



Seçilmiş Avrupa Ülkelerinin Beyin Göçüne Yönelik Vergi Politikası Tercihleri Üzerine Bir Değerlendirme

Zeynep Arıkan¹

Ahmet İnneci²

RESEARCH ARTICLE

Araştırma Makalesi

MAKALE BİLGİSİ

Gönderme: 17.10.2023

Düzeltilme : 12.11.2023

Kabul : 27.11.2023

Yayın : 30.12.2023

iThenticate benzerlik oranı: %10

JEL Kodu:

F22, H20, K34

Anahtar Kelimeler:

Beyin Göçü, Tersine

Beyin Göçü, Beyin

Kazanımı, Vergi

Politikası, Vergi

İstisnası

Ö Z E T

Beyin göçü, vasıflı bireylerin gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göçü anlamına gelmektedir. Vasıflı bireylerin bir ülkeden diğerine göçü, göç veren ülkede ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkiler doğurmaktadır; işgücü eksikliğine, vergi gelirlerinin azalmasına, yenilik yapma ve teknolojik gelişmelerde geride kalınmasına, gelir eşitsizliğine ve sosyal gerginliklerine neden olabilmektedir. Bu nedenle ülkeler tarafından bir endişe kaynağı olan beyin göçünün önlenmesi ve tersine beyin göçü ve beyin kazanımının teşviki ülkelerin önemli hedefleri arasındadır. Bu hedefler doğrultusunda kullanılan önemli araçlardan biri de vergi politikalarıdır. Bu çalışmanın temel amacı, ülkelerin beyin göçünü önleme ve tersine beyin göçü ile beyin kazanımını teşvik etmede kullandıkları vergi politika araçlarının incelenmesidir. Çalışmada 10 Avrupa ülkesinin beyin göçüne yönelik uygulamış olduğu gelir vergisi teşvikleri incelenmektedir. Çalışmanın son bölümünde uygulanan vergi politikalarına yönelik değerlendirmeler yapılmaktadır.

Citation: Arıkan, Z. & İnneci, A. (2023). "Seçilmiş Avrupa Ülkelerinin Beyin Göçüne Yönelik Vergi Politikası Tercihleri Üzerine Bir Değerlendirme". *International Journal of Public Finance*. 8(2), 313 – 332. <https://doi.org/10.30927/ijpf.1377280>

¹ Prof. PhD., Dokuz Eylül University, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6710-171X>, zeynep.arikan@deu.edu.tr

² Inst. PhD., Pamukkale University, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1229-7182>, ahmetinneci@gmail.com

An Evaluation on the Tax Policy Preferences of Selected European Countries Towards Brain Drain

ARTICLE INFO

Submitted : 17.10.2023
Revised : 12.11.2023
Accepted : 27.11.2023
Available : 30.12.2023

iThenticate similarity
score: 10%

JEL classification:

F22, H20, K34

Keywords:

Brain Drain, Reverse
Brain Drain, Brain Gain,
Tax Policy, Tax
Exemption

ABSTRACT

Brain drain refers to the migration of skilled individuals from developing countries to developed countries. The migration of skilled individuals from one country to another has negative effects on economic growth and it may cause labour shortages, reduced tax revenues, lagging behind in innovation and technological developments, income inequality and social tensions in the sending country. Therefore, prevention of brain drain, which is a source of concern for countries, and incentives for reverse brain drain and brain gain are among the important goals of countries. One of the important tools used in line with these objectives is tax policies. The main objective of this study is to analyse the tax policy instruments used by countries in preventing brain drain and encouraging reverse brain drain and brain gain. The study analyses the income tax incentives of 10 European countries towards brain drain. In the last part of the study, evaluations are made on the tax policies that are implemented.

Extended Summary

Human capital is one of the most important elements of a country's economic development. Human capital in a country directly determines the welfare level of that country in the future. For this reason, countries do not want to lose skilled people who stand out with their knowledge, skills, experience and expertise. Brain drain, which means the migration of skilled people from developing countries to developed countries, is a source of concern for countries that lag behind other countries in terms of welfare level, educational opportunities, equality of opportunity, income level, etc. This concern leads to a race in order not to lose skilled people and to attract skilled people from other countries. Countries endeavour to prevent the migration of skilled people to other countries and to attract skilled people from other countries through incentives such as tax incentives, residence and work visa facilities.

The migration of skilled labour from one country to another is influenced by criteria such as higher wages, higher welfare level, economic stability, access to information and technology, etc. The characteristics of tax systems are also effective in brain drain. Considering that the individual is a rational being, it is indisputable that he/she tends to maximise his/her after-tax income. Especially in today's world, where remote working models are becoming more and more widespread, one of the important issues that employees who can do their work at a computer without being physically present at any workplace pay attention to in their job preferences is the tax systems that they will be exposed to.

Brain drain is a situation that countries do not prefer due to its effects on economic growth, education, income distribution and welfare. However, the expectations of skilled people, especially high income and higher welfare levels, push them to migrate from one country to another. In contrast to brain drain, brain gain, which means the acquisition of people with high skills, knowledge and expertise due to migration, is a situation that a country would prefer. Therefore, countries can use tax policies as a tool to encourage reverse brain drain and brain gain. In this context, the main objective of this study is to analyse the tax policy instruments

used by countries in preventing brain drain and encouraging reverse brain drain and brain gain. The study analyses the tax policy preferences of 10 European countries towards brain drain. In the conclusion part, evaluations are made on the implemented tax policies.

Brain drain is a phenomenon that has many tax implications. Brain drain may cause a decrease in tax revenues in the emigrating country. The emigration of highly skilled labour force and the decrease in skilled labour force may lead to a shift in the labour market to low-skilled and low-wage labour force and thus to a decrease in tax revenues, while in the receiving country it may lead to an increase in tax revenues. In addition, countries that want to attract skilled labour may apply special tax regimes to those who meet the conditions they are looking for. In order to attract these people to their countries, they may offer tax incentives such as tax deductions, tax exemptions and tax exemptions that are not provided to other taxpayers. Although these incentives are provided in order to attract skilled labour force to the country, they create a group of employees who are separate from other taxpayers, subject to special tax regime, pay less tax and disrupt the general structure of the tax system.

Italy, Greece, Sweden, Sweden, the Netherlands, France and Turkey apply tax exemptions for brain drain. Spain, Denmark and Finland, on the other hand, prefer a reduced and flat-rate tax rate instead of a progressive tariff in income tax. Developed and high-income countries such as Denmark, the Netherlands and Sweden focus more on brain gain. As a matter of fact, these countries have a high level of welfare, economic stability, offer high incomes to skilled people and for these reasons, they do not face the risk of brain drain. Therefore, these countries try to attract skilled people from other countries by focusing on brain gain instead of preventing brain drain and encouraging reverse brain drain. However, countries such as Italy and Poland can use tax incentives to prevent brain drain and encourage reverse brain drain in addition to brain gain. As a matter of fact, brain drain in Europe moves in the east-west, south-north direction.

1. Giriş

Beşeri sermaye bir ülkenin ekonomik kalkınmasının en önemli unsurlarından biridir. Bir ülkedeki beşeri sermaye o ülkenin gelecekte refah seviyesi olarak hangi konumda olacağını doğrudan belirlemektedir. Bu nedenle ülkeler bilgisi, becerisi, tecrübesi ve uzmanlığı ile ön plana çıkan vasıflı insanları kaybetmek istememektedirler. Vasıflı insanların gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göçü anlamına gelen beyin göçü refah seviyesi, eğitim olanakları, fırsat eşitliği, gelir düzeyi vb. konularda diğer ülkelere geride kalan ülkeler açısından bir endişe kaynağıdır. Bu endişe, vasıflı insanları kaybetmemek ve diğer ülkelerin vasıflı insanlarını ülkeye çekmek için bir yarış içine girilmesine sebep olmaktadır. Ülkeler başta vergi teşvikleri olmak üzere ikamet ve çalışma vizesi kolaylıkları gibi teşviklerle vasıflı insanların başka ülkelere göçüne engel olma ve diğer ülkelerdeki vasıflı insanları ülkeye çekme çabası içerisindedirler.

Beyin göçü ekonomik büyüme, eğitim, gelir dağılımı ve refah üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle ülkelerin tercih etmeyeceği bir durumdur. Ancak vasıflı insanların özellikle yüksek gelir ve daha yüksek refah seviyesi beklentileri onları bir ülkeden diğerine göç etmeye itmektedir. Göç nedeniyle yüksek beceri, bilgi ve uzmanlığa sahip kişilerin kazanılması anlamına gelen beyin kazanımı beyin göçünün aksine bir ülkenin

tercih edeceği bir durumdur. Bu nedenle ülkeler tersine beyin göçünü ve beyin kazanımını teşvik amacıyla vergi politikalarını bir araç olarak kullanabilmektedir.

Bu çalışmada öncelikle göç ve beyin göçü kavramları incelenecek, ardından dünyadaki göç eğilimi hakkında sayısal veriler de dikkate alınarak değerlendirmeler yapılacaktır. Beyin göçünün temel nedenleri ve etkilerinin incelenmesinin ardından beyin göçünün vergisel etkileri değerlendirilecektir. J. Bhagwati'nin uygulama alanı bulamayan beyin göçü vergisi önerisinin incelenmesinin ardından seçilmiş 10 Avrupa ülkesinde beyin göçüne yönelik olarak uygulanan gelir vergisi teşvikleri ele alınacaktır. Çalışmanın bu kısmında ülkelerin tersine beyin göçü ve beyin kazanımına yönelik vergisel düzenlemelerine odaklanılacaktır. Çalışmanın sonuç kısmında ise beyin göçüne yönelik uygulanan vergi politikalarına yönelik değerlendirmeler yapılarak ülkemize yönelik öneriler sunulacaktır.

2. Göç, Beyin Göçü ve Göçmen Kavramları

Uluslararası Göç Örgütü (International Organization for Migration, IOM) Göç Terimleri Sözlüğü'nde göç kavramını "Bir kişinin veya bir grup insanın uluslararası bir sınırı geçerek veya bir devlet içinde yer değiştirmesi. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir. Buna, mültecilerin, yerinden edilmiş kişilerin, ekonomik göçmenlerin, aile birleşimi gibi farklı amaçlarla hareket eden kişilerin göçü de dâhildir." şeklinde tanımlamaktadır. Tanımdan anlaşılacağı üzere göç, bir kişi ya da grubun ülke sınırları içinde veya ülke sınırlarını aşan hareketi anlamına gelmektedir.

Beyin göçü kavramı (brain drain) ise ilk olarak 1950'li ve 1960'lı yıllarda bilim adamlarının ve teknoloji uzmanlarının Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'ya göçünü ifade etmek için İngiliz Kraliyet Topluluğu tarafından kullanılmıştır (Cervantes & Guellec, 2002: 40; Giannoccolo, 2009: 5). Beyin göçü yüksek vasıflı bireylerin gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göçünü ifade etmektedir (Docquier, 2014: 2; Kristiaji, 2019: 18; Golovics, 2019: 65). Beyin göçü kavramından yola çıkılarak çeşitli kavramlar türetilmiştir. Tersine beyin göçü (reverse brain drain), bilim insanları ve mühendisler gibi vasıflı kişilerin başka ülkelerde eğitim aldıktan veya çalıştıktan sonra kendi ülkelerine geri dönmelerini ifade etmektedir (Sahay, 2014: 196). Tersine beyin göçü aynı zamanda beyin geri kazanımı (brain regain) kavramı ile de ifade edilebilmektedir. Beyin göçünden türetilen diğer bir kavram da beyin kazanımı (brain gain) kavramıdır. Beyin kazanımı, göç nedeniyle bir bölgenin yüksek beceri ve yeteneğe sahip kişileri kazanması anlamına gelmektedir. Diğer bir kavram da beyin dolaşımı (brain circulation) kavramıdır. Bu kavram bir bölgedeki yüksek beceri ve yetenekli kişilerin sürekli olarak kazanılması ve kaybedilmesini ifade etmektedir (Cavallini vd., 2018: 6). Beyin israfı (brain waste) ise yüksek vasıflı bireylerin becerilerini ve eğitimlerini tam olarak kullanamadıkları durumda ortaya çıkmaktadır (Batalova vd., 2016: 2).

Göçmen kavramı maddi ve sosyal koşullarını iyileştirmek ve kendi ve ailesi ile ilgili beklentilerini gerçekleştirmek amacıyla bir ülkeden başka bir ülkeye veya bir ülkede bir

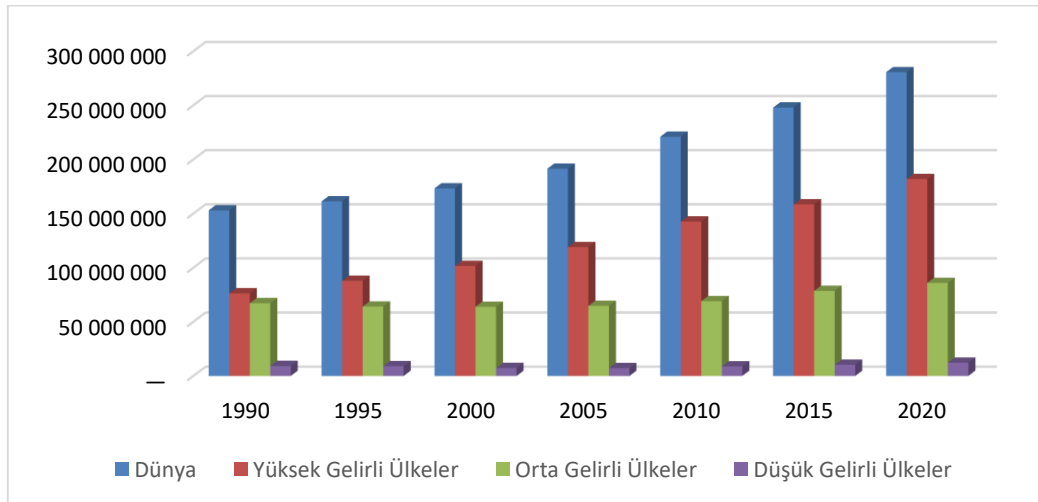
bölgeden başka bir bölgeye hareket eden kişileri ve ailelerini ifade etmektedir (IOM, 2013). Yapılan bu genel tanımlama kendi yaşam alanından başka yaşam alanlarına hareket eden tüm kişileri göçmen olarak nitelendirmektedir. Ancak Birleşmiş Milletler göçmeni, vatandaşı veya uyruğunda olduğu bir devletin sınırları dışına düzenli veya düzensiz araçlarla, gönüllü veya gönülsüz nedenlerle göç eden ve göç ettiği yerde bir yıldan fazla ikamet eden kimseler olarak tanımlamaktadır. Çalışmanın odak noktası olan vasıflı göçmen kavramı ise Göç Terimleri Sözlüğü'nde yükseköğrenimini tamamlamış, kişisel becerilerini geliştirmiş, bir işi yapmada gerekli tüm niteliklere sahip göçmenleri tanımlamak üzere kullanılmaktadır.

3. Dünyada Göç Eğilimi

Birleşmiş Milletler Küresel Göç Veritabanı'na göre 1990 yılında yaklaşık 153 milyon olan uluslararası göçmen sayısı 2020 yılına gelindiğinde yaklaşık % 83 artarak 280 milyona ulaşmıştır. Bu rakam dünya nüfusunun % 3,6'sının göçmen olduğunu göstermektedir (UN, 2020). Bu rakamların derinleşen küresel ekonomik kriz, Rusya-Ukrayna savaşı, siyasi istikrarsızlıklar, ülkeler arası gerilimler, iç savaşlar vb. faktörler düşünüldüğünde gelecekte de artacağı aşikârdır.

Şekil 1'de ülke grupları bazında göçmen sayıları gösterilmektedir. 2020 yılı itibariyle dünya genelindeki göçmenlerin yaklaşık % 65'inin (181,9 milyon) gelişmiş ülkelerde; % 31'inin (85,9 milyon) orta gelirli ülkelerde ve yaklaşık % 4'ünün (12,3 milyon) düşük gelirli ülkelerde oldukları görülmektedir. Bu durum göçmenlerin yüksek refah seviyesi, istihdam fırsatları, siyasi istikrar, sosyo-kültürel gelişmişlik, yüksek gelir beklentileri vb. nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu beklentilere paralel olarak 1990-2020 verileri karşılaştırıldığında yüksek gelirli ülkelerdeki göçmen stokunun her geçen yıl artmaya devam ettiği anlaşılmaktadır.

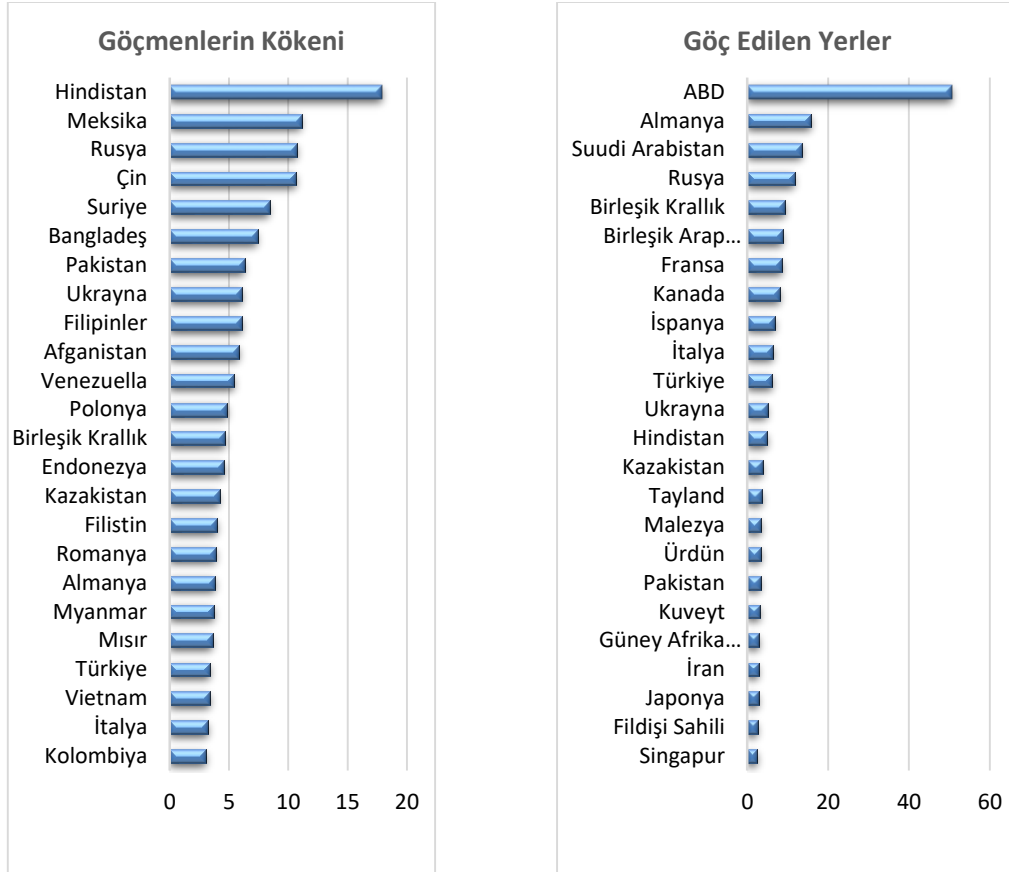
Şekil 1: Ülke Grupları Bazında Uluslararası Göçmen Stokları



Kaynak: United Nations, International Migrant Stock 2020

Şekil 2’de ise 2020 yılı itibariyle dünya genelindeki göçmenlerin hangi ülke vatandaşı oldukları ve hangi ülkelere göç ettikleri gösterilmektedir. Şekil 2’den de anlaşılacağı üzere dünya genelinde en çok göçmen barındıran ülke 50,6 milyon göçmen sayısı ile ABD’dir. ABD’yi 15,7 milyon göçmen sayısı ile Almanya ve 13,4 milyon göçmen sayısı ile Suudi Arabistan takip etmektedir. Türkiye ise 2020 yılı itibariyle yaklaşık 6 milyonluk göçmen sayısı ile en çok göçmen bulunduran 11. ülke konumundadır.

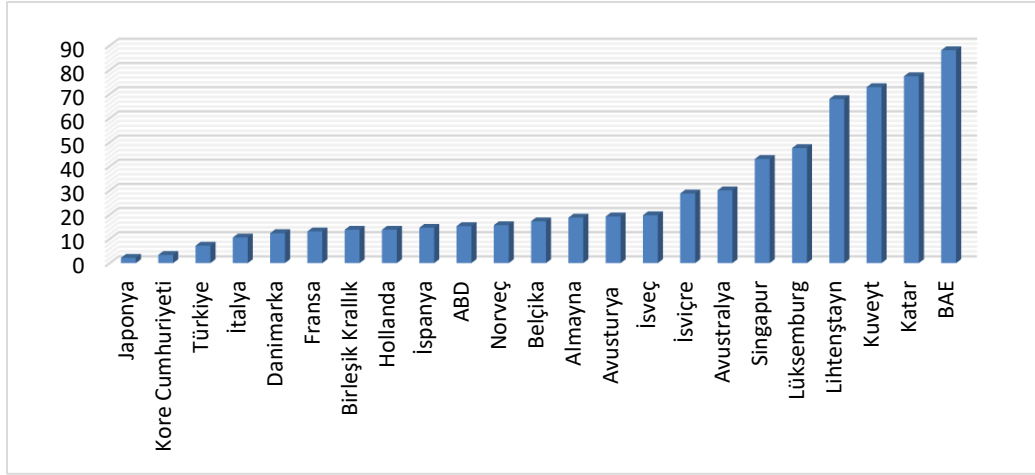
Şekil 2: Göçmenlerin Köken ve Göç Yerlerine Göre Dağılımı (2020 Yılı, Milyon)



Kaynak: United Nations, International Migrant Stock 2020

Göçmenlerin kökenine bakıldığında ise yaklaşık 17,8 milyon göçmen sayısı ile Hindistan’ın en çok göç veren ülke olduğu anlaşılmaktadır. Hindistan’ı 11,1 milyon ile Meksika ve 10,7 milyon ile Rusya takip etmektedir. Türkiye ise 3,4 milyonluk sayısı ile en çok göç veren ülkeler arasında 21. sırada yer almaktadır.

Şekil 3’de ülkelerde bulunan göçmen sayılarının toplam nüfusa oranı gösterilmektedir. Buna göre Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) toplam nüfusu içinde % 88,1’lik göçmen sayısı ile ülkeler arasında ilk sırada yer almaktadır. BAE’yi % 77,3 ile Katar, % 72,8 ile Kuveyt takip etmektedir.

Şekil 3: Ülke Bazında Göçmen Sayısının Toplam Nüfus İçindeki Payı (2020 yılı, %)

Kaynak: United Nations, International Migrant Stock 2020

Avrupa ülkeleri arasında Lihtenştayn % 67,9 ile ilk, Lüksemburg % 47,6 ile ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye ise % 7,2'lik oran ile 21. sırada yer almaktadır.

4. Beyin Göçü: Sebepler ve Etkiler

Beyin göçü en genel düzeyde siyasi ve ekonomik dengesizlikler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Göç, zengin, teknolojik ve endüstriyel olarak gelişmiş, bilimsel ve profesyonel çalışma koşullarına sahip olan ülkelere doğru yönelmektedir (Portes, 1976: 491). Bu yönelim küreselleşme, göç etme prosedürlerinin kolaylaşması ve vasıflı insanlara yönelik teşvikler nedeniyle son yıllarda artmaktadır (Kristiaji, 2019: 17-18).

Beyin göçüne neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler itici (push) ve çekici (pull) faktörler şeklinde sınıflandırılabilir (Kristiaji, 2019: 22). İtici faktörler vasıflı çalışanları kendi ülkelerinden ayrılmaya iten nedenlerken; çekici faktörler ise vasıflı çalışanları başka bir ülkeye göç etme konusunda teşvik eden nedenlerdir (Docquier, 2014: 3). Sınırlı istihdam olanakları, düşük ücretler, daha iyi ekonomik koşul beklentileri ve ekonomik istikrarsızlık (Bana, 2016: 56-57; Kristiaji, 2019: 18), ülkedeki ayrımcılıklar, siyasi baskılar, özgür yaşamla ilgili sıkıntılar, yoksulluk, ekonomik büyüme vb. konulardaki problemler (Docquier, 2014: 3), iş deneyimi kazanma arzusu (Edizdoğan & Çelikkaya, 2010: 69), yüksek vergi oranları vasıflı çalışanları ülkelerinden göç etmeye itmektedir. Ülkelerin sahip oldukları refah düzeyleri, elverişli yaşam şartları (Bana, 2016: 56-57); yeni ekonomik bakış açıları kazandırma yetisi, mesleki anlamda kendini geliştirme konusundaki fırsatlar, daha yüksek gelir, ekonomik istikrar, siyasi istikrar gibi hususlar da beyin göçünün ülkeye çekilmesindeki temel faktörlerdir.

Birçok ülkede gerek ekonomistler gerekse politika yapıcılar için uzun zamandır oldukça önemli bir konu olan beyin göçü, ekonomik büyüme, eğitim, gelir dağılımı ve refah üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarması nedeniyle büyük endişe kaynağıdır. Bu

endişenin temel nedeni, beyin göçü ile kaynak ülkedeki en önemli kaynaklardan biri olan beşeri sermayenin başka ülkelere akması ve bu durumun kaynak ülkenin ekonomik büyümesine ve diğer önemli değişkenlerine zarar verebilme ihtimalidir (Wong & Yip, 1999: 699-700). Gelişmekte olan ülkelerde beyin göçünün doktor, mühendis ve bilim adamı gibi vasıflı işgücünün göç etmesine neden olacağı ve bunun da ekonomik ilerlemeyi geciktirmesi ve vasıflı işgücünün göçünün gelişmekte olan ülkeler tarafından daha fazla sömürülme anlamına gelmesi nedeniyle olumlu karşılanmamaktadır (Pomp & Oldman, 1979: 2-3). Nitekim beşeri sermaye eksikliği yoksul ülkelerin yoksul kalmalarının en önemli nedenlerinden biridir (Stark, 2004: 15). Gerçekten de beyin göçünü sadece vasıflı insanların bir ülkeden diğerine göçü şeklinde anlamak beyin göçünün önemini tam olarak yansıtmamaktadır. Nitelikli işgücü bir ülkenin özellikle ekonomik ve sosyal anlamda geleceğini şekillendirecek ve katma değer yaratacak; ülkenin gelişmiş ülke olma yolunda ilerlemesine katkı sağlayacak faktörlerin başında gelmektedir.

Ekonomik kalkınmanın en önemli unsurlarından biri olan vasıflı insan gücünün gelişmekte olan ülkelere doğru göçü daha yüksek gelir beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Bu beklentiye karşılık vermeyen ya da veremeyen gelişmekte olan ülkeler profesyonel, liderlik ve girişimci yeteneklerine sahip vasıflı işgücülerini kaybetmektedirler. Ancak gelişmekte olan ülkelerin beklentileri karşılayacak kadar maaş sunmaları bu yeteneklerin ülkede kalmalarını teşvik etse de, ülkede gelir eşitsizliklerine neden olmakta ve sosyal gerginlikleri artırmaktadır (Oldman & Pomp, 1975: 751). Bunun yanında beyin göçü ile beşeri sermaye stoku azalmakta, işgücü eksikliği ortaya çıkmakta, yenilik yapma ve ileri teknolojileri benimseme kapasitesi sınırlı kalmakta, ücretlerin azalması gibi işgücü piyasasında değişiklikler ortaya çıkmakta, vergi gelirlerinin azalması gibi mali sonuçlar doğurmakta, piyasa büyüklüğünü etkilemekte, ekonomik büyümenin azalmasına, kamu mallarının maliyetinin artmasına ve beşeri sermaye oluşumuna yapılan yatırımların azalmasına neden olmaktadır (Cavallini vd., 2018: 16). Dahası, gelişmiş ülkelerin vasıflı insan ihtiyacını karşılamak üzere iş fırsatları sağlaması gelişmekte olan ülkelerin uzmanlaşma konusunda geri kalmalarına neden olabilmektedir (Kupfer vd., 2004: 616).

Beyin göçü merkezi hükümetler açısından da çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Merkezi hükümetin işgücü piyasasının taleplerine daha iyi cevap verebilmek ve kamu ve özel sektörde ülkenin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunabilmek amacıyla gençlere daha fazla nitelik kazandırmak için kamu harcaması yapmaktadır (Bana, 2016: 57). Yine vasıflı bireylerin göç etmesi, vergi tabanının erozyona uğramasına ve bu da kalkınmanın finansmanının zorlaşmasına neden olmaktadır (Kristiaji, 2019: 18). Beyin göçü vasıflı çalışanların ülkeyi terk ettikten sonra kendi ülkelerinde vergi ödememe gibi bir maliyet de ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda kısmen veya tamamen devlet tarafından finanse edilen eğitim sisteminde yetişen bireylerin ülkeye borçlarını ödemediği ayrılmalarına neden olmaktadır. Bunun yanında mühendislik ve sağlık gibi önemli sektörlerde çalışmakta olan vasıflı çalışanların göçü, ülkenin yeni teknolojilere uyum sağlama ve sağlık krizlerinin atlatılması konusunda zor duruma düşmelerine neden olmaktadır. Son olarak beyin göçü gelişmiş ülkelerde teknolojik gelişmelere katkı sağlayarak, gelişmekte

olan ülke ile gelişmiş ülke arasındaki teknoloji uçurumunu arttırmaktadır (Docquier, 2014: 5).

Beyin göçü veren ülkeler teknolojik yenilikleri üretmede zorlanırlar ve yeni teknolojileri diğer ülkelerden satın almak zorunda kalırlar (Mukhtarov vd., 2022: 2). Göç eden vasıflı insanların yerine ikame edilebilecek insanların olmaması, göç veren ülkede üretkenliğin azalmasına neden olmaktadır (Kristiaji, 2019: 21).

Beyin göçünün yukarıda sayılan önem ve etkileri literatürde beyin göçüne ilişkin çokça çalışma yapılmasına neden olmuştur. Literatürde beyin göçüne ilişkin çalışmaların 1960'lı yıllarda başlamasına rağmen 1970'lerde yoğunluk kazandığı görülmektedir. Bu dönemde yapılan çalışmalarda beyin göçünün refah etkileri üzerine yoğunlaşmıştır. Bunun yanında beyin göçü ve vergilendirilmesine ilişkin çalışmaların başlangıcı da 1970'li yıllara dayanmaktadır. 1980'li yıllarda beyin göçünün eğitim, büyüme ve ticaret etkileri üzerindeki etkileri, 1990 ve 2000'lerde ise beyin göçü ile inovasyon, teknoloji ve büyüme ilişkilerine üzerine çalışmalar yoğunlaşmıştır (Giannoccolo, 2009: 5-9). Yapılan çalışmalar sonucunda beyin göçünün sadece zararlı etkilerinin değil göç veren ve göç edilen ülkeye faydalı etkilerde bulunabileceği ortaya konulmuştur. Şöyle ki, vasıflı çalışanların göçü o ülkedeki diğer kişilerin daha fazla eğitim almaları konusunda motive olmalarını ve böylece beşeri sermayenin artarak ekonomik büyümenin teşvik edilmesini sağlayabilmektedir. Buna ek olarak göç eden kişiler ilerleyen zamanlarda tersine beyin göçü yaparak ülkelerine geri dönebilirler veya göç ettikleri yerlerde elde ettikleri kazançları ülkelere göndererek yeni faaliyetler için girdi oluşturabilirler. Ayrıca göç daha etkin bilgi akışını teşvik edebilme olasılığına sahiptir (Commander vd., 2004: 236). Göç ederek gelişmiş ülkelere gelenler zamanla bir topluluk oluşturarak sonraki göç edecekler için bir ortam oluşmasına imkân tanıyabilirler (Brauner, 2010: 235).

Beyin göçünün, göç alan ülke açısından inovasyon potansiyelinde artış, ekonomik büyümeye olumlu etki, rekabet avantajı ve hizmet tüketimi ve talebinde (mesela konut talebi gibi) faydalar sağlayabilmesi mümkündür (Cavallini vd., 2018: 16). Ancak olumlu etkiler bununla sınırlı değildir. Çünkü vasıflı işgücü sadece kendisi üretken olan işgücü değildir; aynı zamanda oluşturdukları dışsal etkiler ile diğer bireyleri de üretken hale getirebilmektedirler. Buna ek olarak ülkenin vergi gelirlerindeki iyileşme, refah seviyesinde artışta da rol oynayabilmektedir.

Öte yandan beyin göçü her zaman göç edilen ülke açısından beyin kazanımı anlamına gelmeyebilmektedir. Çünkü vasıflı insanların göç ettikleri ülkede kayıt dışı çalışmaları veya şoför, garson, kapıcı gibi özel bir nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaları beyin israfına neden olabilmektedir (Kristiaji, 2019: 24).

5. Beyin Göçü ve Vergilendirme

Dünya ekonomisinin küreselleşmesi insan sermayesinin bol olduğu yerlerde yığılmalara neden olmuştur. Bu durum vasıflı insanları yeni arayışlar içine girmelerine ve buldukları ülkelere kalma ve göç etme konusunda bir tercih yapmaya itmiştir. Bunun yanında vasıflı insanları kendilerine çekmek isteyen ülkeler göçmen politikalarında

değişikliğe giderek bir rekabet içine girmişlerdir. Göçmen politikalarında değişiklik sadece ülkeye göçmen alma koşullarındaki değişikliklerle sınırlı değildir. Vasıflı işgücünün bir ülkeden diğerine göçünü yüksek ücret, daha yüksek refah seviyesi, ekonomik istikrar, bilgi ve teknolojiye erişim imkanları vb. kriterler yanında tabi olunacak vergi sisteminin özellikleri de etkilemektedir. Bireyin rasyonel bir varlık olduğu düşünülduğünde vergi sonrası gelirini en yüksekte tutma eğilimi içinde olduğu tartışmasıdır. Özellikle uzaktan çalışma modellerinin giderek yaygınlaştığı günümüzde işini bir bilgisayar başında herhangi bir iş yerinde fiziki olarak bulunmaksızın yapabilen ve “dijital göçebe” olarak tanımlanan çalışanların iş tercihlerinde dikkat ettikleri önemli konulardan biri de maruz kalacakları vergi sistemleri olmaktadır.

Beyin göçünün bir ülkedeki vergi sistemi ve vergi gelirleri üzerinde birçok etkisi olabilmektedir. Daha öncede ifade edildiği gibi beyin göçü, göç veren ülkede vergi gelirlerinin azalmasına neden olabilmektedir. Yüksek vasıflı işgücünün göç etmesi ve vasıflı işgücünün azalması işgücü piyasasının düşük vasıflı ve düşük ücretli işgücüne kaymasına ve böylece vergi gelirlerinin azalmasına neden olabilir (Perrou & Savvaïdou, 2019: 239). Göç alan ülkede ise vergi gelirlerinde bir artış söz konusu olabilmektedir. Bunun yanında vasıflı işgünü çekmek isteyen ülkeler aradıkları şartlara haiz kişilere özel vergi rejimi uygulamasına gidebilmektedirler. Bu kişileri kendi ülkelerine çekmek adına diğer vergi mükelleflerine sağlanmayan vergi indirimi, vergi muafiyeti, vergi istisnası gibi vergi teşvikleri sunabilmektedirler. Bu teşvikler her ne kadar vasıflı işgücünü ülkeye çekmek adına yapıyor olsa da, vergi sistemi içinde diğer vergi mükelleflerinden ayrı, özel vergi rejimine tabi, daha az vergi ödeyen bir çalışan grubunu ortaya çıkarmakta ve vergi sisteminin genel yapısını bozmaktadır.

Beyin göçünün daha önce de ifade edilen genel etkileri ve burada ifade edilen vergisel etkileri, beyin göçünün ortaya çıkardığı bu sorunlara yönelik politika arayışlarını beraberinde getirmiştir. Bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinden biri de Jagdish Bhagwati'nin beyin göçü vergisi önerisidir.

5.1. Bhagwati'nin Beyin Göçü Vergisi Önerisi

Beyin göçü vergisi ilk olarak Jagdish Bhagwati tarafından önerilmiştir (Bhagwati, 1972: 44). Bhagwati tarafından 1972 yılında yapılan ve içerisinde beyin göçü vergisinin de yer aldığı çalışmanın esas konusu beyin göçü değildir. Çalışmanın ana konusu ABD'nin göç politikalarının eleştirisidir. Ancak bu çalışmada önerilen beyin göçü vergisi daha sonra Bhagwati ve Dellalfar (1973) ve Bhagwati (1976) tarafından yapılan çalışmalarla ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Bhagwati'nin önerisine göre vasıflı göçmenlerin göç ettikleri ülkedeki gerçek kazançları üzerinden ek bir gelir vergisi alınmalıdır (Bhagwati & Dallalfar, 1972: 5; Bhagwati, 1976: 36). Bu vergi vasıflı insanların göç ettiği ülkeler tarafından toplanacaktır (Bhagwati, 1976: 36). Çünkü göç veren ülkeler kendi ülkelerinde vergi toplamada zorlanırken, başka ülkelere göç edenlerden vergi toplamaları etkin ve ekonomik değildir (Golovics, 2019: 67). Bunun yanında göçmenler vergiyi belirli bir süre (10 yıl gibi)

ödeyeceklerdir (Bhagwati & Dallalgar, 1972: 7; Bhagwati, 1976: 37). Son olarak vergi Birleşmiş Milletler himayesinde de toplanıp geliştirmekte olan ülkelere kalkınma harcamaları için aktarılabilir (Bhagwati & Dallalgar, 1972: 6; Bhagwati, 1976: 37).

Bhagwati önerdiği beyin göçü vergisini birtakım savlarla desteklemektedir. Bhagwati (1976)'ya göre beyin göçü geliştirmekte olan ülkeye zarar veriyorsa, beyin göçü vergisi göçmen gelirleri üzerinden alınan bir tür tazminat olarak düşünülebilir. Eğer böyle bir zarar yoksa, göç etmeyi başaran ve daha iyi bir ekonomik duruma ulaşan göçmenlerin, göç edemeyip geride kalanlarla kazançlarının paylaşılması konusunda bir ahlaki yükümlülük olarak düşünülebilir (Bhagwati, 1976: 35).

Bhagwati'nin önerdiği beyin göçü vergisinin birtakım amaçları vardır. Bunlardan ilki, geliştirmekte olan ülkelerdeki artan gelir eşitsizliğinin önlenmesi için vasıflı işgücünün piyasadaki ücretlerini etkili bir şekilde düşürmek ve böylece geliştirmekte olan ülkelerin kendi vasıflı işgücüne sosyal hedeflerine uygun ücret ödemelerinin sağlanmasıdır. Nitekim beyin göçü vergisi göçün ekonomik getirilerini azaltacak ve vasıflı işgücü kaybının önüne geçecektir. Bu durum göç edemeyen vasıflı işgücünün piyasadaki ücretlerinin düşmesine imkân tanıyacaktır. Bunun yanında vergiden elde edilen gelir ile geliştirmekte olan ülkelerin göç nedeniyle katlandıkları yükün telafi edilmesi söz konusu olacaktır. Ayrıca bu vergi ile vasıflı işgücünün göç etmesi nedeniyle ortaya çıkan gelir iyileşmesinden geliştirmekte olan ülkenin pay alması sağlanacaktır. (Oldman & Pomp, 1975: 751-752). Beyin göçü vergisi insan kaynağının göç ettiği ülkede yarattığı negatif dışsallıkların göç edilen ülke tarafından telafi edilmesine imkan tanımakta (Wilson, 2011: 68) ve geliştirmiş ülkelerdeki katı göç kısıtlamaları ve yüksek beceriye sahip olanların elde ettikleri yüksek getiriler dikkate alındığında, vasıflı göçmenlerin başka ülkelere göç ederek rant elde etmeleri ve bu rantların vergilendirilmesi adaletli bir vergilendirme sisteminin tesisine hizmet etmektedir (Wilson, 2008: 2385).

Öte yandan beyin göçünü tercih eden vasıflı işgücünün ve onu çalıştıracak işletmelerin beyin göçü vergisi nedeniyle kayıt dışı çalışma ve çalıştırma konusunda bir çaba içerisine girmeleri, böylece kayıt dışı istihdamı arttırmaları mümkündür. Beyin göçü vergisinin ülkeler arasında göç verileri, vasıflı işgücü verileri ve vergilendirme alanlarında bilgi alışverişinde tam bir mutabakatı gerekli kılması uygulamanın önündeki en önemli engel olmuştur. Nitekim beyin göçü vergisi önerisi tahsil sorunları, bilgi paylaşımında yaşanan sorunlar, çifte vergilendirme olasılığı gibi nedenlerle uygulama alanı bulamamıştır (Yavan, 2022: 533). Ocak 1976'da Pakistan göçmenlerin yurtdışında elde ettikleri kazançlar üzerine % 20 vergi koysa da bu vergi protestolar nedeniyle kaldırılmıştır (Bhagwati, 1976: 35).

5.2. Beyin Göçüne Yönelik Vergi Politikaları: Seçilmiş Avrupa Ülkeleri ve Türkiye Örneği

Küreselleşen dünyada vasıflı işgücünün göç etmesi sadece geliştirmekte olan bir ülkeden geliştirmiş bir ülkeye göç meselesi değildir. Asıl mesele vasıflı işgücünün

buldukları yere geri gelmeleri ve göç etmelerinin engellenmesidir (Moreno & López, 2019: 6). Beyin göçü, ülkelerin yüksek eğitilmiş vatandaşlarının göç etmesine neden olan önemli bir olgu olup, bir endişe kaynağıdır. Bu nedenle vasıflı insanları kaybetmemek ve dünya genelindeki vasıflı insanları ülkeye çekme konusunda ülkeler bir yarış içine girmişlerdir. Bu yarışta kullanılan en önemli araçlardan biri de vergi politikalarıdır. Ülkeler vergi sistemlerinde sağladıkları çeşitli vergisel avantajlar ile vasıflı işgücünü kendi ülkelerine çekmeye çalışmaktadırlar. Ülke uygulamalarına bakıldığında ülkelerin daha çok beyin kazanımına odaklandıkları görülmektedir.

Tablo 1’de çeşitli Avrupa ülkelerinde beyin göçünü önlemek ve beyin kazanımı amacıyla uygulanan gelir vergisi teşvikleri gösterilmektedir. İtalya’da beyin göçünü önleme ve tersine beyin göçünü teşvik etmede ilk adım Aralık 2010 tarihinde yürürlüğe giren “Controesodo” (Göçle Mücadele Kanunu)’dur. Bu kanun ile ülkeye geri dönen vasıflı çalışanlara ve vasıflı göçmenlere belirli kriterlere uygun olmak şartıyla tercihli bir vergi planı ortaya konulmaktadır (Bassetto & Ippedico, 2023: 7). 2010 yılında yasalaşan ve 2012 yılında yürürlüğe giren kanunun temel amacı en fazla 41 yaşında üniversite diploması olup yurtdışında eğitim görmeden veya çalışmadan önce en az 24 ay sürekli olarak İtalya’da ikamet eden İtalyan vatandaşlar ile AB vatandaşlarının geri dönüşlerinin teşvikidir. Bu kapsamda 3 yıl boyunca elde edilen kazançların erkekler için % 70’i, kadınlar için ise % 80’i bir gelir vergisinden istisna edilmektedir (MacÉinrí & McGarry, 2017: 50; Minneci, 2018: 69; Bassetto & Ippedico, 2023: 7-8). 2015 yılının sonlarında uygulamaya konulan “Impatriati” (Vatana Dönüş) Programı ile de 2016 yılından itibaren İtalya’ya geri dönenlere çeşitli teşvikler sağlanmaktadır. Buna göre yaş sınırı olmaksızın 5 yıl boyunca % 50’lik bir gelir vergisi istisnası sağlanmıştır (Bassetto & Ippedico, 2023: 8). Bu istisnadan faydalanabilmek için 2 yıl boyunca İtalya dışında çalışmış veya aynı süre boyunca eğitim görmüş ve diploma sahibi olmak ve en az 2 yıl İtalya’da kalmak gerekmektedir (MacÉinrí & McGarry, 2017: 50). 2019 yılında yapılan düzenleme ile de 2015 yılında uygulamaya konulan program genişletilmiştir. Buna göre 2020 yılından itibaren geçerli olmak üzere sağlanan istisna oranı % 50’den % 70’e (güney gölgelerde % 90) çıkarılmıştır. Muafiyet kapsamındaki kişilerin İtalya’da çalışmaları karşılığı elde ettikleri ücretleri, serbest meslek faaliyetlerinden elde edilen kazançları veya işletme gelirleri istisna kapsamındadır (KPMG, 2019).

Yunanistan’da da İtalya’ya benzer bir şekilde gelir vergisi istisnası uygulaması söz konusudur. Buna göre son 6 yılın en az 5 yılında Yunanistan’da vergi mükellefi olmamak; AB veya Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) ülkelerinden birinden gelmek; bir Yunanistan şirketinin veya Yunanistan’da şubesi bulunan yabancı bir şirkette çalışmak ve 2 yıl süreyle Yunanistan’da kalma taahhüdünde bulunmak koşuluyla içinde bulunulan yıl ve sonraki 7 yıl içinde elde edilen kazançların % 50’si gelir vergisinden istisna edilmiştir (Tountas, 2021).

Tablo 1: Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde Beyin Göçüne Yönelik Gelir Vergisi Teşvikleri

Ülke	Teşvik Türü	Süre
İtalya	Vergi İstisnası (%70)	5 yıl
Yunanistan	Vergi İstisnası (%50)	8 yıl
İsveç	Vergi İstisnası (%25)	5 yıl
Hollanda	Vergi istisnası (%30)	5 yıl
Fransa	Vergi İstisnası (%30)	8 yıl
İspanya	Sabit Vergi Oranı (%24)	6 yıl
Danimarka	Sabit Vergi Oranı (%27)	7 yıl
Finlandiya	Sabit Vergi Oranı (%32)	2 yıl
Polonya	Vergi Muafiyeti	-
Türkiye	Vergi İstisnası-Terkini	-

Kaynak: Ülke uygulamaları dikkate alınarak tarafımızca oluşturulmuştur.

İsveç yurtdışından gelen çalışanlar için özel bir vergi rejimi uygulamaktadır. Buna göre çalışmaya başlayan kişilerin son 5 yılda İsveç'te ikamet etmemiş olması kaydıyla İsveçli bir işletme veya İsveç'te daimi bir işyeri bulunan yabancı bir işletmeden alınan ücretlerinin % 25'i 5 yıl boyunca gelir vergisinden istisna edilmiştir. Bu vergi avantajından faydalanabilmek için çalışma süresinin 5 yıldan fazla sürmemesi, aylık ortalama kazancın en az 105.000 İsveç Kronu olması gerekmektedir. Ancak aylık gelir şartını sağlamasalar da İsveç'te bulunmayan ya da bulunması zor olan bir uzmanlığa sahip olanlar, sanayi sektöründe veya herhangi bir araştırma enstitüsünde çalışan ve İsveç'te bulunmayan veya bulunması zor olan bir uzmanlığa sahip bilim adamları ile üst düzey yönetici, lojistik, pazarlama ve bilgi teknolojileri gibi alanlarda çalışan üst düzey uzmanlar bu istisnadan faydalanabilmektedirler (KPMG, 2023c: 11-12).

Hollanda vasıflı işgücünü ülkeye çekebilmek adına gerekli şartları sağlayan çalışanların gelirlerinin % 30'luk kısmını vergi dışı bırakan ve “% 30 Kuralı” olarak ifade edilen özel bir vergi teşvik sistemi uygulamaktadır (Bay & İnneci, 2017: 33; Değirmendereli & Demir, 2022: 41). Bu teşvikten faydalanabilmek için çalışanın belirli bir uzmanlığa sahip olunması ve Hollandalı bir şirket tarafından işe alınmış olması gerekmektedir (Timm vd., 2022: 6). Bunun yanında işe alımdan önceki son 24 ay içinde, 16 aydan fazla bir süre Hollanda'dan en az 150 km uzakta yaşamış olmak ve yıllık asgari 41.954 Euro ücret geliri şartının sağlanması gerekmektedir. Bu gelir şartının sağlanması halinde Hollanda için gerekli uzmanlığa sahip olduğu anlamına gelmektedir. Tüm bu şartları sağlayan çalışanların elde ettikleri ücretin % 30'u 5 yıl boyunca gelir vergisinden istisna edilmektedir (Hollanda Vergi ve Gümrük İdaresi, 2023).

Fransa'ya çalışmaya gelen yabancılar için özel bir vergi rejimi uygulanmaktadır. Çalışanların Fransa merkezli bir şirkette çalışmaya başlamadan önceki 5 yıl içinde Fransa'da vergi mükellefi olmamak ve bu tarihten sonra vergi mükellefiyetini Fransa'ya taşımak kaydıyla göç etmeleri nedeniyle alacakları tazminatın tamamı, eğer bu tazminat sözleşmede yazılmamışsa elde edilen ücretin % 30'luk kısmı 8 yıl boyunca gelir vergisinden istisna edilmektedir (Ponte & Duboille, 2021). Ayrıca belirli koşullar altında faiz ve temettü gelirleri, telif ve sınai mülkiyet hakkı gelirleri ile menkul kıymet satışından elde edilen yabancı kaynaklı yatırım gelirlerinin % 50'si de gelir vergisinden istisna edilmektedir (KPMG, 2023d: 8).

İspanya'da vasıflı çalışanların ülkeye gelişinin teşvik edilmesi ile ilgili tek düzenleme gelir vergisi oran indirimi uygulamasıdır. Buna göre İspanya'ya bir iş sözleşmesi ile gelinmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak uzaktan çalışma amacıyla gelinmesi halinde ve son 5 yıl içerisinde İspanya'da ikamet etmemiş olmak kaydıyla ilk gelinen yıl ve sonraki 5 yılda elde edilen kazançlar üzerinden artan oranlı gelir vergisi tarifesi yerine % 24 sabit oranlı gelir vergisi ödenecektir. Bu indirim sadece çalışma karşılığı elde edilen ve 600.000 Euro'yu aşmayan kazançlar için geçerlidir. Bu tutar aşılması halinde normal gelir vergisi tarifesine göre (en üst dilim % 47) vergilendirilecektir (Moreno & López, 2019: 7, KPMG, 2023a: 13).

Danimarka yurtdışında yaşayan yüksek vasıflı çalışanları çekmek amacıyla özel bir vergi rejimi uygulamaktadır. Buna göre Danimarka'da Danimarkalı bir şirkette veya daimi bir işletmesi olan diğer ülke menşeli başka bir şirketin Danimarka'daki işletmesinde çalışan ve bir yılda aylık maaş ortalaması 72.500 Danimarka Kronu'ndan fazla olan çalışanlar 84 ay (7 yıl) boyunca % 27 oranında (en üst dilim % 56) sabit gelir vergisine tabi olacaktır. Bu teşvikten yararlanabilmek için ayrıca son 10 yılda Danimarka'da herhangi bir gelir nedeniyle mükellefiyetin olmaması gerekmektedir (Stocholm & Frandsen, 2023: 1-2).

Finlandiya'da özel uzmanlık gerektiren işlerde çalışmak üzere istihdam edilen yabancı çalışanlara özel bir vergi rejimi uygulanmaktadır. Buna göre aylık maaşı en az 5.800 Euro, Finlandiya vatandaşı olmayan ve son 5 yıl içinde Finlandiya'da vergi mükellefi olmamış vasıflı çalışanların Finlandiya kaynaklı ücret gelirleri 2 yıl boyunca artan oranlı gelir vergisi tarifesi yerine % 32'lik sabit gelir vergisi oranı (en üst dilim % 44) üzerinden vergilendirilmektedir (KPMG, 2023b: 10-11).

Polonya'da ise beyin göçünü engellemeye yönelik olarak gelir vergisi muafiyeti uygulamasının olduğu görülmektedir. 1 Ağustos 2019'dan itibaren uygulamaya konulan düzenlemeye göre 26 yaşın altındaki Polonyalı çalışanlar için gelir vergisi muafiyeti getirilmiştir. Bir iş sözleşmesi kapsamında elde edilen kazancı yıllık 85.528 Zloti'yi aşmayan çalışanlar gelir vergisinden muaf tutulmuşlardır. Bu tutarın aşılması halinde aşan kısmın 120.000 Zloti'ye kadarki kısmı için % 12; sonraki kısım için ise % 32 vergilendirme söz konusu olacaktır (OECD, 2022: 31; Komorowska vd., 2023).

Türkiye ise diğer ülkelerin aksine yabancılar için özel vergi rejimi uygulamamaktadır. Ancak beyin göçünü engellemek için çeşitli teşvikler bulunmaktadır. Özellikle teknoloji

geliştirme bölgelerinde faaliyette bulunanlara yönelik teşvikler doğrudan beyin göçünü etkilemektedir. 4691 sayılı Kanun³'da teknoloji geliştirme bölgelerinde yazılım, tasarım, yenilik ve Ar-Ge personeline yönelik çeşitli vergisel teşvikler düzenlenmektedir. Kanun'un Geçici 2/3'üncü maddesine göre Ar-Ge, tasarım ve destek personelinin elde etmiş oldukları ücretlerden hesaplanan gelir vergisi verilecek muhtasar beyannamede tahakkuk eden vergiden terkin edilecektir. Buna ek olarak ücretlere ilişkin düzenlenen kağıtlar da damga vergisinden istisna edilmektedir. Kanun ayrıca Ar-Ge ve tasarım personelinin yüksek lisans yapanlar için bir buçuk, doktora yapanlar için iki yılı geçmemek üzere teknoloji geliştirme bölgesi dışında geçirilen sürelerde elde edilen ücretlerin gelir vergisi stopaj teşviki kapsamında değerlendirileceğini ve böylece bu kapsamda elde edilen ücretlere isabet eden vergileri terkin edilmesine imkân tanımaktadır.

Diğer teşvik düzenlemesinin yer aldığı Kanun 5746 sayılı Kanun⁴'dur. Kanun'un 3/2'nci maddesine göre belirli şartları sağlamak koşuluyla teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, Ar-ge ve yenilik projelerinde, teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde ve rekabet öncesi işbirliği projelerinde çalışan Ar-Ge ve destek personelinin elde etmiş oldukları ücretlerin asgari ücret istisnası düşüldükten sonra kalan kısmının doktoralı olanlar ile desteklenecek program alanlarından birinde en az yüksek lisans derecesine sahip olanlar için % 95'i, yüksek lisanslı olanlar ile desteklenecek program alanlarından birinde lisans derecesine sahip olanlar için % 90'ı ve diğerleri için ise % 80'i, verilecek muhtasar beyannamede tahakkuk eden vergiden indirilmek suretiyle terkin edilebilmektedir. Buna ek olarak Ar-Ge veya tasarım merkezlerinde çalışan Ar-Ge veya tasarım personelinin yüksek lisans yapanlar için bir buçuk yılı, doktora yapanlar için iki yılı geçmemek üzere merkez dışında geçirdiği sürelerle ilişkin elde etmiş oldukları ücretler gelir vergisi stopajı teşviki kapsamında değerlendirilebilmekte ve böylece bu kapsamda elde edilen ücretlere isabet eden vergileri terkin edilmesine imkân tanımaktadır.

Beyin göçüne yönelik diğer teşvik düzenlemelerini içeren kanun 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu⁵'dur. Kanun'un 18'inci maddesine göre serbest meslek faaliyeti kapsamında bilgisayar yazılımı işiyle uğraşan bilgisayar programcılarının üretmiş oldukları yazılımların haklarını satmaları veya kiralamaları nedeniyle elde etmiş oldukları gelirler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Kanun'un Mükerrer 20/B maddesine göre internet ortamındaki sosyal ağ sağlayıcıları üzerinden metin, görüntü, ses, video gibi içerik üretenlerin bu faaliyetler nedeniyle elde etmiş oldukları kazançlar ile mobil cihazlar için uygulama geliştirenlerin elektronik uygulama paylaşım ve satış platformları üzerinden elde etmiş oldukları kazançlar (1.900.000 TL'yi aşmamak üzere) gelir vergisinden istisna edilmiştir.

³ Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu, Resmi Gazete: 06.07.2001/24454

⁴ Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, Resmi Gazete: 12.03.2008/26814

⁵ Resmi Gazete: 06.01.1961/10700

Kanun'un "Diğer İndirimler" başlıklı 89'uncu maddesinin birinci fıkrasının (13) numaralı bendine göre Türkiye'de yerleşmiş olmayan kişilerle, işyeri, kanuni ve iş merkezi yurt dışında bulunanlara Türkiye'de verilen ve münhasıran yurt dışında yararlanılan mimarlık, mühendislik, tasarım, yazılım, tıbbi raporlama, muhasebe kaydı tutma, çağrı merkezi, ürün testi, sertifikasyon, veri saklama, veri işleme, veri analizi gibi faaliyetlerden elde edilen kazançların % 50'si gelir vergisi matrahının tespitinde indirim konusu yapılabilecektir.

6. Sonuç

Uluslararası göç hareketlerinin her geçen yıl arttığı dünyada, bir ülkenin vasıflı insanların beyin göçü nedeniyle ülkeyi terk etmesi, o ülkenin ekonomik büyüme, kalkınma, refah, inovasyon, uzmanlaşma, katma değeri yüksek ürünler üretme gibi hususlarda geride kalma olasılığını arttırmaktadır. Beşeri sermaye bir ülkenin içinde bulunduğu zaman diliminde her anlamdaki gelişimi yanında ülkenin geleceğini de belirleme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle günümüzde ülkeler vasıflı bireylerini kaybetmek istememektedirler.

Ülke uygulamalarına bakıldığında gerek beyin göçünü önleme, gerek tersine beyin göçünü ve beyin kazanımını teşvik amacıyla vergi teşvikleri uygulandığı görülmektedir. Danimarka, Hollanda, İsveç gibi gelişmiş ve yüksek gelir seviyesine sahip ülkeler daha çok beyin kazanımına odaklanmaktadır. Nitekim bu ülkeler refah seviyesi yüksek, ekonomik istikrara sahip, vasıflı insanlara yüksek gelir sunarlar ve bu nedenlerle beyin göçü riskiyle karşı karşıya değillerdir. Dolayısıyla bu ülkeler beyin göçünü önleme, tersine beyin göçünü teşvik etme yerine beyin kazanımına odaklanarak, diğer ülkelerdeki vasıflı insanları ülkeye çekmeye çalışmaktadırlar. Ancak İtalya ve Polonya gibi ülkeler beyin kazanımı yanında beyin göçünü önlemek ve tersine beyin göçünü teşvik etmek amacıyla da vergi teşviklerini kullanabilmektedirler. Nitekim Avrupa özelinde beyin göçü doğu-batı, güney-kuzey yönünde ilerlemektedir.

Ülkelerin beyin göçüne yönelik olarak verdikleri vergisel teşvikler bu teşvikten yararlananlar bakımından özel vergi rejimine tabi ayrıcalıklı bir vergi mükellefi grubu oluşmasına neden olmakta ve eşitlik ve adalet ilkelerini zedelemektedir. Ayrıca ülkelerin özellikle beyin kazanımına yönelik verdikleri teşvikler gelir vergilerinde dibe doğru bir yarış içine girmelerine neden olmaktadır. Bu teşviklerin kapsamının çok geniş olması ülke vergi sistemlerinin temel yapısını bozmaktadır.

Türkiye yabancı çalışanlara özel bir vergi rejimi uygulamamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, yurtdışından gelecek çalışanlara özel bir vergi muafiyeti veya istisnası düzenlenmemiştir. Ülkemizde uygulanan vergi teşviklerinin daha çok beyin göçünü önleme hedefine yönelik olduğunu ve bu hedefe vergi istisnaları ile ulaşılmaya çalışıldığı görülmektedir. Gelişmekte olan ve beşeri sermayeye son derece ihtiyacı olan bir ülke olarak Türkiye'nin beyin kazanımına yönelik diğer ülkelerin uyguladıkları vergi teşviklerine benzer teşvikleri uygulanması bir zorunluluk olarak görülmektedir. Ülkemiz uygulayacağı vergisel ve diğer teşvik unsurları ile bu konudaki yarışın dışında

kalmamalıdır. Bu kapsamda öncelikle beyin kazanımı ve tersine beyin göçünün teşviki amacıyla belirli bir süre uygulanmak üzere vergi muafiyet ve istisnaları ile vasıflı bireylerin ülkemize çekilmesi sağlanabilir. Özellikle yazılım, web tasarımı, pazarlama, programlama gibi alanlarda vasıflı bireyleri çalıştıran işletmelere vergi indirimi ve vergi iadesi gibi çeşitli teşvikler verilerek yabancı vasıflı bireylerin çalıştırılması özendirilebilir.

Etik Kurul Onayı: Etik kurul belgesi gerektiren bir çalışma değildir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları:

Zeynep Arıkan ^{ID} - Fikir ve Amaç, Planlama ve Tasarım, Veri Toplama, Veri Analizi ve Tartışma, Literatür ve Atıf, Yazım ve Format, Son Onay ve Sorumluluk, Genel Katkı Düzeyi - %50.

Ahmet İnneci ^{ID} - Fikir ve Amaç, Planlama ve Tasarım, Veri Toplama, Veri Analizi ve Tartışma, Literatür ve Atıf, Yazım ve Format, Son Onay ve Sorumluluk, Genel Katkı Düzeyi - %50.

Çıkar Çatışması: Yazar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynakça

- Bana, L. (2016). "Brain Circulation, the Phenomenon and Challenges". *European Journal of Interdisciplinary Studies*. 2 (1), 56-63. <https://doi.org/10.26417/ejis.v4i1.p158-165>.
- Bassetto, J. & Ippedico, G. (2023). *Can Tax Incentives Bring Brains Back? Returnees Tax Schemes and High-Skilled Migration in Italy*. CESifo Working Papers, No: 10271. <https://www.cesifo.org/en/publications/2023/working-paper/can-tax-incentives-bring-brains-back-returnees-tax-schemes-and-high>. (Erişim: 23.05.2023).
- Batalova, J., Fix, M. & Bachmeier, J. D. (2016). *Untapped Talent: The Costs of Brain Waste among Highly Skilled Immigrants in the United States*. Migration Policy Institute, New American Economy, and World Education Services. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/BrainWaste-FULLREPORT-FINAL.pdf>. (Erişim: 17.08.2023).
- Bay, H. & İnneci, A. (2017). "Hollanda Vergi Sistemine Genel Bakış". *Vergi Dünyası Dergisi*. 435, 30-38.
- Bhagwati, J. (1972). "The United States in the Nixon Era: The End of Innocence". *Deadalus*. 101 (4), 25-47.
- Bhagwati, J. & Dallalgar, W. (1972). *The Brain Drain and Income Taxation: A Proposal*. Massachusetts Institute of Technology Department of Economics, Working Papers: 92. https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/63416/braindrainincome00bhag.pdf?sequence=1&origin=publication_detail. (Erişim: 06.06.2023).
- Bhagwati, J. (1976). "Taxing the Brain Drain". *Challenge*. 19 (3), 34-38.

- Birleşmiş Milletler. "Migrant". https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/migrant_en. (20.08.2023).
- Brauner, Y. (2010). "Brain Drain Taxation as Development Policy". *Saint Louis University Law Journal*. 55, 221-268.
- Cavallini, S., Soldi, R., Di Matteo, L., Utma, M. A. & Errico, B. (2018). *Addressing Brain Drain: The Local and Regional Dimension*. European Union Commission for Social Policy, Education, Employment, Research and Culture. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1133d712-e706-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en>. (Erişim, 02.08.2023).
- Cervantes, M. & Guellec, D. (2002). "The Brain Drain: Old Myths, New Realities". *OECD Observer*. 230, 40-42.
- Commander, S., Kangasniemi, M. & Winters L. A. (2004). "The Brain Drain: Curse or Boon? A Survey of the Literature". İçinde Baldwin, R. R. & Winters L. A. (Eds.) *Challenges to Globalization: Analyzing the Economics* (235-278). Chicago: University of Chicago Press.
- Değirmendereli, A. & Demir, A. (2022). "Hollanda Gelir Vergisindeki "Kutu Sistemi" ve "% 30 Kuralı" Uygulamaları". *Vergi Dünyası Dergisi*. 486, 36-44.
- Docquier, F. (2014). "The Brain Drain from Developing Countries". *IZA World of Labor*. 1-10. <https://doi.org/doi:10.15185/izawol.31>.
- Edizdoğan, N. & Çelikkaya, A. (2010). *Vergilerin Ekonomik Analizi* (1. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Giannoccolo, P. (2009). "The Brain Drain. A Survey of The Literature". *Università degli Studi di Milano-Bicocca Department of Statistics Working Paper*, No: 2006-03-02. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1374329. (Erişim, 06.07.2023).
- Golovics, J. (2019). "Adressing the EU's East-West Brain Drain". *New Perspectives*. 27 (2), 63-86.
- Hollanda Vergi ve Gümrük İdaresi. (2023). Can I apply for the 30% facility if I come to work in the Netherlands? <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/en/individuals/content/coming-to-work-in-the-netherlands-30-percent-facility>. (Erişim: 14.08.2023).
- IOM. (2013). *Göç Terimleri Sözlüğü*, Perruchoud, R. & Redpath – Cross, J. (Eds.), No: 31. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf. (Erişim, 02.08.2023).
- KPMG. (2019). *A More Attractive Tax Break for Workers Who Move to Italy*. https://kdocs.kpmg.it/Marketing_Studio/090519_A_more_attractive_tax_break_for_workers_who_move_to_Italy.pdf. (17.08.2023).
- KPMG. (2023a). *Taxation of International Executives: Spain*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2023/01/TIES-Spain.pdf>. (Erişim: 18.08.2023).
- KPMG. (2023b). *Taxation of International Executives: Finland*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2023/01/TIES-Finland.pdf>. (Erişim: 18.08.2023).
- KPMG. (2023c). *Taxation of International Executives: Sweden*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2023/01/TIES-Sweden.pdf>. (Erişim: 18.08.2023).
- KPMG. (2023d). *Taxation of International Executives: France*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2023/01/TIES-France.pdf>. (Erişim: 18.08.2023).

- OECD. (2022). *The OECD Tax-Benefit Database For Poland*. <https://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Poland-latest.pdf>. (Erişim: 14.08.2023).
- Tountas, M. (2021, Ocak 19). Greece introduces 50% tax break for relocating professionals. *ITR*. <https://www.internationaltaxreview.com/article/2a6a7jm8p1cth20cv1ukg/greece-introduces-50-tax-break-for-relocating-professionals>. (Erişim: 15.08.2023).
- Komorowska, K., Boniecka, I., Kotarski, F. & Mertin, B. (2023, Şubat 1). Relief for young people 2023. PwC. <https://studio.pwc.pl/aktualnosci/preferencje-w-pit/eng/relief-for-young-people-2023>. (Erişim: 17.08.2023).
- Kristijaji, B. B. (2019). "Tax and Brain Drain: Justification, Policy Options and Prospect for Large Developing Economies". *Annals Belgrade Law Review*. 67 (4), 17-67. <https://doi.org/10.5937/AnaliPFB1904017B>.
- Kupfer, L., Hofman, K., Jarawan, R., McDermott, J. & Bridbord, K. (2004). "Strategies to Discourage Brain Drain". *Bulletin of the World Health Organization*. 82 (8), 616-619.
- MacÉinrí, P. & McGarry, O. (2017). *Youth Mobility: Maximising Opportunities for Individuals, Labour Markets and Regions in Europe*. European Union. <https://ec.europa.eu/research/participants/documents/downloadPublic?documentIds=080166e5b524a3fb&appId=PPGMS>. (Erişim: 17.08.2023).
- Minneci, F. (2018). *Academic Mobility within Europe: Evidence on the Mobility of Italian Academics to Lisbon and London*. [Doctoral Thesis, Lisbon University]. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/34079/1/ulsd731709_td_Fabiana_Minneci.pdf. (Erişim: 17.08.2023).
- Moreno, A. B. & López, H. L. (2019). "Brain Drain Tax vs. Brain Gain Benefits: General Thoughts a Spanish Perspective". *Annals Belgrade Law Review*. 67 (4), 5-16. <https://doi.org/10.5937/AnaliPFB1904005B>.
- Mukhtarov, S., Dinçer, H., Baş, H. & Yüksek, S. (2022). "Policy Recommendations for Handling Brain Drains to Provide Sustainability in Emerging Economies". *Sustainability*, 14 (23): 16244. <https://doi.org/10.3390/su142316244>.
- Oldman, O. & Pomp. R. (1975). "The Brain Drain: A Tax Analysis of the Bhagwati Proposal". *World Development*. 3 (10), 751-763.
- Perrou, K. & Savvaidou, K. (2019). "Brain Drain: The Impact of Taxation and Measures to Combat the Brain Drain". *Annals Belgrade Law Review*. 67 (4), 238-248. <https://doi.org/10.5937/AnaliPFB1904238P>.
- Pomp, R. & Oldman, O. (1979). "Tax Measures in Response to the Brain Drain". *Harvard International Law Journal*. 20 (1), 1-60.
- Ponte, A. D. & Duboille, N. (2021, Mart 18). France: Special expatriate tax regime – a breath of fiscal oxygen under control. *ITR*. <https://www.internationaltaxreview.com/article/2a6a85hp03txpukc6xeyp/france-special-expatriate-tax-regime-a-breath-of-fiscal-oxygen-under-control>. (Erişim: 16.08.2023).
- Portes, A. (1976). "Determinants of the Brain Drain". *The International Migration Review*. 10 (4), 489-508.

- Sahay, A. (2013). "Reverse Brain Drain: New Strategies by Developed and Developing Countries". İçinde Sahao, S. & Pattanaik, B. K. (Ed.), *Global Diasporas and Development* (183-201). New Delhi: Springer.
- Stark, O. (2004). "Rethinking the Brain Drain". *World Development*. 32 (1), 15-22. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2003.06.013>.
- Stocholm, T. & Frandsen, C. B. (2023, Mart 9). Article: 27 percent tax regime. *BDO*. <https://www.bdo.dk/en-gb/insights/tax-and-vat/27-percent-tax-regime#:~:text=Denmark%20offers%20a%20special%20tax,for%20up%20to%2084%20months>. (Erişim: 20.08.2023).
- Timm, L. M., Giuliadori, M. & Muller, P. (2022). *Tax Incentives for High Skilled Migrants: Evidence from a Preferential Tax Scheme in the Netherlands*. IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series, No: 15582. <https://www.iza.org/publications/dp/15582/tax-incentives-for-high-skilled-migrants-evidence-from-a-preferential-tax-scheme-in-the-netherlands>. (Erişim: 22.08.2023).
- United Nations. (2020). *International Migrant Stock 2020*. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>. (Erişim: 04.07.2023).
- Wilson, J. D. (2008). "A Voluntary Brain-Drain Tax". *Journal of Public Economics*. 92, 2385-2391. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.02.005>.
- Wilson, J. D. (2011). "Brain-Drain Taxes for non-Benelovent Governments". *Journal of Development Economics*. 95, 68-76. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2010.08.009>.
- Wong, K. & Yip, C. K. (1999). "Education, Economic Growth, and Brain Drain". *Journal of Economic Dynamics and Control*. 23 (1999), 699-726.
- Yavan, S. (2022). "Bhagwati Tarafından Önerilen Beyin Göçü Vergisinin Uygulanabilirliğinin Analizi". *Sosyoekonomi*. 30 (51), 511-536. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2022.01.25>.