştırılan grubun önemli bir kısmının farkındalık geliştirdiği ama boyutlarının tam olarak ayırımına varamadığı bir diğer husus ise ayrımcılık ve dil konularıdır. Ayrımcılıkla ilgili konularda görüş belirten öğrencilerin çoğunun hem Almanya'da yaşayan akrabalarından hem de medyaya yansıyan haberlerden etkilendikleri ve önemli bir kısmının bu nedenle Almanya'ya gitme konusunda -haklı olarak- tereddüt yaşadığı gözlenmektedir. Bu tereddütler, Tablo 3'te de görüldüğü şekilde, "dışlanma" ve "yalnız kalma" korkusunu beraberinde getirmektedir. Böylece katılımcılar, Brenning ve arkadaşlarının (2014, s.26) saptadığı hoşgörü kültürünün eksikliğine vurgu yapmaktadırlar.

Araştırılan grubun aynı en çok çekindiği görülen dil sorunu da şüphesiz bu şekilde değerlendirilmelidir. Zira ülkeye gelmeden önce B2 düzeyinde Almanca bilinmesi şartı, göç etmek arzusunda olanların serbest dolaşımaları önündeki en büyük engeli teşkil etmektedir. Katılımcıların dil sorununu bireysel çabalarıyla ve sınırlı ekonomik imkânlarıyla halletmeleri zor olacaktır; bu sorunu bir şekilde halledecekleri görüşünde olsalar da.

Buraya kadar söylenenlerden çıkan sonuç açıktır: katılımcılar, meslekleri sayesinde belli bir bilinç düzeyine ulaşarak göçe motive olmalarına rağmen, Almanya'yla ve oraya göçle ilgili tutarlı ve gerçekçi bir bakış açısı geliştirememişlerdir. Onlar daha ziyade, kendilerini göçe iten nedenleri çok yoğun olarak hissetmişlerdir ve bu durumun oluşturduğu baskıyla Almanya'ya göç etme fikrine kapılmışlardır. Bu kapılımda katılımcıların Türkiye'de sahip oldukları düşük ekonomik statüleri ve meslekleriyle bu statüden kurtulamayacakları korkusu, en önemli etkeni oluşturmaktadır. Bunun yanında mesleklerinin Türkiye'de değeri düşük hatta kimine göre "utanılacak" bir meslek olarak algılanması nedeniyle, hiçbir zaman manevi tatmin getirmeyeceği hususu da etkilidir. Göç ettiklerinde, meslekleri de kendileriyle sınıf atlayacaktır. Hatta bazı katılımcılarda "oraya gidilsin de ne olacaksa olsun" düşüncesi o kadar baskındır ki, onlar mesleklerini neredeyse Almanya'ya götüren bir bilet olarak görmektedirler. Bu durum bir katılımcının kendisini Türkiye'den Avrupa'ya kaçma gayretinde olan



Suriye’li göçmenlerle özdeşleştirmesinde çarpıcı bir şekilde ifade bulunmaktadır.

Beri taraftan, giriş bölümünde çerçevesini çizdiğimiz yaşlı bakım alanındaki Türkiye şartlarına baktığımızda, yaşanan sorunların, çalışmanın örneklem grubunu oluşturan yaşlı bakım öğrencilerinin meslekleriyle ilgili korkularını ve kişisel görüşlerini haklı çıkardığı anlaşılmaktadır. Türkiye’nin yaşlı bakım alanında henüz istenen seviyeye gelmediğini gösteren, bu sorunların ayırımına varan ve dolayısıyla bu noktada gerçekçi bir bakış açısı geliştirebilen katılımcılar, kısıtlı imkânlarıyla, belki de zor şer kazandıkları/okudukları bölümlerini değiştirme ve aynı zamanda ilerideki iş hayatlarında hayal kırıklığı yaşama beklentisi içinde kalmaktansa ülkelerini değiştirme hayaline sarılmaktadırlar. Bu şekilde düşünceleri, içinde buldukları durumu daha katlanır kılmaktadır. Örneklem grubunda yer alan katılımcıların büyük bir çoğunluğu, birtakım psiko-sosyal süreçlerin etkisi altında kalarak, kendi kendilerini “nitelikli göçmen statüsü”ne atamaktadırlar. Böylelikle Türkiye şartlarında kazanamayacaklarını hissettikleri mesleki benlik saygılarını, idealize ettikleri ve büyük ihtimalle gidemeyecekleri bir ülkenin kendilerine kazandırdığı bu statü ile telafi etme gayreti içine girmektedirler. Bu durumda katılımcıların Almanya’ya göç planları, daha çok bir savunma mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ancak bu sonuca rağmen, iki ülkenin yakınlaşmasına neden olan göç tecrübesi ve Almanya’nın özellikle de yaşlı bakım alanındaki nitelikli işçi açığı, Türkiye’den yurtdışına yönelmek isteyenler için umut vaat eden bir zemin olarak ortada durmaktadır. Henüz yeni yürürlüğe giren Alman Nitelikli İşgücü Göçü Yasası’yla birlikte ortaya çıkabilecek yeni gelişmeler, hatta belki gelecekte iki ülke arasında üretilebilecek projeler sayesinde bu zemin işlevini şimdikinden daha iyi görecektir. O zaman şimdilik sadece bireyde bir karşılığı bulunan göç etme planları, dış dünyada da somut bir karşılık bulacaktır. Bu durumda bireyler, meslekleri ve var olan motivasyonlarıyla nitelikli göçmen statüsüne ulaşarak, edinecekleri göç tecrübesiyle birlikte ulus ötesi bağlar da kurabileceklerdir.

### Kaynakça

Akal, D. (2020). Nitelikli İşgücüne Kapıları Aralayan Almanya’da Yeni Dönem Başladı, Erişim adresi: <https://www.dw.com/tr/nitelikli-i%C5%9F-g%C3%BCc%C3%BCne-kap%C4%B1lar%C4%B1-aralayan-almanyada-yeni-d%C3%B6nem-ba%C5%9Flad%C4%B1/a-52608326>. Erişim tarihi: 01.08.2020

Alkan, M.N. (2011). Transmigranten auf dem Weg in die Heimat?. Erişim adresi: [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_30713-1522-1-30.pdf?120504113236](http://www.kas.de/wf/doc/kas_30713-1522-1-30.pdf?120504113236). Erişim tarihi: 27.07.2020

Almanya’ya hasta bakıcı alımı ne zaman yapılacak. (2018, 27 Ekim). Erişim adresi: <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/almanyaya-hasta-bakici-alimi-ne-zaman-yapilacak-sartlar-neler-41000583>. Erişim tarihi: 25.06.2019



**Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası Çerçevesinde Sağlık Çalışanlarının Almanya'ya Göç  
Edebilme Motivasyon ve Potansiyelleri**

Almanya'ya gidecek 50 bin Türk için kayıtlar başladı. (2018, 19 Ekim).  
Erişim adresi: <https://www.haberler.com/50-bin-turk-gencine-almanya-da-is-imkani-11348923-haberi/>, Erişim tarihi: 25.06.2019

Almanya'nın Türkiye'den 50 bin işçi alacağı iddiası. Erişim adresi:  
<https://teyit.org/almanyanın-turkiyeden-50-bin-isci-alacagi-iddiasi/> , Erişim tarihi: 25.06.2019

Atanamayan yaşlı bakım teknikeri kalmasın. Erişim adresi:  
<https://www.change.org/p/mehmet-m%C3%BCezzino%C4%9Flu-atanamayan-ya%C5%9Flu-bakimi-teknikeri-kalmasin>, Erişim tarihi: 25.06.2019

Arbeitsagentur (2020). Pflegen in Deutschland. Erişim adresi:  
<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/trabajos-de-enfermeria-en-alemania>. Erişim tarihi: 02.08.2020

Bayburt.edu.tr.(2020). Erişim adresi:  
<https://bologna.bayburt.edu.tr/ogrenci/ebp/organizasyon.aspx?kultur=trTR&Mod=0&ustbirim=12&birim=2&altbirim=1&program=115&organizasyonId=84&mufredatTurId=932001#Anchor3>, Erişim tarihi: 20.07.2020.

Berlinghoff, M. (2018). Geschichte der Migration in Deutschland. Erişim adresi:  
<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/252241/deutsche-migrationsgeschichte>. Erişim tarihi: 01.08.2020

Berry, J.W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology, An International Review*, 27, 5-34.

Bonin, H., Braeseke, G., Ganserer, A. (2015). Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. *Bertelsmann Stiftung*.

Boswell, C. ve Straubhaar, T. (2005). Braucht Deutschland die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland? *Bundeszentrale für Politische Bildung*.  
Erişim adresi:  
<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/57452/einleitung>.  
Erişim tarihi: 28.07.2020

Brenning, L., Emminghaus, C., Kluth, W., Laub, R., Neureiter, P., Schulz, T., Steinbrück, N., Wielage, N. (2014). Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

Butterwege, C. (2007). Neue Zuwanderungs- und Integrationspolitik seit 2005. *Bundeszentrale für politische Bildung*. Erişim adresi:  
<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration-ALT/56340/neue-migrationspolitik>. Erişim tarihi: 25.07.2020

Destatis.de (2020). Statistisches Bundesamt. Erişim adresi:  
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft->



Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/\_inhalt.html. Erişim tarihi: 20.07.2020

El-Cherkeh, T. ve Fischer, M. (2010). Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. *Hamburgisches Welt Wirtschaftsinstitut, Policy Paper (No. 3-17)*

Fachkräfteeinwanderungsgesetz.de(2020). Erişim adresi: <https://fachkraefteeinwanderungsgesetz.de/>. Erişim tarihi: 20.07.2020

Franken, S. (2006). Potenzial der Migranten für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft. Statistische Bestandsaufnahme. *Arbeitsbericht des Forschungsprojektes Fachhochschule Köln*, 1-12.

Gaugisch, P., Rief, S., Risch, B., Strunck S. (2020). Innovationsoffensive Arbeiten und Pflegen. Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität durch neue Arbeitswelten und flexible Versorgungsmodelle. *Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation*.

Griese, H.M ve Sievers, I. (2010). Bildungs- und Berufsbiografien von Transmigranten. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 46-47, 22-29.

Heinrich, D. (2017). Almanya'ya Dönen Türklerin Sayısı Artıyor. Erişim adresi: <https://www.dw.com/tr/almanyaya-d%C3%B6nen-t%C3%BCrklerin-say%C4%B1s%C4%B1-art%C4%B1yor/a-38338076>. Erişim tarihi: 20.07.2020

Kartal, B.D. (2006). Batı Avrupa'da Türk dış göç sürecinin güncel boyutları. *Anadolu Üniversitesi Yayınları; No:167. Anadolu Üniversitesi Yurt Dışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Sorunlarını Araştırma Merkezi Yayınları; 2*, 51-71.

Make it in Germany. Erişim adresi: <https://www.make-it-in-germany.com/de/>. Erişim tarihi: 17.07.2020

Montgomery, K. (2019). The Demographic Transition. Erişim adresi: <http://pages.uwc.edu/keith.montgomery/Demotrans/demtran.htm>. Erişim tarihi: 24.06.2019

Öcek; Z., Aksu, F., Gürsoy, Ş.T. (2008). Sağlık Emek Göçünün Dinamikleri. *Toplum ve Hekim*. Mayıs- Haziran 2008. Cilt 23. Sayı 3, 184-193

ÖSYM (2019). Yükseköğretim Kurumları Sınavı 2019-Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu, Erişim adresi: <https://www.osym.gov.tr/TR,16798/2019-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html>. Erişim tarihi: 25.06.2019

Özkuş, D. (2012). Ulus-ötesi göç: Uluslararası Göç Yazınında Yeni Bir Paradigma. S.G. *Ihlamur-Öner, N.S. Şirin-Öner (Eds.), Küreselleşme Çağında Göç: Kavramlar Tartışmalar içinde*. S.483-500.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2012). Dialog über Deutschlands Zukunft – Ergebnisse des Expertendialogs der Bundeskanzlerin 2011/2012. Erişim adresi: <https://www.dialog-ueber->



**Nitelikli İşçi Gücü Göçü Yasası Çerçevesinde Sağlık Çalışanlarının Almanya'ya Göç  
Edebilme Motivasyon ve Potansiyelleri**

deutschland.de/SharedDocs/Downloads/ DE/Ergebnisbericht/2012-09-10-Langfassung-barrierefrei.pdf?\_\_blob=publicationFile&v=2 . Erişim tarihi: 02.08.2020.

Pries; L. (2003). Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften. *Geographische Revue* (5) 2, 23-41.

Prognos, A. G. (2018). Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege-Probleme und Herausforderungen. Erişim adresi: [https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44\\_Pflege\\_vor\\_Ort/VV\\_Endbericht\\_Fachkraeftemangel\\_Pflege\\_Prognos.pdf](https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44_Pflege_vor_Ort/VV_Endbericht_Fachkraeftemangel_Pflege_Prognos.pdf). Erişim tarihi: 20.05.2020.

Pusch, B. (2012). Transnationale Migration am Beispiel Deutschland und Türkei. Wiesbaden, Springer Fachmedien.

Rand, S., Ruokonen-Engler, M.K., Kontos, M., Larsen, C., Pütz, R. (2019). „Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland.“ Stuttgart, Hans-Böckler-Stiftung.

TUİK (2018). İstatistiklerle Yaşlılar, 2017. Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27595>. Erişim tarihi: 25.06.2019

Wimmer, A. ve Glick Schiller, N. (2002): Methodological Nationalism and Beyond. NationState Building, Migration and the Social Sciences. *Global Networks* (2) 4, 301-334

Worldometers.info.tr (2020). Erişim adresi: <https://www.worldometers.info/tr/>. Erişim tarihi: 08.09.2020

Yalçın, C. (2004). Göç Sosyolojisi. *Ankara. Anı Yayıncılık*

Yaşlı bakım teknikerleri atama ve görev tanımlaması talebinde bulunuyorlar. (2018, 19 Mart). Erişim adresi: <https://www.kamupersoneli.net/gundem/yasli-bakim-teknikerleri-atama-ve-gorev-tanimlamasi-talebinde-bulunuyorlar-h43427.html> Erişim tarihi: 25.06.2019.

Yıldırım, T. (2009). Sağlık Çalışanları ve Uluslararası Göç: Göç Nedenleri Üzerine Bir İnceleme. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 62(3), 87-94

Yıldız, S. (1993). Geri Dönüş Sürecinde İkinci Kuşak. *Hacettepe Üniversitesi Yayınları*. B-36.

