



T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
LİSANS ÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KÜRESEL SİYASET VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ULUSLARARASI BEYİN GÖÇÜ DİNAMİKLERİ:
HİNDİSTAN VE TÜRKİYE KİYASLAMASI

İPEK ARAL
2106873-1

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. RAMAZAN GÖZEN

İSTANBUL 2024

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
LİSANS ÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

.../.../...

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Programın Adı:	KÜRESEL SİYASET VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER
Öğrencinin Adı Soyadı:	İpek Aral / 21066873
Tezin Adı:	ULUSLARARASI BEYİN GÖÇÜ DİNAMİKLERİ: HİNDİSTAN VE TÜRKİYE KİYASLAMASI
Tez Savunma Tarihi:	Aralık 2024

Bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmza
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ramazan Gözen	T.C. Marmara Üniversitesi	
2. Üye (Kurum İçi)	Dr. Damla Bayraktar Aksel	T.C. Bahçeşehir Üniversitesi	
3. Üye (Kurum Dışı)	Prof. Dr. Suna Gülfer Ihlamur-Öner	T.C. Marmara Üniversitesi	

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad, Soyad

İmza

ÖZ
ULUSLARARASI BEYİN GÖÇÜ DİNAMİKLERİ: HİNDİSTAN VE
TÜRKİYE KIYASLAMASI

İPEK ARAL

Son elli yılda gerçekleşen ileri dijitalleşme ile beraber veri ve bilgi dünya tarihinde hiçbir zaman olmadığı kadar rahat hareket edebilmeye başlamıştır. Günümüzde benzer hareketliliğin veri ve bilginin üretilmesini, işlenmesini, dağıtımını ve güvenliğini sağlayan yüksek eğitilmiş ve yetenekli insan için de geçerli olduğu görülmektedir. 21. yüzyılda nitelikli işgücünün mobilizasyonu geçtiğimiz yüzyıllarda yaşanan niteliksiz veya yarı nitelikli işgücü hareketliliğinden çok farklı bir manzara sergilemektedir. Beyin göçü olarak tanımlanan ve dünya çapında yaşanmakta olan nitelikli işgücü hareketliliğinden Türkiye de nasibini almaktadır. Bu çalışmada öncelikli olarak yaklaşık yarım yüzyıldır yaşanmakta olan beyin göçü süreci global ve yerel otoritelerin yaklaşımları üzerinden incelenmiştir. Dünyada uzun yıllardır en çok beyin göçü veren ülkelerinden olan Hindistan ile özellikle son on yıldır yoğun şekilde beyin göçü veren Türkiye'nin yaşadıkları sürece yönelik geliştirdikleri devlet merkezli strateji ve uygulamalar mercek altına alınmıştır. Bu çerçevede iki ülkenin uygulamalarının karşılaştırmaları yapılarak aralarındaki benzerlik ve farklar ile kazanımlar ve yetersizlikler gösterilmiştir. Hindistan'ın tecrübeleriyle ilişkilendirilerek nitelikli işgücü göçünün orta ve uzun vadede Türkiye'ye yansımalarının neler olabileceği ilgili kaynaklardan edinilen zengin verilerle incelenmiştir. Çalışmada her iki ülkede konu üzerine yapılan farklı saha araştırma sonuçlarından elde edilen verilerden oluşan kamu ve sivil toplum otoritelerinin raporlarına yer verilmiştir. Son olarak her ne kadar beyin göçü kısa vadede ekonomik ve sosyolojik bir kayıp görüntüsü verse de Türkiye'nin hayata geçirebileceği akıllı/doğru strateji ve uygulamalarla söz konusu kaybın 'beyin dolaşımı' yaklaşımıyla bir kazanıma dönüştürülebilmesi imkanları yönünde sunulmuş öneriler incelenmiş ve geliştirilmeye çalışılmıştır.

Aral, İpek
Küresel Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof Dr. Ramazan Gözen

Aralık 2024, 166 sayfa

Anahtar Kelimeler: nitelikli iş gücü, yetenek, beyin göçü, beyin dolaşımı, Türkiye, Hindistan, işgücü hareketliliği

ABSTRACT

INTERNATIONAL BRAIN DRAIN DYNAMICS: THE COMPARISON OF INDIA AND TÜRKİYE

İPEK ARAL

Over the past fifty years, advanced digitalization has enabled data and information to move more freely than ever before in world history. Today, it is evident that a similar mobility is also applicable to highly educated and talented individuals who produce, process, distribute, and ensure the security of data and information. The mobilization of skilled labor in the 21st century presents a very different landscape compared to the mobility of unskilled or semi-skilled labor in previous centuries. Türkiye is experiencing the effects of the global phenomenon of skilled labor mobility, commonly referred to as ‘brain drain’. This study primarily examines the brain drain process that has been occurring for nearly half a century, analyzing it through the approaches of global and local authorities. The state-centered strategies and practices developed in response to the ongoing process by India, one of the world’s largest sources of brain drain for many years and Türkiye, which has seen an intense brain drain especially in the past decade, have been closely scrutinized. In this context, a comparison between the practices of both countries has been made, highlighting their similarities and differences, as well as the gains and shortcomings of these approaches. Drawing on India’s experiences, the study investigates the potential medium- and long-term impacts of skilled labor migration on Turkey, based on a wealth of data from relevant sources. The study also includes reports from public and civil society authorities based on various field research findings in both countries. Finally, although brain drain may appear to be an economic and sociological loss in the short term, the study examines and develops proposals on how Turkey might transform this loss into a gain through smart strategies and practices, with a focus on the concept of ‘brain circulation.’

Aral, İpek
Global Politics and International Relations Master's Program
Supervisor: Prof Dr. Ramazan Gözen

Aralık 2024, 166 sayfa

Key Words: skilled labor, talent, brain drain, brain circulation, Türkiye, India, workforce mobilization

TEŞEKKÜR

Çalışma alanı seèerken bana ilham veren Sayın Murat Arslan'a, değerli yönlendirmeleri, bilgi, tecrübesi ile beni destekleyen tez tanışmanım Sayın Prof. Dr. Ramazan Gözen'e, beyin göçü ve göç teorileri konularında derin bilgi ve tavsiyeleriyle beni bilgilendiren Sayın Prof. Dr. Suna Gülfer Ihlamur Öner ve Dr. Damla Bayraktar Aksel'e Őükranlarımı sunarım. Bütün tez çalıőmam boyunca beni sürekli motive eden aileme teşekkür ederim.

İpek Aral

İstanbul, 2024

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
GRAFİKLER LİSTESİ	xv
GÖRSELLER LİSTESİ.....	xvii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xviii
Bölüm 1: Giriş	1
1.1. Yetenek Açığı Problemi ve Beyin Göçü.....	1
1.2. Çalışmanın Amacı.....	3
1.3. Yöntem.....	3
1.4. Araştırmanın Soruları ve Bölümler.....	4
1.5. Çalışmanın Önemi.....	6
Bölüm 2: Uluslararası Beyin Göçüne Genel Bakış.....	7
2.1. Uluslararası Göç Hareketleri ve Beyin Göçü.....	8
2.2. Neoliberal Dünya Düzeninden Tetiklenen Beyin Göçü.....	11
2.3. Beyin Göçünün Veren ve Alan Ülkelere Ekonomik Etkileri.....	14
2.3.1. Beyin Göçü Veren Ülkelere Ekonomik Etkileri.....	14
2.3.2. Beyin Göçü Alan Ülkelere Ekonomik Etkileri.....	17
2.4. Beyin Göçü Veren ve Alan Ülkeler Arası İşbirliği.....	22
2.5. Nitelikli Mültecilere Yönelik Çözümler.....	23
Bölüm 3: Dünya ve Türkiye’de İş Piyasalarında Yetenek Açığı ve Beyin Göçünün Tetiklenmesi.....	24
3.1. 21. Yüzyılda Yetenekli İnsan Tanımı.....	24
3.2. Dünya ve Türkiye’de Yetenek Açığı.....	25
3.3. Dünya Ekonomik Forumu 2011 Global Yetenek Riski Raporunda Beyin Göçü ve Beyin Dolaşımına Teşvik.....	27

Bölüm 4: Hindistan ve Beyin Göçü	32
4.1. Hindistan'ın Göç Tarihi Ve Beyin Göçü	33
4.2. İkinci Dalga Beyin Göçünün Nedenleri	34
4.2.1. 2000 Yılı Sonrası ABD'ye Doğru Yaşanan Beyin Göçünün Genel Manzarası	34
4.2.2. Hindistan'dan ABD'ye Yönelik Beyin Göçü Üzerine Bir Anket Çalışması	40
4.2.2.1. Anket Sonuçları ve Değerlendirmesi.....	40
4.2.3. Hindistan'dan Amerika Birleşik Devletleri'ne Doğru Yaşanmakta Olan Beyin Göçünün Nedenleri	41
4.3. Hindistan Devleti'nin Beyin Göçüne Yönelik Politikaları ve Uygulamaları. 42	
4.3.1. Beyin Göçünün Hindistan Ekonomisine Olumsuz Etkileri.....	43
4.3.2. 21. Yüzyılda Hint Diasporasının Hindistan'a Olumlu Etkileri.....	44
4.3.3. Modi Hükümeti'nin Hint Diasporası Politikası.....	45
4.3.4. Nitelikli Beyin Göçünü Beyin Dolaşımına Çevirme Strateji ve Uygulamaları	46
4.3.4.1. Katı Program ve Uygulamalar	47
4.3.4.1.1. Hindistan Denizaşırı Vatandaşı (OCI) Kart Programı	47
4.3.4.1.2. Hintliler için Hindistan Toplum Refah Fonu – ICWF	48
4.3.4.1.3. Mahatma Gandhi Pravasi Suraksha Yojana – MGPY	48
4.3.4.1.4. Pravasi Bhartiya Bima Yojana (PBBY)	48
4.3.4.1.5. NRI Kocaları Tarafından Terk Edilen/Boşanmış Hintli Kadınlara Hukuki/Mali Yardım Programı.48	
4.3.4.1.6. İstihdam Vizesi (E-vize)	48
4.3.4.2. Esnek Program, Uygulama, Destek ve Teşvikler	49
4.3.4.2.1. Geri Dönüş Göç Programları	49
4.3.4.2.2. Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları	50
4.3.4.2.3. Profesyonel ve Finansal Teşvikler.....	52

4.3.4.2.4. Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri	55
4.3.4.2.5. Yüksek Öğrenim ve Beceri Geliştirme Destekleri	55
4.3.4.2.6. Startup ve Girişimcilik Destekleri.....	56
4.3.4.2.7. İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları.....	56
4.3.4.2.8. Sağlık ve Medikal Araştırmalar	57
4.3.4.2.9. Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar.....	57
4.3.5. Hindistan’da Beyin Göçü Üzerine Çalışan Kamu Otoriteleri	58
4.4. Hindistan’da Beyin Dolaşımı ve Tersine Beyin Göçünde Son Durum.....	59
Bölüm 5: Türkiye ve Beyin Göçü	71
5.1. Türkiye’nin Göç Tarihi Ve Beyin Göçü	72
5.2. 2000 Yılı Sonrasında İkinci Dalga Beyin Göçünün Genel Manzarası.....	76
5.2.1. TÜİK Yüksek Öğretim Beyin Göçü İstatistikleri, 2015-2023	79
5.2.2. 2000 Yılı Sonrası Yaşanan Beyin Göçünün Nedenleri	83
5.2.3. Türkiye’den Yaşanan Beyin Göçü Üzerine Bir Anket Çalışması ..	84
5.2.3.1. Anket Sonuçları ve Değerlendirmesi	84
5.2.4. Dış Kaynaktan Türkiye’nin Yaşanmakta Olduğu Beyin Göçünün Nedenleri	86
5.3. Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin Beyin Göçüne Yönelik Politikaları ve Uygulamaları	88
5.3.1. Beyin Göçünün Türkiye Kalkınmasına Olumsuz Etkileri	92
5.3.2. Beyin Göçünün Türkiye Kalkınmasına Olumlu Etkileri	93
5.3.3. AKP Hükümeti’nin Türk Diasporası ve Beyin Göçü Politikası	94
5.3.4. Nitelikli Beyin Göçünü Beyin Dolaşımına Çevirme Strateji ve Uygulamaları	96
5.3.4.1. Katı Program ve Uygulamalar	97
5.3.4.1.1. Turkuaz Kart Uygulaması	97
5.3.4.1.2. Kapsam Dışı ve Mavi Kart Uygulaması	97
5.3.4.1.3. Nitelikli Türk Soylu Yabancıların Çalışması	97
5.3.4.1.4. Dijital Göçebe Uygulaması	98
5.3.4.2. Esnek Program, Uygulama, Destek ve Teşvikler	98
5.3.4.2.1. Geri Dönüş Göç Programları	98

5.3.4.2.2. Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları	99
5.3.4.2.3. Profesyonel ve Finansal Teşvikler	101
5.3.4.2.4. Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri	102
5.3.4.2.5. Yüksek Öğrenim-Beceri Geliştirme Destekleri	102
5.3.4.2.6. Startup ve Girişimcilik Destekleri	102
5.3.4.2.7. İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları ...	102
5.3.4.2.8. Sağlık ve Medikal Araştırmalar	103
5.3.4.2.9. Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar	103
5.3.5. Türkiye’de Beyin Göçü Üzerine Çalışan Kamu Otoriteleri	103
5.4. Türkiye’de Beyin Dolaşımı ve Tersine Beyin Göçünde Son Durum	107
Bölüm6: Hindistan ve Türkiye’nin Beyin Göçü Strateji Uygulamalarının	
Kıyaslanması	116
6.1. Türkiye ve Hindistan’ın Sayılarla Beyin Göçü Kıyaslaması	116
6.2. Türkiye ve Hindistan’ın Diaspora Politikaları Kıyaslaması	118
6.2.1. Kapasite Geliştirme – Sembolik Ulus İnşası, Kurum İnşası	119
6.2.2. Hakları Genişletmek – Siyasi Katılım, Sivil ve Sosyal Haklar	120
6.2.3. Karşılık Almak – Yatırım ve Lobi Politikaları	120
6.3. Türkiye ve Hindistan’ın Beyin Göçünü Beyin Dolaşımına Çevirme Strateji ve Uygulamaları	122
6.3.1. Katı Program ve Uygulamalar	122
6.3.2. Esnek Program ve Uygulamalar	123
6.3.2.1. Geri Dönüş Burs Programları.....	124
6.3.2.2. Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları.....	124
6.3.2.3. Profesyonel ve Finansal Teşvikler.....	126
6.3.2.4. Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri.....	126
6.3.2.5. Yüksek Öğrenim ve Beceri Geliştirme Destekleri.....	127
6.3.2.6. Startup ve Girişimcilik Destekleri.....	128
6.3.2.7. İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları.....	128
6.3.2.8. Sağlık, Bioteknoloji ve Medikal Araştırmalar	129
6.3.2.9. Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar.....	129

6.4. Türkiye ve Hindistan'ın Beyin Göçünden Sorumlu Devleti Otoriteleri .	130
6.5. Türkiye ve Hindistan'da Beyin Göçü, Beyin Dolaşımı ve Tersine Beyin Göçünde Son Durum	131
Bölüm 7: Genel Değerlendirme, Öneriler ve Sonuç.....	133
7.1. Genel Değerlendirme	130
7.1.1. TÜBİTAK / Türkiye Bilim Akademisi, Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı'nın Nitelik Türk Diasporasına Yönelik Program ve Uygulama Önerileri	137
7.1.2. Hindistan'dan Alınacak Dersler	141
7.2. Öneriler	143
7.3. Sonuç	147
KAYNAKLAR	151
Kitap	151
Makaleler	151
Tezler	155
Resmi Yayınlar	155
Resmi İnternet Site ve Sayfaları	157
Bilimsel Toplantı, Konferans ve Sempozyum.....	163
Medya Kaynakları	163

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Avrupa ve Orta Asya Bölgesinde Gelen ve Giden Göçmen Stokları, Ülkeler Bazında (toplam sayı ve nüfusun yüzdesi olarak, 2017)	9
Tablo 3.1. Yıllar ve Sektörler Bazında Yetenek Açığı ve Ekonomik Kayıp.....	26
Tablo 3.2. Beyin Göçünün Kolaylaştırılması.....	28
Tablo 3.3. Beyin Dolaşımının Teşvik Edilmesi.....	28
Tablo 3.4. Geçici Mobilite, Sanal Çalışmanın Teşviki	29
Tablo 4.1. 16 yaş ve üzeri Hindistan Doğumlarının Sektörlere ve Mesleklere Göre Dağılımı	38
Tablo 4.2. Geri Dönen Uluslararası Göçmenlerin Zenginlik Durumuna Göre Dağılımı	63
Tablo 4.3. Geri Dönen Uluslararası Göçmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	63
Tablo 4.4. ABD’den Hindistan’a Dönüş Nedenleri	69
Tablo 5.1. 2016 – 2023 Yılları Arasında Türkiye’den Göç Eden Türk Vatandaşı Sayısı	77
Tablo 5.2. Yurt Dışındaki Türk Vatandaşı Sayıları, 31.12.2015 İtibariyle.....	78
Tablo 5.3. Mezunların En Çok Göç Ettiği İlk Beş Ülkeye Göre Tamamladıkları İlk Beş Bölüm	82
Tablo 5.4. En Önemli İtici ve Çekici Faktörler (lisans mezuniyet alanına göre,%).	85
Tablo 6.1. Diaspora Politika Türleri	121
Tablo 6.2. Hindistan ve Türkiye’nin Katı Program ve Uygulamaları.....	123
Tablo 6.3. Hindistan ve Türkiye’nin Geri Dönüş Burs Programları.....	124
Tablo 6.4. Hindistan ve Türkiye’nin Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları	124
Tablo 6.5. Hindistan ve Türkiye’nin Profesyonel ve Finansal Teşvikleri	126
Tablo 6.6. Hindistan ve Türkiye’nin Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri	127
Tablo 6.7. Hindistan ve Türkiye’nin Yüksek Öğrenim ve Beceri Geliştirme Destekleri.....	127
Tablo 6.8. Hindistan ve Türkiye’nin Start Up ve Girişimcilik Destekleri	128

Tablo 6.9	Hindistan ve Türkiye'nin İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları.....	128
Tablo 6.10	HindistanTürkiye'nin Sağlık, Bioteknoloji ve Medikal Araştırmaları .	129
Tablo 6.11.	Hindistan ve Türkiye'nin Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar	129
Tablo 7.1.	Göçün Alan ve Veren Ükelere Etkisi	133
Tablo 7.2	Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı Performans Göstergeleri – TÜBİTAK	136
Tablo 7.3	Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Odak Grupları	137

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2.1. Avrupa ve Orta Asya Bölgesinde Yüksek Öğrenim Görmüş Kişiler Arasındaki Göç Oranı ile Yüksek Öğrenim Görmüş İşgücü Oranı Arasındaki Korelasyon	10
Grafik 2.2 2000-2010 Yılları Arasında Dünyada Mucit Göçmen Göçü.....	18
Grafik 2.3 2016 Yılında En Fazla H-1B Sponsorluğu Olan Şirketler.....	19
Grafik 2.4 2016 Yılında En Fazla H-1B Sponsorluğu Olan Şirketler – Ortalama Ücret ve Eğitim Derecesi	20
Grafik 2.5 ABD’de Etnik Patent Trendleri – ABD Patent ve Marka Ofisi.....	21
Grafik 2.6 ABD’de Teknoloji Sektörleri çerçevesinde Etnik Patent Trendleri.....	21
Grafik 4.1 1980-2021 Yılları Arasında ABD’deki Hint Vatandaşı Göçmenler.....	35
Grafik 4.2 ABD’de Yaşayan Hindistan Doğumlu Hintli Nüfusun Meslek Dağılımı, 1985–2012	36
Grafik 4.3 ABD’de Önde Gelen Yabancı Uyruklu Grupların Eğitim Durumu ve Geliri	37
Grafik 4.4 ABD’de Yüksek Öğretim Seviyesindeki Hindistan Doğumlu Öğrencilerin Sayısı ve Yüzdesi, 2001–2020	39
Grafik 4.5 Yurt Dışından Geri Dönen Hintli Göçmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (1000 kişi başına)	62
Grafik 4.6 Hindistan’a Yurt Dışından önen Hintli Göçmenler	64
Grafik 4.7 Hindistan’a Yurt Dışından Dönen Hintli Erkek Göçmenlerin Sektör Dağılımı.....	64
Grafik 4.8 Hindistan’a Yurt Dışından Dönen Hintli Kadın Göçmenlerin Sektör Dağılımı.....	65
Grafik 5.1. Türkiye’nin Beyin Göçü Dizini – 0 (en düşük) – 10 (en yüksek)	79
Grafik 5.2 Cinsiyetine Göre Yükseköğretim Mezunlarının Beyin Göçü Oranı, 2015-2023.....	80
Grafik 5.3 Yükseköğretim Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre Beyin Göçü Oranı, 2023	80

Grafik 5.4 Yüksek Öğretim Mezunlarının Tamamladıkları Bölüme Göre Beyin Göçü Oranı, 2023.....	81
Grafik 5.5 Yükseköğretim Mezunlarının Göç Ettikleri Ülkelere Göre Dağılımı, 2023.....	82
Grafik 5.6 Almanya'ya Göç Edenlerin Eğitim Seviyesi ve Göç Nedenleri.....	87
Grafik 5.7 Birleşik Krallık'a Göç Edenlerin Eğitim Seviyesi ve Göç Nedenleri.....	87
Grafik 5.8 Türk Tabipler Birliği'nden alınan "İyi Hal Belgesi" Sayılarının Son 10 Yıldağı Dağılımı	95
Grafik 5.9 Kişi Başı Makale ve Milli Gelir Arasındaki İlişki	110
Grafik 5.10 Kişi Başı Patent ve Milli Gelir Arasındaki İlişki.....	111
Grafik 5.11 Milli Gelir İçinde Ar-Ge'nin Payı ve Kamunun Özel Sektör Ar-Ge'sine Destek Oranı.....	112

GÖRSELLER LİSTESİ

Görsel 3.1. 2020 ve sonrasında önemli yetenek açığı, Dünya Ekonomik Forumu – Global Yetenek Riski Raporu	30
Görsel 3.2 2020 ve sonrasında Dünya’da en çok ihtiyaç duyulacak meslekler ve ülkeler	31
Görsel 4.1. Dünya Çapında Hint Diasporası.....	32
Görsel 4.2 Hindistan Bilişim Teknolojileri Endüstrisi Global Etkisi.....	60
Görsel 5.1 Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşları.....	71
Görsel 5.2 The Economist Intelligence Unit 2019 Demokrasi Endeksi.....	108

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
NRI	Hindistan'da Yerleşik Olmayan Hintliler
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OCI	Hindistan'ın Denizaşırı Vatandaşları
PIO	Hint Kökenli Kişiler
STEM	Science Technology Engeenering Matematics Bilim Teknoloji Mühendislik Matematik
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknoloji Araştırma Kurumu
TÜBA	Türkiye Bilim Akademisi
UNDP	United Nations Development Program Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
WEF	World Economic Forum Dünya Ekonomik Forumu

GİRİŞ

Geçtiğimiz elli yıl içinde bilgi teknolojileri ve iletişim konularında dünya devrimsel dönüşümler yaşamıştır. Bu süreçte 1995 yılında dünyanın kullanımına açılan internet, devlet yönetiminden ekonomik hayata, toplumsal alışkanlıklardan bireysel tercihlere kadar yansıyan köklü değişimlerin yaşandığı ana platform konumundadır. Bilgi teknolojileri ve internet tabanlı iletişimin gelişim ve yayılımının önü kesilemez hızından en çok etkilenen sistem ise dünyanın son elli yılına hakim neoliberal küreselleşmiş ekonomik düzendir. Bu süreçte ABD'nin öncülüğündeki uluslararası politika ve ekonominin etkilerinin doğrudan yansıdığı reel sektörde Batılı büyük şirketler bütünüyle küreselleşmiş, yerel büyük ve orta ölçekli kuruluşlar da ürün ve hizmet yelpazelerini geliştirip, genişleterek uluslararası piyasalarda kendilerine yeni pazarlar açmışlardır. Diğer taraftan uluslararası veya ulusal boyutta kamu ve reel sektörün en büyük stratejik ihtiyacı olan nitelikli işgücünü yetiştirme misyona sahip akademik dünya da neoliberal yaklaşımın getirdiği iş birliklerinden büyük faydalar sağlamıştır. Üniversiteler uluslararası ortak proje ve çalışmalarla bilim geliştirmenin yanında nitelikli insan yetiştirme misyonunu yerel öğrenci ve akademik kadrolardan global öğrenci ve akademik kadrolara doğru niceliksel ve niteliksel hem büyütmüş hem de zenginleştirmiştir.

1.1. Yetenek Açığı Problemi ve Beyin Göçü

Son elli yıl içinde dünyada yaşanan teknoloji tabanlı büyük dönüşümün iş dünyasına yansıyan en önemli sonuçlarından biri, inovasyon ve ileri teknik uzmanlık gerektiren iş kolu ve bilim dallarında yaşanmakta olan ciddi boyutlardaki nitelikli insan açığıdır. Bu açık küresel veya yerel kuruluşların coğrafya gözetmeksizin nitelikli işgücü arayışına girmesine neden olmaktadır. Günümüzde kurumlar nitelikli işgücüne ulaşmak için uluslararası sınırları sanal anlamda ortadan kaldıran interneti kullanmayı tercih ederken, internet üzerinde destek aldıkları çözüm ortakları sosyal ağlardır. Özellikle global iş piyasasındaki profesyonelleri hedef kitlesi olarak konumlandıran 'LinkedIn' gibi sosyal ağlarda dünyanın farklı coğrafyalarında yaşayan milyonlarca nitelikli insanın özgeçmişini arayış içindeki kurumlarla buluşturulmaktadır. LinkedIn ve

benzeri sosyal ağlar sayesinde kurumlar ihtiyaçlarını karşılayabileceğini düşündükleri nitelikteki işgücü ile hiçbir yol, konaklama masrafına girmeden çevrim içi/görüntülü görüşmeler yapabilmekte, beğendikleri adaylara rekabetçi ücret ve yan haklar teklif edebilmekte, esnek/uzaktan/hibrit/kontratlı gibi değişik ve cazip çalışma modelleri sunabilmektedirler. Özellikle global şirketlerin ‘yetenekli insan’ statüsündeki nitelikli işgücüne getirdiği en önemli teklif ise coğrafya değişimi olmaktadır. Literatürde beyin göçü olarak tanımlanan bu süreçte nitelikli işgücü anavatanında kendisine sağlanamayan ekonomik, sosyal ve gelişim imkanlarını elde edebileceği ülkeye doğru hareket etmektedir. Benzer manzara akademik eğitim kadrosu ve öğrenciler için de geçerlidir. Akademi dünyası aktörlerinin birbiriyle buluşmalarını sağlayan web portalları bilgi, tecrübe transferi, ortak çalışma ve bireysel hareketliliği hiçbir dönemde olmadığı kadar kolaylaştırmış, hızlandırmıştır. Sonuç olarak özellikle son otuz yıl içinde internet teknolojilerinin sağladığı sürat ve kolaylıklar iş ve akademi dünyasını geçmişte örneğine rastlanmayacak boyutlarda değiştirmiş hatta dönüştürmüştür.

Elbette global arenada yaşanmakta olan bütün bu gelişmeler Türkiye’ye de yoğun şekilde yansımaktadır. Dünya Bankası’nın 2023 verilerine göre 85.8 milyon nüfusuyla Türkiye dünyanın 17. büyük ekonomisidir (The World Bank in Türkiye, 2024). Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi’nin paylaştığı verilerde ise 34,3 milyon işgücü ile Türkiye Avrupa’nın Almanya’dan sonraki en büyük ikinci ülkesidir. İşgücü kalitesini analiz eden Dünya Rekabet Endeksi 2022 yılı sonuçlarında Türkiye, nitelikli işgücü değerlendirmesinde 10 üzerinden 4.48, yetkin yönetici değerlendirmesinde 4.53, mühendis değerlendirmesinde 5.77 seviyesinde konumlandırılmıştır. Bu sonuçlar bize küresel kıyaslamalarda Türkiye’nin yetiştirdiği nitelikli işgücünün Polonya, Yeni Zelanda, Romanya, Brezilya, Macaristan ve Bulgaristan gibi ülkelerin işgücüne göre daha yetenekli kabul edildiğini göstermektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi, 2024). Konumlandırmalar Türkiye’yi gururlandırmakla beraber tez çalışmasında da vurgulanacağı üzere ‘küresel yetenek savaşlarında’ yerli nitelikli işgücünü global dev şirketlerin ve akademilerin transfer merceğine sokmakta, önü alnamaz şekilde beyin göçüne kanal açmaktadır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Dünya iş piyasalarındaki işletmeler ve nitelikli işgücünün beyin göçüne yaklaşımı öncelikli olarak ekonomiktir. İşletmeler nitelikli insan kaynakları ile inovasyonu, daha çevik ve verimli büyümeyi hedeflerken, nitelikli işgücü de ekonomik anlamda güçlenmeyi, daha üst refah seviyesine çıkmayı istemektedir. Dünyanın içinde bulunduğu yetenek savaşlarından Türkiye de nitelikli insan gücü anlamında yoğun şekilde etkilenmektedir. Öncelikli olarak tıp, mühendislik, eğitim ana dallarına ait ana ve alt iş sektörlerindeki yetkinliği yüksek Türk vatandaşları daha iyi ekonomik, profesyonel, siyasi, sosyal yaşam standartları ve fırsatlarına sahip olabilmek adına yurtdışı tecrübesi yaşamayı gönüllülükle tercih etmektedir. Türkiye'nin yaşadığı beyin göçünü durdurmaya ve tersine çevirmeye çalışması yanında hali hazırda yurt dışında olup geri dönüp dönmeyeceği belirsiz yetenekli vatandaşlarını da kucaklayacak kapsayıcı yaklaşımlar geliştirmeye acilen ihtiyacı vardır. Bu çalışmada Türkiye ile Hindistan'ın yaşamakta olduğu beyin göçü süreçleri kıyaslanarak konuya farklı bir perspektiften yaklaşmak, bu sayede manzarayı genişletmek, kaybın uygulamaya alınacak 'beyin dolaşımı' pratikleri sayesinde kazanıma çevrilebileceğini göstermek amaçlanmıştır.

1.3. Yöntem

Keşifsel ve nitel mahiyetteki bu çalışmanın araştırma yöntemi ve değerlendirme alanı, özellikle 2000 yılı sonrası Türkiye ve Hindistan'da gerçekleşen beyin göçü olarak sınırlandırılmıştır. Çalışmanın başlangıcında beyin göçü üzerine çalışan T.C. hükümeti yetkili ve ilgili organları ve sivil toplum örgütleri ile yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilerek nitel saha çalışması yapılması planlanmıştır. Ancak bağlantıya geçilmeye çalışılan ilgili mercilerden beklenen cevapların alınamaması nedeniyle çalışmanın mahiyeti güncellenmiş ve yoğunluklu olarak istatistiklerden, raporlardan ve diğer ilgili belgelerden yararlanılmıştır. Revize edilen çalışma planı çerçevesinde ve bu kaynaklar ışığında uzun yıllardır beyin göçü gerçeği ile yaşayan Hindistan ile Türkiye'nin yaşamakta olduğu beyin göçü süreci kıyasa alınmıştır. Hindistan'ın özellikle son yıllarda bilgi teknolojileri ve farklı bilim dallarındaki hızlı yükselişinin gerisinde on yıllardır gelişmiş Batı ülkelerine verdiği beyin göçü olduğu ve Hindistan Devleti'nin bu göçü beyin dolaşımına dönüştüren

kapsayıcı uygulamalarıyla ÷lkeye nasıl büyük değerler yarattığı göz önüne çıkartılmak istenmiştir. Hindistan'ın beyin göçü trajedisini fırsata çevirebilme başarı örneği üzerinden Türkiye'nin beyin göçüne yönelik geliştirebileceği önlem ve uygulamaları, mevcut güçlü ve zayıf olduğu noktalar analiz edilerek somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Analiz sürecinde her iki devletin göç kapsamına giren vatandaşlarına yönelik geliştirdiği disiplinler aynı başlıklar ve parametreler üzerinden ele alınmıştır. Her iki devletin de göçmenler için katılımı zorunlu olan 'katı' ve katılımı zorunlu olmayan 'esnek' uygulamaları ile beyin göçü kapsamındaki vatandaşlarına doğrudan veya dolaylı maddi destek sağlayan uygulamaları kıyaslanarak değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir.

İkincil verilerle incelenen saha çalışmaları sonuçlarına göre, Türkiye'den çıkan nitelikli işgücünün geçici mi yoksa kalıcı olarak mı ÷lkeden ayrıldığı belirsizdir. Bu çalışmada Türkiye'den yurt dışına çalışmaya giden nitelikli insanların ekonomik beklentiler yanında daha iyi eğitim ve sosyal imkanlara kavuşmak isteği, daha fazla güven ve adalet ihtiyacı içinde oldukları gör÷lmüştür. Bunun yanında araştırma sürecinde özellikle son on yıl içinde Türkiye'den farklı iş kollarından yurt dışına giden nitelikli işgücünün istihdam edildiği kurumları ve yurt dışında halen mesleğini gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin takip edebileceği bir kaynak bulunamamıştır. Ayrıca bu çalışmaya fiziki olarak Türkiye'de yaşayan ancak dijital teknolojiler sayesinde tam zamanlı global iş piyasasına hizmet veren nitelikli insan kaynaklarının verisi dahil değildir.

Keşifsel çalışmanın araştırma sürecinde uzun süreye yayılan geniş literatür taraması yapılmış, çalışmanın yazımında yerli ve yabancı kitap ve makaleler, saha ve anket çalışmaları, resmi devlet kaynakları ve internet siteleri, resmi yerli ve uluslararası kurum, kuruluş, saygın danışmanlık şirketlerine ait istatistiksel raporlar, bilimsel toplantı, konferans ve sempozyum raporları ve medya haberlerinden oluşan zengin bir kaynakçadan faydalanılmıştır. Çalışmada sürecinde Hindistan ve Türkiye adına yapılan değerlendirmeler ve saptamalarda özellikle resmi istatistiksel raporlara ve verilere yoğunlukla başvurulmuştur.

1.4. Araştırmanın Soruları ve Bölümler

Bütün dünya ülkelerinin farklı boyutlarda yaşadığı beyin göçü gerçeğinin politik ve ekonomik altyapısının analizi ve özellikle dünya çapında en büyük beyin göçü veren ülkelerden biri olan Hindistan ile son on yıldır nitelikli işgücünü yoğun şekilde kaybetmekte olan Türkiye'nin sürece yönelik politika ve uygulamalarının kıyaslamalı şekilde incelenmesi bu çalışmanın yanıtlamak istediği üç soruya kaynak teşkil etmektedir:

1. Son 30 yıl içinde dünya çapında yaşanmakta olan beyin göçü kaçınılmaz mıydı?
2. Türkiye beyin göçünü orta ve uzun vadede sürdürülebilir şekilde kazanıma nasıl dönüştürebilir?
3. Türkiye'nin yaşadığı beyin göçünü kazanıma dönüştürebilme sürecinin ana otoritesi, yurt içi ve dışındaki paydaşları kimler olmalı ve bu aktörler nasıl çalışmalıdır?

Yedi bölümden oluşan çalışmada Dünya, Türkiye, Hindistan'nın yaşamakta olduğu beyin göçü analizlerinde ikincil veriler ve tablolardan faydalanılmıştır. Birinci 'Giriş' bölümünde dünya iş piyasalarında yaşanmakta olan yetenek açığı ile beyin göçü ilişkilendirilerek, etkinin Türkiye'ye yansımaları ve çalışmanın amacı, cevaplanması hedeflenen sorular ve çalışmanın önemi aktarılmıştır. İkinci bölümde uluslararası beyin göçünün manzarası özellikle ekonomik boyutları göçü alan ve veren ülkeler bakımından incelenmiştir. Üçüncü bölümde dünya çapında yaşanmakta olan beyin göçünün kaçınılmazlığını tartışmak üzere 'yetenek açığı' kavramı hem global hem de Türkiye perspektifinden sunulmuştur. Dördüncü bölümde ise Hindistan en büyük beyin göçü verdiği ülke olan ABD üzerinden analiz edilerek Hindistan'ın mevcut iktidarının beyin göçü politikaları ve uygulamaları ile beyin göçünde ülkedeki son durum mercek altına alınmıştır. Beşinci bölüm Türkiye'nin yaşamakta olduğu beyin göçü süreci ile mevcut AKP Hükümeti'nin politika ve uygulamalarının etraflıca incelenmesine ayrılmıştır. Çalışma boyunca Hindistan ve Türkiye aynı metot ve başlıklar üzerinden irdelenmiştir. Bu ortaklıkla amaçlanan altıncı bölümde gerçekleştirilen Hindistan ve Türkiye kıyaslanmasının okuyucu tarafından rahat takip

edilebilirliğini sağlamaktır. Genel değerlendirmeler, öneriler ve sonuç bölümünde ise beyin göçünü kazanıma dönüştürme konusunda Türkiye Bilimsel ve Teknoloji Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) – Türkiye Bilim Akademisi (TÜBA)'nin Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Odak Grup önerileri ve Hindistan'dan alınacak dersler yanında Türkiye'nin beyin göçünü orta ve uzun vadede nasıl kazanıma dönüştürülebileceğine dair tez çalışmasının özeti mahiyetinde on bir adımdan oluşan yazarın önerileri sunulmuştur.

1.5. Çalışmanın Önemi

Beyin göçü sadece Türkiye değil, dünya çapında gelişmişlik durumu fark etmeksizin bütün ülkelerin farklı nedenlerle yaşamakta olduğu bir 21. Yüzyıl gerçeğidir. Bu gerçekliği ekonomik ve politik anlamda kazanıma dönüştürmek adına en kısa sürede akılcı stratejik yaklaşımları geliştiren ve uygulamaları devreye alan ülkelerin aksiyona geçmeyen ülkelere göre avantajlı duruma geçeceği kesindir. Bu çalışmanın hedefi, Türkiye'nin yaşamakta olduğu ve yaşamaya da devam edeceği görülen beyin göçü hakkında konuya yönelik politika ve uygulama geliştirmek gücüne sahip başta devlet olmak üzere özel sektör, akademi ve yurt içi ve dışındaki ilgili sivil toplum kuruluşları gibi paydaşlara kaynak oluşturmaktır. Çalışma, Türkiye beyin göçü literatürüne Hindistan kıyaslaması ile değer katacak, Türkiye'nin mevcut beyin göçü politika, program ve uygulamalarının gelişimine destek verebilecektir.

2. ULUSLARARASI BEYİN GÖÇÜNE GENEL BAKIŞ

Hintli aydın Dadabhi Naoroji ‘boşaltma (drain)’ teorisinde Hindistan’ın net ulusal kazancını istatistiksel olarak inceleyerek ülkenin zenginliklerinin İngiltere tarafından boşaltıldığı sonucuna ulaştığını ve İngiltere’nin bu süreci hem Hindistan’ın sanayisinin gelişimini engelleyerek hem de imparatorluğunu sürdürebilmek için gerekli sivil ve idari maliyetleri kolonisi Hindistan’a ödeterek gerçekleştirdiğini ileri sürmüştür (Acharya, 2021, Ganguli’de belirtildiği gibi, 1965). 20. Yüzyılın son çeyreği ve 21. yüzyıla geldiğimizde Hindistan artık İngiliz hegemonyasında bir koloni değildir, bağımsız bir devlettir ancak geçmişin yeraltı ve yer üstü kaynaklarının boşaltılması süreci farklı bir boyuta taşınmıştır. Yeni boyutun adı ‘beyin boşaltımı (brain drain)’dır ve boşaltanlar ise artık sadece İngiltere değil, büyük çapta nitelikli işgücü açığı yaşayan gelişmiş Batı dünyasıdır. İngiliz dilinde ‘brain drain’ kavramının Türkçe doğrudan karşılığı ‘beyin boşaltımı’ olmakla beraber Türkçe akademik yazımda beyin boşaltımı tanımından ziyade ‘beyin göçü’ kavramının kullanımı tercih edilmiştir. Bu nedenle tez çalışmasının geri kalan bölümlerinde beyin boşaltımı değil, ‘beyin göçü’ kavramı kullanılacaktır. Docquier ve Marfouk (2006) yılı çalışmalarında beyin göçünün konusu olan yüksek nitelikli işgücünü ‘25 yaş ve üzeri, yabancı ülke doğumlu, lise sonrası akademik (üniversite mezunu) veya mesleki bir dereceye sahip olan bireyler’ şeklinde tanımlamıştır (Docquier ve Rapoport, 2011). Chen, Wong ve Law (2023) da akademik literatürün beyin göçünü üç açıdan analiz edilebileceğini önermiştir:

1. Irk, sınıf ve cinsiyet gibi sosyal konumlar ve kimlikler;
2. Yaşamlar, yaşam boyu olaylar, aile ve ortaklıklar;
3. Kurumlar ve politikalar.

Chen, Wong ve Law (2023)’a göre bir ülkenin kurumsal kalitesindeki değişiklikler, özellikle de siyasi durum ve piyasaları düzenleyen ekonomik yönetim ve politika değişiklikleri potansiyel nitelikli işgücünün ülkelerinden başka ülkelere göç etme kararları vermesine zemin hazırlamaktadır.

2.1. Uluslararası Göç Hareketleri ve Beyin Göçü

Birleşmiş Milletler'in 2024 yılı Dünya Göç Raporunda dünya nüfusunun %3,6'sının yani toplam 281 milyon insanın uluslararası göçmen statüsünde olduğu belirtilmiştir. Rapora göre söz konusu uluslararası insan hareketliliğinin %60,1'ini (169 milyon) göçmen işçiler oluşturmaktadır. Rapor, işçi statüsündeki göçmenlerin küresel anlamda bir dinamizm kaynağı olduğunu vurgularken, özellikle nitelikli göçmenlerin inovasyon süreçlerinde, patentlerde, sanat ve bilim ödüllerinde, başlangıç şirketlerde '*startup*' ve başarılı şirketlerde orantısız bir şekilde temsil edildiğinin de altını çizmektedir (BM Dünya Göç Raporu, 2024).

Uluslararası insan ve işgücü hareketliliğinin yansımalarını ekonomik açıdan değerlendiren Dünya Bankası'nın Göç ve Beyin Göçü Raporunda (2019) ise siyasi belirsizliklerin arttığı, küresel yatırımlar ve ticaretin yavaşlaması çerçevesinde küresel büyümenin 2019 yılında yavaşlamaya devam ettiği belirtilirken, demografik olumsuz eğilimleri hafifletebilecek, Avrupa ile Orta Asya'nın büyümesi yanında dünyada yoksullukla mücadelede faydalar sağlayabilecek olması nedeniyle özellikle işgücü hareketliliğine odaklanıldığı görülmektedir. Her ne kadar son altmış yıllık dönemde dünya nüfusundaki yüzde 2,5 – 3,6 payı değişmemiş olsa da göçmenler, özellikle işgücü eksikliğinin devam ettiği belirli sektörler ve meslekler ile talebin yüksek olduğu, nispeten liberal göç politikaların uygulandığı, yüksek gelirli ülkeler başta olmak üzere az sayıda hedef bölgeye yoğunlaşmaktadırlar. Bugün dünyada her üç göçmenden biri Avrupa'ya gitmektedir ve eski kıtada göçmen nüfusu son kırk yılın en yüksek seviyesindedir. Batı Avrupa'da göçmen nüfusunun payı %17'den %25'e çıkmıştır. Bu yoğunlaşma, artan işsizlik oranlarından ve azalan sosyal hizmetlerden genellikle göçmenlerin sorumlu tutulduğu yüksek gelirli Avrupa ülkelerinde yaygın bir muhalefete yol açmaktadır. Diğer taraftan Doğu Avrupa, Batı Balkanlar, Güney Kafkasya ve Orta Asya'daki göç veren ülkelerde de önüne geçemedikleri beyin göçü nedeniyle büyük endişeler yaşanmaktadır (Dünya Bankası Göç ve Beyin Göçü Raporu, 2019).

Tablo 2.1. Avrupa ve Orta Asya Bölgesinde Gelen ve Giden Göçmen Stokları, ülkeler bazında (toplam sayı ve nüfusun yüzdesi olarak, 2017)

Alt Bölge / Ülke	Gelen Göçmen Stoku (milyon)	Gelen Göçmen Stokunun Toplam Nüfus İçindeki Payı (%)	Giden Göçmen Stoku (milyon)	Giden Göçmen Stokunun Toplam Nüfus İçindeki Payı (%)	İlk 5 Kaynak Ülkeden Gelen Göçmenlerin Payı (%)	İlk 5 Hedef Ülkeye Giden Göçmenlerin Payı (%)
Orta Asya	5,4	7,6	7,7	10,9	92,7	92,5
Kazakistan	3,6	19,8	4,1	22,5	93,5	95,8
Kırgız Cumhuriyeti	0,2	3,1	0,8	12,3	86,1	94,9
Tacikistan	0,3	3,1	0,6	6,5	97,0	95,6
Türkmenistan	0,2	3,3	0,2	4,2	92,9	92,7
Özbekistan	1,1	3,4	2,0	6,2	97,1	90,5
Orta Avrupa ve Baltık Ülkeleri	3,6	3,5	13,8	13,4	52,0	62,7
Bulgaristan	0,2	2,1	1,3	18,2	46,6	73,5
Hırvatistan	0,5	12,9	0,9	21,9	94,6	78,4
Çek Cumhuriyeti	0,4	4,1	1,0	9,0	74,5	85,8
Estonya	0,2	14,6	0,2	15,1	91,6	72,4
Macaristan	0,5	5,0	0,6	6,5	73,0	67,4
Letonya	0,3	13,2	0,4	19,1	91,2	71,7
Litvanya	0,1	4,4	0,6	20,9	86,2	62,9
Polonya	0,6	1,7	4,7	12,4	72,8	76,8
Romanya	0,4	1,8	3,6	18,2	75,8	76,1
Slovak Cumhuriyeti	0,2	3,4	0,4	6,5	74,7	73,1
Slovenya	0,2	10,6	0,1	6,9	86,6	70,2
Doğu Avrupa	5,7	9,9	8,4	14,6	89,1	72,4
Belarus	1,1	11,4	1,5	15,7	93,3	82,3
Moldova	0,1	3,3	1,0	24,0	96,2	83,2
Ukrayna	4,5	10,2	5,9	13,4	91,5	75,7
Kuzey Avrupa	2,5	11,9	0,9	4,3	26,0	57,3
Danimarka	0,6	10,7	0,3	4,4	27,9	62,4
Finlandiya	0,3	6,2	0,3	5,3	45,3	74,7
İsveç	1,6	16,1	0,3	3,5	34,3	59,3
Rusya Federasyonu	11,6	8,0	10,6	7,3	73,2	78,5
Güney Kafkasya	0,6	3,5	3,0	17,5	89,1	81,8
Ermenistan	0,2	5,7	1,0	32,3	94,7	87,6
Azerbaycan	0,3	2,6	1,2	11,7	95,2	87,4
Gürcistan	0,1	1,9	0,8	20,9	91,7	82,1
Güney Avrupa	14,1	11,0	7,7	6,0	34,5	55,2
Kıbrıs	0,2	15,9	0,2	13,9	56,5	85,5
Yunanistan	1,2	11,5	0,9	8,8	61,4	69,2
İtalya	5,9	9,7	3,0	5,0	40,5	57,5
Malta	0,1	9,9	0,1	24,0	55,4	95,2
Portekiz	0,9	8,3	2,2	21,7	60,7	65,4
İspanya	5,9	12,7	1,3	2,8	41,2	57,0
Türkiye	4,8	5,9	3,4	4,2	84,8	80,3
Batı Balkanlar	1,1	6,1	4,4	24,5	92,1	53,8
Arnavutluk	0,1	1,6	1,1	39,8	98,8	93,5
Bosna Hersek	0,1	1,1	1,7	49,5	95,2	75,6
Kosova	—	—	—	—	—	—
Kuzey Makedonya Cumhuriyeti	0,1	6,2	0,5	25,7	97,2	77,0
Karadağ	0,1	11,2	0,1	21,9	76,1	72,9
Sırbistan	—	—	—	—	—	—
Batı Avrupa	34,6	13,4	14,0	5,4	28,0	46,3
Avusturya	1,7	18,8	0,6	6,6	56,6	71,8
Belçika	1,2	10,3	0,6	4,9	54,4	61,2
Fransa	7,9	12,1	1,9	2,9	49,4	45,3
Almanya	12,0	14,6	4,2	5,1	52,3	45,1
İrlanda	0,8	17,0	0,8	16,7	63,7	87,9
Lüksemburg	0,3	44,5	0,1	10,5	74,9	77,5
Hollanda	2,0	11,8	1,0	5,9	41,7	59,4
Birleşik Krallık	8,7	13,0	4,8	7,2	33,9	69,1

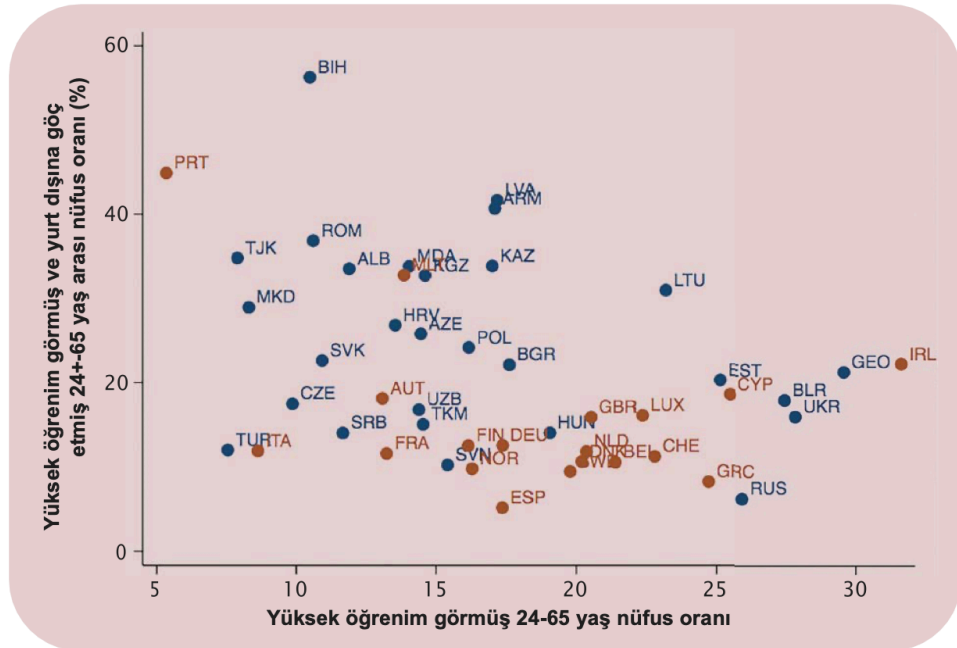
Kaynak – Dünya Bankası Göç ve Beyin Göçü Raporu, 2019

Tablo 2.1.'de görülebileceği gibi Türkiye'ye gelen kayıtlı göçmen stoku 4.8 milyon, stokun toplam nüfustaki oranı %5.9, giden göçmen 3,4 milyon, giden göçmenin toplam nüfustaki payı %4,2'dir. Söz konusu veriler çerçevesinde Avrupa ve Orta Asya bölgelerinde en fazla kayıtlı göç alan yani göçmenlerin yoğunlaştığı

ülkeler sırasıyla Almanya (%12), Rusya Federasyonu (%11), İngiltere (%8,7), Fransa (%7,9), İspanya (%5,9) ve Türkiye (%4,8)'dir . Diğer taraftan Türkiye'de göçmenlerin toplam nüfusa oranında %5,9 ile en gerilerdeki ülkelerden biridir. Göçmenlerin toplam nüfusa oranında %44,5 ile Lüksemburg zirvede yer almaktadır. Onu %19,8 ile Kazakistan, %18,8 ile Avusturya, %17 ile İrlanda, %16,1 ile İsveç takip etmektedir. Genel anlamda ise Batı Avrupa'da yer almakta olan sekiz ülke 34,6 milyon göçmeni kabul etmiş ve Batı Avrupa toplam nüfusunun %13,4 ünü göçmenlerin oluşturmalarına izin vermiştir (Dünya Bankası Göç ve Beyin Göçü Raporu, 2019).

Dünya Bankası Göç ve Beyin Göçü Raporuna (2019) göre özellikle Balkanlar ve Doğu Avrupa'daki düşük gelirli ülkelerin bazılarında yüksek nitelikli çalışanlarının yüksek gelirli ülkelere göç oranları fazladır. Yüksek öğrenim görmüş kişilerin Bosna Hersek'te %55'i, Ermenistan, Letonya'da %40'tan fazlası, Arnavutluk, Kazakistan, Kuzey Makedonya ve Romanya'da neredeyse %40'ı yurt dışına göç etmiştir. Yüksek nitelikte çalışanların az olduğu ülkelerde yurt dışına göç daha fazladır (Dünya Bankası Göç ve Beyin Göçü Raporu, 2019).

Grafik 2.1 Avrupa ve Orta Asya Bölgesinde yüksek öğrenim görmüş kişiler arasındaki göç oranı ile yüksek öğrenim görmüş işgücü oranı arasındaki korelasyon



Kaynak – Dünya Bankası Göç ve Beyin Göçü Raporu, 2019

Grafik 2.1., Avrupa ve Orta Asya bölgelerinde yaşanmakta olan 24-65 yaş arası yüksek öğrenim görmüş nitelikli çalışan göçüne dair kıyaslama sunmaktadır. Malta ve Portekiz hariç yüksek gelirli ülkelerin yurt dışına göç verme oranlarının %20'nin altında olduğu gözlemlenmektedir. Yüksek eğitilmiş ve nitelikli profesyonellerin yurt dışına yönelik hareketliliğin yaygınlaşması göç veren ülkeler üzerinde uzun vadede olumsuz etkilerinin olması kaçınılmazdır. Ancak Dünya Bankası'na göre nitelikli insanların ülkelerini terk etmeleri yetersiz bir performans sergileyen ekonomi ve iş piyasasının sebebi değil belirtisidir (Dünya Bankası Göç ve Beyin Göçü Raporu, 2019). Diğer taraftan Sager (2020) bütün dünyaya hizmet veren mevcut küresel kurumların, güç asimetrisi temelinde oluşturduğu göç politikaları ile gelişmekte olan ekonomileri etkisi altına alarak yoksul ve savunmasız insanlara sistematik zarar verir şekilde yapılandırıldığı görüşündedir.

2.2. Liberal Dünya Düzeninin Tetiklediği Beyin Göçü

Kutlay (2019) liberal teori çerçevesinde bireylerin devredilemez haklara sahip olduğunu ve ekonomik kalkınmanın kurucu şartı olarak bireylerin piyasa rekabeti içerisinde yetenek ve girişimcilik kapasitelerine göre diğer piyasa aktörleri ile ilişkiye girdiklerini belirtmiştir. Bu akışa paralel olarak, eğer bir ticari ilişki sonrası taraflar ilk duruma göre daha müreffehse ticaret her iki taraf için de faydalı bir teşebbüs olarak kabul edilmektedir. (Kutlay, 2019) Hay (2021) ise küreselleşmenin birinci potansiyel göstergesini malların, yatırımların ve bilginin sınır ötesi akışları olarak konumlandırmış ve söz konusu akışa göç eden işgünü de eklemiştir. Sager (2020) de Dünya Bankası'nın 2005 raporundan hareketle küresel işgücü hareketliliğindeki %3 oranındaki yükselişin verimliliği arttırarak ekonomiye 300 milyar ABD doları ek kazanç getireceğini belirtmiştir. Daha liberal bir göç rejiminin yalnızca verimliliği arttırmakla kalmayıp, göç veren ülkelerde ücretlerin yükselmesine ve göç alan ülkelerde ücretlerin düşmesine yol açacağını ve bu sayede bölgeler arasında eşitliği sağlayarak sonunda göçün duracağı bir denge noktasına ulaşılacağını savunmuştur (Sager, 2020).

Chen, Wong ve Law (2023) gelişmekte olan ülkelerin üretkenlik artışı için nitelikli işgücüne ihtiyaç duyarken, günümüzde Avrupa Birliği, Japonya, Kore ve diğer bazı gelişmiş ülkelerin hem yenilikçilik hem ekonomik büyüme hem de

nüfuslarının yaşlanması ve azalması nedeniyle yurtdışından gelen nitelikli işgücüne fazlasıyla bağımlı oldukları görüşündedir. OECD Uluslararası Göçe Bakış Raporu (2023) da birçok OECD ülkesinin nitelikli işgücü sıkıntısı çektiğini ve ekonomik toparlanmayı desteklemek, işgücü eksikliğini gidermek amacıyla yurt dışından orta ve yüksek nitelikte göçmenleri çekmeyi göç politikalarında öncelikli hale geldiğini belirtmiştir (OECD International Immigration Outlook, 2023). Gelişmiş ülkelerin nitelikli işgücünü kendilerine doğru göç ettirme girişimlerinin çoğunun asıl hedefi gelişmekte olan ülkelerin nitelikli işgücüdür (Chen, Wong ve Law, 2023). Diğer taraftan gelişmekte olan ülkeler de öz yeteneklerini etkili şekilde koruma, yurtdışından nitelikli yabancıları çekme ve yurt dışına çıkışları telafi etmek için yatırımları teşvik etmekte başarısız olmaktadır. Bu olumsuz durumlar gelişmekte olan ülkelerde işgücü kaybından doğan zararların milyarlarca doları bulması yanında yerel iş piyasasında büyük boyutlarda nitelikli işgücü açığına yol açmaktadır (Chen, Wong ve Law, 2023). Tez çalışmasının ikinci bölümünde nitelikli işgücü ile bağlantılı olarak Dünya ve Türkiye’de iş piyasalarında yaşanmakta olan ‘yetenek açığı’ ve beyin göçünün tetiklenmesi süreci incelenecektir.

Sunita ve LaPorte (2005) yüksek nitelik ve eğitime sahip insan kaynaklarının eğitim ve ticari amaçlarla gelişmiş ülkelere gerçekleştirdiği beyin göçü fenomeninin alt nedenlerini daha yüksek hayat standartlarına sahip olmak, yüksek maaşlar, ileri teknolojiye ulaşım ve daha istikrarlı politik koşulların cazibesi olarak tanımlamıştır. Örneğin son 30 yıl içinde Hindistan Denizaşırı İş Kurumu’nun verilerine göre 36,000 doktor, mühendis ve öğretmen ülkelerinden göç etmiştir. Bu ciddi bir insan sermayesi kaybıdır (Sunita ve LaPorte, 2005). Özellikle 1990 yılından sonra beyin göçü sadece Hindistan değil, yüksek nitelikli ve eğitilmiş insan kaynaklarına sahip bütün gelişmekte olan veya gelişmemiş ekonomilerin yaşadığı bir gerçekliktir. Noor ve Baloch (2015) Karayip ülkelerinde eğitim sektöründe çalışmakta olan profesyonellerin %41’i ABD’ye göç ettiğini belirtmiştir. Pakistan Göç ve Denizaşırı İstihdam Bürosu’nun verilerine göre 1971-2014 yılları arasında ülkeden 7,5 milyon insan dünyanın farklı yerlerine göç etmiştir ve göç edenlerin ne kadarının yüksek becerilere sahip olduğuna dair net bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak özellikle eğitim sektöründen yaşanan beyin göçünün ülkenin gelişimine olumsuz etkileri en büyüktür (Noor ve Baloch, 2015). Söz konusu verileri destekleyecek şekilde Birleşmiş Milletler 1961-72 yılları

arasında Güney'den Kuzey'e göç eden yüksek nitelikli göçmenlerin sayısını toplamda 300.000 bin olarak verirken, 1990 yılında sadece ABD'de yapılan nüfus sayımında gelişmekte olan ülkelerden gelen 25 yaş altı nitelikli göçmen sayısının 2,5 milyon olduğu saptamıştır (Docquier, Rapoport, 2017).

Chen, Wong ve Law (2023) bir ülkenin devlet ve özel sektör kurumlarının düşük kalitesi beyin göçünü iten, alıcı ülkedeki kurum kalitesinin yüksekliği ise çeken faktör olarak saptamışlardır. Örneğin 1990'ların başında Çin devletinin düşük güvenilirliği, geri dönenlerin bir kez daha ülkeden ayrılmalarına izin verilmemesi ve siyasi istikrarsızlık, ABD'deki yeteneklerin ana vatanı Çin'e dönmesini engelleyen temel faktörler arasında belirtmişlerdir. Ancak 2000'li yılların başından itibaren Çin'de yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, siyasi istikrar ve daha iyi iş fırsatları sayesinde ülkeye önemli geri dönüş göçü almıştır. Bu çerçevede kaynak ülkelerdeki iyi yönetim eksikliği ve siyasi istikrarsızlık kaynaklı güvensizliği gelişmekte olan ülkelerdeki beyin göçünün temel nedeni olarak göstermek yanlış olmayacaktır (Chen, Wong ve Law, 2023).

Her ne kadar gelişmekte olan veya gelişmemiş ülkelere büyük maliyetleri olsa da eğitilmiş ve yüksek nitelikli bireylerin uluslararası hareketliliği küreselleşmiş liberal ekonomik sistemin yadsınamayacak ve yok edilemeyecek bir açılamıdır. Kerr, W. Kerr, Özden ve Parson (2016)'a göre A.BD. gibi gelişmiş ülkelerin yüksek nitelikli işgücünü çekmek üzere oluşturduğu politikalar arasında öncelikli olarak sürekli işlerde çalışabilmelerini sağlayabilmek üzere kalıcı oturma izni verme, istihdam güvencesi ve vatandaşlık için kolaylıklar sağlanması bulunmaktadır. Aileleri ile birlikte göç etmek isteyen yüksek nitelikli göçmenlere oturma izni ile birlikte eğitim ve diğer kamu hizmetlerine erişim hakkı verilmesi onların uzun vadeli hedef ülkede kalmalarını garantilemektedir. Bunun yanında yüksek nitelikli göçmenler için cazibe noktası olabilmek adına ülkelerin vergi uygulamaları daha elverişli hale getirilmektedir. Yüksek nitelikli göçmenlerin bir bölümü de hedef ülkeye ham yetenek ve çalışma azmi ile gelmektedir. Bu grup için özellikle teknik, bilim ve araştırma alanlarında örgün farklı seviyelerde eğitim imkanları ve finansman sağlanması bir çekme nedeni olabilmektedir. Bu grup mezun olduklarında da hızla hedef ülkenin nitelikli işgücüne hızla dahil olabilmektedir (Kerr, W. Kerr, Özden ve Parson, 2016).

2.3. Beyin Göçünün Göçü Veren ve Alan Ülkelere Ekonomik Etkileri

Beyin göçünün bir ülkeye maliyeti, yüksek öğrenim görmüş bir kişinin yurt içinde kalsaydı bilgisi ve tecrübesiyle üreteceği hizmetlerin ve bu hizmetlerin etkilerinin kaybını ifade etmektedir (Kayani, 2023). Göç veren ülkeler beyin göçünün olumlu etkilerinden ziyade olumsuz etkilerini hem kısa hem de uzun vadede yaşamaktadırlar. Göç veren ülkelerin yurt dışı ile kıyaslandığında yüksek ücretler verememesi, yeterli mesleki gelişim ve eğitim imkanları sunamaması, çocukları olan nitelikli profesyonellerin çocukları için kaliteli eğitim olanaklarının sağlanamaması gerek fiziki gerekse psikolojik yaşam ve çalışma koşullarının vasatlığının aşılabilmesi gibi hızla iyileştirilemeyecek derin problemleri bulunmaktadır. Bu faktörler yerli nitelikli işgücünü yurt dışına itmektedir. Gelişmiş ülkelerin yukarıda sayılan olumsuz faktörlere cevap nitelikteki yapısal anlamda ileri ve psikolojik olarak yüksek tatmin sağlayan uygulamaları ise bu ülkelerin nitelikli işgücünü çekme gücü olarak tanımlanmaktadır. Bahsi geçen ülkelerin itme ve çekme güçlerinin temelinde ise ilgili devletlerin vatandaşlarına sağladığı iç siyasi istikrar, yönetim kalitesi, kalkınma performansı, zenginliğin eşitlikçi paylaşımı, adalet sisteminin güvenilirliği, kaliteli sağlık ve eğitim kamu hizmetleri gibi yapısal sorumlulukları bulunmaktadır.

2.3.1. Beyin Göçünün Göçü Veren Ülkelere Ekonomik Etkileri

Adeyemi, Joel, Ebenezer ve Attah (2018) beyin göçü nedeniyle Afrika kıtasının her geçen gün daha fazla mühendisini, teknoloji uzmanını ve bilim adamı kaybettiğini belirtmişlerdir. Günümüzde Afrika kıtasının dünya bilimsel üretimindeki payı %0,5'ten %0,3'e ciddi bir şekilde düşmüştür. ABD Kongre Araştırma Servisi'nin 1971 ile 1972 yılları arasında gerçekleştirdiği çalışmada ABD'nin gelişmekte olan ülkelere gelen her yüksek nitelikli göçmen başına yılda 20.000 dolar kazandığını ortaya çıkarmıştır. Az gelişmiş ülkelerdeki 320 milyon dolarlık kayba karşılık, nitelikli göç sayesinde ABD kendi eğitim maliyetlerinde 883 milyon dolar tasarruf sağlamıştır. Afrika'dan göç edenlerin toplumlarının geneline göre daha sağlıklı, daha eğitilmiş, daha girişimci oldukları ve beyin göçünün maddi maliyetini karşılayacak kaynakları temin edebildikleri saptanmıştır. Beyin göçünün kaynak ülke üzerindeki somut sonuçları, eğitim, sağlık, bilim, teknoloji, iş dünyası gibi kritik sektörlerde nitelikli insan gücü sıkıntısı ve halka sunulan hizmet kalitesi üzerindeki doğrudan ve olumsuz

etkililerdir. Eğitim sektöründe yetkin akademisyen ve öğretmenlerin yurtdışına çıkışı eğitim kalitesini düşürmüş, aynı zamanda bilgi yaratma sürecini de engellemiştir. Dünya Sağlık Örgütü'nün 2006 yılı raporuna göre Afrika'da eğitim almış yaklaşık 20.000 yüksek eğitilmiş tıp doktoru ve 30.000 hemşire ve sağlık personeli OECD ülkelerinde çalışmak üzere Afrika'yı terk etmiştir (Dünya Sağlık Örgütü, 2006). El-Khawas (2004) dört yıllık bir fakülte mezunun Kenya'ya maliyeti 10-15 bin ABD doları iken bu rakam bir tıp doktoru yetiştirme sürecinde yaklaşık 40.000 ABD Dolarına çıkmaktadır. Kimani (2009) Etiyopya'da, 1980 ile 1991 yılları arasında 22.700 Etiyopyalının yurtdışına eğitim için gittiğini, yalnızca %25'inin ülkelere geri döndüğünü belirtmiştir (Kimani, 2009). 2020-2021 yıllarında Etiyopya'da 1000 hastaya 0,1 doktor düşerken, bu sayı Almanya'da 4,5, Türkiye'de 2 doktordur (Dünya Bankası Veri Merkezi, 2024).

Oguejiofor ve Onwuasoigwe'a (2024) göre Nijerya'nın 2015-2023 yılları arasında Birleşik Krallık'a doğru yaşadığı ve yerel dilde 'Japa' olarak adlandırılan beyin göçü ülkenin ekonomisini derinden etkileyerek ülkede nitelikli işgücünün tükenmesi, insan sermayesi kaybı, üretkenliğin azalması ve inovasyonun durması yanında nitelikli işgücünün ülkenin gayri safi yurtiçi hasılasına katkılarının azalması, eğitim yatırımlarının kaybı gibi olumsuz ekonomik sonuçlara yol açmıştır. Nijerya'nın içinde bulunduğu politik, güvenlik, eğitim, sağlık gibi konuları kapsayan yoğun sosyal düzensizlikler, politik istikrarsızlık ve demokratik totaliterizm, ekonomik hassasiyetler nitelikli işgücü üzerinde itme gücünü oluşturmaktadır. Özellikle gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı da itme etkisi yaratmaktadır. Birleşik Krallık'tan alınan verilere göre Nijerya, Çin ve Hindistan'dan sonra 65,929 eğitim vize başvurusu ile üçüncü sıradadır. Birleşik Krallık'ta 2007 yılında eğitim gören Nijeryalı öğrenci sayısı 2700 iken 2030'da bu sayının 30,000 olması beklenmektedir. 2016-2018 yılları arasında 9000'in üzerinde doktor Nijerya'yı terk ederek Birleşik Krallık, ABD ve Kanada'ya gitmiştir. Nijerya bu doktorları eğitmek için 2 milyar dolar harcamıştır. ABD'deki en büyük Afrikalı nüfus Nijerya'ya aittir. Haziran 2023 verilerine göre Birleşik Krallık'a AB dışından en çok göç eden beş ülke arasında Nijerya 141,000 göçmen ile Hindistan'dan (253,000) sonra ikincidir (Oguejiofor ve Onwuasoigwe, 2024).

Adeyemi, Joel, Ebenezer ve Attah (2018)'a göre her ne kadar beyin göçünün olumsuz tarafları göç veren ülke için ağır bassa da bazı olumlu yönleri de bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi göçmen dövizleridir. Bu maddi gelir sayesinde göçmenlerin anavatanlarında bıraktıkları aileleri daha iyi hayat standartlarında yaşayarak, çocuklarını daha iyi okullara gönderebilmekte, yeni evler satın alabilmektedirler. Afrika'nın en fazla işçi dövizini alan üç ülkesi 3.3 milyar dolar ile Nijerya, 3.1 milyar dolar ile Kenya ve 1.2 milyar dolar ile Sudan'dır. Afrika Ekonomik Görünümü (2012) raporu, Afrika Gayri Safi Yurtiçi Hasılasının %5 ila %20'nin işçi dövizlerinden elde edildiğini göstermektedir. Nijerya'nın Gayri Safi Yurtiçi Hasılasının %5'i dünyanın farklı coğrafyalarından ülkeye akan işçi dövizlerinden tahakkuk etmiş ve ülkenin döviz kazancının ikinci en önemli kaynağı olmuştur. Beyin göçünün ikinci olumlu tarafı, ülkelerine geri dönmeye karar veren nitelikli Afrikalıların ülkelerindeki insanların hayatlarını iyileştirmek için kullanabilecekleri modern beceriler ve uzmanlıkları da beraberlerinde getiriyor yani beyin dolaşımını gerçekleştiriyor olmalarıdır. Kıtanın sergilediği bu manzarada Afrikalı bilim adamları ve diğer uzmanlarının yurtdışına çıkışını durdurabilmek adına Afrikalı ülke liderlerine düşen görev, öğrenme ve gelişme için uygun ortamların oluşturulması, profesyonellerin uygulama yapabilmeleri için donanımlı tesislerin açılması, kaliteli yaşam standartlarının oluşturulması, kariyerde ilerleme beklentilerinin karşılığını bulması, daha iyi maaşlar, iş esnekliği ve istikrarlı bir iş yükü sağlanmasıdır (Adeyemi, Joel, Ebenezer ve Attah, 2018).

Raport (2016) beyin göçünün gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkeler için büyük bir tehlike oluşturmakla beraber araştırmalar bu ülkelerin yaşadıkları göç hareketlerinin onların dünya ekonomisine entegrasyonlarını desteklediği görüşündedir. Göç ve diaspora ağları beyinlerin geri kazanımının potansiyel oluşturucusu konumundadır. Göç hareketlerinin ülkelerin finansal akışları üzerinde de olumlu etkileri bulunmaktadır. İnsanların sınır ötesi hareketleri ülkeler arasındaki bilgi sürtüşmelerinin azalmasını ve ikili mali akışları canlanmasını sağlamaktadır. Göçmenler kendi ülkelerine dair değerli bilgileri göç ettikleri ülkenin yatırımcılara taşımakta ve doğrudan yabancı yatırımın ülkelere girmesine kanal açmaktadırlar. Göçmenler uluslararası ticari ve finansal ağlar oluşturarak veya mevcutlara entegre

olarak kendi ülkeleri ile göç ettikleri ülkeler arasındaki finansal ve ticari işlemler geliştirebilmektedirler (Rapoport, 2016).

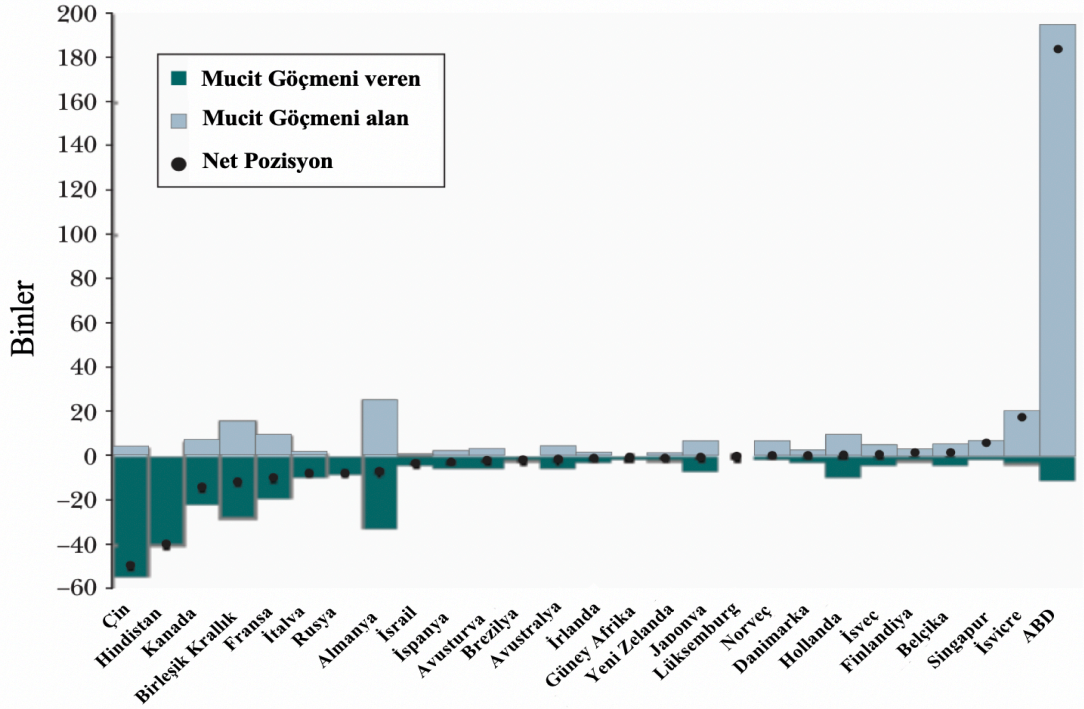
Chen, Bernard, Rylee, Abel (2020) yurtdışında bir süre ikamet ettikten sonra ülkelere geri dönen nitelikli göçmenlerin uluslararası göç akışlarının %25'ini oluşturduklarını belirtmişlerdir. Beyin dolaşımı olarak isimlendirilen bu süreci Haas, Fokkema, Fihri (2014) ülkesine dönen 2932 Faslı nitelikli göçmen üzerinden analiz etmiştir. Yaptıkları analizlerde nitelikli Faslı göçmenlerin göç edilen ülkede işgücü piyasasına katılım, eğitim, ekonomik ve sosyal bağların sürdürülmesi yoluyla ülkeye yapısal entegrasyonun vatanlarına geri dönüş niyetlerini önemli ölçüde etkilemediğini ortaya konulmuştur. Nitelikli göçmenlerin Fas'a yaptıkları yatırımlar yani kurdukları ekonomik bağlar ve sosyal bağlar geri dönüş kararıyla olumlu yönde ilişkiliyken, göç alan ülkelerle sosyo-kültürel entegrasyonun artışı geri dönüş niyetlerini olumsuz yönde etkilemiştir (Haas, Fokkema ve Fihri, 2014).

Göçün kalkınmanın ana itici gücü olduğu ve günümüzde 670 milyar doları bulan göçmen dövizlerinin düşük ve orta gelirli ülkeler için doğrudan direkt yatırımdan çok daha etkili bir gelişim yolu olduğu savunan Dünya Ekonomik Forumu'nun 800 işveren ile yapmış olduğu araştırma sonucunda iş piyasalarında %60 oranında yetenek açığı yaşanmakta olduğu ortaya çıkmıştır (Dünya Ekonomik Forumu, 2024).

2.3.2. Beyin Göçünün Göç Alan Ülkelere Ekonomik Etkileri

Kerr (2020) dünya nüfusunun yalnızca %20'sinin OECD ülkelerinde yaşıyor olmasına rağmen bu ülkelerin dünyadaki üniversite eğitimi almış göçmenlerin üçte ikisinden fazlasına ev sahipliği yapmakta olduğunu belirtmiştir. Tek başına ABD, toplamın üçte ikisi olan 11 milyondan fazla nitelikli göçmeni sınırları içinde yaşıtmaktadır. 2013 yılı rakamlarına göre ABD'deki STEM çalışanlarının %56'sı, yazılım mühendislerinin %70'i ABD dışında doğmuş kişilerdir. Söz konusu yetenek kümeleri ABD'de geliştirdikleri iyi fikirlerle yenilikçiliğin sınırlarını zorlayabilmektedir (Kerr, 2020).

Grafik 2.2 2000-2010 Yılları Arasında Dünyada Mucit Göçmen Göçü



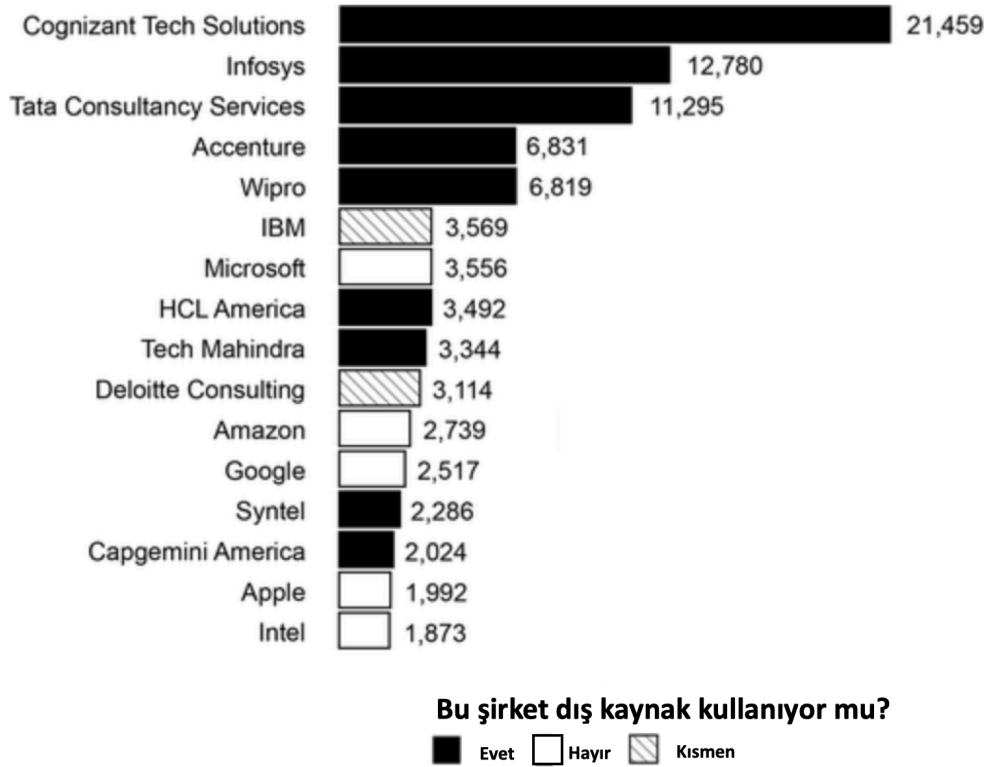
Kaynak: The Gift of Global Flows (2016)

Kerr (2020) dünyada en çok mucitin göçmenler ABD, Almanya, Birleşik Krallık ve İsviçre’de bulunurken, mucit göçmenlerin %57’si ABD’de yaşamayı tercih ettiğini vurgulamıştır. ABD’nin bu noktada çekme kuvveti o kadar fazladır ki, Almanya ve Birleşik Krallık çekebildiklerinden çok daha fazla sayıda mucit beyni ABD’ye kaybetmektedir. Çin ve Hindistan ise dünyada en fazla mucit beyin göçü veren ülkelerdir. (Grafik 1.2.) Kimya, Tıp, Fizik veya Ekonomi alanlarında Nobel ödülü alan 203 göçmenin %53’ü (107 kişi) ABD’de ikamet etmektedir. (Kerr, 2020) Örneğin 2015 yılında Kimya dalında Nobel ödülü alan bilim adamımız Aziz Sancak çalışmalarına 50 yılı aşkın süredir ABD’de sürdürmektedir.

Kerr (2020) ABD’nin nitelikli veya sermayesi olan göçmenler için farklı vize uygulamaları kullandığını belirtmiştir. O1 vizesi sıra dışı en üst seviye becerilere sahip göçmenlere verilmektedir. 2017 yılında toplam 17,000 kişi bu vize türünden faydalanarak ABD’ye giriş yapmıştır. Elinde büyük maddi sermayesi olan göçmenler içinse EB-5, takma ismi ile “milyoner vizesi” uygulanmaktadır. 2016 yılında 10.000

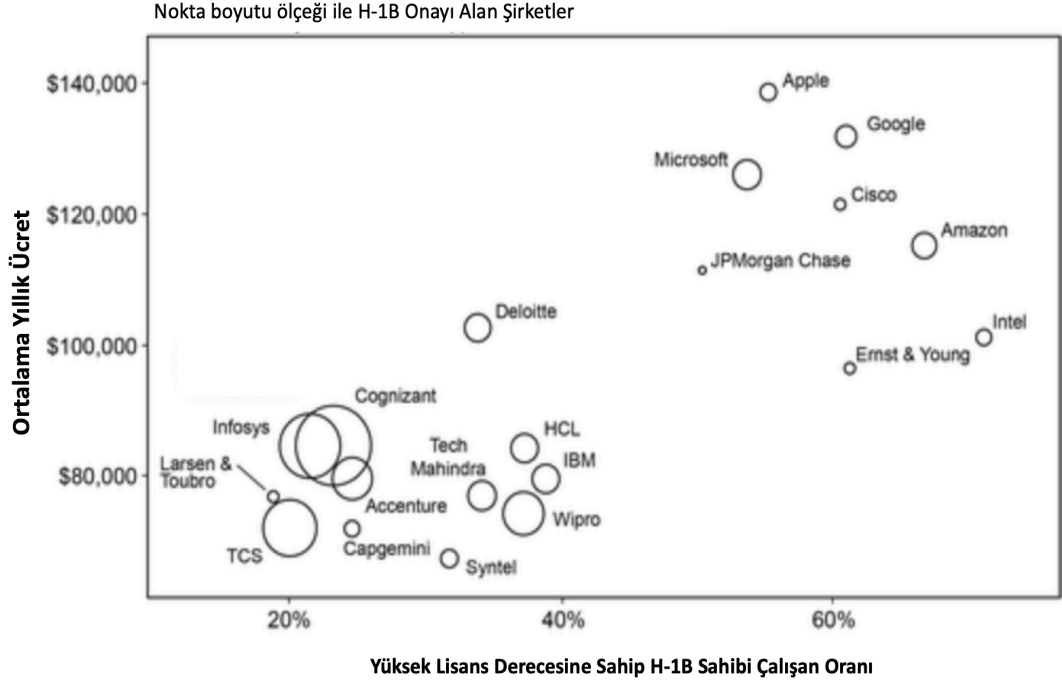
göçmen bu vizeyi kullanmıştır. Bu vizeyi kullananların %70'i zengin Çinli göçmenlerdir. Ortalamanın üstü yetenek sergileyen üniversite öğrencilerine F-1 veya J1 vizesi verilmektedir. Ancak F-1 vizesi öğrencilere uzun süreli istihdam veya vatandaşlık alma imkanı sunmamaktadır. ABD'de F-1 vizesi ile bulunan üniversite öğrencilerinden 34,488'i 2017 yılında H-1B vize talebinde bulunmuştur. H-1B işverenin göçmen çalışana sponsorluğu ile üç yıl boyunca geçerliliği olan vize türüdür. İşverenlerin nitelikli göçmenlerle çalışabilmesi adına büyük esnekliğe sahip vize türünü %70 bilişim teknolojileri sektörü şirketleri kullanmaktadır (Kerr, 2020).

Grafik 2.3. 2016 Yılında En Fazla H-1B Sponsorluğu Olan Şirketler



Kaynak: Kerr, 2020, The Gift of Global Talent

Grafik 2.4. 2016 Yılında En Fazla H-1B Sponsorluğu Olan Şirketler – Ortalama Ücret ve Eğitim Derecesi

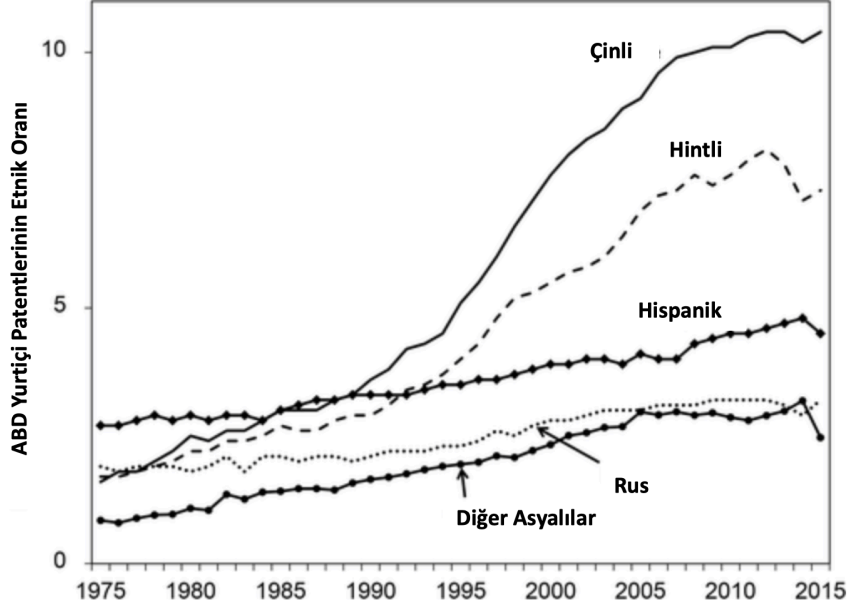


Kaynak: Kerr, 2020, The Gift of Global Talent

Grafik 2.3. ve 2.4., 2016 yılı itibarıyla ABD'nin önde gelen bilişim, finans ve danışmanlık hizmet sektörü şirketlerinin H-1B vizesi ile kadrosuna kattığı yüksek nitelikli çalışanların sayılarını, eğitim ve ücret seviye verilerini göstermektedir. Her ne kadar Microsoft'un kurucusu Bill Gates H-1B vizesi ile gelen nitelikli çalışanlar sayesinde yeni işler yarattıklarını belirtmiş olsa da, eleştiriler şirketlerin H-1B vizesi ile ülkeye ucuz işgücü sokarak pahalı konumdaki yerli işgücünü devre dışı bıraktıkları yönündedir. Ancak yapılan araştırmalar, genç ve nitelikli göçmenlerin işe alınmasının, nitelikli yerli işgücünün istihdamının artmasını sağladığını ve bunun da büyümeyi desteklediği sonucunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan yaşlı ve yerli nitelikli çalışanlar ile genç nitelikli göçmenlerin maliyet düşürmek amacıyla ikame edilmesi özellikle STEM grubu mesleklerden farklı şekilde tecrübenin çok önemli olduğu yöneticilik, doktorluk, avukatlık gibi pozisyon ve mesleklerde olumsuz etkiler yaratabileceği belirtilmiştir (Kerr, 2020).

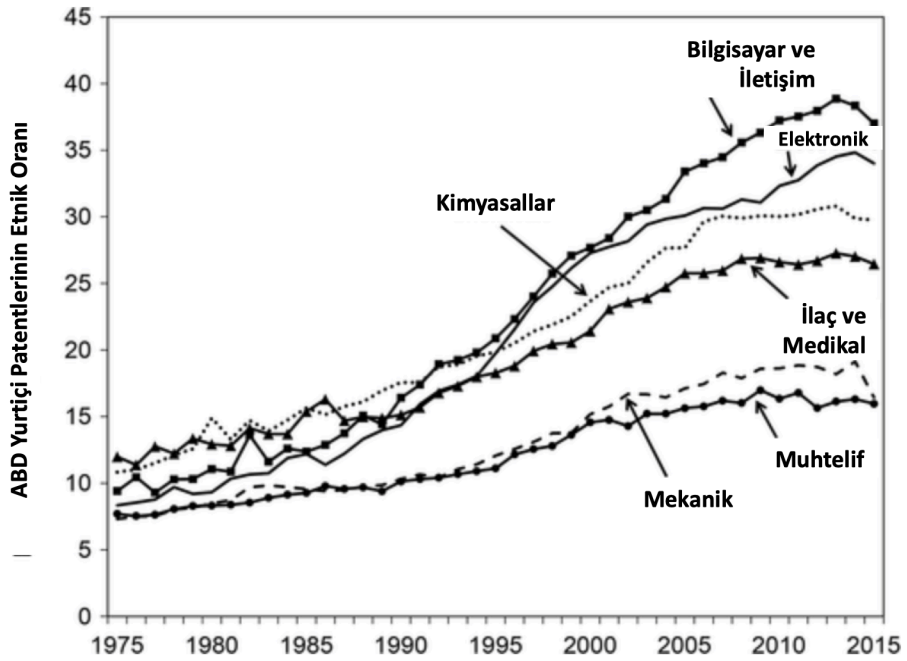
Grafik 2.5

ABD’de Etnik Patent Trendleri – ABD Patent ve Marka Ofisi



Kaynak: Kerr, 2020, The Gift of Global Talent

Grafik 2.6 ABD’de Teknoloji Sektörleri çerçevesinde Etnik Patent Trendleri (Anglosakson veya Avrupalı mucit isimleri olmayanlar)



Kaynak: Kerr, 2020, The Gift of Global Talent

Bernstein, Diamond, Jiranaphawiboon, McQuade, Pousada (2022) yaptıkları analizlerde 1990-2016 yılları arasında ABD’de alınan tüm patentlerin yaklaşık %23’ünün nitelikli göçmenlere ait olduğunu saptamışlardır. Buna ek olarak 1990-2016 yılları arasında nitelikli göçmenlerin aldığı patentlerin halka açık ve özel şirketlerin toplam ekonomik değerinin %25’ini oluşturduğunu tespit etmişlerdir (Grafik 2.5 ve Grafik 2.6), (Bernstein, Diamond, ve arkadaşları, 2022).

2.4 Beyin Göçü Veren ve Alan Ülkeler Arası İşbirliği

Beyin göçünü veren ve alan ülkelerin bu süreçten farklı boyutlarda olumlu veya olumsuz etkileniyor olmaları yanında bu süreci birlikte çalışarak, göçü veren ve alan için ortak kazanıma dönüştürecek çalışmalar geliştirilmekte ve uygulamaya alınmaktadır.

Dünya Bankası’nın 2019 yılı Göç ve Beyin Göçü Raporu öncelikli olarak beyin göçü veren düşük gelirli ülkelerin en büyük kaygı kaynağı olan sağlık ve eğitim sektörlerinde işbirlikçi uygulamaların geliştirildiği görülmektedir. Çoğu gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede yüksek öğretim vergi gelirleri yoluyla kamu tarafından finanse edilmektedir. Aslen düşük gelirli ülkelere yaşanan beyin göçü gittikleri gelişmiş ülke için bir mali sübvansiyondur. Bu nedenle örnek olarak Almanya yüksek gelirli bir hedef ülke olarak, kaynak ülke konumunda olan Moldova’daki başta tıp olmak üzere yüksek öğretim kurumlarına finansman sağlayarak kendi eğitim ve lisans standartlarına uygun nitelikli potansiyellere ulaşabilir. Bu süreçte Moldova herhangi bir finansal maliyet yüklenmeden tıp eğitim alacak öğrenci sayısını belirlerken Almanya’nın kendisi için belirlediği sayıdan yüksek bir kontenjan alarak kendi ülkesi için doktor stokunu arttırabilir. Nitelikli Moldov öğrenci göçmenler eğitimlerini tamamladıktan sonra dönerek ülkelerine katkıda bulunabilirler (Dünya Bankası, 2019).

Dünya Bankası’nın 2023 yılında yayınladığı Göçmenler, Mülteciler ve Toplumlar - Dünya Gelişim Raporu’nda 2000 ve 2007 yılları arasında ABD’de sağlık çalışanlarına yönelik artan talebin karşılanması amacıyla Filipinler ile geliştirilen iş birliği örneği paylaşılmıştır. İki ülkenin birlikte geliştirdiği hemşirelik programı ile ABD, 2000 yılında yabancı hemşireler ve aileleri için vize olanaklarını genişletmiştir. Bu açılımın yansıması Filipinler’de hemşirelik programları, okul kayıtları ve

mezuniyetlerinde hızlı artış şeklinde olmuştur. Ortaokul sonrası eğitimde bazı öğrenciler diğer alanlardan hemşirelik eğitimi almaya geçiş yapmışlardır. Bu kapsamda pek çok özel hemşirelik okulu açılmıştır. ABD’de 2007 yılında hemşire sayısının 2000 yılı öncesi seviyelere dönmesi ile program sonlandırılmıştır. Filipinler ile ABD’nin iş birliği kapsamında her bir göçmen hemşireye karşılık dokuz hemşire ülkesinde hizmet etmek üzere lisans almıştır (Dünya Bankası, 2023).

2.5 Nitelikli Mültecilere Yönelik Çözümler

Avrupa Birliği kıtada yaşanmakta olan yetenekli insan açığını kapatma yolunda çeşitli nedenlerle yurtlarından ayrılmak zorunda kalan nitelikli göçmenlere yönelik iki farklı program uygulamaya almıştır: İlk program olan Avrupa için Yerinden Edilmiş Yetenekler (DT4E), Ürdün ve Lübnan’daki yerinden edilmiş yetenekli mültecileri Belçika, İrlanda, Portekiz ve Birleşik Krallık’taki rollerle eşleştirmek üzere 100.000 nitelikli çalışan ihtiyacını ortaya koyan bir katalog kullanmaktadır. DT4E, Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Sınırları Aşan Yetenekler’in (TBB) ortak projesidir. Program kapsamında nitelikli mültecilerin vize başvurularına destek olunmakta ve işe alınan yeni nitelikli mülteci çalışanların sağlık hizmetleri, mühendislik ve bilişim teknolojileri gibi çeşitli sektörlerdeki işlere alışmalarında rehberlik edilmektedir. İkinci program Sınırları Aşan Yetenek (TBB) kapsamında ise meslek kataloğu ve nitelikli mültecilerin kimlik, eğitim bilgisi, iş tecrübeleri, beceri, dil bilgisi gibi detaylı verilerinin bulunduğu bir online ve ve kullanıma açılmıştır. TBB yedi ülkedeki işverenler ile iş birliği yapmaktadır ve başlangıcından bu yana 1700 nitelikli mülteciyi yetenek vizesi ile yeni işlerine yerleştirmiştir (TBB Yıllık Raporu, 2024), (Dünya Ekonomik Forumu, 2024).

3. DÜNYA VE TÜRKİYE’DE İŞ PİYASALARINDA YETENEK AÇIĞI VE BEYİN GÖÇÜNÜN TETİKLENMESİ

Küreselleşmiş dünyanın ana disiplinleri bilgi, ileri teknoloji ve dijitalleşmedir. Bugünün bilgi ekonomisinin yıldızları ise yüksek nitelikli çalışanlardır. Onlar çığır açıcı yenilikler ve bilimsel keşifler dahil olmak üzere bilgi ekonomisine olağanüstü doğrudan katkılarda bulunmakta ve diğer birçok kişinin çalışmalarını koordine edip yönlendirerek bilginin sınırlarını ilerletmekte ve ekonomik büyümeyi teşvik etmektedirler (S.Kerr, 2016).

3.1 21. Yüzyılda Yetenekli İnsan Tanımı

Nitelikli insana her geçen gün ihtiyaç artarken onun kim olduğunun tanımlanması da ihtiyacın karşılanması sürecinde büyük önem taşımaktadır. Yüksek seviyede nitelikli insan, yüksek öğretim yeterliliğine veya eşdeğerine sahip olandır (Salt, 1997). Her ne kadar nitelikli insan ve yetenekli insan kavramları birbirinin ikamesi olarak kullanılsa da yetenek kavramı nitelik gibi ikili bir kavram değil, bir spektrumdur (R.Kerr, 2019). Bu nedenle günümüzde özellikle kurumlarda insan kaynakları yönetiminde ‘yetenek’ kavramı kullanılmaktadır ve bu doğrultuda yetenek kazanımı, yetenek açığı, yetenek gelişimi gibi alt kavramlarla çalışanlara yönelik çeşitli uygulamalar geliştirilmektedir. Collongs ve Mellahi (2009) kurumların insan kaynakları yönetimi yaklaşımları çerçevesinde yetenekli insanı, buldukları organizasyonun sürdürülebilir rekabet gücü üzerinde değerleri ve benzersizlikleri ile farklı bir etki yaratan, kurumuna bağlı hem yüksek potansiyel hem de performans sahibi kişiler olarak tanımlamışlardır. Friedman, Ellersgaard, Reeves, Larsen (2024) ise yetenekli insanın üç şekilde ifade edilebileceğini belirtmişlerdir; (1) fikirsel yaratıcılık veya risk alma gibi benzersiz kişilik özellikleri, (2) doğuştan gelen 'iyi yargı' yeteneği ve (3) 'doğal' yetenek, zeka veya akademik beceri. Beyin göçü merkezli akademik çalışmaları olan William R Kerr (2019) ise yetenekli insanın kim olabileceği üzerine oldukça iddialı üç ölçüt geliştirmiştir. R. Kerr’e (2019) göre yetenekli insan,

fizik, kimya, tıp, ekonomi dallarından birinde Nobel ödülü kazanmış, patent sahibi bir yenilikçi (inovator) ve yüksek öğrenim yeterliliğine sahip olandır.

‘Yetenekli insan’ kavramı için göç ve insan kaynakları yönetimi üzerine çalışan akademisyenlerin ortaklaşabildiği net bir tanım henüz bulunmadığı görülmektedir. Ancak mesleki tecrübe ve birikimlerimden hareketle insan kaynakları yönetimi teorisi ve pratiklerinin ‘nitelikli insan’ – ‘yetenekli insan’ ayrımında, ‘nitelik’ kavramını bireyin akademik altyapısı ve başarıları olarak kabul ederken yetenekli insan ise akademik derecesi ve başarılarını seçtiği meslekte uygulamaya dönüştürürken, eş zamanlı olarak problem çözme, liderlik, karar alma, etkili iletişime geçme gibi davranışsal becerileri etkili şekilde sergileyebilenlerdir. Bu çerçevede insan kaynakları yönetiminde ‘yetenekli insan’ çatı kavram olarak değerlendirilmektedir. Son dönemde beyin göçü konusunda dünyada kabul gören Sari Pekkala Kerr, William R. Kerr, Çağlar Özden, Michal Burzynski, Christopher Parsons, Christoph Deuster, Frederic Docquier gibi uzmanlar da ‘yetenek’ kavramını makalelerini isimlendirirken kullanmaya başlamıştır. Örnek olarak Global Yetenek Akışı - Global Talent Flows (S. P. Kerr, W.R. Kerr, Ç. Özden ve C. Parson, 2016), Global Talent and US Immigration Policy - Global Yetenek ve A.B.D.’nin Göç Politikası (W.R. Kerr, 2020) ve Global Yetenek Hediye: İnovasyon Politikası ve Ekonomi - The Gift of Global Talent: Innovation Policy and the Economy (W.R.Kerr, 2020), Yetenek Coğrafyası: Kalkınma Etkileri ve Uzun Vadeli Beklentiler – The Geography of Talent: Development Implications and Long-Run Prospects (Burzynski, M., Deuster, C.ve Docquier, F., 2018) verilebilir.

3.2 Dünya ve Türkiye’de Yetenek Açığı

Avrupa Birliği’ne bağlı Avrupa Mesleki Gelişim Merkezi - CEDEFOD’un Avrupa’da Beceri Arz ve Talebi Raporu (2010), kıtanın küresel yetenek yarışında halihazırda yüksek nitelikli işgücününün bir kısmını kaybettiğini belirtirken, rekabetçi piyasa oyununda kalabilmek için yetenekleri geri kazanmak yoluyla yüksek verimliliğe ulaşılabilieceğine vurgu yapmaktadır.

Dünya çapında faaliyet gösteren Manpower Group İnsan Kaynakları Danışmanlık şirketinin 2024 yılında yayınladığı 41 ülkeden 39 bin işverenin katıldığı

saha araştırmasında global yetenek açığı oranı %75, Türkiye’de yaşanmakta olan yetenek açığı oranı %76 olarak belirlenmiştir. Dünya çapında her dört işverenden üçü yetenek bulmakta zorlanırken, sağlık hizmetleri en fazla yetenek açığı yaşayan sektör konumundadır. Sektör ve coğrafya gözetmeksizin bilişim teknolojileri ve derin veri analizi yapmak bulunmakta en çok zorlanılan, en fazla açığı olan teknik becerilerdir (Manpower Group Global Yetenek Açığı Araştırması, 2024).

2018 yılında yayınlanan saygın danışmanlık şirketi Korn Ferry Global Yetenek Açığı Raporunda iş piyasalarının yaşamakta olduğu yetenek açığına dair en net veriler paylaşılmıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan 20 büyük ÷lke ekonomisinin incelendiği raporda 2020, 2025, 2030 yılları birer kilometre taşı olarak alınmıştır. Rapor sektör olarak finans-iş servisleri, teknoloji, medya ve iletişim, üretime odaklanırken çalışanları A-seviye yüksek nitelikli, B seviyesi orta nitelikli, C seviyesi düşük nitelikli olarak üç gruba ayırmıştır. Rapor 2030 yılında dünyada 85,2 milyondan fazla yetenekli insana ihtiyaç duyulacağını belirtmiştir. Karşılanamayan bu yetenek açığına finansal ederinin 8.452 trilyon ABD dolarına ulaşması beklenmektedir. Bu değer Almanya ve Japonya'nın toplam GSYİH'sine eşdeğerdir. Ek olarak raporda yetenek açığı nedeniyle yalnızca ABD'nin 1.748 trilyon ABD dolarlık geliri, yani tüm ekonomisinin %6'sını kaybedebileceğini vurgulanmıştır. Raporda dünyanın gelişmiş ve gelişmekte olan büyük 20 ekonomi arasında Brezilya, Meksika, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Almanya, Hollanda, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Birleşik Arap Emirlikleri, Birleşik Krallık, Avustralya, Çin, Hong Kong, Hindistan, Endonezya, Japonya, Malezya, Singapur ve Tayland bulunurken Türkiye'ye en büyük 20'de yer verilmemiştir (Korn Ferry, 2018).

Tablo 3.1 Yıllar ve Sektörler Bazında Yetenek Açığı ve Ekonomik Kayıp

Sektörler	2020		2025		2030	
	Yetenek Açığı (kişi)	Reel Kayıp (ABD Doları)	Yetenek Açığı (kişi)	Reel Kayıp (ABD Doları)	Yetenek Açığı (kişi)	Reel Kayıp (ABD Doları)
Finans ve iş Hizmetleri	2,940,765	339.9 milyar	5,542,129	632.5 milyar	10,699,380	1.313 trilyon
Teknoloji, İletişim, Medya	1,162,214	112.2 milyar	2,138,355	213.5 milyar	4,258,012	449.7 milyar
Üretim	2,018,293	188.1 milyar	3,894,704	325.2 milyar	7,918,509	607.1 milyar
TOPLAM	6,121,272	640.2 milyar	11,575,188	1.171,2 trilyon	22,875,901	2.369,8 trilyon

Kaynak: Korn Ferry 2018 Global Yetenek Açığı Raporu

Tablo 3.1.'de 2018 Global Yetenek Açığı raporunda A seviye yüksek nitelikli çalışan ihtiyacı ve bu ihtiyaç karşılanamadığı takdirde 20 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin yaşanması öngörülen ekonomik kayıplar paylaşılmıştır. Raporda bir tek Hindistan'ın 2030 yılında doğru devlet politikaları sayesinde (eğitim, istihdam, uluslararası iş birliği, Ar-Ge, vs) 2030 yılına kadar yaklaşık 245,3 milyon yüksek nitelikli işgücü fazlasına sahip olacağı öngörülmüştür (Korn Ferry, 2018). Bu tez çalışmasında Hindistan'ın yurtdışına kaybettiği yüksek nitelikli işgücüne yönelik Hindistan Devleti tarafından geliştirilen strateji, program ve uygulamalar bir vaka olarak kapsamlı şekilde ele alınacaktır.

3.3 Dünya Ekonomik Forumu 2011 Global Yetenek Riski Raporunda Beyin Göçü ve Beyin Dolaşımına Teşvik

Dünya Ekonomik Forumu'nun The Boston Consulting Group ile ortaklaşa 2011'de yayınlamış olduğu Global Yetenek Riski Raporu'nda 2030 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nin 25 milyon, Batı Avrupa'nın ise 45 milyon yeni çalışana ihtiyaç duyacağı belirtilmektedir. 100'den fazla konunun uzmanı ile görüşülerek ve 300'ün üstünde uygulama incelenerek hazırlanan raporda nitelikli çalışan kıtlığının olacağı gelecek dönemde şirketlerin ve ülkelerin, az tecrübeli ve yetiştirmek üzere yetenek havuzlarını belirleme, işe alım ve göç stratejilerini ihtiyaca göre düzenleme konularında yaratıcı olmaları gerekeceği vurgulanmıştır. Rapora göre gelişmekte olan ülkeler, birden çok dil konuşabilen, girdikleri farklı kültürleri kolaylıkla idare edebilen nitelikli işgücü ile gelişmiş ülkelerin ihtiyaç duyduğu 'yeni yetenek kaynağı' olacaktır. Bu kapsamda rapor yaşanacak yetenek açığına devlet ve şirketlere yönelik yedi çözüm önermiştir (Dünya Ekonomik Forumu Global Yetenek Riski Raporu, 2011);

1. Stratejik İşgücü Planlanması: İş piyasasının arz ve talep dengelerine göre stratejik işgücü planlaması yapılarak gelecekte yaşanabilecek olası dengesizliklere önlem alınması önerilmiştir. Bu önlemler arasında parametreleri ve metodolojisi ortak bir uluslararası standartları olan esnek bir beyin göçü sistemi tasarlanması tavsiye edilmiştir.

2. Beyin Göçünün Kolaylaştırılması: Doğru yetenekleri çekmek için işgücü göçünü yenilikçi puan bazlı göçmenlik sistemleri, devlet ve şirketler tarafından yürütülen göç dostu yaklaşımlar ile kolaylaştırılmalıdır.

Tablo 3.2 Beyin Göçünün Kolaylaştırılması

Şirketler	Devletler
Ulusal sınırların ve komşu ülkelerin ötesinde işe alım yapmak için çok dilli ve sanal şirket varlığı oluşturulması	Basit, şeffaf ve iyi iletilmiş göç politikaları tasarlanması
Mevcut çalışanların gelişimine yatırım yaparken göçmen havuzlarında uzmanlık aranması	Stratejik iş gücü planlamasına dayalı puan bazlı göç sistemleri kurulması ve kilit stratejik pozisyonlarda göçmen çalıştıran şirketlerin yükünün azaltılması
Ulusal sınırların ve komşu ülkelerin ötesinde işe alım	İşçi dövizlerinin serbest akışının kolaylaştırılması
Göç dostu bir kültürün teşvik edilmesi	Becerilerin tanınması için tek taraflı veya çok taraflı düzenlemeler yapılması; yeterlilik çerçevesinin belirlenmesi
Şirketinizi uluslararası alanda "yetenek dostu" olarak markalayın	Ülkenizi uluslararası alanda "yetenek dostu" olarak markalayın

Kaynak: WEF Global Yetenek Riskleri Raporu 2011

3. Beyin Dolaşımının Teşvik Edilmesi: Yurtdışında okuyan öğrenciler ve profesyonellerin öğrendikleri becerileri ülkelerine dönerek uygulamaları sayesinde beyin göçünün bir beyin dolaşımına dönüştürülmesi sağlanmalıdır.

Tablo 3.3 Beyin Dolaşımının Teşvik Edilmesi

Şirketler	Devletler
Yüksek nitelikli kişilere cömert geri dönüş paketleri ve eş kariyer hizmetleri ve çocuk bakım programları da dahil olmak üzere yer değiştirme yardımı sunulması	Gönderen ülke olarak göç ve geri dönüşe yönelik caydırıcı unsurları ortadan kaldırması
Yeteneğinizi hareket halinde tutun: Şirket içinde yatay ve dikey hareketlilik, uluslararası görevler, iş rotasyonu	İşçi dövizlerinin serbest akışının kolaylaştırılması
Çalışanı yurt dışında kısa süreli görev veya ücretli izin almaya teşvik edin	Kapsamlı bir küresel çalışma izni ücret sistemi için uluslararası fikir birliği oluşturulması
Yabancı çalışanları kendi ülkelerindeki potansiyel ortak işletmelerle ilişkiler kurmaya teşvik etmek	Yurtdışındaki vatandaşların katılımını sağlamak için diaspora ağlarının oluşturulması

Kaynak: WEF Global Yetenek Riskleri Raporu 2011

4. İstihdam Edilebilirliği Arttırmak: Devletler ve şirketler hem mevcut hem de gelecekteki işgücünün becerilerini artırmak için yaşam boyu öğrenmeyi, teorik ve pratik beceriler geliştirmeyi içeren uyarlanabilir, etkili eğitim sistemi kurgulaması gereklidir.

5. Yetenek Kafesi Geliştirilmesi: Yetenek gelişimi, yüksek nitelikte insanlardan oluşan sürdürülebilir bir havuz sağlamanın anahtarıdır. Hükümet ve şirketler, kariyer yollarından ziyade bir kafese benzeyen, yarımın işleri için gerekli becerileri geliştirmeye, yatay-dikey kariyer ve eğitim yolları sunmaya odaklanmalıdır.
6. Geçici Mobilite ve Sanal Çalışmanın Teşviki: Kısa süreli işlerle geçici mobilite veya farklı bir coğrafyada eğitim alma imkanlarının sağlanması ile işgücüne ulaşım fırsatlarının kolaylaştırılması yanında, dijital ağlarla birbirine bağlı dünyada sanal mobilite sayesinde bireylere profesyonellik alanlarını lokasyondan bağımsız yaşamaları sağlanmalıdır.

Tablo 3.4 Geçici Mobilite, Sanal Çalışmanın Teşviki,

Şirketler	Devletler
Esnek çalışma düzenlemelerinin tanıtılması	Sanal devlet hizmetleri ve fırsatları için pilot uygulamalar oluşturulması
Yurtdışındaki çalışanlar için sanal iş fırsatlarının keşfedilmesi	Sanal ortamda çalışmanın teşvik edilmesi
İş birimleri ve coğrafyalar arasında rotasyon programları ve kısa süreli atamaların tanımlanması	Uluslararası öğrencilerin iki aşamalı göçünü ve elde tutulmasının teşvik edilmesi
Sanal işe alım etkinliklerini ve aktivitelerinin teşvik edilmesi	Yüksek nitelikli göçmenler için birden fazla girişe izin veren kısa süreli vize süreçleri oluşturulması

Kaynak: WEF Global Yetenek Riskleri R., 2011

7. Yetenek Havuzunun Büyütülmesi: Yetenek havuzlarının kadınlar, ileri yaşta olan profesyoneller, dezavantajlı bireyler ve göçmenler ile genişletilmelidir.

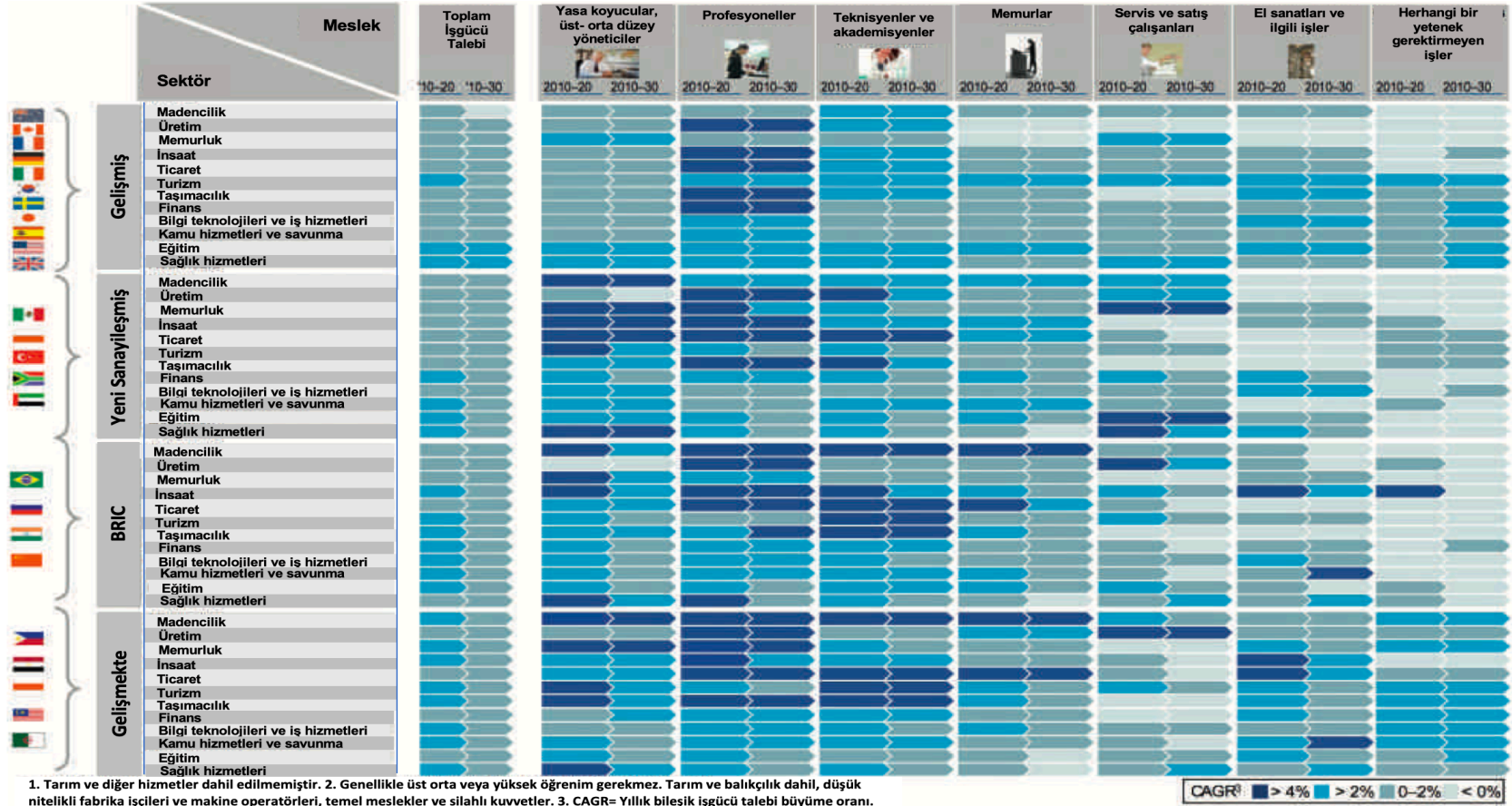
2011 yılında hazırlanan raporda gelişmiş ülkelerde yaşanacak yetenek açığına çözüm yollarından birinin beyin göçü olarak konumlandırıldığı ve devlet ile şirketlerin beyin göçünü teşvik edecek strateji ve uygulamaları geliştirmeye yönlendirildikleri çok net anlaşılmaktadır. Dünya çapında 2020 yılında yaşanan Covid 19 pandemisi sonrasında hızla değişen uluslararası yetenek kazanım çalışmaları, esnek çalışma modelleri, uluslararası işgücü mobilitesi, çok yönlü öğrenme ve gelişim model ve uygulamalarının temellerinin 2011 yılında atılmış olduğu görülmektedir.

Grafik 3.1’de World Economic Forum/WEF – Dünya Ekonomik Forumu 2011 yılı raporunda Türkiye’nin 2010-2020 yılları arasında güçlü yetenek açığı yaşayacağı

öngörülürken, 2020-2030 yılları arasında yetenek açığının azalacağına dair bir saptama yapılmıştır. Ancak WEF'un Türkiye öngörüsünün zıt yönde bir gelişme içinde olduğu Manpower Group'un 2024 yılı raporundan anlaşılmaktadır. Türkiye'deki yetenek açığı 7.6 ile raporda yer alan kırk bir ülke ortalaması olan 7.5'in üstündedir (Manpower Group, 2024).

Grafik 3.2.'de paylaşılan farklı gelişmişlik seviyelerindeki ülkelerin 2010-2020 ve 2020-2030 aralıklarında en çok ihtiyaç duyacağı meslekler araştırması sonuçlarına göre ise birinci sırada 'maaşlı çalışacak nitelikli profesyoneller' yer almaktadır. Türkiye'de özellikle üretim, inşaat, ticaret, taşımacılık sektörlerinde profesyonellere yoğun ihtiyaç duyulacağı öngörülürken, özellikle inşaat sektöründe hem profesyonel hem yönetici hem de akademisyen, ihtiyacının diğer bütün sektörlerin önünde olacağı belirtilmiştir. 2011'de hazırlanan bu rapor Manpower Group'un 2024 yılı raporunda dünya çapında en fazla yetenek açığı olan sağlık sektörüne yönelik bir vurgu yapmamıştır. Aynı şekilde bilişim teknolojilerinin de gelişmiş ülkelerde dahi ön plana çıkartılmadığı gözlemlenmektedir. Dolayısıyla her ne kadar neoliberal küresel arenada saygınlığı tartışılmaz olsa da Dünya Ekonomik Forumu gibi dünya çapında analizler yapan saygın bir sivil toplum otoritesinin uzun vadeli öngörü raporlarına her zaman sorgulayıcı disiplinle yaklaşılması gerektiği görülmektedir.

Görsel 3.2 2020 ve sonrasında Dünya’da en çok ihtiyaç duyulacak meslekler ve ülkeler



1. Tarım ve diğer hizmetler dahil edilmemiştir. 2. Genellikle üst orta veya yüksek öğrenim gerekmez. Tarım ve balıkçılık dahil, düşük nitelikli fabrika işçileri ve makine operatörleri, temel meslekler ve silahlı kuvvetler. 3. CAGR= Yıllık bileşik işgücü talebi büyüme oranı.
 Not: Sanayi ve meslek ayrımı İLO sistematiklerinden türetilmiştir.
 Kaynak: Laborsta, OECD, The Boston Consulting analizleri

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu – Global Yetenek Riski Raporu

4. HİNDİSTAN VE BEYİN GÖÇÜ

Jain, Prasad (2023) Hindistan Dışişleri Bakanlığı'nın Parlamento Komitesi tarafından hazırlanan 2022 tarihli Hindistan Diasporasının Refahı: Politikalar/Programlar başlıklı rapora küresel Hindistan diasporasının, Aralık 2021 itibarıyla 53 milyonu aştığını belirtmiştir. Bu rakam, yaklaşık 36 milyon Hindistan Kökenli Kişiyi (PIO) veya Hindistan Denizaşırı Vatandaşlarını (OCI), yaklaşık 10 milyon Yurtdışında Yaşayan Hindistan Vatandaşını (NRI) ve farklı ülkelerde eğitim gören yaklaşık 1,3 milyon öğrenciyi içermektedir (Jain, Prasad, 2023).

Görsel 4.1 Dünya Çapında Hint Diasporası



Kaynak: Indian Diaspora.org

Hindistan Diasporası resmi web sitesine göre Hindistan dünyanın en kalabalık diasporasına sahip ülkesidir. Günümüzde dünyada 5,4 milyon Hintli Amerika Birleşik Devletleri'nde, 3,6 milyon Hintli Birleşik Arap Emirlikleri'nde, 2,9 milyon Malezya'da, 2,8 milyon Hintli de Kanada'da, 2,4 milyon Hintli Suudi Arabistan'da,

1,8 milyon İngiltere’de, 1,7 milyon Güney Afrika’da, 1,6 milyon Sri Lanka’da, 1,3 milyon Umman’da ve 1 milyon Kuveyt, 1 milyon Hintli de Avustralya’da yaşamaktadır. (Indiandiaspora.org, 2024) 2015 yılında eski Hindistan Dışişleri Bakanı Syed Akbaruddin söz konusu büyük diasporayı işaret ederek “*Hindistan’ın yumuşak güç diplomasisi kitaplar, kültür ve sinemanın ötesindedir*” demiştir (Srinivas, 2019). Giordana ve Terranova (2012) yurtdışında yaşamakta olan bu geniş Hintli göçmen kitleyi özgünleştirerek “Indiaspora” olarak tanımlamışlardır.

4.1 Hindistan’ın Göç Tarihi ve Beyin Göçü

Hindistan’ın göç tarihi 19. Yüzyıl Kolonyal Dönem ve 20. Yüzyıl Kolonyal Dönem Sonrası olarak ikiye ayrılmaktadır. 19. Yüzyılın ikinci yarısından 20. Yüzyılın ilk yarısı süresince Hintlilerin göçünü tetikleyen ana faktör denizaşırı bölgelerdeki sanayileşme ve ticarettir. (Jayaram, 2004) Hintliler ilk dönemde İngiliz kontrolü altındaki Hindistan’dan kolonyal gücün ihtiyaçları doğrultusunda Sri Lanka, Afrika ve Latin Amerika gibi dünyanın çok farklı noktalarındaki endüstriler ve çiftliklerde çalıştırılmak üzere zorla gönderilmiştir (Srinivas, 2019).

1947’de Hindistan’ın bağımsızlığı ile birlikte kolonyal dönem sonlanmıştır. Kolonyal dönem sonrasındaki göç üç yönlü yaşanmıştır: 1. Avustralya ve İngiltere’ye giden Anglo-Hintliler, 2. Amerika Birleşik Devletleri, Kanada gibi endüstrileşmiş ülkelere giden nitelikli ve yarı nitelikli Hintliler, 3. Batı Asya’ya – Orta Doğu’ya giden yarı nitelikli ve niteliksiz Hintliler (Jayaram, 2004).

Bağımsızlık sonrasında 1960-70’ler doktor, mühendis, bilim adamı, öğretmen gibi yüksek nitelikli ve eğitilmiş Hintlilerin gönüllülük esasıyla, bireysel olarak Batı’ya göç ettiği ilk dönemdir. Bu Hindistan’ın yaşadığı ilk beyin göçü dalgasıdır. İlk giden nitelikli Hintliler ilerleyen yıllarda ailelerini de yanlarına almışlardır. (Chatravorty, Kapur, Singh, 2017) Hintliler yeni nesillerinin doğmasıyla beraber sahip oldukları ekonomik zenginlik ve sosyo-kültürel haklarla buldukları ülkelerde çok canlı Hintli topluluklar oluşturmuşlardır. 1970’lerle beraber yarı nitelikli ve niteliksiz Hintli işgücünün yeni rotası iş imkanları nedeniyle petrole dayalı ekonomik patlama yaşayan Orta Doğu olmuştur (Jayaram, 2004).

Hindistan ikinci beyin göçü dalgasını 1990’larda yaşamaya başlanmıştır. Ülkenin ekonomik liberalizasyon, özelleştirme ve küreselleşme reformlarıyla beraber

global ekonomiye entegrasyonu sonrası kitlesel şekilde özellikle iyi eğitimli ve yüksek nitelikli Hintliler başta Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Kanada, Avusturalya, Yeni Zelanda olmak üzere ağırlıklı Batı'ya göç etmiştir. Birinci beyin göçü dalgası sonrası Batı dünyasında oluşan Hint Diasporası ile ikinci dalga ile gelen Hintliler arasında uyumlanma noktasında ciddi diyaloglar yürütülmüştür (Srinivas, 2019), (Soni, 2012), (Jayaram, 2004).

Hindistan'ın 1990'lar sonrası yaşadığı ikinci dalga beyin göçünün nedenleri, ülke üzerindeki etkileri ile Hindistan Devleti'nin beyin göçü politikaları ve uygulamaları benzer tecrübeleri yaşamakta olan ülkeler için önemli bir örnek teşkil etmektedir.

4.2 İkinci Dalga Beyin Göçünün Nedenleri

Hindistan'ın yaşanmakta olduğu ikinci dalga beyin göçünün ana nedenlerini dünyanın en kalabalık ikinci Hint diasporasına sahip ülkesi Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan çalışmalar çok net ortaya koymaktadır.

4.2.1 2000 Yılı Sonrası ABD'ye Doğru Yaşanan Beyin Göçünün Genel Manzarası

Amerika Birleşik Devletleri İstatistik Bürosu'nun 2019 yılı rakamları ile ABD'de 2,7 milyon Hindistan doğumlu göçmen bulunmaktadır. Bu göçmenlerin %47'si ABD vatandaşı olup, %53'ü halen Hindistan pasaportu taşımaktadır. ABD'deki Hint diasporasının yaş ortalaması 40'dır ve %41'i ABD'ye 2010 ve sonrasında gelmiştir. %79'u üniversite ve üstü seviyede eğitimlidir (Khadria, Potnuru, Mishra, Bakshi, Thakur, 2023). 2022 yılı rakamlarına göre ABD'de veya Hindistan dışında doğup ABD'de yaşayan Hint kökenliler ise 2,4 milyon kişidir. ABD'deki toplam Hint diasporası 5,2 milyondur (MPI, 2024).

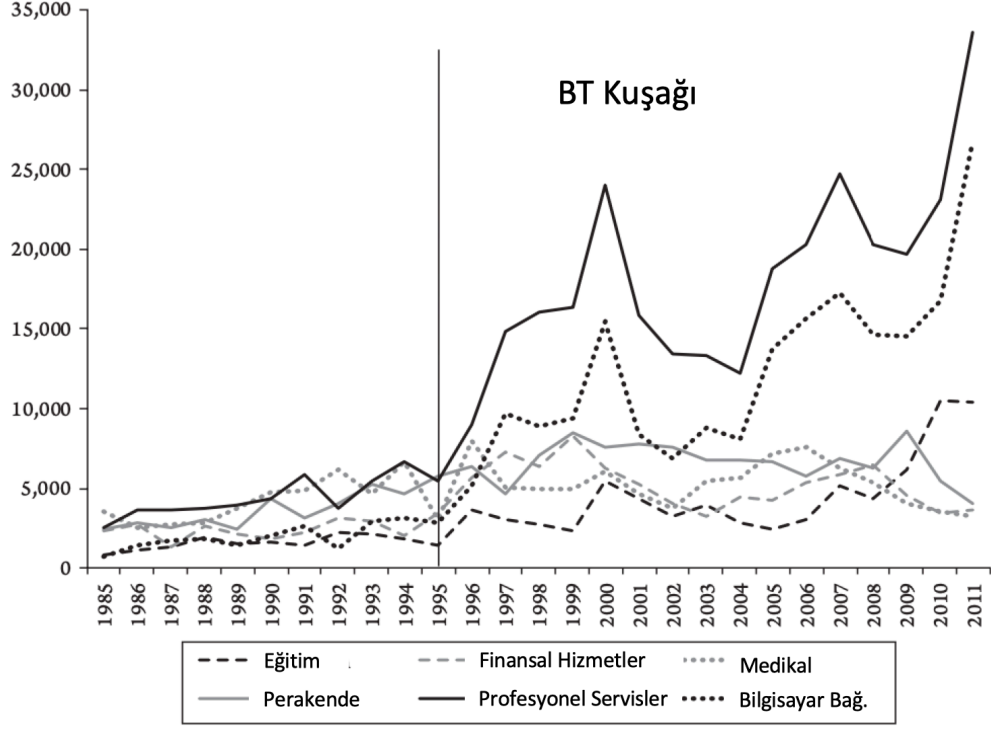
Grafik 4.1 1980-2021 Yılları Arasında ABD’deki Hint Vatandaşı Göçmenler



Kaynak: ABD İstatistik Bürosu verileri ve 2021 American Community Surveys (ACS)

1995 yılında internetin dünyaya açılarak iletişimde yaşattığı devrimin global anlamda en önemli yansımalarından biri özellikle devrimin merkezi olan ABD iş piyasalarında bilişim teknolojileri konusunda uzman teknik insanlara duyulan büyük ihtiyaç olmuştur. 2000 yılına gelindiğinde ABD’de Silikon Vadisi’ndeki bilim adamları ve mühendislerin %53’ünü yabancı uyruklulardan oluştuğu görülmektedir. Yalnızca Hintli ve Çinli göçmenler bölgedeki bilim adamı ve mühendislerin dörtte birinden fazlasını (yaklaşık 20.000 Hintli ve 20.000 Çinli mühendis) oluşturmaktadır (Saxenian, 2005).

Grafik 4.2 ABD’de Yaşayan Hindistan Doğumlu Hintli Nüfusun Meslek Dağılımı, 1985–2012.



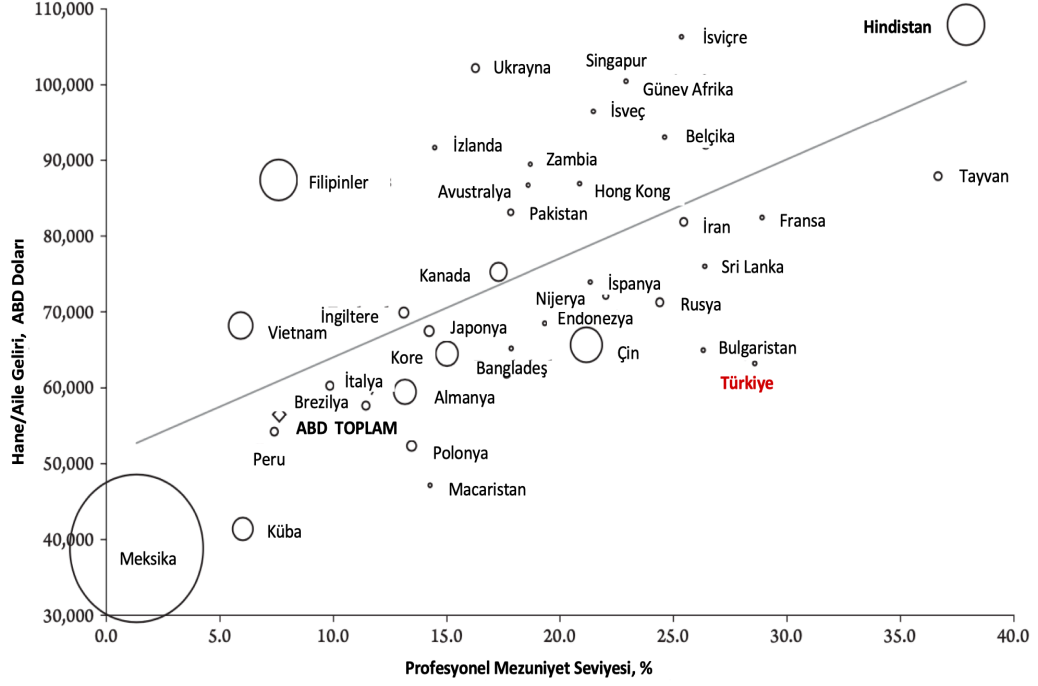
Not: “Profesyonel Hizmetler” sektörü, grafikte “Bilgisayarlar” olarak kısaltılmış olan “bilgisayar sistemleri tasarımı ve ilgili hizmetler” alt sektörünü içermektedir. Kaynak: PUMS 2012'den derlenmiş ve hesaplanmıştır.

Kaynak: (Chatravorty, S., Kapur, D., Singh, N.)

Grafik 4.2 bilişim teknolojileri sektörünün yarattığı iş ve eğitim fırsatlarına Hindistan’da bulunan uzman kadroların duyarlılığını ve ABD’ye göç sonrası tercih ettikleri meslekleri yansıtmaktadır. 1995 sonrasında artışa geçen beyin göçü, 2010’dan sonra özellikle profesyonel servisler, bilgisayar ve eğitim meslek kategorilerinde çok daha keskin şekilde yükselişe geçmiştir. ABD’de uzun süreli ikamet eden Hindistan doğumlu Hintlilerin sayısının yılda 100.000'den fazla artması muhtemel görülmektedir (Chatravorty, Kapur, Singh, 2017).

Yüksek nitelikli Hintliler ABD’ye çalışma vizesi H-1B ve F-eğitim vizesi ile gelmektedir. ABD, 2020 yılında toplam 430 bin H-1B vizesi vermiştir. Bu vizelerin %75’ini Hintliler, %12’sini Çinliler almıştır. H-1B vizesi ile gelen Hintlilerin kayda değer bir kısmı da çalışmak için geldikleri ABD’de girişimci kategorisine geçiş yapmıştır (Khadria, Potnuru, Mishra, Bakshi, Thakur,2023), (Varghese, 2021).

Grafik 4.3 ABD’de Önde Gelen Yabancı Uyruklu Grupların Eğitim Durumu ve Geliri



Not: Gösterilen ülkeler arasında en yüksek ileri derece başarılarına sahip on ülke yer almaktadır (Hindistan, Tayvan, Fransa, Türkiye, Sri Lanka, Bulgaristan, İran, İsviçre, Belçika, Rusya), en yüksek aile gelirine sahip on ülke (Hindistan, İsviçre, Singapur, Ukrayna, Güney Afrika, İsveç, Belçika, İzlanda, Zambiya, Tayvan). Referans ve karşılaştırma için önemli diğer ülkelerin bir kesiti. Kaynak: PUMS 2012'den hesaplanmıştır.

Kaynak: Chatravorty, S., Kapur, D., Singh, N.,

Tablo 4.1 16 yaş ve üzeri Hindistan doğumluların sektörlere ve mesleklere göre dağılımı–2019

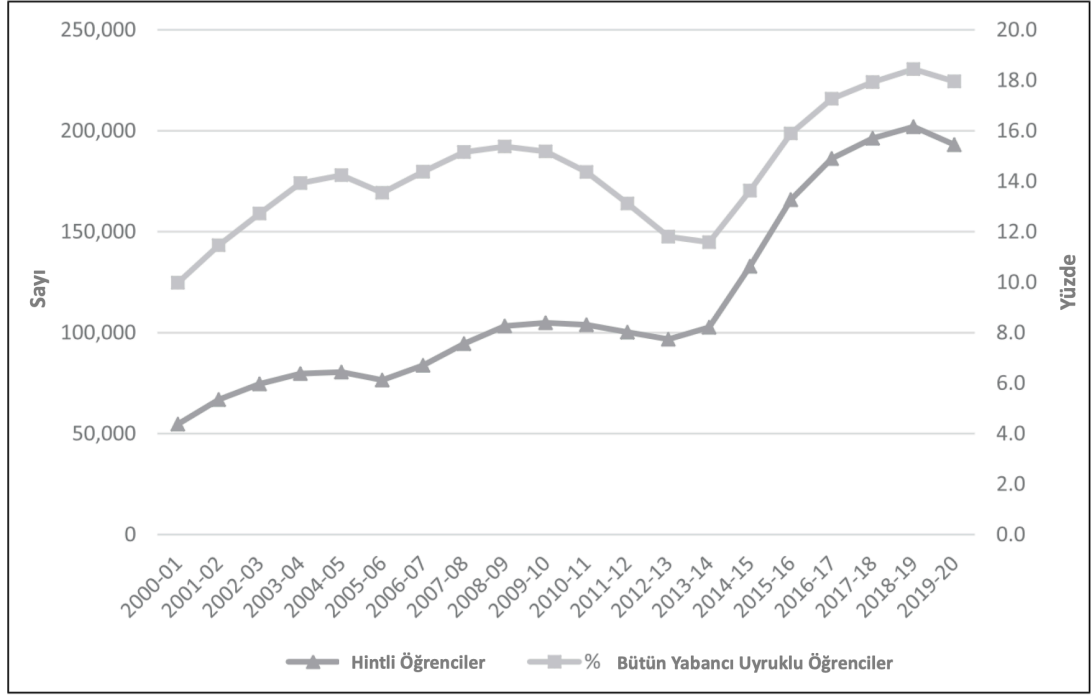
Kategorizasyon	%
Sektör tipi	
Profesyonel, bilim ve yönetim	29,9
Eğitim ve sağlık	19,8
Üretim	11,2
Finans ve sigorta	10,1
Perakende	9,7
Taşımacılık ve depolama	4,3
Sanat, eğlence ve dinlence	4,1
Bilgilendirme	3,5
Kamu hizmetler	2,1
Toptancılık	1,9
İnşaat	1,2
Tarım	0,5
Diğer hizmetler	1,7
Toplam	100
Meslek dalı	
Yönetim, iş ve bilim	75,9
Servis	5,1
Satış ve ofis	11,6
Doğal kaynaklar ve inşaat	1,2
Üretim ve taşımacılık	6,2
Toplam	100
TOPLAM	1,756,604

Kaynak - Amerika Birleşik Devletleri İstatistik Bürosu (2019)

Kaynak: Khadria, Potnuru, Mishra, Bakshi, Thakur (2023)

Hint kökenli bir ailenin yıllık ortalama geliri 132,067 ABD doları, bireysel ortalama gelir ise 79,660 ABD dolarıdır. (Khadria, Potnuru, Mishra, Bakshi, Thakur, 2023). Tablo 4.1’de görüldüğü gibi ABD’de Hindistan doğumlu yüksek nitelikli işgücünün %76’sı katma değerli işler olan yönetim, iş ve bilimsel sektörlerdedir. Bu grubun içinde %30’luk kesim profesyonel olarak, yöneticilik yaparak ve bilim adamı kimliğiyle, %20 ise eğitim ve sağlıkla bağlantılı mesleklere görev almaktadır (Khadria, Potnuru, Mishra, Bakshi, Thakur, 2023).

Grafik 4.4 ABD'de yükseköğretim seviyesindeki Hindistan doğumlu öğrencilerin sayısı ve yüzdesi, 2001–2020,



Kaynak: Khadria, Potnuru, Mishra, Bakshi, Thakur, 2023)

Grafik 4.4’de görüldüğü gibi ABD’ye Hindistan’dan gelen ikinci büyük grup öğrencilerdir. F-vizesi olarak eğitim almak üzere gelen Hintli gençlerin sayısı 2000-2001 döneminde 54 bin iken 2020-2021 döneminde bu rakam 193 bine çıkmıştır. ABD’de okumakta olan bütün yabancı öğrencilerin 2020-2021 dönemi itibarıyla %18’ini Hintli gençler oluşturmaktadır. Bu gençlerin büyük çoğunluğu bilişim teknolojileri ve mühendislik dallarında eğitim almaktadır. Bunun yanında ABD’deki üniversitelerde eğitim vermekte olan Hindistan doğumlu akademisyenlerin sayısı da 2000-2001 döneminde 5,500 iken, 2019-2020 döneminde bu sayı 13,500’e yükselmiştir. ABD üniversitelerinde çalışmakta olan yabancı uyruklu akademisyenlerin %11’ini Hindistan doğumlular oluşturmaktadır.

Sonuç olarak yüksek seviyede eğitilmiş ve yüksek maaşlarla çalışmakta olan Hint kökenli Amerikalıların, Hint diasporasını ABD için görünmez nitelikteki ‘model azınlıktan’, çok başarılı ve en yüksek gelire sahip, her geçen gün daha da artan görünürlükte sıra dışı bir gruba dönüştürdüğü kesindir. Bu grup günümüzde

Hindistan'ın kalkınma sürecinde özellikle bilişim teknolojileri ve bilim dallarında yaratacağı katma değer ile en potansiyeli yüksek paydaş konumundadır (Chatravorty, Kapur, Singh, 2017).

4.2.2 Hindistan'dan ABD'ye Yönelik Beyin Göçü Üzerine Bir Anket Çalışması

Gupta ve Tyagi'nin 2012 yılında ABD'de yaşamakta olan, %80'i erkek ve %20'si kadın Hindistan doğumlu, yaş ortalaması 37,41 olan 107 kişiyle yaptıkları anket çalışmasında çıkan sonuçlar Hindistan'ın beyin göçü sürecini anlamak adına oldukça aydınlatıcıdır. Çalışmaya katılanların hepsi yüksek eğitilmiş, %90'ı evli ve iki çocukludur. Katılımcıların %71'i Hindistan'dan göç etmeden önce bilişim teknolojileri sektöründe çalışmıştır. Bu oran göç sonrası %75,7'ye çıkmıştır. Ankete katılanların %45'nin ABD'de bulunma süresi 7 ile 10 yıl arasındadır. 6 yıldan az kalış süresi olanlar %43'tür. ABD'de 15 yılını doldurmuş olanlar ise %6,5'dir.

4.2.2.1 Anket Sonuçları ve Değerlendirmesi

Ankete katılanların %50'sinden fazlası 'mesleki gelişim' nedeniyle ABD'ye göç etmiştir. Katılımcıların %58'i gelirlerinin %10-20'sini, %32,7'si %10'dan azını Hindistan'daki ailelerine gönderdiklerini belirtirken, yaklaşık %50'si Hindistan'dakine kıyasla göçten sonra gelirinin %200 arttığını ortaya koymuştur. Ankete katılanların yarısı yakın gelecekte Hindistan'a geri dönmeyi planladıklarını söylemişlerdir. Bu katılımcılar 30 ila 40 yaş aralığındadır. Üniversite mezunu olan katılımcılar doktoralı göçmenlere kıyasla daha fazla para kazanmaktadır. Bilişim teknolojileri uzmanı olan katılımcıların ABD'de kazandıkları önemli miktarda parayı mülk, ev eşyası ve tahvil satın almaya yatırmaktadır. Ar-Ge ve eğitim sektörlerinde çalışan vasıflı profesyoneller için ekonomik etki dikkate değer değildir.

Anket sonuçlarına göre katılımcıların yarısından çoğu Hindistan'a geri dönmeyi planlamaktadır. Olası geri dönüşün Hindistan'a ilk ve en önemli katkısı teknoloji transferidir. Geri dönen Hintlilerin yenilikçi fikirlerini hayata geçirmelerinin de orta ve uzun vadede ekonomik ve ticari boyutlarda Hindistan'a büyük katkıları olacaktır. Diğer taraftan ABD'deki nitelikli Hintli işgücünün Hindistan'a dönmesinin bir diğer yansıması birçok çok uluslu şirketin büyük ölçüde ABD operasyonlarında

çalışan birçok Hintlinin varlığının yarattığı güven nedeniyle Hindistan'da Ar-Ge merkezleri açmış olmalarıdır.

Beyin gcnn Hindistan'a diğer olumlu katkısı gcmen dvzleridir nk katılımcıların çoğu gelirlerinin önemli bir bölümünü Hindistan'daki ailelerine banka kanalıyla göndermektedir. Bu durum hem mikro anlamda yani aile bazında, hem de makro yani ülke ekonomisine değer yaratmaktadır.

Hint diasporasının sayılan ekonomik katkıları yanında sosyal ve politik faaliyetleri Hindistan üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bu kapsamda ABD'deki nitelikli Hintli işgücü ve Hindistan dışında yaşayan birçok zengin Hintliler farklı platformlarda anavatanları için yaptıkları lobi ve hayırseverlik çalışmaları ve bu çalışmaları sosyal ağlar üzerinden yaymaları sayrsinde büyük değerler yaratmaktadır. Diaspora tarafından kurulan hayır kurumları özellikle Hindistan'ın kırsal bölgelerinde pek çok eğitim, sağlık ve kamu projeleri yürütmektedir (Gupta ve Tyagi, 2012).

4.2.3 Hindistan'dan Amerika Birleşik Devletleri'ne Doğru Yaşanmakta Olan Beyin Gcnn Nedenleri

Gerek 2000 yılından sonra Hindistan'dan ABD'ye yönelik beyin gc süreci, gerekse Gupta ve Tyagi'nin anket çalışmasından hareketle Hindistan'ın özellikle 1995 yılı sonrasında yaşadığı beyin gcnn dört ana tetikleyicisi bulunmaktadır;

1. ABD'nin sunduğu iş olanakları ve yüksek gelir: Hindistan'da büyük nüfusun ihtiyaını karşılayacak düzeyde özellikle bilişim teknolojileri sektöründe kaliteli iş fırsatlarının bulunmaması, ABD'nin bilişim sektörünün merkezi olması ve yoğun nitelikli işgücü ihtiyaı birçok yüksek nitelikli Hintliyi ABD'ye itmiştir. Ülkenin büyüyen ekonomisine rağmen, yerel iş piyasası Gupta ve Tyagi'nin anket çalışmasında da örneklendirildiği gibi profesyonellere tatmin edici ücretler sağlayamamaktadır. Düşük maaşlar yanında verimsiz çalışma koşulları, daha iyi yaşam standartları ve olanaklarına sahip olma arzusu bu arayışları karşılayabilecek ülkelere nitelikli beyinlerin gcn tetikleyen ilk nedenler olabilmektedir. (Raveesh, 2013) 2006 yılında ğrenci vizesi ile ABD'ye yüksek eğitim almak üzere giden Hintlilerin %82'sinin 2011 yılı itibariyle Hindistan'a dönmedikleri görülmektedir (Shin, Moon, 2018).

Gelişmiş ülkelerin araştırmacılarına araştırma yapmaları için fonlar ve ekipmanlar sağlamaktadır. Bu durum imkanları kısıtlı olan gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki araştırmacıları cezbetmektedir. Bilgi yaratmanın uluslararasılaşması ve Ar-Ge faaliyetlerinin hızla yaygınlaşması, bilim adamları için göç edebilecekleri ülkelerin çeşitlenmesini sağlamıştır. Hindistan'daki yüksek nitelikli araştırmacıların bu doğrultuda ilk tercihleri biliöm ve inovasyonun merkezi ABD ve İngiltere olmaktadır (Raveesh, 2013).

2. Hindistan'da yaşanmakta olan işsizlik: Hindistan'da 2024 Haziran ayı itibariyle işsizlik, son on altı yılın en yüksek oranı %9,4 olmuştur. Hindistan'daki işsizliğin artış nedenleri arasında 2008-2009 küresel ekonomik krizi, 2016'da yaşanan demonetizasyon, 2017'den sonra mal ve hizmetlere yönelik başlayan vergi uygulamaları, Covid-19 salgını ve ülkedeki enflasyonist baskılar öncelikli sayılabilir (Forbes, 2024).

3. ABD'deki kaliteli yüksek öğrenim: Hindistan yüksek öğrenime güçlü bir vurgu yaparken, eğitim sisteminin kalitesi ve uygunluğu yetersiz kalmaktadır. İş piyasasının gerektirdiği beceri standartlarına sahip olmama nedeniyle yeni üniversite mezunları iş bulamamaktadır. Mühendislik fakültesi mezunlarının sadece dörtte birinin, diğer mezunların ise yalnızca yüzde 10'unun istihdam edilebilir olduğu tahmin edilmektedir. (Khare, 2018) Bu durum öğrencileri yurtdışında daha iyi eğitim ve araştırma fırsatları aramaya itmektedir. Son resmi rakamlara göre ise 1,133,749 Hintli öğrenci yurtdışında okumaktadır (Jarodiya, 2022).

4. ABD'de yaşam standartlarını yükseltmek: Yüksek nitelikli ve eğitilmiş Hintlilerin kendi ülkelerinde bulamadığı altyapı, sağlık, eğitim, sosyal hizmetleri ABD'de sağlayabileceği ve bu sayede genel yaşam kalitesinin arttırabileceğine yönelik algısı ve beklentisi beyin göçünü tetiklemektedir (Jarodiya, 2022).

4.3 Hindistan Devleti'nin Beyin Göçüne Yönelik Politikaları ve Uygulamaları

Satın alma gücü paritesi bakımından dünyanın dördüncü büyük ekonomisi olan Hindistan'ın 21. yüzyılın ilk yarısında ABD ve Çin'den sonra üçüncü büyük global ekonomi haline gelmesi beklenmektedir. Hindistan, sürdürülebilir yüksek ekonomik büyüme ile altyapının geliştirilmesi, bilim ve teknoloji konularında Ar-Ge'nin iyileştirilmesi, dünya ticareti, rekabet gücü gibi birçok alanda ilerlemektedir.

Hindistan'ın söz konusu ekonomik başarısının gerisinde ise başta geniş entelektüel insan sermayesi, bilgi endüstrisine ve en önemlisi bilim ve teknolojiye yönelik teşvikleri ve yenilikçi yaklaşımları uygulamaya almadaki çabası yer almaktadır (Soni, 2008).

Diğer taraftan yaşanan bütün olumlu gelişmelere rağmen Hindistan dünyanın en fazla beyin göçü veren ülkesidir. Bu nedenle devlet otoritesinin özellikle bilişim teknolojileri devriminin yaşanmaya başladığı 2000 yılı sonrasında beyin göçü konusuna yaklaşımı, beyin göçünü durdurmak için aldığı önlemler, göçü tersine çevirmek yanında durumu bir fırsata dönüştürmek için yaptığı çalışmalar, geliştirdiği uygulamalar benzer sorunlarla mücadele eden ülkelere örnek teşkil etmektedir. Ancak yapılan çalışmaların incelenmesi öncesinde beyin göçünün Hindistan ekonomisine olan olumsuz etkilerini değerlendirmek Hindistan Devleti'nin geliştirdiği politika ve uygulamaları anlayabilmek adına önemli olacaktır.

4.3.1 Beyin Göçünün Hindistan Ekonomisine Olumsuz Etkileri

Beyin göçünün Hindistan ekonomisine olumsuz etkilerine geniş perspektiften bakacak olursak yaşanan sürecin ülkeye dört ana olumsuz etkisi görülmektedir:

- **Yeteneklerin kaybı:** Yüksek nitelikte, eğitimli profesyonellerin göçü, ülkelerin değerli insan sermayesinin kaybı anlamına gelir. Bu yetenekli insanlar Hindistan'da kalarak ülkenin ekonomik büyümesi ve yenilikçi gelişimi için çalışabilirlerdi. 2023 yılında yapılan Hindistan Teknoloji Enstitüleri'ni kapsayan bir araştırmada 2010 yılı üniversite giriş sınavlarında en yüksek puanı alan 1.000 kişiden %36'sının yurt dışına göç ettiğini, en yüksek puanı alan 100 kişiden %62'sinin Hindistan'ı terk ettiğini göstermektedir. 2022 yılında yüksek öğrenim görmek için Hindistan'dan gidenlerin sayısı son altı yılın en yüksek rakamı olan 770,000'dir. 2024 yılında 2 milyon Hintli gencin yurt dışında eğitim alacağı öngörülmektedir (Gewin, 2023).

- **Ekonomik gerilemeler:** Hintli göçmen nitelikli profesyoneller gelişmiş hedef ülkelerin ekonomilerine katkıda bulunurken, gelişme yolundaki Hindistan gelişmiş ulusların ekonomilerini güçlendirecek bireyleri eğitmek için yatırım yapar konuma düşmektedir. Bu durum bir paradoks yaratmaktadır. UNDP'nin verilerine göre Hintli bilişim teknolojileri uzmanlarının ABD'ye göç etmesi nedeniyle Hindistan yılda 2 milyar dolar kaybetmektedir (Raveesh, 2013).

- **Eğitim yatırımının geri dönmemesi:** Hindistan eğitim ve öğretime büyük yatırım yapmaktadır. Mezunlar göç ettiğinde ülke, ulusal kalkınmayı desteklemek için kullanılabilir bu yatırımın getirisini kaybetmektedir. UNDP'nin verilerine göre Hintli öğrencilerin yurt dışında okumasının Hindistan'dan yılda 10 milyar dolar tutarında döviz çıkışına neden olduğu tahmin edilmektedir (Raveesh, 2013).

- **Sağlık ve mühendislik sektörlerinde nitelikli kadro eksikliği:** Sağlık ve mühendislik gibi Hindistan halkını doğrudan ilgilendiren iş alanları beyin göçünden özellikle etkilenmektedir. Doktorların, mühendislerin ve bilişim teknolojileri uzmanlarının göçü, ülke çapında temel hizmetlerde eksikliklere yol açarak Hindistan'daki yaşam kalitesine ve ekonomik üretkenliğe olumsuz yansımaktadır. Örnek olarak 2010 yılı itibariyle, İngiltere'de kayıtlı doktorların %37'si yurt dışında eğitim almış olanlardır ve bu doktorların büyük çoğunluğu da Hindistan'dan gelenlerdir (Venkat, 2022).

4.3.2 Hint Diasporasının Hindistan'a Olumlu Etkileri

2014 yılında iktidara gelen Başbakan Narendra Modi, 2017 yılında Bengaluru'daki Pravasi Bharatiya Divas'ında (Yurtdışındaki Hintler Günü) Hindistan'ın beyin göçünden beyin kazanımına doğru ilerlediği duyurmuş ve icraat vizyonunu "*Hepimiz için tek bir rüya var: Hindistan*" sözleriyle netleştirmiştir (Challagalla, 2018). Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerine göre 2017 yılı itibariyle Hindistan'ın nominal Gayri Safi Yurtiçi Hasılası (GSYH) 2,46 trilyon dolar iken, Hint diasporasının yıllık gelirinin 400 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir. Bu rakam Hindistan Gayri Safi Yurt İçi Hasılasının yaklaşık %20'sidir. 2010 yılı itibariyle de 50 milyar doların üstünde göçmen dövizini ülkeye transfer eden Hindistan, dünyanın en büyük göçmen döviz alıcısıdır. Söz konusu güçlü ekonomik veriler çerçevesinde aslen Modi söylemiyle, Hindistan'ın dış politikası dahilindeki Yumuşak Güç stratejisinde, Hint Diasporası'nın ülke kalkınmasında nasıl önemli bir role sahip olduğunu ve Hindistan Devleti'nin bu rolü harekete geçirecek stratejiler geliştirip uygulayacağını vurgulamaktadır. Bu doğrultuda Hindistan'ın diasporasına yönelik geliştirdiği uygulamaların ana tetikleyicilerinden biri Dünya ekonomisinin yavaşlamakta olan büyüme trendi ve daralmakta olan küresel doğrudan yatırımcı akışdır. Hindistan bu daralmayı diasporasının hem maddi hem de entelektüel kaynak

ve birikiminden faydalanarak aşmayı istemektedir. Modi'nin Hint diasporasına yönelik tanımladığı 'Global Hintli' söylemi (Isar, 2017) ve stratejisiyle diasporayı ekonomik ve finansal kaynaklarını Hindistan'ın gelişimi için ülkeye aktarmaya teşvik ederken, yapılacak katkıların karşılığında da onlara ekonomi, bağlantılar, istihdam fırsatları ve Hindistan'ın genel gelişimi yolunda büyük faydalar elde etmeleri sağlanacaktır. (Srinivas, 2019). Hint Diasporasının anavatana yönelik sosyal destek faaliyetleri de çok önemlidir. Örneğin Hint diasporası Hindistan'daki politika yapıcılarını 1990'la itibarıyla eğitim sektöründe etki altına almış, 2000 yılından itibaren Hindistan'da özel üniversiteler kurulmaya başlamıştır. Halen özel sektör yüksek öğretim kurumları ülkedeki yüksek öğrenim kurumlarının yaklaşık %78'ini ve öğrenci kayıtlarının yaklaşık üçte ikisini oluşturmaktadır. Hindistan'daki birçok özel üniversite yurtdışındaki üniversite ve Ar-Ge merkezleri pek çok iş birliği yapmaktadır (Varghese, 2021).

Özetleyecek olursak, 1990'lı yıllardan itibaren Hindistan üç faktör üzerinden Hint diasporasına bakışını ve stratejilerini güncellemiştir; birincisi Hindistan devleti ekonomik liberalleşme ile birlikte diasporasını güvenilir bir ticaret, yatırım ve bilgi transferi ortağı olarak görmektedir. Bangolore, Gurgaon ve Hyderabad gibi teknoloji merkezleri diasporanın bilgi ve yarım destekleri ile var olmuştur. İkincisi, ülkeye doğrudan gelen yabancı yatırımın artmasına paralel Hint diasporasının gönderdiği dövizler önemli ölçüde artmıştır. Üçüncü faktör ise Hint diasporasının üyeleri yurtdışında güç ve prestij sahibi pozisyonlar aldıkça Hindistan'ın küresel varlığını geliştirmek, Hindistan'ı markalaştırmak, ülkeyi dünyada bir yumuşak güç haline getirmek sürecinde diplomatik ilişkiler geliştiren bir gayri resmi kanal konumuna yerleşmiş olmalarıdır.

4.3.3 Modi Hükümeti'nin Hint Diasporası Politikası

Dünya çapında 50 milyonun üstünde üyesi olan Hint diasporası, Yerleşik Olmayan Hintliler (NRI), Hint Kökenli Kişiler (PIO) ve Hindistan'ın Denizaşırı Vatandaşlarından (OCI) oluşmaktadır. 2015 yılında PIO ve OCI kart sahipleri tek bir kategori 'OCI' altında birleştirilmiştir (Srinivas, 2019).

Modi Hükümeti'nin diasporaya yönelik uygulamalarının iki ana disiplini bulunmaktadır;

1. NRI ve OCI'ların buldukları ülkelerdeki ihtiyaçlarını, beklentilerini konsolosluk hizmetleri ile karşılamak ve diaspora ile etkileşim içinde sosyal yardım faaliyetleri yürütmek.

2. Diasporanın bilgi aktarımı, inovasyon, hayırseverlik, girişimcilik ve diğer kalkınma projelerinde yardım yoluyla katılmalarını sağlamak (Challagalla, 2018).

Ancak kar amacı gütmeyen bağımsız bir araştırma enstitüsü olan PRS Yasama Araştırma Komitesi'nin 2022 yılında yayınladığı Hint Diasporasının Refahı: Politikalar/Planlar Raporunda diasporanın ülke kalkınmasına sosyo-ekonomik katkılarının altı çizilmekle beraber Hint diasporasından sorumlu Dışişleri Bakanlığı'nın diasporaya yönelik pek çok program, destek, teşvikler uygulamasına rağmen net bir politikasının olmadığı belirtilmiştir. Diasporanın Hindistan Büyükelçiliklerine kaydı isteğe bağlı gerçekleştiğinden, Dışişleri Bakanlığı'nın diasporaya ilişkin güncel veriye sahip olmadığı Komite tarafından vurgulanmıştır. Diasporaya ait veri tabanının yetersizliği nedeniyle geliştirilen programların gerektiği gibi uygulanamıyor olma ihtimalinin yüksekliğinin altı çizilmiştir. Bunun yanında Komite, diasporanın şikayetlerini çözmek için açılan e-Migrate ve Merkezi Kamu Şikayetlerini Giderme ve İzleme Sistemi (CPGRAMS) gibi farklı portalların aynı konulara hizmet etmeleri nedeniyle iş tekrarına neden oldukları ve yurt dışında yeterince bilinmedikleri de saptamalar arasındadır. Hindistan'ın diaspora politika ve uygulamalarını geliştirebilmek üzere kendisine bu şekilde eleştirel yaklaşabilmesi takdir edilmelidir.

4.3.4 Nitelikli Beyin Göçünü Beyin Dolaşımına Çevirme Strateji ve Uygulamaları

Hindistan Devleti yapısal, politik ve ekonomik sorunları aşmak üzere geliştirdiği farklı programlarla hem ülke içinde hem de diasporadaki yüksek nitelikli Hintlilere sürdürülebilir ve çekici bir iş birliği ortamı yaratmayı amaçlamaktadır. Hindistan Devleti'nin geliştirdiği uygulama ve programlar çok çeşitlidir. Bu tez çalışmasında Hindistan Devleti'nin diasporasına yönelik program ve uygulamalar Challagalla'nın (2018) yaklaşımına paralel şekilde katı ve esnek olarak ikiye ayrılacaktır;

- **Katı program ve uygulamalar**, Hint diasporasının ana vatani ve mevcut yaşamakta olduğu ülkedeki hak, hukuk, sağlık ve esenliğine yönelik faydalanabilmek için katılımı zorunlu tutulan çalışmalardır.
- **Esnek program, uygulama, destek ve teşvikler**, Hint diasporasının bilgi, tecrübe aktarımı, inovasyon, girişimcilik, kalkınma projelerine gönüllülük esasıyla etkili katılımlarına yönelik çalışmalardır.

Her ne kadar Dışışleri Bakanlığı 2016 yılında Hint diasporasından sorumlu kapatılan Denizaşırı İlişkiler Bakanlığı'nın yetki ve sorumluluklarını devralmış olsa da Hindistan Devleti'nin nitelikli Hint diasporasına yönelik geliştirdiği uygulama ve programları yönetmek ve hesapverebilirliğini sağlamaktan sorumlu olan tek bir otorite bulunmamaktadır. Uygulama ve programların sorumluluğu mahiyetine göre farklı kamu otoriteleri tarafından üstlenilmiştir.

4.3.4.1 Katı Program ve Uygulamalar

Hindistan Devleti'nin nitelikli veya niteliksiz Hint Diasporasının sosyal ve ekonomik refahı için yaptığı çalışmalar çok boyutludur;

4.3.4.1.1 Hindistan Denizaşırı Vatandaşı (OCI) Kart Programı:

Program, 1955 tarihli Vatandaşlık Yasası'nda Ağustos 2005'te yapılan bir değişlikle 2006'da uygulamaya alınmıştır. Uygulamaya göre sisteme kayıtlı OCI'lere bir OCI kayıt sertifikası verilir ve bu sayede sertifika sahipleri Hindistan'ı ziyaret etmek için çok amaçlı, ömür boyu çoklu giriş yapabilir. Kayıtlı OCI'ler, Hindistan'da herhangi bir kalış süresi için Yabancılar Bölgesel Kayıt Ofisine kayıt yaptırmaktan muaftır. Kayıtlı OCI'ler, yerleşik Hintlilere tanınan ekonomik, mali ve eğitimsel tüm olanak ve haklara sahiptirler. Ancak OCI, 'çifte vatandaşlık' olarak yorumlanmamalıdır (Goyal, Vajid, 2017).

4.3.4.1.2 Hintliler için Hindistan Toplum Refah Fonu – ICWF:

Hindistan Devleti, Denizaşırı Hintlilerin refahı için Hindistan Toplum Refah Fonu'nu (ICWF) kurmuştur. Hindistan Toplum Refah Fonu (ICWF), ihtiyaç tespit edilen vakalarda yatılı konuklama, acil tıbbi bakım, hava ulaşımı, hukuki yardım, ölüm

durumunda cenazelerin hava yolu ile nakledilmesi ve defin, Hint vatandaşlarının hapisanede/gözaltı merkezlerinden serbest bırakılması için para cezalarının ödenmesi gibi destekler vermektedir (Goyal, Vajid, 2017).

4.3.4.1.3 Mahatma Gandhi Pravasi Suraksha Yojana – MGPY:

Göç Kontrolü Gerekli ECR pasaportu olan Yurtdışı Hintli işçiler için Mahatma Gandhi Pravasi Suraksha Yojana (MGPSY) olarak adlandırılan bir Emeklilik ve Hayat Sigortası fonu planıdır. MGPSY'nin amacı, yurtdışındaki Hintlilerin geri dönüşleri ve yeniden yerleşimleri, yaşlılıkları, doğal ölüme karşı hayat sigortası teminatı olarak tasarrufa teşvik etmek üzere devlet katkısı vermektir (Goyal, Vajid, 2017).

4.3.4.1.4 Pravasi Bhartiya Bima Yojana (PBBY):

Pravasi Bharatiya Bima Yojana, denizaşırı ülkelere giden Göçmenlik Kontrolü Gerekli (ECR) pasaportuna sahip denizaşırı Hintliler için zorunlu bir sigorta planıdır (Goyal, Vajid, 2017).

4.3.4.1.5 NRI Kocaları Tarafından Terk Edilen / Boşanmış Hintli Kadınlara Hukuki/Mali Yardım Programı:

Program, yurt dışındaki Hintli/yabancı kocaları tarafından terk edilen veya yabancı bir ülkede boşanma davasıyla karşı karşıya olan Hintli kadınlara hukuki, mali yardım amacıyla oluşturulmuştur (Goyal, Vajid, 2017).

4.3.4.1.5 İstihdam Vizesi (E-vize)

Hindistan devleti yurt dışından gelerek Hindistan'da çalışmak isteyen yüksek nitelikli işgücüne yönelik İstihdam Vizesi (E-vize) uygulamaktadır. Bu vize en fazla 5 yıl için verilmektedir. Bu vize niteliksiz veya orta nitelikte işlerde çalışmak isteyenler için kullanılmamaktadır (MHA E-visa, 2024).

4.3.4.2 Esnek Program, Uygulama, Destek ve Teşvikler

Hindistan Devleti'nin nitelikli Hint Diasporasının entelektüel gelişim, paylaşımını sağlayarak ana vatana değer yaratmasını sağlamak ve Hindistan'daki nitelikli beyinlerin yurtdışına çıkışına önlemler almak amacıyla sürdürmekte olduğu

çalışmalar da çok boyutludur. Farklı kamu otoritelerinin liderliğinde yürütülen uygulama ve programlar beyin göçü kavramını beyin dolaşımı, hatta beyin kazanımına dönüştürmeyi hedeflemektedir.

4.3.4.2.1 Geri Dönüş Göç Programları

Hindistan Devleti yurtdışına giden akademisyenleri ülkelerine geri getirmek için çeşitli programlar oluşturmuştur. Burs programları ile Hindistan Devleti cazip fırsatlar, mali teşvikler ve yer değiştirme desteği sunmaktadır. Örneğin biyoteknoloji veya yaşam bilimleri alanında çalışan yüksek vasıflı Hint vatandaşlarını araştırmalarını sürdürmek üzere Hindistan'a dönmeye çekmek için tasarlanmış bir program olan Ramalingswami Yeniden Giriş Bursu ile 2006'dan bu yana, 550'den fazla biyoteknoloji uzmanı Hindistan'a geri dönmüştür. Yaklaşık 300 uzman Hindistan'ın bilim ve teknoloji enstitüleri ve üniversitelerinde kalıcı pozisyonlar bulmuştur. Hindistan'ın bilim adamlarını geri döndürmek için oluşturduğu burs ve programlar (Gewin, 2023);

- a. Ramanujan Bursu: 40 yaşın altındaki bilim insanları ve mühendisler için beş yıllık bursdur. Aylık maaş 135.000 rupi (1.620 ABD Doları), araştırma bursu olarak yılda 700.000 rupi, genel giderler için yılda 60.000 rupi verilmektedir. Sorumlu kurum: Bilim ve Mühendislik Araştırma Kurulu (SERB)'dur (Gewin, 2023).
- b. Ramalingaswami Yeniden Giriş Bursu: İstisnai durumlarda iki yıl daha uzatılabilen üç yıllık bursdur. Her yıl 75 kişi yararlanabilmektedir.. Aylık maaş 100.000 rupi, araştırma desteği hibesi yılda 1,3 milyon rupi, kurumsal genel giderler için yılda 50.000 rupi verilmektedir. Sorumlu kurum: DBT/Biyoteknoloji Bölümüdür (Gewin, 2023).
- c. Temel Biyomedikal Araştırmada Erken Kariyer Bursu: Beş yıllık doktora sonrası bursdur. Seyahat, masraflar ve maaş desteği için 17 milyon rupi ek bütçeyle birlikte yıllık maaş 1,03 milyon rupiye kadar olabilmektedir. Sorumlu kurum: DBT/Wellcome Trust India Alliance'dır (Gewin, 2023).
- d. Vaishvik Bhartiya Vaigyanik (VAIBHAV) Bursu: Yılda iki aya kadar, en fazla üç yıl boyunca Hint kurumlarında iş birliği yapmak üzere 75 bursiyer seçilmektedir. Ayda 400.000 rupi tutarında burs bursu yanında uluslararası ve yurt içi seyahat,

konaklama ve beklenmedik masraflar karşılanmaktadır. Sorumlu kurum: Bilim ve Teknoloji Dairesi (Gewin, 2023).

- e. Gelişmiş Ortak Araştırma Fakültesini Ziyaret Etmek: Yerleşik olmayan Hintliler, Hindistan kökenli kişiler veya Hindistan'ın denizaşırı vatandaşları da dahil olmak üzere denizaşırı bilim adamları, öğretim üyeleri veya Ar-Ge profesyonelleri için finansman programıdır. İlk ay 15.000 ABD Doları ve seyahat, huzur ücretini olarak bir yıl içinde iki ayda, ayda 10.000 ABD Doları fonlama yapılmaktadır. Sorumlu kurum: Bilim ve Mühendislik Araştırma Kurulu (SERB) (Gewin, 2023).
- f. SERB Uluslararası Araştırma Tecrübesi Bursu (SIRE): Bu programa dahil olan doktora öğrencileri 2-6 aylık sürelerle dünyanın önde gelen kurumlarını/üniversitelerini ziyaret ederek bilim ve teknolojinin öncü alanlarında üst düzey araştırma eğitimi alabilmektedir (SIRE, 2024).

4.3.4.2.2 Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları

Hindistan Devleti, yüksek becerilere sahip diasporayı, onların geri dönmesini beklemeden ana vatana bağlayarak iş birlikleri gelişimini sağlayan farklı araç ve yöntemler kullanmaktadır. Bunlar arasında gerçek veya sanal ortamda etkileşim, proje katılımları, kısa süreli görevlendirmeler, sanal iş birliği platformları sayılabilir.

- a. Hintli Diasporası İnternet Portalı: Portal güncel haberler, göç, iş, bilim, kültür, tarih, politika, eğlence, eğitim, kitaplar, sağlık, spor, yeme içme başlıkları ile çok zengin bir içeriği dünya çapındaki Hint diasporasına sunmaktadır. Ayrıca farklı coğrafyalar özelinde tartışma ve yazışma gruplarında Hintliler buluşturulmakta, çevrim içi bağış çalışmaları yürütülmekte ve sosyal ağ bağlantıları diasporaya ulaştırılmaktadır (Indiandiaspora.org, 2024).
- b. e-Migrate ve Merkezi Kamu Şikayetlerini Giderme ve İzleme Sistemi (CPGRAMS): Yurtdışındaki Hint vatandaşlarının mağduriyetlerini çözmek için kullanılan web tabanlı portallardır (PRS, 2022).
- c. Hindistan Global Bilgi Ağı - Global INK: Global INK, kendi alanlarında dünya çapında lider kabul edilen çeşitli disiplinlerden Hint kökenli nitelikli insanları global ve ulusal düzeyde bilgi kullanıcılarıyla buluşturan elektronik web tabanlı bir platformdur (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).

- d. Online Sağlık Hizmetleri: COVID 19 salgını süresince ABD’de yaşamakta olan Hintli uzmanlar Hindistan'daki meslektaşlarıyla iletişim içinde hastalara teleradyoloji ve telepsikiyatri de dahil olmak üzere çeşitli tıbbi hizmetleri vermek ve araştırmaları kolaylaştırmaya yönelik kar amacı gütmeyen modeller geliştirmişlerdir (Jindal, Baines, Mehjabeen, 2022).
- e. Diaspora Hayırseverliği Destekleri: Hindistan Doğu Batı Vakfı çatısı Hint diasporasından gelen bağışlarla Hindistan’daki çocuklara, gençlere, ergen kız çocuklarına ana sınıf ve ilkokul, temel bilgisayar, bilişim teknolojileri, muhasebe, çevre gibi konularda eğitimler verilmektedir (Guddireddigari, Grunfeld, Johanson, 2011).
- f. Pravasi Bharatiya Divas Günü / Yurtdışındaki Hinliler Günü : Hint diasporasının Hindistan’ın gelişimi ve kalkınmasının bir parçası olması adına katılımını artırmak için her yıl 9 Ocak tarihinde kutlanmaktadır. Her yıl bu etkinliğe katılanlar arasında Hindistan Cumhurbaşkanı, Başbakanı, Bakanlar, ülkenin en önemli iş adamları ve dünya çapındaki Hint diasporasından saygın 1.000-1.500 temsilci bulunmaktadır. Pravasi Bharatiya Divas çalışmalarının çocuklara ve gençlere yönelik ‘mini’ ve ‘bölgesel’ organizasyonları da bulunmaktadır (Giordano, Terranova, 2012), (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).
- g. Know India Programı (KIP): Know India Programının amacı, 18-26 yaş grubundaki Hint diasporası gençlerinin ülkenin gerçekleştirdiği gelişmeler ve başarılarla tanışmasına yardımcı olmak ve onları atalarının topraklarına yaklaştırmaktır. KIP, Hint kökenli öğrenciler ve genç profesyonellerin Hindistan'ı ziyaret etmeleri, görüşlerini, beklentilerini ve deneyimlerini paylaşmaları ve çağdaş Hindistan ile yakın bağ kurmaları için imkan sağlamaktadır (Challagalla, 2018), (Goyal, Vajid, 2017).
- h. Hindistan Eğitim Programı (SIP): SIP, Denizaşırı Hintli gençlerin Hindistan'da kısa süreli kursa katılmasını sağlamaktadır. Program dahilinde gençlerin Hindistan'ın tarihi, mirası, sanatı, kültürü, sosyo-politik, ekonomik gelişmeleri vb. konular hakkında bilgilendirilmektedir. Program süresince pansiyon, konaklama, yerel ulaşım, kurs ücreti ve ekonomi sınıfına göre uçak bileti maliyetinin %90'ı Hindistan devleti tarafından karşılanmaktadır (Goyal, Vajid, 2017).

1. Köklerin İzini Sürmek: MOIA tarafından Ekim 2008'de başlatılmıştır. Program, Hindistan Kökenli Kişi-PIO'ların Hindistan'daki köklerinin izini sürmelerini kolaylaştırmaktır (Goyal, Vajid, 2017).
- i. Pravasi Bharatiya Samman Ödülleri (PBSA): Hindistan'da yerleşik olmayan bir Hintliye (NRI) verilir. Ödül alabilmek için Hindistan'ın yurt dışında tanıtımı yapmak ve prestijini arttırmak, Hint diasporasının ve bulunduğu toplumun refahının yükseltmek, hayırseverlik faaliyetlerinde bulunmak, kendi alanında saygınlık sağlamış olmak gibi şartlar aranmaktadır. Pravasi Bharatiya Divas (PBD) Sözleşmesinin bir parçası olarak ödül Hindistan Cumhurbaşkanı tarafından verilir. PBSA, yurtdışındaki Hintlilere verilen en büyük onurdur (Goyal, Vajid, 2017).
- j. Diaspora Çocukları İçin Burs Programı (SPDC): Hint Diasporasındaki çocukların Hindistan'da yüksek öğrenim görmelerine yardımcı olmayı amaçlayan Program, Dışişleri Bakanlığı (MEA) tarafından yönetilmektedir. Uygun adaylara yıllık 4000 Dolar mali yardım verilmektedir (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).
- k. Yurt Dışı Hindistan Gençlik Kulübü (OYIC): Bu program, Hint diasporasının genç üyelerini kültürel kökleriyle buluşturarak ve Hindistan'ın gelişimine katkıda bulunma fırsatları sunarak etkileşime geçirmeyi amaçlamaktadır (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).
- l. PIO/NRI Üniversite Okuma İmkanları: Hindistan'da bazı üniversiteler NRI, PIO ve OCI öğrencileri için programlar ve kontenjanlar sunmaktadır. Örneğin, Amrita Vishwa Vidyapeetham, NRI/OCI/PIO öğrencilerin yanı sıra NRI/OCI/PIO ebeveynleri tarafından desteklenen programlara da çeşitli lisans ve lisansüstü programlara kabul olanağı sağlamaktadır (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).

4.3.4.2.3 Profesyonel ve Finansal Teşvikler

Hindistan Devleti özellikle yüksek gelire sahip nitelikli diasporasının ülke kalkınmasına katkısını sağlamak üzere farklı profesyonel ve finansal teşvikleri uygulamaya almıştır;

- a. Diaspora Tahvilleri: 1991 yılından itibaren Hindistan Devleti diaspora tahvillerini öncelikle uluslararası sermaye piyasalarına erişimde zorluk yaşadıkları dönemlerde finansman sağlamak amacıyla kullanmaktadırlar. Bu tahvillerin satışı Hint

diasporasının vatanseverlik ve 'geri verme arzusu'nun ile gizli hayırseverliğin yansımasıdır (Katkar, Ratha, 2011).

b. Diasporanın Doğrudan Yatırımları

Diasporanın Bilişim Teknolojileri Endüstrisinin Gelişimindeki Rolü ve Diaspora Girişimciliği: Silikon Vadisi Hintli Profesyoneller Derneği ve İndus Girişimcisi (TIE), 1990'ların başında bir grup Hintli girişimci ve üst düzey profesyonel tarafından Silikon Vadisi'nde kurulmuştur. Küresel, kar amacı gütmeyen bir ağ olarak TIE, tartışma forumları, ağ oluşturma toplantıları ve Bankacılık Çarşısı gibi programlar aracılığıyla gayri resmi fikir alışverişini kolaylaştıracak katma değerli bir platform olarak Güney Asya, Hindistan hinterlandında kaynak ve yardım sağlayarak girişimciliği geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanında Bilgi Teknolojileri Bakanlığı 1992 yılında yazılım ihracatına yönelik şirketlere elverişli bir ortam sağlamak amacıyla Hindistan Yazılım Teknolojisi Parklarını (STPI) kurmuştur. Parklar, Yüksek Hızlı Veri İletişimi (HSDC) ağı, %100 yabancı sermaye yatırımı özgürlüğü ve vergi teşvikleri dahil olmak üzere yüksek kaliteli altyapılar sunmaktadır. Bu kapsamda Hindistan'ın teknoparkları ile Silikon Vadisi arasında iki tür küresel bağlantı mevcuttur; Hindistan merkezli şirketlerin ABD bacakları ve ABD merkezli olanların; çoğu Hint diasporasına aittir, Hindistan ofisleri (Lu, Tez ANR: 176439). Saxenian'ın (2005) raporuna göre, Silikon Vadisi'ndeki tüm start-up'ların yüzde 15'ini Hint Diasporası kurmuştur.

Diaspora döviz akışı: Diasporanın gönderdiği dövizler makro düzeyde gelişmekte olan ülkeler için önemli bir dış finansman kaynağıdır ve doğrudan yabancı yatırım ve portföy akışları yoluyla üretilen fonların üzerinde istikrarlı bir sermaye kaynağı sağlamaktadır. Daha da önemlisi, diaspora döviz akışı doğal afet, finansal kriz, siyasi çatışma vb. gibi olayların neden olduğu ekonomik gerileme zamanlarında alıcı ülke ekonomilerinin istikrar kazanmasına da hizmet eder. Hint diasporası da dövizleri yoluyla Hindistan ekonomisine önemli katkı sağlamaktadır (Karmakar, Majumder, Ray, 2022). Dünya Bankasının 2021 verilerine göre Hindistan, 89,4 milyar dolar ile Dünya'nın birinci en fazla diaspora döviz alan ülkesidir. Bu rakam Hindistan'ın GSYİH'sının yaklaşık %3'üne eşdeğer olup diasporanın anavatanın sosyo-ekonomik manzarası üzerindeki önemli etkisini ortaya koymaktadır.

2011'den bu yana diaspora dövizleri %46 artış göstermiştir (Hoffman, Batalova, 2022).

Risk Sermayesi: Hindistan Maliye Bakanlığı'nın 1995 yılında risk sermayesini uygulamaya başlamasıyla birlikte ülkeye yönlendirilen sermaye miktarı giderek artmıştır. Bu artışta öncelikle yabancı yatırım bankalarının da aralarında bulunduğu yabancı kurumsal yatırımcıların girişi etkili olmuştur. Yerleşik olmayan Hintlilerin (NRI'ler) ana yatırımcılar olduğu yurt dışında da büyük miktarda risk sermayesi toplanmıştır. Hem Hindistan'da hem de Silikon Vadisi'nde iş yapma deneyimine sahip yeni nesil ABD-Hindistan arası yatırımcılar ortaya çıkmıştır. Örneğin, 2000 yılında teknoloji yatırımı ve risk sermayesi alanında girişimci uzmanlığa sahip üç Hintli yatırımcı, merkezi Santa Clara, Kaliforniya'da bulunan JumpStartUp Girişim Fonu'nu kurmuştur. Bu fon kurumsal yatırımcılardan (örneğin Silikon Vadisi Bankası), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki başarılı Hintli yöneticilerden ve diasporadan gelen finansmanla portföy şirketlerinin Hindistan'da tasarım, dağıtım ve destek fonksiyonlarının yanı sıra mühendislik atölyeleri kurmalarına yardımcı olmak üzere ortak yatırımcı rolünü oynamıştır (Lu, Tez ANR: 176439).

Dönmeyen Nitelikli Diasporanın Ülkeler Arası Ticaret ve Yatırıma Aracılık Etmesi: Hint diasporası, sosyal ağları aracılığıyla hem Hindistan'a hem de hedef ülkelerde ticaret ve yatırımla ilgili çok sayıda fayda sağlamıştır. Nitelikli Diaspora Hindistan'a dönmemeyi seçse bile, genellikle ABD'deki işletmeleri Hindistan'dakilerle bağlayan aracı olarak hizmet etmekte ve genellikle her iki ülke arasında ve içinde seyahat etmek için uzun süreler harcayarak ilişkilerin sürekliliğini beyin dolaşımıyla sağlamaktadırlar (Chand, 2012).

Devletin Katkıları: Hindistan'da bilişim teknolojileri endüstrisinin başarı ve gelişmesinin en önemli nedenlerinden birisi destekleyici teşvik politikalarıyla birlikte devletin endüstriye asgari düzeyde müdahil olmasıdır. Hindistan devleti sektörü düzenlemeye kalkmamakla birlikte hem teknoloji ithalatı hem de ihracatından elde edilen gelir için diasporaya özel ekonomik bölgeler, vergi teşvikleri yaratmıştır. Bu strateji endüstrinin gelişerek tersine beyin göçü veya beyin dolaşımı adına iş fırsatlarına kanal oluşturmasını sağlamıştır (Jalote, Natarajan, 2019).

4.3.4.2.4 Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri

Hindistan Devleti ülkedeki bilimsel inovasyon ve girişimciliği desteklemek üzere sadece Hint diasporası değil, Hindistan'ı dünyadaki yetenekli insanları da ülkeye çekmek üzere araştırma ve geliştirme teşvik uygulamaları yapmaktadır;

- a. Ulusal Araştırma Vakfı (NRF): NRF, Hintli araştırmacılara, kurumlara hibe ve finansman sağlayarak çeşitli disiplinlerde araştırma ve yenilikleri arttırmayı amaçlamaktadır (Joseph, 2023).
- b. Atal İnovasyon Misyonu (AIM): AIM startup, kuluçka merkezi, inovasyon buluşma noktalarını destekleyerek Hindistan'da bir inovasyon ve girişimcilik kültürü oluşturmayı hedeflemektedir (Atal Innovation Mission, 2024).
- c. Eminence Enstitüleri (IoE): IoE girişimi, küresel yetenekleri çekebilecek ve yüksek kaliteli eğitim ve araştırma fırsatları sunabilecek birinci sınıf kurumlar geliştirmeyi amaçlamaktadır (Institution Of Eminence, 2024).

4.3.4.2.5 Yüksek Öğrenim ve Beceri Geliştirme Destekleri

Hindistan Devleti yurt dışındaki Hintli gençleri ülkeye çekmek ve yurt dışına çıkarak kendisini geliştirmeyi Hintli gençlerin ülkede kalmalarını sağlamak üzere farklı yüksek öğrenim ve beceri geliştirme programlarını açmaktadır;

- a. Hindistan'da Eğitim Programı (Study in India): Bu teşvik uluslararası öğrencileri Hindistan eğitim kurumlarına, çeşitlilik içeren akademik ortamına çekmeye çalışmaktadır (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).
- b. Beceri Hindistan Misyonu (Skill India Mission): Misyon, Hintli gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve yurt dışındaki fırsatları arama ihtiyacını azaltmak için beceri geliştirme ve mesleki eğitime odaklanmaktadır (Skill India Mission, 2024).
- c. Hindistan Ulusal Teknoloji Geliştirmeli Öğrenme Projesi (NPTEL): Milli Eğitim Bakanlığı tarafından finanse edilen proje ve Hindistan Bilim Enstitüsü ile ortak girişimdir. Online ve video eğitimler temel bilim disiplinlerinin yanı sıra makine, inşaat, bilgisayar bilimi, elektrik ve elektronik ve iletişim mühendisliği alanlarında 239 ders materyali içermektedir (Rasiah, Lin, 2015).

4.3.4.2.6 Startup ve Girişimcilik Destekleri

Hindistan Devleti özellikle bilgi teknolojileri konusunda eğitim almakta ve çalışmakta olan Hint vatandaşları ve diasporası için Hindistan'da pek çok başlangıç şirket ve girişimcilik programları ile destekler vermektedir. Örnek olarak;

- a. Startup Hindistan: Bu çalışmasıyla, Hindistan'daki girişimlerin büyümesini Hint vatandaşı olan veya olmayanlara mali destek, vergi muafiyeti, mentorluk ve çeşitli farklı kaynaklar sağlayarak özellikle bilgi teknolojileri, mühendislik ve sağlık alanlarında teşvik etmektedir (Startup India, 2024).
- b. GoKarnataka: Hindistan devleti destekli startup programıdır (Startup Karnataka, 2024).
- c. Make in India: Hindistan'ı küresel bir üretim merkezine dönüştürmek, yatırımı, yenilikçiliği ve beceri gelişimini teşvik etmek için tasarlanmış ulusal bir programdır (Made in India, 2024).
- d. DST NIDHI Start Up Destek Programı: Veri tabanlı ve teknoloji odaklı fikirleri ve yenilikleri başarılı girişimlere dönüştürmeyi amaçlayan programdır (DST NIDHI, 2024).

4.3.4.2.7 İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları

Hindistan Devleti yurt dışında bulunan Hintli bilim insanlarının Hindistan ile birlikte araştırma yapmalarına sağlamak üzere kurguladığı farklı değişim programları vasıtasıyla işbirliği ortamı oluşturmaktadır;

- a. Küresel Akademik Ağ Girişimi (GIAN): GIAN, yüksek kaliteli uluslararası öğretim üyelerinin Hindistan yüksek öğretim kurumlarına katılımını kolaylaştırarak işbirlikçi araştırmaları ve akademik değişimleri teşvik etmektedir (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).
- b. VAJRA (Gelişmiş Ortak Araştırma Ziyareti) Fakülte Programı: Bu program, yurtdışındaki bilim adamlarını ve akademisyenleri Hindistan'daki araştırma ve geliştirme faaliyetlerine katılmaya davet etmektedir (Vajra, 2024).
- c. ENCORE (Bilimsel Fakülte Kaynaklarının Geliştirilmesi) Programı: Bu program ülke çapındaki eğitim kurumlarında, Diaspora'dan da gelebilecek akademik uzmanlık ve bilgiyle Hindistan'daki yüksek öğrenimin kalitesini artırmayı hedeflemektedir (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).

4.3.4.2.8 Sağlık ve Medikal Araştırmalar

Hindistan Devleti sağlık ve medikal araştırmalar için sağladığı desteklerle Hint bilim diasporası ile işbirlikleri gerçekleştirmekte, girişimlere hibe sağlamaktadır;

- a. Biyoteknoloji Bölümü (DBT): DBT, biyoteknoloji ve ilgili alanlardaki araştırmaları destekleyerek, burs vererek sağlık hizmetlerinde yenilik ve gelişmeyi teşvik etmektedir (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018), (Gewin, 2023).
- b. Hindistan Tıbbi Araştırma Konseyi (ICMR): ICMR, Hindistan'daki halk sağlığını ve tıbbi uygulamaları iyileştirmek için biyomedikal araştırmalara odaklanmaktadır (Indian Council of Medical Research, 2024).
- c. Biyoteknoloji Endüstrisi Araştırma Yardım Konseyi Programları (BIRAC): Biyoteknoloji alanında inovasyon ve startup desteği veren konseyin iki programı diaspora için ön plana çıkmaktadır. Biyoteknoloji Ateşleme Hibesi (BIG) ile Hint diasporasına açık Hindistan'da biyoteknoloji girişimleri başlatmak isteyen programdır. Grand Challenges India programına ise sağlık, tarım ve sanitasyonda yenilikçi çözümlere sahip diaspora üyeleri başvurabilmektedir.

4.3.4.2.9 Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar

Hindistan Devleti ülke sanayisinin gelişimi için endüstrinin araştırma geliştirme çalışmalarına katılmak isteyen Hint diasporasını eğitmekte, diasporayı endüstriyel inovasyon projelerine ortak etmekte ve girişimlerine destek vermektedir.

- a. Bilimsel ve Endüstriyel Araştırma Konseyi (CSIR): CSIR, ulusal öncelikleri ele almak ve teknolojik ilerlemeyi teşvik etmek için en ileri bilimsel araştırmaları ve endüstriyel Ar-Ge'yi üstlenmekte ve yurtdışında bulunan akademik ve profesyonel uzman kadroları bu çalışmalarda yer almaya davet etmektedir. Örneğin bu kapsamda CSIR ve DBT, 2008 yılında Hint kökenli Üstün Bilim İnsanı/Bilim Adamları-Teknologlar için yenilikçi burs programı açmıştır (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).
- b. Global İnovasyon ve Teknoloji İşbirliği (GITA): Reel sektörde sanayi alanında diaspora girişimcilerine ve şirketlerine açık olan program diasporayı Hindistan'ın endüstriyel Ar-Ge ve inovasyon projelerine ortak etmektedir (Global Innovation and Technology Alliance, 2024).

4.3.5 Hindistan'da Beyin Göçü Üzerine Çalışan Kamu Otoriteleri

Hindistan'da beyin göçüne yönelik politika ve uygulamalarını tanımlamak, yürütmek ve hesap vermekten sorumlu konu üzerine uzmanlaşmış bir bakanlık bulunmamakla birlikte, 2016 yılında kapatılan Denizaşırı İlişkiler Bakanlığı'nın yetki ve sorumlulukları Dışişleri Bakanlığı'na devredilmiştir. Bu tarihten sonra nitelikli Hint diasporasına yönelik geliştirilen politika ve uygulamaların farklı bakanlıkların otoritesi altında icraate dönüştürüldüğü görülmektedir.

- Dışişleri Bakanlığı - Yurt Dışı İlişkiler Başkanlığı – Denizaşırı Hintlilerle İlişkiler Bakanlığı 2016'da kapatılarak yetki ve sorumlulukları Dışişleri Bakanlığına bağlı Yurt Dışı İlişkiler Başkanlığı'na devredilmiştir. Pravasi Bharatiya Divas - PBD, KIP, SPDC, OYIC gibi programlardan sorumludur.
- İçişleri Bakanlığı: Hindistan diasporası üyelerine Hindistan'a vizesiz seyahat ve çeşitli ekonomik, finansal ve eğitim alanlarında Yerleşik Olmayan Hintlilerle (NRI'ler) eşitlik dahil olmak üzere çeşitli avantajlar sağlayan Hindistan Denizaşırı Vatandaşı (OCI) kartlarının verilmesinden sorumludur.
- Ticaret ve Endüstri Bakanlığı: Çeşitli uygulama ve destekleri aracılığıyla Hint diasporasından gelen yatırımları teşvik etmektedir. Sanayi ve İç Ticareti Destekleme Dairesi (DPIIT), Hindistan'daki diaspora yatırımlarını teşvik etmekte ve NRI'ler ve PIO'lar için iş yapma kolaylığı sağlamaktadır.
- Maliye Bakanlığı: Hindistan'daki kalkınma projeleri için Hint diasporasının zenginliğinden yararlanmak amacıyla diaspora tahvilleri gibi mali araçları kullanıma almaktadır.
- Milli Eğitim Bakanlığı: ENCORE ve Küresel Akademik Ağ Girişimi (GIAN) gibi girişimler aracılığıyla öğretim üyesi değişim programları ve denizaşırı Hintli akademisyenlerle işbirlikleri gibi Hint diasporasını ilgilendiren çeşitli eğitim programları ve girişimleri uygulamaktadır.
- Bilim ve Teknoloji Bakanlığı: VAJRA (Gelişmiş Ortak Araştırmayı Ziyaret Etme) Fakülte Programı gibi programlar aracılığıyla, Hindistan bilimsel diasporasını Hindistan'daki ortak araştırmalara dahil etmektedir. Bu girişim, Hindistan Ar-Ge ekosisteminin geliştirilmesi için denizaşırı bilim adamlarının uzmanlığından

yararlanmaya destek olmaktadır. Biyoteknoloji Bölümü (DBT) de Bilim ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı faaliyetlerini yürütmektedir.

- Sağlık ve Aile Refahı Bakanlığı: Bakanlık, sağlıkla ilgili girişimlerin, araştırmaların ve altyapının planlanması ve uygulanması da dahil olmak üzere Hindistan'daki sağlık politikasından sorumludur. ICMR, Sağlık ve Aile Refahı Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir.

4.4 Hindistan'da Beyin Dolaşımı ve Tersine Beyin Göçünde Son Durum

Hindistan'ın son yirmi yıl içinde özellikle Batı ülkelerinde yaşamakta olan niteliği yüksek, iyi eğitilmiş Hint diasporasına yönelik geliştirdiği çok yönlü programlar, uygulamalar ve teşviklerle beyin göçünü beyin dolaşımına özellikle bilişim teknolojileri sektöründe dönüştürdüğü görülmektedir.

Hindistan'ın yazılım endüstrisine 225 Hintli yazılım firması arasında gerçekleştirilen anket, beyin dolaşımına dair güçlü kanıtlar ortaya koymuştur. Yazılım şirketlerinde görev almakta olan üst düzey çalışanların %30-40'ının gelişmiş bir ülkede ilgili iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç beyin dolaşımına güzel bir örnek teşkil etmektedir (Docquier, Rapoport, 2004).

1990'ların sonuna gelindiğinde ABD'de Silikon Vadisinde çalışmakta olan mühendislerin %28'ini Hint kökenliler oluşturmaktadır. Bu mühendislerden Vinod Khosla (Sun Microsystems), Kumar Malavalli (Brocade), Suhas Patil (Cirrus Logic) ve Sabeer Bhatia (Hotmail) gibi Hintliler dönemin ikonik şirketlerini kurmuşlardır (Shin, Moon, 2018).

1970'lerde Hindistan Devleti geleceği gören çok isabetli stratejik hamlesi, Bangalore'u gelişen Bilgi Teknolojisi sektörü için bir merkez olarak aktive etmiş olmasıdır. Bangalore Uluslararası Teknoloji Parkı (ITPB) sadece yerel değil, global iş ortaklarına da son teknolojiye sahip altyapı, yüksek hızlı internet erişimi, güvenilir güç kaynağı ve kolaylaştırılmış düzenlemeler sunmuştur. Bunun sonucu 1980'lerde Texas Instruments ve IBM gibi Dünya devleri Vadi'de araştırma ve geliştirme merkezleri açmışlardır. Bu gelişmeler Bangalore'u bir bilişim teknolojileri merkezi haline dönüştürmüştür (Bansal, 2024). 1990'lar boyunca ABD'deki Hintliler çeşitli bilişim teknolojileri araştırma ve geliştirme laboratuvarlarında çalışmak, kurmak, ABD

yatırımlarını yönetmek, yapılan sözleşmelere uygunluğu denetlemek, Hintli profesyonelleri eğitmek üzere ülkelerine geri dönmüşlerdir (Shin, Moon, 2018).

ABD'deki yetenekli Hint diasporası, bilişim teknolojileri konusunda gerek diaspora içi gerekse Hindistan ile yetenek bağlantılarının kurulması adına İndus Girişimcisi (TiE), Silikon Vadisi Hint Uzmanları Derneği, Ulusal Yazılım ve Hizmet Şirketleri Birliği (NASSCOM) ve Amerika-Hindistan Vakfı (AIF) gibi ağların kurulmasında etkili olmuşlardır. Başlangıçta Silikon Vadisi'nde gelecek vaat eden genç bilişim teknolojileri profesyonellerine mentorluk yapmak üzere tasarlanan TiE, kısa sürede önemli etki yaratan Hintli profesyonellerden oluşan dünya çapında bir ağ haline gelmiştir. Saxenian'ın 2001 yılında Silikon Vadisi'ndeki 2.273 Hintli göçmen profesyonel yaptığı anket sonuçlarına göre katılımcıların %80'i Hindistan ile Amerika'daki iş fırsatları hakkında bilgi alışverişinde bulunurken, % 67'si ana vatana danışmanlık yaptığını veya iş sözleşmelerinin düzenlenmesine yardımcı olduğunu, %18'i kendi paralarını Hindistan'daki start-up'lara veya girişim fonlarına yatırdığını belirtmiştir (Shin, Moon, 2018).

Görsel 4.2 Hindistan Bilişim Teknolojileri Endüstrisi Global Etkisi



Kaynak (Jalote, P., Natarajan, P, 2019)

Jalote, P., Natarajan (2019) tarafından paylaşılan Hindistan'ın bilişim teknolojileri endüstrisinin global etkileri verileri özellikle nitelikli yerel ve Hintli diaspora işgücünü anlamak adına önemlidir. Hindistan'da 40,000'in üstünde iş yaratılması, dünyanın önde gelen IT şirketlerinde Hint kökenli üst düzey yöneticilerin %30 gibi çok yüksek bir oranda olması, Silikon Vadisi'nde kurulan start upların %25'inin Hint diasporası tarafından kurulması, 1000'den fazla global şirketin Hindistan'da Ar-ge merkezi olması bütünüyle Hintli diasporanın içinde yer aldığını, birçok iş birliğinin ve geliştirmelerin onların katkılarıyla olduğunu göstermektedir (Görsel 4,2).

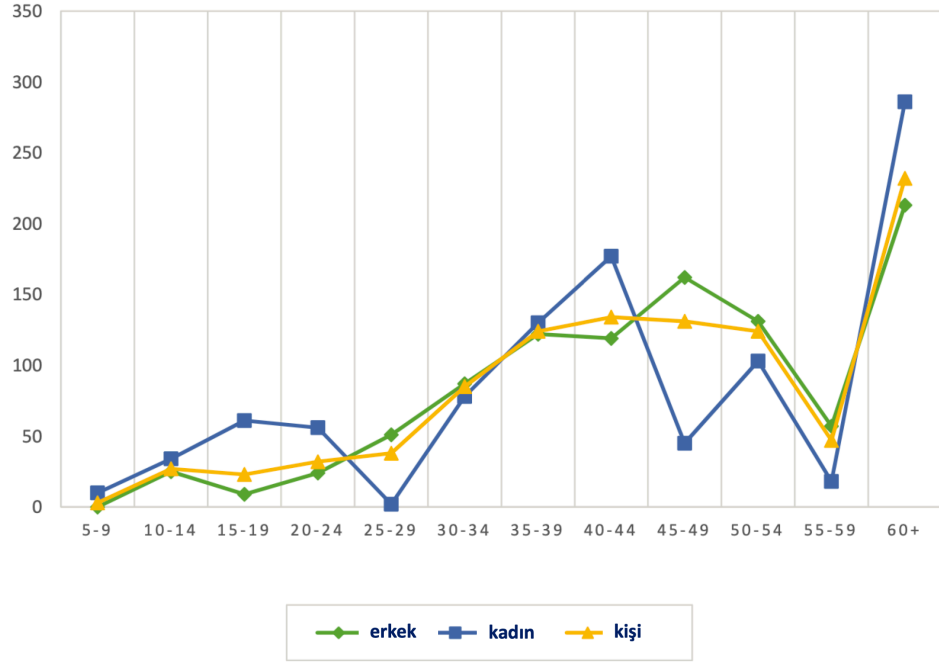
NASSCOM raporuna (2023) göre, yalnızca 2022'de 10,8 milyar dolarlık fonlama ile Bangalore 10.000'den fazla teknoloji girişimine ev sahipliği yapmaktadır. McKinsey Global Institute (2020) tarafından yapılan bir araştırma, Bangalore'un 2025 yılına kadar Hindistan'ın GSYİH'sına 1 trilyon dolar daha katma potansiyelinde olduğunu tahmin edilmektedir (Bansal, 2024).

Hindistan'ın bilişim teknolojileri sektöründe halen yaşamakta olduğu bu süreçten hareketle, küreselleşmenin gelişmekte olan ülkeler üzerindeki en büyük olumsuz etkilerinden biri olan beyin göçünün, yine küreselleşme çerçevesinde geliştirilecek iletişim ağları, girişimcilik destekleri, teşvikleri ve iş birlikleri sayesinde tersine çevrilebileceği hatta sadece Hint kökenlileri değil, farklı milletlerden yetenekli beyinleri de kendisine çekebileceği görülmektedir.

Hindistan'ın geri dönenleri işe alma program ve uygulama geliştirme çabası yetenekleri Hindistan'a çekmenin artan öneminin farkında olduğunu göstermektedir. Ancak Hindistan'ın bilişim teknolojileri, bilim insanları, tıbbi personel hariç farklı mesleklerden geri dönenlerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kapsamlı planları bulunmamaktadır. Örneğin ülkeye dönüş sürecini kolaylaştırmak için Özel Yetenek Vizesi türünde bir vize uygulaması bulunmamaktadır. Diasporadaki yüksek nitelikli Hintlileri daha etkili bir şekilde işe almak için Hint kurumlarının yurtdışındaki yeteneklere ulaşma konusunda daha iddialı bir strateji benimsemeleri ve devlet-özel sektör iş birliği ile daha bütünleşik bir yaklaşım ile diaspora bilgi ağlarının daha etkin kullanımını sağlayarak beyin dolaşımını kolaylaştırmaları gerekmektedir (Li, Bakshi, Tan, Huang, 2018).

Dhar ve Bhagat (2021) göçmenlerin yurtdışından geri dönüşü üzerine Hindistan Devleti'nin elinde bulunan son kapsamlı veriyi makalelerinde paylaşmıştır. İstatistik ve Program Uygulama Bakanlığı öncülüğünde Temmuz 2007 ile Haziran 2008 arasında gerçekleştirilen İstihdam, İşsizlik ve Göç Ayrıntılarına İlişkin Ulusal Örneklem Araştırmasında 1.25.578 hane (kırsal kesimde 79.091, kentsel kesimde 46.487) ve 5.72.254 kişilik (kırsal kesimde 3.74.294, kentsel kesimde 1.97.960) örnekleme ulaşılmıştır.

Grafik 4.5 Yurt Dışından Geri Dönen Hintli Göçmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (1000 kişi başına),



Kaynak: Hindistan Ulusal Örneklem Araştırmasının birim düzeyindeki verileri, 2007–08

Araştırma verileri çerçevesinde yurtdışından dönen Hintliler büyük oranda 60+ yaş grubudur ve geri dönenlerin ortalama yaşı 45'dir. Diğer bir sonuç yurtdışından dönen Hintlilerin zenginlik durumu hakkındadır.

Tablo 4.2 Yurt ışından Geri Döner Hintli Göçmenlerin Zenginlik Durumuna Göre Dağılımı (1000 kişi başına),

	Yurtdışı		
	Erkek	Kadın	Kişi
En Fakir	56	67	59
Fakir	100	142	111
Orta	61	177	91
Zengin	223	154	205
En Zengin	560	460	534
Bütün Gruplar	1000	1000	1000

Kaynak: Ulusal Örneklem Araştırmasının birim düzeyindeki verileri, 2007–08

Yurtdışından döner erkek ve kadın göçmenler zenginlik bakımından benzer özellikler sergilemektedir; erkeklerin için yüzde 79’u ve kadınların da yüzde 61’i En Zengin ve Zengin grupta yer almaktadır.

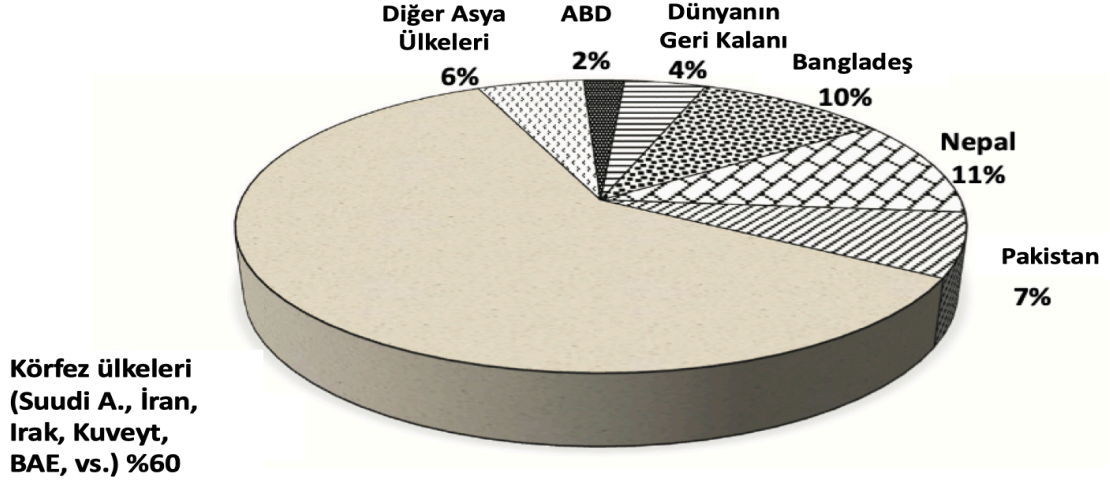
Tablo 4.3 Yurt Dışından Geri Döner Hintli Göçmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Kişilerin Kategorileri	Genel Eğitim Seviyesi						
	Okuma Yazma Yok	Okuma Yazma Var	İlk / Orta	Lise	Diploma / Sertifika	Üniversite ve Üstü	Hepsi
Yurtdışı							
Erkek	82	109	373	253	85	98	1000
Kadın	579	4	155	162	30	70	1000
Toplam	213	81	316	229	70	91	1000

Kaynak: Ulusal Örneklem Araştırmasının birim düzeyindeki verileri, 2007–08

Yurtdışından döner göçmenlerde yüksek nitelikte ve iyi eğitimli olan erkekler sadece %9, kadınlar ise %7’dir. Bu yüzdeleri destekleyecek şekilde gelişmiş ülkelerden Hindistan’a dönerlerin de yüzdesi düşüktür. Örneğin ABD’den geri dönerler sadece %2’dir. Yurtdışından geri dönerlerin %60’ı ağırlıklı orta nitelikli ve niteliksiz Hintlilerin tercih ettiği Ortadoğu ve Körfez ülkelerindedir.

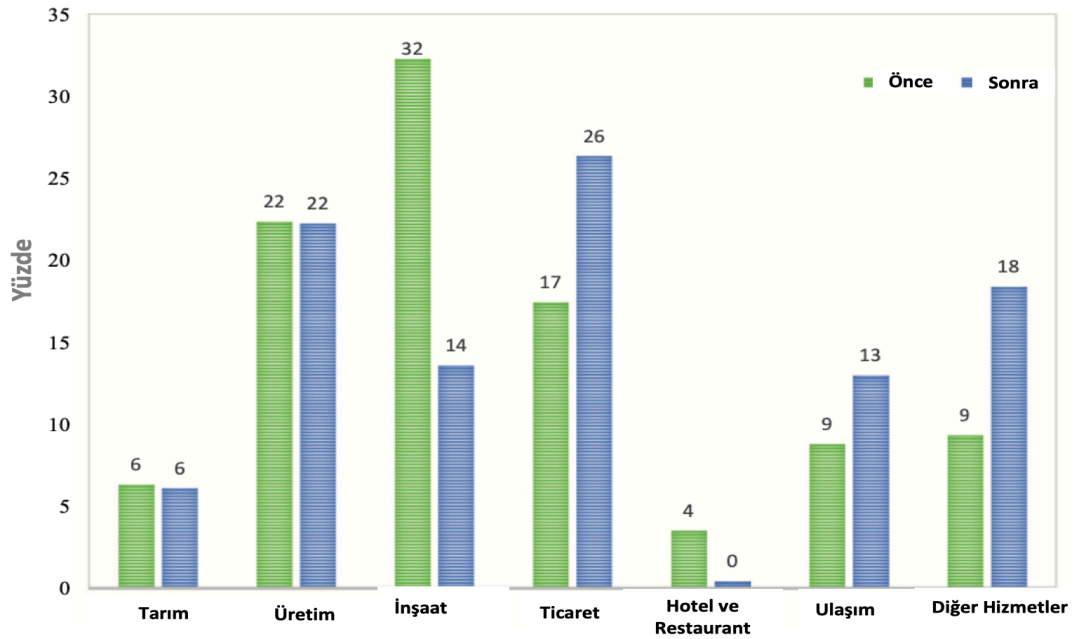
Grafik 4.6 Hindistan'a Yurt Dışından Dönen Hintli Göçmenler



Kaynak: Ulusal Örneklem Araştırmasının birim düzeyindeki verileri, 2007-08

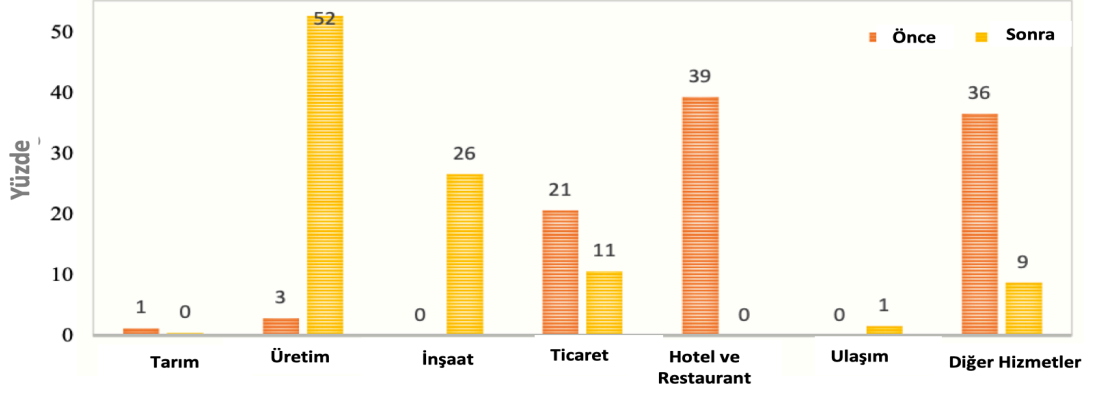
Yurtdışından geri dönen göçmenlere dair bir diğer önemli analiz, bu kişilerin maaşlı bir işte çalışmaktan ziyade büyük ölçüde serbest veya girişimci olarak iş hayatında konumlanmayı tercih ediyor olmalarıdır.

Grafik 4.7 Hindistan'a Yurt Dışından Dönen Hintli Erkek Göçmenlerin Sektör Dağılımı



Kaynak: Ulusal Örneklem Araştırmasının birim düzeyindeki verileri, 2007-08

Grafik 4.8 Hindistan'a Yurt Dışından Dönen Hintli Kadın Göçmenlerin Sektör Dağılımı



Kaynak: Ulusal Örneklem Araştırmasının birim düzeyindeki verileri, 2007-08

Yurtdışından geri dönen erkekler için inşaat sektörüyle ilgili faaliyetlere katılım %32'den %14'e düşmüştür. Bu düşüşün zıttı olacak şekilde de ticaret, ulaşım ve diğer hizmetlere kayır dikkat çekicidir. Kadın göçmenler de ise geri dönüşle birlikte üretim ve inşaat sektörlerine büyük oranda artan bir katılım görülmektedir. Erkeklerden yine farklı olarak kadınların ticaret ve diğer hizmetler gibi sektörler katılımında önemli bir düşüş görülmektedir. Araştırmada çıkan bir diğer önemli sonuç eğitim seviyesi arttıkça yurtdışından ülkeye geri dönüş ihtimalinin de artmakta olduğudur.

Dhar ve Bhagat (2021) Hint diasporasının kendi ülkelerine dönmelerinin ardındaki karar verme dinamiklerini anlamak için sınırlı sayıda araştırma olduğunu, eve dönen göçmenler hakkında, geri dönüş nedenleri, kesin coğrafi varış noktaları, gelir ve istihdam özellikleri, yeni sosyal statüleri, hareketlilikleri veya istekleri, tatmin düzeyleri ve yeniden entegrasyon düzeyleri hakkında kronik bir bilgi eksikliği bulunduğunu belirtmişlerdir. Diğer taraftan göçmenlerin ülkelerine geri dönüş için hazırlık düzeyi ve kaynaklarını harekete geçirme yeteneğinin başarılı bir geri dönüş olasılığı da arttığını vurgulamışlardır. Nitelikli göçmenlerin geri dönüşte bilgiye erişiminin uyum hızını düzenlediği, yanlış beklentilerin aşılması için geri dönme ihtimali olan nitelikli kişilere ülkelerindeki durum ve fırsatlar hakkında doğru bilgi verilmesi gerekliliği hatırlatılmıştır. Sistemli temaslar ve değişimler, düzenli ziyaretler

ve para transferleri, havale gönderimlerindeki kolaylıkların anavatana yeniden entegrasyonu kolaylaştırdığının altı çizilmiştir.

Siddigui ve Tejada (2014), 2011 ve 2012 yıllarında yapılan iki anketten edinilen verilerin analizi üzerinden yapılandırılan “Göç, Bilimsel Diaspora ve Kalkınma: Nitelikli Hintlilerin Geri Dönüşünün Hindistan’ın Gelişimine Etkileri” araştırma projesinde paylaştıkları değerlendirmeleri dikkate değerdir. Araştırma ilk bölümü olan Fransa, Almanya, Hollanda ve İsviçre’de ikamet eden bilişim teknolojileri, finans ve yönetim, biyo teknoloji ve ilaç endüstrileri veya akademi ve araştırma konularından uzmanlaşmış Hintli profesyonelleri veya öğrencileri analiz kapsamına almıştır. Araştırma projesinin bu bölümünün sonuçlarına göre;

- Avrupa’da yürütülen diaspora araştırmasına katılan 778 nitelikli Hintlinin yaklaşık yüzde 62’si, mevcut faaliyetlerinin Hindistan’ın kalkınması üzerinde gerçek bir etkiye sahip olabileceğini belirtmiştir.
- Anavatanla mesleki bağlantıları olan bir kişinin ülkesinin kalkınmasına ilgi gösterme olasılığı, bu bağlantıları olmayan bir kişiye göre yaklaşık 3 kat daha fazladır.
- Doktora akademisyenleri de dahil olmak üzere yurtdışındaki Hintli öğrencilerin Hindistan’ın kalkınmasına ilgi duyma olasılıkları, ücretli çalışan veya işsiz olanlara göre yüzde 67 daha fazladır.
- Anavatanı düzenli olarak ziyaret eden vasıflı Hintli göçmenlerin ve hedef ülkelerde daha kısa süre kalanların Hindistan’ın kalkınmasına ilgi duyma olasılıkları, Hindistan’ı düzenli olarak ziyaret etmeyenlere göre 3,5 kat daha fazladır.
- Azınlık dinine mensup bir kişinin Hindistan’ın kalkınmasına olan ilgisini belirtme olasılığı, Hindu dinine inanan bir kişiye göre % 78daha fazladır.

Projenin ilk bölümünün genel değerlendirmesi olarak nitelikli Hintlilerin öğrenci olmasının, anavatan ile düzenli iletişim halinde ve ziyaretlerde bulunmalarının ve dezavantajlı bir kimlikten geliyor olmalarının Hindistan’ın kalkınmasına olan ilgilerini arttırdığı görülmektedir.

Araştırma projesinin ikinci bölümünde ise anavatana dönmüş olan 527 nitelikli Hintlinin verileri analiz edilmiştir. İkinci bölümün sonuçlarına göre;

- Hindistan'ın farklı bölgelerinden ankete katılan geri dönüş yapmış nitelikli Hintlilerin yaklaşık yüzde 74'ü anavatanın kalkınma sürecine katılmayı düşündüklerini söylemişlerdir.
- Dini, kültürel, sportif veya siyasi kuruluşlara üye olan bireylerin Hindistan'ın kalkınma sürecine katılma olasılığının bu tür kuruluşlara üye olmayanlara göre 2,5 kat daha fazla olduğunu gözlemlenmiştir.
- Araştırma, akademik veya hayırsever kuruluşlarında çalışan vasıflı Hintlilerin Hindistan'ın kalkınma sürecine katılma olasılığı, özel kurumsal sektörde çalışanlara göre 2,2 kat daha fazladır.
- Kadınlar, dini azınlıklar, dalitler, yerel dilde eğitim alanlar ve kırsal kesimden gelen dezavantajlı kimlikler olarak kategorize edilen grubun Hindistan'ın kalkınmasında yer almayı düşünme ihtimalinin yüzde 73 daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Doktora yeterliliğine sahip bir kişinin Hindistan'ın kalkınması için çalışma olasılığı diğerlerine göre yüzde 90 daha fazladır.
- 527 geri dönen kişiden yalnızca yüzde 18'i, Hindistan'a döndüklerinde sosyal konularında çok olumlu bir değişiklik yaşadıklarını bildirmiştir. Yüksek lisans seviyesinde eğitimlilerin sadece üniversite mezunu olanlara göre 11 kat daha fazla sosyal anlamda anavatanlarında değişiklik yaşadıklarını belirtmişlerdir.
- Akademik, araştırma veya hayır kurumlarında çalışan kişilerin, özel kurumsal sektörde çalışanlara göre çok olumlu bir değişim yaşama olasılıklarının yüzde 48 daha azdır.
- 527 katılımcının yaklaşık yüzde 47'si çevrelerindeki insanlar üzerinde çok fazla etkiye sahip olduklarını bildirmişlerdir.
- Yüksek lisans veya daha yüksek yeterliliklerin etraflarındaki insanlar üzerinde daha fazla etki yaratma olasılığı, temel üniversite yeterliliğine sahip olanlara göre 2,4 kat daha fazla olduğu görülmüştür.
- Bir kuruluşa üye olan bir kişinin, etrafındaki insanlar üzerinde çok fazla etkisi olduğunu hissetme olasılığı, herhangi bir kuruluşa üye olmayan bir bireye göre 2,4 kat daha fazladır.
- Kadınların etraflarındaki insanlar üzerinde daha fazla etkiye sahip olma olasılığı yüzde 77 daha fazla gerçekleşmektedir.

- Dini azınlık grup üyelerinin etraflarındakiler üzerinde çok fazla etkiye sahip olduklarını hissetme olasılıkları yüzde 51'den az olduğu belirlenmiştir.

Bu anket verileri sonrasında Siddigui ve Tejada (2014) üç öneri getirmiştir. İlk önerileri dezavantajlı kimliklere sahip geri dönen nitelikli Hintliler üzerine olmuştur. Onların kalkınmaya katkıda bulunma eğilimlerinin yüksekliği göz önünde bulundurularak geri döndüklerinde sosyal ve mesleki faaliyetlere katılımlarının kolaylaştırılması ve becerilerinin topluma aktarmalarının sağlanması Hindistan'da sosyoekonomik eşitliğin desteklenmesine yardımcı olacağı öngörülmüştür.

İkinci önerileri Hintli göçmenlerin gittikleri ülkelerde onlara sunulan fırsat eşitliğinin anavatanları ile uyumlanacak şekilde tekrar yönlendirilmeleri üzerinedir. Örneğin dezavantajlı topluluklardan gelen nitelikli Hintlilerin, ev sahibi ülkedeki deneyimleri sonrasında kendi ülkelerinde hayati bir sosyal ve ekonomik değişim kaynağı haline gelebilmektedirler. Bu bireylerin katkıları, çabaları toplumun en muhtaç kesimine yönelik olduğundan daha eşitleyici sonuçlar doğuracaktır.

Üçüncü öneri ise Hindistan'ın merkezi ve eyalet hükümetlerinin politik yaklaşımının nitelikli diasporanın kaynaklarından yararlanabilecek profesyonel ve hayırsever iletişim kanallarını destekleyecek şekilde yapılandırılması gerekliliği üzerinedir. Hint diaspora üyelerinin Hindistan'ın kalkınmasına yönelik ilgileri Hindistan'ın kalkınma ihtiyaçları hakkında ne kadar gerçekçi ve iyi bilgiye sahip olduklarına bağlıdır.

Sabharwal ve Varma (2017)'nin saha araştırması ise ABD'den Hindistan'a dönen diaspora üzerinedir ve öncelikli olarak ne ABD'nin ne de Hindistan Devleti'nin anavatanına geri dönenler üzerine 'neden gittiği' veya 'neden döndüğü' üzerine hiçbir veriye sahip olmadıkları makalelerinde belirtilmiştir. İkilinin, 83 katılımcı ile 2 saat süren derinlemesine yapılan mülakatları sonrasında geri dönenlerin %75'inin kamu, %25'inin özel sektörde çalışmayı tercih ettiği, geri dönenlerin %44,2'sinin 40 yaş altı, %30'unun 41-49 yaş, %20'sinin 50-59 yaş, %6,5'unun 60 yaş ve üstü olduğu tespit edilmiştir. Geri dönenlerin %32'si profesör, %22'si yardımcı (associate) profesör, %46'sı asistan (assistant) profesördür. %55'i ABD'de çeşitli mühendislik bölümlerinde (uzay, inşaat, bilgisayar, elektrik, çevre, makine) çalışmak olup, geri kalanlar ise biyoloji, kimya ve fizik departmanlarında görev almışlardır. Geri dönemlerin %82'si ABD'de geçici vizelerle yaşamış olup, ortalama ABD'de yaşama

süreleri 9,5 yıldır ve son 5 yıldır da Hindistan'da yaşamaktadırlar. Katılımcıların %90'ı ABD'ye doktora veya yüksek lisans eğitim almak üzere gitmiştir.

Tablo 4.4 ABD'den Hindistan'a Dönüş Nedenleri

Nedenler	Toplam Cevaplar, % (n)	Birincil Cevaplar, % (n)
Hindistan'da daha iyi kariyer fırsatları	44 (64)	46 (39)
Göç problemleri	26 (38)	23 (19)
Hint kültürel kimliği	14 (21)	14 (11)
Ailenin tekrar birleşmesi	10 (15)	11 (9)
Hint vatanseverliği	6 (9)	6 (5)
Toplam	100 (147)	100 (83)

Not: Toplam yanıtlar sütunu, geri dönenlerin Hindistan'a dönmek için gösterdikleri birçok nedeni içermektedir. Birincil yanıt sütunu, geri dönenlerin Hindistan'a dönmek için gösterdikleri ana nedeni içermektedir.

Kaynak: Sabharwal ve Varma, 2017

Öncelikli olarak araştırmaya katılanların %44'ü Hindistan'ın 1990'lardan itibaren liberalleşen ve yabancı yatırımlara açılan ekonomik ikliminin kendilerine ABD'deki akademik ortamdan çok daha iyi kariyer fırsatları sunduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %33'ü ABD'deki üniversitelerdeki bütçe kesintileri nedeniyle Ar-Ge çalışmaları yapabilmek için dış fon bulmaya mecbur kalınmasının zorluğunu belirtmişlerdir. Ayrıca geri dönenler yapacakları akademik çalışmalarda daha esnek olabildiklerini belirtmişlerdir. %17 oranındaki geri dönen iş güvencesinin Hindistan'da daha iyi olduğunu belirtmiştir. %9'u ise Hindistan'a dönüşlerini ekonomik nedenlere bağlamıştır. Hindistan'da daha az maaş alıyor olsalar bile anavatanda ABD'ye göre hayatın daha ucuz olduğunu belirtmişlerdir.

İkinci neden olarak geri dönenlerin %26'sı Hintli diasporanın ABD'nin göç prosesinde kendilerini ikinci sınıf vatandaş gibi hissettiklerini, eşlerinin vize prosedürü gereği ABD'de çalışamadıklarını ve başka aile bireylerinin ABD'ye getiremediklerini belirtmişlerdir. Bir mühendis olarak çalışmak için geçici H-1B vizesi iyi bir vize olarak tanımlanmamaktadır. Geçici vize 3-5 yıl veya daha fazla süre sonrasında sponsor enstitü tarafından kalıcıya çevrilebilmektedir.

Üçüncü geri dönüş nedeni, %14 oranında katılımcı Hindistan'ın kültürel ve sosyal kimliğine geri dönmek istediklerini belirtmişlerdir. Hindistan kültürü, hayat tarzı, ülkelerinin kendilerinin gerçek kimliğini yansıtması, çocuklarını bu ortam ve miras ile yetiştirmek arzusu vurgulanmıştır.

Dördüncü dönüş nedeni olarak ailelerine yönelik sorumlulukları yerine getirebilmeyi belirtilmiştir. %10 oranındaki diaspora Hintlisi kendilerinden önce ailelerini düşünmüş ve anavatana yaşanan aile fertlerinin bakımını üstlenmek üzere geri dönmüşlerdir.

Son geri dönüş nedeni ise Hint vatanseverliğidir. %6 oranında geri dönen Hintli kendilerini yetiştiren ülkelere bir nevi borçlarını ödemek üzere döndüklerini söylemişlerdir.

Saha araştırmasında ABD'ye dönmek üzerine yöneltilen soruya yanıt olarak katılımcıların %79'u Hindistan'daki işlerinden memnun olduklarını ve dönmeyi düşünmediklerini söylemişlerdir. Sadece %21 eğer daha iyi bir fırsat çıkarsa ABD'ye tekrar gidebileceklerini belirtmişlerdir. Sadece %6 oranında geri dönen Hintli Hindistan'daki hayatlarından memnun olmadıklarını vurgulamışlardır.

5. TÜRKİYE VE BEYİN GÖÇÜ

Anadolu Ajansı'nın (2024) haberine göre Uluslararası Demokratlar Birliğinin (UID) Kapasite Geliştirme ve Eğitim Çalıştay'ında konuşan Dışişleri Bakan Yardımcısı Yasin Ekrem Serim yurtdışında 7,5 milyon Türk vatandaşının yaşamakta olduğunu belirtmiştir. Batı Avrupa 6,5 milyon ile en fazla Türk vatandaşına ev sahipliği yapmaktadır. Türkiye'ye kesin dönüş yapmış 3 milyon Türk vatandaşı ile birlikte toplam 10.5 milyonluk bir kitleyi ilgilendiren bir göç olgusu ortaya çıkmıştır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2024).

Görsel 5.1 Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşları



Kaynak: Anadolu Ajansı, Mayıs 2024

Yurt dışında yaşayan Türklerin toplumsal ve ekonomik olarak konumlarının iyileştiği ve üçüncü nesle ulaştıkları dönem olan 2000'lerin başı itibariyle Türk göçmenler söylemi de yerini yavaş yavaş Türk Diasporasına bırakmıştır (Hoppyar, Topal, Tauscher, 2022). Diaspora, bir ulusun veya inanç mensuplarının ana yurdundan ayrılmış koludur ve 21. yüzyılın yeni toplumsal biçimlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Küresel iş fırsatları, emek göçleri, eğitim imkanları, yurtdışı seyahatler ve hatta internet ile artan insan etkileşimi modern diasporalara taban oluşturmaktadır. Göçmenler mesken ülkeye asimile değil, entegre olmaya çalışmaktadır (Ulusoy, 2017). Modern diasporanın ana kaynağı olan beyin göçü Kaya (2009)'ya göre iyi eğitim görmüş, kalifiye, nitelikli, seçkin, profesyonel, uzman ve üstün yetenekli işgücünün yetiştiği az gelişmiş / gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye en verimli olduğu dönemde istekli olarak çalışmak/araştırma yapmak için yer değiştirmesi/akmasıdır.

5.1 20. Yüzyılda Türkiye'nin Beyin Göçü Tarihi ve Politikaları

Türkiye'den ilk işgücü 1957 yılında Almanya'ya gönderilen 12 kişilik stajyer gruptur. 30 Ekim 1961'de Almanya ile imzalanan Türk İşgücü Antlaşması ise Türkiye'nin emek ihracı için bir dönüm noktası olmuştur. Bu tarihten sonra 20. yüzyıl boyunca Türk işçiler başta Hollanda, Avusturya, Fransa, Belçika, İsviçre, İsveç gibi Batı ve Kuzey Avrupa ülkelerine söz konusu ülkelerle yapılan karşılıklı antlaşmalar çerçevesinde başta geçici veya misafir işçi statüsünde ancak sonradan fark edileceği üzere çoğunluğu kalıcı şekilde göç etmiştir (Esenlikçi, 2019). Sonuç olarak örneğin 30 Haziran 1999 tarihi itibariyle işgücü göçü sürecinin başlatıcısı ve dünyada en büyük Türk diasporasına sahip ülke Almanya'da 570.648 Türk işçisinin iş piyasasında emek verdiği görülmektedir (NTV, 2001).

Türkiye'nin beyin göçüne yönelik ilk dalgası ise 1960'larda mühendis ve doktorların yurt dışına çıkışıyla olmuştur. Birleşmiş Milletler verilerine göre 1962-67 döneminde her yıl ortalama 375 Türk bilim insanı dışarı göç etmiştir (Erdoğan, 2003).

Türkiye Cumhuriyeti Devleti beyin göçü üzerine ilk politikalarına Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı-1963-67'de yer vermiştir. 'İnsan gücü, İstihdam, Eğitim ve Araştırma' ana başlığı altında yer alan 'Meseleler ve Alınması Gereken Tedbirler' alt

başlığında aşağıdaki beyin göçüne önlem alınması gerekliliğini bildiren ifadelere yer verilmiştir;

“İstihdam politikasının bir başka yönü de işgücü fazlasının işgücü kıtlığı çeken Batı Avrupa ülkelerine ihracıdır. Ancak, Türkiye işgücü fazlalığı olan fakat nitelikli yüksek işgücü konusunda kıtlık çeken bir ülkedir. İşgücü ihracının niteliği yüksek işgücü halinde olması bu kıtlığı arttırabilir. Bu sakıncanın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması şarttır.”

1963 yılında planlı ekonomiye geçişle beraber bilimsel çalışmalar yapmak üzere Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) kurulmuştur. TÜBİTAK ilerleyen yıllarda nitelikli beyinleri geri çekmek veya gitmelerini durdurmak üzere Türkiye'nin en büyük bilim ve araştırma programlarının da sahibi olmuştur (Sönmez, 2022).

1970'li yıllar boyunca Türkiye'nin nitelikli işgücünün %17'si yurt dışına göç etmiştir. 1973 yılına kadar Akdeniz havzasında en fazla nitelikli işgücü göçü veren ülke Türkiye'dir (Bakırtaş, Kandemir, 2010). Beyin göçünün bu manzarası T.C. İkinci ve Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planlarına da yansımıştır.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1968-72) ülkedeki nitelikli işgücü, geleceğe yönelik ihtiyaçlar ve yurt dışında bulunan işçilerin nicelik ve niteliksel durumu kapsamlı şekilde incelenmiştir. Yurt dışına giden meslek sahibi işçilerin %87'sinin çalışabilecek vasıflı işçiler niteliğinde olmasının kıt olan bir kaynaktan yararlanamamak sonucunu doğurduğunun altı çizilmiştir. Bu olumsuz duruma yönelik aşağıdaki politika plana girmiş ancak politikanın ne ve nasıl olacağına dair açıklama yapılmamıştır:

“Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu vasıflı insan gücünün yurt dışına çalışmaya gitmesinin önlenmesi ve gidenlerin dönmeleri için yurt içinde çalışmalarını çekici kılacak bir politika güdülecektir”

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-77) yurt dışına nitelikli insan gücü akımını ilk defa “beyin göçü” olarak niteleyerek aşağıdaki sapmaları yapmıştır;

“Yetersiz ve dengesiz çalıştırma, ücret, sosyal statü, bilim ve teknoloji politika uygulamalarının olumsuz etkisi sonucu, yüksek masrafla yetiştirilen insan gücü yurt dışına çalışma olanakları aramakta ve 'beyin göçü' sorunu giderek önem kazanmaktadır. Yillardır süren bu göç sonunda, bugünkü, nitelikli insan gücü, mevcudunun yaklaşık olarak 1/10'unun yurt bulunduğu tahmin edilmektedir.

Yapılan bir tespite göre 1970 yılına kadar mimarların %7 si, makina mühendislerinin %5,3, mütehasıs doktorların %8,2 si ve pratisyen doktorların %21,4 çalışmak için yurt dışına gitmişlerdir.

Yüksek nitelikli insan gücü göçü yanı sıra, planlı dönemin son yıllarında yurt dışına giden işgücünde nitelikli insan gücü, oranının yükselmesi, 1965-1970 döneminde 90 bin dolayında nitelikli işçinin yurt dışına akışına bağlı olarak bu tür insan gücü ihtiyaçları %26 oranında arttırmıştır.”

Türkiye’den giden nitelikli insan gücü 1980’li yıllarda Orta Doğu ülkelerine yönelmiştir. (Erdoğan, 2003) 12 Eylül Askeri Darbesine denk gelen Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-83) sürecinde Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) kurulmuştur. 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu’nun 2. maddesi uyarında Genelkurmay’ın 1985 yılı sonrasında verdiği rakamlara göre 4.891 nitelikli kamu personeli kamudan ihraç edilmiş, 900 profesör 1402’lik olmamak için istifa etmiştir. (Birikim, 2019) Bu dönemde Türkiye’de büyük çoğunluğu nitelikli olan 30 bin kişi ‘sakıncalı’ olduğu için işten atılmış, 14 bin kişi vatandaşlıktan çıkartılmış, 30 bin kişi ‘siyasi mülteci’ olarak yurt dışına gitmiştir (Şahin, 2010).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında (1979-83) beyin göçünün kesin sayısının *saptanamadığı* belirtilmektedir;

“Ücret farklılığı, mesleki doyumsuzluk gibi nedenlerle beyin göçüne konu olan yüksek nitelikli insan gücü sayısı kesinlikle saptanamamakla birlikte, daha önceki dönemlere göre, beyin göçüne konu olan doktor sayısında azalma, buna karşılık mimar ve mühendis sayısında artış izlenmektedir. Ayrıca beyin göçü olgusunun Batı Avrupa ve Kuzey Amerika ülkeleri yanı sıra Orta Doğu ülkelerine de kaydığı izlenmektedir.”

Diğer taraftan planda ilk defa yurt dışında çalışmakta olan Türk vatandaşlarına yönelik kapsamlı hizmet tanımları yapılmıştır;

- *“Çalıştıkları ülkelerde karşılaştıkları sorunların giderilmesi, çalıştıkları ülke hükümetlerinin ve yerel yönetimlerinin daha etkin biçimde katılımlarını sağlayacak girişimlerde bulunulacaktır.*
- *Türkiye ile ilişkilerini sürdürmede karşılaştıkları güçlükleri (PTT, gümrük kapıları, vb.) giderici önlemler alınacaktır.*

- *Çocuklarının Türk kültürünü en iyi biçimde alabilmeleri için yurt içinde ve dışında özel programlar düzenlenecektir.*
- *Devlet eliyle, 'yurtta konut' edinmeleri sağlanacaktır.*
- *Tasarrufları, Devlet güvencesi altındaki şirketlere ortak olmaları sağlanarak değerlendirilecektir."*

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1984-89) ilk defa 'İşçi Gelirleri' başlığı altında yurt dışından dönen işçilerin ve Orta Doğu ülkelerine giden işçilerin gönderecekleri dövizleri plana almıştır. Yılda ortalama %3,6'lık bir artış ile 1984 yılında 1.6 milyon ABD doları olarak tahmin edilen işçi gelirlerinin 1989 yılında 1,9 milyon ABD doları olması öngörülmüştür. Planın stratejik hedefleri arasında yurt dışında yaşayan işçilerimizin yapacağı yatırımlara sağlanan ilave teşviklere devam edileceği ve organize sanayi bölgelerinde yapılacak yatırımların bu tip teşviklerle sağlanacağı belirtilmiştir. Bu planda ilk defa elektrik, elektronik, bilgisayar mühendis ve teknisyenliği ile öğretmen yetiştirilmesine ağırlık verileceği eklenmiştir. Ancak beyin göçüne dair planda herhangi bir içerik bulunmamaktadır.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-94) önceki planı takip eder şekilde bilim, araştırma – geliştirme ve teknoloji başlığından hareketle 33 bin olan araştırmacı sayısının iki katına çıkartılarak gayri safi milli hasılanın %1'nin araştırma geliştirmeye ayrılacağını vurgulamaktadır;

"Türkiye'nin gelişmiş ülkelerle arasındaki 'bilgi açığını' kapatmak üzere dünyada bilgi odakları denebilecek kuruluşlara bilim adamı yetiştirmek, projelere katılmak; bilim ve teknoloji açısından önemli ülke ve şehirlerdeki bilim ve teknoloji faaliyetlerini izlemek; bilgi ağlarına bağlanmak, yabancı ülkelere yerleşik Türk bilim adamlarından yararlanabilecek ortamı tesis etmek gibi faaliyetlerden oluşan bir ilişkiler sistemi kurmak üzere gerekli tedbirler alınacaktır"

İlk defa Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında yurt dışında bulunan Türk bilim insanları ile iş birliği geliştirmek vurgusu yapılmıştır. Bu vurgu ilerleyen dönemlerde yaşanabilecek tersine beyin göçü veya beyin dolaşımı anlamına da gelebilecek bir gelişmedir. Bu planda ele alınan ve ilerleyen dönemlerdeki beyin göçü ile ilişkilendirilebilecek diğer önemli konular üniversite – sanayi iş birliği ile

teknoparkların kurulması, yarı otonom bir patent müessesesinin oluşturulması ve yeni fikir ve buluşların ekonomiye katılımlarını sağlayacak fikirlerin desteklenmesi için bir Araştırma – Geliştirme Fonu'nun kurulmasıdır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, Türkiye'nin serbest ekonomiye geçişle beraber sadece göç veren değil göç alan bir ülke konumuna geldiği ve ülkemizdeki yabancıların maaş karşılığı çalışmaları ve serbest olarak hizmet sunmaları için gerekli mevzuatın yetersiz olduğu ve çalışma izinlerinin değişik kurum ve kuruluşlarca verilmesinin engellenmesi gerekliliği belirtilmiştir. Kalkınma planındaki bir diğer vurgu yurt dışındaki Türk işveren örgütlenmeleri için ortak bir ticaret merkezi oluşturulması ve bu sayede de yurt dışındaki girişimcilerimizin problemlerinin daha etkin çözümü için ortam yaratılması olmuştur. Bu yolla yurt dışındaki sermayenin daha verimli şekilde Türkiye ekonomisini destekler hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Plan önceki kalkınma planlarındaki hedefler çerçevesinde T.C. Devleti'ni insan gücü dahil, bilim ve teknoloji altyapısına yapılacak yatırımların finansman kaynaklarının sağlanması, AR-GE teşvikinin düzenlenmesi, teşvik fonlarının tesisi ve stratejik öncelikleri hayata geçirecek şekilde yönetimi, yaratıcılık ve yaratıcı girişimciliğin desteklenmesi; bunun için gerekli olan teknoparkların ve risk sermayesi kuruluşlarının tesis ve idamesi ile ilgili Ar-Ge'yi destekleyecek kurumsal yapılar geliştirilememiş olması konularında eleştirmektedir. Ancak üniversite – sanayi iş birliği çerçevesinde 5 adet teknopark oluşturulduğu ve 2 adet yüksek teknoloji enstitüsü kurulduğunu da planda yer almaktadır. Bu konular 2000'li yıllarda beyin göçünü etkileyecek olan bilgi teknolojilerine yönelik devletin farkındalığını göstermektedir. Diğer planlara kıyasla Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında beyin göçüne yönelik doğrudan hiçbir açılım getirilmemiştir.

5.2 2000 Yılı Sonrasında İkinci Dalga Beyin Beyin Göçünün Genel Manzarası

Türkiye'de özellikle 2016 yılı sonrasında yurt dışında çalışmaya yönelik yaşanan büyük ilgi yerli iş piyasamızda beyaz yakalı nitelikli insan açığının artmasına neden olmuştur. Türkiye İstatistik Enstitüsü'nün Uluslararası Göç İstatistikleri Raporlarında 19 Temmuz 2024 tarihinde açıklamış olduğu verilerine göre 2023 yılında Türkiye'den yurt dışına göç eden TC vatandaşı sayısı 2022 yılına göre %48 artarak toplam 1.018.592 kişi olmuştur. Raporların analizine göre 2016-23 yılları arasında

836.649 kişi yurda dönüş yapmıştır. 2023 yılında göç eden Türk vatandaşlarının %40'ı dört büyük şehir İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya kaynaklıdır. Türkiye'den göç eden nüfusun yaş grupları incelendiğinde ise en fazla göç edenlerin sırasıyla %15 ile 25-29 yaş grubu, %12,9 ile 30-34 yaş ve %12,5 ile 20-24 yaş grubu olduğu görülmektedir. Göç edenlerin %40'ının nitelikli işgücünün en yoğun olduğu dört ilden ve %40,4'ünün 20-34 yaş grubundan gittiği göz önünde bulundursak, yaklaşık 120 bin nitelikli göçmen grubun Türkiye'nin sadece 2023'teki 'beyin göçünü' temsil ettiği sonucuna varılabilir.

Tablo 5.1 2016-2023 Yılları arasında Türkiye'den Göç Eden Türk Vatandaşı Sayısı

	Yurt Dışına Göç Eden T.C. Vatandaşı	Yurt Dışından Dönen T.C. Vatandaşı
2016	69.326	107.052
2017	113.326	101.772
2018	136.740	110.567
2019	84.863	98.554
2020	79.810	98.349
2021	103.613	124.269
2022	139.531	94.409
2023	291.377	101.677
Toplam	1.018.592	836.649

Kaynak: TÜİK, Uluslararası Göç İstatistikleri, 2016-2023

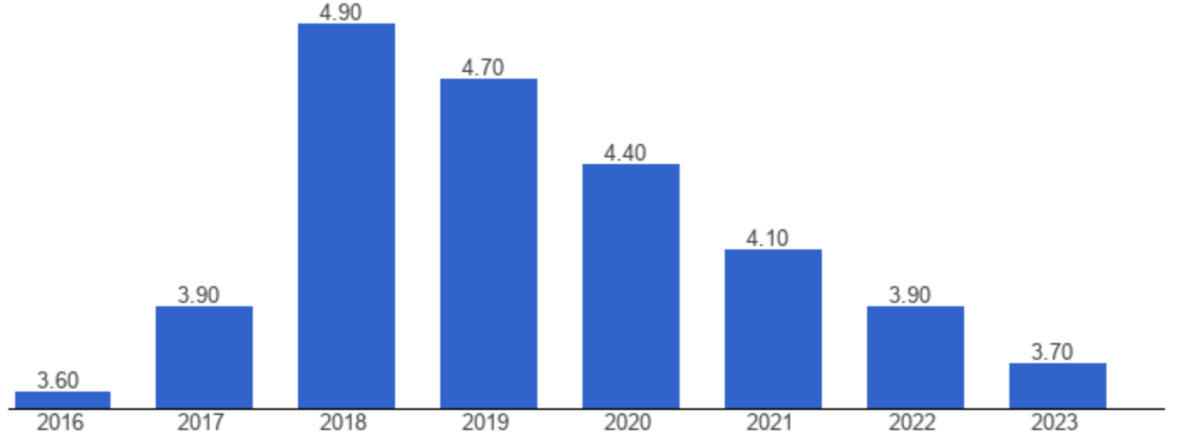
Türkiye'den göç eden her yaş grubundan nitelikli Türk vatandaşlarının gittikleri ülkelerde kendi eğitim, öğretim alanları veya meslekleri ile bağlantılı bir iş kolunda çalışıp çalışmadıklarına, hangi kurumlarda çalıştıklarına dair güvenilir bilimsel nitelikte makro bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Tablo 5.2 Yurt Dışındaki Türk Vatandaşı Sayıları, 31.12.2015 İtibariyle

ÜLKELER	Toplam Türk Sayısı	Sadece Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlığı Olanlar	Çifte Vatandaş ve Yaşanılan Ülke Vatandaşı Olanlar	Çalışan Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı Sayısı
F. Almanya	3.081.113	1.506.113	1.575.000	509.900
Fransa	649.482	248.640	400.842	248.748
Hollanda	396.555	75.400	321.155	160.000
Avusturya	279.390	116.026	163.364	53.864
Belçika	233.114	36.747		87.500
A.B.D.	202.500			
İngiltere	250.000	250.000		
Suudi Arabistan	130.000	130.000		110.000
İsviçre	130.000	70051	50.959	58.070
Avustralya	119.634	80.188	39.446	40.860
İsveç	63.685	11.663	52.022	
Bulgaristan	67.064	67.064		1.100
Danimarka	61.634	29.876	31.758	14.857
Norveç	16.000	16.000		
KKTC	46.330	46.330		27.726
Rusya Federasyonu	86.000	86.000		38.000
Kanada	38.002	38.002		29.000
İtalya	36.115	36.115		6.414
Romanya	29.857	29.657		3.200
Yunanistan	22.540	22.340		3.563
Azerbaycan	15.248	15.248		6.138
Ukrayna	14.912	14.912		1.900
Kazakistan	15.000	15.000		4.844
Türkmenistan	9.787	9.787		10.985
Gürcistan	8.000	8.000		3.000
İspanya	7.500	7.500		1.097
Polonya	7.000	7.000		1.586
Toplam	6.016.462	2.973.659	2.634.546	1.422.352
Diğer Ülkeler	223.896	222.466	1.430	216.255
GENEL TOPLAM	6.240.358	3.196.125	2.635.976	1.638.607

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Grafik 5.1 Türkiye'nin Beyin Göçü Dizinini – 0 (en düşük) – 10 (en yüksek)



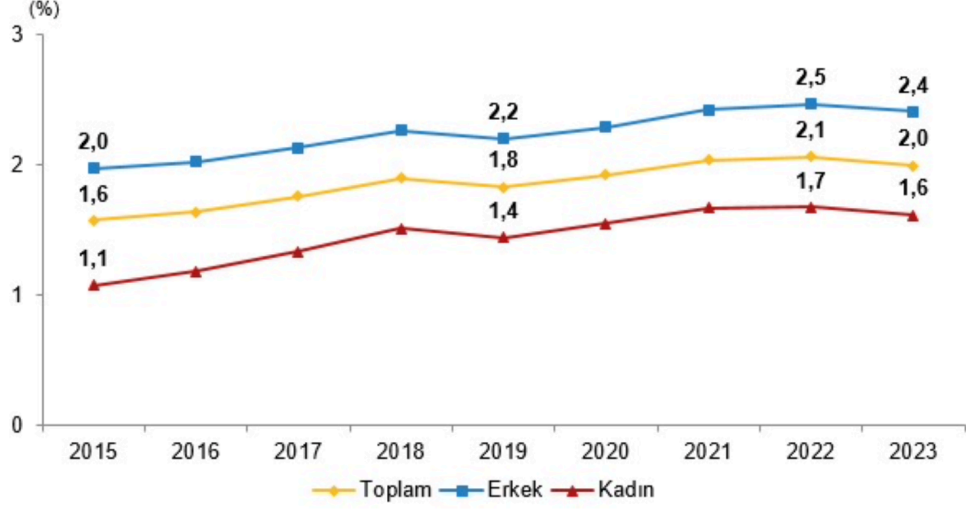
Kaynak: The Global Economy.com

Dünya Beyin Göçü Dizinine göre Türkiye'nin yaşadığı beyin göçü 2022'deki 3,9 endeks puanına kıyasla 2023'te düşerek 3,7 endeks olmuştur. 177 ülkeden alınan verilere göre Dünya ortalaması 5,17 endeks puanıdır. Türkiye ortalaması 2007-2023 aralığında 4,29 endeks puanıdır. En düşük değer olan 3,6 endeks puanına 2016 yılında ulaşılırken, en yüksek değer olan 5 endeks puanı ise 2007 yılında kaydedilmiştir. Bu çalışmada kıyaslama yapılan Hindistan'ın ortalaması 2007-2023 aralığında 5,95 endeks puanıdır. Hindistan'ın 2022'deki 5,2 endeks puanı 2023'te 4,9'a düşmüştür. Hindistan'ın en yüksek değeri 2007 yılında 7,1 olarak gerçekleşmiştir.

5.2.1 TÜİK Yükseköğretim Beyin Göçü İstatistikleri, 2015-2023

Türkiye'den yaşanmakta olan beyin göçüne dair en güncel veri Türkiye İstatistik Kurumu – TÜİK'in 2024 yılının Eylül ayında yayınlamış olduğu Yükseköğretim Beyin Göçü İstatistikleridir. Çalışmaya göre 2015 yılında %1,6 olan beyin göçü oranı 2023'te %2'ye yükselmiştir. Yüksek öğretim mezunu kadınların beyin göçü oranı %1,6 iken erkeklerin beyin göçü oranı %2,4'dür.

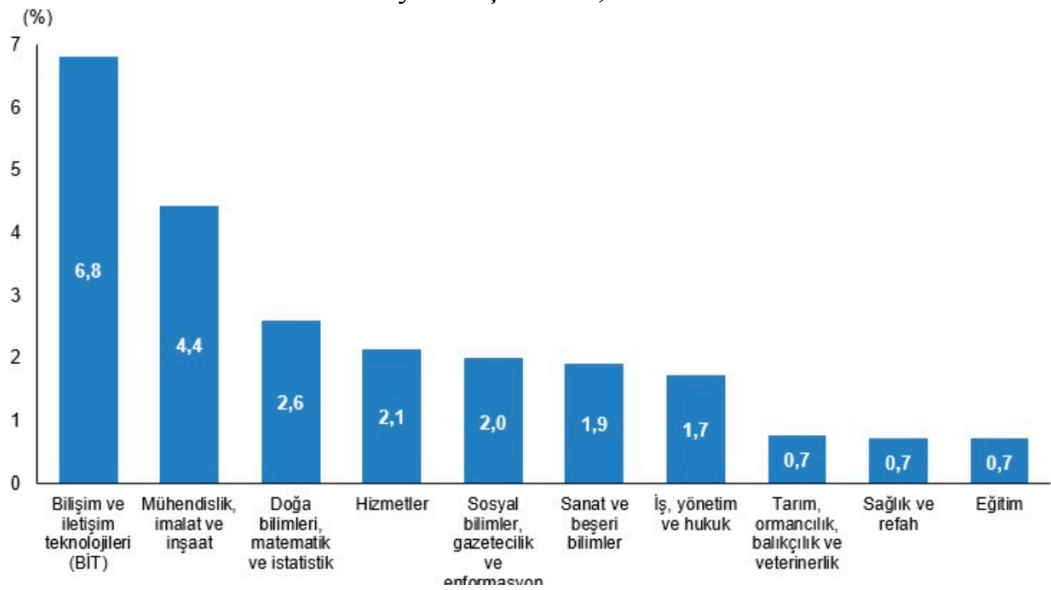
Grafik 5.2 Cinsiyetine Göre Yükseköğretim Mezunları Beyin göçü oranı, 2015-2023



Kaynak: TÜİK Yüksek Öğretim Beyin Göçü İstatistikleri

Türkiye’den yaşamakta olan beyin göçünün 2023 yılı eğitim ve öğretim alanı analizine göre bilişim ve iletişim teknolojileri %6,8 ile yüksek kaybı yaşarken onu %4,4 ile mühendislik, imalat ve inşaat, %2,6 ile doğa bilimleri ve matematik takip etmektedir.

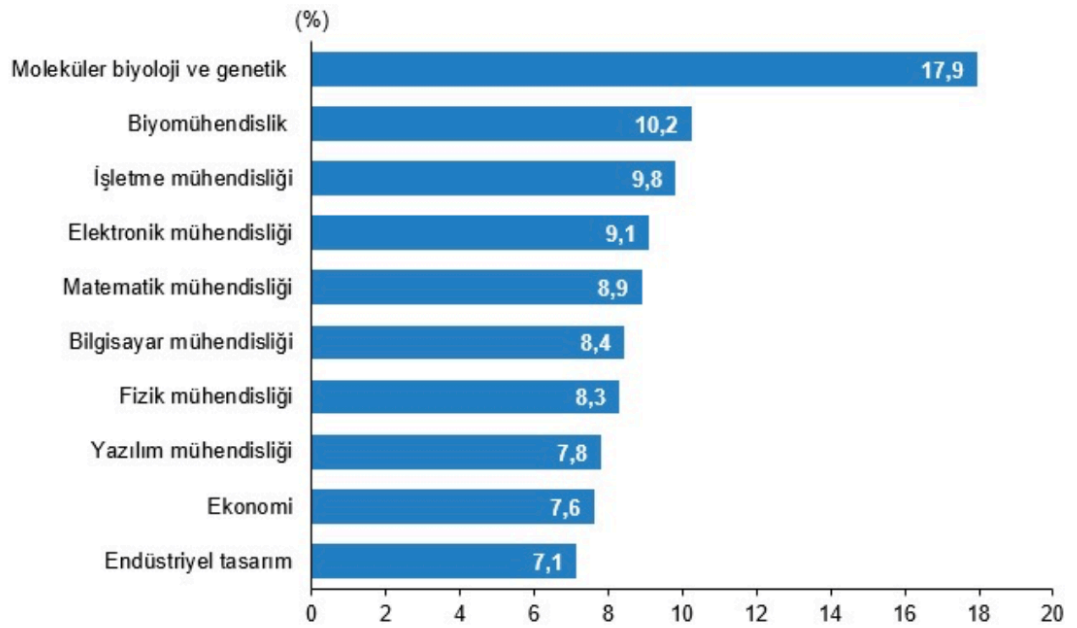
Grafik 5.3 Yükseköğretim Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre Beyin Göçü Oranı, 2023



Kaynak: TÜİK Yüksek Öğretim Beyin Göçü İstatistikleri

Türkiye’de yükseköğretimini tamamlayıp yurt dışına çıkanların tamamladıkları bölüme göre analizinde %17,9 ile moleküler biyoloji ve genetik dalı açık ara öndedir. Onu %10,2 ile biyomühendislik, %9,8 ile işletme mühendisliği, %9,1 ile elektronik mühendisliği ve %8,9 ile matematik mühendisliği takip etmektedir. Ekonomi %7,5 ile sosyal bilimlerde en fazla beyin göçü veren bölüm konumundadır.

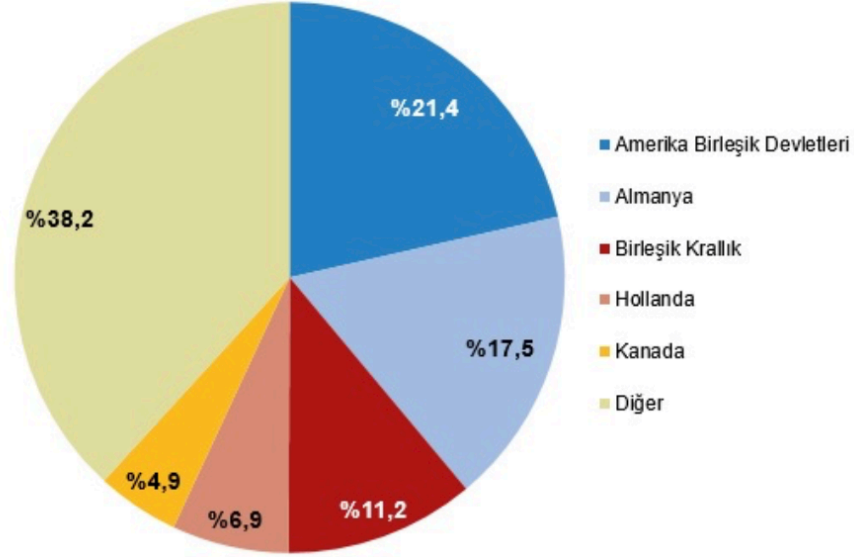
Grafik 5.4 Yükseköğretim Mezunlarının Tamamladıkları Bölüme Göre Beyin Göçü Oranı, 2023



Kaynak: TUIK Yüksek Öğretim Beyin Göçü İstatistikleri

Yükseköğretimi tamamlayarak göç eden mezunların tercih ettiği ilk ülke %21,4 ile Amerika Birleşik Devletleri’dir. ABD’yi %17,5 ile Almanya, %11,2 ile Birleşik Krallık, %6,9 ile Hollanda ve %4,9 ile Kanada izlemektedir. İşletme bölümü mezunları ABD ve Kanada’ya göç etmeyi tercih edenlerken, bilgisayar mühendislerinin öncelikli hedef ülkesi Almanya, Birleşik Krallık ve Hollanda olmuştur.

Grafik 5.5 Yükseköğretim Mezunlarının Göç Ettikleri Ülkelere Göre Dağılımı, 2023



Kaynak: TÜİK Yüksek Öğretim Beyin Göçü İstatistikleri

Her ne kadar TÜİK İstatistikleri göç eden nitelikli mezunların bölümlerini ve tercih ettikleri ülkeleri analiz etse de, çalışma mezunların gittikleri ülkede hangi iş kolunda istihdam edildiklerine dair veri içermemektedir. Dolayısıyla göç edilen ülkede hangi sektörde ve uzmanlık alanında bilgi ve tecrübe edinildiğine dair istatistiksel çalışmanın da yapılması büyük önem taşımaktadır.

Tablo 5.3 Mezunların En Çok Göç Ettiği İlk Beş Ülkeye Göre Tamamladıkları İlk Beş Bölüm – 2023

Amerika Birleşik Devletleri	İşletme Bilgisayar mühendisliği Elektrik-elektronik mühendisliği Endüstri mühendisliği Makine mühendisliği	Hollanda	Bilgisayar mühendisliği Endüstri mühendisliği Makine mühendisliği İşletme Elektrik-elektronik mühendisliği
Almanya	Bilgisayar mühendisliği Makine mühendisliği İşletme Elektrik-elektronik mühendisliği Endüstri mühendisliği	Kanada	İşletme Endüstri mühendisliği Bilgisayar mühendisliği Makine mühendisliği İktisat
Birleşik Krallık	Bilgisayar mühendisliği İşletme Makine mühendisliği Endüstri mühendisliği İktisat		

Kaynak: TÜİK Yüksek Öğretim Beyin Göçü İstatistikleri

5.2.2 2000 Yılı Sonrası Türkiye'nin Yaşadığı Beyin Göçünün Nedenleri

2010 yılından sonra Batı dünyasına doğru artan nitelikli beyin göçünün ana nedenleri arasında daha yüksek maaş, daha kaliteli eğitim ve yaşam koşulları içinde yaşamak, daha fazla demokratik hak ve özgürlüklere ulaşmak ihtiyacı sayılabilir. Türkiye'den göç edenlerin yaklaşık %50'sini 20-35 yaş arası gençler oluşturmaktadır. Uluslararası Göç Örgütü verilerine Türkiye'nin en fazla göç verdiği ülkeleri sırayla Almanya, Fransa, Hollanda, Avusturya ve ABD olarak belirtmiştir. En çok beyin göçü veren meslek gruplarının başında mühendisler, mimarlar, akademisyenler ve sağlık çalışanları bulunmaktadır. 2021'de 1405 doktor Türkiye'den başka bir ülkeye göç etmiştir. Göç eden doktor sayısının 10 yıl öncesine göre 27 kat arttığını görülmektedir (Perspektif, 2022).

Türkiye'nin 2017 yılı sonrasında yaşanan nitelikli beyin göçünün ani artışının gerisinde 15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrasında iki yıl süren OHAL döneminde çıkartılan 6 Ocak 2017 tarihli 679 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 125.678 kişi işini kaybetmesi bulunmaktadır. Bu süreçte yükseköğretim kurumlarından 6081 akademisyen görevlerinden ihraç edilmiştir. (Bianet, 2018) İşini kaybeden nitelikli kadroların Türkiye iş piyasasında iş bulamadığı için yurt dışına çıkmış olma ihtimali yüksektir.

Almanya tarafından 2019'da hazırlanan göç raporuna göre de Almanya'dan Mavi Kart alan Türklerin sayısı 2016'da 439 iken iki kattan fazla artışla 2019'da 990'a yükselmiştir. Almanya'da 1 Mart 2020'de yürürlüğe giren Almanya'dan Mavi Kart alan yüksek nitelikli iş gücünün yüzde 30,1'ini Hintliler oluştururken Türkler yüzde 7,5'lik oranla ikinci sırada yer almıştır. (Gazete Duvar, 2020) Nitelikli İş Gücü Yasası ile birlikte ise yükseköğrenimini tamamlamış, mesleki eğitim ve tecrübe sahibi nitelikli beyaz yakalar için Almanya'ya beyin göçü fırsatları artmıştır (Beyaz Yakarış, 2022).

Hollanda Göç ve Vatandaşlık Kurumu (IND) verilerine göre, 2018 yılının ilk on bir ayında Türkiye'den Hollanda'ya 1020 akademisyen ve üniversite mezunu kişi göç başvurusunda bulunmuştur. 2019 yılında Türkiye'deki önemli kuruluşlardan 100'e yakın Türk mühendisin Hollanda'ya göç etmiştir. (Perspektif, 2022) 2015-2018 yılları arasında 13.000 girişimci şirketlerini Türkiye dışına taşımıştır (Ceylan, 2021).

Yurtdışına eğitim amacıyla giden öğrencilerin geri dönme oranlarındaki düşüş dikkate değerdir. Türk öğrenciler eğitim almak üzere sırasıyla ABD, Almanya ve Birleşik Krallık'ı tercih etmektedir. ABD ve Avrupa ülkelerinin yaşadıkları yetenek açıkları nedeniyle bu açığı kapatmak üzere oluşturdukları göç politikaları, sundukları yüksek ücretli iş olanakları mezuniyet sonrasında nitelikli Türk gençlerine cazip gelmektedir. Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü'nün (UNESCO) verilerine göre 2019 yılında 47 bin 628 Türk öğrenci yurt dışında üniversite eğitimine gitmiştir. Öğrencilerin eğitim için öncelikli ülkeler ABD (9354 kişi) Almanya (8494 kişi), Birleşik Krallık (3710 kişi), Azerbaycan (2257 kişi), Fransa (2007 kişi)'dir (Euronews, 2022).

5.2.3 Türkiye'den Yaşanan Beyin Göçü Üzerine Bir Anket Çalışması

Türkiye'nin yaşadığı beyin göçüne dair yirmiye yakın niteliksel ve niceliksel alan araştırması bulunmaktadır. Bu çalışmalar eğitimini Türkiye'de yaşayan ve eğitimini Türkiye'de tamamlamış olanlar, Türkiye'ye dönenler, yurt dışında yerleşikler ve dönenler, halen yurt dışında yaşayanlar ve çalışanlar şeklinde farklı, bazen odaklı bazen karma beyin göçmen gruplarına yönelik yapılmıştır (Elveren, Toksöz, 2018).

Elveren ve Tokgöz (2018) tarafından 2015-2016 yıllarında 116'sı öğrenci, 84'ü çalışan, %41.4'ü erkek, %33.4'ü kadın toplam 200 katılımcı ile yapılan alan araştırmasında Türkiye'den yaşamakta olan beyin göçünün son durumu analiz edilmiştir. Çalışan katılımcıların %63'ü, öğrencilerin %40'ı İstanbul, Ankara, İzmir çıkışlıdır. Öğrencilerin %86'sı, çalışanların %82'si ABD'de yaşamaktadır. Çalışanların %74'ü yüksek eğitim derecesini ABD'den almıştır. Öğrencilerin %54'ü fen/doğa bilimleri, %46'sı sosyal bilimler, çalışanların %60.7'si doğa/fen bilimleri, %39.3'ü sosyal bilimler alanındandır.

5.2.3.1 Anket Sonuçları ve Değerlendirmesi

Anket sonuçlarına göre yurtdışında daha uzun süre yaşamakta olan ve aile desteği olan katılımcıların dönmeme eğitimi yükselmektedir. Yaşı ileri olanların tersine göç etmenin maliyetleri ve zorlukları nedeniyle dönmeme eğilimi daha yüksektir. Fen/doğa bilimlerine kıyasla sosyal bilimlerde lisans eğitimi alan ve

çalışanların dönme eğilimi daha yüksektir. Kadınlar erkeklere kıyasla yurt dışında kalma eğitimleri daha fazladır. Herhangi bir nedenle yurt dışında daha önce vakit geçirmiş olanların dönmeme eğilimi daha fazladır.

Türkiye’de ‘mesleğinde ücretlerin düşük olması’ndan ve ‘bürokrasi ve etkinsizlik’ten daha çok şikayetçi olanların ve yurtdışında yaşadığı ülkede ‘uzmanlık alanında daha fazla iş olması’ ve ‘çocukları için daha iyi eğitim fırsatını’ önemseyenlerin dönmeme eğiliminde olmasının daha yüksek bir olasılık olduğu görülmektedir.

Tablo 5.4 En Önemli İtici ve Çekici Faktörler
(Lisans mezuniyet alanına göre, %), (gri alanlar ilk 5),

	Öğrenciler		Çalışanlar	
	Doğa/Fen Bilimleri	Sosyal Bilimler	Doğa/Fen Bilimleri	Sosyal Bilimler
İtici Faktörler				
Mesleğinde ücretlerin düşük olması	73.7	48.7	64.7	58.1
Mesleğinde ilerleme için yeterli fırsat olmaması	84.2	64.1	68.6	58.1
Uzmanlık alanımda sınırlı iş imkanları olması	80.7	53.9	68.6	58.1
Eğitimin ileri aşamaları için yeterli imkan olmaması	59.7	48.7	49.0	38.7
Araştırma merkezlerinden ve gelişmelerden uzak olmak	77.2	66.7	56.9	51.6
İş kurmak ve finansal imkanların eksikliği	38.6	30.8	39.2	22.6
Sosyal ve kültürel hayatın tatmin etmemesi	33.3	46.2	33.3	41.9
Bürokrasi, etkinsizlik	84.2	71.8	80.4	77.4
Siyasi baskı, insan ilişkilerinde uyumsuzluklar/sorunlar	79.0	76.9	86.3	87.1
Sosyal güvenliğin eksikliği	57.9	56.4	54.9	67.7
Ekonomik istikrarsızlık/belirsizlik	68.4	76.9	80.4	90.3
Çekici Faktörler				
Yüksek ücretler	75.4	53.9	74.5	64.5
Meslekte ilerleme fırsatlarının daha çok olması	94.7	71.8	84.3	74.2
Daha iyi çalışma atmosferi	73.7	66.7	70.6	74.2
Uzmanlık alanında daha fazla iş olması	84.2	66.7	82.3	58.1
Uzmanlığın geliştirilmesi için daha çok fırsat olması	89.5	79.5	82.4	67.7
Daha organize ve düzenli bir ortam	70.2	74.4	80.4	80.6
Daha tatmin edici sosyal / kültürel hayat	43.9	46.2	39.2	58.1
Araştırma geliştirme merkezlerine yakınlık	77.2	74.4	62.8	58.1
Eşinin tercihi veya işi	33.3	33.3	45.1	54.8
Çocukları için daha iyi eğitim fırsatı	38.6	43.6	68.6	61.3
Projeye devam etmek / bitirmek ihtiyacı	31.6	38.5	25.6	35.5

Kaynak; (Elveren, Toksöz, 2018)

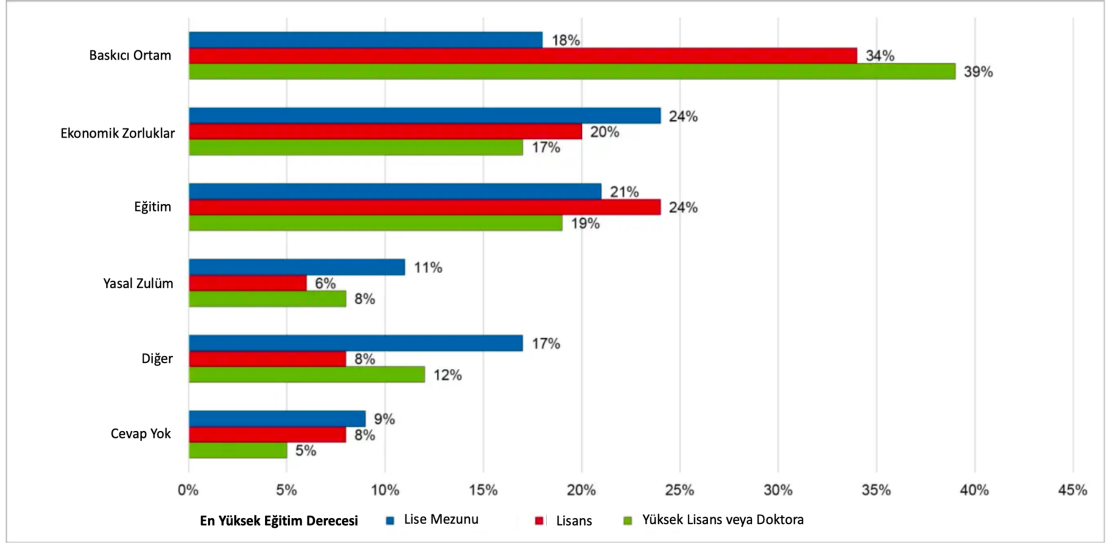
Alan araştırması sonuçlarına göre gerek öğrenciler gerekse çalışanlar için göçe iten faktörler *'mesleğinde ilerleme için yeterli fırsat olmaması'*, *'bürokratik belirsizlik'*, *'siyasi baskı, insan ilişkilerinde olumsuzluklar/sorunlar'* ortak şekilde ön plana çıkarken, *'meslekte ilerleme fırsatlarının daha çok olması,'* *'uzmanlığın geliştirilmesi için daha çok fırsat olması'* ortak göçü çeken faktörlerdir. Çalışanlar için Türkiye'deki *'ekonomik istikrarsızlık/belirsizlik'* öğrencilere göre çok daha fazla itici faktör konumundadır. Bu sonucu öğrencilerin henüz çalışma hayatına atılmamış olup aile gibi bir sorumluluğa henüz sahip olmamalarına bağlanabilir. *'Uzmanlık alanında sınırlı iş imkanları olması'* doğa/fen bilimleri öğrencileri için sosyal bilim öğrencilerine kıyasla oldukça büyük bir itici unsur olarak görülmektedir. Bunun zıttı olacak şekilde doğa/fen bilimleri mezun çalışanlar için sosyal bilimler mezunu çalışanlara göre uzmanlık alanında daha fazla iş olması çok daha büyük bir çekici unsur konumundadır. Öğrenci konumundaki katılımcılar için çalışanlara göre *'araştırma merkezlerinden ve gelişmelerden uzak kalmak'* veya *'yakın olman'* çok daha etkili bir itici ve çekici faktör olarak görülmektedir.

5.2.4 Dış Kaynaktan Türkiye'nin Yaşanmakta Olduğu Beyin Göçünün Nedenleri

Öztürk ve Taş (2022) çalışmalarında 2021 yılında yaptıkları saha çalışmasında Almanya'ya 35 yeni gelen göçmen ile derinlemesine mülakatlar ve Data 4U tarafından 2021 yılının ikinci yarısında çoğunluğu 2013 yılı sonrası Türkiye dışına çıkan, 500'ü Almanya ve 500'ü Birleşik Krallık'ta olmak üzere 1000 göçmen ile sistematik rastgele örneklemelere yapılan anketi kullanmışlardır. Almanya'ya göç edenlerin yarısından fazlası en az lisans mezunu iken lisans mezunlarının %39'u yüksek lisans veya doktora sahiptir. Birleşik Krallık'a yeni gelenlerin %81,2'sinden fazlası yüksek lisans veya doktora derecesine sahip görünmektedir.

Anket çalışmasında kullanılan seçenekler; baskıcı ortam (siyasi, dini ve/veya etnik baskılar ve ayrımcılık), ekonomik zorluklar (Türkiye'nin daralan mali koşullarına veya ülkenin ekonomik geleceğinin kötü olacağı korkusu), eğitim (ev sahibi ülkelerdeki eğitim fırsatları), yasal zulüm (saha çalışması katılımcısının karşılaştığı herhangi bir tutuklama emri veya diğer türdeki yasal zorluklar) veya diğer nedenler (saha çalışması katılımcısı tarafından belirlenecektir) olmuştur.

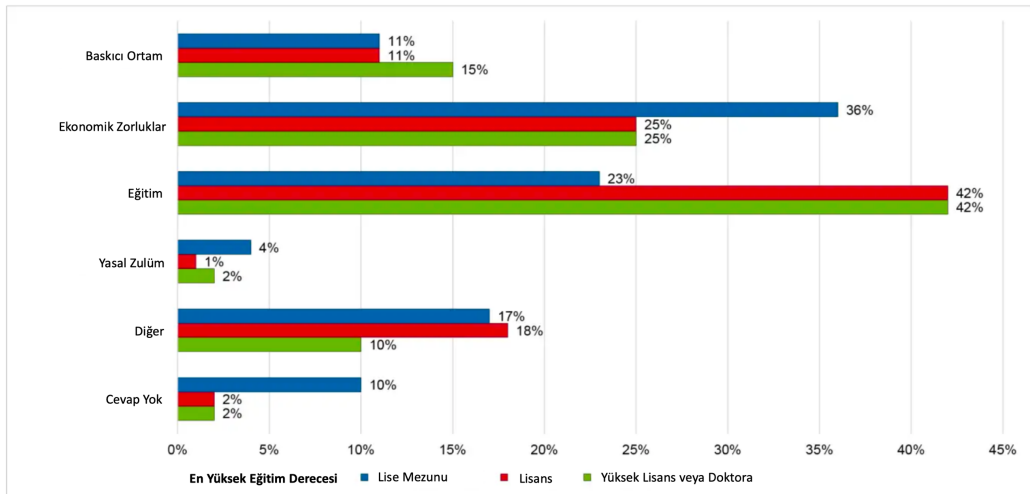
Grafik 5.6 Almanya'ya Göç Edenlerin Eğitim Seviyesi ve Göç Nedenleri



Kaynak: Öztürk ve Taş, 2022

Almanya'ya göç eden lisans, yüksek lisans veya doktoralı göçmenlerin %73'ü Türkiye'deki baskıcı ortamdan dolayı göç ettiklerini belirtirken, lisans mezunlarının %24'ü eğitim, lise mezunlarının %24'ü ekonomik zorluklar nedeniyle Almanya'ya göç ettiklerini vurgulamışlardır. Nitelikli Türk göçmenler için Almanya güvenli bir sığınak görünümündedir.

Grafik 5.7 Birleşik Krallık'a Göç Edenlerin Eğitim Seviyesi ve Göç Nedenleri



Kaynak: Öztürk ve Taş, 2022

Birleşik Krallık'a göç eden lisans, yüksek lisans veya doktoralı göçmenlerin %84'ü eğitim, lise mezunlarının %36'sı ise ekonomik zorluklar nedeniyle Türkiye'den ayrılmıştır. Birleşik Krallık'ı nitelikli Türk göçmenler eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere tercih etmişlerdir.

5.3 2000 Yılı Sonrası Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin Beyin Göçüne Yönelik Politikaları ve Uygulamaları

21. yüzyılın başında hazırlanan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2001-2005) dünyadaki küreselleşmeye, bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelere dikkat çekerek gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'nin bilgi topluma dönüşüm sürecinde en büyük katkıyı yapacak olan nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Bu kapsamda bilgi ve becerilerinden yararlanılmak üzere Türk uzmanların uluslararası kuruluşlarda ve projelerde belirli sürelerle istihdam edilmesi için imkanların araştırılacağı, beyin göçünü önlemek amacıyla nitelikli işgücünün yurt içinde istihdamını sağlamak üzere tedbirlerin alınacağı belirtilmiş ancak herhangi detay verilmemiştir.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013) diğer planlara göre daha odaklı bir görüntü sergilemektedir. Devletin ikinci stratejik eksenini istihdamın artırılması olarak belirlemiş, bu eksenini işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi şeklinde alt hedeflere ayırmıştır. Planda 2002 yılı itibari ile ülkedeki toplam araştırmacıların %73.1'inin üniversitelerde, %11.5'inin kamu kurumlarında ve %15.4'ünün özel sektörde çalıştığı belirtilerek araştırmacı sayısının artırılmasının önemi ve bu araştırmacıların da özel sektörde istihdamını sağlayacak politikaların uygulanacağını vurgulanmıştır. Ar-Ge ve yenilikçiliğin geliştirilebilmesi için yurt dışındaki Türk araştırmacıların öncelikli alanlar başta olmak üzere yurt içinde istihdam edilmesi için gerekli imkanların sağlanacağı, desteklerin verileceği eklenmiştir.

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018) "Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum" başlığı altında insan için ve insanla beraber kalkınma yaklaşımını geliştirmiştir. Planda dünya genelinde nitelikli iş gücüne olan talebin artması ve küreselleşme ile işgücünün serbest hareket edebilmesinin Türkiye için çeşitli fırsatlar barındırdığı aktarılarak, ihtiyaç duyulan alanlarda başta bölge ülkelerinden olmak

üzere ülkemize beyin göçünün teşvik edilmesi gerekliliği aktarılmıştır. 21. Yüzyılda nitelikli insan gücünü yetiştirmenin yanında küresel ölçekte insanları kendisine çekeabilen, bu gücü doğru ve yerinde değerlendiren, küresel bilgiyi kullanarak yeni bilgiler üretebilen, bilgiyi ekonomik ve sosyal faydaya dönüştürebilen, bu süreci bilgi ve iletişim teknolojileri ile bütünleştirebilen ve insan odaklı kalkınma anlayışını benimseyen ülkelerin yüzyılı olacağına altı çizilmiştir. Ayrıca Planında Türkiye'nin işgücü piyasası önceliklerine uygun olarak göçmen işgücü ihtiyaçları ve düzenlemelerine yönelik özellikle eğitim düzeyi, meslek deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ile stratejik öneme sahip herhangi bir alanda öne çıkmış yüksek nitelikli göçmen iş gücünün, turkuaz kart uygulamasıyla Türkiye'ye kazandırılması hedeflenmiştir. Türkiye'ye yurt dışından eğitim almak üzere gelen öğrencilerin büyük potansiyel oluşturduğu belirtilirken planda Türkiye'den yaşanan beyin göçüne dair herhangi bir yaklaşım yer almamıştır.

On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2019-2023) 21. Yüzyılın birinci çeyreğinin sonuna gelirken hem dünya hem de Türkiye'nin ekonomik, küresel ve bölgesel siyasi, teknolojik, toplumsal, çevresel faktörlerini öncekilere göre olarak en detaylı ele alan plandır. Plan "Nitelikli insan ve güçlü toplum" söylemi ile beşeri sermayenin güçlendirilmesini Devletin bir dört ekseninden biri olarak ele almıştır. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planından sonra ilk defa On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı beyin göçünü doğrudan gündemine almıştır. Türkiye'den yaşamakta olan beyin göçünün nedenlerinin analiz edilerek işgücünün ülkede kalmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapılacağını, beyin göçünün engellenmesi ve geri dönüşlerin arttırılmasına yönelik de araştırmalar yapılacağı aktarılmıştır. İlk defa bu planda yurtdışında yaşayan ve potansiyel olarak Türkiye'de çalışma ihtimali olan vatandaşlarımıza yönelik bir uluslararası nitelikli işgücü oluşturulacağı söylenmiştir. Doğrudan söylenmemekle beraber Türk diasporası ile ülke bağlarını güçlendirileceği, yurtdışındaki vatandaşlarımızın sorunlarının çözümüne yönelik faaliyet ve hizmetlerin arttırılacağını, ülke ile bağlarını güçlendirecek programların oluşturulacağı, akademik, sosyal ve kültürel gelişimlerine destek olunacağı, çocuk ve gençlerimizin ana dillerini öğrenmeleri ve kültürel değerlerimizi tanımaları sağlanacağı belirtilmiştir.

On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı yüksek gelirli ülkelerin yenilikçi üretim teknolojileri ve nitelikli insan kaynakları üstünlüklerini teknoloji, ticaret savaşlarında

etkili bir şekilde kullanırken seçici göçmen politikaları ile de nitelikli işgücüne sahip olmak yolunda da rekabeti arttırdıklarını vurgulamıştır. Küreselleşme ile artan işgücünün serbest dolaşımını sonrasında Güney Asya ve Afrikalı gençlerin küresel işgücünün temel kaynağı olacağı öngörüsü paylaşılarak Turkuaz Kart uygulaması ile Türkiye'nin de dünyadan nitelikli ve yüksek deneyimli işgücünü çekme sürecine girdiği açıklanmıştır.

Küreselleşmiş ve ileri teknoloji ile sürekli yenilikçi süreç, araç, bilim geliştiren dünyanın yansıması olarak ilk defa bu Planda uluslararası yatırımcıların öncelikli sektörlerde ihtiyaç duydukları işgücünün yetiştirilmesi için ilgili sektörlerle iş birliği yapılacağı belirtilirken, yenilikçi girişimciliğin destekleneceği, büyük işletmeler ile girişimciler arasında Ar-Ge ve yenilik ekosisteminin oluşturulacağı belirtilmiştir. Teknoloji düzeyi yüksek ürün ve hizmetleri geliştirebilen başlangıç firmaları (start-up) ilk aşaması mentorluk desteği olacak şekilde aşamalı bir program çerçevesinde teşvik edileceğinin altı çizilmiştir. Yine geç kalınmış bir ilk olarak Planda alanında öncül bilimsel ve teknolojik bilgi üreten ulusal veya uluslararası şirketlerin Türkiye'de kuracakları Ar-Ge laboratuvarlarının destekleneceği açıklanmıştır.

On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı kapsamında hazırlanmış olan Dış Göç Politikası Özel İhtisas Raporu beyin göçü literatürünü referans göstererek ekonomik kalkınmanın güçlendirilmesi ve yoksulluğun azaltılmasında göç ve kalkınma ilişkisini etkileyen üç temel olası olumlu ve olumsuz alanı belirtmiştir: 1) göç veren ülkeler üzerinde beyin göçünün gibi orta ve uzun vadeli etkileri, 2) göçmen/işçi dövizleri, 3) yatırım gibi finansal akışların etkisi ve diasporaların rolüdür. Göçmen dövizlerinin kaynak ülkedeki göçmen ailelerinin refahını olumlu yönde etkilediği, aynı zamanda göçmenlerin işgücüne katılımıyla hedef ülkede genel ekonomik koşullara pozitif katkıda bulunduğu, göçmenlerin ülkelere geri dönmediği durumlarda dahi diasporanın bir üyesi olarak kaynak ülkelere ticaret, yatırım, bilgi ve beceri aktarımı gibi olumlu etkileri olabileceği belirtilmiştir. Ancak aynı zamanda, kaynak ülkelerde göç sonucu vasıflı işçilerin azalması ve bunun da ekonomik büyüme ve üretkenliği olumsuz yansımaları, göçmen dövizlerin zamanla azalabilme riski, kaynak ülkede bir göç kültürünün oluşması durumunda yerel yatırımlara yönelik motivasyonun azalabilmesi gibi negatif etkilerin de görüldüğüne dikkat çekilmiştir.

Türkiye'nin ilk kapsamlı göç ve iltica yasası olarak tanımlanabilecek 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu 11 Nisan 2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun uyarınca İçişleri Bakanının başkanlığında, Aile ve Sosyal Politikalar, Avrupa Birliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Dışişleri, İçişleri, Kültür ve Turizm, Maliye, Milli Eğitim, Sağlık, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanları müsteşarları ile, yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı ve Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nden oluşan bir *Göç Politikaları Kurulu* oluşturulmuştur. Kurulun temel amaçları, Türkiye'nin göç politika ve stratejileri belirlemek, uygulamasını takip etmek; göç alanında strateji belgeleri ile program ve uygulama belgelerini hazırlamak; kitlesel akın durumunda uygulanacak yöntem ve tedbirleri belirlemek; toplu halde Türkiye'ye kabul edilecek yabancılar ile bu yabancıların ülkeye giriş ve ülkedeki kalışlarıyla ilgili usul ve esasları belirlemektir.

Bunun yanında On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'na katkı yapmak üzere Aralık 2017 ve Ocak 2018'de gerçekleşen Dış Göç İhtisas Komisyonu toplantıları sonunda kalkınmaya dayalı milli göç politikasının temel amacı '*Etkin bir göç yönetim sistemi ile insan haklarına uyumlu ve kontrol edilebilir göç hareketliliğinin sağlanması göç*' olarak belirlenmiştir. Temel amacı gerçekleştirmek üzere beş ana hedef belirlenmiştir. Bu hedeflerden beşincisi '*Uluslararası arenada göç yönetimi sistemine dahil olmaya yönelik faaliyetler artırılabilecektir*' beyin göçü ve diaspora ile ilgili alt konulara değinmektedir. Nitelikli işgücü çekim merkezi politikasının devamlılığı sağlanması, yurt dışındaki vatandaşlarımızın diaspora faaliyetlerine destek verilmesi, işçi dövizleri ve diasporanın Türkiye'ye yapacağı yatırım seviyesinin artırılması, işçi dövizlerine ikinci ve sonraki nesillerin katkılarının artması için politikalar geliştirilmesidir.

2024 yılında T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayınlanan Orta Vadeli Program (2024-2026) dahilindeki 'İstihdam' başlığı altında beyin göçüne dair herhangi bir analiz, önerme, uygulama söylemi bulunmamaktadır. (Orta Vadeli Program, 2023)

Arslan (2016) Türkiye'nin bilim dünyası beyin göçüne yönelik politikalarını sınırlayıcı ve teşvik edici politikalar olarak ele almıştır. Sınırlayıcı politikalar dahilinde Yüksek Öğretim Kurumu – YÖK tarafından devlet üniversitelerinden araştırmacı ve öğretim üyesi yetiştirilmesi için zorunlu hizmet yükümlülüğü ile yurt

dışına gönderilen yüksek lisans ve doktora eğitiminin tez aşamasında olanlar, doktora sonrası araştırmacılar ve öğretim üyeleri yer almaktadır. Bu kanalla 1987-2012 yılları arasında yurt dışına çıkan 3967 kişinin 506'sı ülkeye dönmemiş, 272'si ise istifa ederek yurt dışında kalmıştır. Benzer şekilde Milli Eğitim Bakanlığı'nın bursu ile yüksek lisans ve doktora eğitimi almak üzere yurt dışına giden 1755 kişinin dönmeme oranı %50'dir. Türkiye'nin beyin göçünü teşvik eden politikalar çerçevesinde ise TASSA (Turkish American Scientists and Scholars Association) ve ABTA (Association of British Turkish Academics) gibi Türk diasporası toplulukları ile iş birliktelikleri ve TÜBİTAK gibi devlet kurumlarının yaptığı uluslararası çalışmalar ve programlar vasıtasıyla yurt dışındaki nitelikli Türklerle bir araya gelmesi yer almaktadır.

5.3.1 Beyin Göçünün Türkiye'nin Kalkınmasına Olumsuz Etkileri

Beyin göçünün Türkiye ekonomisi ve kalkınmasına öncelikli olumsuz yansımaları bütün yetiştirme maliyetlerine katlanılmış nitelikli insanın çalışarak yaratacağı değerden mahrum kalmaktır. Türkiye İstatistik Kurumu – TÜİK'in 2022 yılı verilerine göre bir öğrencinin yıllık eğitim maliyeti 1515 dolardır. Türkiye'de bir öğrencinin eğitim maliyetinin %79,1'ini devlet karşılamaktadır. Yapılan eğitim yatırımlarının farklı bir ülkenin ekonomi ve kalkınmasını sağlayacak şekilde kaybının yanında beyin göçü nedeniyle yerli işgücü piyasasında da büyük nitelikli insan açığı doğmaktadır. Manpower İnsan Kaynakları Danışmanlık Şirketi'nin Yetenek Açığı Raporuna göre Türkiye'de %76 oranında nitelikli işgücü açığı bulunmaktadır. Mühendislik, doktorluk gibi katma değeri yüksek meslek gruplarının Türkiye'den gitmesi bu hizmetlerin aksamasına neden olmakta, toplum refah ve huzurunun bozulma riskini yükseltmektedir. Özellikle halk sağlığı ile ilgili sağlık sektöründeki uzman kadroların kayıplarının telafisi gerek çok maliyetli gerekse çok uzun solukludur. Türkiye'de bir doktorun yetiştirilmesinin yıllık maliyeti 21 bin 832 ABD dolarıdır (Ersoy, 2013).

Beyin göçünün uzun vadedeki en ağır sonucu ise yurt içindeki nitelikli insanların kaybı ile ürün, hizmet piyasalarında ve üniversitelerdeki bilimsel çalışmalar yenilikçi yaklaşımların, teknoloji üretiminin gerileyecek, Türkiye'nin patent sayısının düşecek olma riskidir. 2022 yılında dönemin Sanayi ve Teknoloji Bakanı Mustafa

Varank “*Türk Patent ve Marka Kurumuna 9 bin 9 patent, 5 bin 502 faydalı model, 197 bin 235 marka ve 78 bin 268 tasarım olmak üzere toplam 290 bin 14 yerli sınai mülkiyet başvurusu yapıldı. Bu başvurulara baktığımızda bir önceki yıla göre, yerli patent başvurularında %7, yerli faydalı model başvurularında %25, yerli marka başvurularında %12 ve yerli tasarım başvurularında %32’lik artış gerçekleştiğini görüyoruz.*” demiştir (Türk Patent, 2023). Paylaşılan oranların sürdürülebilirliği, gelişimi veya gerilemesi önümüzdeki yıllarda hazırlanacak kıyaslamalı raporlarla takip edilebilecektir.

5.3.2 Beyin Göçünün Türkiye’nin Kalkınmasına Olumlu Etkileri

Dünyada göçmenlerin ailelerine gönderdikleri dövizler ile anavatanlarına sağladıkları döviz girişidir. Bu katkı ülkedeki fakirliğin düşmesine destek vermektedir. Bu çerçevede Dünya Bankası verilerine göre Türkiye’ye gelen göçmen dövizleri 2023 yılında 1,029 milyon ABD dolarıdır. Türkiye için göçmen dövizleri sürekli düşüş trendindedir ve gayri safi milli hasılanın %0,1’i kadarını teşkil etmektedir (Knomad Turkey, 2024). Dolayısıyla beyin göçünden kaynaklı Türkiye’ye döviz girişi maddi faydasından ziyade yurt dışındaki nitelikli işgücünden kaldıkları ülkelerde kazandıkları bilgi ve deneyimleri ile Türkiye’ye fayda yaratmaları beklentisi bulunmaktadır. Bu amaçla başta TÜBİTAK olmak üzere bazı devlet bağlantılı veya özel kurum ve kuruluşlar, A.B.D., İngiltere, Almanya ve vb. gibi gelişmiş ülkelerde nitelikli Türk göçmenlerin kurduğu çeşitli mesleki örgütlenmelerle veya bireysel düzeyde çalışmalar, programlar yürütmektedir. Beyin göçünün Türkiye adına bir diğer kazanımı ülke imajı ve temsili konularındadır. Türk dili, kültürü ve tarihini bir yumuşak güç unsuru olarak dünyanın gelişmiş ülkelerinde tanıtılması, yaşatılması uluslararası ilişkilerde büyük önem arz etmektedir. Yurt dışına giden nitelikli Türk göçmenlerin orta ve uzun vadede buldukları ülkelerdeki güçlü profesyonel ve sosyal konumları ile Türkiye’nin çıkarlarını koruyacak siyasi, ekonomik ve sosyal faaliyetlere katılmaları, lobi çalışmaları yapmaları da yaratabilecekleri değerler arasında sayılabilir.

5.3.3 AKP Hükümeti'nin Türk Diasporası ve Beyin Göçü Politikası

2001 yılında iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi – AKP'nin T.C. Devleti Kalkınma Planlarından bağımsız parti programı ve Hedef 2023 çalışmasında beyin göçü ve yurt dışındaki Türk diasporasına yönelik farklı konulara değinilmiştir. Öncelikli olarak AKP Parti Programında beyin göçünün önlenmesine çalışılacağı ve yerli ve yabancı bilim adamlarının dönemsel ve kalıcı şekilde Türkiye'ye gelmelerinin teşvik edileceği belirtilmiştir. Mevcutta yurt dışında çalışan sağlık personelinin yurda dönerek hizmet etmelerini sağlamak amacıyla cezbedici tedbirler alınacağı ve tersine beyin göçü için imkanların araştırılacağı vurgulanmıştır.

Diğer taraftan yurt içindeki kendi işini kurmak isteyen girişimci gençlere özel teşvikler sağlanarak, genç girişimcilerin sermaye şirketlerine vergi muafiyeti tanındığı, şirket kurma masraflarına hibe desteği verildiği aktarılmıştır. Gençlerin kariyer planlamasına yönelik hizmetleri yaygınlaştırılacağı, üniversiteler ve meslek kuruluşları ile iş birliği içinde gençler için “iş kurma ve geliştirme merkezleri” kurulacağı, üniversiteler, özel sektör ve kamu kurumları arasında iş birliklerinin teşvik edilerek üniversite öğrencileri teori ile pratiği bir arada görüp uygulayabilecekleri ortamlar oluşturulacağı belirtilmiştir. Bu çalışmalar niteliği yüksek, girişimci gençlerin yurt dışına gitmemeleri için birer çaba kabul edilebilir.

AKP Parti programında Türk Diasporasının buldukları ülkelerde haklarının korunması, sosyal güvenliklerinin iyileştirilmesi ve buldukları ülke ve Türkiye'de karşılaştıkları sorunlarının çözülmesi için mevcut mekanizmalar yanında yenilerinin oluşturulacağı, ilgili ülkeler ile antlaşmaların gözden geçirileceği, Diaspora gençlerimizin kültürümüze yabancılaşmamaları ve asimile olmamaları için nitelikli personelle donatılmış gençlik merkezlerinin kurulacağı, çocukların ortamlarına uygun eğitimler almalarının sağlanacağı belirtilmiştir.

AKP'nin Parti Programının hayata geçmesi aşamasında ise ilerleyişin yazılanlar gibi olmadığı gözlenmektedir. Cumhurbaşkanı ve AKP Genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın 2022 yılının Mart ayında yaptığı bir konuşmasında doktorlara yönelik “*Açık konuşuyorum, açık konuşmayı severim. Varsın gidiyorlarsa gitsinler. Bizler de üniversiteleri yeni, bitiren doktorlarımızı buralarda istihdam ederiz, buralarda onlarla devam ederiz. Gerekirse yurt dışından ülkemize dönmek isteyenleri süratle davet ederiz. Buralar boş kalmaz merak etmeyin.*” sözleri parti

programında sağlık çalışanları için geliştirilen strateji ile paradoks oluşturmaktadır (Diken, 2023). Bu sözler sonrasında dönemin Sağlık Bakanı Fahrettin Koca gelen büyük olumsuz tepki sonrasında *“Devletimizin sizler için en iyisini yapma kararlılığından emin olun.”* sözleri (T24, 2022) ile durumu yatıştırmaya çalışmış olsa da Türkiye doktor ve sağlık çalışanlarını yurt dışına kaybetmeye devam etmektedir. Son olarak Fahrettin Koca’dan görevi devralan yeni Sağlık Bakanı kendisine ülkeden ayrılan doktorlar sorulduğunda *“Biz maalesef hekimleri son zamanlarda biraz darılttık, kstrdk, toplum olarak söylüyorum. Hekimleri toplum olarak zdk”* diyerek AKP iktidarının performansını topluma da yansıtarak özetlemiştir (Habertürk, 2024).

Grafik 5.8 Türk Tabipler Birliği’nden alınan “İyi Hal Belgesi” Sayılarının Son 10 Yılda Dağılımı



Kaynak: Diken, 2023

Doktor ve diğer sağlık personellerinin yurt dışında çalışabilmeleri için gerekli olan İyi Hal Belgesi için başvurular 2012’de sadece 59 hekim iken bu sayı 2013’de 90, 2014’de 118, 2016’da 245’e, 2017’den itibaren ise ciddi bir Şekilde ivmelenerek 482, 2018’de 802, 2019’da 1057, 2020’de 931, 2021’de 1405’e ulaşmıştır. 2022’de rakamlar 1341’i pratisyen, 1344’ uzman hekim ile zirve yapmıştır (Diken, 2023).

Türkiye'ye tersine göç üzerine Cumhurbaşkanı ve AKP Genel Başkanı Erdoğan 2022 yılında yaptığı diğer bir konuşmasında “*Genç beyinlerimizin kendilerini geliştirmeleri için yurtdışına çıkmasına karşı değiliz. Hayata geçirdiğimiz projelerle beyin göçünü tersine çeviriyoruz. Araştırma laboratuvarları tersine göç olayında önemli rol oynuyor. 56'sı doktoralı 160 araştırmacı çalışıyor. Ülkemiz dünyayla yarışır bilime sahiptir*” demiştir. 2023 yılında bir sosyal ağ üzerinden yaptığı paylaşımda ise “*Bu ülke birçok cevherini imkansızlıkları yüzünden kaybetti. Artık yarım kalan hayallerimizi tamamlama zamanı. 2018'de hayata geçirdiğimiz Eve Dönüş Projeleri kapsamında yabancı ülkelere faaliyet gösteren 6 bin bilim insanımızı milletimize, memleketimize geri kazandırdık. Beyin göçünü tersine çevirmeye devam edeceğiz. Çünkü Türkiye, artık gidenlerin geldiği bir ülke*” ifadelerini kullanmıştır (TC İletişim Başkanlığı, 2023). Ancak bu paylaşımda belirtilen 6 bin bilim insanının nereye, nasıl geri döndüğünü teyit edecek herhangi bir kaynağa tez çalışmasında ulaşılamamıştır.

T.C. Ticaret Bakanlığına bağlı Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu çatısı altında 2023 yılında Dünya Türk İş Konseyi tarafından 131 ülkeden 4 bini aşkın Türk Diaspora temsilcisinin katılımı ile gerçekleştirilen Türk Diasporası Zirvesi'nde konuşan Cumhurbaşkanı ve AKP Genel Başkanı Erdoğan “*Şu gerçeği bir an olsun aklımızdan çıkarmamız gerekiyor; Türk dünyası ne kadar güçlü olursa Türk diasporası da kendini güçlü hissedecek, geleceğine çok daha güvenle bakacaktır. Bunun için farklılıklarımızı ortak paydaların önüne geçirmeden el birliği içinde çalışmalarımızı sürdürmeliyiz.*” sözleri ile dünyanın farklı coğrafyalarında yaşayan Türk vatandaşlarını farklı milletleri de içine alacak şekilde ‘Türk Dünyası’ çatısı altında ilerleyen bir diaspora yapılanmasına yönlendirdiği görülmektedir.

5.3.4 Nitelikli Beyin Göçünü Beyin Dolaşımına Çevirme Strateji ve Uygulamaları

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin Türk vatandaşı olan ve olmayan nitelikli işgücünün beyin dolaşımını sağlamak üzere geliştirdiği program ve uygulamalar katı ve esnek olarak iki kategoride ele alınmıştır. Katı içerikli uygulamalar zorunluluk içeren kurallar getirirken, esnek program ve uygulamalar gönüllük esaslı ilerlemekte, direkt veya dolaylı maddi faydalar yaratmaktadır.

5.3.4.1 Katı Program ve Uygulamalar

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin nitelikli veya niteliksiz Türk Diasporasının ekonomik ve sosyal refahı için yaptığı katı çalışmalar çok boyutludur;

5.3.4.1.1 Turkuaz Kart Uygulaması

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü Türkiye'nin uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart vermektedir. Turkuaz kart ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla yabancının başvurusuyla süresiz karta çevrilmektedir. Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojiye ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilmektedir (Turkuaz Kart, 2024).

5.3.4.1.2 Kapsam Dışı ve Mavi Kart Uygulaması

5901 sayılı Türk vatandaşlığı Kanununun 28. Maddesi kapsamında doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar altsoyları kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olarak çalışabilirler ancak bir kadroya dayalı ve kamu hukukuna tabi asli veya süreli kamu hizmeti görevlerinde bulunamazlar (Kapsam Dışı ve Mavi Kart, 2024).

5.3.4.1.3 Nitelikli Türk Soylu Yabancıların Çalışması

1981 yılında kabul edilen Türk soylu yabancıların Türkiye'de meslek ve sanatlarını serbestçe yapabilmelerine, kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde çalıştırılabilmelerine ilişkin kanun çerçevesinde Türkiye'de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbesti yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya

işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlamıştır .(2527 Nolu Kanun, 1981).

5.3.4.1.4. Dijital Göçebe Uygulaması

Türkiye otuz iki Avrupa ülkesi ile Amerika, Kanada, Rusya, Ukrayna ve Belarus'tan, 21-55 yaş arasında, en az 6 ay geçerli bir pasaport, üniversite diploması veya denk belgesi ve dijital göçebe olarak çalışıldığını kanıtlayan belgelerle başvuruları kabul etmeye başlamıştır (Topçu, 2024).

5.3.4.2 Esnek Program, Uygulama, Destek ve Teşvikler

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin nitelikli veya niteliksiz Türk Diasporasının ekonomik ve sosyal refahı için yaptığı esnek çalışmalar farklı niteliklerde ve farklı devlet otoriteleri tarafından hayata geçirilmektedir;

5.3.4.2.1 Geri Dönüş Göç Programları

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)'ın 'Nitelikli insan kaynağının yetişmesini sağlamak' olarak belirlenmiş kurumsal amacını gerçekleştirmek üzere yurtdışı ve ulusal boyutta deneyimli veya genç bilim insanları ve araştırmacılara burs ve araştırma desteği sağlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) tarafından Türk ve yabancı bilim insanlarının ülkeye dönüşünü veya gelişini teşvik etmek amacıyla farklı programlar devreye alınmıştır.

- a. 2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı: Bursun destek süresi en az 24 ay, en fazla 36 aydır. Bursu alan tecrübeli araştırmacılara araştırma başlangıç paketi olarak tek seferlik 4.700.000 TL ve aylık 156.000 TL ödenek verilmektedir.
- b. 2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı: 40 yaşını aşmamış genç araştırmacılar için bursun destek süresi en az 24 ay, en fazla 36 aydır. Araştırma başlangıç paketi olarak tek seferlik 2.350.000 TL ve aylık 120.000 TL ödenek vermektedir.
- c. 2247-A Ulusal Lider Araştırmacılar Programı: Yurt içindeki bilim insanlarının bilim ve teknoloji alanında bir keşif, buluş yapma potansiyeli olan çalışmalarının Türkiye'de sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla oluşturulmuş olan programda projelere en fazla 5 milyon TL ödenek verilmektedir. Destek süresi 36 ay olup doktora seviyesine aylık 24.000 TL, post doktora seviyesine 32.000 TL ödeme yapılmaktadır.

- d. 2247-D Ulusal Genç Araştırmacılar Programı: 40 yaşını doldurmamış genç araştırmacıların bilim ve teknoloji alanında bir keşif, buluş yapma potansiyeli olan çalışmalarının Türkiye’de sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla oluşturulmuş olan programda projelere en fazla 5 milyon TL ödenek verilmektedir. Destek süresi 36 ay olup doktora seviyesine aylık 24.000 TL, post doktora seviyesine 32.000 TL ödeme yapılmaktadır.
- e. 2236 Uluslararası Deneyimli Araştırmacı Dolaşım Programı: Avrupa Birliği – TÜBİTAK iş birliği ile gerçekleştirilen ve 5 yıl sürmesi planlanan programın kontenjanı 100 araştırmacıdır. Çalışmaları süresince Türkiye’de kalacak araştırmacılar farklı milletlerden de olabilir. Program 12 ay boyunca ayda brüt 5050 Euro ödenek sağlamaktadır.
- f. 2221 Konuk veya Akademik İzinli Bilim İnsanı Destekleme Programı: Bu program ile Türk veya farklı milletlerden konuk bilim insanlarının akademik izin döneminde (sabbatical) Türkiye’deki üniversite ve enstitülerde her türlü akademik ve Ar-Ge faaliyetlerini gerçekleştirmesine olanak sağlanmak amaçlanmıştır. Program 3-12 aylık destek vermektedir. Konuk bilimi insanlarına aylık 4.000 TL, akademik izinli olarak kabul edilenlere ise aylık 60.000 TL ödenek sağlanmaktadır.

Cumhurbaşkanı ve AKP Genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın bir sosyal ağ üzerinden “Eve Dönüş Projeleri” olarak duyurduğu geri göç programları ile TÜBİTAK çatısı altında yapılan proje destek programlarının mı aktarılmaya çalışıldığı veya başka bir programın mı vurgulandığı belirsizdir. Bu paylaşım sonrası devlete ait hiçbir mecrada 6 bin bilim insanının geri dönüşüne dair bir istatistik veya rapor yayınlanmamıştır.

5.3.4.2.2 Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları

- a. Konsolosluk.gov.tr; T.C. Dışişleri Bakanlığı’na ait olan platform yurt dışındaki Türk diasporasının doğum, nüfus, evlilik, askerlik, vatandaşlık, pasaport, noter, ölüm, adli konular, sürücü belgesi, e-devlet ve çalışma hayatı, sosyal güvenlik konularında destek vermektedir (www.konsolosluk.gov.tr, 2024).
- b. Dijital Kültür Platformu; T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı Yurt Dışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı-YTB bünyesindeki Dijital Kültür Platform Türk diasporasına haberler, duyurular, kültür-sanat içerikleri, videolar,

infografikler, özel dosyalar, önemli portreler, podcastler ve dergiler kategorileri altındaki pek çok içerik sunmaktadır (Dijital Kültür Platformu, 2024).

- c. Türkiye Bursları ve Türkiye Mezunları; YTB çatısı altında sürdürülen çalışmada Yurtdışından gelerek Türkiye’de okumak isteyen gençlere burs desteği verilmekte ve mezuniyet sonrasında da Türkiye Mezunları Platformu üzerinden gençlerle bağlantının kaybedilmemesine çalışılmaktadır (Türkiye Bursları, 2024), (Türkiye Mezunları, 2024).
- d. Nefret Suçları ve Ayrımcılıkla Mücadele; YTB bünyesinde yer alan çalışmada Türk diasporasına yönelik milliyet ve din gibi konularda karşılaşılabilecek saldırı veya hak ihlallerinde destek amaçlı faaliyet göstermektedir (NESAM, 2024).
- e. YTB Akademi; Türk diasporasına farklı konu başlıkları üzerinden çevrim içi veya yüz yüze eğitim destekleri verilmektedir (YTB, 2024).
- f. YTB Destek ve Burs Programları; Türk diasporasına yönelik farklı başlıklarla burs ve destek programları yapılmaktadır (Dijital Kültür Platformu, 2024);
 - *Türkçe Saati Proje Destek Programı*, üç ayrı modülden oluşmaktadır.
 - *Evliya Çelebi Kültür Gezileri Programı*, Türkiye’nin tarihi, sosyal, kültürel zenginliklerini üç ayrı yaş grubuna yönelik (10-15 yaş – Anavatanımızla Tanışalım Modülü, 16-29 yaş – Gençlik Köprüleri Modülü, Girişimcilik Modülü) tanıtılmaktadır.
 - *Genç Destek Programı*; Türk diasporası gençlerinin fikirlerini ve projelerini hayata geçirerek kendi toplumlarına, yaşadıkları ülkelere ve esasen insanlığa katkı sağlayacak çalışmalarını teşvik etmek amacıyla hayata geçirilmiştir.
 - Fuat Sezgin Üstün Başarı Burs
 - Lise Bitirme Başarı Bursu
 - Tez Araştırma Bursu
 - Yurtdışındaki Türk Çocuklarına Türkçe Öğrenimi Yüksek Lisans Programı
 - Hukuk Alanında Uzmanlık Bursu
 - Aile ve Sosyal Hizmetler Alanında Uzmanlık Bursu
- g. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretimi Sertifikası; T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı Yunus Emre Enstitüsü tarafından Türkçe öğretimi konusunda

çalışacak öğretim elemanlarına yurt içi ve yurt dışında çağdaş yabancı dil öğrenimi yaklaşımı, yöntem ve teknikleriyle eğitimler verilmektedir.

- h. Uluslararası İlahiyat Programı; Genç Türk diasporasına yönelik dini yüksek öğrenim burs programıdır (Diyanet İşleri Başkanlığı Dış İlişkiler Müdürlüğü, 2024).
1. Yurt Dışı Öğrenci Getirme Programı; Diyanet İşleri Başkanlığı Dış İlişkiler Müdürlüğü faaliyetleri kapsamında 2025-2028 yılları arasında yurt dışından Türkiye'ye 750 bin öğrenci getirilerek dini eğitim verilecektir (Yeniçağ Gazetesi, 2024).

5.3.4.2.3 Profesyonel ve Finansal Teşvikler

- a. Yabancı Yatırım Teşvik Programı; T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Yatırım Teşvik Programı nitelikli yatırım konularına odaklanılarak, nitelikli alanlardaki yatırımlara bütüncül destek sağlanması sistemidir (Destek ve Teşvikler, 2024).
- b. YUVAM Hesabı Uygulaması; T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın yurt dışında yerleşik T.C. vatandaşları ile bu kişilerin yurt dışındaki şirketlerinin tasarruflarını ülkemizdeki bankalarda değerlendirmelerini sağlayan ve Merkez Bankasınca kur koruma güvencesinin yanı sıra ilave getiri garantisi verilen avantajlı bir Türk lirası hesap türüdür (Orta Vadeli Program, 2023).
- c. Uluslararası Vergilendirme Düzenlemeleri; T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nı uluslararası ölçekte yatırımı yapan Türk şirketlerin korunması için uluslararası vergilendirmede güncel düzenlemelerden doğacak hak kayıplarına yönelik aktif diplomasi yürütüleceğini belirtilmiştir (Orta Vadeli Program, 2023).
- d. Dünya Türk İş Konseyi; T.C. Ticaret Bakanlığı Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu bünyesindeki konsey, yurtdışında dağılmış örgütlenmiş olan başarılı, girişimci ruha sahip, ülkemizin yurtdışında etkin olması için çaba gösteren Türk girişimcileri ve uluslararası büyük güce sahip şirketlerde karar mekanizmalarının başındaki Türk profesyonelleri misin bir araya geldiği platformdur. Platformun amacı, yurtdışında yerleşik Türk iş dünyası arasında ticari ve ekonomik faaliyetleri geliştirici aksiyonlarda b ulunarak Türk lobisini yurt dışında geniş kitlelere yaymak, yurtdışında yerleşik bir hayat süren Türk girişimcimizin sorunlarına çözümler getirmek ve yurt dışındaki Türkiye imajını yükseltmektir (DEİK, 2024).

e. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Programı; T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü çatısı altında yürütülmekte olan İnsan kaynakları Geliştirilmesi Programı kapsamında İstihdam, Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme, Sosyal İçerme ve Teknik Yardım ana başlıkları altında öncelikli olarak gençlere, kadınlara, dezavantajlı kişilere mesleki ve teknik eğitimler verilerek nitelikleri arttırılmaktadır (İPA, 2024).

5.3.4.2.4 Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri

Dijital Dönüşüm Girişimleri; 2024 – 2026 Orta Vadeli Programı'nda Türkiye'nin Dijital Dönüşümü başlığı altında derin teknoloji alanlarında yurtdışında yaşayan Türk uzmanların Türkiye'de girişim başlatmalarına olanak sağlayacak mekanizmaların kurgulanacağı belirtilmiştir (Orta Vadeli Program, 2023).

5.3.4.2.5 Yüksek Öğrenim ve Beceri Geliştirme Destekleri

YÖK Uluslararası Araştırmacı Program Destekleri; Uluslararası Araştırma Programları kapsamında Akademik Birikim Programı, Doktora Sonrası Araştırma Programı, Genç Beyinler Programı ve Uluslararası Bilim İnsanları için Yükseköğretim Kurulu Destek Programı bulunmaktadır. Bu programlardan yararlanan doktora öğrencileri ile araştırmacılara verilen burs miktarı 2024 yılı için aylık 30 bin TL, ulaşım desteğini de 15 bin TL olarak belirlenmiştir (YÖK, 2024).

5.3.4.2.6 Start Up ve Girişimcilik Destekleri

Turcorn 100; Türkiye'de faaliyet gösteren teknoloji tabanlı erken aşamasını başarıyla geçmiş girişimlerin, hızlı büyüme potansiyeli taşıyan teknoloji girişimlerinin, daha hızlı ölçeklenmesine ve küresel pazarlara açılmasına destek olunmaktadır (Turcorn, 2024).

5.3.4.2.7 İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları

2019 yılında TÜBİTAK ve Türkiye Bilimler Akademisi tarafından yurt dışındaki Türk bilim insanlarıyla ilişki ve bağların güçlenmesi hedefiyle organize edilen Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultay'ında yurt dışından 96 katılımcı yer almıştır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, sağlık teknolojileri, enerji, çevre ve gıda

teknolojileri, ileri malzeme teknolojileri odak grupları çalışmalar yapmıştır. (Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Raporu, 2019) Ancak kurultay raporunda dünyadan çok çeşitli örneklerle sunulan işbirlikçi araştırma ve değişim programlarının Türkiye ile dünya devletleri arasında organize edilerek nitelikli insan yetiştirme çalışmaları ve programlarına başlandığına dair herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır.

5.3.4.2.8 Sağlık ve Medikal Araştırmalar

Sağlık ve medikal araştırmalar adına yurt dışında bulunan sağlık ve medikal uzmanları ile ortak yürütülen herhangi bir araştırma geliştirme çalışmasına ulaşılamamıştır.

5.3.4.2.9 Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar

Ulusal Projelere Katılım; Yurtdışındaki Türk araştırmacıların ulusal projelere dahil olmaları ve Türkiye’de girişim kurmalarının teşvik edileceği vurgulanmıştır. Ancak bu sürecin nasıl ve hangi kamu otoritelerince yürütüleceğine dair herhangi bir açıklama bulunmamaktadır (Orta Vadeli Program, 2023).

5.3.5 Türkiye’de Türk Diasporası Dahilinde Beyin Göçü Üzerine Çalışan Kamu Otoriteleri

T.C. Devleti Türk diasporasına yönelik çalışmalarını tek bir otorite altında toplamamış, farklı bakanlıklar kendi uzmanlık alanları çerçevesinde yetkilendirilmişlerdir. Bu çerçevede;

- T.C. Cumhurbaşkanlığı’na bağlı olarak,
 - a. T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, küreselleşmiş dünyada geliştirdiği iş birlikleri ile özellikle yüksek nitelikli Türk üniversiteli gençliğinin yerli iş piyasasını tercih etmesi doğrultusunda araştırma, öğrenme, gelişme, yerleştirme, buluşturma, farkındalık, tanıtım ve rapor çalışmaları yapmaktadır. Bu çalışmalarda Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Türk Devletleri Teşkilatı (YDT), Karma Ekonomik Komisyonlar, Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN) ve İslam Tarih, Sanat, Kültür Araştırma Merkezi (IRCICA) uluslararası boyutta geliştirilen iş birliktelikleridir.

- b. T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı; Başkanlık dahilinde yer alan Dış İlişkiler Müdürlüğü'nde Türk diasporasının dini ihtiyaçlarını belirlemek, din görevlisi taleplerini değerlendirmek ve din hizmeti sunulması gibi hizmetleri sağlamaktadır.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı: Bakanlık, her Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde Dış Göç Özel İhtisas Komisyonu tarafından düzenli olarak hazırlanan Dış Göç Politikası Özel İhtisas Komisyonu Raporu hazırlayarak güncel veri, analiz ve politika önerilerine oluşturmaktadır.
 - T.C. Dışişleri Bakanlığı: Bakanlık yurt dışında yaşamakta olan Türk vatandaşlarına bütün resmi işlemler ve destek hizmetlerini çevrim içi / Konsolosluk Çağrı Merkezi, e-vize ve çevrim dışı / yerinde olacak şekilde vermektedir.
 - T.C. İçişleri Bakanlığı: İçişleri Bakanı'nın başkanlığında toplanan Göç Kurulu Türkiye'nin yabancılarla ilgili göç stratejilerini belirlemek, koordinasyonunu ve uygulamasını takip etmekte sorumludur. Bakanlık bünyesinde yer alan Göç İdaresi Başkanlığı ise göç alanına ilişkin strateji, politikaları uygulamak, bu konularla ilgili kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak, yabancıların Türkiye'ye giriş ve Türkiye'de kalışları, Türkiye'den çıkışları ve sınır dışı edilmeleri, uluslararası koruma, geçici koruma ve insan ticareti mağdurlarının korunması ile ilgili iş ve işlemleri yürütmekten sorumludur.
 - T.C. Ticaret Bakanlığı: Bakanlık bünyesindeki Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu'na bağlı faaliyet gösteren Dünya Türk İş Konseyi (DTİK) Türk diasporasının dünya çapındaki en saygın isimleri arasında yer alan üst düzey yöneticilerini, siyasetçileri, bürokratları, akademisyen, ekonomist ve bilim insanlarını bir araya getirerek ana vatan ile kültürel, siyasi, ekonomik, tarihsel ve sosyal bağları güçlendirmektedir.
 - T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı: Bakanlık, YUVAM hesabının geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması ile Türkiye'ye finansal kaynak yaratırken, Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu iş ve yatırım ortamını yaratmak için uluslararası vergilendirme, girişim ekosisteminin geliştirilmesi, melek yatırımcılık ve kitle fonlaması ekosistemi, yatırım odaklı girişimcilik gibi konularında açılımlar getirmektedir. (Stratejik Plan 2024-2028, 2024)

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: Bakanlık bünyesinde yer alan Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü Turkuaz Kart uygulaması ile Türkiye'ye dünyadan gelebilecek yabancı beyin göçünü desteklemektedir. Ayrıca Türk soylu nitelikli işgücünün de Türkiye'de çalışmasını sağlayan 2527 nolu yasayı uygulamaktadır. Ayrıca Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü'nün İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program dahilinde kadınlar, gençler, dezavantajlılar için teknik eğitimler düzenlenmektedir.
- T. C Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı: Bakanlık öncelikli olarak yurt dışına yönelik yatırım teşvik uygulamaları ve yabancı sermaye faaliyetlerini koordine ederken uluslararası doğrudan yatırım için ortamın iyileştirilmesi hizmetlerini verilmektedir. Türkiye'deki yeni başlangıç şirketlerini destekleyen Turcorn 100 çalışması yürütülmektedir. Bakanlığa bağlı olan Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu – TÜBİTAK tersine beyin göçünü destekleyecek araştırma bursu programları ve Türkiye Bilim Akademisi – TÜBA'da organize edilen kurultaylar ile yurt dışındaki Türk bilim insanları ile iş birliğini geliştirmeye çalışmaktadır. (Faaliyet Raporu, 2023)
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı: Bakanlık altında yer alan iki başkanlık ve bir enstitü ile farklı odaklarla Türk Diasporasına yönelik çalışmalar yürütmektedir.
 1. Yurtdışı Vatandaşlar Daire Başkanlığı, T.C. vatandaşlarının sosyal, kültürel, hukuki, ekonomik ve siyasi ihtiyaç ve isteklerinin tespit edilmesi, bu gereksinimlere yönelik uygun politika ve stratejilerin yürütülmesi amacıyla belirlenen hedefler ve tematik ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Başkanlık, özellikle yurtdışındaki çocuk ve gençlerin okul eğitimlerine destek olmak, ailelere rehberlik sağlamak, dil becerilerini geliştirmek, yükseköğretime devam eden öğrencilerin akademik gelişimini teşvik ederek mesleki ve kişisel yetkinlikleri arttırmak amacıyla çalışmalar gerçekleştirmekte ve bu konuda yürütülecek çalışmaları desteklemektedir.
 2. Yurt Dışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı - YTB, yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları, soydaş ve akraba toplulukları ile Türkiye'de yükseköğrenim gören uluslararası öğrencilere ilişkin çalışmalar yürütmektedir. Çalışmalarda öncelikle Türk diasporasının anavatan ile bağlarının ve aidiyetin

güçlendirilmesi, Türk kimliği, kültürü, ana dili muhafaza edilmesi amaçlanmaktadır (YTB, 2024).

3. Yunus Emre Enstitüsü - YEE; 2009 yılında kurulan Enstitü dünya çapında 59 ülkede faaliyet göstermektedir. Ana kuruluş misyonu Türkiye'nin uluslararası alanda bilinirliğini, güvenilirliğini ve itibarını arttırmak olan Enstitü, Türk kültürü ve dilini dünyaya tanıtmak, öğretmek yanında çeşitli kültürel aktiviteler organize etmektedir (YEE, 2024).
4. Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı – TİKA; 61 ülkede 63 Program Koordinasyon Ofisi ile 170'den fazla ülkede faaliyet göstermektedir. Türkiye, TİKA aracılığı ile dost, kardeş ve akraba ülkelere yönelik olarak yaptığı eğitim, sağlık başta olmak üzere üretim, tarım ve hayvancılık, sosyal ve idari altyapıların güçlendirilmesi, istihdam, temiz suya erişim, kültürel hayata katkı gibi çalışmaların temelinde bir barış kuşağı oluşturma çabası bulunmaktadır (TİKA, 2024).
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı: Bakanlık Türk diasporası ve çocuklarının milli ve kültürel kimliklerini koruyucu, yaşadıkları topluma uyum içinde olmalarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltmek, bulunulan ülkenin eğitim imkanlarından en etkili şekilde yararlanmalarının sağlanması ve yurda dönüşte Türkiye'nin eğitim sistemine uyum sağlayıcı tedbirleri almaktadır (İdari Faaliyet Raporu, 2023).

Türkiye Maarif Vakfı; 17 Haziran 2016 yılında kar amacı gütmeyen organizasyonu ile Türkiye Cumhuriyeti'nin uluslararası boyutta okul öncesinden yükseköğretime, örgün eğitimden yaygın eğitime her türlü eğitim faaliyetini yürütme yetkisine sahip kuruluşudur. Bu kapsamda 53 ülkede 468 eğitim kurumunda eğitim hizmeti verirken toplam faaliyette bulunulan ülke sayısı 67'dir. Eğitim haricinde etüt ve kültür merkezleri de kurmaktadır. Türkiye Maarif Vakfı okullarında yetişen genç nitelikli beyinlere Kariyer Rehberlik Sistemi ile kariyer planlama desteği verilmektedir.

5.4 Türkiye’de Beyin Göçü, Beyin Dolaşımı ve Tersine Beyin Göçünde Son Durum

Türkiye’de diasporaya yönelik en kapsamlı ve bütçeli çalışmaları Kültür ve Turizm, Sanayi ve Teknoloji Bakanlıkları ve Cumhurbaşkanlığına bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı yürütmektedir. Bu çerçevede Türkiye’nin genel diaspora politika ve uygulamalarının Türk dili, kültürü ve İslam dini merkezli olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum her geçen gün sayısı hızla artan nitelikli Türk diasporasının anavatanı ile iş dünyası ve profesyonel anlamda bağlarının kopma ihtimalini arttırmaktadır. Diğer taraftan şu anda Türkiye’de olup önümüzdeki yıllarda yurt dışında çalışmak ve yaşamak potansiyeli olan gençlere yönelik de mevcut Hükümetin beyin göçünü önleyici güçlü ve ikna edici yaklaşımları da geliştirmediği gözlemlenmektedir.

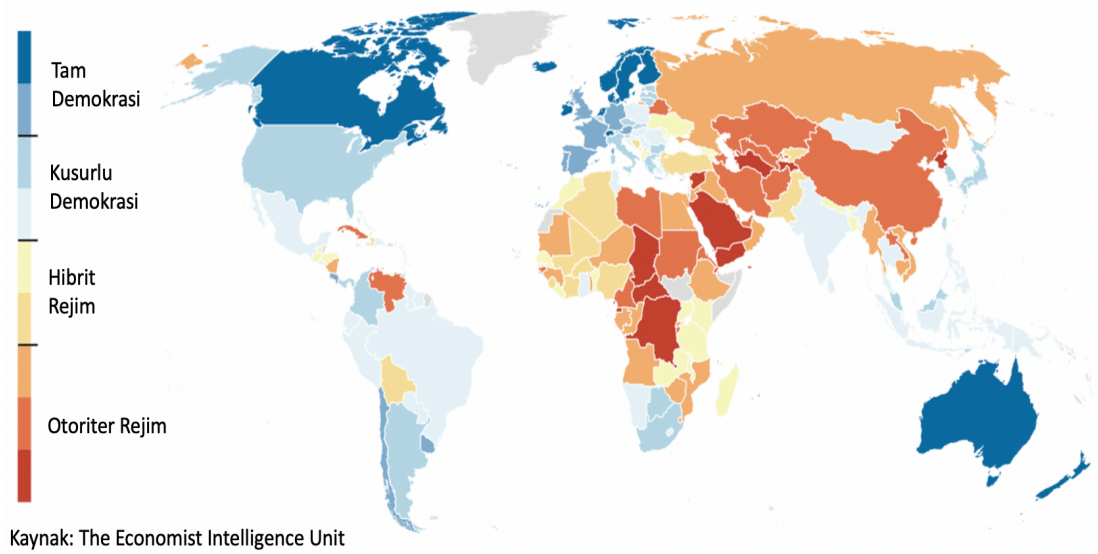
Toplum Gönüllüleri Vakfı tarafından 2022 yılında KONDA Araştırma şirketi ile gerçekleştirilen Gençlerin İhtiyaçları Araştırması’na 1542 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların %71’i 23 yaş ve altındadır ve 5 gençten 4’ü öğrencidir. Katılımcıların %94.6’sı üniversite veya yüksek lisans/doktora öğrencisidir. Araştırmaya katılan mezun işsizlerin oranı %7,5 iken mezun çalışanların oranı %6,8’dir. Ankete katılan nitelikli gençlerin %71,3’ü Türkiye’de bir gelecek hayal etmediğini, %81,6’sı imkanı olsa yurt dışında yaşamak istediğini belirtmiştir. Gençlerin %59,3’ü şu anda en çok ihtiyaç duyduğu şeyin burs olduğunu söylerken ikinci sırada %54,2 ile psikolojik destek cevabını vermiştir. Bu anket sonuçları ankete katılan gençlerin büyük bölümünün birer ‘potansiyel beyin göçmeni’ olduğunu çok net göstermektedir.

Öztürk ve Taş (2022) Türkiye’nin yaşamakta olduğu beyin göçü için ‘Türkiye sadece umudunu değil, sermayesini ve yeteneğini de kaybetmektedir. Beyin göçüyle en parlaklar ülkeden kaçarken, Türk sermayesinin yıllık çıkışı 2012’de 4 milyar dolardan 2020’de neredeyse 44 milyar dolara yükselmiştir. Ülkenin siyasi ve ekonomik geleceğine dair yoğun umutsuzluk, bu göçün devam edeceğine işaret etmektedir.’ ifadelerini kullanarak nitelikli insan kaybıyla ilgili en karamsar tabloyu çizmiştir.

Her yıl 210 ülke ve bölgedeki demokrasi, siyasi hak ve özgürlüklere erişimi değerlendirerek sonuçları internet ortamında şeffaf şekilde paylaşan Freedom House 2024 yılında Türkiye’nin siyasi haklar ve sivil özgürlükler seviyesine 100 üzerinden

34 puan vererek ‘özgür değil’ statüsüne yerleştirmiştir. Benzer şekilde Freedom House internete erişim ve içeriğe ulaşım getirilen sınırlamaların değerlendirildiği internet özgürlüğü başlığında 100 üzerinden 31 puan vererek Türkiye’yi “özgür değil” kategorisinde konumlandırmıştır (Freedom House, 2024). Freedom House değerlendirmesini destekleyecek nitelikte saygın The Economist dergisi 167 ülkeyi altmış gösterge üzerinden analiz ettiği 2019 Demokrasi Endeksi’nde Türkiye demokrasi ile otoriterlik arasında ve otoriterliğe daha yakın “hibrit rejim” olarak belirtilmiştir. Bu sonuçlar Türkiye’de özellikle demokratik hak ve bireysel özgürlüklerini korumak isteyen nitelikli işgücünün yurt dışında çalışma ve yaşamayı tercih etmelerinin önemli bir nedeni olarak tez çalışmasının son bölümünde yer alan ‘Öneriler’ başlığında göz önünde bulundurulmuştur.

Görsel 5.2 The Economist Intelligence Unit 2019 Demokrasi Endeksi



Türkiye Bilişim Derneği’nin 2023 yılında hazırlamış olduğu Bilişimde Beyin Göçü Raporunda bilişim sektöründeki beyin göçü beş başlık üzerinden incelenmiştir;

1. Türkiye’de yaşayıp yurt dışında uzaktan çalışanlar,
2. Türkiye’den yurt dışına çalışmak için gidenler,

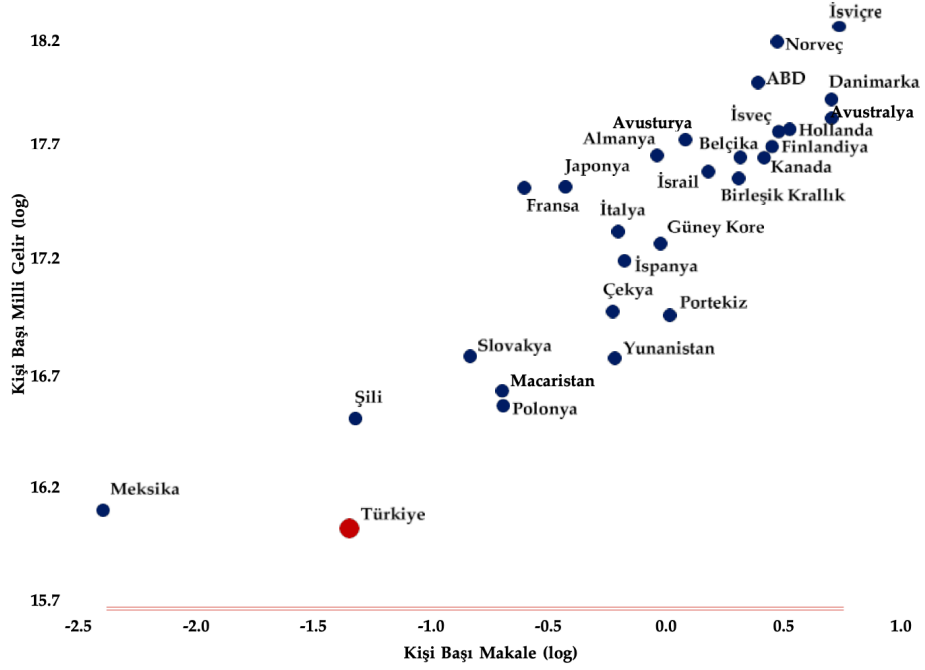
3. Yurt dışından Türkiye'ye çalışmak için gelenler,
4. Yurt dışında yaşayıp Türkiye'ye uzaktan çalışanlar,
5. Yurt dışında çalışmayı isteyenler.

Türkiye Bilişim Derneği beyin göçü olgusunu salt fiziki olarak Türkiye'den ayrılarak yurt dışına çalışmak için gidenler olarak sınırlandırmamış, çok boyutlu incelemiştir. Türkiye'de yaşayıp yurt dışındaki firmalar için çalışanlar ve yurt dışında çalışmayı isteyenler de beyin göçünün farklı türleri olarak konumlandırılmıştır. Raporda nitelikli insanların göç kararına etki eden mekanizmalar makro, mezo ve mikro olarak üç seviyede incelenmiştir. Makro seviye çevre, iş piyasasının durumu, yaşam kalitesi iken, mezo seviye göç politikası çerçevesinde diaspora topluluklarının büyüklüğü, mikro seviye ise yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, aile sorumlulukları ve din olarak konumlandırılmıştır. Dernek, Türkiye'den giden nitelikli insanların ülkeye geri dönmesini sağlamak adına hukuk, siyaset, ekonomi, toplum ve kültür açısından kapısı hiç politikaların geliştirilmesi ve politikaları gerçekleştirecek uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Türkiye Bilişim Vakfı'nın 2023 yılında yayınladığı Türkiye Akademik Diaspora Raporu'nun mimarı Prof. Dr. Ufuk Akçığıt Türkiye'den giden 12 bin akademisyenin artık yurt dışında bilim ürettiğini, Türkiye'nin en verimli akademisyenlerinin yurt dışını tercih ettiğini, göç sonrası akademik verimliliğinin %28 arttığını ve bu nedenle geri dönmek istemediklerini, ABD'deki akademisyenlerin maaşının Türkiye'nin 10 katı olduğunu, geri dönenlerin verimliliğinin de %10 düştüğünü belirtmiştir. Türkiye'ye dönen akademisyenlerin ise genel itibariyle buldukları ülkelerde verimliliği düşük gruptaki akademisyenler olduğunu eklemiştir. Türkiye'nin yüksek gelir grubu ülkeleri yakalamasının temel koşullarından birinin yarının teknolojilerini üretecek araştırmacılar yetiştirmek olduğunu işaret etmiştir (Beyhan, 2023).

Türkiye Akademik Diaspora raporunda öne çıkan ilk konular ise kişi başı makale ve kişi başı milli gelir ile kişi başı patent ve milli gelir arasındaki ilişkilidir.

Grafik 5.9 Kişi Başı Makale ve Milli Gelir Arasındaki İlişki

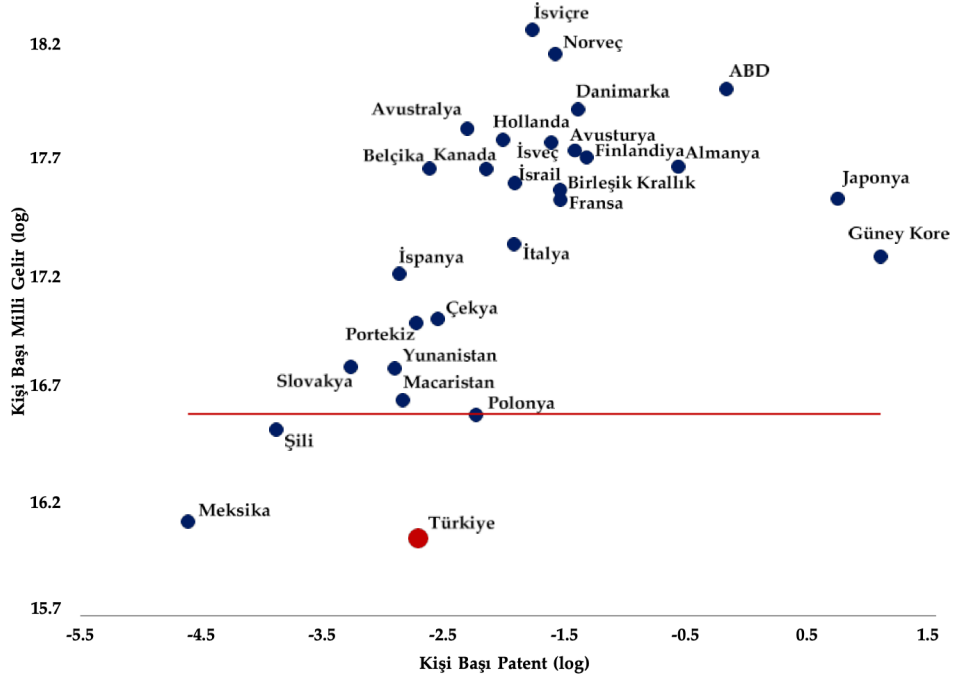


Not: Analizde MAG ve Scopus veri setleri kullanılmış ve analize OECD ülkeleri (veri eksikliği sebebi ile Estonya, İrlanda, İzlanda, Litvanya, Lüksemburg, Letonya, Slovenya ve Yeni Zelanda hariç) dahil edilmiştir. Ülkelerin kişi başı makale ve milli gelirlerinin 2010-2019 arası ortalamaları hesaplanmış, ardından logaritmik ölçüde 1.000 kişi başına düşen ortalama makale sayıları (yatay eksen) ve 1.000 kişi başına düşen milli gelir (dikey eksen) gösterilmiştir.

Kaynak: Türkiye Akademik Diaspora Raporu, 2023

Rapor, temel bilim ve milli gelirleri arasında güçlü bir bağ olduğunu ve Türkiye'nin dünya çapında kabul görececek kalitede bilimsel makale üretiminde OECD ülkelerinin oldukça gerisinde kaldığını ortaya koymaktadır.

Grafik 5.10 Kişi Başı Patent ve Milli Gelir Arasındaki İlişki

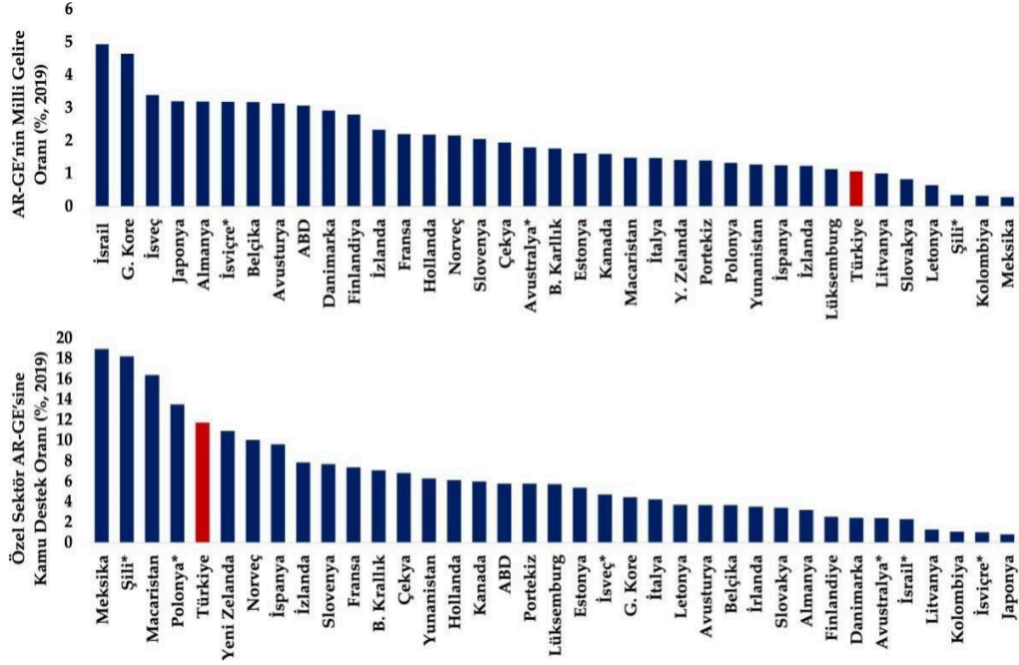


Not: Analizde WIPO veri seti kullanılmış ve analize OECD ülkeleri (veri eksikliği sebebi ile Estonya, İrlanda, İzlanda, Litvanya, Lüksemburg, Letonya, Slovenya ve Yeni Zelanda hariç) dahil edilmiştir. Ülkelerin kişi başı patent ve milli gelirlerinin 2010-2019 arası ortalamaları hesaplanmış, ardından logaritmik ölçüde 1.000 kişi başına düşen ortalama patent sayıları (yatay eksen) ve 1.000 kişi başına düşen milli gelir (dikey eksen) gösterilmiştir.

Kaynak: Türkiye Akademik Diaspora Raporu, 2023

Raporda yer alan diğer bir analiz de kişi başı patent ve milli gelir arasındaki ilişki olup Türkiye'nin kişi başına düşen patent sayısında yine OECD ülkelerinin oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. Söz konusu iki analizde yer alan hem akademik makale üretimi hem de patent sayıları üzerinden Türkiye'nin oldukça düşük bir milli gelire sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Grafik 5.11 Milli Gelir İçinde Ar-Ge'nin Payı ve Kamunun Özel Sektör Ar-Ge'sine Destek Oranı



Kaynak: Türkiye Akademik Diaspora Raporu, 2023

Rapor, seçilmiş OECD ülkelerine kıyasla Türkiye'deki Ar-Ge harcamalarının milli gelir içindeki payının düşük, kamunun özel sektörün Ar-Ge harcamalarına verdiği desteğin ise yüksek olduğunu paylaşmıştır. Türkiye'nin düşük patent sayısı sonucundan kamunun verdiği desteğinin Ar-Ge'ye etkin şekilde yansımadağı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada Türkiye'nin gelişme potansiyelinin önündeki engelleri aşmanın yolu araştırma potansiyeline sahip yetenekli bireyleri yüksek lisans ve doktora eğitimi ile buluşturmak olduğu belirtilmiştir. Ancak doktora mezun ve araştırmacı oranı halihazırda düşük olan Türkiye'den yaşanan nitelikli göç trendinin Türkiye'nin gelişimi için tehdit oluşturmakta olduğunun da altı çizilmiştir.

Türkiye'nin özellikle akademik dünyadan yaşadığı beyin göçünü beyin dolaşımına çevirebilmek üzere en kapsamlı ve uygulamaya yönelik öneriler ise TÜBİTAK ve Türkiye Bilim Akademisi tarafından 2019 yılında düzenlenen Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Raporu'nda yer almıştır. Yurt dışındaki Türk bilim insanlarının Türkiye Araştırma Alanı ile ilişki ve bağlarının güçlenmesini

hedefleyen kurultayda düzenlenen tematik ve yatay odak grup çalışmaları beş ana başlıkta önerilerini sunmuştur:

1. Yurt dışındaki Türk bilim İnsanları Envanteri ve etkin iletişim ağı
2. Yurt dışındaki Türk Bilim İnsanlarının bilgi birikimi ve deneyimlerinden yararlanılması
3. Yurt dışındaki Türk Bilim İnsanları ile Türkiye’deki bilim İnsanlarının bir araya geleceği ortak etkinlikler düzenlenmesi, platformlar oluşturulması ve etkin olarak kullanılması
4. Yurt dışındaki Türk bilim insanların Türkiye’deki bilim, teknoloji ve yenilik ekosistemine katkılarının artırılmasına yönelik özel destek mekanizmaları veya çağrılarının tasarlanması

Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Raporunda yer alan kapsamlı öneriler listesi tez çalışmasının 7. Genel Değerlendirmeler, Öneriler ve Sonuç bölümünde paylaşılmıştır.

İş dünyası da yoğun şekilde yaşanmakta olan yetenek açığı nedeniyle beyin göçü, beyin dolaşımı ve tersine göç ile ilgili talepler, öneriler, çözümler geliştirmektedir. Ankara Ticaret Odası – ATO Başkanı Seyit Ardıç ise 2024 yılında düzenlenen Meslek Komiteleri Ortak Toplantısı’nda ivedi bir şekilde Göç Bakanlığı kurulması gerektiğini ve ülkenin ihtiyaçlarına göre tasarlanacak bir ‘nitelikli göç’ yasasının ülke için faydalı olacağını belirtmiştir. (Ekonomim, 2024)

Türk İş Adamları Derneği – TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan 2024 Küresel Riskler Raporu Konferansında “eğitimli ve deneyimli insanlarımız her zamankinden yüksek bir hızda yurtdışına göç ediyor. Bu süreci tersine çevirmek için eğitim de istihdam arasındaki bağı da güçlendirmek zorundayız. Beyin göçünü tersine çevirmek istiyorsak, ekonomik alanda yapılacak reformların yanında tüm özgürlük alanlarında, hukukun üstünlüğünde, dil, din, ırk, cinsiyet, köken ayrımı olmadan tüm eşitsizliklerle mücadelede, çevre ve iklim krizlerine duyarlılık da başta olmak üzere pek çok önemli konuda taviz vermeksizin ilerleme kaydetmeye ihtiyacımız var.

Gençlerimizin kendi potansiyellerini özgürce gerçekleştirebilecekleri bir iklimi de bu ülkede yaratmak zorundayız” demiştir (TÜSİAD, 2024).

2024 yılının Haziran ayında Türkiye’de ilk defa Tersine Beyin Göçü Zirvesi düzenlenmiştir. Zirvenin amacı ülkemizin son yıllardaki en büyük problemlerinden biri olan beyin göçünün nasıl tersine çevrilebileceği üzerine farkındalığı arttırmak, yapılan en iyi uygulamaları ve tecrübeleri incelemektir. Yurt dışında okuyan Türk öğrencilerinin temsilcileri, Türkiye’nin en önemli şirketlerinin yurt dışında eğitim alıp dönen yöneticileri ve Türkiye’ye geri dönen girişimcilerin bilgi ve deneyimlerini paylaştığı zirve konu hakkındaki farkındalığı arttırmak adına önemli bir çalışmadır. (GreaTR, 2023)

Beyaz eşya sektörünün en büyük şirketlerinden olan Arçelik 2018 yılından itibaren “A Ticket for Your Future” programı ile beyin göçünü engellemek ve yurt dışında Harvard, Yale, Oxford gibi en saygın üniversitelerde okuyan yetenekli gençlerin Türkiye’de kariyerlerine devam etmelerini teşvik etmektedir. 2023 yılına kadar toplam 85 öğrencinin katıldığı programda iş modeli ve konsept geliştirme süreçleri katılımcılarla etüt edilerek onlara projeler üretilmektedir.

Türkiye Savunma Sanayisinin en büyük şirketlerinden ASELSAN’a yürütülmekte olduğu Next Big Move - Tersine Beyin Göçü Programı ile iki yıl içinde 50 mühendis yurda dönerek tekrar ASELSAN bünyesinde çalışmaya başlamıştır. Program kapsamında ülkeye dönmeye karar veren kişilerin taşınma ve ulaşım masrafları ASELSAN tarafından karşılanmaktadır.

Türkiye’de göç araştırmaları yapmak üzere üzerine kurulmuş en büyük sivil toplum kuruluşu ise Göç Araştırmaları Vakfı – GAV’dır. Vakıf, göç, diaspora ve Müslüman azınlıklar üzerine araştırmalar yaparak literatürü geliştirmek, sorunları inceleyerek öneriler getirmek ve bu konularda uzman nitelikli insan kaynağı yetiştirmek için 2010 yılında kurulmuştur. Vakıf bünyesinde üç araştırma merkezi bulunmaktadır. Türk Diasporası Araştırma Merkezi (TÜDAM), Türkiye Göç Araştırmaları Merkezi (TÜGAM) ve Müslüman Azınlıklar Araştırma Merkezi (MAM) yurt dışında yaşayan Türk toplumunun sosyal, kültürel ve siyasi konularını, Türkiye’nin yaşamakta olduğu göç durumunu ve Müslüman azınlıkların sorunlarını incelemektedir. GAV Akademi ise göç, diaspora ve Müslüman azınlıklar alanında uzmanlaşmak isteyen gençlerin kapsamlı kurs ve eğitimler alarak alanda

uzmanlaşmasını desteklemektedir. Vakıf ayrıca çeşitli Göç Çalışmaları, Diaspora Çalışmaları ve Müslüman Azınlık Çalışmaları adları altında burs programları açmaktadır. Göç Araştırmaları Vakfı'nın Türkiye'den yaşanmakta olan beyin göçüne dair Turkish Journal of Diaspora Studies dergisinde makaleler yayınlamaktadır.

6. TÜRKİYE VE HİNDİSTAN'IN BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARININ KIYASLANMASI

Bu çalışmanın dördüncü ve beşinci bölümlerinde Hindistan ve Türkiye'nin özellikle 1990'lardan itibaren yaşadıkları beyin göçünün tarihi, mevcut iktidarların ülkelerinden göç eden nitelikli vatandaşlarına yönelik ne gibi beyin dolaşımı, beyin kazanımı ve tersine göç politika ve uygulamaları hayata geçirdikleri incelenmiştir. Bu bölümde Türkiye ve Türkiye'ye göre çok daha uzun yıllardır büyük rakamlarla beyin göçü vermekte olan Hindistan ile önce diaspora sonrasında beyin göçü konularında devlet politikaları ve uygulamaları çerçevesinde kıyaslanacak, ortak veya farklılaşan noktalar analiz edilecektir.

6.1 Türkiye ve Hindistan'ın Sayılarla Beyin Göçü Kıyaslaması

53 milyonu aşan Hint vatandaşı ve Hint kökenliler dünyanın farklı coğrafyalarında yaşamakta olan Hint diasporasını oluşturmaktadır. Dünya çapında en kalabalık Hint diasporası yaklaşık 9 milyon ile Ortadoğu (Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri, Kuveyt, Katar, Bahreyn, Umman) ve 5 milyon ile ABD'de bulunmaktadır. (MEA, 2024) T.C. Dışişleri Bakanlığı'nın verilerine göre Türkiye 7,5 milyon Türk vatandaşı ve Türk kökenli ile dünyanın en kalabalık diasporalarından birine sahiptir. Avrupa Birliği ve özellikle Almanya en kalabalık Türk diasporasına ev sahipliği yapmaktadır. Almanya'da 2 milyon 926 bin Türk kökenli ve Türk vatandaşı yaşamaktadır (Distatis Statistisches Bundesamt, 2023).

Göçmen dövizinin miktarı ve gayri safi milli hasıladaki payı çerçevesinde Hindistan Türkiye'den çok daha etkilidir. 2023 yılı rakamlarına göre Hindistan'ın özellikle ABD ve Avrupa kaynaklı göçmen dövizleri geçen senelere göre %7,5 artarak 120 milyar ABD dolarına ulaşmıştır. Bu rakam Hindistan'ın gayri safi milli hasılasının %3,4'ünü oluşturmaktadır. 2023 yılı rakamlarına göre Türkiye'nin göçmen dövizini 1,029 milyar ABD doları iken, bu rakam gayri safi milli hasılanın ihmal edilebilecek kadar düşük bir oran olarak %0,1'ini oluşturmaktadır (Knomad, 2024).

Hindistan'ın özellikle bilgi teknolojileri alanındaki global etkileri çok dikkat çekicidir. Beyin göçü penceresinden ele alacak olunursa halen Fortune 500 şirketlerinin tepe yönetim kadrolarında %30'undan fazlasında Hint vatandaşları veya Hint kökenli yöneticiler oturmaktadır. ABD'de Silikon Vadisi'ndeki start-up / başlangıç seviye şirketlerin %25'inden fazlası Hint vatandaşı veya Hint kökenli girişimcilere aittir. Halen 40.000'in üstünde Hint vatandaşı veya Hint kökenli uzman kadro ABD'de Hindistan'a ait servis şirketlerinde çalışmaktadır. (Jalote, Natarajan, 2019) 2022 yılında 10,8 milyar ABD doları tutarındaki fonlama ile Bangalore vadisi 10,000'den fazla teknoloji girişimine sahiptir ve Bangalore Vadisi'nin 2025 yılında ülkenin gayri safi milli hasılasına 1 trilyon ABD doları katma potansiyeline sahip olduğu belirtilmektedir (NASSCOM, 2023). Bu süreçler özellikle ABD Hint diasporası ile anavatan arasındaki iş birlikleri ve lobi çalışmaları ile gerçekleştirilmektedir. Türkiye'nin nitelikli Türk diasporası ile işbirliği geliştirme sürecinde TÜBİTAK en etkili çalışmaları yapmaktadır. 2007-2010 dönemi için hazırlanmış olan Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Yenilik (BYT) Stratejisi Uygulama Planı bu yönde atılmış isabetli bir adımdır. Ancak planın gerçekleştirilme durumuna dair takip rapor veya verisine ulaşılamamıştır (TÜBİTAK Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Yenilik (BYT) Stratejisi Uygulama Planı, 2007). 2019 yılında T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çatısı altında faaliyete geçen Bilişim Vadisi mobilite, bağlantı teknolojileri, siber güvenlik, tasarım teknolojileri, akıllı şehirler ve oyun teknolojileri kategorilerinde uluslararası boyutta projeler ve eğitim programları düzenleyerek nitelikli Türk diasporasını süreçlerinin birer paydaşı haline getirmektedir. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV, 2023)'da veriye dayalı politika analizi yapmak ve politika geliştirmek sürecinde nitelikli Türk diasporası ile işbirliği yaparak araştırma ve projeler gerçekleştirmektedir. Diğer taraftan Turkish WIN – Turkish Women's International Network (Turkish WIN, 2023) ve Young Guru Academy (YGA, 2023) gibi yerli sivil platformlar Silikon Vadisi'ndeki nitelikli Türk diasporasının Türkiye'ye katkı sunmasını sağlama amacıyla projeler yürütmektedir. Yurt dışında ise Turkish-American Business Network (TABN, 2023) gibi sivil platformlar Silikon Vadisi'ndeki Türk mühendisler ve yöneticileri Türkiye'deki genç meslekdaşlarından mentorluk desteği almalarını sağlayarak bilgi transferi programları hayata geçirmektedir.

Beyin göçü konusunda bir diğer önemli konu yurt dışına lisans ve yüksek lisans eğitimi için giden öğrencilerdir. 2021 yılı itibariyle Hindistan 477,650 Türkiye'nin ise 50,684 öğrencisi yurt dışında okumaktadır (Unesco, 2024). Ancak Hindistan Dışişleri Bakanlığı'nın raporuna göre 2021'den 2023'e yurt dışında okuyan Hintli öğrenci sayısında büyük bir artış yaşanmış ve sayı 765,411 olmuştur.(Sandad, 2024). Hindistan Merkez Bankası'nın (RBI) üç aylık ödemeler dengesi verilerine göre, 2015 yılından 2023 yılına kadar Hintlilerin eğitim amaçlı seyahat harcamaları 2,46 milyar ABD dolarından 2024 mali yılında 6,3 milyar ABD dolarına çıkmıştır (Niazi, 2024). Türkiye'nin yurt dışına giden öğrenciler için harcaması ise resmi bir rakam olmamakla beraber 2 milyar dolar seviyesinde olduğu tahmin edilmektedir (Karaboğa, 2022).

6.2. Türkiye ve Hindistan'ın Diaspora Politikaları Kıyaslaması

Hindistan Dışişleri Bakanlığı raporuna göre küresel Hindistan diasporası, Aralık 2021 itibarıyla 53 milyonu aşmıştır. Bu 1,43 milyar olan toplam Hindistan nüfusunun %3,7'sidir (World Bank Group Data, 2024). Türkiye ise 86 milyon nüfusuna karşılık 7,5 milyonu bulan diasporası ile dünyada en geniş diaspora topluluklarından birine sahiptir. Türk diasporasının Türkiye'nin toplam nüfusuna oranı %8,7'dir (World Bank Group Data, 2024). Her iki devlet de geliştirdiği çok yönlü politikalar, programlar, teşvikler ve uygulamalar ile diasporalarını ana vatana bağlı ve faydalı kılmaya çalışmaktadır. Türkiye ve Hindistan devletlerinin diasporalarına yönelik geliştirdikleri politikaları kıyaslarken kullanılacak metot Gamlen (2006) tarafından üç başlık altında geliştirilmiştir. Her ana başlığa ait alt başlıklar ve her alt başlıkta ise değerlendirilen farklı uygulama alanları bulunmaktadır;

1. Kapasite Geliştirme, Alt Başlıklar: 1.Sembolik Ulus İnşası, 2.Kurum İnşası
2. Hakları Genişletmek, Alt Başlıklar: 1.Siyasi Katılım, 2.Sivil ve Sosyal Haklar
3. Karşılık Almak, Alt Başlıklar: Yatırım ve Lobi Politikaları

Aşağıda paylaşılan tabloda Gamlen (2006)'in orijinal analizinde yer alan Türkiye ve Hindistan değerlendirmeleri çalışmanın yapıldığı 2006 yılından itibaren her iki ülkenin de geliştirdiği politika, program, teşvik ve uygulamalar göz önünde bulundurularak güncellenmiştir. Türkiye özellikle son on yıl içinde yaşamakta olduğu yoğun beyin göçü nedeniyle beyin göçünün itme ve çekme etkilerini önceki dönemlere

kıyasla daha proaktif politika ve uygulamalar üreterek takip etme, yönetme çabasına girmiştir.

6.2.1 Kapasite Geliştirme – Sembolik Ulus İnşası, Kurum İnşası

Devletler kapasite geliştirirken sembolik ulus inşası sürecinde iletişim ilişkisi kurmak için çeşitli semboller ve işaretler sistemi uygulamaktadırlar. Diğer taraftan diasporaya yönelik geliştirilen ve uygulanan politikalar nesnel iktidar ilişkilerinin kapasitelerini harekete geçirmektir (Gamlen, 2006). Sembolik ulus inşasında hem Türkiye hem de Hindistan çok aktiftir. Türkiye diasporası için YTB, YEE, TİKA, Türkiye Maarif Vakfı gibi kurumlar üzerinden Türk dili, kültürü, sosyal yaşamı merkezli faaliyetler, eğitimler düzenlerken, 10. Dünya Türk İş Konseyi (DTİK) Kurultayı'nda Cumhurbaşkanı ve AKP genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan “*Türk Devletleri Teşkilatı: 5 Devlet Tek Diaspora*” söylemi ile sadece Türkiye değil, Azerbaycan, Özbekistan, Kırgızistan, Kazakistan ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ni de kapsayıcı bir söylem geliştirmiştir (T.C. İletişim Başkanlığı, 2023). Diğer taraftan Türkiye'nin en büyük diasporasının bulunduğu Almanya'da yaşayan Türkler, Berlin'deki Türk Evi'nin maddi imkansızlıklar nedeniyle kapatılmış olmasına tepkilidir. (Hürriyet, 2024) Hindistan Pravasi Bharatiya Divas Günü (Yurtdışındaki Hintliler Günü), Pravasi Bharatiya Divas Ödülleri, çeşitli eğitim, kültürel aktiviteler ile uzun yıllardır güçlendirirken, Hindistan Başkanı Narendra Modi 2024 yılında ABD'deki Hint diasporasını “*Mini Hindistan*”, Hintlileri ise “evrensel katılım/universal engagement” (Isar, 2017) olarak nitelemiş ve Hindistan'ın dünyadaki yükselişindeki önemini vurgulamıştır (Hindustan Times, 2024). Sembolik ulus inşasında her iki ülkenin çok aktif olduğu gözlemlenmektedir.

Kurum oluşturma politikaları çerçevesinde her iki devlet de diasporalarına yönetebilmek için çeşitli sistemler kurarak, teknolojiler sağlamışlardır. Bu kapsamda Hindistan 2016 yılına kadar Denizaşırı İlişkiler Bakanlığı üzerinden Hint Diasporasını takip ederken 2016 yılında Başbakan Modi bakanlığı kapatmış, görev ve yetkilerini Dışişleri Bakanlığına devretmiştir. Türkiye'de ise diaspora politikaları ve uygulamaları ile farklı bakanlıklar kendi uzmanlık alanları çerçevesinde ilgilenmektedir. Her iki ülkenin de devlet kademesinde diaspora politika ve uygulamaları dağınık bir görüntü sergilemektedir. Ancak kurum oluşturma sistemleri,

izleme ve takip uygulamalarında Hindistan Türkiye'ye kıyasla daha adanmış, örgütlü ve düzenli çalışan bir görüntü sergilemektedir. Buradan hareketle tez çalışmasının konusu olan iş dünyası ve göç etmiş nitelikli Türk iş gücünün nerede olduğu, ne iş yaptığı, hangi kademedede çalıştığı, nasıl bir refah seviyesinde olduğu, aile durumu gibi konuların takibi ve bu grubun örgütlenmesinde Türkiye'nin devlet, akademi, özel sektör, yurt içi ve yurt dışındaki nitelikli Türk diasporası ile ilgili sivil toplum kurumları nezdinde daha proaktif, kapsayıcı ve destekçi olması gerektiği tavsiye edilebilir.

6.1.2 Hakları Genişletmek – Siyasi Katılım, Sivil ve Sosyal Haklar

Hakların genişletilmesi devletlerin diasporaları için vatandaşlıklarının ulusötesileştirilmesi faaliyetidir. Vatandaşlığın ulusötesileştirilmesi diasporaya anavatan üzerinde etki oluşturma imkanı sağlanmasıdır. Bu noktada Türkiye ile Hindistan arasında benzerlikler yanında uygulama farklılıkları bulunmaktadır. Türkiye diasporasına çifte vatandaşlık hakkı verirken Hindistan'ın böyle bir uygulaması bulunmamaktadır. Türkiye seçim zamanı büyükelçilik ve konsolosluklarda oy verme hakkı tanırken Hindistan oy vermek için anavatan sınırları içinde olmayı zorunlu tutmaktadır. Diğer taraftan her iki ülkenin diasporası tekrar anavatana yerleşme koşulu ile seçilme hakkına sahiptir.

Diasporanın sivil ve sosyal haklarının garanti altına alınması bir devletin yapabileceği en temel meşruiyet iddialarından biridir ve bu nedenle birçok devlet sivil ve sosyal hakların genişletilmesini diasporalarının meşru ulusötesi egemen rolünün gerekli bir unsuru saymaktadır. Bu kapsamda devlet öncelikli olarak diasporasının bulunduğu ülkelerdeki istihdam durumu, sosyal güvenlik, çalışma haklarının korunması, vergilendirilmesi gibi işgücü ihracat politikalarını ele almaktadır. Ayrıca devlet korunma, sağlık, eğitim hizmeti, entegrasyon, işveren ilişkileri gibi konularda da diasporaya yardım ve savunuculuk rolünü üstlenebilir. Diasporanın anavatanda tatil yapmasını kolaylaştırabilir. Bu konularda Türkiye ve Hindistan diasporalarına sahip çıkmaktadır.

6.1.3 Karşılık Almak – Yatırım ve Lobi Politikaları

Uluslararası ve ulusal ekonomi politik perspektifinden diasporanın katılım politikalarının tartışılması devletlerin diasporadan ekonomik ve politik çıkarlar elde etmesidir. Ekonomik çıkarlar yatırım politikalarıyla elde edilirken, politik çıkarlar diasporaların buldukları ülkelerdeki lobi faaliyetleriyle gerçekleştirilir. Bu çerçevede zorunlu uygulamalar, ödemeler adına Türkiye'nin sadece zorunlu ve bedelli askerlik hizmeti bulunurken Hindistan'ın herhangi bir zorunlu hizmet veya ödemesi bulunmamaktadır. Türkiye diasporanın anavatan ile iş yapabilmesi noktasında sadece diasporaya özel ekonomik bölgeler oluşturmazken Hindistan diasporasına özel ekonomik bölgeler açmıştır. Her iki ülke de göçmen dövizlerinde etkili uygulamalar yapmaktadır. Hindistan'ın en güçlü olduğu iki alan bilgi transferi programları ve diasporasının buldukları ülkelerde sahip oldukları konumlar sayesinde Hindistan için yaptıkları lobi çalışmalarında Türkiye'nin çok daha verimli ve etkisi yüksek işler yapmaya, uygulamalar geliştirmeye, önlemler almaya ihtiyacı bulunmaktadır. Bunun için de öncelikli olarak devlet öcülüğünde özel sektör ve sivil toplum kuruluşları nitelikli Türk diasporasının yoğun bulunduğu ülkelerdeki diaspora dernekleriyle kapsayıcı ve kucaklayıcı bir şekilde önce diyalog sonra iş birliği geliştirmelidir. Nitelikli Türk diasporasının örgütlenmesinde kılavuzluk yapmalıdır.

6.3 Türkiye ve Hindistan'ın Beyin Göçünü Beyin Dolaşımına Çevirme Strateji ve Uygulamaları

Türkiye ve Hindistan karşı karşıya oldukları beyin göçü problemini tersine çevirmek, beyin dolaşımı sağlayarak bilgi ve tecrübenin anavatana aktarımını sağlamak, yurt dışına giden beyinlerle teması kaybetmemek, yurt dışındaki nitelikli vatandaşların anavatan ile kültürel bağlarını korumak için kanunlarla net sınırları çizilmiş 'katı' ve zamansal, durumsal, maddi ve daha farklı parametreler üzerinden 'esnek' nitelikte politika, program, uygulama, teşvikler devreye almıştır. Bunlardan bazıları şunlardır;

6.3.1 Katı Program ve Uygulamalar

Tablo 6.2 Hindistan ve Türkiye'nin Katı Program ve Uygulamaları

Hindistan	Türkiye
*Hindistan Denizaşırı Vatandaşı (OCI) Kart Programı	*Turkuaz Kart Uygulaması
*Mahatma Gandhi Pravasi Suraksha Yojana – MGPY	*Kapsam Dışı ve Mavi Kart Uygulaması
*Pravasi Bhartiya Bima Yojana (PBBY)	*Nitelikli Türk Soylu Yabancıların Çalışması
*NRI Kocaları Tarafından Terk Edilen / Boşanmış Hintli Kadınlara Hukuki/Mali Yardım Programı	*Dijital Göçebe Uygulaması
* İstihdam Vizesi (e-Vize)	

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır

Yurt dışında bulunan vatandaşlar ve soy kökeni olan Türk ve Hintliler devletlerinin tanımladığı farklı kart uygulamaları ile anavatana giriş çıkış yapabilmektedir. Bunun yanında beyin göçünü ülkeye çekme konusunda da Türkiye'nin uygulamaya aldığı Turkuaz Kart türünde bir uygulama Hindistan'da bulunmamaktadır. Hindistan İstihdam Vizesi ile en fazla beş yıl süre ile yüksek nitelikteki yabancıları yüksek nitelikte pozisyonlarda çalışmak üzere kabul etmektedir. Nitelsiz veya orta nitelikteki işler için bu vize türü kullanılamamaktadır. Türkiye'nin de yeni uygulamaya aldığı Dijital Göçebe uygulaması Hindistan'da bulunmamaktadır. Hindistan'ın yurt dışındaki diasporasına yönelik Türkiye'de olmayan çeşitli sosyal içerikli destekleri de bulunmaktadır.

6.3.2 Esnek Program, Uygulama, Destek ve Teşvikler

Türkiye ve Hindistan yurt dışındaki nitelikli vatandaşlarının anavatan ile ilişkilerinin devamı için farklı başlıklar altında gruplanabilecek program, teşvik, uygulama, destekler geliştirmiş ve kullanıma almıştır. Bu programların amacı yurt dışında bulunan Türk ve Hint vatandaşlarının ülkelerine kendi uzmanlık alanları veya sosyal ağları üzerinden değer yaratmalarını sağlamak, ülkelerinin dil, din, kültürel anlamda yurt dışında doğru temsilini sağlamak ve buldukları ülkede yalnız olmadıklarını onlara gösterebilmektir.

6.3.2.1 Geri Dönüş Burs Programları

Tablo 6.3 Hindistan ve Türkiye'nin Geri Dönüş Burs Programları

Hindistan	Türkiye
* Ramanujan Bursu * Ramalingaswami Yeniden Giriş Bursu * Temel Biyomedikal Araştırmada Erken Kariyer Bursu * Vaishvik Bhartiya Vaigyanik Bursu Gelişmiş Ortak Araştırma Fakültesini Ziyaret Etmek	* 2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı * 2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı * 2247-A Ulusal Lider Araştırmacılar Programı * 2247-D Ulusal Genç Araştırmacılar Programı * 2236 Uluslararası Deneyimli Araştırmacı Dolaşım Programı * 2221 Konuk veya Akademik İzinli Bilim İnsanı Destekleme Programı

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır

Türkiye ve Hindistan özellikle yurt dışında bulunan akademik kadrolarına yönelik uzun yıllardır bilimsel araştırmalar için birçok geri dönüş burs programı açmaktadır. Türkiye'de bilimsel geri dönüş burs programları T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı TÜBİTAK tarafından yürütülürken Hindistan'da da benzer şekilde Bilim ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı Bilim ve Mühendislik Araştırma Kurulu tarafından yürütülmektedir.

6.3.2.2 Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları

Tablo 6.4 Hindistan ve Türkiye'nin Diaspora İle Etkileşim ve Bağlılık Sağlama Program ve Uygulamaları

Hindistan	Türkiye
* Hinti Diasporası Web Portalı * e-Migrate ve Merkezi Kamu Şikayetlerini Giderme ve İzleme Sistemi (CPGRAMS) * Hindistan Global Bilgi ğı - Global INK	* Konsolosluk.gov.tr * Dijital Kültür Platformu * Türkiye Bursları ve Türkiye Mezunları * Nefret Suçları ve Ayrımcılıkla Mücadele * YTB Akademi

<ul style="list-style-type: none"> * Online Sağlık Hizmetleri * Diaspora Hayırseverliği Destekleri * Pravasi Bharatiya Divas Günü * Know India Programı (KIP) * Hindistan Eğitim Programı (SIP) * Köklerin İzini Sürmek * Pravasi Bharatiya Samman Ödülleri (PBSA) * Diaspora Çocukları İçin Burs Programı * Yurt Dışı Hindistan Gençlik Kulübü (OYIC) * PIO/NRI Üniversite Okuma İmkanları 	<ul style="list-style-type: none"> * YTB Destek ve Burs Programları * Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretimi Sertifikası * Uluslararası İlahiyat Programı * Diyanet İşleri Başkanlığı Yurt Dışı Öğrenci Getirme Programı
---	--

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır

Türkiye ve Hindistan diasporaları ile etkileşim içinde kalmak, onların anavatana bağlılıklarını korumak için pek çok program, aktivite, uygulama gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de bu çalışmalar ağırlıklı olarak T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı YTB, YEE, TİKA gibi kurum ve sivil toplum örgütleri ve T.C. Cumhurbaşkanlığına bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Yurt dışındaki nitelikli beyinlerle etkileşim sağlamak, arttırmak, beyin dolaşımına kanal olmak üzere Türkiye’nin henüz net bir çalışması bulunmamaktadır. Hindistan ise diasporasına yönelik uzun yıllardır pek çok kültürel farkındalık ve öğrenme gelişme çalışmaları yapmaktadır. Ancak Türkiye’den farklı olarak Hindistan, Hindistan Global Bilgi Ağı üzerinden dünya çapındaki nitelikli Hintlileri ortak bir platformda toplayarak nitelikli Hintlilerin dünya çapında birbirlerini tanımalarını, iş birliği geliştirmelerini ve birlikte değer üretmelerini sağlamıştır. Diğer taraftan nitelikli Hint diasporasının özellikle ABD, Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelerde kurmuş olduğu profesyonel, mesleki sivil toplum örgütleriyle Hindistan devleti, özel sektörü ve akademisi geniş kapsamlı ekonomik, teknolojik, bilimsel iş birliği çalışmaları yürütmektedir. Bu etkileşim ağları ve işbirliklerinin sürekli hizmet ettiği ve güçlendirdiği kavram beyin dolaşımıdır. Niteliği yüksek Hintliler Hindistan dışından belki ülkelerinde kalmış olsalardı yatarabilecekleri değerden çok daha fazla

bilgi, tecrübe ve sermayelerini anavatanlarına aktarabilmekte ve çok amaçlı sosyal ağları ile ülkelerine fayda sağlayabilmektedirler.

6.3.2.3 Profesyonel ve Finansal Teşvikler

Tablo 6.5 Hindistan ve Türkiye'nin Profesyonel ve Finansal Teşvikleri

Hindistan	Türkiye
* Diaspora Tahvilleri * Diasporanın Doğrudan Yatırımları - <i>Diasporanın BT Endüstrisinin Gelişimindeki Rolü ve Diaspora Girişimciliği</i> - <i>Diaspora döviz akışı</i> - <i>Risk Sermayesi</i> - <i>Dönmeyen Nitelikli Diasporanın Ülkeler Arası Ticaret ve Yatırıma Aracılık Etmesi</i> - <i>Devletin Katkıları</i>	* Yabancı Yatırım Teşvik Programı * YUVAM Hesabı Uygulaması * Uluslararası Vergilendirme Düzenlemeleri * Dünya Türk İş Konseyi * İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Programı

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır.

Profesyonel ve finansal teşvikler konusunda Hindistan dünyada bir başarı hikayesidir. Gerek diasporasının ülkeye sağladığı göçmen dövizleri gerekse bilim ve teknoloji geliştirme, girişimcilik üzerine devletin verdiği teşvikler, açtığı programlar bugün Hindistan'ı rol model ülke konumuna getirmiştir. Bangalore Vadisi, ABD Kaliforniya'daki Silikon Vadesi ve Çin'deki Shenzhen Vadisi'nden sonra dünyanın üçüncü en büyük teknoloji ve inovasyon vadisidir. (KPMG Technology Innovation Hubs Report, 2021) Türkiye'nin genel diaspora odağı Türk dili, kültürü ve din üzerine olduğu için uygulanan profesyonel ve finansal teşviklerin Hindistan'la kıyaslanmadığında gelişim aşamasında olduğu gözlemlenmektedir.

6.3.2.4 Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri

Tablo 6.6 Hindistan ve Türkiye'nin Araştırma ve Geliştirme Teşvikleri

Hindistan	Türkiye
* Ulusal Araştırma Vakfı (NRF) * Atal İnovasyon Misyonu (AIM) * Eminence Enstitüleri (IoE):	* Dijital Dönüşüm Girişimleri

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır.

Hindistan uzun süredir yürütmekte olduğu araştırma ve geliştirme teşvikleri, bursları, programları ile meyvelerini toplamaktadır. Hindistan'ın 2022 yılı toplam patent başvurusu 56,396 iken Türkiye'nin başvuru sayısı 11,114'dür. (WIPO, 2023)

6.3.2.5 Yüksek Öğrenim ve Beceri Geliştirme Destekleri

Tablo 6.7 Hindistan ve Türkiye'nin Yüksek Öğrenim ve Beceri Geliştirme Destekleri

Hindistan	Türkiye
* Hindistan'da Eğitim Programı (Study in India) * Beceri Hindistan Misyonu (Skill India Mission) * Hindistan Ulusal Teknoloji Geliştirmeli Öğrenme Projesi (NPTEL)	* YÖK Uluslararası Araştırmacı Program Destekleri

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır.

Türkiye ve Hindistan yurt dışında yüksek öğrenimde lisans ve lisans üstü, doktora programlarına katılmak ve beceri geliştirmek üzere çeşitli destekler vermektedir. Türkiye'de Yüksek Öğrenim Kurumu – YÖK verdiği burslarla yurt dışındaki araştırmacılara destek verirken Hindistan konuya daha geniş perspektiften yaklaşarak yüksek öğrenim programları yanında beceri geliştirme destekleri ve teknoloji odaklı geliştirme programları da açmaktadır. Hindistan'daki çeşitli üniversiteler uzun yıllardır ABD'de Harvard Business School ve Massachusetts Institute of Technology gibi dünyanın en saygın üniversiteleri ile fakülte ziyaretleri,

yerinde eğitim davetleri, modern laboratuvarlar, alet, teçhizat kullanımı gibi iş birliktelikleri geliştirmiştir. (Rasiah, Lin, 2025)

6.3.2.6 Startup ve Girişimcilik Destekleri

Tablo 6.8 Hindistan ve Türkiye'nin Start Up ve Girişimcilik Destekleri

Hindistan	Türkiye
* Startup Hindistan * GoKarnataka * Make in India * DST NIDHI Start Up Destek Programı	* Turcorn 100

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır.

Hindistan'ın bilgi teknolojileri alanında bir dünya devi kabul edilmektedir. 1980'lerde Hindistan devletinin akıllı politikaları ile başlayan teknoloji atağı günümüzde de kesilmeden devam etmektedir. Hindistan ulusal ve uluslararası ölçekte farklı içeriklerle pek çok başlangıç şirket (start up) ve girişimcilik teşvik programları yürütmektedir. Türkiye ise başlangıç şirket (start up) ve girişimcilik destekleri konusunda Hindistan'ın oldukça gerisinde bir performans sergilemektedir.

6.3.2.7 İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları

Tablo 6.9 Hindistan ve Türkiye'nin İşbirlikçi Araştırma ve Değişim Programları

Hindistan	Türkiye
* Küresel Akademik Ağ Girişimi (GIAN): * VAJRA (Gelişmiş Ortak Araştırma Ziyareti) Fakülte Programı * ENCORE (Bilimsel Fakülte Kaynaklarının Geliştirilmesi) Programı	* Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları Kurultayları

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır.

İşbirlikçi araştırma ve değişim programlarında Hindistan yurt dışında bulunan gerek akademik gerek profesyonel gerekse girişimci Hintli nitelikli diasporayla uzun

yıllardır pek çok çalışma yapmaktadır. Türkiye henüz organize ettiği bilim kurultayları ile kısıtlı sayıda akademik uzman ile etkileşime geçebilmiştir. Yurt dışında bulunan uzman profesyonel Türklerle işbirliği geliştirerek değişim programları hayata geçirecek resmi bir etkileşim disiplini devlet otoriteleri nezdinde tanımlanmamıştır.

6.3.2.8 Sağlık, Bioteknoloji ve Medikal Araştırmalar

Tablo 6.10 Hindistan ve Türkiye'nin Sağlık, Bioteknoloji ve Medikal Araştırmaları

Hindistan	Türkiye
* Biyoteknoloji Bölümü (DBT) * Hindistan Tıbbi Araştırma Konseyi (ICMR) * Biyoteknoloji Endüstrisi Araştırma Yardım Konseyi Programları (BIRAC)	Bulunmuyor

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır.

Sağlık, bioteknoloji ve medikal araştırmalar konusunda Hindistan gerek eğitim gerekse ürün ve hizmet geliştirmek motivasyonu olan Hint diasporasına çeşitli programlar ile destek sağlamaktadır. Türkiye'nin bu konular üzerine net tanımlanmış bir destek, teşvik, eğitim programına bulunmamaktadır.

6.3.2.9 Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar

Tablo 6.11 Hindistan ve Türkiye'nin Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar

Hindistan	Türkiye
* Bilimsel ve Endüstriyel Araştırma Konseyi (CSIR) * Global İnovasyon ve Teknoloji İşbirliği (GITA)	* Ulusal Projelere Katılım

Kaynak: Yazar tarafından Hindistan ve Türkiye Programları çerçevesinde hazırlanmıştır.

Hindistan ve Türkiye sadece bilgi teknolojileri ve girişimcilik değil endüstriyel gelişime yönelik de yurt dışında yaşamakta olan diaspora akademisyen ve mühendisleri ile bilgi alışverişi, projelere katılımları gerçekleştirecek mekanizmalar kurgulamışlardır.

6.4 Türkiye ve Hindistan'ın Beyin Göçünden Sorumlu Devleti Otoriteleri

Türkiye ve Hindistan'ın diasporalarına yönelik birinci ortak noktaları; devlet yapılanmasında göç ve diaspora konularında uzmanlaşmış, politika geliştirmek, uygulamak, diğer devlet organlarıyla koordineli çalışarak bütüncül bir yaklaşım geliştirmekten sorumlu, izlenebilirliği ve hesapverebilirliği olan bir bakanlığın bulunmamasıdır. Bu nedenle her iki ülkenin devlet otoritesindeki politika, program ve uygulamaları dağınık bir görüntü vermektedir. 2016 yılına kadar Hindistan Denizaşırı İlişkiler Bakanlığı göç ve diaspora işlerinden birinci derecede sorumlu bakanlıkken Başbakan Narendra Modi tarafından kapatılmış ve bakanlığın bütün yetkileri Dışişleri Bakanlığına devredilmiştir.

Türkiye, bütün Türk kökenli ülkelerin göçmenlerine hitap edecek şekilde tasarlamayı tercih ettiği diaspora çalışmalarını ağırlıklı Kültür ve Turizm ve Cumhurbaşkanlığına bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı üzerinden Türk dili, kültürü ve İslam dini odaklı yürütmektedir. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı da kendisine bağlı çalışan TÜBİTAK üzerinden yurt dışındaki Türk akademisyen ve bilim insanlarına yönelik çalışmalar uzun yıllardır yapmaktadır. Hindistan'da ise Dışişleri Bakanlığı idari liderliğinde birden çok bakanlık diasporaya yönelik farklı çalışmalar icra etmektedir ancak Bilim ve Teknoloji Bakanlığı'nın program, teşvik, eğitim ve desteklerinin ülkenin nitelikli diaspora politikalarına esas yönü verdiği anlaşılmaktadır. Bu politikalar Türkiye'den farklı olarak sadece bilim insanları değil bütün nitelikli Hint diasporasını kucaklayacak şekilde tasarlanmıştır. Dolayısıyla Hindistan'ın nitelikli diasporasına yönelik yaklaşımını net iken, Türkiye'nin bilim insanları hariç henüz nitelikli diasporasına yönelik tanımlanmış stratejik ve politik bir açılımı ve hedefinin olmadığı saptaması yapılabilir.

Türkiye ve Hindistan, her iki ülke de sağlık sektöründe yetişmiş uzman kadrolarını yurt dışına kaybetmektedir. Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre her 10.000 hastaya Türkiye'de 21,7 hekim düşerken, Hindistan'da bu sayı 7,3 dür. Dünya

ortalaması 17,2, Avrupa ortalaması ise 37,6'dır (WHO, 2024). Her iki ülkenin sağlık sektöründeki beyin göçünü durdurmak üzerine sadece sağlık çalışanlarına yönelik oluşturulmuş politika, program veya teşvikleri bulunmamaktadır. Hindistan çalışma koşulları ve ücretlerin iyileştirilmesi, mesleki yetkinliklerin geliştirilmesi için yoğun çalışma yaparken, Türkiye mesleki gelişim hariç sağlık çalışanlarına çalışma koşulları veya ücretlerin iyileştirilmesi konularında fazla açılım getirememektedir. Benzer durum Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Yüksek Öğrenim Kurumu – YÖK'a kayıtlı akademik kadrolar için de geçerlidir (Öktem, 2024).

6.5 Türkiye ve Hindistan'da Beyin Göçü, Beyin Dolaşımı ve Tersine Beyin Göçünde Son Durum

Türkiye ve Hindistan devletlerinin yapmakta olduğu bütün çalışmalara rağmen her iki ülkede de beyin göçü devam etmektedir. Hindistan'ın Türkiye'ye kıyasla yarattığı en büyük kazanımlar bilgi teknolojileri ve bilim dallarında kesintisiz şekilde 1970'lerden itibaren devam eden yatırım, teşvik ve desteklerin sonucudur. Bunun yanında Hindistan devletinin Hint diasporası ile el ele yurt dışında gerek akademik dünya gerekse özel sektör ile geliştirdiği iş birliktelikleri, ortak programlar, teşvikler 'uluslararası en iyi uygulamalar' statüsüne konumlandırılacak niteliktedir. Hindistan devletinin bu süreçteki en büyük stratejik ve siyasi başarısı geçen elli yılda devlet otoritesinin başına geçen iktidarlar değişse bile bilgi teknolojileri ve bilim geliştirme konularındaki stratejik politikasından asla vazgeçmemiş olması, istikrarlı uygulamaları ile global paydaşları nezdinde güven kazanmasıdır. Hindistan'daki en iyi on yazılım ihracatçısı firmanın kurucuları çoğunlukla Hindistan eğitim kurumlarında eğitim almış girişimcilerdir. Bu kişilerin başarıları incelendiğinde arka planda dünya yazılım pazarlarındaki teknoloji trendlerini yurt dışındaki Hint diasporasıyla olan güçlü ilişkileri sayesinde yakından takip edebilmeleri, onlar aracılığıyla kurdukları iş bağlantılarını verimli ve etkili şekilde yönetebilmiş olmaları görülmektedir (Lin, Rasiah, 2015).

Türkiye'nin Türk diasporasına yaklaşımı ise net değildir. İlk bulanıklık Türk diasporası tanımlaması ile bütün Türk soylu devletlerin sıklıkla işaretleniyor olması kaynaklıdır. Tüm Türk soylu devletlerin tek ortak noktasının Türk dili, kültürü ve dini olmasından hareketle Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin mevcut diaspora politikaları

Türk dili, kültürü ve İslam dini eksenli geliştirilmekte olup insan odaklı bütçeleri ağırlıklı bu konulara aktarılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'nin yurt dışına kaybettiği nitelikli insanlarını hem niceliksel hem de niteliksel şekilde takip altına alarak onlara gittikleri coğrafyalarda destek olacak, yönlendirecek, onlarla iş birliği geliştirerek anavatanlarına değer yaratmalarını sağlayacak, buldukları ülkelerdeki iş ortamları ve sosyal hayatta Türkiye'yi nasıl temsil edebileceklerini yapılandıran net bir beyin göçü, beyin dolaşımı, beyin kazanımı politikasının henüz bulunmadığı tespiti yapılabilir.

Hindistan ve Türkiye'nin yaşamakta olduğu beyin göçü sürecinde ülkelerin demokrasi pratikleri ile insan hak ve özgürlükleri açısından da mercek altına alınması beyin göçünü tetikleyen olası unsurları anlamak bakımından önem taşımaktadır. Freedom House'ın 2024 yılı siyasi haklar ile bireysel hak ve özgürlükler değerlendirmesinde Hindistan 100 üzerinden 66 puan ile "kısmen özgür", Türkiye 34 puan ile "özgür değil" şeklinde sınıflandırılmıştır. İnternet özgürlüğü kategorisinde ise Hindistan 50 puan ile "kısmen özgür", Türkiye 31 puan ile "özgür değil" konumundadır (Freedom House, 2024). Ayrıca The Economist dergisinin 2019 yılı Demokrasi Endeksinde Hindistan "kusurlu demokrasi" olarak nitelenirken Türkiye otoriterleşmeye kayan "hibrit rejim" olarak konumlandırılmıştır. Hindistan ve Türkiye arasındaki bu belirgin farklılıklar ve yukarıda paylaşılan saha çalışmalarının sonuçlarından hareketle Hindistan'ın yaşadığı beyin göçünün nedeni ağırlıklı 'maddi anlamda yaşam standartlarını iyileştirmek' olarak görünürken, Türkiye'nin yaşadığı beyin göçünün ana tetikleyicileri arasında 'daha demokratik bir ortamda insan hak ve özgürlüklerine sahip yaşam arayışı' olduğu anlaşılmaktadır (The Economist, 2019)

7. GENEL DEĞERLENDİRME, ÖNERİLER VE SONUÇ

7.1 Genel Değerlendirme

20. Yüzyılda işgücünün uluslararası boyutta gerçekleştirdiği göç hareketlerinde ana aktörler ağırlıklı olarak niteliksiz veya orta nitelikteki işgücüydü. Buna karşın 21. Yüzyılın neoliberal, küreselleşmiş, dijital dünyasında ise işgücü hareketliliğinin ana aktörü eğitilmiş, yüksek nitelikteki profesyoneller, akademisyenler ve girişimcilerdir. Söz konusu hareketliliğin mekanizmalarını tanımlayan gelişmiş ülkelerin devlet politikalarının gerisinde yaşanmakta olan nüfuslarının yaratacağı farklı boyutlardaki dar boğazlara çözüm arayışı ile gelişmiş ekonomilerinin teknolojik, bilimsel inovasyon kapasitelerini korumak, hatta arttırmak bulunmaktadır. Diğer taraftan dünya çapında yayınlanan farklı sektörel raporlar gelişmiş, gelişmekte olan veya gelişmemiş bütün ülkelerde uzmanlık gerektiren işlere yönelik ciddi boyutlarda yetenek açıklarının yaşanmakta olduğunu göstermektedir. Söz konusu büyük manzara dahilinde Türkiye de hem nitelikli işgücünü yurt dışına kaybeden hem nüfusu yaşlanan hem de iş piyasasında ciddi şekilde yetenek açığı yaşayan bir ülke olarak beyin göçü gerçeğini artan ivmeyle deneyimleyen ve acilen kendisine çözümler üretmesi gereken gelişmekte olan bir ülke konumundadır.

Tablo 7.1 Göçün Alan ve Veren Ülkelere Etkisi

KAPSAM	GÖÇ ALAN ÜLKELER		GÖÇ VEREN ÜLKELER	
	<i>Faydalar</i>	<i>Maliyetler</i>	<i>Faydalar</i>	<i>Maliyetler</i>
Kısa Vade	Yaşlanma baskılarının kısmi rahatlaması	İşgücü piyasasında belirli yerli grupların potansiyel olarak işini kaybetmesi	Özellikle gençler için işsizlik baskısının hafifletilmesi	Yüksek niteliklilerin göçü nedeniyle insan sermayesinin azaltması Spesifik pozisyonlarda beceri kıtlığı Nitelikli gençlerin göçü nedeniyle maddi kayıp
	İş piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin temin edilmesi		Göçmen dövizleri sayesinde tüketim ve refah seviyesinin artması	Vergi mükellefi sayısının azalması Temel hizmetlerin fonlanmasında baskılar
Uzun Vade	İş piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin temin edilmesi	Sosyal hizmetlerde baskı	Gönderen ülkeler ülkeyi terk eden nüfusun eğitim finansal maliyetini üstlenirken, insan sermayesi birikimini de teşvik etmiş olur.	Tersine göç havuzunun küçük kalması durumunda yaşlanmada hızlanma
	Göçmenlerin net mali katkıda bulunması		Geri dönenler teknoloji transferleri ve bilgi yayılmalarını artırır ve kalıcılar için yeni işler yaratılmasına katkıda bulunur	

Kaynak: Skilled Immigration Report, 2022

Dünya Bankası'nın 2019 yılında yayınlamış olduğu Göç ve Beyin Göçü Raporu mülteci, kaçak veya işgücü statüsünde olsun küresel göçün kalıcı bir mahiyet taşıdığını belirtmiştir. Nitelikli işgücü kaybı özellikle gelişmekte olan ülkeler için büyük endişe kaynağıdır. Ancak bu ülkelerin yaşamakta olduğu beyin göçünün sebebi, gelişmiş ülkelerin yarattığı haklı cazibeden ziyade gelişmekte olan ülkelerin nitelikli işgücünü tatmin edebilecek yaşama ve çalışma koşulları ile yeterli gelişim imkanlarını eğitim sistemleri ve iş piyasalarında sunamamasıdır. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerin nitelikli işgücünü kaybetmemek için onlara sunulan faydaları arttıran, yönetim kalitesini geliştiren, kurumlarını güçlendiren uzun vadeli politikalar oluşturmaları ve hayata geçirmeleri gerekmektedir. Her ne kadar Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler beyin göçünün önüne geçemeseler de etkilerini azaltacak, hatta durumu fırsata dönüştürebilecek beyin dolaşımı ve tersine beyin göçü çalışmaları yapmaktadırlar. Ancak çalışma boyunca sunulan veriler ve örnekler, yapılan analizlerden anlaşıldığı üzere, geliştirilecek beyin göçü, beyin dolaşımı ve tersine beyin göçü politika ve uygulamaları özellikle kamu ve özel sektörde yapısal gelişim ve iyileşmeler gerektirmektedir. Bu nedenle devreye alınacak politika ve uygulamaların sonuçlarının orta ve uzun vadede alınacağı farkındalığı ile programlar ve teşvikler kamu ve özel sektörde disiplinle uygulanmalıdır. Politika yapıcılarının program, teşvik ve desteklerin kesintisiz sürdürülebilirliği çerçevesinde unutmamaları gereken kilit nokta, beyin dolaşımı ve tersine beyin göçünün öznesi olan yüksek nitelikli insanların anavatanlarından en büyük beklentilerinin güven ve istikrar olduğudur. Disiplinle yürütülen bütün politika ve uygulamalar güveni arttırarak önce beyin dolaşımı sonrasında tersine beyin göçü hedef sonuçlarını Türkiye'ye yaşatacaktır.

Makro boyutta incelendiğinde Türkiye'nin 2023 yılına kadar beyin göçüne yönelik kapsamlı, net stratejisi, söylemi veya uygulaması bulunmamaktadır. Farklı bakanlıkların kendi yetkileri çerçevesinde yürüttükleri birbiriyle bağlantısı olmayan hedefler ve çalışmalar görülmektedir. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2023 yılı Performans Raporunun birinci amacında 'İş Gücü Piyasasının Etkinleştirilmesi' kapsamında iki net hedef tanımlanmıştır:

- Nitelikli yabancı iş gücünün ülkemiz ekonomisine kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak

- Uluslararası işgücü ağını oluşturmak

Bu hedeflerden birincisi Türkiye’ye yurt dışından nitelikli işgücünü çekmek, ikincisi Türkiye’den giden yetenekli işgücüyle bağlantı kurularak iş birliği geliştirilebilmesini sağlayacak bir iletişim alt yapısı kurulmasıdır. Ancak her iki hedef için de rapor kapsamında ne gibi ve nasıl aksiyonlara geçildiği veya geçileceği belirtilmemiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2024 yılı Performans Raporunda ise bir önceki yıla ait raporla aynı olan birinci amacı “İş Gücü Piyasasının Etkinleştirilmesi” dahilinde önceki raporda yer alan “Uluslararası işgücü ağı oluşturmak” hedefinin yer almadığı görülmektedir. Bu eksilmeden hareketle Bakanlığın 2023 yılında bu hedefi gerçekleştirmek üzere herhangi bir çalışma yapmadığı yorumu getirilebilir. Birinci amaç altında yer alan “İşgücü açığı yaşanan sektörlerde alternatif işgücü kaynaklarının oluşturulmasına yönelik politikalar geliştirmek ve nitelikli uluslararası işgücünü ülkenin beşeri sermayesinin tamamlayıcı bir unsuru haline getirmek” hedefinden ise Bakanlığın yurt dışına giden veya gitme potansiyeli olan nitelikli Türk vatandaşlarını elde tutmak, dolaşıma sokmak, geri kazanmaktan ziyade yurt dışından nitelikli yabancıları Türkiye sınırları içine sokmak gibi bir önceliğinin olduğu algısı oluşmaktadır (ÇSGB Performans Raporu, 2024).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü’nün İşgücü Göçü Alanında Politika Yapma Kapasitesinin Arttırılması (MIGRATION) başlığı ile Avrupa Birliği destekli yürüttüğü, Mart 2021-Mart 2024 tarihleri arasında devam ederek 36 ay sonunda biten projesinde İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Kayseri, Kocaeli, Denizli, Mersin, Adana, Gaziantep ve Konya illerinde 2040 yılına kadar Türkiye’den giden ve Türkiye’ye gelen göç ve işgücü hareketliliğinin projeksiyon çalışmalarının yapılarak raporun tamamlandığı, onaya sunulduğu ve AB’nin politika oluşturma alanında da Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü’ne destek vereceği belirtilmektedir. Bu çalışmaların AB dışındaki coğrafyalarda yaşamakta olan göçmen ve özellikle nitelikli Türk vatandaşlarına yönelik içeriğe sahip olup olmadığı yine belirsizdir. Rapor henüz devlete sunum aşamasında olduğu için tez çalışmasının bir kaynağı mahiyetinde incelemeye dahil edilememiştir (ÇSGB MIGRATION, 2024).

Tablo 7.2 Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı Performans Göstergeleri - TÜBİTAK

Gösterge	Mevcut Durum (2013)	2014	2015	2016	2017	2018
Yurtdışından eğitim, staj ve iş gibi nedenlerle ülkeye giriş yapan vatandaş ve yabancıların sayısı (bin kişi)	2.523	2.800	5.000	7.000	10.000	12.000
Geri dönüş programları kapsamında desteklenen bilim insanı sayısı	120	125	200	300	400	500
Çalışma izni verilen yabancı uyruklu lisansüstü mezun kişi sayısı	1.551	2.000	4.000	6.000	8.000	10.000
TÜBİTAK desteğiyle yürütülen projelerde görev alan yabancı araştırmacı sayısı	196 ¹	557	600	700	850	1000
Staj, hareketlilik ve değişim programlarından yararlanan yabancı ve yurtdışında yaşayan vatandaş sayısı	8.422 ²	12.000	14.000	15.500	19.000	24.000
TÜBİTAK 2221 - Konuk/Akademik İzinli (Sabbatical) Programı kapsamında desteklenen bilim insanı sayısı	221	316	350	400	450	500

¹ Yürürlükte olan TÜBİTAK ARDEB projelerinde görev alan yürütücü, araştırmacı, danışman, yurt dışı araştırmacı ve yurt dışı danışmanları kapsamaktadır.

² YÖK, Ulusal Ajans ve Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı verilerini kapsamaktadır. Ulusal Ajans tarafından yürütülen hareketlilik programları kapsamında 2012-2013 dönemine ait veriler henüz Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanmadığı için 2011 ile 2010 dönemleri arasındaki artış baz alınarak tahmini sayılar hesaplanmıştır.

Kaynak: Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı, 2015

Farklı bir devlet otoritesi olarak T.C. Kalkınma Bakanlığı'nın 2014-2018 dönemi Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı kapsamında yayınladığı Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2024 yılı performans amaç ve hedef yaklaşımından daha vizyoner ve kapsayıcı bir niteliğe sahiptir. (Kalkınma Bakanlığı Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı, 2018) İki farklı bakanlık tarafından yürütülen çalışmalar aynı konu üzerine çalışan devletin farklı otoriteleri arasındaki koordinasyon eksikliğinin ve uyumsuzluğun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. ÇSGB performans hedefinde yurt dışından nitelikli yabancıları ülkeye çekmeye odaklanarak Türk nitelikli diasporasına yönelik bir açılım getirmeyen, Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı TÜBİTAK liderliğinde yurt içi ve yurtdışındaki Türk akademik ve bilim kadrolarına çekici imkanlar sunmaktadır. Eylem Planında Türk bilim insanlarına yurt içi ve dışında sağlanan eğitim, staj ve iş imkanları net şekilde takip

edilebilmektedir (Kalkınma Bakanlığı Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı, 2018).

7.1.1 TÜBİTAK ve Türkiye Bilim Akademisi, Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı'nın Nitelik Türk Diasporasına Yönelik Program ve Uygulama Önerileri

Yurt dışında yaşayan Türk bilim insanları ile iş birliği halinde ne kadar parlak çalışmalar yapılabileceğine dair kılavuz niteliğindeki Türkiye ve Betin Göçü bölümünde bahsedilen detaylı çalışma 20-21 Eylül 2019 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Raporunda paylaşılmıştır. Rapor dört ana tema üzerinden; 1. bilgi ve iletişim teknolojileri, 2. sağlık teknolojileri, enerji, 3. çevre ve gıda teknolojileri, 4. ileri malzeme teknolojileri hazırlanmıştır. Yurt dışında çalışmakta olan Türk bilim insanlarının katkılarıyla her tema ele alınırken etüt edilmesi gereken yatay alanlar tespit edilerek odak grup çalışmaları yapılmıştır;

Tablo 7.3 Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Odak Grupları

TEMATİK ODAK GRUPLAR	YATAY ALANLARDA ODAK GRUPLAR
1. Bilgi ve İletişim Teknolojileri	1. Nitelikli İnsan Kaynağı
2. Sağlık Teknolojileri	2. İş birliği ve Etkileşim
3. Enerji, Çevre ve Gıda Teknolojileri	3. Ar-Ge Faaliyetleri Çıktılarının Ürüne Dönüştürülmesi ve Ticarileştirilmesi
4. İleri Malzeme Teknolojileri	4. Teknolojilerin Sosyo-Ekonomik ve Çarpan Etkisinin Arttırılması
	5. Disiplinler arası ve Çok Disiplinli Çalışmalar ile Temel Bilimler Odaklı Çalışmalar

Kaynak: Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Raporu, 2019

Kurultay'da gerek tematik gerekse yatay alan odak gruplarının hazırladıkları çalışmalarda yurt dışından gelen Türk bilim insanlarının katkıları çok net görülmektedir. Tematik odak gruplarında her tema kapsamında başarılı faaliyet gösteren ülkeler, bu ülkelerin temalarla ilgili aktörlerine (araştırma kuruluşları,

üniversiteler, özel sektör şirketleri, işbirlikleri /platformlar) dair bilgiler paylaşırken, Türkiye'ye mukayeseli üstünlük kazandıracak uygulama alanları ve niş piyasa imkanları belirtilmiştir. Her tema için Türkiye'de faaliyet gösteren aktörlerin bilgileri de rapora eklenmiştir.

Benzer çalışma yatay odak gruplarda da yapılmış ve her başlık ile ilgili dünya çapında ABD, Çin, Japonya, İsviçre, Almanya, Malezya, Güney Kore, İngiltere, Finlandiya, Hindistan gibi ülkelerin Türkiye'ye örnek teşkil edebilecek en iyi uygulamaları ve Türk bilim ve teknoloji diasporası ile ülkemizdeki aktörler arasında kalıcı iş birliklerinin kurulması ve kuvvetlendirilmesine yönelik öneri ve görüşler paylaşılmıştır. "Nitelikli İnsan Kaynağı" başlığı altındaki öneri ve görüşler beyin göçünü tersine çevirmek veya beyin dolaşımına geçirmek adına dikkate değerdir;

- 1. Yurt dışı bilim insanları kurultayının çıktılarının takip edilmesi, sürdürülebilirliğinin ve yayılımının sağlanması için bir platform kurulması, yurtdışındaki kariyer fuarlarında ya da çeşitli organizasyonlar da çıktılara ilişkin paylaşımların yapılması,*
- 2. Yurt dışındaki bilim insanların çalışma alanlarının envanterlerinin çıkartılması ve yurtdışında başarılı bilim insanlarımız ile yurt içindeki başarılı doktora öğrencilerinin danışman/mentor olarak eşleştirilmesi*
 - *Değişim ve dolaşım programlarıyla desteklenmesi,*
 - *Yurt dışındaki Türk bilim insanların Türkiye'deki üniversitelerdeki doktora öğrencilerine danışmanlık yapabilmesinin yolunun açılması ve ortak danışman olabilmeleri,*
- 3. Öncü araştırmacı transfer programı uygulamasının gerçekleştirilmesi (ziyaretçi öğretim üyeliği pozisyonu artırılmalı küçük desteklenmeli)*
- 4. Kalıcı iş birlikleri için uzun vadeli konsorsiyum tabanlı ortak araştırma projeleri oluşturulması:*
 - *Araştırma konularına göre çalışma grupları oluşturarak bu kişilerin düzenli olarak Türkiye'deki araştırmacı, yönetici, girişimciler ile bir araya gelmelerinin sağlanması,*
 - *Türkiye'deki akademisyenlerle yurtdışındaki Türk akademisyenlerin bir araya geldikleri yüksek görünürlükte ve etki de ortak çalışmaların yapılmasına yönelik özel fon ile çağrılar açılması (Türk bilim*

- insanlarının yoğun olduğu ülkeler ABD gibi), ortak girişimlerin ve başlangıç firmalarının teşvik edilmesi,*
5. *Yurt dışındaki nitelikte Türk bilim insanlarınun üniversitelerde ve TÜBİTAK araştırma projelerinde kısmi zamanlı çalışmalarının teşvik edilmesi,*
 6. *Türk diasporasının Türkiye'deki proje değerlendirmelerinde etkisinin artırılması ve yurt dışındaki Türk araştırmacıların projelerde yardımcı yürütücü olması,*
 7. *Üniversitelerde misafir profesör unvanı verilip laboratuvar ve araştırma ekibi kura bilmelerine ve uydu araştırma laboratuvarı kurmalarına imkan sağlanması,*
 8. *Yurt içinde mevcut olan bilim danışma Kurulu'nun bir benzerinin yurt dışında yaşayan Türk bilim adamlarıyla da oluşturulması ya da mevcut yapıların etkinleştirilmesi,*
 9. *TÜBİTAK, Aselsan, TAI gibi büyük kamu kurumları, özel sektör kuruluşlarının yurt dışında küçük bürolar açarak bazı lokal araştırmalara katılmasının sağlanması,*
 10. *Tüm ülkelerde kapsamlı Türk diaspora dernekleri kurulmasının teşvik edilmesi, Türkiye'deki farklı aktörlerin bu derneklerle temasa geçmesi ve Türk bilimini geliştirmek adına projeler üretilmesi,*
 11. *Etkileşimli Türk bilim insanları portalı açılması ve mentorluk modeli eklenmesi ile yurtdışındaki Türk akademisyenlerle Türkiye'deki genç akademisyenlerin eşleştirildiği mentorluk programlarının oluşturulması,*
 12. *Yurt dışında belirlenen ülkelerde TÜBİTAK tarafından lokal Türk bilim insanları ile etkinlikler planlanması,*
 13. *Yurt dışında yaşayan Türk bilim insanlarına da TÜBİTAK tarafından proje önerisi yapılması (proje çalışmaları yurtiçinde yapılır, seyahat desteği de olabilir)*
 14. *Çift diploma programları ile yurt dışındaki Türk bilim insanlarınun etkinliklerin artırılması, tez danışmanı olarak atanabilmelerinin sağlanması,*

15. *Yurt dışında emekli olmuş veya tecrübeli olan sanayici ve bilim adamlarının birikimlerini Türkiye’de paylaşabilmelerinin önünün açılması, Venture Capital deneyimi olan Türklerin (emekli de olabilir) deneyimlerinden TÜBİTAK destek programları planlanırken yararlanılması,*
16. *Yurt dışında yaşayan Türk bilim insanlarının online veya gelerek Türkiye’de ders verebilmeleri için TÜBİTAK’ın bir destek programı oluşturması,*
17. *Adjunct akademisyen pozisyonu açılabilmesine imkan sağlanması,*
18. *TÜBİTAK projelerinde seyahat sürelerinin uzatılması ve bütçelerin arttırılması,*
19. *Diğer ülkelerde/eyaletlerde/şehirlerde/üniversitelerde TÜBİTAK’ın kontak noktalarının olması.*
20. *Başarılı yabancı akademisyenlerin ülkeye iyi koşullarda gelmesine imkan sağlanması,*
21. *Nitelikli projelerde uluslararası hakemlerin proje değerlendirilmesine dahil olmasının sağlanması,*
22. *Dergi yayın ücretinin karşılanmasına yönelik bir destek sağlanması,*
23. *Yurt dışından dönmeyen bursiyerlerin (YÖK, MEB, TÜBİTAK destekli) ülkeye geri dönmeme nedenlerinin araştırılması,*
24. *Araştırmacılar için tasarlanmış veri tabanı sistemlerinin birbirini tanıması (ARBİS, e-BİDEB sistemleri, YÖKSİS, vb)*
25. *Lisans düzeyinde değişim programları imkanlarının artırılması,*
26. *Yayın için verilen destekler de kaliteye öncelik verilmesi, yayınlarda sayıdan çok kaliteye bakılması, orijinal araştırmaya geçmenin önemi,*
27. *Diaspora ile ilişkilerin profesyonel yerli ve yabancı şirketlerden danışmanlık almak suretiyle yürütülmesi ya da bu firmalardan katkı alınması suretiyle daha profesyonel şekilde yürütülmesi,*
28. *Türklerin yoğun olarak bulunduğu ülkelerde organizasyonların daha sık yapılması,*

29. *Türk diaspora dernekleri kurulmasının teşvik edilmesi, Türkiye’deki farklı aktörlerin bu derneklerle temasa geçmesi (Dünya TASSA, Avrupa TASSA gibi),*
30. *Diaspora ile ortak projelerin yürütülmesinin teşvik edilmesi.*
31. *Doktora sonrası araştırmacı burs yerliyi başvurularının sürekli olarak alınması, dönemsel olmaması, kısa sürede sonuçlandırılması,*
32. *Yurt dışındaki hocalara öğrenci yetiştirilmesi konusunda sorumluk verecek bir destek oluşturulması (Cross Border Sub-contractor aracılığıyla)*
33. *Diaspora ile başarılı ilişki hikayelerinin toplanarak paylaşılması,*
34. *Alanında en iyilerin akademisyenlere sorularak oylama yapılması ve en yüksek oy alan kişilerin Türkiye’ye TÜBİTAK tarafından getirilerek aynı organizasyonda çeşitli üniversitelerde seminer vermesi (TÜBİTAK Distinguished Lecture Series gibi bir isimle)*
35. *Yurt dışındaki Türk bilim insanları kurultayının düzenli olarak yapılması (yilda bir veya iki yılda bir gibi)”*

‘Nitelikli İnsan Kaynağı’ yatay odak grup çalışmasından çıkan önerilerden sonuncu *-kurultayların her yıl veya iki yılda bir yapılması-* önerisi 4. Kurultay organizasyonunun üstünden beş yıl geçtiği göz önünde bulundurulursa gerçekleşmemiştir. Diğer önerilerin de ne oranda hayata geçebildiğine dair kaynağa ulaşamamıştır.

7.1.2 Hindistan’dan Alınacak Dersler

Hindistan uzun yıllardır beyin göçü veren bir ülke olarak bu kaybı durduramasa da takip ederek kaybı fırsata dönüştürebilmekte Türkiye’ye kıyasla daha etkili bir performans çıkarmaktadır. Her iki ülkenin de beyin göçünün nedenlerini araştırma, takip etme, tersine geçirme, fırsata dönüştürme konularında politika üreten ve hayata geçiren ‘bakanlık’ seviyesinde bir devlet örgütlenmesi bulunmamaktadır. Diğer taraftan Hindistan beyin göçü ve nitelikli Hint diasporasına yönelik bugüne kadar geliştirdiği stratejik yaklaşımlar sayesinde kırk yıl içinde uluslararası boyutta kabul gören, saygın bir teknoloji ve bilim merkezi haline gelmiş, ekonomik kalkınmasına tartışmasız büyük bir değer yaratmıştır. Hindistan devleti beyin göçü ve nitelikli Hint

diasporasına yönelik politikaları ve geliştirdiği uygulamalar çerçevesinde Türkiye'ye dört konuda ilham kaynağı olabilir;

- Bilgi, bilim ve teknoloji transferi: Hindistan'ın özellikle bilgi teknolojileri, bilim ve farklı mühendislik konularında yurt dışındaki akademik ve profesyonel diasporası ile kurduğu etkili ve kesintisiz iletişim ağı Ar-Ge çalışmalarında iş birlikleri, özel sektörde ortaklıklar ve başlangıç şirketlerin kurulması gibi meyveler vermiş, vermeye devam etmektedir. Bu kanallarla yurt dışından Hindistan'a giriş yapan güncel '*know how*' ülkenin ekonomik, teknolojik, bilimsel, kültürel, sosyolojik gelişimine, kalkınmasına ve dünyaya adaptasyonuna büyük destek vermektedir.
- İngilizce diline hakimiyet: Hindistan'ın yüzyıllar boyunca Birleşik Krallık kolonisi olması İngilizce dilinin halk tarafından halen gündelik hayatta dahi ana dil seviyesinde kullanılabilmesine neden olmuştur. İngilizce diline hakimiyet özellikle nitelikli Hintlilerin sadece beyin göçünü kolaylaştırmakla kalmamış gittikleri ülkelerin akademi ve iş piyasasına adaptasyonla beraber kariyer yapma süreçlerini hızlandırmıştır.
- Küresel iletişim ağı ve yumuşak güç: ABD'de Silikon Vadisi'nin %30'un üstündeki üst yöneticisi Hintlidir. Sadece küresel teknoloji ve mühendislik şirketleri değil akademik kadrolarda da yer alan nitelikli Hintliler fen ve sosyal bilim çalışmalarında etkili aktörler olarak görev almaktadır. Nitelikli Hint diasporası Hindistan'ın uluslararası ilişkilerdeki yumuşak gücü olarak buldukları ülkelerin devlet, yerel yönetimler, sivil toplumuyla etkileşime geçmekte, lobi çalışmaları yapmakta, görevler üstlenmekte ve bu sayede Hindistan'ın yurt dışındaki tanıtımında ve imajının güçlendirilmesinde proaktif vatanseverler olarak emek vermektedirler.
- Beyin dolaşımı: 1990'larla birlikte her geçen gün artan nitelikli işgücünün yurt dışına çıkışını Hindistan devleti durduramamakla birlikte Hint diasporası ile anavatanın arasındaki bağlantıyı güçlü tutarak beyin dolaşımını sağlayabilmiştir. Beyin dolaşımı ile yurt dışındaki nitelikli Hintlilerin anavatanına bilgi ve tecrübe birikimlerini getirerek ülkenin sadece ekonomik kalkınmasına değil sosyolojik ve yönetsel gelişimine de katkıda

bulunmaktadır. Günümüzde Google, Microsoft, IBM, Adobe, Chanel gibi otuz global şirketin en üst pozisyonlarında çalışan Hint kökenli profesyoneller (Inventive, 2022) Hintli şirketlerle iş yapmak, yönetim, strateji yapılandırmak, insan yönetmek gibi önemli konularda destek vererek onların küresel pazarlara açılmasını ve gelişmelerini sağlamaktadırlar. Siyasi arenada ise on beş ülkede iki yüze yakın Hint kökenli siyasetçiler başkan, başbakan, belediye başkanı gibi tepe pozisyonlarda görev almaktadır. (Indiatoday, 2021)

7.2 Öneriler

21. yüzyılın küreselleşmiş dünya ekonomisinde beyin göçü veren Türkiye ve Hindistan gibi kaynak ülkeler göçü almakta olan ABD, İngiltere, Almanya gibi hedef ülkelerin çekme gücünü ve faktörlerini değiştiremezler veya hafifletemezler. Bu nedenle göç veren ülkelerin öncelikli yapması gereken kendi ülkelerinin cazibesini arttıracak önlemleri almak, uygulamaları geliştirmektir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti yurt dışındaki yüksek nitelikli Türk diasporasına yönelik politikalar geliştirirken Hindistan gibi yerli ve yabancı özel sektör, sivil toplum kuruluşları, vb. paydaşlara da yer verecek şekilde daha kapsayıcı ve çok yönlü politikalar geliştirmeli ve beyin göçünü önce beyin dolaşımına dönüştürmeye odaklanmalıdır. Özdemir (2009) de yetişmiş beyinlerin gittikleri ülkelerde ülkelerinin ve halklarının birer elçisi olmalarının ötesinde kendi insanların sesi ve vicdanı haline gelebildiklerini, geri döndüklerindeyse edindikleri bilgi ve tecrübeleri ülkelere kazandırdıklarını belirtmiştir. Diğer taraftan Özdemir (2009) kendi ülkesinin sermayesine sahip çıkamayan iktidarların -tüm ulusalcı söylemlerine rağmen- gelişmiş göç edilen ülkelerin hesabına çalıştıkları gerçeğini de yadsımamıştır. Ulusoy (2017) ise yurt dışındaki nitelikli, orta nitelikli veya niteliksiz Türkler fark etmeksizin Türkiye'nin diaspora politikaları için herhangi bir kılavuzu bulunmadığını belirtmiştir.

Tansel ve Güngör'ün 2002 yılında yurtdışında eğitim gören 1224 öğrenci ve üniversite mezunu çalışanlar yaptıkları saha çalışmasında katılımcıların Türkiye'ye dönmeme kararında en önemli iki gerekçe olarak Türkiye'deki ekonomik ve siyasi istikrarsızlık ile yurtdışındaki yüksek gelir sonucu çıkmıştır. Yurtdışında kalma kararındaki nitelikli Türk vatandaşları buldukları ülkelerdeki sistemli ve düzenli yaşam tarzını önemli bir çekme nedeni olarak vurgulamışlardır. Türkiye'ye dönmeme

tercihlerinin gerisindeki diğer faktörler ise yolsuzluk, askerlik yükümlüğü, akademik çalışma yapanlarda Türkiye'nin bilime ve akademisyenlere yeterli önemin vermemesi bulunmaktadır. Ancak bu kişiler değer verildikleri ve saygı gördükleri takdirde Türkiye'de daha düşük ücretlerle çalışabileceklerini de ifade etmişlerdir. Türkiye'den yaşanan beyin göçüne dair tez çalışmasında paylaşılan diğer araştırma sonuçlarına paralel seyreden Tansel ve Güngör'ün anket sonuçları Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin ülkede ekonomik, siyasi, hukuki ve sosyal istikrarı sağlaması, bilime fazla değer vermesi, eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesini arttırması ve etkili beyin göçü, beyin dolaşımı, geri dönüş politikaları geliştirmesi halinde yaşanmakta olan olumsuz süreci bir fırsata dönüştürme potansiyeli olduğunu da göstermektedir.

Türkiye'nin beyin göçünü önce yavaşlatmak sonra durdurmak, yurt dışındaki nitelikli Türklerin geri dönüşünü sağlamak veya onları beyin dolaşımına sokmak için yapabilecekleri, bugüne kadar yapılmış Türkiye'den yaşanan beyin göçü ile ilgili farklı anket çalışmalarının sonuçları, yukarıda paylaşılan TÜBİTAK – TÜBA Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı Raporu, Türkiye Bilişim Derneği Bilişimde Beyin Göçü Çalışmaları Raporu, Türkiye Bilişim Vakfı Türkiye Akademik Diaspora Raporu gibi çok değerli veri, bilgi, perspektif, önerileri barındıran kaynaklardan da faydalanılarak on bir ana adımlı bir süreç olarak kurgulanabilir. Kurgunun ilk yedi adımı kaynak ülke konumundaki Türkiye'nin beyin göçünün önüne geçmek ve beyin göçü gerçekliğini etkili yönetmek, son dört adımı ise hedef ülkelerde yaşamakta olan nitelikli Türk diasporası ile işbirliği bağlarını kurmak, güçlendirmek ve geliştirmek için yapılandırılabilir.

1. Adım; Demokrasi ve insan hak ve özgürlükleri pratikleri

Türkiye'nin beyin göçünün önüne geçmek için demokrasi ve insan hak ve özgürlükleri pratiklerinde uluslararası kabul gören standartların başarılı bir uygulayıcısı olması gerekmektedir. Bu kapsamda demokrasiyi güçlendirmek için ülkede serbest ve adil seçimler, hukukun üstünlüğü, güçler ayrılığı, basın ve ifade özgürlüğü, toplanma ve örgütlenme özgürlüğü, devlet yönetiminde hesap verebilirlik ve şeffaflık sağlanmalıdır. İnsan hak ve özgürlüklerinin geliştirilmesi adına yaşam hakkının korunması, güvenlik, eşitlik, eğitim ve sağlık hizmetlerinden yararlanma, adil yargılanma, çalışma ve sosyal güvenlik, ifade, din ve inanç özgürlükleri devlet tarafından koşulsuz teminat altına alınmalıdır. Demokrasi ve insan hak ve özgürlükleri

pratiklerindeki her gelişme nitelikli işgücünün yurt dışına gitme tetiklenmesinin azalmasına, nitelikli Türk diasporasının da Türkiye'ye duyduğu güveni arttırarak geri dönmesine neden olabilecektir.

2. Adım; Beyin göçü konusunda uzman ve yetkili devlet otoritesi

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, beyin göçüne yönelik bütün paydaşların (Bakanlıklar, akademi, özel sektör, yurt içi ve dışı STK'lar, vb) görüş, ihtiyaç ve beklentilerini düzenli olarak toplayan, cevap veren, kapsayıcı, güven yaratan, nitelikli beyin göçü üzerinde uzmanlaşmış tek otoritenin liderliğinde (bakanlık, başkanlık veya daire başkanlığı olabilir) hesap verebilir şekilde çalışabilir. Söz konusu devlet otoritesi uluslararası boyutta beyin göçünün durumu, dünyadaki en başarılı tersine göç, beyin dolaşımı uygulamalarının incelenmesi ve Türkiye'ye uyarlanması gibi stratejik konulardan da sorumlu olup ilgili paydaşlarla uygulamaların hayata geçirilmesinde yönetici, yönlendirici, aracı olabilir. Söz konusu otorite Türkiye Cumhuriyeti Beş Yıllık Kalkınma Planları ve Orta Vadeli Planlarda nitelikli işgücünün elde tutulması, beyin göçü ve dolaşımı konularını devletin ana gündeminde tutabilir.

3. Adım; Yapay zeka destekli sosyal ağ

Beyin göçü politikalarıyla bağlantılı farklı paydaşların yönetimindeki program, uygulama, teşvik ve desteklerin yurt içi ve dışında duyurulması ve takibini sağlayan, yurt dışındaki nitelikli akademik ve profesyonel kadrolar ile yurt içindeki akademi ve özel sektör şirketlerini, yönetici ve uzman kadrolarını buluşturan çok yönlü, çok fonksiyonlu, yapay zeka destekli dijital sosyal ağ en kısa sürede kullanıma alınabilir.

4. Adım; Etkili yabancı dil eğitimi

Özellikle mühendislik, fen bilimleri ve tıp alanlarında mesleki eğitimlerine başladıkları ilk günden itibaren rahatlıkla uluslararası platformlarda bilimsel araştırma ve çalışma yapabilmek, inovasyon süreçlerine dahil olabilmek, mesleki ağlara girebilmek için yüksek potansiyeli tespit edilen yetenekli gençlere orta öğrenim sürecinde başlayacak şekilde düzenli İngilizce, Almanca, Çince, Fransızca, Rusça gibi yabancı dillerde eğitim verilmeye başlanabilir, bu doğrultuca gençler kısa veya uzun süreli yurt dışına anlaşmalı kuruluşlara eğitime gönderilebilir.

5. Adım; Öğrenci ve öğretmen değişim programları

Özellikle mühendislik, fen bilimleri ve tıp alanlarında üniversite öğrencilerinin Türkiye'de kalma motivasyonlarını arttırmak ve yüksek öğrenim eğitim kalitesinin

uluslararası seviyeye çıkartılmasını sağlamak üzere yurt dışındaki saygın üniversite, enstitü, Ar-Ge ve tıp merkezleri ile kısa veya uzun süreli öğrenci, öğretmen değişim programları tasarlanabilir.

6. Adım; Girişimcilik ve başlangıç şirket destekleri, yarışma organizasyonları

Türkiye'nin ekonomik gelişimi ve kalkınması için öncelikli alanlarda 16-40 yaş arası yurt içi ve yurt dışındaki nitelikli Türk gençlerinin girişimciliğini teşvik edecek şekilde devlet ve özel sektör iş birliği ile zengin bir yelpazede destek, melek yatırımcı programları, başlangıç şirket (start up) teşvikleri uygulanabilir, yarışmalar, mentorluk programları organize edilebilir.

7. Adım; Yurt içinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, geliştirilmesi

Devletin yetkilendirilmiş otoritesi(leri), nitelikli profesyonelleri yurt dışına kaybetmemek için çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, rekabetçi ücret ve yan haklar uygulamaları, yaşam standartlarının yükseltilmesi ve farklı çalışma modellerinin hayata geçmesini kolaylaştıracak hukuki zeminin oluşturulması gibi kritik konularında özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile koordineli hızla sonuç odaklı aksiyona geçebilir.

8. Adım; Nitelikli diasporanın anavatan gençliği ile etkileşime geçmesini sağlayacak düzenli uygulama ve programlar

T.C. Devleti'nin Türk diasporası ile Türk dili, kültürü ve dini yanında mesleki zenginliklerini de kapsayacak şekilde çok yönlü bağlantıya geçmesi güven zeminin oluşturulmasını sağlarken, nitelikli diasporanın bilgi, tecrübe ve başarılarını anavatandaki gençler ve özel sektörle paylaşımlarına imkan verecek organizasyonlar, mentorluk programları, geziler, proje ve Ar-Ge çalışmaları, beyin fırtınası seansları organize edilebilir, bu aktiviteler nitelikli diasporanın geçici de olsa yurda dönüşünü, hatta ilerleyen dönemlerde kesin dönüşü sağlayabilir. Yaşanacak beyin dolaşımı ile yerli şirketler için yurt içi veya dışı yeni işbirliği ve yatırım fırsatları doğabilir, özellikle bilişim teknolojileri, biyoteknoloji, uzay gibi katma değeri yüksek alanlarda başlangıç şirketler ve araştırma merkezleri açılabilir.

9. Adım; Nitelikli işgücünün uluslararası boyutta yaşam ve çalışma hak ve koşullarının korunması, geliştirilmesi

Sürekli değişen iş dünyası ve istihdam piyasalarında nitelikli Türk vatandaşlarının göç etmeyi veya kendisi Türkiye'de kalsa bile uzaktan çalışarak

emeğini yurt dışına kiralamayı tercih ettiği hedef ülkelerin devletleri ile çalışma hak ve koşullarını güvence altına almak ve takibi sağlamak üzere mevcut anlaşmalar revize edilebilir, özellikle bilişim teknolojileri, biyoteknoloji, tıp, uzay gibi sektörler üzerinden yeni ikili anlaşmalar yapılabilir.

10. Adım; Veri toplama, analiz ve takip

Nitelikli Türk diasporasının coğrafi, mesleki, niteliksel, niceliksel takiplerini yapmak üzere düzenli olarak sahada mülakat, çevrim içi veya dışı anket çalışmaları yapılarak veri toplanabilir, veriler bilgiye, toplanan bilgiler de akıllı strateji, politika ve uygulamalara dönüşebilir. Eksiklikler ve hatalar hızla giderilebilir, yenilikçi uygulamalar nitelikli diasporada memnuniyet yaratacak şekilde hayata geçirilerek anavatana duydukları güven pekiştirilebilir. Bu sayede beyin dolaşımı ve tersine beyin göçü teşvik edilebilir.

11. Adım; Uluslararası profesyonel işbirlikleri geliştirilmesi

Devlet yurt içi ve yurt dışındaki nitelikli Türklere yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması aşamasında bu konularda başarılı sonuçlar almış ülkelerle iş birliği geliştirmek yanında bu konularda uzmanlaşmış yerli veya yabancı danışmanlık şirketlerinden uygulama geliştirme ve hayata geçirme desteği alabilir.

7.3 Sonuç

Dünyanın son elli yılına hakim olan neoliberal ekonomik düzen, küreselleşme ve teknoloji olgularıyla beraber karşımıza uluslararası boyutta sermaye, bilgi, bilim, kültür paylaşımı ve işbirliğinin sürekli artmakta olduğu bir manzara çıkarmıştır. Bilgi teknolojileri ve iletişimdeki hızlı ve büyük gelişmeler insanların zaman, mekan, mesafe algılarında büyük değişimlere hatta dönüşümlere neden olmuştur. Bu süreçte yaşanan en büyük değişimlerden biri, 20. Yüzyılın ikinci yarısında gelişmemiş ülkelere doğru ağırlıklı fakirlikten kurtulmak amacıyla yaşanan niteliksiz veya orta nitelikli işgücü göçünün, 21. Yüzyılın ilk çeyreğinde refah ve eğitim seviyesini yükseltmek gayesindeki nitelikli işgücü göçüne dönüşmüş olmasıdır. Beyin göçü olarak isimlendirilen bu süreçten Türkiye de son 25 yıldır yoğun şekilde etkilenmektedir. Özellikle bilim, bilgi teknolojileri, iletişim, sağlık konularında ileri olan ABD, İngiltere, Almanya, Kanada, Hollanda gibi ülkeler söz konusu alanlarda gelişmekte olan ülkelerdeki uzman kadrolara yönelik hayata geçirdikleri göç çekme

politikaları ve uygulamaları ile sınır kapılarını açmaktadır. Bu ülkeler süratle yaşlanmakta olan nüfuslarından kaynaklanan çok boyutlu riskleri ‘yaşamak ve çalışmak için bir cazibe merkezi’ haline gelerek aşmaya çalışmaktadırlar. Nitelikli işgücünü yurt dışına iten en güçlü faktörler ise ağırlıklı anavatanlarında hak ettiklerine inandıkları ekonomik, siyasi, sosyal, yaşam standartlarına sahip olamamaları, mesleki anlamda kendilerini geliştirememeleridir.

21. yüzyılın birinci çeyreği biterken dünya iş piyasalarında başta küresel şirketler, yerel büyük işletmeler, akademiler ve hatta kamu kurumlarında uzman ve yönetici kadrolarda ciddi oranlarda yetenek açığı yaşanmaktadır. Yetenek açığı reel sektör üzerinde büyük baskı oluştururken, uzman işgücü açığı sorununu çözmek üzere özellikle Batılı devletler tanımladıkları birbirinden davetkar beyin göçü teşvik politika ve uygulamalarıyla reel sektör için güçlü birer çözüm ortağı olarak devreye girmiştir. Tez çalışmasının odağındaki son otuz yıl içinde dünya çapında yaşanmakta olan beyin göçünün kaçınılmaz olup olmaması sorusu “Kaçınılmazdır” şeklinde cevaplandırılabilir. Özellikle 2010 yılından sonra gelişmiş ülkelerin nitelikli insanı çekmek için geliştirdikleri çeşitli statülerde ikamet etme, çalışma izni verme, yüksek gelir sunma, eğitim bursları sağlama, araştırma programları açma ve vatandaşlık imkanı sağlama gibi cazip uygulamaları gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde kısıtlı şart, imkan ve özgürlüklere sahip nitelikli insanların göçünün kaçınılmazlığını irdelemek adına ana adım olabilir. Yeni, inovatif ürün ve hizmetler geliştirerek global pazarlarda başarılı iş yapmak, ilişkiler kurmak, işbirliği geliştirmek isteyen istisnasız bütün ülkeler kendilerini tercih edecek nitelikli insan göçüne nereden geldiğine bakmaksızın sonuna kadar kapılarını tereddütsüzce açmaktadır, açmaya da devam edecektir. Bilgi teknolojileri ve iletişimin yaygın kullanımı sayesinde bütün dünyaya her an, her konumdan ulaşabilen yeni uzman işgücü ise farklı tecrübeler yaşamak, farklı kültürleri öğrenmek, anlamak üzere belirli bir süre için de olsa yurt dışına çıkmayı her zaman isteyecektir. Bu aşamada kaynak ülkeler için kritik nokta yurt dışına çıkan nitelikli işgücünün geri dönüp dönmeyeceğidir. Yapılan araştırmalar geri dönüş konusunu belirsiz olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle beyin göçü veren devletler durduramayacakları net olan beyin göçünü öncelikli olarak ‘takipsiz’ durumundan ‘takip edilir’ duruma geçirmeyi hedeflemelidirler.

Bütün dünya ile benzer şekilde Türkiye ve Hindistan'dan da beyin göçü yurt dışına yüksek öğrenim kapsamında öğrencilik sürecinde filizlenmektedir. Yurt dışında özellikle mühendislik ve fen bilimlerinde eğitim almaya giden gençler buldukları ülkenin kendilerine sundukları fırsatlar ile anavatanlarını doğal olarak kıyasa sokmaktadır. Her iki ülkenin de yurt dışında eğitim almakta olan gençlerine mezuniyet sonrasında veya yurt dışında bir süre tecrübe edinip ülkeye bu tecrübelerini getirmelerini sağlayacak cazip akademik, reel ve kamu sektörü fırsatlarını sürdürülebilir şekilde oluşturması, duyurması gereklidir. Beyin dolaşımını destekleyecek politika ve uygulamaların devlet, özel sektör, akademi, yurt içi ve dışı sivil toplum örgütleri işbirliği ile hazırlanması, uygulama ve takibe alınması orta ve uzun vadede her iki ülkenin de yaşamakta olduğu beyin göçünü kazanıma dönüştürebilir. Bu aşamada Hindistan'ın Türkiye'den beyin dolaşımı konusunda daha proaktif politika ve uygulamalar geliştirdiği bu tez çalışmasındaki araştırmalar çerçevesinde görülmektedir. Hindistan nitelikli Hint diasporası ile etkileşimi sağlayacak birden çok dijital uygulamasına sahiptir. Türkiye'nin de en kısa sürede beyin göçünü kazanıma dönüştürme çalışmalarının zemini olarak, devlet, akademi, özel sektör, sivil toplum gibi bütün paydaşların rol ve sorumluluklarının tanımlandığı, beyin dolaşımı uygulama süreçlerinin çok boyutlu aktarıldığı, yapay zeka teknolojisiyle işleyecek bir yönetim ve işbirliği platformunu hayata geçirmesi gereklidir. Akademi, özel sektör ve yurt dışındaki nitelikli Türk işgücünün gönüllük usulüyle dahil olacağı platform pek çok işbirliği, proje, ortak çalışmanın geliştirilmesi adına fırsat oluşturabilir. Platformun geliştirilmesi, kullanıma alınması, yaygınlaştırılması ve tutundurulması sürecinde konuda deneyimli yerli ve yabancı teknik hizmet sağlayıcılar, danışmanlardan faydalanılabilir.

Beyin göçünün kazanıma dönüşmesi sürecinin paydaşlarının çokluğu yanında her paydaşın ihtiyaç ve beklentilerinin farklılığı nedeniyle zahmetli ve uzun soluklu olacağı öngörülmelidir. Beyin göçü sürecinin baş aktörü olan nitelikli Türk işgücünün yurt dışındaki yaşam koşullarını takip etmek ve güvenliğini sağlamaktan sorumlu ana otoriteler T.C. Devleti ve göç edilen hedef ülkelerin devletleridir. Bu kapsamda T.C. Devleti'nde farklı devlet organları kendi uzmanlık alanları çerçevesinde göç konusu ile ilgilenirken sadece beyin göçüne odaklı bir kamu otoritesi bulunmamaktadır. Bu durum beyin göçü olgusuna T.C. Devleti tarafından gerekli önemin verilmediği

algısını yaratmaktadır. Özel sektörde ise tersine beyin göçü konusu ile ilgilenen az sayıdaki firma kendi çabalarıyla iyi niyetli, bağımsız, küçük ölçekli program ve uygulamalar gerçekleştirmektedir. Bazı yerli saygın sivil toplum kuruluşları ise yaptıkları saha çalışmaları ve hazırlattıkları raporlarla beyin göçüne ışık tutmaya çalışmaktadır. Yurt içinde faaliyet gösteren az sayıdaki sivil inisiyatifler ve Türk diasporasının kurmuş olduğu yurt dışındaki sivil toplum örgütleri de konunun incelenmesi, takibi ve geliştirilmesinde imkanları dahilinde kısıtlı destekler verebilmektedir. Aktarılan paydaşlar dışında beyin göçü konusunda uzman danışmanlar veya hizmet sağlayıcılarla herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu tez çalışması ile Türkiye'nin beyin göçüne yönelik yukarıda sayılan bütün paydaşları kapsayacak şekilde hazırlanmış daha tutarlı ve hesapverilebilir bir beyin göçü politikasına ihtiyaç duyduğu sonucuna varılmıştır. Demokrasi, insan hak ve özgürlükleri konularında Türkiye'de yaşanmakta olan sıkıntıların aşılması çalışmaları ile paralel olarak geliştirilecek tutarlı ve hesapverilebilir beyin göçü politika ve uygulamaları, orta ve uzun vadede yurt dışındaki nitelikli Türk işgücünün ülkelerine güvenlerini arttırarak beyin dolaşımına girmelerini, hatta tersine beyin göçü ile anavatanlarına dönmelerini sağlayabilecektir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

Acharya, A., (2021), Küresel Uluslararası İlişkiler Teorisi, Dunne, T., Kurki ve Arkadaşları (Ed), *Uluslararası İlişkiler Teorileri*, Ceylan, M. (Çev.), Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Kitaplığı, (2021), s 406

Chatravorty, S., Kapur, D., Singh, N., (2017), *Other One Percent Indians In Amerika*, Oxford University Press

Hay, C., (2021), Uluslararası İlişkiler Teorisi ve Küreselleşme, Dunne, T., Kurki ve Arkadaşları (Ed), *Uluslararası İlişkiler Teoriler* (s. 373-394), Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Kitaplığı

Jayaram. N (edited by), (2004), *The Indian Diaspora Dynamics Of Migration*, Sage Publications

Kutlay, M, (2019), Uluslararası Ekonomi Politik, Gözen, R. (Ed), *Uluslararası İlişkiler Teorileri* (s 265-292), İletişim Yayınevi

Sager, A. (2020). *Against Borders: Why the World needs Free Movement of people*. Rowman & Littlefield Publishers.

Sönmez, N. (2022), *Turkey and Brain Migration: Policies Formed From Push and Pull Perspectives and Effects On Brain Drain*, Yeditepe University Press

Makaleler

Adeyemi, R.A., Joel, A., Ebenezer, J.T., Attah, E.Y., (2018), The Effect of Brain Drain on he Economic Development of Developing Countries: Evidence from Selected African Countries, *Journal of Health and Social Issues (JOHESI)* Vol. 7 No. 2

Bakırtaş, T., Kandemir, O., (2010), Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt: 18 No:3, s 961-974

Bakshi, K., Li, W., Tan, Y., (2018, Nisan), Policies for Recruiting Talented Professionals from the Diaspora: India and China Compared, *International Migration*, DOI: 10.1111/imig.12456

Bernstein. S., Diamond, R., Jiranaphawiboon, a., McQuade, T., Pousada, B., (2022), The Contribution Of High Skilled Immigrants To Innovation In The United States, *National Bureau of Economic Research*, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30797/w30797.pdf

Burzynski, M., Deuster, C.ve Docquier, F., (2018), The Geography of Talent: Development Implications and Long-Run Prospects, *HAL Open Science*, HAL Id-01743751, <https://hal.science/hal-01743751v1>, erişim Ekim 2024

Ceylan, A., (2021), Göç ve Siyasallaşma: Türkiye’de Beyin Göçü Tartışmalarının Siyasallaşma Gerekçeleri Üzerine Bir İnceleme, *Memleket Siyaset Yönetim (MSY)*, Cilt 16 Sayı 35 Sayfa 189-224

Challagalla, S., (2018), The Diapora and India’s Growth Story, *Observar Research Foundation*, Issue 232, <https://www.orfonline.org/public/uploads/posts/pdf/20230820014151.pdf>

Chand, M., (2012), Diasporas, migration, and trade: the Indian diaspora in North America, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 6 No. 4, p. 383-396

Chen, C., Bernard, A., Rylee, R., Abel, G., (2022), Brain Circulation: The Educational Profile of Return Migrants, *Population Research and Policy Review*, 41:p 387–399

Chen, F., Wong, Z.W.V. ve Law, S.H., (2023), Brain Drain: What is The Role of Institutions? *Journal of Industrial and Business Economics*, DOI: <https://doi.org/10.1007/s40812-023-00286-w>

Collings, D.G., Mellahi, K., (2009), Stratejic Talent Management: A review and researh agenda, *Human Resource Management Review*, 19: 4, s 304–313

Dhar, B., Bhagat, R.B., (2021), Return migtarion in India: Internal and international dimensions, *Migration And Development*, Vol. 10, No. 1, p 107-121

Docquier, F and Rapoport H (2004), Skilled migration: the perspective of developing countries, *World Bank Policy Research Working Paper Series*, 3382, Washington, DC.,

https://documents1.worldbank.org/curated/en/856971468761964198/129529322_20041117165105/additional/Skilled-migration-the-perspective-of-developing-countries.pdf, erişim Ağustos 2024

Docquier, F., Rapoport, H., (2011), Globalization, brain drain and development, *Journal of Economic Literature*, Institut de Recherches Economiques et Sociales de l'Universite catholique de Louvain,

<https://sites.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2011009.pdf>, erişim Ekim 2024

El-Khawas, M.A. (2004). Brain drain: Putting Africa between a rock and a hard place. *Mediterranean Quarterly* 15(4), 37-56.

Elveren, A, Tokgöz, G, (2018), Türkiye'de Beyin Göçü Yazını ve Bir Alan Araştırması, *Gürhan Fişek'in İzinde Ortak Emek Ortak Eylem*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2018

Erdoğan, İ., (2003), Beyin Göçü ve Türkiye, *Kuramdan Uygulamaya Eğitim Bilimleri*, https://www.researchgate.net/publication/334761159_Beyin_Gocu_ve_Turkiye, erişim Ağustos 2024

Esenlikci, A.C., Engin, M.A., (2019), 1960'dan Günümüze Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaşan Türk Göçmenlerin Sorunları, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 8, Yıl:8, Sayı 20, s 60-77,

<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/717739>

Filipovic, J., Devjak, S., Ferfila, B., (2012), Diaspora Engagement Strategies and Policies. *Uprava/Administration*, X(2), 7–26, <https://cepar.fu.uni-lj.si/index.php/CEPAR/article/view/215/197>

Friedman, S., Ellersgaard, C., Reeves, A., Larsen A.G., (2024), The Meaning of Merit: Talent versus Hard Work Legitimacy, *Oxford Social Forces*, No 102, p 861-879

Gamlen, A., (2006), Diaspora Engagement Policies; What are they, and what kinds of States Use Them?, *Centre On Migration Policy and Society*, WP, 2006 (32), p 1-3

Gibson, J., McKenzie D., (2011), Eighth Questions About Brain Drain, *The World Bank Development Research Group, Finance and Private Sector Development Team*,

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/653331468339665480/pdf/WPS5668.pdf>, p 3

Giordano, A., Terranova, G, (2012), The Indian Policy of Skilled Migration: Brain Return Versus Diaspora Benefits, *J Glob Policy Gov* 1:17–28 DOI 10.1007/s40320-012-0002-3

Goyal, K.A., Vajid, A.,(2017), The Role of Diaspora in Strengthening Relations between Host and Home Country.(A Case Study of Indian Diaspora in UAE, *Pacific Business Review International*, Cilt 10 Sayı 1

Guddireddigari, S., Grunfeld H., Johanson, G., (2011), Exploring the role of digital diaspora in ICT4D project implementation, *International Symposium on Technology and Society (ISTAS)*, <https://ieeexplore.ieee.org/document/7160599>

Gupta, D., Tyagi, R., (2012), Migration of Skilled Professionals from Developing Countries: Study of India, *International Knowledge Sharing Platform – Developing Country Studies*, Vol. 2, No 2

Güngör, N.D. , Tansel A. (2007), Brain Drain From Turkey, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=962373, erişim 4 Ocak 2023

Haas, H.de, Fokkema T., Fihri, M.F., (2015), Return Migration as Failure or Success, *International Migration & Integration*, 16:s 415–429

Hoffman, A., Batalova, J., (2022), Indian Immigrants in the United States, *Migration Policy Institute*, <https://www.migrationpolicy.org/article/indian-immigrants-united-states>

Hopyar, Z., Topal, F., Tauscher, S., (2022), Diaspora Kavramı ve Türkiye'nin Diaspora Politikasına Yönelik Üniversite Öğrencilerinin Algısı, *Journal of Political Administrative and Local Studies (JPAL)*, Vol:5, Issue:1, pp. 46-65

Isar, Y.R., (2017), Cultural Diplomacy: India does it differently, *Interntional Journal Of Cultural Policy*, Vol 23, No. 6, p 705-716

Jain, P. C., & Prasad, R. (2023). Indian diaspora in the twenty-first century: population and regional distribution. *South Asian Diaspora*, p 1–15. <https://doi.org/10.1080/19438192.2023.2270329>

Jalote, P., Natarajan, P., (2019), The Growth and Evolution of India's Software Industry, *Communication Of ACM*, vol 62, No 11, p 64-69

Jarodiya, H., (2007), Brain Drain In India, *International Journal Of Advanced Research*, No:10, s 919-920

Jindal, R., Baines, L.S., Mehjabeen, D., cf(2022), Reimagining diaspora diplomacy during the COVID-19 crisis in India, *International Health*, 15: s 93–100

Kaya M, (2009), Beyin Göçü/Entelektüel Sermaye Erozyonu, *Bakış – Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, s 14-2

Karmakar, A.K., Majumder, S., Ray, S.K., (2022), Remittances flow to India and its impact on growth over three decades since 1991, *The Business and Management Review*, Volume 13 Number 2

Kerr, S.P., Kerr, W., Özden, Ç., Parsons, C., Global Talent Flows, (2016), *Journal Of Economic Perspectives*, Volume 30, Number 4 - p 83–106

Kerr,W.R., (2020), The Gift of Global Talent: Innovation Policy and the Economy, *National Bureau of Economic Research*, Volume 20

Kerr, W.R, (2020), Global Talent and U.S. Immigration Policy, *Harvard Business School Working Paper Serious*, No. 20-107

- Ketkar, S.L., Ratha, D., (2022), Diaspora bonds for funding education, *Migration Letters*, Volume: 8, No: 2, s 153 – 172
- Khadria, B., Potnuru, B., Mishra, R., Bakshi, K., Thakur, N., (2023), Migration of high-skilled and STEM professionals from India: Addressing Global Compact for Migration, *Asian and Pacific Migration Journal 2023*, Vol. 0(0) s 1–14
- Khare, M., (2018), Employability of Graduates in India-Hard Realities, *International Higher Education*, No 95, s 29-31
- N. V. Varghese, (2021), Education and Migration: A Study of the Indian Diaspora, *International Journal of African Higher Education*, 8(2), s 103–117.
- Noor, M., Baloch, Q.B., (2015), Brain Drain, Its Determination and Solutions, *Perhwar Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, Vol. 1, No. 2, s 193-209
- Oguejiofor, P.O, Ahiona Alice, O., (2024), Hordes of Struggling African Youths will Continue to Migrate En Masse to Developed Countries: The Political Economy of “Japa” from Nigeria to the United Kingdom (2015-2023), *Research and Science Innovation Society*,
DOI: <https://dx.doi.org/10.47772/IJRIS.2024.804012>
- Özdemir, İ. (2009). Beyin Göçünü Yeniden Düşünmek. *Bakış – Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, s 2-6
- Prato, M, (2022), The Global Race for Talent: Brain Drain, Knowledge Transfer, and Growth, Yale University,
<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/35e299dda0bce4645403a3418356b405-0050022023/original/prato-global-race-talent-november2022.pdf>
- Rapoport, H., (2016), Immigration and Globalization, *Growth and Labour Markets in Low Income Countries Programme Synthesis Paper*, No 5
- Raveesh S., (2013, Yaz), Brain Drain: Socio-Economic Impact on Indian Society, *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, Volume 2 Issue 5, p.12-17
- Sabharwal, M, Varma, R. (2017), Grass is Greener On The Other Side: Return Migration of Indian Engineers and Scientists in Academia, *Bulletin of Science, Technology & Society*, Volume 37, Issue 1, p 3-65,
<https://doi.org/10.1177/0270467617738463>
- Salt, J.,(1997), International Movement of Highly Skilled, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 3.
- Saxenian, A., (2005), Brain Drain To Brain Circulation: Transnational Communities And Regional Upgrading In India And China, *Studies in Comparative International Development*, Vol. 40, No. 2, p 35-61
- Shin, Gi-W., Moon, R.J., (2018), From Brain Drain To Brain Circulation And Linkage, Stanford University *The Walter H. Shorenstein Asia-Pacific Research Center*, <https://aparc.fsi.stanford.edu/publication/brain-drain-brain-circulation-and-linkage>
- Siddiqui, Z, Tejada, G., (2014), Development and Highly Skilled Migrants: Perspectives from the Indian Diaspora and Returnees, *International Development Policy*, <https://doi.org/10.4000/poldev.1720>,
<https://journals.openedition.org/poldev/1720>

Sunita D., Laporte., (2005), Brian Drain From Developing Countries: How Can Brain Drain be Converted into Wisdom Gain?, *Journal of the Royal Society of Medicines*, 98(11), p 48-491

Srinivas, J., (2019), Modi's Cultural Diplomacy and Role of Indian Diaspora, *Central European Journal of International and Security Studies*, 13, no. 2: s 74–90.

Şahin, D., (2010), 12 Eylül'le Hesaplaşma, *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, Cilt 13, Sayı 2, s. 6

Taş, H., Öztürk, E., (2022), Doom and Gloom: Leaving Erdoğan's Turkey, *German Institute for Global and Area Studies*, [https://www.giga-hamburg.de/en/publications/giga-focus/doom-and-gloom-leaving-erdogan-s-turkey#:~:text=However%2C%20Turkey%20is%20also%20one,being%20abroad%20\(MFA%202021\).](https://www.giga-hamburg.de/en/publications/giga-focus/doom-and-gloom-leaving-erdogan-s-turkey#:~:text=However%2C%20Turkey%20is%20also%20one,being%20abroad%20(MFA%202021).), erişim Ağustos 2024

Ulusoy, E. (2017). Diaspora Kavramı ve Türkiye'nin Diaspora Politikalarının Modern Teori Çerçevesinde Sosyo-Politik Bir Analizi. *İnsan Ve Toplum*, 7(1), 139-160.

Venkat, K., (2022), International Physician Migration: A Comparative Study of Healthcare in the US, UK and India, *Berkley Undergraduate Journal*, Volume 36, Issue 1

Yılmaz, E.A., (2019) Uluslararası Beyin Göçü Hareketleri Bağlamında Türkiye'deki Beyin Göçünün Durumu, *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, (X-II), 220-232, Aralık 2019, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/942275>

Tezler

Arslan, N., (2016), Beyin Göçü ve 3 Kalkınma: Türkiye'nin Kalkınmasında Türk Bilim Diaspora Ağlarının Rolü, Doktora Tezi – 2502100396, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/54875.pdf>,

Kimani, T. N. (2009). The Impact of Brain Drain on Economic Development in Africa: A Case Study of Kenya. Diplomasi ve Uluslararası İlişkiler Tezi, Nairobi Üniversitesi, http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/96491/Kimani_The%20Impact%20of%20Brain%20Drain%20on%20Economic%20Development%20in%20Africa%20a%20Case%20Study%20of%20Kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y, erişim Ağustos 2024

Lu, X., From the “brain drain” to the “brain gain”: Highly-Skilled I.T. Professionals from the United States to Taiwan, China and India, Tilburg University, Tez, ANR: 176439, Supervisor: Dr.A.J.W.v.d. Gevel

Resmi Yayınlar

Atal Innovation Mission, (2024) <https://aim.gov.in>, erişim Temmuz 2024

Birleşmiş Milletler, (2020), Göç Raporu, <https://desapublications.un.org/publications/international-migration-2020-highlights>, erişim Ağustos 2024

Birleşmiş Milletler, (2024) Dünya Göç Raporu, <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>, erişim Ekim 2024

Cumhuriyet Halk Partisi, (2021), Beyin Göçü Raporu, <https://chp.org.tr/yayin/beyn-gocu-raporu>, erişim Ağustos 2024

Dünya Bankası Grubu,(2019) Göç ve Beyin Göçü Dünya Bankası ECA Ekonomik Güncelleme Raporu, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/551261580801381893/pdf/Migration-and-Brain-Drain.pdf>, erişim Eylül 2024

European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP, (2010), Skills Supply and Demand in Europe – Medium-term forecast up to 2020 , <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3052>, erişim Temmuz 2024

Freedom House, (2024), <https://freedomhouse.org/countries/freedom-world/scores>, erişim Ekim 2024

Göç Politikaları Enstitüsü (MPI), 2020, Immigrant and emigrant populations by country of origin and destination – 2020 tahminleri, <https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/immigrant-and-emigrant-populations-country-origin-and-destination#:~:text=Programs-C2%BB-Data-Hub-Immigrant-and-Emigrant-Populations-by-Country-of-Origin-and-Destination,recent-UN-Population-Division-es>, erişim Temmuz 2024

Institute for Policy Research Studies, (2022), Standing Committee Report Summary - Welfare of Indian Diaspora: Policies and Schemes, PRS Legislative Research, https://prsindia.org/files/policy/policy_committee_reports/SCR_External%20Affairs.pdf, erişim Temmuz 2024

Korn Ferry, (2018), Future of Work – The Global Talent Crunch, <https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/pdfs/KF-Future-of-Work-Talent-Crunch-Report.pdf>, erişim Temmuz 2024

KPMG, (2021), Technology Innovation Hubs Report, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/it/pdf/2021/07/Technology-Innovation-Hubs-2021.pdf>, erişimi Ağustos 2024

Manpower Group, (2023), Total Workforce Index 2023 Global Analysis, 2023, <https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Solutions/TS-TWI-Report-2023.pdf>, erişim Ağustos 2024

Manpower Group, (2024), Global Talent Shortage Report, https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage/Talent%20Shortage%2024/MPG_TS_2024_GLOBAL_Infographic.pdf, erişim 18 Temmuz 2024

OECD, (2023), International Migration Outlook, https://www.oecd.org/en/publications/2023/10/international-migration-outlook-2023_0faed233.html, erişim Ekim 2024

Talent Beyond Boundaries, (2023) Annual Report 2023, <https://static1.squarespace.com/static/5dc0262432cd095744bf1bf2/t/665661a666d5e63f7bbb3079/1716937141985/TBB+2023+Annual+Report.pdf>

Toplum Gönüllüleri Vakfı, (2022), Gençlerin İhtiyaçları Araştırması, <https://www.tog.org.tr/files/arastirmalar/konda-genclerin-ihtiyaclari-arastirmasi-2022.pdf>, erişim Ağustos 2024

Türkiye Bilimler Akademisi, (2020), Türkiye Bilim Raporu, <https://www.tuba.gov.tr/files/yayinlar/raporlar/Türkiye%20Bilim%20Raporu.pdf>, erişim Ağustos 2024

Türkiye Bilişim Derneği, (2023), Bilişimde Beyin Göçü Raporu, <https://www.tbd.org.tr/bilisimde-beyin-gocu-calismalari-raporu/>, erişim Ağustos 2024

Türkiye Bilişim Vakfı, (2023), Türkiye Akademik Diaspora Raporu: Beyin Göçünden Beyin Gücüne, https://www.tbv.org.tr/Content/userfiles/files/Diaspora_Raporu.pdf, erişim Ağustos 2024

World Bank Group, (2022), Skilled Immigration, <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/1a8d3642-3734-551d-b93b-b7ab16b91cbe/content>, erişim Ağustos 2024

World Bank Group, (2023), Migrants, Refugees and Societies World Development Report, s 282, <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>, erişim Temmuz 2024

World Bank Group Data, (2024), India, <https://data.worldbank.org/country/india?view=chart>, erişim Ekim 2024

World Bank Group Data, (2024), Turkey, <https://data.worldbank.org/country/turkiye?view=chart>, erişim Ekim 2024

World Economic Forum, (2011), The Global Talent Risk Report, <https://www.weforum.org/publications/global-talent-risks-report-2011/>, erişim Temmuz 2024

World Economic Forum, (2024), Three Ways Skilled Migrants Contribute To Europe's Economy, <https://www.weforum.org/videos/skilled-migrants-economy/>

World Health Organization, (2006) World Health Report, https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43432/9241563176_eng.pdf?sequence=1, erişim Ağustos 2024

World Health Organization Data, (2024), Density of physicians per 10.000, <https://data.who.int/indicators/i/CCCEBB2/217795A#:~:text=Worldwide%2C%20the%20density%20of%20physicians,10%20000%20population%20in%202022.>, erişim Ağustos 2024

Resmi İnternet Site Sayfaları

Amrita Vishwa Vidyapeetham, <https://www.amrita.edu/admissions/nri-admission/>, erişim Temmuz 2024

Avrupa Mesleki Gelişim Merkezi - CEDEFOD, Avrupa'da Beceri Arz ve Talebi Raporu, (2010), https://www.cedefop.europa.eu/files/3052_en.pdf, erişim Temmuz 2024

Bilişim Vadisi, (2024), <https://bilisimvadisi.com.tr>, erişim Ekim 2024

Digital Nomads Türkiye, (2024), Dijital Göçebeler Go Türkiye, <https://digitalnomads.goturkiye.com>, erişim Ağustos 2024

Distatis Statistisches Bundesamt (2023), Bevölkerung in Privathaushalten 2023 nach Migrationshintergrund, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-staatsangehoerigkeit-staaten.html>, erişim Ağustos 2024

Global Innovation and Technology Allience, (2024), <https://www.imtma.in/pages/90/gita>, erişim 12 Ağustos 2024

Government of India Ministry of External Affairs, (2024), Indian Students in Foreign Countries, <https://sansad.in/getFile/loksabhaquestions/annex/1715/AU1196.pdf?source=pqals>, erişim Ağustos 2024

Hindistan Bilim ve Teknoloji Bakanlığı, Vajra (Visiting Advanced Joint Research), <https://vajra-india.in/index.php>, erişim Temmuz 2024

Hindistan Dışişleri Bakanlığı web sitesi, https://www.mea.gov.in/images/attach/NRIs-and-PIOs_1.pdf, erişim Temmuz 2024

Hindistan Dışişleri Bakanlığı, <https://www.mea.gov.in/overseas-indian-affairs.htm>, erişim Temmuz 2024

Hindistan Eğitim Bakanlığı, <https://www.education.gov.in/national-education-policy>, erişim Temmuz 2024

Hindistan İçişleri Bakanlığı, <https://www.mha.gov.in/en>, erişim Temmuz 2024

Hindistan Maliye Bakanlığı, <https://financialservices.gov.in/beta/en>, erişim Temmuz 2024

Hindistan Sağlık ve Aile Refahı Bakanlığı, <https://main.mohfw.gov.in>, erişim Temmuz 2024

Hindistan Ticaret ve Endüstri Bakanlığı, <https://commerce.gov.in>, erişim Temmuz 2024

Indian Council Of Medical Research, <https://www.icmr.gov.in>, erişim 12 Ağustos 2024

Indian Diaspora, (2024), <http://indiandiaspora.org/about>, erişim Kasım 2024

Institution Of Eminence, (2024), <https://ioe.ugc.ac.in/Home/Index#main>, erişim Ağustos 2024

Integrated Public Use Microdata Series - IPUMS USA, <https://usa.ipums.org/usa/index.shtml>, , erişim Ağustos 2024

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, (2018-23), Uyum Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı, <https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/Yayinlar/UYUM-STRATEJI/Uyum-Strateji-Belgesi-ve-Ulusal-Eylem-Plani.pdf>, erişim Ağustos 2024

Knomad, (2024), Remittances Data Turkey, <https://www.knomad.org/data/remittances>, erişim Ağustos 2024

Korn Ferry, Future of Work The Global Talent Crunch, (2018), https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/article-migration/FOWTalentCrunchFinal_Spring2018.pdf, erişim Temmuz 2024

Made in India, (2024), <https://www.makeinindia.com>, erişim Ağustos 2024

Manpower Group, Global Yetenek Açığı Araştırması, (2024), https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage/Talent%20Shortage%202024/MPG_TS_2024_GLOBAL_Infographic.pdf, erişim 28 Temmuz 2024,

Migration Policy Institute, Immigrant and Emigrant Populations by Country of Origin and Destination, <https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/immigrant-and-emigrant-populations-country-origin-and-destination#:~:text=Programs-C2%BB-Data-Hub-,Immigrant-and-Emigrant-Populations-by-Country-of-Origin-and-Destination,recent-UN-Population-Divisions>, erişim Temmuz 2024

Migration Policy Institute, Top Diaspora Groups in the United States, <https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/top-diaspora-groups-united-states-2022>, erişim Temmuz 2024

Migration Policy Institute, Immigrant and Emigrant Populations by Country of Origin and Destination, <https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/immigrant-and-emigrant-populations-country-origin-and-destination#:~:text=Programs-C2%BB-Data-Hub-,Immigrant-and-Emigrant-Populations-by-Country-of-Origin-and-Destination,recent-UN-Population-Division-es>, erişim Temmuz 2024

Nefret Suçları ve Ayrımcılıkla Mücadele, (2024), <https://nesam.ytb.gov.tr>, erişim Ağustos 2024

Population of Overseas Indians, 2024, https://www.mea.gov.in/images/attach/NRIs-and-PIOs_1.pdf?mselkid=df6c6e32c53311eca06c672eec2291ea, erişim Ağustos 2024

Presidency of The Republic Of Turkey, Skilled and Competitive Labor Force, 2024, <https://www.invest.gov.tr/en/whyturkey/top-reasons-to-invest-in-turkey/pages/skilled-and-competitive-labor-force.aspx>, erişim 7 Eylül 2024

Skill India Mission, (2024), <https://skillindiamission.in>, erişim Ağustos 2024

Startup India, (2024), <https://www.startupindia.gov.in>, erişim Temmuz 2024

Startup Karnataka, (2024), <https://www.missionstartupkarnataka.org/?en>, erişim Temmuz 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (1963-67), T.C. Devleti Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Kalkinma_Plani_Birinci_Bes_Yillik_1963-1967.pdf, s. 456, erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları (1968-72), T.C. Devleti İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/ikinci_Bes_Kalkinma_Plani-1968-1972.pdf, s. 456, erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (1973-77), T.C. Devleti Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Yeni-Strateji-ve-Kalkinma-Plani_Ucuncu-Bes-Yil_1973_1977.pdf, s. 699, erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (1979-83), T.C. Devleti Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Dorduncu-Bes-Yillik-Kalkinma-Plani_1979_1983.pdf, s.30 ve 232 erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (1979-83), T.C. Devleti Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Besinci-Bes-Yillik-Kalkinma-Plani-1985-1989.pdf>, s.81, erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (1990-94), T.C. Devleti Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Altinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1990-1994.pdf, s 309-310

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (1996-2000), T.C. Devleti Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Yedinci-Bes-Yillik-Kalkinma-Plani-1996-2000.pdf>

[content/uploads/2022/07/Yedinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1996-2000.pdf](#), s 53, 71, erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (2001-2005), T.C. Devleti Sekizinci Beş Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Uzun_Vadeli_Strateji_ve_Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-2001-2005.pdf , erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (2007-13)T.C. Devleti Dokuzuncu Beş Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Dokuzuncu_Kalkinma_Plani-2007-2013.pdf , erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (2014-18), T.C. Devleti Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Plani-2014-2018.pdf , erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Kalkınma Planları, (2019-23), T.C. Devleti On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf , erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2023), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/09/Orta-Vadeli-Program_2024-2026.pdf, erişim Ağustos 2024

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü , (2024), İşgücü Göçü Alanında Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün Politika Yapma Kapasitesinin Geliştirilmesi, <https://www.ikg.gov.tr/isgucu-gocu-alaninda-uluslararası-isgucu-genel-mudurlugunun-politika-yapma-kapasitesinin-artirilmasi/>, erişim Ağustos 2024

TC. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2023), Performans Programı, , <https://www.csqb.gov.tr/media/94407/csqb-2023-idare-faaliyet-raporu.pdf>, erişim Ağustos 2024

TC. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2024) Performans Programı, https://www.csqb.gov.tr/media/93591/csqb_2024-performans-programi.pdf, erişim Ağustos 2024

T.C. Dışişleri Bakanlığı, Yurt Dışında Yaşan Türk Vatandaşları, <https://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler.tr.mfa>, erişim Ağustos 2024

T.C. Diyanet İşleri Başkanlığı - Dış İlişkiler Müdürlüğü, (2024), <https://disiliskiler.diyamet.gov.tr>, erişim Ağustos 2024

T.C. Diyanet İşleri Başkanlığı - Dış İlişkiler Müdürlüğü, (2024), Uluslararası İlahiyat Programı, <https://disiliskiler.diyamet.gov.tr/Detay/585/uluslararası-ilahiyat-programi-2024-yılı-başvuruları> , erişim Ağustos 2024

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, (2024), 2024-2028 Stratejik Planı, <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2024/02/2024-2028-Stratejik-Plani.pdf>, erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, (2023), Cumhurbaşkanı Erdoğan: “Türk dünyası yeni bir uyanış ve şahlanış içindedir”, <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/cumhurbaskani-erdogan-turk-dunyasi-yeni-bir-uyanis-ve-sahlanis-icindedir>, erişim Ağustos 2024

T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, (2023), Cumhurbaşkanlığı Erdoğan'dan "eve dönüş" paylaşımı, <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/Haberler/detay/cumhurbaskani-erdogandan-eve-donus-paylasimi>, erişim Ağustos 2024

T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2018), Dış Göç Politikası-Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/DisGocPolitikasıOzelİhtisasKomisyonuRaporu.pdf> , erişim Ağustos 2024

T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2018), Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/20Nitelikli_Insan_Gucu_icin_Cekim_Merkezi_Programi.pdf, erişim Ağustos 2024

T.C. Konsolosluk İşlemleri, (2024), <https://www.konsolosluk.gov.tr/Procedure/ShowProcedure/17>, erişim Ağustos 2024

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, (2023), İdari Faaliyet Raporu, https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_03/02091736_meb2023yiliidarefaaliyetraporu.pdf, erişim Ağustos 2024

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Türk Patent, (2023), 2022 Yılı Sınai Mülkiyet Sayıları Açıklandı, <https://www.turkpatent.gov.tr/haberler/2022-yili-sinai-mulkiyet-sayilari-aciklandi#>, erişim Ağustos 2024

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2023), Faaliyet Raporu, <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/faaliyet-raporlari/mu2802011618>

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2024), The Framework of Investment incentives Program In Turkey, <https://www.sanayi.gov.tr/destek-ve-tesvikler/yatirim-tesvik-sistemleri/md0106011622>, erişim Ağustos 2024

T.C. Ticaret Bakanlığı, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu, (2023), Dünya Türk İş Konseyi, <https://www.deik.org.tr/basin-aciklamalari-cumhurbaskani-erdogan-diasporamizin-tum-dunyaya-yayilan-basariylariyla-yazdiklari-destani-gururla-takip-ediyoruz>, erişim Ağustos 2024

The World Bank in Türkiye, 2024, The World Bank Group, <https://www.worldbank.org/en/country/turkey/overview>, erişim 7 Eylül 2024

Turkish Women's International Network – Turkish WIN, (2024), <https://turkishwin.com/>, erişim Ekim 2024

TÜBİTAK, (2007), Uluslararası Bilim, Teknoloji, Yenilik (BYT) Stratejisi Uygulama Planı (2007-2010), https://tubitak.gov.tr/tubitak_content_files//BTYPD/strateji_belgeleri/Uluslararası_BYT_Stratejisi_UP_2007_2010.pdf, erişim Ekim 2024

TÜBİTAK, (2019), Faaliyet Raporu, https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/202309/tubitak_2019_yili_faaliyet_raporu_1.pdf , erişim Ağustos 2024

TÜBİTAK, (2023), Faaliyet Raporu, https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/2024-04/tubitak_2023_yili_faaliyet_raporu.pdf , erişim Ağustos 2024

TÜBİTAK, (2024), 2221 - Konuk veya Akademik İzinli (Sabbatical) Bilim İnsanı Destekleme Programı, <https://tubitak.gov.tr/tr/burslar/doktora-sonrasi/arastirma-burs-programlari/2221-konuk-veya-akademik-izinli-sabbatical->

Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, (2024), Dijital Kültür Platformu, <https://ytb.gov.tr/dijikup> , erişim Ağustos 2024

Bilimsel Toplantı, Konferans ve Sempozyum

Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu, (2023), Dünya Türk İş Konseyi Kurultayı, <https://deik.org.tr/etkinlikler-dunya-turk-is-konseyi-10-kurultayi>, erişim Ağustos 2024

Meyer, J.B; Brown, M., (1999) Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain Management of Social Transformations – Most, Discussion Paper No 41, *World Conference on Science INESCO – ICSU Budapest* , <http://www.unesco.org/most/meyer.htm>, erişim Ağustos 2024

Soni, Jeetandra D., (2008), *Brain Drain To Brain Circulation: In Indian Context*, Population Association Of Amerika Annual Meeting, <https://paa2008.populationassociation.org/papers/80806>, erişim Temmuz 2024

T.C. Ticaret Bakanlığı, (2023), Dünya Türk İş Konseyi Kurultayı, <https://kurultay2023.dtik.org.tr> , erişim Ağustos 2024

Turan, O., (2024), Küresel Riskler Raporu Konferansı Konuşması, Türk İş Adamları Derneği – TÜSİAD, erişim Ağustos 2024

TÜBİTAK - Türkiye Bilimler Akademisi - TÜBA, (2019), Yurt Dışındaki Türk Bilim İnsanları 4. Kurultayı, <https://www.tuba.gov.tr/files/yayinlar/raporlar/IV.%20Yurt%20Dışındaki%20Türk%20Bilim%20İnsanları%20Kurultayı%20Raporu.pdf>, erişim Ağustos 2024

Medya Kaynakları

Akademisyenler (2021), TÜBİTAK'tan Tersine beyin Göçü İçin 2. Çağrı, <http://akademisyenler.org/tubitaktan-tersine-beyin-gocu-icin-2-cagri/>, erişim Ağustos 2024

Anadolu Ajansı, (2024), Yurt dışında 7,5 milyon Türk vatandaşı yaşıyor, <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/yurt-disinda-7-5-milyon-turk-vatandasi-yasiyor/3209684#> , erişim Ağustos 2024

Forbes India, (2024, Temmuz), Unemployment Rate In India (2008 to 2024): Current rate, historical trends and more, <https://www.forbesindia.com/article/explainers/unemployment-rate-in-india/87441/1>, erişim Temmuz 2024

Bansal, R.(ed), From Garden City to Tech Titan: Bangalore Became India's Silikon Valley, Mart 2024, <https://yourstory.com/2024/03/garden-city-tech-titan-bangalore-indias-silicone-valley>, erişim Temmuz 2024

Beyaz Yakarış, (2022), Yurt Dışına Beyaz Yakalı Yolculuk, <https://beyazyakarıs.com/yurt-disina-beyaz-yakali-yolculuk/>, erişim Ağustos 2024

Beyhan, Ö.E., (2023), 12 Bin Akademisyen Türkiye'yi Terk Etti, Dünya, <https://www.dunya.com/ekonomi/12-bin-akademisyen-turkiyeyi-terk-etti-haberi-691182>, erişim Ağustos 2024

Bianet, (2018), Akademide İhraçlar 6 Bin 81'e Yükseldi, <https://bianet.org/haber/akademide-ihraclar-6-bin-81-e-yukseldi-198990>, erişim Ağustos 2024

Ekonomim web sitesi, (2024), ASO Başkanı Ardıç: göç sorununu Göç İdaresi ile idare etmeyelim, Göç Bakanlığı kuralım, <https://www.ekonomim.com/ekonomi/aso-baskani-ardic-goc-sorununu-goc-idaresi-ile-idare-etmeyelim-goc-bakanligi-kuralim-haberi-741258>, erişim Ağustos 2024

Euronews, (2022), Türk Öğrenciler Yurt Dışında Eğitim İçin Hangi Ülkeleri Tercih Ediyor?, (2022) <https://tr.euronews.com/2022/03/26/ukrayna-da-ne-kadar-turk-ogrenci-var-turkler-yuksek-egitimde-hangi-ulkeleri-tercih-ediyor>, erişim Ağustos 2024

Forbes India, (2024, Temmuz), Unemployment Rate In India (2008 to 2024): Current rate, historical trends and more, <https://www.forbesindia.com/article/explainers/unemployment-rate-in-india/87441/1>, erişim Temmuz 2024

Gazete Diken, (2023), bHekim Göçü Durdurulamıyor: Geçen yıl 2 bin 685 iyi hal belgesi alındı, <https://www.youtube.com/watch?v=lmlbVfuVnis&t=2s>, erişim Ağustos 2024

Gazete Duvar, (2020), Almanya'da Beyin Göçünde Türkiye İkinci Sırada, <https://www.gazeteduvar.com.tr/almanya-beyin-gocunde-turkiye-ikinci-sirada-haber-1506508>, erişim Ağustos 2024

Gewin, V, (2023, Aralık), Big ideas: India's drive to stem the brain drain, Nature, <https://www.nature.com/articles/d41586-023-03915-5#ref-CR2>, erişim Temmuz 2024

GreaTR, (2024), Türkiye'nin İlk Tersine Beyin Göçü Zirvesi 29 Haziran'da GreaTR Tarafından Gerçekleştirildi, <https://greatr.org/tersinebeyingocuzirvesi/>, erişim Ağustos 2024

Habertürk, (2023), Arçelik'ten Tersine Beyin Göçü Hamlesi, <https://www.haberturk.com/arcelik-ten-tersine-beyin-gocu-projesi-3611807-ekonomi>, erişim Ağustos 2024

Habertürk, (2024), Sağlık Bakanı Memişoğlu'ndan Habertürk'e özel açıklamalar, <https://m.haberturk.com/saglik-bakani-memisoglu-haberturk-te-3712321?page=2>, erişim Ağustos 2024

Hindustan Times, (2024), 'Mini India'...: PM Modi in goodbye speech to Indian diaspora at US' Reagen Centre , <https://www.hindustantimes.com/india-news/pm-modi-us-visit-address-to-indian-diaspora-ronald-reagan-washington-101687564554163.html>, erişim Ağustos 2024

Hürriyet Gazetesi, (2024), Berlinli Türkler: Türk Evi İstiyoruz,, <https://www.hurriyet.com.tr/avrupa/berlinli-turkler-turkevi-istiyoruz-42407964>, erişim Ağustos 2024

India Today, (2021), 200 Indian-origin people occupy leadership positions in 15 countries, 60 hold Cabinet ranks, <https://www.indiatoday.in/world/story/200-indian-origin-people-leadership-positions-15-countries-60-hold-cabinet-ranks-1769683-2021-02-16>, erişim Karım 2024

Inventiva, (2022), Top 30 CEO's of Indian Origin Who are CEOs of Best Multinational Companies, https://www.inventiva.co.in/trends/indian-ceo-multinational-company/#google_vignette, erişim Kasım 2024

Joseph, J.P., (2023), The National Research Foundation(NFR) Bill 2023, the ‘what’ and the ‘how’, <https://indiabioscience.org/columns/indian-scenario/the-national-research-foundation-bill-2023-the-what-and-the-how>, erişim Ağustos 202

Karaboğa, K, (2022), Yurtdışı eğitime yılda 2 milyar dolar, Dünya Gazetesi, <https://www.dunya.com/ekonomi/yurtdisi-egitime-yilda-2-milyar-haberi-232641>, erişim Ağustos 2024

Kayani, A., (2023), The Global Brain Drain: Understanding Its Causes, Impacts and Its Solutions, *The Issue*, <https://theissue.co.uk/insights/the-global-brain-drain-understanding-its-causes-impacts-and-solutions/>, erişim Ekim 2024

NTV, (2001, Ekim), Almanya’da Göçün 40. Yılı, <http://arsiv.ntv.com.tr/news/115944.asp>, erişim Ağustos 2024

Öktem, F., (2024), Yoksulluk Sınırında Bilim, Bloomberg Businessweek, <https://www.businessweek.com.tr/haberler/yoksulluk-sinirinda-bilim-2346341>, erişim Ağustos 2024

Perspektif, (2022), Yükselen Bir Fenomen: Türkiye’den Avrupa’ya Beyin Göçü, <https://perspektif.eu/2022/12/01/yukselen-bir-fenomen-turkiyeden-avrupaya-beyin-gocu/>, erişim Ağustos 2024

T24 Web Gazetesi, (2022), Bakan Koca’dan sağlık çalışanlarına mektup: Devletimizin sizler için en iyisini yapma kararlılığından emin olun, <https://t24.com.tr/haber/bakan-koca-dan-saglik-calisanlarina-mektup-devletimizin-sizler-icin-en-iyisini-yapma-kararligindan-emin-olun,1020627>, erişim Ağustos 2024

The Economist, (2019), Global democracy has another bad year, https://www.economist.com/graphic-detail/2020/01/22/global-democracy-has-another-bad-year?utm_medium=cpc.adword.pd&utm_source=google&ppccampaignID=18151738051&ppcadID=&utm_campaign=a.22brand_pmax&utm_content=conversion.direct-response.anonymous&gad_source=1&gbraid=0AAAAADf4AbYtTqcrmnS1F38AAQ63ijmC2&gclid=Cj0KCOjw7Py4BhCbARIsAMMx-J7K7jQzVENxAyfkn6blddQcA3J4kvMZGr3FzQw-L1dLtwFec38UqsaAtuvEALw_wcB&gclsrc=aw.ds, erişim 28 Ekim 2024

The Global Economy – Turkey – Human flight and brain drain, https://www.theglobaleconomy.com/Turkey/human_flight_brain_drain_index/, Erişim Ağustos 2024

Topçu, F.E., (2024), Ülkelerin Yeni Yarış Alanı: “Dijital Göçebeler”, Anadolu Ajans, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/ulkelerin-yeni-yaris-alani-dijital-gocebeler/3226735>, erişim Ağustos 2024

TRT Haber, (2021), Aselsan Tersine Beyin Göçüne Başladı, <https://www.trthaber.com/haber/ekonomi/aselsan-beyin-gocunu-tersine-donduruyor-559478.html>, erişim Ağustos 202

Ulusoy, Ö., Bora, T. (2019), 1402’den KHK’lara – Bir Muhasebe (1), Birikim Dergisi, <https://birikimdergisi.com/guncel/9726/1402-den-khk-lara-khk-lilar-bir-muhasebe-1>, erişim Ağustos 2024

Yeniçağ Gazetesi, (2024), Diyanet’ten yurtdışı israf cihanda israf. Diyanet yurtdışı dışından binlerce öğrenci getirecek, <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/diyanetten->

yurtta-israf-cihanda-israf-diyamet-yurt-disindan-binlerce-ogrenci-810500h.htm,

erişim Ağustos 2024

University World News, (2024), Rise in students abroad comes at a cost for India's economy,

<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20240719144742102>, erişim Ağustos 2024