

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDEN GELİŞMİŞ ÜLKELERE
NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜ ve POLİTİKALAR -
TÜRK MÜHENDİSLERİNİN “BEYİN GÖÇÜ”
ÜZERİNE BİR İNCELEME**

DOKTORA TEZİ

Şenay GÖKBAYRAK

Ankara - 2006

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	
NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNE YÖNELİK KURAMSAL TARTIŞMALAR ve NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN BELİRLECİLERİ	8
1.1. Uluslararası Göçler İçinde Nitelikli İşgücü Göçünün Tanımlanması	12
1.1.1. Nitelikli İşgücü Göçünün Ölçülmesine İlişkin Metodolojik Zorluklar	12
1.1.2. Nitelikli Göç İçerisinde Yer Alan Farklı Meslek Grupları	14
1.1.3. Nitelikli İşgücünün Özellikleri ve Önemi	19
1.1.4. Nitelikli İşgücünün Göçüne Yönelik Tanımlar ve Farklı Sınıflandırma Tartışmaları	21
1.1.4.1. Nitelikli İşgücü Göçünün Anlamına Yönelik Yaklaşımlar	22
1.1.4.2. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Kavramlar	23
1.2. Nitelikli İşgücü Göçünün Belirleyicilerine Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar	31
1.2.1. Mikro Düzey Yaklaşımlar	32
1.2.2. Makro Düzey Yaklaşımlar	35
1.2.3. Orta Düzey Yaklaşımlar	39
1.2.4. Kuramsal Tartışmaların Değerlendirilmesi	44
1.3. Uluslararası Nitelikli İşgücü Akımları Etkileyen Unsurlar	47
1.3.1. Yapısal Unsurlar	48
1.3.1.1. Eşit Olmayan Küresel Kalkınma	48
1.3.1.2. Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Değişen Üretim Biçimleri ve Nitelikli İşgücüne Olan Talep Artışı	52
1.3.1.3. Eğitim Sistemlerinin Uluslararası Düzlemde Yakınlaşma Eğilimleri	56
1.3.1.4. Ülkeler Arası Artan Kültürel ve Sosyal Yakınlaşma	63
1.3.1.5. Siyasal Belirleyiciler	64
1.3.2. Mesleksel Belirleyiciler	65
1.3.2.1. Niteliğe Uygun İstihdam Olanaklarının Yetersizliği ve Eğitimli Genç İşsizliği	66
1.3.2.2. Nitelikli İşgücünün Gelir Düzeyinin Görelî Düşüklüğü	70
1.3.2.3. Çalışma Ortamının Kurumsal Alt-Yapı Anlamında Yetersizliği ve İş İlişkilerinden Kaynaklı Sorunlar	73
1.3.2.4. AR-GE ve Yeniliğe Verilen Önemin Düşüklüğü	74
1.3.2.5. Meslek Sistemlerinin Uluslararası Hale Gelmesi	77
1.3.3. Bireysel Özellikler	79
1.3.3.1. Yaş Unsuru	79
1.3.3.2. Cinsiyet Unsuru	79
1.3.3.3. Sosyo-Ekonomik Özellikler ve Aile Sorumlulukları Arasında Farklılaşmalar	81

1.3.3.4. Meslek Deneyimi ve Başarı Düzeyi	82
1.3.3.5. Toplumsal Bilince Karşı Bireyci Değerler	82
1.3.4. Kolaylaştırıcı Unsurlar	84
1.3.4.1. Çok-Uluslu Şirketlerin İçsel İşgücü Piyasaları	84
1.3.4.2. Deniz Aşırı İstihdam Hizmetlerinin Artışı ve Özel İstihdam Kurumları	88
1.3.4.3. Uzman Ağları ve Uluslararası Meslek Kuruluşlarına Üyelik	90

II. BÖLÜM

ULUSLARARASI NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN GELİŞİMİ ve ETKİLERİ

2.1. Uluslararası Göç Hareketleri İçinde Nitelikli İşgücü Göçünün Tarihsel Gelişimi	92
2.1.1. Uluslararası Göçün Klasik Dönemi	92
2.1.2. II.Dünya Savaşı Sonrası Modern Göç Dönemi	95
2.2. Uluslararası Nitelikli İşgücü Göçünün Günümüzde Ulaştığı Boyutlar ve Özellikleri	100
2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri	100
2.2.2. Kanada	106
2.2.3. Avustralya	112
2.2.4. İngiltere	116
2.2.5. AB Üyesi Ülkeler	121
2.3. Nitelikli İşgücü Göçünün Etkileri	128
2.3.1. Nitelikli İşgücü Göçünün Etkilerine İlişkin Klasik Modeller	128
2.3.2. Güncel Modeller ve “Yararlı Beyin Göçü”	132
2.3.3. Nitelikli İşgücü Göçünün Göç Veren Ülkeler Açısından Etkileri	138
2.3.3.1. Olumsuz Etkiler	138
2.3.3.2. Olumlu Etkiler	140
2.3.3.2.1. Dövizler	140
2.3.3.2. Nitelikli İşgücü Göçünün Geri Bildirim Etkileri: Geri Dönüşler ve Diasporatik Etkiler	142
2.3.4. Nitelikli Göçün Göç Alan Ülkeler Açısından Etkileri	145
2.3.4.1. Olumlu Etkiler	145
2.3.4.2. Olumsuz Etkiler	147
2.3.5. Küresel Etkiler	149
2.4. Nitelikli İşgücü Göçüne İlişkin Politikalar ve Güncel Yaklaşımlar	151
2.4.1. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Pasif Politikalar	151
2.4.1.1. Beyin Göçü Vergisi	151
2.4.1.2. Göçü Sınırlandırıcı Nitelikteki Politikalar	153
2.4.1.3. Uluslararası Düzlemde Nitelikli Göç Akımlarının Düzenlenmesi	154
2.4.1.4. Uluslararası Göçmen İstihdamı İle Nitelikli Göçü Dengeleme	155

2.4.2. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Aktif Politikalar	156
2.4.2.1. Geriye Dönüş Politikaları : Tersine Beyin Göçü	156
2.4.2.2. Diaspora Etkilerini Değerlendirme	161
2.4.2.3..Eğitim Politikaları İle Göçü Önleme	167
2.4.2.4. Ekonomik Gelişme İle Göçü Önleme	169
2.4.3. Uluslararası Göç Politikaları	170
2.4.3.1. Gerçek Kişilerin Hareketine Yönelik Uluslararası Bir Düzenleme: GATS ve Bölgesel Anlaşmalar	171
2.4.3.2.Küresel İşbölümü Çerçevesinde Uluslararası Kuruluşların Nitelikli İşgücü Göçüne Yaklaşımları	176
III. BÖLÜM : TÜRKİYE'DEN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜ	180
3.1. Türkiye'den Nitelikli İşgücü Göçü'nün Tarihsel Gelişimi	181
3.1.1. Göçün Klasik Döneminde Türkiye'den Nitelikli İşgücü Göçü	181
3.1.2. Cumhuriyet Dönemi Göçler İçinde Nitelikli Göç Akımları	183
3.1.2.1. Cumhuriyet'in Kuruluşu'ndan İkinci Dünya Savaşına Kadar Olan Dönem	183
3.1.2.2. II. Dünya Savaşı Sonrası Dönem: Nitelikli Göç Akımlarının Hızlandığı Yıllar	184
3.2. Türkiye'den Nitelikli Göç Hareketlerinin Günümüzde Ulaştığı Boyutlar	191
3.3. Nitelikli İşgücü Göçüne İlişkin Yapılan Çalışmalar Çerçevesinde Nitelikli İşgücü Göçünün Belirleyicileri ve Etkileri	204
3.3.1. Tıp Doktorlarının Göçü	205
3.3.2. Mühendislerin Göçü	207
3.3.3. Doktoralı Bilim İnsanlarının Göçü	209
3.3.4. Yurt Dışında Bulunan Türk Öğrencilerin Göç Potansiyelini Ölçmeye Yönelik Araştırmalar	211
3.3.5. Türkiye'den Nitelikli İşgücü Göçüne İlişkin Araştırmaların Genel Değerlendirilmesi	216
3.3.6. Nitelikli İşgücü Göçünün Ortaya Çıkardığı Etkiler	218
3.4. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Politika Yaklaşımlarının ve Programlarının Değerlendirilmesi	223
3.4.1. Kalkınma Planlarında Nitelikli İşgücü Göçü	225
3.4.2. Nitelikli İşgücü Göçüne İlişkin Uygulanan Program ve Faaliyetler	232

3.4.2.1. Yurt Dışındaki Yerleşik Uzmanlar Yolu İle Bilgi Transferi(TOKTEN) Programı	232
3.4.2.2. Tersine Beyin Göçüne Yönelik Çeşitli Faaliyetler	236
3.4.2.3. Yabancı Nitelikli Uzman İthalı	237
3.4.2.4. Nitelikli Göçü Önleme Kapsamında Değerlendirilebilecek Faaliyetler	237
3.4.2.5. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Sivil Toplum Düzleminde Model Bir Uygulama: “Beyin Göçünden Beyin Gücüne”	241
3.5. Türkiye’de Mühendislik Alanında İşgücü ve Çalışma Ortamının Durumu	242
3.5.1. Türkiye’de Mühendislerin İşgücü Piyasasındaki Yerleri ve Çalışma Koşulları	242
3.5.2. Türkiye’de Bilim ve Teknoloji Ortamına Bakış	249
IV. BÖLÜM: Türk Mühendislerin Göç Hareketleri Üzerine İnceleme	258
4.1. Araştırmanın Amacı	258
4.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kısıtlılıklar	259
4.3. Bulguların Değerlendirilmesi	262
4.3.1. Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikler	262
4.3.2. Eğitim ve Göç İlişkisi	269
4.3.3. Göç Süreci	272
4.3.4. Göç Nedenleri	280
4.3.4.1. Türkiye’den Kaynaklı İtici Nedenler	280
4.3.4.2. Yerleşilen Ülkeden Kaynaklı Çekici Nedenler	284
4.3.5. Yurt Dışındaki Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi	288
4.3.5.1. Uzmanlık Alanları	288
4.3.5.2. Çalışılan Sektörler	289
4.3.5.3. Mesleksen Pozisyonları	290
4.3.5.4. Zaman Ayrılan Faaliyetler	290
4.3.5.5. Ücretlerin Görelî Durumu	292
4.3.5.6. Çalışma Ortamının Karşılaştırılması	293
4.3.5.7. İş İlişkilerinin Karşılaştırılması	294
4.3.5.8. Çalışma Yaşamında Ayrımcılık	295
4.3.5.9. Sosyal Güvence Durumu	296
4.3.6. Yurt Dışında Sosyal Yaşam	298
4.3.7. Yurt Dışında Yaşayan Mühendislerin Türkiye ve Türk Meslektaşları İle İlişkileri	301
4.3.7.1. Türkiye ile Olan Bağların Durumu	301
4.3.7.2. Türkiye’deki Mesleksen İlişkilerinin Durumu	306
4.3.7.3. Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalara Katılım Deneyimi	310
4.3.8. Geriye Dönmek Ya Da Dönmemek	314

4.3.9. Ülkelerin “Beyin Göçü Politikaları” na İlişkin Düşünceler	321
4.3.10. Türkiye’ye Destek Verme Yönündeki Düşünceler : “Nitelikli Göçten Dışsallık Sağlanabilir Mi?”	323
V. GENEL DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER	331
KAYNAKÇA	342
ÖZET	359
ABSTRACT	360
EK.1. UZMAN AĞLARI	
EK.2. ANKET FORMU	

TABLolar DİZİNİ	Sayfa
Tablo.1.1: Dünyada ve Önemli Bölgelerde Uluslararası Göçmen Sayısı: 1970-2000	9
Tablo.1.2: Uluslararası Göç/Nitelikli İşgücü Göçünün Belirleyicilerine Yönelik Kuramsal Tartışmalar :Özet	44
Tablo.1.3: ABD’de Bilim ve Mühendislik Alanında İşgücünün Eğitim Düzeyi ve Alanlarına Göre Dağılımı (Yüzde): 2000	53
Tablo.1.4.:ABD ‘ye En Fazla Öğrenci Gönderen Ülkeler ve Öğrenci Sayıları: 2003-2004	60
Tablo.1.5:Türkiye Geneli Fakülte ve Yüksek Okulu Mezunlarda Yıllar İtibariyle İşsizliğin Seyri(15+ Yaş) 1995-2003	69
Tablo.1.6:1993-1999 Yıllarında ABD’de Bilim ve Mühendislik Alanında Çalışanların Ortalama Yıllık Ücreti(Dolar)	71
Tablo.1.7 :OECD Ülkelerinde AR-GE Harcamalarının Gelişimi 1995-2003	76
Tablo.1.8:1995-2002 Arası ABD’de AR-GE Harcamaları ve Uzman-Teknik Mesleklerde Göç	76
Tablo.2.1: ABD’ye Gelişmekte Olan Ülkelerden Uzman İnsan Gücü Göçü: 1962-1969	97
Tablo.2.2: 1996-2003 Yılları Arasında İstihdam Amaçlı Kabul Edilen Kalıcı Göçmenler	101
Tablo.2.3: H1-B Vize Kapsamında ABD’ye Geçici Göç Veren Ülkeler: 2002-2003	104
Tablo.2.4: Kanada’da Kalıcı Yerleşik Durumda Olanların Ülkelerine Göre Dağılımı	107
Tablo.2.5:Mesleki Nitelik Düzeyine Göre Kalıcı Yerleşik Duruma Gelenlerin Dağılımı (1994-2003)	108
Tablo.2.6:Geçici Nitelikte Yıllık İşgücü Akımlarının Kaynak Ülkelere Göre Dağılımı (1994-2003)	109
Tablo.2.7:Mesleki Nitelik Düzeyine Göre Yıllık Göç Akımlarının Yüzde Dağılımı(1994-2003)	110
Tablo.2.8:Avustralya’ya Kalıcı Kabul İle Göçler: 2001-2004	113
Tablo.2.9:Geçici Kabul Temelinde Avustralya’ya Giriş Yapanlar: 2003-2004	115
Tablo.2.10:1992-1998 Yılları Arasında İngiltere’ye Gelen ve Giden Nitelikli Göçmen Akımlarının Durumu	117
Tablo.2.11:İngiltere’ye Toplam İşgücü Akımları İçinde Nitelikli Göçmenlerin Uruklarına Göre Dağılımı:1995-1999	118

Tablo.2.12:İngiltere’de Meslek Kategorilerine Göre İş İzinlerinin Dağılımı 2002	119
Tablo. 3.1:1940-1990 Döneminde Türkiye’den ABD’ye Göçler	184
Tablo.3.2: 1960’lı Yıllarda ABD’de Bulunan Türk Nitelikli İşgücünün Mesleklere Göre Dağılımı	186
Tablo.3.3:1963-1972 Döneminde Kanada’da Olan Nitelikli Göçmenlerin Mesleklere Göre Dağılımı	188
Tablo.3.4:Yurt Dışında Türklerin En Fazla Bulunduğu Ülkeler -2003	192
Tablo.3.5: Mesleklerine Göre İş-Kur Tarafından Yurt Dışında İşe Yerleştirilen İşçiler 1999-2003	193
Tablo.3.6: ABD ‘ye Olan Göçler İçerinde Eğitim Durumlarına Göre Göçmenlerin Dağılımı ve Türk Göçmenler -1990	194
Tablo. 3.7:Türkiye’den ABD’ye Göçler: 1990-2003	195
Tablo. 3.8:ABD’ye Türkiye’den Kalıcı Yerleşik Olarak Kabul Edilen Göçmenlerin Mesleklere Göre Dağılımı 1996-2003	196
Tablo.3.9:2004 Yılı İtibariyle ABD’de Kalıcı Yerleşik Hale Gelen Türklerin Özellikleri	194
Tablo.3.10: Türkiye’den ABD’ye Geçici Yerleşik Statüde Kabul Edilen Göçmenlerin Vize Statülerine Göre Meslek Dağılımları 1996-2004	199
Tablo.3.11:H1B Vize İle ABD’ye Giden Türklerin Mesleklere Göre Dağılımı 2000-2003	200
Tablo.3.12:ABD Vatandaşlığı Kazanan Türklerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı 1996-2004	201
Tablo.3.13: Türkiye’de Nitelikli İşgücüne Yönelik Çalışmaların Özellikleri	217
Tablo.3.14: Türkiye’ye Gönderilen İşçi Dövizleri 1984-2005	222
Tablo.3.15:TUBİTAK-BAYG Konuk Bilim İnsanı Destekleme Programından Yararlanma Durumu: 2001-2005	235
Tablo.3.16: Bilimsel ve Teknik Elemanların İstihdam Durumu: 1988-2003	243
Tablo.3.17: Bilimsel ve Teknik Mesleklerde İşsizlik Durumu : 1988-2003	244
Tablo.3.18: Bilimsel ve Teknik Mesleklerde Fakülte ve Yüksek Okulu Mezunlarının İşsizlik Durumu 1988-2003	245
Tablo.3.19:Bilimsel ve Teknik Mesleklerde Eksik İstihdam ve Toplam Eksik İstihdam İçindeki Payı 1988-2003	246
Tablo.3.20:Bilimsel ve Teknik Mesleklerde Eksik İstihdamın Türlerine Göre Durumu	246
Tablo.3.21:Gayri Safi Yurt İçi AR-Ge Harcaması'nın, GSYH'ya Oranı(%)	253
Tablo.3.22:Sektörlere Göre AR-GE Harcaması ve İnsan Gücü	254
Tablo.3.23: Eğitim Durumuna Göre AR-GE İnsan Gücünün Sektörlere Göre Dağılımı, 2002	254
Tablo.3.24:Harcama Grubu ve Finans Kaynağına Göre AR-GE Harcamaları (000.000TL) 2002	255
Tablo.3.25:İşyeri Ölçeğine Göre Teknolojik Yenilik Yapan ve Yapmayan İşyerleri 1998-2000 (%)	256

KISALTMALAR:

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

APEC: Asya-Pasifik Ekonomik İşbirliği Örgütü

BM: Birleşmiş Milletler

GATS: Hizmetler Ticareti Genel Anlaşması

İKO: İşgücüne Katılım Oranı

IMF: Uluslararası Para Fonu

ISCED: Uluslararası Eğitim Standartları Sınıflandırması

ISCO: Uluslararası Meslek Standartları Sınıflandırması

MRA: Avustralya ve Yeni Zelanda Karşılık Anlaşması

NAFTA: Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması

NSF: ABD Ulusal Bilim Akademisi

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

USCIS: Birleşik Devletler Vatandaşlık ve Göçmen İşleri Dairesi

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDEN GELİŞMİŞ ÜLKELERE
NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜ ve POLİTİKALAR -
TÜRK MÜHENDİSLERİNİN “BEYİN GÖÇÜ”
ÜZERİNE BİR İNCELEME**

DOKTORA TEZİ

Şenay GÖKBAYRAK

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. A. Gürhan FİŞEK**

Ankara - 2006

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, küreselleşme çerçevesinde nitelikli işgücü göçünün sergilediği değişimleri ve bu konudaki politikaları analiz ederek, yurt dışında yerleşik hale gelen Türk mühendisler özelinde, nitelikli işgücü göçünden olumlu bir dışsallık sağlama konusunda mevcut durumun ortaya konulması, bu yönde geliştirilecek sosyal politikalara ışık tutmaktır. Nitelikli işgücü akımlarını ölçmede yaşanan metodolojik güçlükler rağmen, günümüzde, nitelikli işgücü akımlarının, hızla arttırdığı bir gerçektir. Çalışmada, uluslararası göç literatürünün teorik yaklaşımları temelinde, nitelikli işgücü göçünün belirleyicileri, yapısal belirleyiciler, mesleksi belirleyiciler, bireysel belirleyiciler, kolaylaştırıcı belirleyiciler olmak üzere dört ana başlıkta incelenmektedir. Bu değişkenler içerisinde ise, nitelikli işgücü göçünde en fazla etkide bulunanlar ise mesleksi değişkenlerdir.

Kapitalist birikim rejiminin gereksinimleri temelinde, günümüzde, nitelikli işgücü akımlarının öncelikli hedef ülkeleri, ABD, Kanada, Avustralya ve bazı AB üyesi ülkeler olmak üzere gelişmiş ülkelerdir. Bu ülkeler, göç politikalarını, ulusal düzlemde, nitelikli işgücüne öncelik tanıyacak biçimde değiştirmektedirler. Nitelikli işgücü göçünün, göç veren ülkeler üzerinde olumsuz etkileri ön plana çıkarken, göç alan ülkeler açısından ise olumlu etkileri ağır basmaktadır. Küresel açıdan nitelikli işgücü göçünün en önemli sonucu olan işgücü verimliliği ve refah artışı ise, küresel bir paylaşımı ifade etmemektedir. Nitelikli işgücü göçüne yönelik politik yaklaşımların temel özelliği ise, göç alan ve veren ülkeler açısından farklılaşmasıdır.

Türkiye'den nitelikli işgücü akımlarını izleme olanağımız olmamakla birlikte, bu alanda yapılan az sayıda çalışmanın bulguları, göçün öncelikli hedef ülkesinin ABD olduğunu göstermektedir. Türkiye'den nitelikli işgücü göçüne yönelik, sistematik bir politika yaklaşımının oluşturulmadığı görülmektedir. Alan çalışmamızın verileri, mühendislik alanında yaşanan göçün, beyin taşması özelliği sergilediğini, bu durum temel nedeninin ise, eğitim ve işgücü stratejileri arasında yaşanan eşgüdüm sorunu olduğunu göstermektedir. Tüm bu yapısal sorunlara karşı, araştırmamızda, yurt dışında yaşayan Türk mühendislerin çoğunluğunun, Türkiye'ye destek verme yönünde istekli olduğu ortaya çıkmıştır. Destek önerilerini gerçekleştirmek ve nitelikli işgücü göçünden olumlu bir dışsallık elde etmek için, yapılması gereken ise, uzun ve kısa erimli olarak bu konuda stratejik kamusal politikaların oluşturulmasıdır.

ABSTRACT

This study aims at exploring potential positive externalities of highly skilled migration from Turkey and highlighting social policies targeting brain drain to brain gain strategies, in the case of Turkish engineers living abroad. In spite of methodological difficulties, today it is obvious that highly skilled migration is increasing more than other types of migration. This study argues that in accordance with theoretical approaches to migration, main determinants of highly skilled migration are; structural determinants, occupational determinants, individual determinants and intermediary determinants. In these determinants, occupational determinants have the most influence on highly skilled migration.

Based on the requirements of the capitalist accumulation system, today for skilled migration main destinations are USA, Canada, Australia and some of EU countries. These countries, at the national level, have transformed their migration policies in a favor of skilled migration. Although the current literature argues that there may be some positive effects of skilled migration on the sending countries, they can not appear at the empirical levels. In reality, it is obvious that there are more positive effects of skilled migration on receiving countries than the sending countries. At the global level, skilled migration causes an increase in labour productivity. However, this increase can not distribute evenly between sending and receiving countries. In this framework, on the contrary of receiving countries, the policies aiming at reducing the negative effects of skilled migration on the sending countries are determined by transnational institutions.

It is not possible to follow the flow of skilled labour from Turkey, in consequence of the lack of statistical data. However, in the light of some studies focused on this issue, the main destination for skill flow from Turkey is the USA. Although skilled migration is discussed at the public opinion, strategic skilled migration policies and programs have not been applied as yet.. Based on our case study and further investigations, the brain drain among Turkish engineers can be defined as a “brain overflow”. The main structural reason of this situation is discrepancy between educational and employment policies. Data indicate that the majority of the Turkish engineers living abroad intend to give support to the development practices in Turkey. The main contribution forms proposed by Turkish engineers are partnership among colleagues living in Turkey in cooperative projects, establishment of network and forums and consultancy services to Turkish companies. To realize these proposals, it is essential to formulate and apply public policies aiming at “brain drain to brain gain” approach, for short and long term periods.

GİRİŞ

İnsanlar çağlar boyunca, genel olarak daha iyi yaşam standartları sağlamak amacıyla, bir ülkenin sınırları içinde, ülkeler ve kıtalar arasında hareketlilik göstermişlerdir. Günümüzde de yaşanan, ekonomik, sosyal ve siyasal dönüşümler sonucunda uluslararası göç hareketleri önemli ölçüde artmakta, yarattığı etkiler gerek ulusal gerekse uluslararası düzlemde öncelikli politik gündem maddesini oluşturmaktadır. Küreselleşen bir dünyada yaşanan değişimler karşısında, uluslararası göç hareketleri içinde nitelikli işgücü payının sürekli olarak arttığına tanık olunmaktadır. Bu gelişime ve olgunun kendisinin eski olmasına karşın, konuya olan siyasal ilginin sınırlı kaldığı görülmektedir. Göçmen grupları içinde göreceli olarak en kolay hareket edebilen ve göç alan ülkeler açısından olumlu etkiler yaratan bu bağlamda da göç alan toplumlara ekonomik ve sosyal maliyeti neredeyse olmayan nitelikli işgücü göçünün, söz konusu özellikleri dikkati alındığında, konuya siyasal anlamda gösterilen ilgisizlik şaşırtıcı değildir.

Yaşanan değişimler, bilgi ekonomisine dayalı üretim biçimlerini, rekabetin ve büyümenin kilit unsuru haline getirmektedir. Buna bağlı olarak da nitelikli işgücüne olan talep önemli ölçüde artmaktadır. Bu talep artışının en fazla kendini hissettirdiği ülkeler, söz konusu işgücünün kıtlığını çeken gelişmiş ülkelerdir. Nitelikli işgücüne olan gereksinim en fazla teknoloji alanında rekabet gücünü kaybetmek istemeyen ve teknolojik gelişmenin başat ülkeleri konumunda olan gelişmiş ülkelerde kendini göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde, bilgi teknolojisi merkezlerinin yoğunlaşması, söz konusu gelişmelerin doğrudan sanayi üretimi ve ticari uygulamalar ile bağlantılı olarak, bilgi ve üretim arasında sinerji yaratmaktadır. Bu sinerjinin yarattığı ortam, dünyanın birçok yerinden ama öncelikle gelişmekte olan ülkelere, çok sayıda nitelikli işgücünü kendine çekmektedir. Başta Amerika Birleşik Devletleri(ABD) olmak üzere gelişmiş OECD ülkelerinde, son yıllarda ise Avrupa Birliği(AB) ülkelerinde, nitelikli işgücü göçüne artan oranda bir ilgi gösterilmekte ve bu konuda göç politikalarında, nitelikli işgücüne yönelik seçici özellikte programların ivme kazandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, gelişmekte olan ülkelere de, çeşitli uluslararası toplantılar ile konunun gündeme getirildiği gözlenmektedir.

Nitelikli işgücü akımlarını tam olarak ortaya koyabilecek verilere ulaşmayı olanaksız hale getiren metodolojik güçlüklerle rağmen, söz konusu olgunun küresel bir nitelik kazandığı bilinmektedir. Bu bağlamda, gelişmiş ülkelerin kendi

aralarında, gelişmekte olan ÷lkelerin kendi aralarında, gelişmekte olan ÷lkelerden gelişmiş ÷lkelere ya da gelişmiş ÷lkelerden gelişmekte olan ÷lkelere, nitelikli göç akımları farklı yoğunlukta olmakla birlikte, varlığını ön plana çıkan bir olgu durumundadır. Nitelikli göç akımlarının son yirmi yılda ivme kazanmasında önemli bir diğer etken de, Eski Doğu Bloku ÷lkelerinden, bloğun ortadan kalkması ile birlikte yaşanan değişimler sonucunda artan akımlardır. Nitelikli işgücü akımlarının küresel bir niteliğe sahip olduğu kabul edilmekle birlikte, akımlarının ağırlık yönünün, gelişmekte olan ÷lkelerden gelişmiş ÷lkelere olan klasik rotasını koruduğu gör÷lmektedir. Gelişmiş OECD ÷lkelerinde, bilim ve teknoloji alanında çalışan araştırmacı ve mühendislerin önemli bir bölümünü gelişmekte olan ÷lke vatandaşları oluşturmaktadır. Söz konusu işgücünün ortalama verimliliğinin, benzer niteliklere sahip işgücünün, kendi ÷lkelerinde gösterdikleri verimlilikten yüksek olması; nitelikli işgücünün gelişmiş ÷lkelerin bilimsel ve teknolojik gelişimine önemli katkılar yapması; nitelikli işgücü göçünü tartışma konusu haline getiren başlıca etkendir.

Küreselleşme ile birlikte, nitelikli göç hareketlerinde ortaya çıkan bir diğer önemli özellik, göç alan ÷lkelerin önceliği kısa dönemli geçici göç akımlarına vermesi ile birlikte, söz konusu hareketlerin göçten çok, dolaşım, akışkanlık gibi kavramlar ile ifade edilmeye başlanmasıdır. İletişim ve teknoloji alanında yaşanan değişimler, nitelikli işgücünün fiziksel hareketliliğinin mutlaklığını bir anlamda ortadan kaldırarak, mekansal bağlamın göçte önem derecesinin ne ölçüde değiştiği gibi bir soruyu da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, literatürde söz konusu alanda bir kavram karmaşasının yaşandığı gözlenmektedir. Olguyu tanımlamada yaşanan bu karmaşa, olgunun etkilerine yönelik oluşturulan teorik yaklaşım ve politika önerilerine de yansımaktadır. Dolayısıyla, nitelikli işgücü göçünün, yaşanan gelişmeler karşısında değişime konu olup olmadığı ve bu değişimin niteliğinin ortaya konulması her zamankinden fazla önem taşımaktadır.

Türkiye'nin göç veren ÷lke olarak, uluslararası göç sahnesine çıkışı görelilik olarak yakın tarihlere rastlamaktadır. Bununla birlikte, Osmanlı dönemi ve Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında, yurt dışına özellikle eğitim amacı ile devlet desteğinde öğrenci gönderilmesi bilinçli bir politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde ise, işgücü göçünde ilk adım olarak kabul ettiğimiz öğrenci akımları, devlet desteği olmaksızın da önemli oranlara ulaşmış bulunmaktadır. Yine de,

Türkiye’den dış göç olgusuna ilişkin canlı tartışmalar içinde, nitelikli göç olgusunun neredeyse hiç yer tutmadığı görülmektedir. Konu üzerine akademik alanda çok az sayıda çalışmanın yapıldığı, farklı meslek gruplarının göçüne odaklanan çalışmaların ise, 1960’lı yılların sonu ile 1970’li yıllara rastlayan çalışmalar olduğu görülmektedir. Göreli olarak yakın tarihlerde yapılan çalışmalar ise, nitelikli göçte önemli bir potansiyel konumunda olan öğrenci akımlarına ve yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrencilerin geriye dönüş eğilimlerini ölçmeye odaklanmaktadır. Akademik yazında, söz konusu alanda ampirik nitelikli çalışmaların az olmasının en önemli nedeninin, alana ilişkin verilerin, Türkiye bağlamında izlenmesi olanağının olmamasından kaynaklı yaşanan zorluklar olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu zorluk, günümüze kadar, Türkiye’de nitelikli göçe yönelik ilgisizliği göstermesi açısından önemli bir çıkış noktası sunmaktadır. Nitelikli işgücü göçü, kamuoyunda tartışıldığı ölçüde kanıksadığımız bir olgu haline gelmiştir. Etkileri bağlamında konu zaman zaman tartışılmakla birlikte, göçün olumsuz etkilerini gidermeye ve göçten olumlu dışsallık sağlamaya yönelik politika uygulamaları gündeme gelmemiştir. Bu konuda, oldukça durağan bir yaklaşımın hakim olduğu görülmektedir. Yurt dışında yerleşik hale gelen nitelikli işgücü, kayıp işgücü olarak kabul edilmekte ve onların Türkiye’ye sağlayabileceği kazanımlar göz ardı edilmektedir. Bununla birlikte, yaşanan değişimler bir yandan nitelikli göç hareketlerini arttırırken, diğer yandan söz konusu hareketlerin kalıcı yerleşime dönüşmesi durumunda bile, göç veren ülkelerin, göçten olumlu dışsallık sağlayabilme olanaklarını da arttırmaktadır. Bu bağlamda, öne sürdüğümüz tezimiz, nitelikli göç akımlarından olumlu dışsallık sağlanabileceği yönündedir. Bu durum, nitelikli göç akımlarına yönelik hem göç veren ülkenin hem de birey olarak göçmenlerin nasıl yaklaştığının ortaya konulmasına bağlı olarak değişecektir. Bu noktadan hareketle çalışmamız, Türkiye’den nitelikli işgücü göçünde öncelikli grup olarak değerlendirdiğimiz yurt dışında yerleşik hale gelmiş mühendisler özelinde, geriye dönüş gerçekleşmese bile, Türkiye’ye katkı sağlama anlamında nasıl bir potansiyele sahip oldukları; bu potansiyeli etkileyen unsurların neler olduğu; söz konusu potansiyeli uygulamaya aktarmak için ne tür değişkenlere dikkat edilmesi gerektiği; öncelikle ne tür destek biçimlerinin ortaya konulmasının işlevsel olacağı; tersine göç için ne tür bir ortamın oluşturulması gerektiği sorularına yanıt aramaktadır. Bu temel sorunsallar çerçevesinde, günümüzde artan nitelikli işgücü

hareketlerini derinlemesine analizi, kuramsal yaklaşımlar temelinde, göç nedenlerini, göç süreçlerini ve özellikle eğitim-göç ilişkisini, yurt dışında çalışma ve yaşam koşullarının özelliklerinin ayrıntılı bir analizi kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır. Nitelikli göçten olumlu dışsallık sağlama yönünde ortaya çıkan yaklaşımların, göç veren ülke açısından işlevsel bir hale gelebilmesi ise, kuramsal düzlemde olgunun analizinin yanında, politika düzleminde uluslararası alanda göç alan ve veren ülkelerin, nitelikli işgücüne yönelik oluşturdukları politikaların niteliğinin belirlenmesine bağlıdır.

Bu noktadan hareketle, çalışmanın amacı, küreselleşme ile değişen nitelikli işgücü göçünün özellikleri ve nedenleri ile bu konuya yönelik politik yaklaşımların analizini ortaya koymak, Türk mühendislerin göçü üzerinde, nitelikli işgücü göçünden olumlu bir dışsallık sağlama konusunda mevcut durumun ortaya konularak, yurt dışında yaşayan mühendislerin geriye dönüşleri söz konusu olmasa bile, ülkeye katkı sağlama ve göçe neden olan unsurları tersine çevirmede nasıl bir potansiyele sahip olduklarını açığa çıkararak, bu yönde geliştirilecek sosyal politikalara ışık tutmaktır. Odak grup olarak mühendislerin seçilmesinin nedeni, içinde yaşadığımız çağın bilgi teknolojilerine dayalı bir üretim ve birikim rejimi olarak şekillenmesine bağlı olarak, özellikle temel bilimler ve mühendislik bilimleri alanında çalışan işgücünün kilit bir önem sergilemesidir. Uluslararası standart tanımlardan yola çıkarak, çalışmamız kapsamında nitelikli işgücü, en az lisans düzeyinde eğitim derecesine sahip işgücü olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, analizi oluşturan göç kavramı ise, kalıcı yerleşim ile sonuçlanan hareketler ile sınırlı tutulmakla birlikte, kalıcı göçe dönüşme potansiyeli yüksek olan geçici nitelikli akımların özellikleri de, kalıcı göçün analizi içerisinde değerlendirilecektir.

Çalışma kapsamında tanımladığımız amaca, ulaşabilmek için herşeyden önce göçe neden olan unsurlar bağlamında göç sürecinin; günümüzde göç hareketlerinin nasıl bir gelişim sergilendiğinin, göçün göç alan ve veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı etkilerin ve nitelikli göç akımlarına yönelik uygulanan politikaların göç alan ve veren ülkeler açısından ne tür özelliklere sahip olduğunun ortaya konulmasını gerektirmektedir. Olgunun neden ve sonuçlarına yönelik ayrıntılı bir analiz gerçekleştirilmeksizin, politika önceliklerine yönelik teorik bilginin üretilmesi olanaksızdır. Bu bilginin üretilmesinde izlediğimiz analizde, nitelikli göç olgusuna her ne kadar göç veren bir ülkenin penceresinden bakıyor olsak bile,

olgunun küresel işbölümü çerçevesinde göç alan ülke açısından da ne anlam ifade ettiğinin ortaya konulmaksızın anlaşılamayacağı temel göstergemiz olmuştur. Bu göstergeyi seçmemize neden olan, varsayımımız ise, tarihsel sürecin de bize gösterdiği üzere, kitlesel işgücü hareketlerinin kapitalist birikim rejiminin doğuşu ile ortaya çıkması ve süreç içerisinde söz konusu üretim ve birikim rejimlerine göre işgücü göçünün özelliğinin belirlenmesidir. Bu özellikler temelinde ortaya çıkan göç politikaları da, nitelikli işgücü göçünde üst yapıyı şekillendirmektedir.

Dört ana bölümden oluşan çalışmanın, birinci bölümü tezin kuramsal temeline ilişkindir. Kuramsal çerçevenin kurulduğu birinci bölümde, temelde şu sorulara yanıt aranmıştır: Nitelikli işgücü kimdir?; Nitelikli işgücünün günümüz üretim ve birikim rejiminin özellikleri dikkate alındığında önemi nedir?; Nitelikli işgücünün literatürde genel olarak beyin göçü olarak adlandırılan uluslararası hareketliliği ne anlama gelmekte ve nasıl tanımlanmaktadır?; Nitelikli işgücünün hareketliliğine ilişkin sınıflandırmalar yapılabilir mi?; Bu akımların ortaya çıkmasına neden olan unsurlar nelerdir?; Bu unsurlar göç literatüründeki yaklaşımlar tarafından nasıl açıklanabilir?; Tüm bu soruların yanıtını aradığımız birinci bölümde, varsayımımız, göç özünde bireysel bir kararın gerçekleştirilmesidir. Bununla birlikte, göçe ortam hazırlayan sürecin yapısal bir takım değişkenler sonucu ortaya çıkması, olguya çok boyutlu bir özellik kazandırmaktadır. Nitelikli işgücü göçü özelinde öne çıkan belirleyici etmenlerin başında ise, mesleki unsurlar gelmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, öncelikle nitelikli işgücü akımlarının tarihsel gelişim süreci içerisinde izlediği seyir incelenmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda gelişim süreci, göçün klasik dönemi ve II.Dünya Savaşı sonrası modern dönemi olmak üzere iki ana dönem içerisinde analiz edilecektir. Nitelikli göçün günümüzde taşıdığı özellikler ise, nitelikli göç akımlarını en fazla çeken Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Avustralya, İngiltere ve Avrupa Birliği üyesi ülkeler düzleminde ortaya konularak değerlendirilecektir. Bu analizdeki varsayımımız bununla bağlantılı olarak açıklamaya çalıştığımız argüman, temel göç alıcısı ülkeler tarafından izlenen göç politikalarının nitelikli işgücüne duyulan gereksinim ölçüsünde, nitelikli işgücü alımına öncelik verecek şekilde esnek ve seçici nitelik taşımasıdır. Bu noktada, göç alıcısı gelişmiş ülkeler her ne kadar bazı uluslararası anlaşmalara imza atsalar da temelde göç politikalarını ulus devlet düzleminde ve kendi kurumsal düzenlemeleri

içerisinde belirlemektedirler. Buna karşın, göç veren ülkelerin, nitelikli göçün ortaya çıkardığı etkilere karşı uygulayacakları politikalar ise, ulus üstü yapılar içerisinde belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu yapı çerçevesinde, nitelikli göç hareketlerinin, göç alan ve veren ülkeler ile küresel düzlemde ortaya çıkardığı etkilere yönelik kuramsal yaklaşımların argümanları incelendikten sonra uygulamada ne ölçüde geçerlilik taşıdığı analiz edilecektir. Nitelikli göç hareketlerinin taraflar açısından ortaya çıkan etkilerin ağırlık noktasının nerede ve ne şekilde oluştuğunu anlamak, göçe yönelik geliştirilecek politikaların niteliğini anlamak açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda ikinci bölümde, Türkiye'deki uygulamalara da ışık tutması açısından, özellikle göç veren ülkeler düzleminde, nitelikli işgücü göçünü önleme ve ters etkilerini dengeleme anlamında ortaya konulan ulusal ve uluslararası nitelikli politikalar değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, ilk iki bölümle bağlantılı olarak bütünüyle Türkiye düzleminde nitelikli işgücü akımlarının gelişimi, yapılan çalışmalar çerçevesinde nitelikli işgücü göçünün belirleyicileri ve etkileri ile günümüze kadar gelen süreçte, politika düzleminde nitelikli göçün nasıl algılandığı ve bu konuda ne tür yaklaşımların ortaya çıktığı analiz edilerek, nitelikli göçten olumlu dışsallık sağlama anlamında Türkiye'nin pozisyonu belirlenmeye çalışılacaktır. Alan çalışmamıza ilişkin bölüme ışık tutması amacıyla, odak grubumuz olan mühendislerin, Türkiye'de, işgücü piyasasındaki konumu ve meslek ortamlarının analizi, göçte öncelikli belirleyici grubu olarak tanımladığımız mesleki değişkenler çerçevesinde analiz edilerek, göçün mühendisler bağlamında nasıl bir yapı sergilediği incelenecektir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde, yurt dışında yerleşik hale gelmiş Türk mühendisler için gerçekleştirilen ve göç süreçleri ile göçten yarar sağlama anlamında nasıl bir potansiyel oluşturduklarını ortaya koyma amacını taşıyan alan araştırmamızın bulguları değerlendirilerek, Türkiye açısından yurt dışındaki mühendis işgücünden yararlanma ortamının sağlanmasına etki eden değişkenler belirlenmeye çalışılacaktır.

Her çalışma gibi, bu çalışmada bir takım kısıtları içinde barındırmaktadır. Araştırmanın gerçekleşmesi sırasında yaşanan en önemli kısıt, nitelikli göç çalışmalarının temel zorluğu olan göçmenlere ulaşma ve bu anlamda yurt dışında yaşayan mühendislerin sayısı ve dağılımları hakkında ayrıntılı bir tablo ortaya konulamaması olmuştur. Türkiye'de bu konuda resmi istatistiklerin olmamasından

kaynaklı olarak, temel göç alıcısı ülkelerin istatistiklerinden yararlanma kaçınılmaz hale gelmiştir. Ancak burada da, ülkeler arasında göçmen tanımının farklılıklarından kaynaklı karşılaştırılabilir istatistiksel sistemlerin olmaması; Türkiye'den nitelikli göçmenlerin ülkeler arasında dağılımına ilişkin verilerin ortaya konulamamasına neden olmuştur. Ayrıca, belli bir zaman diliminde göçün büyüklüğünün tam olarak ortaya konulamamasında, söz konusu zaman diliminde gerçekleştirilen geriye dönüş hareketlerinin istatistiklere yansımamasının da önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır. Bu zorluk, yapılan çalışmaların ışığında, Türkiye'den nitelikli göçlerin öncelikli hedef ülkesinin ABD olması nedeniyle, Türkiye'den nitelikli göç akımlarını, ABD'ye olan göçler çerçevesinde değerlendirme gibi bir zorunluluğu beraberinde getirmiştir. Bu zorunluluğun yanı sıra, verilerin derleneceği ülke olarak ABD'yi seçmenin bir diğer nedeni, klasik göçmen ülkesi olması nedeniyle, en eski ve kapsamlı göç istatistiklerinin ABD'de bulunmasıdır.

Verilere ilişkin yaşanan bu zorluk, kendini alan çalışmada, evrene ilişkin sayının belirlenmesinde de göstermiştir. Bu noktada, istatistik sistemlerinden kaynaklı olarak evreninin tam olarak belirlenememesi, oluşturduğumuz örneklemin geçerliliğine ilişkin soruları ortaya çıkarmakla birlikte, ulaşılan sayı, araştırmamızın amacı dikkate alındığında, istatistiksel anlamda analiz yapmaya olanak verecek düzeydedir. Dolayısıyla, alan çalışmamızın verileri, belli bir zaman noktasında, araştırmaya katılan kişilerin nitelikli göç olgusuna bakışı konusunda tanımlayıcı bilgi sağlamaktadır. Nitelikli göç araştırmalarının doğasında bulunan ve araştırmamıza da yansıyan metodolojik güçlükler, konunun gerek Türkiye gerekse de uluslararası düzlemde önem derecesini belirleme açısından önemli bir gösterge olarak değerlendirilmelidir.

I. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNE YÖNELİK KURAMSAL TARTIŞMALAR ve NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN BELİRLEYİCİLERİ

Göç; nüfusbilim alanında, nüfusun sayı ve dağılımını etkileyen doğum ve ölümlerden sonra üçüncü temel faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Nüfusbilim açısından göç alanına, toplumdaki doğum ve ölüm sorunlarına göre daha az önem gösterilse de, hem göç veren ülkeler hem göç alan ülkeler açısından yarattığı etkiler göz önüne alındığında, uluslararası göç, nüfusun doğurganlık ya da ölüm oranlarına göre, kamu politikaları ve yasal düzenlemelerde daha fazla yer bulan bir olgu olmuştur(Smith,1970:449).

En genel anlamda uluslararası göç ya da dış göç, uzun süre kalmak ve çalışmak ya da yerleşmek amacıyla bir ülke sınırlarını her iki yönden, yani hem o ülkeye girerek hem de o ülkeden çıkarak yapılan nüfus hareketleri olarak tanımlanmaktadır (Üner,1972:78).Göç ve göçmenlik farklı siyasal, ekonomik, sosyo-kültürel bağlamlarda olduğu için çok farklı tanımlar yapılabilmektedir. Ancak Birleşmiş Milletler (BM) istatistiksel amaçlar doğrultusunda tanımda birlik sağlamak için kendi vatandaşı olduğu ülkeden, başka ülkede en az 1 yıldan fazla kalan kişilerin göçmen olarak kabulünü önermektedir. Göç ise, bir kişi ya da bir grup insanın bir coğrafi birimden ötekine, kendi ülkesinden farklı bir ülkeye geçici ya da sürekli ikamet etmek üzere yönetsel ya da siyasal bir sınırı geçmesi olarak tanımlanmaktadır(IOM,2003:8). 21. yüzyılın başında dünyada her 35 kişiden birinin göçmen olduğu belirtilmektedir. Dünyada göçmen sayıları yıllar itibariyle sürekli artış göstermektedir ve yaşanan gelişmeler bu oranın gelecek yıllarda da artacağına işaret etmektedir. Yapılan tahminlere göre; 1965 yılında 75 milyon göçmen dünya nüfusunun %2,3'nü oluştururken, 2050'de göçmen sayısının 230 milyona, dünya nüfusunun da 8.7 milyara çıkacağı; buna göre, göçmen nüfusun dünya nüfusuna oranının %2,6 olacağı belirtilmektedir(IOM,2003:4-5). Ülkeler arasında, ekonomik liberalizasyonun yarattığı bağımlılık, gelirin küresel bölüşümünde ortaya çıkan büyük açıklık, ulaşımın daha ucuz ve kolay hale gelmesi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında artan demografik açıklığın ve gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan nüfusun yaşlanma olgusunun, uluslararası göçün önemli ölçüde artmasına neden olan başlıca faktörler olduğu öne sürülmektedir(IOM,2005).

2005 yılının başında, uluslararası göçmen sayısının 185-192 milyon arasında değiştiği tahminleri yapılmaktadır. 1990'lı yılların başından itibaren artan göçmen sayısında, Eski Sovyetler Birliği'nin dağılmasından kaynaklı olarak ortaya çıkan göçmen akımlarının büyük payı olduğu öne sürülmektedir. Bölgesel bazda, bir değerlendirme yapıldığında, göçmenlerin çoğunluğunun, gelişmiş az sayıda ülkede yoğunlaştığı ortaya çıkmaktadır. 1970-2000 yılları arasında, göçmen sayısının en fazla artış gösterdiği bölge, klasik göç bölgesi olan Kuzey Amerika olmuştur. Söz konusu bölgede, göçmenlerin oranı 1970 yılında %16 iken, 2000 yılında %23'e ulaşmıştır. Eski Sovyetler Birliği sınırları içerisinde yer alan ülkelerde göçmenlerin oranı ise, 1970'de %4'iken, 2000 yılında %17'e yükselmiştir. Avrupa'da, 1970'de 10 milyon olan göçmen sayısı, 2000 yılında 29 milyona ulaşmıştır. Asya 'da ise göçmen sayısında bir azalma olduğu görülmektedir. Göçmenlerin oranı 1970 yılında %35 iken, bu oran 2000 yılında %25'e inmiştir. Latin Amerika'da söz konusu dönemde yarıya yakın bir azalmanın olduğu belirtilmektedir(IOM,2005: 379-385).

TABLO.1.1. DÜNYADA ve ÖNEMLİ BÖLGELERDE ULUSLARARASI GÖÇMEN SAYISI: 1970-2000

Alan	Uluslararası Göçmen Sayısı(milyon)				Göçmen Sayısının Yıllık Ortalama Artış Oranı(%)			Göçmenlerin Nüfusa Oranı(%)		Göçmenlerin Bölgeye Göre % Dağılımı	
	1970	1980	1990	2000	1970-1980	1980-1990	1990-2000	1970	2000	1970	2000
Dünya	81.5	99.8	154.0	174.9	2,0	4,3	1,3	2,2	2,2	100,0	100,0
Gelişmiş Ülkeler	38.3	47.7	89.7	110.3	2,2	6,3	2,1	3,6	8,7	47,0	63,1
Eski SSCB hariç Gelişmiş Ülkeler	35.2	44.5	59.3	80.8	2,3	2,9	3,0	4,3	8,3	43,2	46,2
Gelişmekte Olan	43.2	52.1	64.3	64.6	1,8	2,1	0,0	1,6	1,3	53,0	36,9
Afrika	9.9	14.1	16.2	16.3	3,6	1,4	0,0	2,8	2,0	12,1	9,3
Asya	28.1	32.3	41.8	43.8	1,4	2,6	0,5	1,3	1,2	34,5	25,0
Latin Amerika	5.8	6.1	7.0	5.9	0,7	1,3	1,7	2,0	1,1	7,1	3,4
Kuzey Amerika	13.0	18.1	27.6	40.8	3,3	4,2	3,9	5,6	12,9	15,9	23,3
Okyanusya	3.0	3.8	4.8	5.8	2,1	2,3	2,1	15,6	18,8	3,7	3,3
Avrupa	18.7	22.2	26.3	32.8	1,7	1,7	2,2	4,1	6,4	22,8	18,7
Eski SSCB)	3.1	3.3	30.3	29.5	0,5	22,3	-0,3	1,3	10,2	3,8	16,8

Kaynak: IOM World Migration Report 2005, s: 396.

Bu rakamlar, uluslararası göç olgusunun günümüzde olduğu gibi gelecekte de küresel çapta canlı bir tartışma konusu olmayı sürdüreceğini göstermektedir. Bu gerçekliğin temel nedeni, uluslararası göçün hem göç alan hem göç veren ülke açısından önemli ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel sonuçlar doğurmasıdır. Bu etkilerin olumlu ya da olumsuz yönde artmasına bağlı olarak uluslararası göç kategorilerinde

farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Uluslararası göçte yer alan göçmen kategorileri, aralarında geçişlilikler bulunmakla birlikte şu şekilde sıralanmaktadır (Stalker,1994;IOM,2003:10):

Yerleşikler olarak adlandırılan ilk grup, gittikleri ülkede kalıcı olarak yerleşmek amacıyla olan insanlardan oluşmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde, örneğin ABD'ne, Kanada'ya, Avustralya'ya ya da Avrupa'dan Latin Amerika ülkelerine yaşanan göçler bu grup içerisinde değerlendirilmektedir. Günümüzde de bu eğilim sürmekle beraber, yerleşiklerin çoğu gittikleri ülke tarafından aile birleştirilmesi sonucu kabul edilmektedir.

Sözleşmeli işçiler olarak adlandırılan ikinci grup, sınırlı ve belli bir süre çalışmak için bir başka ülkeye giden kişilerden oluşmaktadır. Bu grup içinde yer alan işçiler, çoğunlukla yarı vasıflı ya da vasıfsız işçilerden oluşmaktadır. Mevsimlik işçiler de bu grup içinde değerlendirilmektedir. Sözleşmeli işçi göçü, günümüzde özellikle Orta Doğu ve Uzak Doğu 'daki ülkeler arasında yaygın bir şekilde görülmektedir.

Yasa-dışı göçmenler olarak adlandırılan kategori ise, gittikleri ülkeye yasal olmayan yollardan giren, vize süresi dolmakla birlikte o ülkede kalan ya da turist vizesi ile çalışanlardan oluşmaktadır. Bu kişiler göç ettikleri ülkelerde, kayıt dışı sektörde oldukça olumsuz koşullarda çalışmaktadırlar. Özellikle son yıllarda, dünyanın her yerinde bu arada da ülkemizde bu grup içinde yer alan göçmen sayısının hızlı bir şekilde arttığı gözlenmektedir.

Sığınmacılar ve mülteciler olarak adlandırılan grupta ise, kendi ülkelerinden savaş, siyasal tehlike gibi nedenlerle başka ülkelere sığınma isteminde bulunanlar yer almaktadır. Bu sığınma istemi bireysel olabileceği gibi bir bütün olarak aile ile birlikte de olabilmektedir. Sığınmacılar, sığınma istemi sonuçlanana kadar, sığınma isteminde buldukları ülke tarafından geri gönderilememektedir. Bu grupta yer alanlar, sığınma talepleri kabul edildiğinde mülteci olarak adlandırılmaktadırlar.

Nitelikli işgücü ya da profesyoneller olarak adlandırılan grup ise, yüksek düzeyde eğitim ve buna bağlı olarak niteliğe sahip, bu anlamda da bir ülkeden diğerine akışkanlığı görece fazla olan, bilim adamı, mühendis, teknisyenler, doktorlar, yöneticiler, akademisyenler ve öğrenciler gibi meslek gruplarından oluşmaktadır.

Göçmen kategorilerini bu şekilde sınıflandırmak analiz açısından kolaylık sağlamakla birlikte, bu grupların tam anlamıyla homojen olmadığını da belirtilmesi gerekmektedir. Örneğin, İngiltere'de mülteciler üzerine yapılan bir araştırmada, bu

kişilerin sığınma başvurusu yaptığı dönemde, nitelikli işgücü kategorisi içinde yer alacak düzeyde yüksek eğitim ve iş deneyimine sahip olduğu ancak bu özelliklerinin İngiltere işgücü piyasasında tam anlamıyla kullanamadıkları ortaya konulmaktadır(Bloch,1999:190-194). Dolayısıyla, farklı göçmen kategorilerini özellikle nitelik açısından değerlendirirken dikkatli olmak gerekmektedir.

Günümüzde uluslararası göç tartışmaları genel olarak değerlendirildiğinde, başta Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar olmak üzere, göç alan ülkelerin gündeminde en fazla sığınmacı, mülteciler ile yasa dışı göçmenlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu grupların göç alan ülkeler açısından ağır ekonomik ve sosyal yükleri beraberinde getirmesi bu gruplara karşı ilgiyi canlı tutmaktadır. Buna karşın, uluslararası göç hareketlerini konu alan tartışmalar içinde, fiziksel anlamda görece en sorunsuz hareket edebilen ve nitelikleri açısından talebi fazla olan grup olması nedeniyle nitelikli işgücü gruplarının her ne kadar göç tartışmaları içinde görece geri planda kalsa da özellikle son yirmi yıllık dönemde, uluslararası göç hareketleri içinde önemini arttırdığı gözlenmektedir.

Örneğin 1990 yılında Amerika Birleşik Devletleri(ABD)'ne en fazla göç veren bölge olan Asya-Pasifik bölgesinden gelen toplam 2.376.277 göçmenin, 1.462.177 kişininin 13+yıl eğitime sahip olan göçmenlerden oluştuğu gözlenmektedir(Carrington ve Detragiache,1998:15). Asya-Pasifik bölgesinden ABD'ye olan göçler içinde nitelikli göçmenlerin 1965 yılında, 16.622 kişinin 1.967'sini, 1970 yılında ise, 88.418 kişinin 23.716'nı oluşturduğu göz önüne alınınca, hem toplam göçün hem de toplam göç içerisinde nitelikli işgücü grubunun göçünün arttığı görülmektedir(Bhagwati,1979:696). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü(OECD) verilerine göre, 2003 yılı itibariyle, ABD'de 7.8 milyon; AB19'da, 4.7 milyon; Kanada'da, 2 milyon; Avustralya'da ise, 1.4 milyon yabancı doğumlu nitelikli uzman bulunmaktadır(OECD,2005).

Nitelikli işgücü hareketlerinde özellikle son on yıldır başat bir diğer özellik ise, kısa dönemli akımların ön plana çıkmasıdır. Geçici hareketliliğin kapsamına, birkaç haftalık iş seyahatlerinden, altı yıla kadar uzatılabilen istihdam amaçlı geçici yerleşimlere kadar, çok amaçlı sınırlar arası hareketlilik girmektedir. Kapsam bu kadar geniş tutulunca, söz konusu hareketlerin göçler içinde payının yüksek olması kaçınılmazdır. 1990'lı yıllar boyunca, başta ABD olmak üzere, tüm göç alan gelişmiş ülkelerde, kısa dönemli nitelikli işgücü hareketliliğinin önemli ölçüde arttığı görülmektedir. (IOM,2005:401).

Literatürde, yüksek eğitimli ve niteliğe sahip dolayısıyla akışkanlığı yüksek olan işgücünün en genel anlamda daha iyi yaşam ve çalışma olanakları sunan ülkelere gitmesi “beyin göçü” olarak adlandırılmaktadır. Çalışmamızda, yüksek eğitimli ve dolayısıyla nitelikli işgücü göçünü anlatmak için, daha nesnel bir kavram olarak değerlendirdiğimiz nitelikli işgücü göçü kavramının kullanılması tercih edilmektedir. Bu kavram uzun dönemli kalıcı yerleşimler çerçevesinde ortaya çıkan durumu anlatmak için kullanılacaktır. Buna karşın, nitelikli işgücünün hareketleri incelendiğinde günümüzde payını giderek arttıran geçici nitelikteki işgücü hareketleri için ise nitelikli işgücü akımları kavramının kullanılması uygun görülmektedir.

Çalışmamızın bundan sonraki bölümlerinde nitelikli işgücü göçünün kavramsallaştırılması ve belirleyicilerine ilişkin kuramsal yaklaşımlara yer verilecektir.

1.1.ULUSLARARASI GÖÇLER İÇİNDE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN TANIMLANMASI

1.1.1.Nitelikli İşgücü Göçünün Ölçülmesine İlişkin Metodolojik Zorluklar

Nitelikli işgücü göçü alanında çalışan araştırmacılar, olguya ilişkin verilerin tam ve doğru olarak belirlenememesinden kaynaklı olarak kavramın tanımlanmasına ilişkin önemli sorunlar yaşamaktadırlar. Küresel çapta, nitelikli işgücü akımlarının yönünü, süresini, bu akımlar içindeki meslek gruplarını, eğitim düzeylerini belirlememize olanak sağlayacak düzenli verilerin olmaması, bu grubun uluslararası hareketliğine ilişkin niceliksel büyüklüğün ancak tahmini olarak ortaya konulabilmesine yol açmaktadır. Bu konuda tam ve güvenilir olmamakla birlikte, veri kaynakları nüfus sayımları, nüfus kayıtları, işgücü araştırmaları, konuyla ilgili yönetim birimlerinin kaynakları ve spesifik araştırma sonuçlarından oluşmaktadır(OECD,2002). Nitelikli işgücü göçünde temel alıcı konumundaki gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde, nitelikli işgücünün göçüne politik olarak sıcak bakılması ve bu grupta yer alan göçmenlerin görel olarak sorunsuz kabul edilmesiyle nedeniyle, bu grubun özelliklerine ilişkin istatistiksel verilerin düzenli bir biçimde toplanmasına çok fazla önem verilmediği yönünde görüşler bulunmaktadır(Salt,1997). Göç veren gelişmekte olan ülkeler açısından da, bu tip işgücünün belirgin bir öneme sahip olmasına karşın düzenli verilerin olmaması dikkat çekicidir.

Uluslararası göç istatistiklerinde, nitelikli işgücüne ilişkin var olan veriler açısından da birtakım sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunların başında, Amerika Birleşik

Devletleri (ABD), Kanada dışında, en fazla göç alan gelişmiş ülkelerin genel olarak göçmenlerin eğitim durumlarını gösteren kayıtlarının olmaması gelmektedir. Aynı sorun Türkiye açısından da mevcuttur. Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın, yurt dışına çıkış sürecinde eğitim durumlarına ilişkin bilgiler ne yazık ki derlenmemektedir.

Uluslararası göç istatistiklerinde, ülkeler arasında genel olarak göçmen tanımlaması ve sınıflandırılması üzerine uzlaşa sağlanamaması, ülkeler arasında nitelikli işgücü hareketlerinin sağlıklı olarak karşılaştırılmasına izin vermemektedir. Örneğin, ABD’de göçmen tanımı, doğum yeri bazında yapılmaktadır. Buna göre; ABD dışında başka bir ülkede doğan kişi göçmen sayılmaktadır. Aynı tanım, ABD dışında en fazla göç alan diğer iki ülke Kanada ve Avustralya’da da benimsenmektedir. Buna karşın, önemli ölçülerde dış göç alan Avrupa ülkelerinin birçoğunda göçmen tanımı etnisite bazında yapılmaktadır. Bu çerçevede Avrupa ülkelerinde göçmen tanımında, doğum yerinden çok, ailenin göçmen statüsü ve etnik kimliği ön plana çıkmaktadır(Carrington ve Detragiache,1998). Bu duruma göre; Almanya’ya göç etmiş bir Türk ailenin Almanya’da doğan çocukları, Alman istatistik sistemine göre göçmen olarak kayıtlara geçerken, ABD’ye göç etmiş Türk ailenin, bu ülkede doğan çocukları göçmen olarak kabul edilmemektedir. Dolayısıyla, ülkeler arası karşılaştırma yapılırken oldukça dikkatli davranılması gerekmektedir. Karşılaştırma açısından bir diğer güçlük, göç alan ülkelerin, en fazla göçmen aldığı ülkeleri sıralaması noktasında karşımıza çıkmaktadır. ABD, göç aldığı tüm ülkeleri, büyüklüklerine bakmaksızın belirtirken, ABD dışındaki OECD ülkeleri, en fazla göç aldıkları beş ya da on ülkeyi istatistiklerinde göstermektedir. Dolayısıyla, istatistiklere, nüfusu görece fazla olduğu için, göçmen sayıları da yüksek olan Çin, Hindistan gibi ülkelere göç, tüm ülkelerin istatistiklerine yansırken, nüfusu görece az olan Jamaika, El Salvador gibi küçük ülkelerin, nüfuslarına göre, oldukça büyük oranlarda göç verseler bile, göç alan ülkelere nüfus hareketlerinin toplam büyüklüğü açısından alt sıralarda kaldıkları için, istatistiklerde yer alacak düzeyde ilk beş ya da on ülke içine giremediklerinden görünmemektedirler. Bunun yanı sıra, göç araştırmalarında çok önemli olan göçmenlerin özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgilere ülkelerin göç istatistiklerinde düzenli olarak ulaşma olanağı da bulunmamaktadır. Özellikle, küreselleşme ile birlikte başta geçici işgücü akımları olmak üzere ortaya çıkan yeni eğilimleri varolan göç istatistiklerinde düzenli ve karşılaştırmalı olarak izleme olanaklı değildir(Singleton,1999:152-157). Bunun yanı

sıra, göç istatistiklerinin geriye dönüş hareketlerini içermemesi de, net göç rakamlarını ortaya koymada yaşanan başlıca güçlüklerden bir tanesidir.

Özetle, ülkeler arasında göç hareketlerine ilişkin ortak bir göçmen tanımı çerçevesinde, ortak kayıt sistemlerinin oluşturulamaması ve bu istatistiklerin toplam göçmen akımları içinde nitelikli işgücü göçünü ortaya koyabilecek yönde, göçmenlerin yaş, eğitim düzeyi ve mesleki özelliklerine ilişkin verileri sunmaması ne yazık ki nitelikli işgücünün göçüne ilişkin tam ve çok boyutlu analizlerin yapılması açısından önemli sınırlılıkları beraberinde getirmektedir. Bu alanda yapılan tüm çalışmalar gibi bizim çalışmamızda bu kısıt altında şekillenmek zorunda kalmıştır.

Literatürde, nitelikli işgücü akımlarının ölçülmesine ilişkin yukarıda aktardığımız sorunlar kadar, nitelikli göçmen kategorilerinin kimlerden oluştuğu ve bu noktada nitelik düzeyinin nasıl değerlendirilmesi gerektiği açısından da önemli tartışmalar bulunmaktadır. Bu tartışmaların ortaya konulması, nitelikli işgücü olgusunun tam anlamıyla değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

1.1.2. Nitelikli İşgücü Göçü İçerisinde Yer Alan Farklı Meslek Grupları:

Nitelikli işgücü göçü oldukça karmaşık ve çelişkili bir olguyu ifade etmektedir. Bu karmaşıklığın temelinde ise, bu göç kategorisi içinde yer alan ve kendi içinde oldukça heterojen bir yapı sergileyen grubun kimlerden oluştuğunun tam anlamıyla saptanamaması bulunmaktadır. Bu belirleme güçlüğü'nün nedeni, ülkeler ve bu alanda çalışan araştırmacılar arasında nitelikli kişilerin özelliklerine ilişkin değerlendirme yapmaya olanak verecek ortak bir takım ölçütler üzerinde uzlaşma olmamasıdır.

Literatürde nitelikli işgücünü anlatmak amacıyla, yüksek nitelikli işçi, nitelikli uzman, bilim ve teknolojide insan kaynakları, enformasyon teknolojisi uzmanları, bilim adamı ve mühendis, beyin gibi çok sayıda terim kullanıldığı görülmektedir. Bu noktada nitelikli işgücü hareketlerinin ne anlama geldiğini incelemeye başlamadan önce, nitelikli işgücü olarak neyi tanımlamak ve ölçmek durumunda olduğumuzu ortaya koymamız gerekmektedir.

Nitelik, işgücü piyasasında belli işleri yapabilmek için gerekli donanımı ifade etmektedir. Nitelik düzeyi, literatürde eğitim ve mesleğe bağlı olarak tanımlanmaktadır. Eğitim, alınan eğitim süresi ya da alınan son diploma ile ölçülürken, meslek ise Uluslararası Meslek Standartları Sınıflandırmasına(ISCO) dayanılarak tanımlanmaktadır. ISCO niteliği, nitelik düzeyi ve nitelik uzmanlığı olarak iki farklı

kavram etrafında belirlemektedir. Buna göre, nitelik düzeyi, yapılan işin ve alınan sorumlulukların zorluk ve karışıklık düzeyinin bir fonksiyonu olurken, nitelik uzmanlığı ise, söz konusu alana ilişkin gerekli bilgi düzeyi, kullanılan araç ve makineler, üretilen mal ve hizmetlerin değerine göre belirlenmektedir(Aurial ve Sexton,2001:13-14). Bu sınıflandırmaya bağlı olarak, yapılan çalışmalar genelde geniş bir bakış açısı ile ISCO 1, 2 ve 3 gruplarına giren meslek sahiplerini nitelikli işgücü olarak tanımlamaktadırlar. Bu konuda OECD ve Eurostat tarafından ortaklaşa geliştirilen, Canberra ve Frascati rehber kitapları, özellikle nitelikli işgücü göçünde önemli bir yer tutan bilim ve teknoloji alanlarında çalışanları ISCO sınıflandırmalarına göre şu şekilde ele almaktadır:

- 122: Üretim ve operasyon bölümü yöneticileri
- 123: Diğer bölümlerin yöneticileri
- 131:Genel yöneticiler
- 21: Fizik, matematik ve mühendislik bilimleri uzmanları
- 22: Yaşam bilimleri ve sağlık uzmanları
- 23: Öğretim uzmanları
- 24. : Diğer uzmanlar
- 31: : Fizik, matematik ve mühendislik bilimleri yardımcı uzmanları
- 32: : Yaşam bilimleri ve sağlık yardımcı uzmanları
- 34: Diğer yardımcı uzmanlar

Canberra rehber kitabı, bu alanlarda mesleğe sahip kişileri, nitelikli işgücü olarak değerlendirmek için ayrıca, belli bir eğitim düzeyine sahip olma koşulunu getirerek aynı zamanda niteliği eğitim düzeyine de bağlı olarak tanımlamaktadır. Bu noktada, bilim ve teknoloji alanındaki nitelikli uzman kişi tanımlanırken, alanlar açısından olguya geniş bir biçimde yaklaşmakta, sosyal bilimler de dahil olmak üzere tüm eğitim ve meslek alanları kapsamaktadır. Eğitim düzeyi ise, Uluslararası Eğitim Standartları Sınıflandırması (ISCED)'na bağlı olarak tanımlanmakta ve ISCED 5, 6 ve 7 kategorilerinde yer alanlar eğitim düzeyi açısından nitelikli işgücü olarak kabul edilmektedirler. ISCED 5, mesleksi ve teknik düzeyde eğitimi, ISCED 6 ve 7 ise lisans ve lisans-üstü eğitim derecesine sahip olanları kapsamaktadır. ISCED 21 ise bu eğitim düzeylerine sahip uzmanları çalıştıkları alanlar açısından sınıflandırmaktadır. Buna göre, doğa bilimleri, mühendislik ve teknoloji bilimleri, tıp bilimleri, tarım bilimleri, sosyal bilimler, beşeri bilimler temel uzmanlık alanları olarak tanımlanmaktadır Ayrıca bilim ve teknoloji alanında çalışan uzmanlar, yaptıkları iş

ve sektöre göre de sınıflandırılarak incelenebilmektedirler. Yapılan işe göre, araştırmacılar, bilim adamı ve mühendis olarak araştırma ve geliştirme (AR-GE) faaliyetlerinde istihdam edilenleri kapsamaktadırlar. Çalışılan sektör açısından ise nitelikli işgücü, söz konusu AR-GE faaliyetlerini, kamu, özel sektör ve yüksek eğitim kurumlarında sürdürmelerine göre üç farklı sınıf içinde değerlendirilmektedirler (Cervantes,1999,2001).

Bu ölçütlerden yola çıkarak, OECD(2001), bilim ve teknoloji alanındaki nitelikli işgücünü, 13+yıl eğitimi başarı ile tamamlayan ve/veya formal bir niteliğe sahip olmamakla birlikte, bu niteliğin gerekli olduğu bilim ve teknoloji alanlarında istihdam edilenleri kapsayacak şekilde, geniş tanımlama yoluna gitmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, uluslararası göç akımları içinde, nitelikli işgücü kategorilerinin genel olarak meslek bazında ayrıştırılarak incelendiği görülmektedir(Portes,1976;Oğuzkan,1971;Beaverstock ve Smith,1996; Trevelyan ve Tilli,1999;Mahroum,2000). Meslek grupları açısından nitelikli işgücü kategorilerinin tanımlanmasında, bu grupların uluslararası hareketliliği açısından farklı nedenlerin olduğu varsayımı etkili olmaktadır. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, nitelikli işgücü göçüne ilişkin bir takım genel nedenler ortaya koyabilmekle birlikte, bu nedenlerin her meslek grupları için öncelik sıralamasının farklı olduğu görülmektedir. Örneğin, bir bilim insanı için, göç etme kararının alınmasında bilimsel merak ve bu anlamda kişisel gelişim isteği ön plana çıkabilirken, çokuluslu şirketler bünyesinde, yönetici düzeyinde çalışan bir kişi için, şirketin yatırım kararlarındaki öncelik ön plana çıkabilmektedir. Dolayısıyla, nitelikli işgücü göçü gibi oldukça karmaşık bir konunun farklı meslek dalları açısından analiz edilmesi, hem olgunun açıklık kazanması açısından hem de bu konuya ilişkin oluşturulacak politikaların istihdam politikalarıyla bütünlük sergilemesi açısından önem taşımaktadır.

Literatürde ağırlıklı olarak meslek bazında nitelikli işgücü sınıflandırmalarına bakıldığında, Salt(1997)'in meslek gruplarını, çok uluslu şirketlerin içinde gerçekleşen transferler; mühendisler ve teknisyenler; sağlık ve eğitim alanında uzmanlar; uluslararası projeler kapsamında çalışan proje uzmanları; uluslararası danışmanlık şirketlerinin uzmanları; sanatçılar; sporcular; akademisyenler; iş adamları ve girişimciler; askeri personel; öğrenciler gibi oldukça geniş bir yelpazede tanımladığı görülmektedir. Ancak, kısa dönemli hareketleri kapsayan proje uzmanlarının,

danışmanların, sporcuların ve sanatçı gruplarının göçü de nitelikli işgücü akımları içinde değerlendirilen ancak kendi içinde farklılaşan ve bu açıdan sınıflandırma yapılması zor olan gruplar olarak karşımıza çıkmaktadır. Mahroum (2000) ise, meslek bazında nitelikli işgücü kategorilerini daha dar kapsamlı bir sınıflandırma çerçevesinde, OECD'nin Uluslararası Meslek Standartları Sınıflandırmasındaki kategorileri kullanarak tartışmalı olmakla beraber, yöneticiler; mühendis ve teknisyenler; bilim insanları; girişimciler ve öğrenciler olarak beş ana kategori içinde tanımlamakta ve her biri kategori için farklı nedenlerin ön plana çıktığını belirtmektedir. Ancak, bu sınıflandırmada da, sağlık alanında çalışan doktor ve hemşirelerin göçü bulunmamaktadır. Oysa, Hindistan'da mühendislerin göçünden sonra, doktorların göçü ikinci sırada yer alırken; Filipinler'den nitelikli işgücü akımlarında, hemşireler ilk sırada yer almaktadır (Stalker,1994; Alburo ve Abelle,2001).

Yukarıda aktardığımız sınıflandırmalarda, yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrencilerin yer alması sorunlu bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Her şeyden önce, öğrenciler, ekonomik olarak aktif olan işgücü kavramı içinde yer almamaktadır. Öğrencilerin, nitelikli göç kapsamında değerlendirilmesini sakıncalı kılan bir başka unsur ise, bu öğrencilerin her ne kadar eğitimlerini tamamladıktan sonra ülkelerine geri dönmeme ve gittikleri ülkede istihdama katılma yönünde eğilimleri yüksek olsa da¹, bunları göç etmiş kişiler bağlamında ele almak yanıltıcı olacaktır. Öğrencileri, bu açıdan göç potansiyeli yüksek bir grup olarak tanımlamak daha gerçekçi bir yaklaşımdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, uluslararası göç içerisinde yer alan nitelikli işgücü kategorilerine ilişkin sınıflandırmalar, olgunun kavramsallaştırılması açısından yararlı olmakla birlikte, meslek gruplarına ilişkin ortak tanımların olmaması ve bazı meslek kategorilerinin birbiri ile iç içe geçme özelliği nedeniyle, net ayrımlar ortaya koyma açısından sıkıntı yaratmaktadır. Kendi özel ilgi alanımız açısından değerlendirecek olursak, mühendislik fakültesinden mezun olan ve mühendis sıfatı kazanan bir kişi, özel sektör ya da kamu kuruluşlarında bu sıfatla çalışabileceği gibi, akademik kariyerini sürdürerek bu sıfatının yanında akademisyen kimliğine de sahip olacaktır. Üniversite-sanayi işbirliğinin gelişkin olduğu ABD gibi ülkelerde bu iki

¹ ABD'de doktora derecesi alan yabancı mezunların %47'sinin programlarını tamamladıktan sonra ABD'de yaşamayı sürdürdüğü belirtilmektedir(OECD,2001:5). ABD'de 1990-1991 döneminde doktora derecesi alan Hindistanlı öğrencilerin %79'nun, Çin'lilerin %88'nin 1995 yılında ABD'de çalışmakta olduğu görülmektedir(Solimano,2002:15).

meslek kimliğinin çok daha iç içe geçtiği görülmektedir. Bir başka açıdan, mesleki kariyerinin ilerleyen aşamalarında bu kimliklerden birinin terk edilmesi ya da var olan bir kimliğin yanına ikincisinin eklenmesi her zaman için olanaklı olacağından, nitelikli işgücünün meslek bazında sınıflandırırken bu ayrıntıların göz önünde tutulması gerekmektedir. Yukarıda sıraladığımız kaygılar nedeniyle, çalışmamızın odak noktası olan mühendisleri, kariyerini hangi kimlik ile sürdürdüğüne bakmaksızın bir bütün olarak ele alıp, değerlendirmek bilinçli bir tercihin ürünüdür.

Nitelikli işgücü göçü içinde yer alan insan gücünün, nitelik açısından farklılaşması gibi bir sorun karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, Alp'e göre; yaygın tanımıyla beyin göçü gibi bir olgudan söz edilecekse, bu noktada üstün beyinlerin göçü ile ekonomik işgücü göçünü ayırarak incelemek gerekmektedir.²Bu bakış açısından, nitelikli işgücü göçü denilen olgu esas itibarıyla, üstün niteliklere sahip bilim adamlarının göçü olurken, tamamıyla ekonomik amaçlı olarak çeşitli kurumlarda çalışan mühendis, doktor gibi meslek gruplarının göçü ekonomik işgücü göçü olarak tanımlanmaktadır. Ancak, nitelik ve deneyim açısından aynı ya da farklı meslek grupları içinde yer alan insan gücünü farklılaştırma olanağı bulunmamaktadır. Ancak, göç eden her nitelikli meslek grubunun içinde yer alan insan gücünün kendi içinde ayrı bir değer taşıdığı düşünülmektedir. Bu kişilerin öncelikli uğraş alanı farklı olmakla birlikte, nihai olarak ortaya çıkacak gelişimde yaptıkları katkıları bir bütün olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bilim ve teknoloji alanında yapılan çalışmalarda, bilim adamı yeni bilgiyi üretmekte, üretim sürecinde çalışan mühendisler bu bilgiyi üretime aktarıp yeni teknolojiler yaratarak, üretim teknolojilerinin geliştirilmesinde ve uygulanmasına katkı yapmaktadırlar. Dolayısıyla, toplumsal gelişme için, bu iki insan gücünün önemini birbirinden ayırt ederek inceleme olanağımız bulunmamaktadır.

Tüm bu değerlendirmelerden sonra gelinen nokta da, uluslararası göç akımları içinde yer alan nitelikli işgücü kategorilerini, meslek bazında farklılaştırarak incelemek, analitik açıdan anlamlı görülmektedir. Ancak burada ortaya çıkan bir sorun, uluslararası alanda ortak meslek tanımlarının henüz tam anlamıyla benimsenmemiş olmasıdır.

Güncel literatürün büyük bir kısmında, genel olarak nitelikli işgücü, sahip olduğu eğitim düzeyine göre tanımlanmaktadır(Lowell ve Findlay;2002; Docquier ve Marfouk,2004; Findlay, 2001) . Bu noktada, bizim çalışmamızda nitelikli işgücü kimdir

² Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı tarafından 14.10.2004 tarihinde düzenlenen "Göçmüş Bir Beynin Gözünden Beyin Göçü: Madalyonun İki Yüzü" konulu söyleşi notu.

sorusuna karşılık verilecek yanıt, en az üniversitelerin lisans programları düzeyinde diploma sahibi olan kişilerin nitelikli işgücü olduğu yönünde şekillenmektedir. Doğal olarak, bu insan gücü yetenek açısından homojen değildir. Göreli olarak birbirleri arasında bir sınıflandırma her zaman yapılabilir. Ancak konumuz açısından böyle bir sınıflandırma yapmak hem olanaksız hem de sübjektif bir yaklaşım olacağından, eğitim süresi bazında bir tanımlama yapmak uygun görülmektedir.

1.1.3. Nitelikli İşgücünün Özellikleri ve Önemi:

Günümüzde bilim ve teknoloji alanında nitelikli işgücüne olan talep, tüm dünyada önemli ölçüde artmaktadır. 1997 yılında AB’de 65 milyon bilimsel ve teknik meslek grubuna giren insan bulunurken, bunun 42 milyonu bilim ve teknolojiye ait mesleğe sahip, 42 milyon kişinin 23 milyonu ise lisans ve üzeri eğitim derecesine sahip insanlardan oluşmaktadır. 1994-1997 yılları arasında AB ülkelerinde, bilim ve teknoloji alanında çalışan kişilerin ortalama yıllık büyüme oranı %7,5 ‘u aşmaktadır. Bilim ve mühendislik alanında üniversite mezunu kişi sayısının 20-24 yaş grubunda yer alan nüfusa oranı, AB ortalaması olarak, 1991’de %5,8’den 1997’de %8,4’e çıkmıştır. ABD’de ise söz konusu oran, 1991 yılında %10,5’den, 1997 yılında %14,2’ye yükselmiştir. AB içinde bilim ve mühendislik alanında çalışan kadın sayısı ise, birkaç ülke dışında erkeklerin gerisinde yer almaktadır. Özellikle 1990’lı yılların ikinci yarısında, bilgisayar mühendisleri, toplam istihdam içindeki paylarını hızla yükseltmişlerdir (Auriol ve Sexton, 2002:20-21). Enformasyon teknolojileri alanında çalışacak işgücüne olan gereksinim tüm gelişmiş ülkelerde hızla yükselmektedir. Bu alanda Almanya’da 60.000, Kanada’da 20.000-30.000, ABD’de 400.000, dünya çapında ise 600.000 dolayında uzman kıtlığı çekildiği tahminleri yapılmaktadır (Cervantes, 1999:24).

Son on yıllık dönemde başta enformasyon teknolojileri alanında olmak üzere, tüm bilim ve mühendislik alanında çalışan nitelikli uzman işgücüne olan talep artışı, teknolojik gelişmelerin üretim sürecindeki kritik öneminden kaynaklanmaktadır. Teknolojik değişim, tarihin her döneminde olduğu gibi, günümüzde de artan oranda ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinin kalbi durumundadır. Teknolojik değişim, kapitalizm temel motor gücü ve karşılaştırmalı üstünlüğün temel dağıtıcı işlevini görmektedir. Teknoloji yeniliğe böyle bir motor gücü görevi yüklenince, bu teknolojiyi üretip, uygulayacak işgücü de yakıt görevine sahip olmakta, dolayısıyla günümüz üretim süreçlerinin temel taşı haline gelmektedir.

Teknolojinin kullanılış biçimleri, sosyal ve ekonomik koşullar tarafından belirlenmektedir. Yoğun bir rekabetin yaşandığı sistemde, teknolojinin seçimi ve kullanımı, kar, sermaye birikimi ve yatırımı, artan maliyet gibi unsurlar etrafında şekillenmektedir. Bu unsurların farklılığı, ülkeler arasındaki teknolojik değişim süreçlerinin de farklılığını beraberinde getirmektedir.³ Günümüz kapitalist birikim rejiminin kalbi olan yeni tekno-ekonomik paradigma, enformasyon teknolojisi alanında kendini göstermektedir. Aslında enformasyon teknolojisinin kendisi yeni bir unsur değildir. Binlerce yıldır insanlar veri yaratma, toplama, kayıt için çeşitli alet ve teknikler kullanmışlardır. Ancak yirminci yüzyılın ikinci yarısında mikro-elektronikte yaşanan gelişmeler sonucu ortaya çıkan bilgisayar tabanlı teknolojik gelişmeler, küreselleşen ekonomik aktivitelerin kalbi durumuna gelmiştir.

Yoğun rekabet ortamında yeni ürünlerin sürekli tanıtımı, firmaların karlılığı ve sürekliliği için en önemli unsur konumundadır. Uzun dönemli büyüme, ya piyasa alanının artan oranda uzun dönemli coğrafi yayılımını ya da yeni ürünlerin sürekli piyasaya girişini zorunlu kılmaktadır. Çünkü, günümüzde yeni ürünlere olan talep, ürünün giderek kısalan yaşam döngüsü içinde zamanla azalmaktadır.

Üretim sürecinde yenilik ve teknolojinin bu denli önemli oluşu, bunu ortaya koyacak işgücünün de önemi beraberinde getirmektedir. Özellikle, ürünlerin ilk gelişme aşamasında nitelikli işgücü ve teknik girdi kritik üretim faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ürün yaşam döngüsü içinde ürün ekonomilerinin gelişmesiyle, üretim standart hale geldikçe, üretim aşamasındaki nitelik düzeyi de giderek nitelikten yoksun hale gelmektedir. Ancak, özellikle gelişmiş ülkelerde gerçekleşen AR-GE faaliyetleri çerçevesinde nitelikli işgücü temel üretim faktörü konumundadır. Bu önem son on yıllık dönemde gelişmiş ülkelerde bilim ve mühendislik işlerinde artan istihdam oranlarının temel belirleyicisidir.

³ Temel olarak dört tip teknolojik değişim bulunmaktadır. İlki rastlantısal yenilikler olarak tanımlanan ve bir ürün ya da üretim sürecinde ufak ölçekli değişim yaratan yeniliklerdir. İkinci değişim türü ise, var olan ürün ya da üretim sürecinde radikal değişiklikler yaratan yeniliklerdir. Üçüncü tip değişimler ise, ekonominin birçok alanını etkileyen ve yeni sektörlerin ortaya çıkmasına yol açan teknolojik sistemdeki değişikliklerdir. Günümüzde gelişen enformasyon teknolojileri, biyo-teknoloji, nano-teknoloji, materyal teknoloji, enerji teknolojisi ve uzay teknolojileri bu teknolojik değişimi yaratan jenerik teknolojileridir. Beşinci tip değişim türü ise, tekno-ekonomik paradigmanın değişimine yol açan geniş ölçekli devrimsel değişimlerdir. 1980 ve 1990'lı yıllarda bu paradigma değişiminin temel taşıyıcı kolları ise, bilgisayar, elektronik, yazılım, telekomünikasyon, fiber optik, robotlar, seramik, veri tabanları ve bilişim hizmetleri olmuştur. Özellikle enformasyon teknolojisindeki gelişmeler, çağdaş paradigma gelişiminin başlangıcını oluşturmaktadır (Dicken,1999: 146-148).

Çok hızlı değişen ve gelişen üretim süreçleri doğrultusunda, söz konusu işgücünün yetişmesinin zaman alması ve maliyetli bir olgu olması, bu konuda işgücü piyasalarında kıtlık yaşayan gelişmiş ülkelerin dışarıdan göç yoluyla bu açığı öncelikle kısa dönemli olarak kapatma yolunu seçmelerine neden olmaktadır. Son on yıllık dönemde göç hareketleri içinde nitelikli işgücü hareketlerinin diğer göçmen gruplarına göre daha fazla oranda artmasının temel nedeni de budur. Bu noktada işgücünün küresel bölüşümünde, mekan ve nitelikli olma anlamında bir kutuplaşma yaşandığı gözlenmektedir. Piyasalarda rekabet düzeyini belirlemede kilit nokta olan nitelikli işgücü gelişmiş ülkelerde toplanırken, buna karşın özellikle çok uluslu şirketlerin farklı üretim aşamalarını bir başka deyişle ürünün olgunlaşma ve eskime aşamalarını geliştirmekte olan ülkelere dezentralize ettikleri üretim süreçlerinde ise yarı vasıflı ya da vasıfsız işçiler geliştirmekte olan ülkelerin serbest ticaret bölgelerinde toplanmaktadır. Bunun yanı sıra, teknolojik değişimler, özellikle bu gelişmeleri ortaya koyacak ve sürdürecektir emek öğeleri için yüksek niteliği gerekli kılmakta, bu noktada yüksek nitelikli işgücü en önemli üretim faktörü olarak kabul edilmektedir. Diğer yandan ise, üretim süreçlerinde teknolojinin hızlı bir biçimde girmesi, özellikle standart işleri yapan işgücüne olan gereksinimi azaltırken, bu işgücünün vasıfsızlaşmasını da beraberinde getirmektedir. Üretim süreçlerinde makinelerin artması, işleri monoton hale döndürmekte, bu noktada bu makineyi kullanacak kişinin nitelik düzeyi önem kaybetmekte ve nitelik aranmaz olmaktadır.

Sonuç olarak mekansal ve nitelik düzeyi açısından ortaya çıkan bu küresel işbölümü içinde nitelikli işgücüne olan gereksinimin en yoğun olduğu yer gelişmiş ülkeler olmakta, bu noktada gelişmiş ülkelerin kendi kaynakları ile karşılayamadığı işgücü açığını kapatmada, göç önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla günümüz göç hareketleri içinde nitelikli işgücünün payı ve önemi artmaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında nitelikli işgücü göçünün ne anlama geldiği tartışılmaya çalışılacaktır.

1.1.4. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Tanımlar ve Sınıflandırma Tartışmaları

1.1.4.1. Nitelikli İşgücü Göçünün Anlamına Yönelik Yaklaşımlar:

Yukarıda aktardığımız sorunlar paralelinde, nitelikli işgücü göçü üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanım olmadığı, özellikle de küreselleşme ile birlikte değişen

yeniden yapılanma süreci içerisinde olgunun çok daha karmaşık bir hale gelmesiyle nitelikli işgücü göçüne ilişkin çok farklı tanımların ortaya çıktığı görülmektedir (Adams,1968;Choratas,1970;Baldwin,1970;Salt,1997;Khadria,1999;Straubhaar,2000;Saxenian,2002a).Nitelikli işgücü göçüne yönelik tanımlamaları incelemeye geçmeden önce, bu tanımların üzerinde yükseldiği ve nitelikli işgücü göçüne yönelik temel bakış açılarını değerlendirmek gerekmektedir. Nitelikli işgücü göçünün hızla artmaya başladığı 1960'lı yıllardan bu yana olgu, temelde iki ana bakış açısı içerisinde literatürde değerlendirme alanı bulmuştur.

Bu yaklaşımlardan ilki “insaniyetçi model” ya da “uluslararası model” olarak literatüre geçen bakış açısıdır. Bu yaklaşıma göre, bilimin evrensel ve uluslararası niteliği, bilim insanının, dünyanın hangi ülkesinde yetişmiş olursa olsun insanlığa hizmet edecek kişi olarak kabul edilmesine yol açmaktadır. Bilim insanlarının, en iyi çalışma olanakları içerisinde niteliklerini en yüksek verimlilikle değerlendirecek ortamlarda insanlığa hizmet etmeleri en temel haklarıdır. Bu durum yüksek nitelikli meslek grupları için de geçerlidir. Seyahat ve çalışma özgürlüğünün benimsendiği bir sistem içerisinde, bu kişilerin göçüne yönelik herhangi bir karışımın olması söz konusu değildir. Bu yaklaşım çerçevesinde göçe, ulusal düzlemde değil, dünya refahının maksimum ölçüde arttıracak bir unsur olarak yaklaşılmaktadır. Nitelikli işgücü göçü, kar güdüsü ile hareket eden diğer üretim faktörleri gibi, insan sermayesinin ülkeler arasındaki işgücü piyasalarının arz ve talep mekanizmasının işleyişindeki farklılıklara göre oluşan hareketidir. İnsan sermayesi de tıpkı maddi sermaye gibi, verimliliğin düşük olduğu yerlerden yüksek verimliliğe ulaşacağını düşündüğü yerlere gitmek eğilimi içindedir. Küresel çapta düşünüldüğü zaman, göç sonucu oluşacak bu verimlilik ve refah artışı, göç veren ülkeler de dahil olmak üzere tüm insanlığın yararına işleyen bir durumdur(Johnson,1968:70-75). Bunun yanı sıra, göç eden nitelikli işgücünün çalışmalarının sonuçlarını yayın yoluyla tüm dünyaya ve bu arada da kendi ülkesinin yararına sunması; göç edenlerin tasarruflarının bir kısmını ülkelere göndermeleri; göç edenlerin kazandıkları başarı ve şöhretin ülkelere itibar kazandırması ve başka bir ülkeye göç eden yüksek nitelikli işgücünün ülkesinin sorunlarını daha bağımsız ve objektif olarak değerlendirmesi gibi yararlarının olduğu aktarılmaktadır (Oğuzkan,1971:23). Sonuç olarak, bu modelin savunucularına göre, göçün uzun dönemde ortaya çıkaracağı faydalar göz önüne alındığında, yüksek nitelikli işgücü göçüne müdahale edilmesi söz konusu olmamalıdır(Johnson,1968).

Nitelikli işgücü göçüne yönelik “ulusalcı model” ise, insanîyetçi model gibi insanların seyahat ve çalışma özgürlüğüne saygılı olmakla birlikte, nitelikli işgücünün yarattığı refahın dağılım etkilerinin ülkeler arasında farklı olması görüşünden yola çıkarak, göçün, göç veren ülkelerin aleyhine bir durum oluşturduğu tezini savunmaktadır (Patinkin,1968;Oğuzkan,1971; Tezcan,1971). Gelişmekte olan ülkeler açısından, stratejik bir öneme sahip olan yüksek nitelikli insan gücünün göçü ile birlikte; halktan alınan vergiler ile finanse edilen eğitime yapılan yatırım gelişmiş ülkelere transfer olmaktadır. Bu durumda oluşan açığın kapatılmasının hem kaynak hem de zaman açısından maliyetleri arttırması; kilit konumdaki bilim insanları ya da meslek insanlarının göçünün diğer meslektaşları arasında yaratacağı olumsuz etkinin göçü hızlandırması gibi sonuçlar göz önüne alındığında, nitelikli işgücü göçünü düzenleyici özellikteki çeşitli politikalara olan gereksinim savunulmaktadır (Patinkin,1968:96-99).

Türkiye açısından nitelikli işgücü göçünün farklı boyutlarını ele alan çalışmaların tamamında öne çıkan yaklaşım, ulusalcı modele hakim olan bakış açısidir(Oğuzkan,1971; Tezcan,1971; Kurtuluş,1971). Söz konusu durum, nitelikli işgücü göçünün hız kazanması ile birlikte uluslararası çevrelerde ortaya çıkan tartışmalarda da kendini göstermektedir (Adams,1968). Tüm tartışmalarda, insanîyetçi modelin savunduğu seyahat ve çalışma özgürlüğü kabul edilmektedir. Bu özgürlüklere zarar vermeden, başta nitelikli işgücü için uygun ortamların yaratılması olmak üzere, acilen göçe yönelik düzenleyici politikaların oluşturulması ise en başta gelen önerilerdir. Bu bakış açısının en azından nitelikli işgücü göçünün hız kazandığı dönemlerde başat konuma gelmesinde, söz konusu işgücünün ortaya çıkardığı refah artışının eşit bir şekilde dağıtacak mekanizmaların olmaması; bir başka deyişle dünyanın refah açısından aynı özelliklere sahip bir bütün olarak düşünölemeyeceği gerçeği bulunmaktadır. Günümüz tartışmalarında ise, ikinci bölümde çok daha ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, nitelikli işgücünün ortaya çıkardığı refah artışının küresel bölüşümünün çok daha eşitsiz bir hal almasına karşın, nitelikli göç akımlarının değişen biçimlerinin özellikleri ön plana çıkarılarak olgunun küresel bölüşüm ilişkileri açısından değerlendirilmesinin arka plana itildiği görölmektedir.

1.1.4.2. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Kavramlar:

Literatürde olguya ilişkin çok sayıda kavramın kullanıldığı görölmektedir. Bu durum, sosyal bilimlerin doğası dikkate alındığında aslında çok da şaşırtıcı değildir. İnsan ve topluma ilişkin bir olguya yine insan ama farklı pencerelerden bakan insanların

yaklaşması farklı kavramların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Tanımlar, yüksek niteliklere sahip kişilerin uluslararası akışkanlığını anlatmak amacıyla beyin kavramı etrafında şekillenmektedir.

Beyin Değişimi(Brain Exchange): Bu kavram, göç alan ve veren ülke arasındaki karşılıklı nitelikli işgücü akımlarını anlatmak için kullanılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, nitelikli işgücü göçü kategorileri, hem göç alan hem de göç veren ülke açısından aynı ölçüde hareketlilik göstermektedir. Bu durum ancak, ülkenin kaybettiği nitelikli kişi sayısı ile dışarıdan gelen eşit düzeyde nitelikli kişi akımlarının dengelenmesi durumunda söz konusudur. Beyin değişimi kavramı anlatmak için örnek olarak, Avrupa Birliği(AB) ülkeleri arasında serbest dolaşım ilkesi çerçevesinde nitelikli göç akımları gösterilmektedir(Straubhaar,2000).

Beyin değişimi kavramı, nitelikli ve eğitimli kişilerin uluslararası akışkanlığının iki farklı biçimini içinde barındıracak şekilde değerlendirilmektedir. Bu noktada, net akım ağırlıklı olarak bir yöne doğru ise, göç alan ülke açısından bu olgu beyin kazanımı olarak değerlendirilirken, göç veren ülke açısından bu durum beyin drenajı (brain drain) olarak değerlendirilmektedir(Salt,1997:5).

Beyin Çekişi- Drenajı(Brain Drain): Literatürün geniş bir kısmında beyin göçü için kullanılan bu kavram,yüksek derecede eğitimli kişilerin kalıcı ya da uzun süreli olarak dış ülkelere gidişinin çok fazla olduğu ve bu gidişin ülkeye döviz, teknoloji, yatırım ya da ticaret transferi şeklinde düşünülen geri bildirim etkilerinin aktarılamadığı için dengelenemediği, bir başka deyişle göç veren ülke açısından net bir kaybın söz konusu olduğu durumu anlatmak için kullanılmaktadır (Adams,1968) . Bu kavram özellikle, gelişmekte olan ülkelerin insan gücünün gelişmiş ülkelere transferi çerçevesinde, söz konusu insan gücüne yapılan eğitim yatırımının yeniden karşılanamaması nedeniyle oluşan insan gücü ve dolayısıyla ekonomik büyüme kaybının altını çizmek için kullanılmaktadır.

Beyin Kazanımı (Brain Gain): Göç veren ülke bağlamında oluşan net kaybın genellikle göç alan ülke için insan sermayesinin değerinde oluşan yükselmeyi anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Bu kavram, göç alıcısı gelişmiş ülkelerin durumunu karakterize etmek için kullanılmaktadır. Bu anlamda ABD nitelikli işgücü göçü içerisinde, göç alan ülkelerin başında geldiği için varolandurumu ile temel kazanım ülkesi olmaktadır. Bununla beraber, günümüzde artan iletişim ağları ve yapısal

politikalar sonucu, beyin kazanımı, kaybeden konumundaki gelişmekte olan ülkelerin lehine de dönüştürülebilme potansiyelini içinde taşımaktadır(Lowell ve Findlay,2002)

Optimal Beyin Göçü (Optimal Brain Drain): Bazı ekonomistler, gelişmekte olan ülkelerin beyin göçünden belli bir oranda yararlanabileceklerini ifade etmektedirler.Yüksek ücret ve yaşam koşullarında yurt dışında çalışma olanağının, gelişmekte olan ülkelerin vatandaşları üzerinde eğitimi devam ettirme yönünde bir güdü sağlayacağını ve bunun yurt-içi eğitim düzeyi ve ekonomik büyümeyi arttıracığı savunulmaktadır(Lowell ve Findlay,2002). İşgücünün fazla ve esnek olduğu ülkelerde, yurt dışına olan akımları ikame edebilecek işgücü olduğu için, göçün önemli bir sorun kaynağı olmadığı, buna karşın Sahra-altı Afrika, bazı Latin Amerika ülkelerinde söz konusu ikame gerçekleştirilemediği için göçün önemli bir sorun olduğu belirtilmektedir. Göçün geniş ölçüde ikame edilebildiği ülkelerde bile bazı kilit sektörlerde geçici işgücü kıtlığı çıkabileceği buna karşın söz konusu etkinin marjinal olduğu belirtilmektedir(IOM,2005:176).

Beyin Çöplüğü (Brain Waste): Bu kavram, göç veren gelişmekte olan ülkelerin, işgücü piyasasının işgücünü tam olarak istihdam edemediği durumda, oluşan beyin fazlalığını anlatmak için kullanılmaktadır. Bu durumda, bir beyin çöplüğü oluşacak ve bunların içinden bazı beyinlerin göçmesinin yaratacağı olumsuz ekonomik etkinin az olacağı savunulmaktadır(Salt,1997:5). Kavram, aynı zamanda, göç alan gelişmiş ülkelerde göç ile oluşabilecek fazlalık durumunda göç eden beyinlerin kendi nitelik düzeylerinden daha düşük nitelikli işlerde çalışması durumunu anlatmak için de kullanılmaktadır(Lowell ve Findlay,2002).

Beyin Taşması(Brain Overflow): Özellikle göç veren gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarının talep ettiği işgücünden çok fazla sayıda ve üstün nitelikte işgücü üretmeleri durumunda ortaya çıkan fazlalığın bir başka ülkeye gitmek zorunda kalması sonucu ortaya çıkan durumu anlatmak için kullanılan bir kavramdır(Boldwin,1970:358-359; IOM,2005:175). Bu noktada göç, göç veren ülkelerin gereksinimlerine uygun olmayan doğrultuda eğitim ve işgücü piyasası politikalarının şekillenmesi sonucu ortaya çıkan eşgüdüm sorununa verilen bir yanıt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Beyin Sirkülasyonu/Dolaşımı(Brain Circulation): Beyin gücünün kök ülkeye dönmesi ya da kısa süreler ile yurt dışına gidip gelmesi anlamında çift yönlü bir hareketliliği anlatmak için kullanılmaktadır. Nitelikli işgücü göçünün sadece gelişmekte olan ülkelere değil, gelişmiş ülkelere değil, gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere

doğru, özellikle çokuluslu Şirketlerin içsel işgücü piyasaları çerçevesinde bir hareketliliğin yaŐanması bu kavramın ortaya çıkmasında önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir(Cao,1996). Bu kavram, nitelikli insan gücünün kendi ülkesine dönmemekle birlikte, kendi ülkesi ile kurduğu çeşitli ağlar çerçevesinde ortaya çıkan nitelik ve teknoloji transferi olgusunu kavramsallaştırmak için de kullanılmaktadır. İlk bakışta, bu vadide çalışan yabancı işgücü sayısının artması bir beyin çekişi olgusunun klasik bir örneği olmakla birlikte, oluşturulan bağlar teknoloji transferine izin verdiği için her iki ülke arasında ağırlıklı olarak bir sirkülasyon sürecinin ortaya çıktığı belirtilmektedir(Saxenian,2002a, Saxenian 2002b).

Gizli Beyin Göçü(Hidden Brain Drain): Bu kavram, yüksek niteliklere sahip insan gücünün kendi ülkesi içinde ancak yabancı bir Şirket için çalışması durumunu anlatmak için kullanılmaktadır (Chorafas,1968:43).

Beyin İhracı (Brain Export): Gelişmekte olan ülkelerin eğitimli ve yüksek nitelikli insan gücünü, çeşitli düzenlemeler çerçevesinde isteyerek, yurt dışına göndermeleri anlamında kullanılan bir kavramdır(Gülmez,1979). Burada izlenen strateji, dışarı gönderilen insan gücünün deneyim kazanarak ülkeye dönmesi ya da orada kazanılan gelir, teknoloji bilgisinin kök ülkeye transfer edilmesidir. Ancak bu ortam yaratılmadığı takdirde, söz konusu olgu, tam anlamıyla bir beyin kaybına dönüşmektedir.

Yüksek Nitelikli Kişilerin Akışkanlığı(Highly Skilled Mobiltiy): Bu anlamda nitelikli işgücü göçü, yüksek eğitimli kişilerin, tekrarlanan ya da kalıcı uluslararası hareketin her Őeklini ifade etmektedir(OECD,2002).

Tüm bu kavramlar, olguya oldukça farklı açılardan yaklaşan araştırmacıların ortaya koyduğu ve nitelikli işgücü göçüne ilişkin farklı unsurlara işaret etmektedir. Bu kavramsal kargaŐa bile nitelikli işgücü göçü olgusunun bir çok boyutunun olduğunun ve tüm boyutların ortaya konulması ile birlikte bütüncül bir tanıma ulaşabileceğimizi bize göstermektedir. Her ülke ya da bölgenin göç hareketleri sonucu net kazanç ve kayıplarının ortaya konularak kendi spesifik özellikleri içinde değerlendirmek gerekmektedir.

Nitelikli işgücü göçü, özellikle küreselleşme çerçevesinde yaşanan değişimler ile birlikte çok farklı biçimler almış durumdadır. Günümüzde nitelikli işgücünün uluslararası hareketliliği kapsamında kalıcı göçler yaŐanabildiđi gibi geçici göçler de ortaya çıkmaktadır. Günümüzde, nitelikli işgücünün hareketleri incelendiğinde, niceliksel olarak geçici nitelikli göçlerin payının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Geçici hareketliliğin kapsamına, birkaç haftalık iş seyahatlerinden, altı yıla kadar uzatılabilen istihdam amaçlı geçici yerleşimlere kadar, çok amaçlı sınırlar arası hareketlilik girmektedir. Kapsam bu kadar geniş tutulunca, söz konusu hareketlerin göçler içinde payının yüksek olması kaçınılmazdır. İkinci olarak, temel göç alıcısı gelişmiş ülkelerin son on yıllık dönem içerisinde, nitelikli göç politikalarında önceliği geçici nitelikli göç programlarına vermeleri, istihdam amaçlı göçlerde geçici nitelikli vizelerin sayısının artmasına neden olmaktadır. Kalıcı yerleşim amacıyla göçmen kabul etmek yerine, geçici olarak göçmen kabul etmek, hem üretim sistemlerinin gereksinimleri açısından hem de göçmenlerin yaşadığı topluma getirecekleri ekonomik ve sosyal maliyetleri minimize etmek açısından çok daha tercih edilir niteliktedir. Ancak, nitelikli göç akımlarında teorik olarak öne çıkan bu geçici niteliğinin daha yakından incelendiğinde, uygulamada kalıcı göç için bir basamak olduğu görülmektedir. (Lowell,1996; Martinvd,2000). Yine, çok uluslu şirketler bünyesinde, bu şirketlerin çalışanlarının sürekli bir akışkanlığa sahip olduğu kabul edilen bir gerçektir. Kendi ülkelerinde olmakla birlikte, gelişen iletişim teknolojileri kanalıyla emeklerinin ürününü yurt dışında değerlendiren ya da kendi ülkesinde yabancı bir şirket için çalışan çok sayıda nitelikli insan gücü bulunmaktadır. Bu olguların hepsi bir biçimde göç olarak kabul edildiğinde, gerçekçi analizler yapabilmek ve bu doğrultuda çeşitli politikalar oluşturabilmek için tüm bu hareketlerin değişik ölçütlere dayanan sınıflandırmalar çerçevesinde açıklama gereksinimi duyulmaktadır.

Irada(2001:16-20), uluslararası nitelikli işgücü göçünü motivasyon, göç alan ve veren ülkelerin özellikleri, göç kanalları ya da mekanizmaları ve kalış uzunluğu açısından farklı kategoriler altında incelemektedir.

Motive eden nedenler ya da araçlara göre, göç, zorunlu göç, etik göç, hükümet çekişli ve endüstri çekişli göç olarak alt gruplara ayrılmaktadır. Zorunlu göçe örnek olarak 1933'de Nazi Almanyası'ndan 2000 bilim adamının farklı ülkelere göçü gösterilmektedir. Etik göç ise, baskıcı rejimlerin özellikle bilim adamlarının bilimsel özgürlüğüne gölge düşürecek uygulamaları sonucunda ortaya çıkan göç olarak tanımlanmaktadır. Bu tip göçe, eski Sovyetler Birliği'nden Sovyet Yahudilerinin göçü örnek verilmektedir. Hükümet çekişli göçler ise, 1970'li ve 1990'lı yıllarda, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda gibi ülkelerin nitelikli göçmen kabul etmeye öncelik veren politikaları sonucu ortaya çıkan göçlerdir. 1990'lı yıllardan beri bu politikalar, özellikle geçici süreli ve nitelik düzeyi yüksek işgücüne yönelik olarak geliştirilmektedir.

Endüstri çekişli göç ise, özellikle çokuluslu şirketler bünyesindeki içsel işgücü piyasalarının gerekleri çerçevesinde şekillenen ve herhangi bir şekilde hükümetlerin kontrolü altında olmayan göçü tanımlamak için kullanılmaktadır.

Kaynağın ve gidilen yerin doğasına göre; nitelikli işgücü hareketinin büyük bölümü gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru yaşanmaktadır. 1970'li yıllarda gelişmekte olan ülkelere, klasik göç alan ülkelerin yanı sıra petrol zengini Ortadoğu ülkeleri ile ekonomileri hızla gelişen Singapore, Hong Kong, Taiwan, Güney Kore gibi Asya ülkelerine de nitelikli göç akımlarının arttığı gözlenmektedir.

Göçe ilişkin araç ya da mekanizmalara göre; nitelikli işgücü hareketi çok uluslu şirketlerin içsel işgücü piyasaları, şirketler arası uluslararası sözleşmeler, uluslararası istihdam kurumları aracılığıyla olmak üzere üç önemli alt kategoriye ayrılmaktadır. Göç mekanizmaları, hiyerarşik açıdan örgütlenmiş global sisteminin ülkeler arasında yeni etkiler yaratması açısından önem taşımaktadır. Bu noktada, üretim ve birikim rejimlerinin değişen yapısı kadar, farklı şirket tipleri, farklı şirket kültür ve yapılarının istihdam stratejilerine nasıl yansıdığı da önemli bir analiz noktası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kalış uzunluğuna göre; nitelikli işgücünün uluslararası hareketliliği kalıcı ve geçici olarak ikiye ayrılmaktadır. Ancak son yıllarda, göç alan ülkelerin bu konuda sergiledikleri karışık ve çelişkili tavırlar bu ayrımın da belirsizleşmesine neden olmaktadır.

Gidilen ülkeye entegre olma durumuna göre; ise Portes ve Borocz(1989: 620-625) üç alt kategori tanımlamaktadır. Bu ayrıma göre ilk grup, nitelikli işgücünün gidilen ülkede resmi makamların tutumu, sendika ve çeşitli meslek kuruluşlarının tavrı, ırk ayrımcılığı ya da yasal statünün olmamasından kaynaklı olarak ortaya çıkan dezavantajlı göçmen gruplarıdır. Dezavantajlı göçmen grupları arasında, toplumsal cinsiyetçi işbölümü nedeniyle kadınlar öncelikli grup olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci bir grup ise, uygun düzeyde ve birincil işgücü piyasalarında gidilen ülkeye doğal bir şekilde entegre olabilen gruplarıdır. Üçüncü ve son grup ise, politik, sosyal ve ekonomik faktörler nedeniyle meslekte yukarı doğru akışkanlık ve liderlik sağlayabilen avantajlı göçmen gruplarından oluşmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde; nitelikli işgücüne artan uluslararası talep çerçevesinde, bu kapsamdaki işgücüne karşı dışlama politikaları yerine, bu işgücünün

toplumsal bütünleşmesini kolaylaştıracak yönde içirme politikalarına hızlı bir kayışın olduğu da gözlenmektedir.

Fişek(2003) ise, nitelikli işgücü göçü olgusunu, özellikle küreselleşme çerçevesinde fiziksel hareketlilik ölçütünün bulanıklaşmaya başlamasından hareketle, bedenle birlikte beyin göçü ve bedensiz beyin göçü olarak ikiye ayırmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre;

Bedenle birlikte beyin göçü; nitelikli işgücünün fiziksel olarak emeğinin ürününü kendi ülkesi dışında bir başka ülkede değerlendirmek amacıyla hareket etmesi demektir.

Bedensiz beyin göçü ise, fiziksel olarak kendi ülkesinden ayrılmamakla birlikte, sürekli olarak emeğinin ürününü kendi ülkesi dışında değerlendirecekyönde çalışmalar yapan insan gücünü tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır.

Yukarıda ayrıntılı bir şekilde aktarmaya çalıştığımız üzere literatürde konuya ilişkin çok sayıda kavramsal tartışma bulunmaktadır. Bu durum her şeyden önce, nitelikli işgücü olgusunun özellikle son on yıldır yaşanan küresel yeniden yapılanma süreci içinde, tek bir kavram çerçevesinde anlatılamayacak kadar çok boyutlu ve aktörlü bir hal almasından kaynaklanmaktadır. İkinci olarak, böylesi karışık bir olguya çok farklı bakış açılarıyla yaklaşan sosyal bilimcilerin, kendi bakış açılarından çok farklı kavramlar üretmeleri de doğal bir durum olarak karşılanmaktadır. Dolayısıyla, bu tanım ve sınıflandırmaları doğru ya da yanlış olarak değerlendirmek yerine olgunun tüm boyutlarıyla açıklanması çabasına zenginlik katan bir unsur olarak görmek çok daha uygun bir yaklaşım olacaktır.

Yine de her çalışma kendi kurgusu içinde, belli amaçlara dayalı olarak şekillendiğinden, çalışmamız açısından nitelikli işgücü göçü kavramını ve bu kavram içinde yer alan özgün sınıflandırmamızı ortaya koymak gerekmektedir.

Nitelikli işgücü göçü, yüksek düzeyde niteliğe sahip kişilerin, eğitim gördükleri ülkelerinden, mesleki açıdan verimliliklerini en yüksek düzeyde sergileyebileceklerini düşündükleri bu doğrultuda da daha iyi çalışma ve yaşam koşulları sağlayan yerlere çalışmak ve/veya kalıcı yerleşim amacıyla gitmeleridir. Bu tanımda, yüksek düzeyde niteliğe sahip kişi, en az lisans düzeyinde eğitim derecesine sahip kişi olarak kabul edilmektedir. Göçlerin yönü ise, her ne kadar günümüzde küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişimler içinde farklılaşmalar görölse de, temelde gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir.

Bu tanım çerçevesinde nitelikli işgücü göçünü, emeğin ürününün ağırlıklı olarak nerede ve nasıl değerlendirildiği ölçütünden hareketle, özgün sınıflandırmamız içerisinde, üç ana gruba ayırarak incelemek olanaklıdır.

Tam göç; yüksek eğitim ve niteliğe sahip kişilerin gittikleri ülkeden vatandaşlık ve oturma hakkı kazanarak, emeğinin ürününün tamamıyla göç edilen ülkede değerlendirdikleri durumu ifade etmektedir. Söz konusu durumda, emeğin ürününün ortaya çıkardığı katma değer, göç veren ülkeye herhangi bir katkısı söz konusu değildir. Bir başka deyişle, bu katkının bir kısmının göç veren ülkeye aktarımını sağlayacak kurumsal mekanizmaların olmadığı bir durumda, nitelikli işgücü göçünün göç alan ülke açısından tam bir kazanım, göç veren ülke açısından ise tam bir kaybın olduğu durumudur.

Yarı/Kısmi göç ise; mesleksi açıdan belli bir süre ve belli bir amaçla yurt dışına giden ya da sürekli olarak gelip-gitme bir başka deyişle yılın bir bölümünü kendi ülkelerinde diğer bölümlerini ise yurt dışında geçirilmesi durumu olarak sürekli bir akışkanlığı ifade etmektedir. Teorik olarak burada emeğin yarattığı katma değer, hem göç veren hem göç alan ülke açısından eşit olarak paylaşıldığı durumun varlığı söz konusudur. Kayıp-kazanç terimleri içerisinde olguyu açıklayacak olursak, taraflar açısından eşit bir durum söz konusudur.

Gizli Göç olarak adlandırdığımız kategori ise, fiziksel olarak göç etmemekle birlikte, özellikle literatürde çok uluslu şirketlerin bölgesel birimlerinde çalışanların emeklerinin ürünlerinin bu şirketler aracılığıyla çok ulusluların merkezlerinin olduğu ülkelere aktarılması durumunu ifade etmektedir. Bu tanımlama içine, nitelikli işgücünün kendi ülkesinde kalmakla birlikte sürekli olarak yarattığı ürünün başka bir ülke yararına kullanılması için çalışması olgusu da dikkatli bir değerlendirmeden geçirilerek dahil edilebilir. Söz konusu durum kendi içinde ağırlık noktasının nerede oluşacağına bağlı olarak, değişkenlik göstermektedir. Örneğin, dış bir ülkeye teknoloji satan nitelikli işgücünün, bu anlamda kendi ülkesi için yarattığı katma değer önemli bir ölçüdedir. Ülkesinin ihracatına önemli bir katkı sağlamakta, söz konusu ülke içinde olması ve burada faaliyet göstermesi, başta istihdam olanaklarının yaratılması olmak üzere, tüketim ve harcama anlamında ülke ekonomisine canlılık getirmektedir. Buna karşın, toplumsal anlamda öncelikli bir dışsallığa sahip olmayan bir alanda özellikle de bilimsel anlamda çalışmalar yapan kişinin, toplumsal gerçeklik göz önüne alındığında emeğinin ürününün öncelikle bu çalışmanın anlamlı olduğu ülkelerde değerlendirilmesi kaçınılmaz

olarak ön plana çıkacaktır. Bu durumda, söz konusu beynin üründen ağırlıklı olarak faydalanacak olan yer, söz konusu katkının tam anlamıyla işlevsel olabileceği yerdir. Ancak böylesi bir kavramsallaştırmayı, tam anlamıyla netleştirecek bir ölçüt ortaya koymak oldukça güçtür. Her durumun kendi içinde ayrı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada, söz konusu ürün ve yarattığı pozitif dışsallıkların ağırlıklı olarak nerede ve hangi ülkenin faydasını maksimize edecek şekilde ortaya çıktığının incelenmesi gerekir.

Bu tür bir sınıflandırma ile olguya yaklaşmanın, analizlerin açıklık kazanmasında yararlı olacağı düşünülmektedir. Çalışmamızın ana eksenini ise, yukarıdaki sınıflandırmada tam göç olarak belirttiğimiz göç kategorisi üzerinde şekillenmekte ve özellikle göç veren ülke açısından ortaya çıkan kaybın ne tür mekanizmaların varlığı halinde kazanca dönüştürülebileceği noktasında odaklanmaktadır. Bu mekanizmaların saptanabilmesi için ise, nitelikli işgücü göçü denilen olguya neden olan faktörlerin neler olduğunun tüm boyutlarıyla ortaya konulması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle, çalışmanın bundan sonraki bölümünde nitelikli işgücü göçünün belirleyicileri öncelikle kuramsal yaklaşımlar düzeyinde incelenecektir.

1.2. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN BELİRLEYİCİLERİNE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Nitelikli işgücü göçü tartışmalarını içeren literatür incelediğinde, kuramsal tartışmaların olgunun nedenleri ve etkilerine yönelik olmak üzere iki ana grupta toplandığı görülmektedir. Genellikle göç araştırmaları, olgunun farklı analiz düzeylerindeki belirleyicilerine odaklanırken, esas olarak kalkınma iktisadı temelinde yükselen ekonomik analizler, nitelikli işgücü göçünün özellikle göç veren ülkeler, esas olarak da gelişmekte olan ülkeler açısından ortaya çıkardığı etkiler üzerine odaklanmaktadır (Commander vd., 2002). Çalışmanın bu bölümünde, öncelikli olarak olgunun belirleyicileri, bir başka deyişle nedenlerine yönelik göç literatüründe geliştirilen kuramsal tartışmalar incelenecektir. Nitelikli işgücü göçünün özellikle göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı etkilere yönelik kuramsal tartışmalara ise, ikinci bölümde yer verilecektir. Böyle bir yaklaşım, esas amacı nitelikli işgücü göçüne yönelik sosyal politika stratejileri geliştirme olan çalışmamız açısından öncelikle olgunun ortaya çıkmasında belirleyici olan etmenlerin tüm boyutlarıyla ortaya konulmasını gerekli kıldığı için uygun görülmektedir.

Göç hareketleri insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, bilimsel tartışmalara ancak 19. yüzyılda konu olabilmıştır.⁴19. yüzyılda, uluslararası göç hareketlerini kapsamlı bir kuramla açıklama denemelerinden sonra, göç tartışmalarının büyük bir canlılık kazandığı 20. yüzyıl toplum bilimcileri ise, olguyu farklı nedensellik düzeylerine dayanarak, bu bağlamda da olgunun farklı boyutlarından birini ön plana çıkaran kuramsal modeller geliştirme çabası içinde olmuşlardır.

Günümüzde, genel olarak uluslararası göçü, özel olarak nitelikli işgücü göçünü açıklayan tek ve bütünsel bir kuram yerine, olgunun genelde birbirinden ayrı, parçalı kuram setleri içinde incelendiği görülmektedir. Göçün günümüzde sergilediği çağdaş eğilim ve özellikler göz önüne alındığında, olgunun tek bir disiplinin analitik araçları ya da tek bir analiz düzeyine bağlı kalınarak incelenmesinin olanaklı olmaması, bu durumun temel nedenidir. Literatürde, nitelikli işgücü göçünün belirleyicilerine yönelik özel kuramsal tartışmalar bulunmamaktadır. Bu alana ilişkin tartışmalar, genel uluslararası göç kuramları çerçevesinde şekillenmektedir. Dolayısıyla bizim yaklaşımımızda, nitelikli işgücü göçünün belirleyicilerini bu genel göç kuramları çerçevesinde belirleme yönünde olacaktır.

Genel olarak uluslararası göçe, özel olarak da nitelikli işgücü göçünün belirleyicilerine yönelik kuramsal yaklaşımları, olguyu açıklamada kullandıkları analiz düzeyine göre; mikro, makro ve orta düzey yaklaşımlar olmak üzere üç ana grup çerçevesinde incelemek olanaklıdır. Bu analiz düzeyi, bir başka açıdan kuramsal tartışmaların gelişim sürecinde izledikleri yol haritasını da ortaya koymaktadır.

1.2.1. Mikro Düzey Yaklaşımlar:

Mikro düzey yaklaşımlar, temelde, *neo-klasik ekonominin makro ve mikro iktisat kuramlarının* mantığı içerisinde şekillenmektedir. Bu düzey çerçevesinde değerlendirilen kuramsal yaklaşımların odak noktası, göçe karar veren birey üzerine yoğunlaşmaktadır(Stark,2004:15-16). Neo-klasik ekonominin makro iktisat kuramı, uluslararası göçün temel belirleyicisini, ülkeler arasında emek piyasalarının arz ve talep farklılıklarından kaynaklanan ücret farklılığı olarak açıklamaktadır. Bu modele göre, emek fazlasına sahip olan ülkelerin emek piyasalarındaki ücretler düşüktür. Buna karşın, sermayeye oranla emek kıtlığı çeken ülkelerde ki genelde gelişmiş ülkeler

⁴ Bu konuda ilk tartışmalar, 1885 ve 1889 yıllarında, bir coğrafyacı olan Ravenstein'in Londra'da Royal Statistical Society'e, "Göç Yasaları" konulu iki tebliği sunması ile hareket kazanmıştır(Abadan-Unat,2002:4-5).

olmaktadır, emek kıtlığından dolayı ücretler yüksektir. Dolayısıyla rasyonel bireyler, ücretlerin yüksek olduğu yerlere doğru hareket edeceklerdir. Ancak bu göçler sonucu emek fazlası olan göç veren ülkelerdeki ücretler, emeğin azalmasına bağlı olarak artacak; buna karşın göç alan ülkelerdeki emeğin fazlalaşmasına bağlı olarak ücretlerde düşme yönünde baskı oluşacaktır. Bu şekilde ücretler dengeye geleceğinden, göçe ilişkin emek piyasasının işlerliğini bozacak herhangi bir müdahaleye gerek bulunmamaktadır.

Neo-klasik ekonominin bu makro modeline uygun olarak, özellikle Todaro ve Borjas tarafından geliştirilen mikro model ise, rasyonel olduğu varsayılan bireyin seçim sürecine dayanmaktadır. Rasyonel olduğu kabul edilen bireyler, maliyet-fayda hesapları sonucunda, göç sonucu genellikle parasal olarak kabul edilen pozitif bir net kazanım elde edecekleri sonucuna ulaştıkları noktada göç etmeye karar vereceklerdir(Borjas,1989). Bu model çerçevesinde, uluslararası göç, insan sermayesine yatırım teorisine dayalı bir biçimde insan kaynağının verimliliğini artırma yatırımı olarak kavramsallaştırılmaktadır. Özellikle bu yaklaşım insan sermayesine yapılan yatırımın fazla olduğu eğitim düzeyi ve dolayısıyla mesleki statüsü yüksek kişilerin göçünü açıklamada önemli bir unsur olarak görülmektedir(Sjaastad,1962:86-87). Bireyler, yatırım yaptıkları nitelik düzeyini en verimli olarak değerlendirebilecekleri yerlere, bir başka deyişle insan sermayesine yapılan yatırımdan en yüksek geri dönüşü (ücreti) alabilecekleri yerlere göç etmektedirler. Ancak bu göç süreci, birey için maliyetsiz bir süreç değildir. Bu noktada göç, yolculuk ve taşınma masrafları, gidilen yerde iş arama, yeni bir iş çevresi, kültür ve dile alışma, kendi ülkesindeki bağlarından uzak olma gibi psikolojik ve parasal maliyetleri olan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır(Elliot,1997). Neo-klasik iktisat teorisi içinde göçü açıklamaya çalışan yaklaşımların bazıları ise, göçün parasal olmayan nitelikteki maliyet ve getirilerini, özellikle nicel bir büyüklük ortaya koyma ve kişiden kişiye değişebilme özelliği nedeniyle, maliyet ve getiri hesaplarında ayrı bir unsur olarak değil, sadece hesaplamayı güçleştiren bir unsur olarak değerlendirmektedir(Sjaastad,1962:83). Genel olarak ise, potansiyel göçmenler, alternatif uluslararası yerleşimin maliyet ve faydalarını tahmin etmekte, göçün gelecekte beklenen faydaları ile günümüzdeki maliyetlerini karşılaştırarak, iskonto edilmiş beklenen net kazancın en yüksek olduğu yere göç edeceklerdir.

Borjas(1989) bu süreci, göç piyasası modeli olarak adlandırdığı bir model çerçevesinde açıklamaktadır. Bu modele göre, bireyler yukarıda aktardığımız doğrultuda, kendi varlıklarını maksimize edecek yerleri aramaktadır. Bu bir araştırma sürecidir ve bireyin insan kaynağı açısından taşıdığı değer, göç alan ve veren ülkelerin göç düzenlemeleri etrafında şekillenmektedir. Göç piyasalarında, bu unsurlara ilişkin bilginin çeşitli fiyatları değiş-tokuş yapılmakta, çeşitli alternatifler karşılaştırılmaktadır. Rekabet halinde olan göç alıcısı konumundaki ülkeler, bireyin karşılaştırma yaptığı ve seçim yapacağı göç tekelleri sunmaktadır. Bu tekeli piyasadan toplanan bilgi, bazı bireylerin kendi ülkesinde kalmasının daha karlı olduğu yönünde karar vermesine neden olurken, bazıları için ise göç etmenin daha karlı olacağı yönünde karar verilmesine neden olmaktadır. Göç piyasası bu noktada rastlantısal olmayan bir şekilde, göçmen bireyleri göç alan ülkeler arasında sınıflandırmaktadır. Dolayısıyla, Borjas'ın göç piyasası modeline göre, çeşitli bölgeler arasındaki ekonomik farklılıkların varlığı tek başına göçmen akımlarını yaratmada etkili değildir. Uzun dönemde ise, yukarıda aktardığımız mantık çerçevesinde göç akımları sonucu göç alan gelişmiş ülkeler ile göç veren gelişmekte olan ülkeler arasında ücret ve istihdam farklılıkları dengeye gelecektir(Borjas,1989:460-461).

Bu modeller çerçevesinde, göç üzerinde hükümet karışımları gibi sınırlandırıcı faktörler, göç piyasalarının rasyonel işleyişini bozan unsurlar olarak kaldırılması gerekli düzenlemelerdir. Çünkü; uzun vadede ücret ve istihdam koşulları göreceli farklılıkların dengeye gelmesi noktasında eşitlenecektir.

Mikro düzey kuramlar, göç hareketlerini açıklamada tamamıyla birey ya da bireylere dayanan indirgemeci ve basit yaklaşım nedeniyle eleştiriye uğramaktadır. Özellikle, göçmenlerin tam bilgiye sahip olan piyasa aktörleri olarak algılanmaları, eksik bir nitelendirme olarak değerlendirilmektedir. Neo-klasik kuramın hükümetlerin göçü düzenleme isteği ile piyasalara karışmaması gerektiği öngörüsüne karşın, günümüzde özellikle en fazla nitelikli işgücü göçü alan ve serbest piyasa ekonomisinin gelişkin olduğu ABD, Kanada ve Avustralya gibi ülkelerin, kendi işgücü gereksinimleri doğrultusunda, nitelikli işgücü göçünü kendilerine yönlendirmedi seçici nitelikli politikalara sahip olduğu; hatta, hükümetlerin bizzat işveren konumunda yer aldığı görülmektedir(Salt ve Mclaughan,2002; Christian,2003). Mikro düzeyde analitik yaklaşımların tıkandığı diğer bir nokta, günümüzdeki göç hareketleri içinde öne çıkan bir özellik olan, belli ülkelere kişilerin öncelikle belli ülkelere göç etme olgusunu

açıklayamamalarıdır. Bu soruyu bir üst düzeye taşıyan, Faist, bu tür mikro yaklaşımların bazı mekanlardan çok az sayıda göçmen çıkarken bir başka deyişle görelî bir durgunluk yaşanırken, diğêr taraftan bazı bölgelerden çok sayıda göçmenin çıkmasını yani görelî devingenlik durumuna yanıt veremediklerini belirtmektedir(Faist, 2003:24-30).

Uluslararası göç hareketlerinin genelinde, ücret ve istihdama ilişkin ekonomik algılamalar, göç belirleyicilerinin en önemlilerinden biri olmakla birlikte, birey ya da hanehalkı düzeyinde algılanan bu farklılıklar göç belirleyicilerinin yer aldığı resmin sadece bir parçasını oluşturmaktadırlar.

1.2.2. Makro Düzey Yaklaşımlar:

Mikro- düzeyde yaklaşımların, göç belirleyicilerini öncelikli olarak ekonomik unsurları ön plana çıkartarak analiz etmelerinin yukarıda sıraladığımız eleştirilere konu olması, uluslararası göçü açıklamada, ekonomik değışkenlerin yanı sıra farklı unsurların da analize dahil edilmesi sonucunu doğurmuştur. Uluslararası göç olgusuna ilişkin kuramsal düzlemde alternatif bakış, 1970’li yıllarda tarihsel yapısalcı yaklaşımlardan gelmiştir. Bu çerçevede yeni kuramsal yapının temelleri, Marksist politik ekonomi ve Dünya Sistemleri kuramı içinde atılmıştır.

Dünya Sistemleri Kuramı; Wallerstein’in 1974 yılında geliştirdiğı yapıya dayanarak, birçok sosyal bilimci uluslararası göçün nedenlerini, ulusal ekonomiler içindeki işgücü piyasalarının ikili yapılarında değıl, 16. yüzyıldan bu yana gelişen ve genişleyen dünya piyasalarında aranması gerektiğini savunmuştur. Wallerstein, dünya ekonomisinin farklı işlevlerin üstlenildiğı merkez ve çevre ile iki bölge arasında yer alan yarı-çevre bölgelere bölündüğünü, bu bölünmenin mesleksel hiyerarşiyi de içerdüğünü belirtmektedir. Buna göre; yüksek düzeyde niteliğe bağılı olarak büyük oranda sermaye birikimini gerektiren işler, dünya ekonomilerinin yüksek dereceli alanları olan merkez bölgelerinde toplanmaktadır. Çünkü, kapitalist dünya ekonomisi, insan sermayesi de dahil olmak üzere sermaye birikimini, çevre ülkelerin işbölümünde kendine düşen niteliksiz işçilerin işlerine göre, daha yüksek bir oranda ödüllendirmektedir. Bu mesleksel niteliklerin coğrafi anlamda dengesiz dağılımı, kendi kendini sürdürme yönünde güçlü bir eğilime sahiptir. Piyasa güçlerinin rasyonelliğı ise bunu güçlendirmektedir. Bu nedenle dünya ekonomisinin ilerleyen süreci, merkez ve yarı-çevre ile çevre alanlar arasındaki ekonomik ve sosyal farklılığın genişlemesi yönünde bir etki yaratmaktadır. Bu gerçekliğı, Wallerstein’a göre maskeleyen bir unsur,

dünya ekonomisinin gelişim sürecinin teknolojik ilerlemeyi beraberinde getirmesi, bu çerçevede her ne kadar dünya ekonomisinin içinde barındırdığı işbölümüne bağlı olarak farklı sektörler arasındaki ödül farkı genişlese de belli bölgelerin yapısal rollerinin zaman içinde değişebilmesidir. Bu mekanizmanın işlevselliğin sağlanmasında önemli bir unsur da, merkezin etkisinin kültürel normlar aracılığıyla çevreye aktarımıdır(Wallerstein,1974: 349-350).

Portes ve Castells gibi kuramcılar, Wallerstein'in yukarıda aktardığımız çözümlemesine dayanarak, kapitalist ekonomik ilişkilerin, çevre ülkelerin içine nüfuz ederek, bu toplumlarda akışkan bir nüfus yarattığını ileri sürmektedirler(Portes, 1976; Massey vd,1993; Castles ve Miller, 2003). Daha yüksek kar ve daha büyük zenginlik isteği tarafından güdülenen kapitalist firma sahipleri ve yöneticileri, dünya ekonomisinin çevre ülkelere toprak, hammadde, işgücü ve yeni piyasalar aramak için girmektedirler. Geçmişte bu yayılma süreci koloniyel rejimler yardımı ile olurken, günümüzde bu süreç, çok uluslu şirketler ve bunlar tarafından yönlendirilen yeni-koloniyel hükümetler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu kurama göre, uluslararası göç, kapitalist gelişme sürecinin neden olduğu parçalanma ve yer değiştirmelerin kaçınılmaz sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kapitalizm, Kuzey Amerika, Batı Avrupa, Okyanusya ve Japonya gibi merkez bölgelerden yayıldıkça, çevre ülkelerden artan oranda insan dünya ekonomisinin içine dahil olmaktadır. Bu kuram, uluslararası göçü, küresel piyasanın ekonomik ve politik örgütlenmesinin bir sonucu olarak kabul etmektedir. Uluslararası göç, gelişmekte olan dünyadaki kapitalist piyasa formlarının doğal bir sonucudur ve küresel ekonominin merkezden çevreye yayılması, göç için bir katalizör görevi görmektedir(Massey vd, 1993:444-445).

Bu çerçevede, uluslararası işgücü akımları, mal ve sermaye akımlarının tersi yönünde gelişmektedir. Kapitalist yatırım dalgaları, çevre ülkelerde, köklerinden kopmuş nüfus grupları yaratırken, aynı zamanda uluslararası harekete neden olan merkez ülkeler ile güçlü maddi ve kültürel bağlar kurulmasına neden olmaktadır. Özellikle, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere olan göçün eski sömürgeci devletlere yöneliyor olması, bu kuram bağlamında rastlantısal bir sonuç değildir. Sömürgecilik döneminde bu ülkeler ile kurulan kültür, eğitim, yönetim, yatırım, ulaşım ve iletişim alanındaki bağlar, ulus ötesi spesifik piyasaların ve kültürel sistemlerin formasyonuna neden olmaktadır. Bu çerçevede, örneğin, İngiltere Ulusal Sağlık Sistemi içinde yer alan tıp personelinin yarıya yakın bir bölümünün Eski İngiliz

Devletler Topluluğu'nun bir üyesi olan Hindistan geliyor olması, eski kolonyel bağların, farklı biçimlerde de olsa günümüzde sürdüğünü göstermektedir(Robinson ve Carey,2001).

Dünya sistemleri kuramına göre, söz konusu ideolojik ve kültürel bağlar, merkez devletlerin güdümünde olan medya tarafından yayımlanan program ve reklamlar aracılığıyla pekiştirilmektedir. Bu noktada, dünya ekonomisi temelde bankacılık, finans, yönetim ve profesyonel hizmetlerin yoğunlaştığı çok az sayıda kent merkezi tarafından yönetilmektedir. Bu küresel şehirlerde yoğunlaşan faaliyetler, yüksek bir refah düzeyi yaratırken, diğer yandan bu refahın yaratılmasında önemli ölçüde etkide bulunan yüksek nitelikli insan gücünü de bu merkezlere çekmektedir. Özellikle, çokuluslu şirketlerin merkezlerinin bu şehirlerde yoğunlaşması, teknoloji üretiminin bu merkezlerde yer alması, her ne kadar bu şirketlerin çeşitli üretim bölümleri gelişmekte olan ülkelerde yer alsa da, şirketlerin içsel işgücü piyasaları içinde, nitelikli işgücünün bu merkezlere doğru akışkanlığına yol açmaktadır(Salt,1997). Örneğin, bankacılık sektörü için Londra, yukarıda aktardığımız yapı içinde dünyanın birçok farklı bölgesinden gelen finans uzmanlarının toplandığı bir dünya kenti konumundadır(Beaverstock ve Smith, 1996). Bu yapı aynı zamanda, bu tip uzmanların artan hizmet gereksinimine bağlı olarak, bu şehirlere bu hizmetleri yerine getirecek düşük nitelikli işgücüne olan talep ölçüsünde, bu tip işgücünün akışına da neden olmaktadır. Özetle, ağır sanayi üretimi, çok uluslu şirketler kanalıyla gelişmekte olan ülkelere kayarken, elektronik, bilgisayar ve telekomünikasyon gibi ileri teknoloji sektörleri merkez ülkelere yer almakta, bu noktada yüksek nitelikli işgücüne olan talep artmakta, bu işgücünün söz konusu merkezlerde toplanmasına yol açmaktadır.

Dünya sistemleri kuramı çerçevesinde, uluslararası göç, piyasa ekonomilerinin artan küresel entegrasyonun bir sonucu olduğundan, hükümetler için göç akımlarını etkilemenin yolu, çok uluslu şirketlerin sermaye ve mal akımlarını düzenlemekten geçmektedir. Ancak, bu tip düzenlemelerin, küresel entegrasyonun temel itici gücü olan uluslararası ticaret anlaşmaları çerçevesinde dünya çapında ciddi bir ekonomik gerilemeye neden olması ve çok uluslu şirketlerin etki gücü göz önüne alındığına uygulaması oldukça güç bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özetle, dünya sistemleri kuramı, mikro düzey neo-klasik analizlerin aksine, uluslararası göçün bu bağlamda da nitelikli işgücü göçünün kaynağını, ülkeler arasındaki ücret ve istihdam koşullarındaki farklılıklardan çok, küresel politik-

ekonominin yapısı ve gelişim dinamikleri gibi çok daha geniş, makro sistemler içinde aranması gereğini vurgulamaktadır. Bu tür makro yaklaşımların, merkez ve çevre ülkeler arasındaki ilişkilerin göçe etkisi kadar, cinsiyet, ırk ve sınıf değişkenlerinin de analize katılması açısından fırsat yarattığı belirtilmektedir(Iradele,2001:9).

Makro düzey kuramlar içerisinde değerlendirilebilecek bir başka kuramsal yaklaşım ise **ikili işgücü piyasası kuramı**dır. Kuramı savunanların temel argümanı, uluslararası göçün, gelişmiş ülkelerin ekonomik yapılarının doğasında bulunan göçmen işgücüne olan sürekli talebin sonucu ortaya çıktığıdır. Kurama göre, göç; neo-klasik modellerin itici güçler olarak öne sürdüğü düşük ücret ve yüksek işsizlikten çok, göç alan ülkelerin özelliklerini sergileyen çekici güçlerden kaynaklanmaktadır. Bu noktada da, gelişmiş ülke ekonomilerinin yabancı işgücüne olan kronik ve kaçınılmaz talebi göçe neden olan başlıca unsurdur. Uluslararası göç, büyük ölçüde gelişmiş ülkelerin işverenlerinin istihdam öncelikleri ya da onlar adına hareket eden hükümetlerin tercihleri sonucu talep bazlı olarak ortaya çıkmaktadır. Göçmen işçilere olan talep, ekonominin yapısal gereksinimleri ve istihdam önceliklerinden kaynaklı olarak ortaya çıktığından, ücret farklılıkları işgücü akımlarının ne yeterli ne de gerekli koşuludur (Straubhaar,1986;Massey vd, 1993:441-443).

İkili işgücü piyasası kuramı, her ne kadar öncelikli olarak niteliksiz göçmen işgücüne olan gelişmiş ülke ekonomilerinin talebi üzerine kurulu olsa da, gelişmiş ülkelerde ücret enflasyonundan kaynaklı ücret yükselmelerinin firmalar tarafından önlenmek istemesi çerçevesinde, nitelikli işgücüne de aynı ölçüde talep olması, bazı araştırmacılar tarafından nitelikli işgücüne olan talebin sürekliliğini açıklamakta kullanılmaktadır(Diaz- Briquets, ve Cheney, 2002). Özellikle enformasyon teknolojileri alanında hızlı değişimlerin yaşandığı, ileri teknolojilerin üretildiği sektörlerde, uzman nitelikli işgücüne artan talep, bir yandan bu alanlarda uluslararası rekabet şansını yakalamanın bir unsuru olurken, diğer yandan bu sektörler de işverenlerin rekabet için önemli bir unsur olarak gördükleri esnek işgücünü göç yoluyla kazandıklarında herhangi bir yatırım yapmaksızın elde etme şansını sağlamaktadır. ABD’de yapılan bazı çalışmalar, yabancı nitelikli işgücünün birincil piyasalarda da yerli nitelikli işgücü ile rekabet sonucunda ücretlerin düştüğünü göstermektedir. Söz konusu araştırmalar, yabancı nitelikli işgücünün yapısal özelliklerinin kırılabilirliği nedeniyle, çalışanların daha düşük ücret ve çalışma standartları ile çalıştıklarını ortaya koymaktadır(North,1996:75-76; Hagan ve McCollom, 1996:175-177). Her ne kadar bu

konuda, yerli işgücünün konumu üzerinde negatif etkilerin ortaya çıkmasını önleyecek nitelikte düzenlemeler olsa da, bu düzenlemelerin işgücü piyasalarında kurumsallaşmanın önemli ölçüde deregulasyona uğradığı günümüz koşullarında, sistem dışı kalabileceği bilinmektedir. Bu noktada, nitelikli işgücünün yoğun bir şekilde yer aldığı birincil işgücü piyasalarında da esnekliğin varlığı kabul edildiğinde, bu esnekliğin göçmen işgücü üzerinden sağlandığı görüşü yadsınamayacak bir görüştür. Nitekim, ileride daha ayrıntılı inceleyeceğimiz üzere, nitelikli göçmen alımına ilişkin programların oluşumunda işçi sendikalarının da sürece dahil edilmesi, yukarıda aktardığımız rekabet sonucu işgücü piyasalarında ücret ve çalışma standartlarının düşmesi yönündeki olasılığın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır(Salt ve McLaughan,2002).

Genel olarak hem mikro hem makro düzey analizler, uluslararası göç olgusunun belli bir zaman kesitindeki, nedenleri üzerine yoğunlaşmaktadırlar. Oysa, uluslararası göç olgusu, geçmişten bu yana, zaman ve mekan açısından farklılaşarak, süreklilik kazanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreklilik sorunsalı, Faist(2003)'in deyişiyle, uluslararası göçe bir yandan görece bir hareketlilik kazandırırken, diğer yandan bazı mekanlar için görece bir hareketsizliği eş anlı olarak ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada, söz konusu durumun nedenini açıklamakta, mikro ve makro düzey yaklaşımlar yetersiz kaldığından dolayı, ara bir bağlantı noktası bir başka deyişle orta düzey analitik yaklaşımlara gerek duyulmaktadır.

1.2.3. Orta Düzey Yaklaşımlar:

Mikro ve makro düzeyde bir takım değişkenler yardımıyla uluslararası göçü açıklamaya çalışan yaklaşımlar, temelde göçün ağırlıklı olarak hangi nedenler ile ortaya çıktığını açıklamak için geliştirilen yaklaşımlardır. Bu noktada göçmenlerin kendi aralarında oluşturdukları ağlar, göçü kolaylaştıran kurumsal mekanizmalar olarak özellikle küreselleşmenin etkisiyle gittikçe önem kazanan unsurlardır. Özellikle bu kurumsal ağ yapıları açıklamaya çalışan, bu noktada orta düzey nedensellik ilişkilerine dayanan ve mikro ile makro yapılar arasında bağlantı kuran kuramsal yaklaşımlar, son yıllarda farklı disiplin alanlarından gelen çok sayıda araştırmacının ilgisini çekmektedir(Meyer, 2001;Vertovec,2002;Massey, 2003; Faist, 2003, , Castley ve Miller,2003). Bu kurumsal yapıların özellikle göçün süreklilik kazanmasındaki etkisine ilişkin olarak yeni yaklaşımlar geliştirilmektedir. Aşağıda bu kuramsal yaklaşımların önde gelenleri açıklanmaya çalışılacaktır

Göç sistemleri kuramı; göç akımlarının statik bir uluslararası göç sistemi içinde oluştuğunu savunmaktadır. Bu sistemler, belli ülkeler arasında görece olarak mal, sermaye ve insan hareketlerinin yoğunluğu ile karakterize olmaktadır. Bu sistemlerin içinde yer alan ülkeler mutlaka coğrafi anlamda yakın ülkeler olmak zorunda değildirler. Çünkü akımların oluşumunu sağlayan, ülkeler arasındaki ekonomik ve politik ilişkilerin yakınlık düzeyidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çok kutuplu göç sistemleri söz konusu olabilmektedir. Dağınık halde bulunan göç alan merkez ülkeler, aynı ülkelere göç alabilmektedir. Birden çok sistem içerisinde yer alma durumu, özellikle göç veren ülkeler açısından geçerlidir. Ülkeler arasındaki ekonomik ve politik koşullar değiştiğinde ülkeler, göç sistemlerinden çıkabilmekte ya da göç sisteminin içine dahil olabilmektedirler(Castels ve Miller, 2003:26-27).

Bu kuram, göç literatürünün, daha disiplinler arası anlayışa doğru kayan eğilimin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Kuramın, dünya sistemleri kuramına benzer bir şekilde göç sistemlerinin belirlenmesinde ülkeler arası ekonomik ve politik ilişkilere tanıdığı üstünlük, özellikle ilgi alanımız olan nitelikli işgücü göçünün günümüzde ekonomik ilişkilerin ortak düzeyde gerçekleştirildiği belli birlik üyesi ülkeler (AB, NAFTA gibi) arasında yoğunlaşmasını açıklamada anlamlı bir çıkış noktası sunmaktadır. Ayrıca, kuramın olguya coğrafi yakınlık kriterinden uzaklaşarak açıklaması, ABD'ye nitelikli işgücü göçünde Asya ve Afrika kıtalarının neden önemli bir göç kaynağı olduğunu da açıklamamıza yardımcı olmaktadır.

Kümülatif Nedensellik Kuramı ise, göç akımlarının başladıktan sonra süreklilik kazanacağını savunan kuramsal yaklaşımlarından biridir. Bu kuramın insan sermayesinin bölgesel dağılımına ilişkin varsayımı, göçün özellikle göç alan ülkeler açısından seçici bir süreç olduğuna dikkat çekmektedir. Göç alan ülkelerin öncelikli tercihi, görece olarak iyi eğitilmiş dolayısıyla nitelikli, üretken ve yüksek motivasyona sahip işgücüdür. Bu tür işgücünün sürekli göçü, göç veren ülkelerin insan sermayesinin azalmasına neden olurken, göç alan ülkelere de nitelikli insan sermayesinin birikimine neden olmaktadır. Bu birikim, göç alan ülkelere ekonomik büyümeyi artırırken, göç veren ülkelerin ekonomik büyüme düzeyine olumsuz yönde etki yaratarak, göç potansiyelini güçlendirici bir unsur oluşturmaktadır(Massey vd,1993).

Ağ Kuramları; orta düzey analitik yaklaşımların en önde gelenidir. Bu yaklaşım, göç alan ve veren ülkelere, göçmenler, eski göçmenler ya da henüz göçmen olmayanlar arasındaki, arkadaşlık, akrabalık, aynı köken ve meslek temeline bağlı

olarak kurulan kişisel bağ setlerinin göçe ve göçün süreklilik kazanmasına etkilerini incelemektedir. Ağ teorileri, söz konusu bağların göçün ortaya çıkardığı maliyet unsurlarını dolayısıyla riskleri azaltma yönünde göç olasılığını arttırdığını öne sürmektedir. Dolayısıyla göç kendi kendini sürdüren bir özellik kazanmakta, bu çerçevede göç sadece ekonomik belirleyicilerin değil, sosyal yapının özelliklerinin de ön plana çıktığı bir süreç olmaktadır(Massey,1986:672-681).

Kuram çerçevesinde, bu bağlar, yeni gelenlere öncelikle istihdama, kalacak yere erişim bağlamında kolaylık sağlayan sosyal sermaye unsuru olarak düşünülmektedir. Göç alan ülkelerde göçmenlerin sayısı kritik bir eşiğe ulaştığında, bu ağlar ortaya çıkmakta ve sonraki göçlerin neden olduğu maliyet unsurlarını azaltarak, süreklilik kazanmasına etkide bulunmaktadır(Massey,1986;Massey vd, 1993; Castles ve Miller, 2003; Faist,2003).

Özel ilgi alanımız olan nitelikli işgücü göçü açısından da söz konusu durum da aynı özellikleri sergilemektedir. Günümüzde, Türk nitelikli işgücü göçünün en fazla yoğunlaştığı ABD'deki üniversitelerde çalışan bilim insanlarının belli üniversitelerde ve bölümlerde toplandığı görülmektedir. Bu noktada, ağ kuramlarının varsayımlarına uygun olarak, ilk giden göçmenlerin orada belli bir yer ve statü kazandıktan sonra sonradan gelenlere hem referans hem de çeşitli açılardan yardımcı olma anlamında, göçün sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir rol üstlendikleri görülmektedir. Daha önceki göçmenler ile iletişim, potansiyel göçmenlere, göçün maliyet ve risklerini azaltmada kullanacakları birçok kaynak sağlamaktadır. Bu kaynaklar, göç prosedürleri hakkındaki bilgi(teknik ve yasal), finansal destek kanalı bulmaya yardımcı olma, iş olanakları, bürokratik işlemlerde yardım, kalacak yer ve manevi destek şeklinde ortaya çıkmaktadır(Meyer, 2001:93).

Göçmenlerin arasında oluşan bağların göçün sürekliliği üzerindeki etkisi, göçmenlerin sosyal konumu, güç ve sınıf profiline göre değişebilmektedir. Söz konusu bağlar, göçün tarihine, ulusal koşullara, sosyo-kültürel özelliklere bağlı olarak farklılaşmaktadır. Örneğin, yüksek nitelikli işgücü grupları, niteliksiz işgücü gruplarına göre, daha çok meslektaş ya da meslek örgütleri bağlamında oluşan ağları kullanırken, niteliksiz işgücü grupları daha çok akrabalık ya da arkadaşlığa dayalı ağları kullanmaktadır. Bu ağların özellikleri, kompozisyonlarına bağlı olarak değişebilmekle birlikte, işlev açısından özelliği aynıdır. Yeni toplumsal yaşamdaki birçok pozisyon bu ağlar kapsamındaki iletişim ile sağlanmaktadır. Günümüzde özellikle internet kanalı ile

artan iletişim ve bilgi akışı, bu ağların işlevselliğini önemli ölçüde artırmaktadır(Vertovec,2002).

Bu bağların işlevleri, literatürde, genel olarak, ulus-ötesi topluluk kavramı içinde analiz edilmektedir. Küreselleşme ile artan ulaşım ve iletişim teknolojilerindeki gelişme, göçmenler için akışkanlığı ve sürekli dolaşımı artıran unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede ortaya çıkan uluslararası faaliyetler, ulusal sınırlar arasında düzenli ve sürekli bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu faaliyetler, ulusal hükümetlerin temsilcileri, çok uluslu şirketler ya da çok küçük meslek tabanlı yapılanmalar gibi çok geniş bir yelpaze içinde yer alan aktörler tarafından yönetilebilmektedir. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı yapı içinde, özellikle çok uluslu şirketler, ulus-ötesi özellikler taşıyan faaliyetlerin kontrolünde en önemli aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, çokuluslu şirketler ile hükümetler arası özellikler taşıyan uluslararası kuruluşların yukarıdan gelen bu gücüne karşın, son yıllarda göçmenlerin kendi aralarında kurdukları daha dar kapsamlı bağlar içinde gerçekleşen faaliyetlerin bir dengeleyici unsur olma potansiyelinin de güçlü olduğu belirtilmektedir(Castles ve Miller, 2003:30).

Teorilerde öne sürülen ulus-ötesi toplum kavramı, yeni bir kavram olmasına karşın, sahip olduğu özellikler göz önüne alındığında kavramın yeni ortaya çıkmış bir olguyu açıklamadığı görülmektedir. Diaspora kavramı, temelde çok eski çağlarda ortaya çıkan ve yerlerinden edilmiş insanların kendi ülkeleri dışındaki topraklarda oluşturdukları toplulukları anlatmak için uzun süredir kullanılan bir kavramdır. Ticaret, işgücü , din unsuru gibi çok çeşitli unsurların ön plana çıktığı çeşitli diaspora tipleri bulunmaktadır.⁵ Küreselleşme ile birlikte yaşanan gelişmeler, bu tür ülke-ötesi toplulukların ve bunların kendi içinde oluşturdukları ağların önemini her geçen gün artırmaktadır.

Özetle, ağ kuramı, göçmenler ile potansiyel göçmenler arasında kurulan ağlar içinde geliştirilen ilişkiler çerçevesinde, göçün maliyet ve risklerini minimize ederek, göç hareketinin süreklilik kazanması olgusunu ön plana çıkararak, göç hareketlerinin farklı zaman ve mekanlar açısından analiz edilmesine olanak sağlamaktadır.

⁵ Diaspora türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Cohen, Robin; Global Diasporas An Introduction, UCI Pres, 1997.

Yapısallaştırılmış yaklaşım ise, özellikle ağ teorilerinin ve diğer orta düzey yaklaşımların kavramlarının oldukça belirsiz olması ve her toplumda uygulanabilecek nitelikte genel geçerliliğe sahip olmadığı eleştirisinden yola çıkarak, Giddens'in yapı-ajan kavramsallaştırması temelinde yükselen "göçmen kurumları" kavramı ile uluslararası işgücü göçünü açıklama çabası içindedir(Goss ve Lindquist,1995). Giddens'in, yapılar ve onun içinde yer alan aktörlerin birbirinden ayrılamaz nitelikte oluşu ve dolayısıyla analitik açıdan önemli olanın yapı ve ajan arasındaki karşılıklı etkileşim anlaşılması olduğu görüşünden yola çıkan yaklaşımın savunucuları, benzer mantığı uluslararası işgücü göçünü açıklamada kullanma çabası içindedirler. Bu yaklaşıma göre, göçmen ağlarının bir üst düzey ve kurumsallaşmış biçimi olan "göçmen kurumu", zaman ve mekan arasında, aktörler ve kurumsal yapılar arasındaki etkileşim ve bu etkileşim sonucu ortaya çıkan sosyal eylemi genişleten, bireyler, dernekler ve kurumsal yapıların karışık bir eklemlenmesidir(Goss ve Lindquist,1995:319). Bir nevi göçmen ağı olarak kabul edilen bu kurum, bireysel göçmen ile küresel ekonomiyi birleştiren bir araç olarak görülmektedir. Bu etkileşim sonucu ortaya çıkan göçmen kurumu, zaman ve mekan farklılaşmasından kaynaklı sınırlar arasındaki sorunları aşan ve gelişmiş ülkedeki işveren ile gelişmekte olan ülkedeki işçiyi birleştiren bir unsur olarak, her iki taraf içinde karşılıklı yararın olduğu bir yapı olarak görülmektedir. Böylece, uluslararası göçün kurumsallaşmasından söz edilmekte ve bu kurumsal yapı, sosyal yaşamın görelisi olarak kalıcı bir özelliği haline gelmektedir. Genellikle karmaşık yapılar olarak adlandırılan, bu kurumlar, rasyonel bireyler ile göçmen derneklerinden, çok uluslu şirketlere ve deniz aşırı istihdam bürolarına ya da devlete kadar uzanan geniş bir yelpazede yer alan unsurlardan oluşmaktadır(Goss ve Lindquist,1995:335-336).

Bu yaklaşım hem özel sermaye hem de devletin işgücünün gereksinimlerini karşılamak için aktif istihdam içinde yer aldığını, bu bireysel ve örgütsel ajanların sadece göçe motive eden istihdam fırsatları sağlama yönünde değil, ayrıca, istihdam için bazı nitelikler koyarak işgücü üzerinde dolaylı kontroller kurma yönünde önemli olduğunu belirtmektedir. Böylece, bu ajanlar kurumsallaşmış yapılar oluşturmaya başlamakta, sosyal ağlar sonunda göçmen kurumlarına dönüşmektedir. Belli kuralları ve kaynakları olan bu tip kurumsal yapılar göz önüne alındığında, göç ne yalnızca bireysel bir karar ne de yapısal bir takım belirleyiciler olarak ortaya çıkmakta, bu iki unsurun

önemi kabul edilmekle birlikte, göç bu iki ajan grubunun karşılıklı etkileşimine dayalı olarak belirlenmektedir.

TABLO.1.2. ULUSLARARASI GÖÇ/NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN BELİRLEYİCİLERİNE YÖNELİK KURAMSAL TARTIŞMALAR :ÖZET

Analiz Düzeyi	Göçe Neden Olan Unsurlar	Kuramın Ağırlık Noktası	Yaklaşımlar
Mikro	İnsan sermayesine yatırım çerçevesinde en fazla getirinin alınması isteği.	Fayda-maliyet analizleri yapan rasyonel bireylerin kararı	Neo-klasik iktisadın mikro ve makro kuramları.
Makro	Merkez ve çevre ülkeler arasındaki ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim, siyasal, teknolojik farklılıklar ve bağlar	Küresel birikim rejimlerinin özellikleri ve sonuçlarının etkileri	İkili işgücü piyasası kuramları, Dünya Sistemi Kuramı.
Orta	Toplumsal ve sembolik bağlarla oluşan ağlar	Göçün sürekliliğini sağlayan ağlar ve kurumsal yapıların analizi	Ağ kuramları, Göç sistemleri kuramı, kümülatif nedensellik kuramı, yapısallaştırılmış yaklaşımlar

1.2.4. Kuramsal Tartışmaların Değerlendirilmesi:

Yukarıda mikro, makro ve orta düzey olarak sınıflandırmaya çalıştığımız, genel olarak uluslararası göç hareketlerinin özel olarak ise nitelikli işgücü göçünün belirleyicilerine yönelik kuramsal yaklaşımlar, aynı olguyu farklı nedensellik düzlemleri içinde açıklayan yaklaşımlardır. Mikro düzey yaklaşımların temelini oluşturan neo-klasik model, esas olarak göç kararını görece ücret farklılıklarını göz önüne alarak yapılan basit bir fayda-maliyet analizine dayalı bireysel bir karar olarak incelemektedir.. Buna karşın, makro düzey yaklaşımlar olarak adlandırdığımız, dünya sistemleri yaklaşımları, göçün belirleyicilerini çok daha karmaşık bir yapı içinde öncelikle küresel nitelik kazanmış sermaye hareketlerinin birikim rejimleri çerçevesinde şekillenen ekonomik, sosyal, politik ve kültürel bağlar içinde aramaktadırlar. Bu noktada, uluslararası göç hareketleri, özellikle, gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere uluslararası sermaye akımlarının tersi yönde bir rota izlemektedir. Mikro ve makro düzey akımların değişen koşullar çerçevesinde süreklilik kazanan göç akımlarını

özelliklerini açıklamada yetersiz kaldığını öne süren, özellikle ağ kuramları temelinde yükselen, göçün bir kere başladıktan sonra süreklilik kazanmasının nedenleri üzerine yoğunlaşan, bu noktada da makro ve mikro düzey yaklaşımlar arasında ara bağlantı noktasını oluşturan orta düzey kuramsal yaklaşımlar ise, ulus-ötesi bir takım özelliklere sahip unsurların göçün maliyetini azaltma noktasında kolaylaştırıcı işlevlerinin, göçün sürekliliğini sağladığına dikkat çekmektedirler. Bu kolaylaştırıcı işlevde sosyal sermaye sahipliği önemli olmakla birlikte, nitelik göç göz önüne alındığında özellikle, bu kişilerin içinde yer aldığı meslek örgütleri ve meslektaş grupları çok daha ön plana çıkmaktadır. Göçmenlerin nitelik düzeyi yükseldikçe, uluslararası istihdam büroları, çok uluslu şirketlerin içsel işgücü piyasaları gibi kurumsal yapılar, nitelikli göçe prim veren göç alan ülkelerin seçici göç politikaları göçün, belli merkez ülkelere olan akımına süreklilik kazandırmakta, bu şekilde belli göç sistemleri oluşmaktadır.

Genel olarak, uluslararası göçü özel olarak da bir alt-kategori olarak incelediğimiz nitelikli işgücü göçüne ilişkin ortaya çıkan bu farklı yaklaşımları, birbirine ters görüşler olarak algılamak bir başka deyişle göçe neden olan unsurları çok katı bir yapı içinde tek düzeyde açıklamaya çalışmak, olgunun çok boyutlu doğasına aykırı bir anlayıştır. Bu noktada, olguya bu kadar farklı bakış açısı ile yaklaşılmasının nedenleri üzerinde düşünmek, çalışmanın özgün kuramsal bakışını netleştirmek açısından yararlı olacaktır. Her şeyden önce, ilgi alanı insan ve toplum davranışlarını açıklamak olan, dolayısıyla birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkenden etkilenen sosyal bilimlerin temel zorluğu, uluslararası göç gibi karmaşık bir yapıda da ortaya çıkmaktadır(Arango,2000:295). Nitelikli işgücü göçü açısından ise, daha öncede incelediğimiz üzere, olguya ilişkin verilerin çok az ve yetersiz olması ve buna dayalı metodolojik zorluklar, küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeniden yapılanma çerçevesinde olgunun yön ve biçiminde görülen farklılaşmalar, göçün tüm unsurlarını içeren genel geçer kuramsal yaklaşımlar üretilmesini güçleştirmektedir. Bu açıdan göçü, belli boyutlarını ön plana çıkararak açıklamaya çalışan kuramsal yaklaşımlar daha aydınlatıcı olmaktadır.

Bu noktada, olguya ilişkin kuramsal bakışımız, nitelikli işgücü göçüne neden olan unsurları öncelikle makro düzey yaklaşımların öngördüğü gibi küresel sermaye birikim rejimlerinin özelliklerine uygun olarak şekillenen yapısal bir takım değişkenler-sosyal, kültürel, meslek ve eğitim sistemleri gibi- içinde incelemek uygun olacaktır. Ancak, analizi bu düzeyde bırakmak yeterli değildir. Çünkü, küreselleşme bir yandan

merkez ve çevre ülkeler arasında bütünleşme yaratırken, diğer yandan neden olduğu eşitsizlik ile gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında aynı eğitim ve nitelik düzeyine sahip işgücünün başta ücret olmak üzere çalışma koşulları arasındaki mesleki farklılıkları önemli ölçüde açmaktadır. Dolayısıyla mikro düzey yaklaşımların göçün temel nedeni olarak öngördüğü ücret farklılıkları, aslında makro düzeyde ortaya çıkan bir takım değişimlerin sonucu olarak incelenmesi gerekli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde artan iletişim ve ulaşım teknolojileri, uzak mesafeleri çok yakın hale getirmekte, insanlar arasındaki fiziki mesafeler anlamını yitirmekte, özellikle göçmenler ile potansiyel göçmenler arasında ülke-ötesi nitelik sergileyen ağlar, göçü kolaylaştırma açısından önemli bir belirleyici olmaktadır. Aynı mesleğe sahip olma bağlamında gelişen bu ağlar, özellikle iş bulma, eğitim programı seçme anlamında akışkanlığı önemli ölçüde kolaylaştıran unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Benzer yapılanmalar, özellikle ters göç olarak adlandırılan bilgi ve teknoloji transferi açısından da önemli işlev görme potansiyeline sahiptir. Bu açıdan yaklaşıldığında, söz konusu ağlar, göçün yönünü belirlemek ve sürekliliğini sağlamak işlevi açısından önemli birer belirleyici konumundadırlar. Benzer işlevlere sahip, istihdam büroları, uzmanlaşmış kurumlar ve hükümetlerin seçici politikaları da göçün yön ve sürekliliği üzerinde etkili olan ve incelenmesi gerekli unsurlardır. Bu açıdan, çalışmanın kuramsal yaklaşımı, öncelikle makro düzeydeki yapısal değişkenler çerçevesinde yukarıda aktardığımız farklı kuramsal yaklaşımların ön plana çıkardığı unsurlar etrafında nitelikli işgücü göçüne neden olan öncelikli mesleki unsurları bütüncül bir bakış açısı etrafında incelemek olarak şekillenmektedir.

Nitelikli işgücü göçünün belirleyicileri olarak yukarıda aktarmaya çalıştığımız değişkenler, literatürde “itici-çekici” güçler yaklaşımı çerçevesinde analiz edilmektedir (Adams,1968; Oğuzkan,1971; Portes,1979; Iradele,2001).İtici-çekici güçler yaklaşımı, göçe neden olan unsurları hem göç veren hem de göç alan ülkeler açısından ortaya koyarak çok daha sistematik bir analiz şansı tanımaktadır. Göç veren ülke açısından ortaya çıkan itici faktörlerden kaynaklı göç olgusu, göç alan ülke açısından aynı faktörler bağlamında bu defa çekici unsurlar etrafında şekillenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, göçe neden olan unsurlar açısından, ülkeler arasındaki görelî farklılıklar, bu farklılıkların potansiyel göçmenler tarafından algılanış düzeyi ve buna bağlı olarak yapılan hesaplamalar sonucu göç kararı verilmektedir. Bu noktada üzerinde önemle belirtilmesi gerekli bir durum, itici ve çekici güçlerin nitelik

itibariyle sadece ekonomik- gelir düzeyindeki farklılık gibi- değil, aynı zamanda mesleki, sosyal, kültürel, siyasal, bireysel- ailevi özellikler de taşıyabileceğidir. Ancak, her unsurun her birey açısından aynı kuvvetle itime-çekme etkisi yaratmayacağını da belirtmek gerekir. Nitelik düzeyi yüksek işgücü ve bilim insanları açısından ise, göç kararında görelî farklılık yaratan itici-çekici kuvvetlerin öncelikle, mesleki faktörler etrafında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu noktada, ücret, çalışma ortamı açısından sağlanacak destek, söz konusu işgücüne karşı olan talep, mesleki statü açısından sağlanan sosyal prestij, yükseltmelerde yaşanan sorunlar, ülkenin siyasal ve ekonomik istikrarı, düşünce özgürlüğü gibi unsurlar çerçevesinde ortaya çıkan ve Oteiza(1968)'nın "tercih farkı" diye adlandırdığı göç veren ve göç alan ülke arasındaki görelî farklılıklar göç eğilimini belirlemektedir. Dolayısıyla, nitelikli işgücü göçüne neden olan unsurları, göç veren ve göç alan ülkeler açısından, görelî farklılık bağlamında iki yönlü analiz etmek, hem olguyu tüm boyutlarıyla kavramsallaştırmak hem de nitelikli işgücü göçüne yönelik olarak oluşturulacak politik stratejileri kapsamlı olarak ortaya koymak açısından yararlı olacaktır.

1.3. ULUSLARARASI NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜ ETKİLEYEN UNSURLAR:

Son on yıldır küresel çapta uluslararası göç hareketleri içinde önemli bir artış sergileyen nitelikli işgücü akımlarını etkileyen unsurların, göç bilim kaynaklı çeşitli kuramsal yaklaşımların ışığında oldukça geniş bir yelpaze içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kabul temelinde, nitelikli işgücü akımlarını etkileyen unsurları, literatürdeki tartışmalardan yola çıkarak, yapısal unsurlar, mesleki unsurlar, bireysel unsurlar ve kolaylaştırıcı unsurlar olmak üzere başlıca dört ana sınıf altında incelemek olanaklıdır. Burada dikkatlerden kaçmaması gerekli nokta, olguya etki eden çok sayıda etmen olmakla birlikte, bu etmenlerin etki derecesinin kendi içinde farklılık taşıyabileceğidir. Bir başka deyişle, nitelikli işgücü akımlarını etkileyen unsurların kendi içinde de bir öncelik sıralaması bulunmaktadır. Yüksek niteliklere sahip işgücününün yetiştirilme gücü, yapılarındaki kırılabilirlik ve kendilerini sürekli geliştirme isteği gibi özellikleri göz önüne alındığında, nitelikli işgücününün uğraş alanlarında en yüksek verimliliğe sahip olacakları koşullarda çalışmak istemeleri doğal bir sonuçtur. Bu varsayım kabul edildiğinde, nitelikli işgücü için göç nedenlerinin öncelikle mesleki bir takım unsurlar etrafında şekillendiği görülmektedir(Oteiza,1968;

Oğuzkan,1971; Portes,1976; Bhagwati ve Krugman,1976;Champolov,2000; Stalker,2000). Ancak, söz konusu mesleki unsurlara ilişkin hem göç veren ülkeden kaynaklı itici nedenler, hem de göç alan ülkeden kaynaklı çekici nedenler, temelde daha makro düzeyde bir takım yapısal değişkenlerin sonucu olarak ortaya çıktığından, çalışmamızda öncelikle bu yapısal değişkenleri incelemek uygun görülmektedir.

1.3.1. Yapısal Unsurlar:

1.3.1.1. Eşit Olmayan Küresel Kalkınma:

Şüphesiz en genel analiz düzeyinde, nitelikli işgücü hareketleri, diğer tip göç hareketlerinde olduğu gibi dünya sisteminin içsel gelişim sürecinin beraberinde getirdiği ekonomik, sosyal ve siyasal bir takım güç dengesizliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki ilişkiler çerçevesinde oluşan genel asimetriye, yüksek eğitilmiş ve niteliklere sahip bir grubun verdiği yanıtı temsil etmektedir(Portes,1976:491).

Bu noktadan hareketle, en genel anlamda ülkeler arasındaki gelişmişlik farkının yarattığı ekonomik, sosyal, siyasal bir takım yapısal unsurlar etrafında nitelikli göç hareketleri belirlenmektedir. Göçe neden olan bu yapısal sorunlar içinde ise öncelikli olarak, ülkeler arasında ekonomik gelişmişlik farklılıklarından kaynaklı sorunlar ön plana çıkmaktadır(Stalker,1994). Ülkeler arasında ekonomik gelişmişlik farklılığının göstergesi olan , kişi başına düşen gayri safi milli hasıla (GSMH) oranları dikkate alındığında, nitelikli göç akımlarının kişi başına gelir düzeyi en düşük ülkeden, en yüksek ülkeye doğru olması beklenmektedir. Ancak, göç akımlarının mevcut durumu göz önüne alındığında, gelişmiş ülkelere olan göç, gelir düzeyi en düşük ülkelere kaynaklanmamaktadır. Bu noktada en fazla göç veren ülkelere baktığımızda, bu ülkelerin ortak özelliklerinin, ekonomik ve sosyal yapılarında önemli değişimler geçiren, bir başka deyişle küresel sistem içine entegrasyonda bir takım sancılar yaşayan ülkeler olduğu görülmektedir(Massey,2003:11-12). Bu ülkelerin küresel ekonomik sisteme entegrasyon sürecinde yaşadığı kırılganlık ve ortaya çıkan riskler, bireyleri daha iyi bir yaşamın olduğunu bildikleri yerler için, kendi ülkelerinden ayrılmalarına neden olmaktadır. Gelişme ile göç arasındaki ilişki, göç tepesi yaklaşımı ile tanımlanmaktadır. Buna göre, gelişmenin hız kazandığı dönemlerde, yukarıda aktardığımız çeşitli kırılganlık durumlarına bağlı olarak göçler artacak, belli bir noktadan sonra ise, gelişmişlik düzeyindeki artışa ve daha gelişmiş ülkeler ile olan farkın azalmasına bağlı

olarak azalacaktır(Olesen, 2002:141). Özellikle 1990'lı yılların başından itibaren, piyasa sistemine geçiş sürecini yaşayan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden hızla artan göç akımları bu durumun en çarpıcı örneğini oluşturmaktadır(Champolov,2000;Bolaz vd,2004). Doğu Avrupa ülkelerinden, yüksek niteliğe sahip kişilerin 1990-2000 döneminde toplam göç akımları içindeki oranı, 1990'daki %2,3'den, %4,5'e yükselerek, iki kat kadar bir artış göstermiştir(Dacquier ve Marfouk,2004:17).

Nitelikli işgücünün göçünün, bilim ve uzman iş çevrelerinin gelişmiş olduğu ya da o şekilde algılandığı ülkelere yani gelişme yarışında başı çeken ülkelere doğru olacağı şüphesizdir. Ancak, göç veren ülkeler açısından tam tersi bir önermeyi ileri sürmemizi engelleyen bir başka durumda, nitelikli işgücü akımlarının gelişmiş ülkelerin kendi arasında da önemli bir boyuta ulaşmasıdır(USCIS,2003). Örneğin günümüzde refah göstergeleri açısından önde gelen Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde, nitelikli göç akımları öncelikle üye devletlerin kendi içinde gerçekleşmekte, bu özellik dikkate alındığında söz konusu akımlar, göç değil beyin değişimi olarak adlandırılmaktadır(Straubhaar,2000). AB üyesi ülkelerin nitelikli işgücü akımlarına önemli bir kaynak sağladığı diğer bir ülke ise, gelişmişlik yarışında başı çeken ABD'dir. ABD'ye eğitimlerini sürdürmek için giden Avrupalı öğrencilerin yaklaşık %50'sinin, eğitimlerini bitirdikten sonra ülkelerine dönmedikleri bir başka deyişle göç ettikleri belirtilmektedir(Bosch,2003). Yine, nitelikli işgücü akımlarında önemli hedef ülkelerden biri olan Kanada'nın, kendi nitelikli işgücünün önemli bir kısmının ABD'ye gittiği görülmektedir(Finnie,2001). Dolayısıyla, nitelikli işgücü göçünü etkileyen unsurların ülkeler arasında gelişmişlik farkından kaynaklandığı kabul edilmekle birlikte, bu farkın ötesinde ülkeler arasındaki ilişkinin niteliksel olarak nasıl bir özellik gösterdiğini ortaya koymak daha anlamlı olmaktadır.

Bu noktada, nitelikli göç akımlarının, özellikle küreselleşen ekonomik bir dünyada ekonomik açıdan birbiri ile ilişkili ülkeler arasında yoğun bir biçimde yaşandığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum Türkiye'nin genel olarak dış göç ile özel olarak nitelikli işgücü akımlarının yönünün farklılaşması örneğinde de görülmektedir. Türkiye'den dış göç olgusu genel olarak tarihsel gelişim süreci içinde, coğrafi yakınlık ve orada yerleşik hale gelmiş Türk kökenli vatandaşların oluşturdukları bağlar çerçevesinde Batı Avrupa ülkelerine yoğunlaşmakla birlikte, nitelikli işgücü göçü bağlamında göçlerin temel hedef ülkesinin ABD'de olduğu görülmektedir(Oğuzkan,1971;Kurtuluş,1999;Tansel ve Güngör,2004). Bu farklılık

özellikle Türkiye’den nitelikli işgücü göçünün hız kazanarak başladığı 1950’li yıllardan itibaren ABD ile Türkiye’nin artan ekonomik ilişkilerinin doğal bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Bu sürecin nasıl işlediğini anlayabilmek için analize, özellikle dünyada nitelikli göç akımlarının hız kazandığı II.Dünya Savaşı sonrasında günümüze küresel ekonomik yeniden yapılanmanın özelliklerini inceleyerek başlamak gerekmektedir. Söz konusu dönemde küresel ekonomik yeniden yapılanmanın temel dinamiği, teknolojik gelişmeler ışığında, hızlı bir ekonomik gelişme ve sonucunda da bu gelişmelerin yarattığı bilgi toplumuna geçiş olmuştur. Hızlı teknolojik yenilenme süreci ve bu doğrultuda kazanılan rekabet üstünlüğüne bağlı ekonomik büyüme, gelişmiş ülkelerin yatırım,kredi ve finansal sermaye gibi sermaye akımlarının ve teknolojik yeniliklerin diğer ülkelere aşamalı olarak akışı ile sonuçlanmaktadır.⁶ 1960’lı yılların sonuna kadar, ileri gelişmiş ülkelerin şirketlerinin, kendi ulusal sınırları dışında sadece diğer gelişmiş ülkelerde üretim yatırımı yapmaya eğiliminde iken, özellikle 1970’li yılların sonunda yaşanan ekonomik kriz sonucu daralan kar paylarını arttırmak için, gelişmiş ülke merkezli şirketlerin özellikle ucuz işgücü avantajı nedeniyle yatırımlarını geliştirmekte olan ülkelere de kaydardıkları görülmektedir(Dicken,1999). Ulus-ötesi şirketlerin yatırımları temelinde artan ekonomik ilişkiler, bir yandan da göç veren ülkelerin nitelikli işgücü ile sıkı ilişkilerin kurulmasını da sağlamıştır. Gelişmekte olan ülkelere sermaye ve kaynak aktarımı içinde, bu ülkelerdeki nitelikli işgücü, gelişmiş ülkelerin istihdam fırsatlarını tanıma, ücret, çalışma koşulları arasındaki farkı algılama ve özellikle ulus ötesi şirketlerin oluşturduğu içsel işgücü piyasaları ile potansiyel nitelikli göçmen havuzunun oluşumuna katkı yapmıştır(Cheng ve Yang,1998:631-632). Dolayısıyla, göç veren ve alan ülkeler arasında öncelikle ekonomik ilişkiler bağlamında başlayan yakınlaşma, nitelikli işgücünün, göç alan gelişmiş ülkelerdeki yaşam ve çalışma standartlarının görece iyi koşullarını algılama anlamında göçü motive edici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, dünya ticaret ve yatırım devi ABD’nin Kanada, Japonya, İngiltere, Almanya, Fransa gibi ülkeler ile geleneksel ticari faaliyetleri bu ülkelere ABD’ye nitelikli işgücü göçünün artmasına katkıda

⁶ 1990-1998 arası tüm gelişmekte olan ülkelere toplam 1890.6 milyar Amerikan doları sermaye girişi yaşanmış, bunun 1083.6 milyar ‘ı yeni gelişen piyasa ekonomilerine yönelmiştir. Ancak, Yeldan’a göre, bu sermaye girişleri reel sermaye birikimine katkı yapmaktan uzak ve ulusal piyasalar arasındaki faiz ve döviz kuru arasındaki farklılıklardan kaynaklı kısa vadeli sermaye-sıcak para akımlarıdır. Ülkemizde 24.Ocak.1980 kararları ile başlayan dışa dönük sanayileşme stratejisi ve özellikle 1989 yılında yapılan değişiklikle tüm finansal akımlarda serbestleşmeye gidilmesi ile Türkiye’nin dış dünyaya entegrasyonu bir anlamda tamamlanmış ve dışarıdan sermaye akımlarına olanak sağlanmıştır(Yeldan,2003:21-23).

bulunurken, diğer yandan hızla gelişen ülkeler olarak değerlendirilen Tayvan, Hong-Kong, Singapur, Malezya, Çin gibi Asya ülkeleri ile artan ekonomik ilişkiler, son yıllarda ABD'ye olan göçlerde bu grubun payının ön plana çıkmasında etkili olmaktadır. Nitelikli göçte, ekonomik ilişkilerin belirleyicilerin önemine ilişkin bir diğer çarpıcı gözlem, küresel bazda nitelikli göçü konu alan tek uluslararası düzenlemenin, ileride daha ayrıntılı inceleyeceğimiz üzere GATS(Hizmet Ticareti Genel Anlaşması) gibi bir ticari anlaşma içinde yer almasının rastlantısal bir olgu olmamasıdır.

Söz konusu ekonomik ilişkiler, küresel çapta bir büyüme yaşanmasına neden olmakla birlikte, bu büyümeden kaynaklı refah artışının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında paylaşımında yaşanan eşitsizlik, ülkeler arasındaki gelişmişlik farkının hızla açılmasına neden olmaktadır. Ekonomik anlamda yaşanan etkileşimler, göçte ortam hazırlamakla birlikte, göçün gerçekleşmesi için bu ortam tek başına yeterli olmamaktadır. Ülkeler arasındaki bu eşit olmayan gelişme süreci göç çalışmalarında temel bir değişken olarak ele alınmaktadır. Kalkınmada ülkeler arası eşitsizlik yeni bir sorun değildir ve özellikle 1960'lı yıllardan itibaren akademi ve politika çevrelerinde önemli bir tartışma konusu olmuştur(ayrıntılı bilgi için bkz Şenses,1996). Bununla birlikte özellikle küreselleşmenin hız kazandığı yıllarda, yeni olan, gelir düzeyi yüksek ülkeler ile düşük ülkeler arasındaki açığın, tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar hızla genişlemesidir. Dünya Bankası verilerine göre, dünyanın en zengin 20 ülkesindeki ortalama gelir düzeyi, en yoksul 20 ülkenin ortalama gelir düzeyinden 37 kat daha fazla durumdadır ve bu açık son kırk yıldır ikiye katlanmış durumdadır(World Bank, 2003:2) Gelir dağılımındaki eşitsizliğin matematiksel ifadesi olan Gini Katsayısı ⁷, dünya genelinde 1965'de 0.66'dan, 1980'de 0.68'e, 1990'da 0.74'e yükselmiştir (Yeldan,2003:17-18). Bu rakamlar, küreselleşme sürecinin hızlı bir biçimde, ülkeler arasında küresel büyüme ve kalkınmadan pay alma anlamında eşitsizliği artırdığını göstermektedir. Bu eşitsizlik, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göçü doğuran çeşitli yapısal sorunlara neden olmaktadır. En genel anlamda, bu sorunlar, ülkeler arasında yaşam koşullarındaki farklılıkta kendini göstermektedir. Bu bağlamda, "Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi Modeli", ⁸nin temel değişkenleri olan ve birbiri ile sıkı bir ilişki içinde olan sağlık, gelir düzeyi, eğitim ve bilme hakkı, çalışma hakkı ve işsizliğin önlenmesi, hak arama ve örgütlenme özgürlüğü, sosyal güvence ve

⁷ Gelir dağılımındaki eşitsizliği ölçmek için kullanılan gini katsayısı, 0-1 arasında değer almakta ve gelir dağılımındaki eşitsizlik arttıkça katsayının değeri 1'e, azaldıkça ise 0'a yaklaşmaktadır.

⁸ Fişek, A. Gürhan(1992), "Güvence ve Sağlık", *Çalışma Ortamı Dergisi*, Sayı:2.

hepsinin ön koşulu olan demokrasinin varlığı gibi göstergeler ile ülkeler karşılaştırıldığında, göç alıcısı durumundaki gelişmiş ülkelerin bu unsurlar etrafında çekici konumuna karşın, göç veren ülkelerin itici konumunun, göç için ilk şartı oluşturduğunu görülmektedir.

Bu eşitsiz kalkınma süreci içerisinde, kalkınmanın temel unsuru olan rekabet edebilirlik için gerekli yetişmiş insan gücüne talep artmakta ve bu insan gücünü kendine çekebilen ülkeler kalkınma yarışındaki avantajlı konumunu sürdürebilmektedirler.

1.3.1.2. Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Değişen Üretim Biçimleri ve Nitelikli İşgücüne Olan Talep Artışı:

Teknolojide yaşanan baş döndürücü gelişmelerin sonucunda, günümüzde küresel yeniden yapılanmanın temeli, bilgi ekonomisi ve bilgi toplumuna dayanır hale gelmiştir. Yeni üretim yapılanması, beraberinde sanayileşme, üretim süreçleri ve işgücünün bölüşümü üzerinde ciddi dönüşümleri de getirmiştir. Sanayiler, daha yatay bir organizasyon yapısına, üretim süreçleri esnek uzmanlaşmaya, ölçek ekonomilerinden saha ekonomilerine doğru bir kayış göstermekte, üretim süreçlerinde nicelikten niteliğe doğru bir geçiş yaşanmaktadır. Tüm bu unsurlar, özetle, yaygın bir birikim rejiminden, modern bilgi teknolojisi ve otomasyon sayesinde çalışmanın yoğunlaştığı yoğun bir birikim rejimine geçişi de getirmiştir (Munch,2002:119;Castells,2005).

Yaşanan değişimler çerçevesinde bilginin üretime uygulanması dinamiği çerçevesinde, bu niteliklere sahip ve “bilgi işçileri” olarak adlandırılan nitelikli işgücüne olan talebin hızlı bir biçimde artmasıdır. Günümüzde gelişmiş ülkelerde işgücünün yapısında görünen değişimin ana özelliği mavi yakalı denilen niteliksiz işgücünde azalmaya karşın, beyaz yakalı nitelikli işgücü sayısındaki artıştır (Drucker,1993;Kumar,1999.;Khadria,2001;Xiang,2001 Munch,2002). Bu noktada son elli yıl içinde, tüm gelişmiş sanayi ülkelerinde en hızla büyüyen meslek grupları, bilimsel, teknik ve profesyonel işçilerdir. Bir başka deyişle, sanayi çağının mal üretimini yapan fabrikaların yerini, bilgi fabrikaları yani üniversiteler ve araştırma kurumları almaktadır(Kumar,1999:39). ABD Ulusal Bilim Akademisi (NSF) 2004 verilerine göre, ABD’de ez az bir dereceye sahip bilim adamı ve mühendis işgücünün sayısı 1999 yılında yaklaşık 10.5 milyondur. 1980-2000 döneminde, bilim ve mühendislik alanlarında çalışan ve akademi dışında istihdam edilen kişi sayısı %159 artmıştır. Bu artışın içsel dinamiklerine bakıldığında ise, en fazla artışın matematik ve

bilgisayar bilimlerinde olduğu görülmektedir. Bu alanda 1980’de 177.000 olan iş sayısı, 2000’de 1milyon 280 bine ulaşmıştır(NSF,2004: 36-37).

Straubhaar(1986:843), uluslararası göçün temelde talep-çekişli bir süreç olduğunu ve göçmek isteyenlerin varlığının göç için gerekli ama yeterli koşul olmadığını bu bağlamda yeterli koşulunun göçmen işgücü talebine bağlı olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Çağdaş uluslararası göç akımları açısından, göç alıcısı konumundaki ülkelerde, yukarıda aktardığımız üzere nitelikli işgücü talebi ve bunu karşılamak için dışarıdan gelecek işgücünün varlığına duyulan gereksinim temel bir özellik konumundadır(Lowell,1996; Lobo ve Salvo,1998;Iradele,1999;Khadra,2001; Mahroum,2000; Lowell ve Findlay,2002; Bolaz vd,2004). Nitelikli işgücüne duyulan gereksinim kendini en açık biçimde, ikinci bölümde ayrıntılı olarak göreceğimiz göç alan gelişmiş ülkelerde nitelikli işgücü akımlarının göçüne öncelik veren seçici göç politikalarında göstermekte, hatta gelişmiş ülkeler arasında bu alanda uluslararası bir rekabet ortaya çıkmaktadır(Clark ve Conrally,1997). Son yıllarda, temel göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkelerde nitelikli işgücü içinde yabancı işgücünün payı önemli ölçüde artmıştır.

Nitelikli işgücü göçünde temel çekici ülke olan ABD’de, eğitim düzeyi yüksek yabancı işgücünün en fazla arttığı alan, yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, mühendislik bilimleridir. Mühendislik bilimleri içinde de, özellikle doktora düzeyinde eğitime sahip işgücünün fazlalığı ön plandadır. Bu fazlalık, en fazla bu alanlarda işgücü talebi olduğu, göz önüne alındığında oldukça doğal karşılanmalıdır. Bu artan gereksinimi, gelişmiş ülkelerin kendi içlerinden üreterek karşılamak yerine, neden göç yolu ile karşılaşmayı tercih ettikleri sorusu, böyle bir çalışmada her zaman göz önüne alınması gerekli bir sorudur.

TABLO.1.3.ABD’DE BİLİM VE MÜHENDİSLİK ALANINDA İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM DÜZEYİ ve ALANLARINA GÖRE DAĞILIMI (YÜZDE): 2000

Eğitim Düzeyleri	Tüm bilim ve mühendislik meslekleri	Mühendisler	Yaşam Bilimcileri	Matematik ve bilgisayar Bilimciler	Fizik Bilimciler	Sosyal Bilimciler
Tüm Eğitim Düzeyleri	22,4	20,8	25,6	24,7	26,8	11,3
Lisans	16,5	15,2	8,3	19,0	14,6	10,4
Master	29,0	29,4	18,5	37,0	24,7	10,7
Uzman Dereceleri	35,8	32,7	58,8	31,5	46,5	12,7
Doktora	37,6	51,3	44,9	44,6	44,7	12,8

Kaynak: NSF, Science and Engineering Indicators 2004,s:3-36.

Bu soruya verilebilecek ilk yanıt, yine küresel üretim sürecinin özelliklerine ilişkindir. Günümüz bilgi endüstrileri her zamankinden daha hızlı hareket etmek zorundadır. Rekabet, firmalara kısa dönemli ve kendini sürekli geliştiren spesifik niteliklere sahip işgücü gereksinimini dayatmaktadır(Lowell,1996:11; Wocke ve Klein,2002:441-442). Buna karşın, bu gelişimi sağlayacak eğitim süresi zaman ve maliyet açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu işgücünün yetiştirilmesi hem zaman açısından hem de maddi açıdan pahalı bir unsurdur ve bu bağlamda gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Trevelyan ve Tilli(,1999:4).’nin Avustralya’da yetişen bir mühendise yapılan yatırım ile Pakistan’da yetişen bir mühendise yapılan yatırım miktarını karşılaştırdıkları çalışmalarında, Avustralya için bu miktarı mühendis başına 560.000 Amerikan Doları olarak saptarken, aynı miktarı Pakistan için mühendis başına 50.000 Amerikan Doları olarak saptamışlardır. Bu yatırım maliyeti, sadece bir mühendisin yüksek eğitim masraflarını değil, söz konusu kişinin doğduğu günden bu yana, ona ailesi ve devlet tarafından yapılan sosyal bakım ve hizmet maliyetini de kapsamaktadır. Söz konusu hizmetlerin gelişmekte olan ülkelerde görece olarak daha az maliyetli olması ya da söz konusu hizmetlerin gelişmemiş olması, maliyet farkında etkili olmaktadır.

Dolayısıyla, kısa dönemli işgücü açığını maliyet etkin yoldan kapatmak, göç gelişmiş ülkeler için öncelikli bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son on yılda, nitelikli göçte kısa dönemli geçici göçmen vizelerinin sayılarının artması bu özelliğin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, ABD, H-1B vizesi denilen vize ile öncelikle nitelikli işgücü açığını geçici vize ile çözüme yoluna ağırlık vermekte, ancak bu geçici nitelikli göç uzun vadede göçmenler tarafından kalıcı göç için bir ara basamak olarak kullanılmaktadır. Bu şekilde, göç alan ülkeler tarafından geçici göçe prim veren mekanizmaların işgücü piyasasında çalışanlar açısından rekabet yaratarak, düşük çalışma standartlarının ortaya çıkmasını sağlayarak, işgücü maliyetlerinin düşmesi şeklinde etkiler yarattığı yönünde değerlendirmeler de bulunmaktadır. Bu noktada, işgücü talebi tarafı kısa dönemli işgücü açığını en az maliyetle karşılarken, işgücü arzı da söz konusu ülkede kalıcı yerleşim için istenen ülkede belli bir süre kalma ve deneyim kazanma şansı yakalamış olmaktadır(Lowell,1996;Diaz-Briquets ve Cheney,2002:10-11). Bu tartışmalar içinde belirtilmesi gerekli bir diğer nokta, özellikle günümüzde artan iletişim teknolojileri sayesinde, iş mekanlarının yeniden tanımlanması çerçevesinde, talebi artan nitelikli

işgücünün mutlaka fiziki anlamda, bu işgücüne yoğun talep olan ülkelere gitme zorunluluğunun da ortadan kalkmış olmasıdır. Özellikle hizmetler sektörüne yönelik nitelikli işlerde, Toffler(1981)'in “elektronik ev” kavramında somutlaşan, çalışma biçimleri günümüzde hızla yaygılaşan uygulama alanı bulmaktadır. Tele çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi tipik olmayan istihdam biçimlerinin yansımaları sonucu, kişiler kendi ülkelerinden gitmemekle birlikte bir başka ülkede bulunan firmalar için çalışabilmektedirler. İletişim teknolojilerinin hızı ve sağladığı kolaylıklar göz önüne alındığında, her ne kadar güvenilir niceliksel verilere ulaşma söz konusu değilse de bu tür çalışma biçimlerinin hızla yaygınlaştığı bir gerçektir. Bu gerçeklik göz önüne alındığında, bu tür çalışma biçimlerinin, nitelikli işgücü göçü tartışmalarında yerini alması gerekmektedir. Çünkü, söz konusu istihdam biçimleri, beraberinde ekonomik ve sosyal anlamda birçok değişimi getirmektedir(ayrıntılı bilgi için bkz, Frankel, 1991:170-175).

Gelişmiş ülkeler için vazgeçilemez öneme sahip olan nitelikli işgücünün dışarıdan karşılama baskısı yaratan bir diğer unsur da, özellikle düşük doğurganlık oranları ve sağlık teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak artan yaşam süreci sonucu ortaya çıkan nüfusun yaşlanması ve işgücüne katılım oranlarındaki düşümedir. Esas olarak gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan bu sorun, uzun vadede aktif işgücü sayısında yaratacağı azalma ve sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Başta AB üyesi ülkeler olmak üzere tüm nüfusu yaşlanan ülkeler, kısa ve orta vadede bu sorunu göç politikaları ile aşma yoluna gitmektedir(Mc Donald ve Kippen,2001;Toksöz,2004).

Mc Donald ve Kippen'in(2001), 16 gelişmiş ülke düzleminde 2000-2050 yılları arasında işgücü arzı projeksiyonlarını ortaya koymaya çalıştıkları çalışmaları, önümüzdeki on yıllarda söz konusu ülkelerin önemli ölçüde işgücüne gereksinim duyacakları, bu işgücünün de mevcut koşullar dikkate alındığında, nitelikli işgücü olacağını işaret etmektedir.Düşük doğurganlık oranları, tüm gelişmiş ülkelerde, işgücü arzında önemli etkiler yaratmaktadır. ABD, Yeni Zelanda, Avustralya, Kanada ve Singapur için işgücü arzında azalma, mevcut doğurganlık, göç ve İKO ile dengelenebilirken, Fransa, Almanya, İngiltere, Hollanda gibi Avrupa ülkelerinde göç düzeylerinde önemli bir artış ile ancak dengelenebilmektedir. Bu durumda, gelişmiş ülkelerin işgücü ithalatında temel kaynak, nüfusu görece fazla olan ve bu nüfuslarına yeteri kadar olanak sunamayan gelişmekte olan ülkeler olmaktadır. Türkiye, özellikle

yaşlanmanın kronik bir durum olma eşiğine geldiği Batı Avrupa ülkeleri için Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden sonra, Avrupa Birliği'ne aday ülke olma sıfatı ile serbest dolaşımın gerçekleşmesine bağlı olarak 20-25 yıl gibi bir süre sonra kaynak potansiyeli taşıyacaktır(Toksöz,2004:210-211).

Özetle, gelişmiş ülkelerin başta küresel ekonomik yapılanmanın getirdiği çerçevede nitelikli işgücüne olan talepleri sürekli bir artış sergilemektedir. Bu kısa dönemli ve sürekli değişerek yenilenen talep artışının iç kaynaklardan sağlamanın dezavantajlı yapısı ve yapısal kısıtlılıkları, söz konusu ülkeleri dış kaynaklara itmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, nitelikli işgücünün ülkeler arasındaki akışkanlığını sağlayan temel araç ise, işgücünün yetiştirilmesinde en kritik kaynak olan eğitim sistemleri arasındaki hızla artan yaklaşma, bir başka deyişle eğitim sistemlerinin uluslararası hale gelme eğilimleridir.

1.3.1.3.Eğitim Sistemlerinin Uluslararası Düzlemde Yakınlaşma Eğilimleri :

Çağımızda yine küreselleşmenin belirlediği ve nitelikli göçte önemli bir araç konumunda bulunan bir diğer yapısal unsur, ülkeler arasında yüksek eğitim sistemlerinin giderek entegre olması anlamında uluslararası eğitim sistemlerinin ortaya çıkmasıdır. Bilimin ve bilim insanının temel özelliği olan evrensellik göz önüne alındığında, bu faaliyetlerin gerçekleşmesine ortam sağlayan eğitim sistemlerinin uluslararası olma özelliği tarihin her döneminde ortaya çıkan bir olgudur⁹. Bununla birlikte, eğitim sistemlerinin uluslararası hale gelmesi yönünde artan çabalar, temelde II.Dünya Savaşı sonrasında ABD'nin önderliğinde gerçekleşmiştir. Özellikle, II.Dünya Savaşı sırasında Nazizm ile birlikte, başta Almanya'dan olmak üzere, Avrupa'nın birçok yerinden, mülteci olarak akademik nitelikli uzmanların ABD'ye gelişi, bu dönemde Amerikan yüksek eğitim sistemine yönelik planların da değişimine neden olmuştur. Bunun sonucu olarak, ABD'deki yüksek eğitim modelinin örnek model

⁹ Antik Çağ'da Yunan'ın, sonra İskenderiye'nin bilim merkezi olarak birçok araştırmacı ve öğrenciyi çektiği görülmektedir. Orta Çağ'da Avrupa'da kurulan çok az sayıda üniversitenin bölgenin diğer ülkelerinden bilim insanı ve öğrencileri çekmesi söz konusu olmuştur(Dedijer,1968). 18. ve 19. yüzyıllarda ulus devletlerin ortaya çıkışı ile birlikte, eğitim sistemlerinde ulusal kimliğin ağır basması sonucu, farklı ülkeler arasında akışkanlık da hız kaybetmiştir. Söz konusu dönemde, yüksek eğitim sistemlerinin uluslararası hale gelme çabalarında bugün de geçerli olan üç temel boyut bulunmaktadır. Bunlar, eğitim sistemlerinin ihracı; göçe uzanan öğrenci ve araştırmacılarının bireysel akışkanlığı; son olarak da araştırma faaliyetlerini yaygınlaştırma çabalarıdır (Witt,2002:7). Söz konusu dönemde, model olarak alınan eğitim sistemi Avrupa eğitimi sistemi olmuş, 18. yüzyılın sonunda Kuzey, Orta ve Güney Amerika eğitim kurumları Avrupa modeline göre şekillenirken, Hindistan, Asya ve Afrika ülkeleri İngiliz eğitim modelini esas almışlardır. II.Dünya Savaşı sonrası değişen koşullarda, başat eğitim modeli olan Amerikan eğitim sisteminin temellerinde de, Avrupa eğitim sistemi bulunmaktadır. Bunun sonucunda, 18 ve 19. yüzyılda, günümüzün aksine, öğrenci ve araştırmacı akımlarının yönü, Amerika'dan Avrupa'ya doğru gerçekleşmiştir.

olarak yaygınlaştırılması yönünde, başta federal hükümete verilen sorumluluklar olmak üzere yapılan yasal değişimler ile bu alanda uzmanlaşmış kurumsal yapılar oluşturulmuştur.¹⁰ Soğuk Savaş Dönemi 'nde ise, Sovyetler Birliği alternatifinin varlığı karşısında, her iki süper güç, dünyanın geri kalanına kendilerini daha iyi anlatma ve karşılıklı anlayışı geliştirme açısından eğitim sistemlerini bir araç olarak görerek, bu konuda hükümetlerin sorumluluğunu artıracak yönde düzenlemelere gitmişlerdir. Soğuk Savaşı'nın bitimiyle birlikte, 1990'lı yıllar boyunca eğitim sistemlerinin yakınlaşması çabalarında, politik nedenlerden çok ekonomik nedenlerin ağır bastığı görülmektedir.

Eğitim sistemlerinin giderek birbirine yakınlaşmasında, uluslararası, bölgesel, ulusal, hükümetler, özel sektör, üniversiteler, öğrenciler gibi bir çok paydaş olması dolayısıyla söz konusu durumu, çok farklı nedensellik düzeyleri içinde analiz etmek gerekmektedir. Witt'e göre, bu nedenleri politik, ekonomik, sosyo-kültürel ve akademik olmak üzere dört ana grupta incelemek olanaklıdır(Witt, 2002:83-100).

Eğitim sistemlerinin uluslararası alanda yakınlaşmasının temelinde yatan nedenlerden ilki ve II.Dünya Savaşı sonrası uluslararasılaşma çabalarında öne çıkan neden grubunun, politik nedenler olduğu belirtilmektedir(Witt,2002). Dış politika, ulusal güvenlik, teknik yardım, karşılıklı anlayış, barış, ulusal ve bölgesel kimlik gibi konular etrafında ülkeler arasındaki ilişkilerin gelişmesinde, özellikle öğrenci değişimi çerçevesinde sistemlerinin birbirine yakınlaşması öncelikli bir araç olarak kullanılmıştır. Sosyo-kültürel nedenler ise, politik nedenler ile bağlantılı olarak, eğitim sistemlerinin ulusal, kültürel ve moral değerlerinin yayılmasındaki önemli fonksiyonunun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sistemlerin yakınlaşmasında bireysel ve akademik değişimin yanı sıra, farklı toplumları tanımanın getirdiği sosyal zenginlik ve deneyimde önemli bir unsurdur.

Özellikle Soğuk Savaş döneminin sona ermesi ile birlikte, günümüzde yüksek eğitim sistemlerinin yakınlaşmasında ekonomik etkenlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte, eğitim sistemlerinin birbirine yansımada ekonomik etkenlerin her zaman etkisini koruduğunu da belirtmek gerekmektedir. Türkiye'de 1950'li yılların ortalarına kadar uzanan bir "öngörü" sonucu, ODTÜ ve Hacettepe Üniversiteleri'nin kuruluşu, İngilizce eğitime başlanması, nitelikli işgücü göçünü

¹⁰ II.Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde uluslararası öğrenci değişim programları ve sistemlerin birbirine yakınlaşması çabalarına, Rockefeller Vakfı gibi özel vakıflar, hükümet kurumlarına göre daha aktif katılırken, II.Dünya Savaşı sonrası değişen koşullar içinde bu sistemlerin hükümet fonlarından karşılanma oranı yükselmiştir(De Witt,2002:22-24).

başlatan bir mekanizma yaratmıştır. Bu gelişmelerin tümünde ABD katkısı önemli bir rol oynamıştır. Dolayısıyla, eğitim sistemlerinin birbirine yansımada, ekonomik ve teknik nedenlerin her zaman varlığını koruduğunu söylemek olanaklıdır. Günümüzde ise, teknolojik gelişmenin uluslararası rekabette belirleyici olduğu üretim sistemleri içinde, eğitimin ve bilimsel çalışmaların vazgeçilemez önemi ve bu alanda yapılacak ortak çalışmalar, hükümetleri ve bölgesel birlikleri bu alanı daha çok desteklemeye teşvik etmektedir. Üretim süreci ile sıkı bağı olan diğer süreç ise, işgücü piyasalarının özellikle çok uluslu şirketler aracılığıyla uluslararası hale gelmesi, dolayısıyla işgücünde aranan niteliklerin uluslararasılaşmasıdır. Bu çerçevede söz konusu evrensel niteliklere uygun eğitim programlarının olmadığı ya da öyle algılandığı durumda evrensel nitelikli eğitim veren kurumlara talep artmakta, dolayısıyla nitelik göç için önemli bir potansiyel olan öğrenci sayıları son on yıl içinde ciddi bir artışa konu olmaktadır (Tremblay,2002;Mahrum,2001).

Eğitim sistemlerinin uluslararası alanda yakınlaşmasının bir diğer nedeni, bilim ve araştırma faaliyetlerinin doğasından kaynaklı akademik nedenlerdir. Araştırma ve eğitim, kaçınılmaz olarak bilginin ilerlemesi ve paylaşımında sınır tanımayan faaliyetlerdir. Bu bağlamda, uluslararası alanda artan bilimsel faaliyetler, akademik topluluğa, gerçekleri anlama, kendini ifade etme ve bilginin paylaşarak zenginleşmesi olanağını sunmaktadır. Sonuç olarak, kariyer gelişimi, yurt dışında çalışma ve araştırma olanaklarının yaratılması, yabancı dil eğitiminin artan önemi, ülkeler arası ortak bilimsel projeler öncelikli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu nedenler ile günümüzde, eğitim sistemleri ve onların içsel unsuru olan akademisyen ve öğrencilerin akışkanlığını, ülkeler arasında artıran programların hızla uygulamaya konulduğunu görülmektedir. Bu konuda, ABD'nin yanı sıra, son yıllarda AB düzeyinde de çeşitli programlarının hız kazandığını görülmektedir. Avrupa ülkeleri, ABD ile kıyaslandığında, ulusal ve bölgesel farklılıklar, dil farklılıkları, farklı eğitim sistemleri gibi unsurlar göz önüne alındığında heterojen bir yapı sergilemektedir. Bu özellikten dolayı, Avrupa düzleminde eğitim sistemlerinin yakınlaşması gelişmekte olan bir süreç olarak değerlendirilmektedir(Witt,2002). Bu sürecin ABD ile kıyaslandığında geç başlamasında Avrupa'ya özgü bir diğer etmen, AB'nin kuruluş dönemi olan 1960 ve 1970'li yıllarda, topluluğun öncelikli amacının ekonomik bütünleşme olması ve üye devletlerin eğitim alanını öncelikle kendi sorumluluğunda görmeleri nedeniyle,

eğitimin, ortak politikalar alanında tanımlanmamış olmasıdır. ¹¹1980’li yılların ortalarında gelindiğinde ise, birlik düzeyinde başta öğrencilerin akışkanlığına açık kapı, AR-GE programları, genişleme sürecinde birlik üyesi olmayan ülkeler ile işbirliği gibi dayanak noktaları çevresinde, birliğin eğitim politikaları alanında önemli değişimler yaşanmıştır. Eğitim sistemlerinin birbirine yakınlaşmasında önemli bir araç, aynı zamanda da bir sonuç olan özellikle 1990 yıllarda hız kazanan öğrenci ve öğretim üyelerinin değişim programlarıdır.¹² 1990’lı yıllar boyunca AB düzeyinde yüksek eğitimde akışkanlığın ivme kazanmasında, 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Anlaşması’nda eğitimin ilk kez AB’nin ortak öncelikli eylem alanlarından biri olarak tanımlanması etkili olmuştur. Oluşturulan programlar sadece üye ülkeler düzleminde değil, aday ülkeler kapsamında da uygulama alanı bulmaktadır. Bunun yanı sıra başta ABD olmak üzere, Latin Amerika ve Asya ülkeleri ile oluşturulan çeşitli işbirliği programları çerçevesinde eğitim kurumları düzleminde yardım ve akışkanlığı artırıcı uygulamalar ortaya konulmaktadır(Witt,2002:62).

Tüm bu yapılanmaların sonucu, nitelikli işgücü göçünde önemli potansiyel olan öğrencilerin akışkanlığının artmasıdır. 1995-1998 yılları arasında OECD ülkeleri içinde yabancı öğrenci oranı ortalama %4,6’lık bir artış göstermiştir. Yabancı öğrencilerin coğrafi dağılımları açısından durum değerlendirildiğinde ise, öğrencilerin %80’nin başta ABD olmak üzere, İngiltere, Almanya, Fransa ve Avustralya’da yoğunlaşması bu alanda bir kutuplaşmanın olduğunu göstermektedir. Yabancı öğrencilerin geldikleri ülkeler açısından dağılımına bakıldığında, ABD’ye en fazla Hindistan, Çin,Kore, Japonya gibi Asya ülkelerinden öğrenci gelirken, Avustralya’ya Asya ve Yeni Zelanda’dan öğrenci gelmekte, AB ülkeleri ise yukarıda da aktardığımız üzere kendi içlerinde öğrenci değişimi yaşamaktadırlar¹³(Tremblay,2002:51-54).

¹¹ 1970’li yılların sonlarına doğru gelindiğinde ise, eğitimin Avrupa bütünleşmesi içinde önemli bir araç olarak algılanması nedeniyle durum değişmiş, eğitim alanında ülkeler arasında yakınlaşma ve uyum, ortak bir Avrupa alanı için öncelikli unsurlardan biri olarak görülmüştür. Ancak, bu değişim 1980’li yılların ortalarına kadar, her ne kadar bazı programlar uygulansa da, yaşanan ekonomik krizle bağlantılı olarak üye ülkelerin içine kapanmaları sonucu sadece söylem düzleminde kalmıştır.

¹² Özellikle, genel eğitim alanında Birliğin eylem programı olan SOKRATES programının alt bileşenlerinden yüksek öğretim alanında ülkeler arasındaki işbirliğini düzenleyen ERASMUS programı, bu alanda önemli bir akışkanlık işlevi görmektedir. 2003 yılı itibariyle 1 milyon 100 bin civarında öğrenci değişimi yapılmıştır. Bu açıdan bakıldığında AB Eğitim ve Gençlik Programları içinde en çekici program olduğu söylenmektedir. <http://www.ua.gov.tr/portal/01.02.2005>

¹³ Yabancı öğrenci sayılarına ilişkin veriler, ülkeler arasında tanım farklılığından dolayı dikkatle yorumlanması gereken özellikler taşımaktadır. Bu konuda UNESCO tarafından derlenen, INES- Eğitim Sistemleri Göstergeleri OECD,EUROSTAT, Afrika, Asya, Latin Amerika ve Avrupa ülkelerinin katıldığı temel veri kaynağı olmakla birlikte, yabancı öğrenci tanımında vatandaşlık kriterinin esas alınması

2000-2001 eğitim yılında ABD'ye kabul edilen öğrenci sayısı ile kıyaslandığında, son yıllarda ABD'ye kabul edilen öğrenci sayısında, Tablo.1.5'de de görüldüğü üzere, önemli bir azalışın olduğu gözlenmektedir. 2000-2001 eğitim öğretim yılında, Hindistan'dan 54.664; Japonya'dan 46.497; Tayland'dan 11.187; Endonezya'dan 11.625; Almanya'dan 10.128; Brezilya'dan 8.846; Türkiye'den 10.983 öğrenci kabul edilmişken, 2003-2004 eğitim yılında tablo da görüldüğü gibi ,bu sayılar birçok ülke genelinde azalış göstermiştir(Institute of International Education, 2004). 2000-2001 eğitim yılında Kanada'dan kabul edilen öğrenci sayısı 25.279 iken, bu sayının 2003-2004 eğitim yılında 27. 017 çıkması, özellikle 11 Eylül sonrası ABD'de Müslüman ülkelere karşı değişen bakış açısı ve bununla bağlantılı güvenlik sorununun bir yansıması olarak değerlendirilmelidir

TABLO.1.4. ABD 'YE EN FAZLA ÖĞRENCİ GÖNDEREN ÜLKELER VE ÖĞRENCİ SAYILARI: 2003-2004

Sıra	Gönderen Ülke	2002/03	2003/04	% Değişim	Abd'li öğrencilerin Toplamına oranı(%)
	TOPLAM	586.323	572.509	-2,4	
1	Hindistan	74.603	79.736	6,9	13,9
2	Çin	64.757	61.765	-4,6	10,8
3	Kore Cumhuriyeti	51.519	52.484	1,9	9,2
4	Japonya	45.960	40.835	-11,2	7,1
5	Kanada	26.513	27.017	1,9	4,7
6	Tayvan	28.017	26.178	-6,6	4,6
7	Meksika	12.801	13.329	4,1	2,3
8	Türkiye	11.601	11.398	-1,7	2,0
9	Tayland	9.982	8.937	-10,5	1,6
10	Endonezya	10.432	8.880	-14,9	1,6
11	Almanya	9.302	8.745	-6,0	1,5
12	İngiltere	8.326	8.439	1,4	1,5
13	Brezilya	8.388	7.799	-7,0	1,4
14	Kolombiya	7.771	7.533	-3,1	1,3
15	Kenya	7.862	7.381	-6,1	1,3
16	Hong Kong	8.076	7.353	-9,0	1,3
17	Pakistan	8.123	7.325	-9,8	1,3
18	Fransa	7.223	6.818	-5,6	1,2
19	Malezya	6.595	6.483	-1,7	1,1
20	Nijerya	5.816	6.140	5,6	1,1

Kaynak: Institute of International Education, Report on International Education Exchange 2004.

Öğrencilerin eğitim düzeylerine bakıldığında, genelde doktora düzeyindeki çalışmalar için yabancı bir ülkeye gitme söz konusu olmaktadır. Bu durumun nedenleri, belli disiplin ya da tekniklerde daha fazla uzmanlaşma sağlayacak programların belli ülkelerde toplanmış olması, doktora düzeyindeki programlara yönelik finansal katkı

nedeniyle, o ülkede doğan ama ailesi göçmen olan çocukların da yabancı öğrenci sayılması nedeniyle, kesin rakamı ortaya çıkarmada önemli güçlükleri içinde barındırmaktadır.

olanaklarının görece fazlalığı, göç etme niyetinde olan öğrenciler için söz konusu ülkelerden alınan derecelerin o ülke işgücü piyasasına girişte sağlayacağı avantajlardır. Bu durum, aynı zamanda yabancı öğrenci kabul eden ülkeler için, tıpkı nitelikli göçmen kategorilerinde olduğu gibi öğrenciler söz konusu olduğunda da daha yüksek eğitim düzeylerine sahip olanları kabul etme anlamında seçici bir uygulamanın olduğu yönünde de yorumlanabilir. Öğrencilerin eğitim gördükleri disiplinlerin dağılımına bakıldığında, bilim ve mühendislik alanındaki öğrenci sayısının söz konusu ülkelerdeki, bu alandaki yabancı işgücünün görece fazlalığına paralel olarak yüksek olduğu görülmektedir.(Mahroum,1999;Tremblay,2002:55-58).

Öğrenci akışkanlığının hem öğrenci gönderen hem de öğrenci alan ülkeler açısından; belli alanlarda prestijli kurumların varlığı, ülkeler arasında kültür ve dil faktörlerinin yakınlığı- özellikle İngilizce'nin ortak bilim dili haline gelmesi-, coğrafi yakınlık, diploma denkliklerinin tanınması gibi belirleyici faktörleri bulunmaktadır. Bunun da ötesinde öğrenci akışkanlığının hem öğrenci alan hem de gönderen ülkeler açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. Öğrenci alan ülkeler açısından her şeyden önce yabancı öğrencilerin varlığı yerel ekonomiye, öğrenci katkı payları, konut, yiyecek, boş zaman aktiviteleri, tüketim kalıpları gibi alanlarda önemli katkılar yapmaktadır(Straubhaar, 2000). Örneğin, 1999-2000 yılında ABD'deki öğrencilerin yerel ekonomiye katkıları 12.3 milyar Amerikan Doları olurken; bu rakam Kanada'da öğrenci başına 10.000 Amerikan Doları olarak hesaplanmaktadır(Tremblay,2002:63). Öğrenci gönderen ülkeler açısından ise, öğrenci akışkanlığı yeni teknolojilerin ve bilginin öğrenilmesi, ülkeye dönüşte uygulanması ve gidilen ülke ile kök ülke arasında kültürel ve ticari bağların gelişmesi gibi gelişme yönünde önemli adımlara yol açarken, öğrencilerin tamamıyla göç etmesi halinde söz konusu öğrencilere yapılan yatırımın transferi gibi olumsuz bir sonuçta ortaya çıkabilmektedir.

Bu noktada, yurt dışında eğitimlerini tamamlayan öğrencilerin geriye dönüş oranlarının ortaya konulması önem taşımaktadır. Şubat 2000'de yabancı öğrenci paylaşımında başı çeken ABD'de 4200 geçici göçmen (H-1B vizesi olan) üzerinde yapılan çalışmada, bu kişilerin %23'nün daha önce öğrenci vizesine sahip olduğu ortaya çıkmıştır(USCIS,2000).Yüksek eğitim çalışmalarını bitirdikten sonra, ABD'de kalma yönünde öğrencilerin niyetlerine bakıldığında, ABD'de yabancı öğrenciler içinde en fazla paya sahip olan Hintli ve Çinli öğrencilerin %80'i, Arjantin ve Kanada'lı öğrencilerin yaklaşık %60'ı, İngiliz öğrencilerin ise %75 'i çalışmalarını bitirdikten

sonra kalma niyeti taşımaktadır. Türk öğrenciler de ise bu oran %50'nin biraz üzerinde seyretmektedir(NSF, Science and Engineering Indicators 2000).

Yabancı öğrencilerin, eğitimleri tamamladıktan sonra gittikleri ülkelerde kalmalarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunların başında, aldıkları eğitim ile söz konusu ülkedeki iş bulma olanağı ve bu ülkelerin gelişmiş ülke olma sıfatıyla yaşam standartlarının görece yüksekliği gelmektedir. 14 OECD ülkesinde yürütülen bir çalışma sonucu, göçmen nüfus arasında eğitim düzeyi arttıkça, işgücü piyasasına girişin kolaylaştığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır(OECD,2000). Nitelik ve yabancı dil düzeyinin yüksek olması, bilinen bir eğitim kurumundan alınan dereceler, farklı kültürler ve dolayısıyla iş çevrelerinin biliniyor olması, göç alan ülkelerin işverenleri açısından bu kişilerin istihdamında tercih nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrenciler açısından ise, öğrencilik döneminde söz konusu toplumu tanıma, gelişen alışkanlıklar, evlilik ve arkadaşlık bağlarının oluşması, kalıcı yerleşim açısından kolaylık sağlayan unsurları beraberinde getirmektedir. Öğrenciler açısından eğitim gördükleri ülkede kalma kararının verilmesinde, öncelikli olarak ortaya çıkan unsur ise, aldıkları eğitim ve alıştıkları çalışma ortamı standartlarına uygun iş olanağına kendi ülkelerinde ulaşamayacakları yönündeki düşünceleridir. Türkiye'de de, yapılan çalışmalar, ODTÜ ve Hacettepe öğrencileri için, "ortam" kaygısının uzun yıllar söz konusu olduğunu göstermektedir. Eğitimlerini tamamladıktan sonra ülkelerine dönseler bile, aldıkları formasyona uygun kurumsallaşmış yapıların olmaması ya da görece olarak gelişmemişliği nedeniyle verimli bir çalışma ortamı bulamadıkları için tekrar ülkelerinden gitme durumu öncelikli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Cheng ve Yang, 1998:633). Özellikle, siyasal ve ekonomik istikrarsızlık ile belirsizliğin yaygın olduğu gelişmekte olan ülkelerin öğrencileri için geleceklerini eğitim için gittikleri ülkede planlamaları sıkça karşılaşılan bir durumdur((Zweig,1997:105; Ushkalov ve Malakha;2001;Öztürk,2002).

Sonuç olarak, eğitim sistemlerinin ülkeler arasında hızla yaklaşması bağlamında eğitimlerini farklı ülkelerde sürdüren öğrenci sayısı hızla artmakta, söz konusu öğrencilerin özellikle kendi ülkelerindeki çalışma ortamı, siyasal ve ekonomik istikrarsızlık, sosyal yaşamın kalitesi gibi unsurlar etrafında şekillenen itici güçlerin varlığında geriye dönüş önemli ölçüde azalmakta ve kalıcı göç durumu ortaya çıkmaktadır.

1.3.1.4. Ülkeler Arası Artan Kültürel ve Sosyal Yakınlaşma:

İnsanların kendi yetiştikleri ortamlara benzer ortamlara uyum süreçlerinin görece kolaylığı, kendi ülkeleri dışında bir yaşam yeri seçme anlamında belirleyici bir unsur konumundadır. Toplumların küreselleşme ile birlikte artan yakınlaşma süreci göç kararının verilmesinde önemli bir maliyet ögesi olan gidilen yere uyum sorununu azaltarak, göç çalışmalarında yapısal bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültür çalışmalarında, dünyanın tek kültürlüğe doğru gitip gitmediği yönünde önemli tartışmalar bulunmaktadır. Bu noktada özellikle, Mc Donalds ve Coca-Cola gibi küresel metaların dünyanın her yanında kabul ediliyor olması, popüler kültür öğelerinin kitle iletişim araçları ile yaşantımızın önemli bir bölümünü etkilemesi anlamında toplumsal yaşamın belirlenmesinde az ya da çok görece bir kültürel etkinin olduğu kabul edilmektedir(Giddens,2000:67).¹⁴. Hannerz(1998:140-148)'e göre, günümüzde kültürel akımların temel dinamikleri piyasa,devlet,yaşam biçimi ve toplumsal hareketler tarafından belirlenmekte ve bu bağlamda tek kültürlülük olmasa bile en azından melez bir kültür ortaya çıkmaktadır.Buna karşın, tek kültüre doğru kayışın ihtiyatla karşılanması gerekli olduğunu savunanlar ise, özellikle son yıllarda farklılıklara yapılan vurgu çerçevesinde ve küresel hegomonik güce karşı bir tepki niteliğinde türdeşlikten çok farklılığa kayışın olduğunu belirtmektedirler(Wallerstein,1998:121-135). Söz konusu tartışmaların ayrıntısı alanımıza girmemekle birlikte, yaşanan gelişmeler, özellikle Batılı imgesi ile değerlendirilen toplumların yaşam ve tüketim kalıplarının giderek dünya üzerinde yaygınlaşmakta olduğunu göstermektedir. Bali(2002:278-289), Türkiye ile ABD'nin 1950'li yıllarda başlayan artan ekonomik ilişkiler ve 1980 sonrası dönemde Türkiye'de yaşanan dönüşümlerin sonucunda, Türkiye'yi küçük Amerika yapma söylemi içinde, yemek alışkanlıklarından, giyime ve kullanılan araçlara kadar belli toplumsal kesimlerde inanılmaz bir yakınlaşma olduğuna bu noktada İstanbul'da yaşayanların adeta kendilerini New York'da yaşıyor gibi hissetmelerini sağlayacak ortak bir yaşam biçimi geliştirildiğine dikkat çekmektedir.

Göç alan ve veren ülkeler arasındaki kültürel ve tarihi bağların, göç çalışmalarında yer alması gereğini vurgulayan Robinson ve Carey(2000:100)'in, İngiliz Ulusal Sağlık Sistemi içinde önemli ölçüde yer alan Hintli doktorlar üzerinde yaptıkları

¹⁴ Kültür akımlarının ülkeler arasında beş önemli boyutu bulunmaktadır. İlki, göçmenler gibi insan akışkanlığının ürünü olanlar; ikincisi, çok uluslu, ulusal ya da devlet kurumlarının ürettiği ürün akışlarının yarattığı akımlar; üçüncüsü, finans akışlarının oluşturduğu akımlar, dördüncüsü, gazete, dergi, kitap, film gibi ürünlerin oluşturduğu bilgi akımları ve sonuncusu özgürlük, refah, huzur gibi düşünce akışları tarafından oluşturulan akımlardır(King,1998:28)

araştırma, Hintli doktorların yaşamak için İngiltere'yi seçme nedenlerini büyük ölçüde koloniyel dönemden bu yana iki ülke arasındaki iletişim kanallarının sürekli açık olmasına, bununla bağlantılı olarak Hindistan'da çeşitli alanlardaki kurumsallaşmanın İngiliz benzeri özellikler sergilemesine bağlamaktadırlar. Koloniyel dönemden kalma İngiltere'nin cennet olduğu yönünde kuşaktan kuşağa aktarılan yargılar, babaların İngiltere ile olan iş ilişkileri, ailelerin çocuklarını İngiltere'ye yönlendirmeleri, Hindistan'daki sağlık sistemi ve sağlık eğitimi sisteminin İngiltere modeli örnek alınarak kurulması ve dil unsuru iki ülke arasındaki yakınlığın temel dayanak noktalarını oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, ülkeler arasındaki çeşitli faktörlerin etkisi ile ortaya çıkan kültürel- sosyal yakınlaşma, bu yakınlaşmanın düşünce ve yaşam biçimine yansımaları, nitelikli göçte özellikle uyum maliyetini azaltma ve bu bağlamda seçilen ülkenin belirlemesinde göz önüne alınması gerekli bir değişken durumundadır.

1.3.1.5. Siyasal Belirleyiciler:

Uzman işgücü ve özellikle de bilim insanlarının yapısal özellikleri göz önüne alındığında, yaşadıkları ülkelerde düşünce özgürlüğü başta olmak üzere kendilerini tam olarak ifade edebilecekleri sosyal ve siyasal ortama sahip olmaları önemli bir unsurdur(Adams,1968;Ghorofas,1970;Fortney,1992;IOM,2003).Yapılan tüm çalışmalar bu bağlamda özellikle siyasal istikrarsızlık, savaş ve baskıcı rejimlerin olduğu dönemlerde, başta bilim insanları olmak üzere nitelikli işgücünün göçünün önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Bu olguya en anlamlı tarihsel örnek, II.Dünya Savaşı sırasında Nazi Almanyası'ndan bilim insanlarının Türkiye de dahil olmak üzere birçok ülkeye göç etmek zorunda kalmalarıdır. 1933'de Nazi Almanyası'dan 2000 bilim adamının farklı ülkelere göç ettiği belirtilmektedir(Ash,1996). Benzer şekilde 1960 ve 1970'li yıllarda, Latin Amerika ülkelerinden Arjantin'de yaşanan siyasal istikrarsızlık ve askeri yönetimler sonucu üniversiteler ve araştırma kurumlarında çalışan çok sayıda bilim insanı istifa ederek ülkelerini terk etmişlerdir. Bu dönemde, Buenos Aires üniversitesinden 1378 kişinin istifa ederek, önemli bir kısmının başta ABD'de olmak üzere farklı ülkelere gittikleri belirtilmektedir. Benzer gelişmeler, uzun bir süre siyasal istikrarın ve demokrasinin kesintiye uğradığı Uruguay için de geçerli durumdadır(Pellegrino,2003). Siyasal baskı ve istikrarsızlık sonucu önemli ölçüde göç veren ülkelere bir diğeri Çin'dir. ABD'de bulunan Çinliler üzerine araştırmalar bunların ülkelerine geriye dönmelerinde tek belirleyici unsurun ülkenin siyasal istikrarı

olduğunu göstermektedir(Zweng,1997). Son yıllarda, özellikle rejim değişikliği sonucu oluşan siyasal ve ekonomik istikrarsızlığa bağlı olarak nitelikli göçte artış gösteren bir diğer bölge, Eski Sovyetler Birliği ve Doğu Bloku ülkeleridir(Ushkalov ve Malakha, 2001;Bolaz vd, 2004).

Siyasal ve ekonomik dönüşümlere bağlı olarak istikrarsızlık yaşanan dönemlerde, özellikle baskıcı yönetimlerin kendilerine muhalif olarak gördükleri bilim insanları üzerinde otorite kurma çabaları, bu dönemlerde bilimsel çalışmalara ayrılan kaynakların önemli ölçüde kısılması, insanların yaşam tehlikesi, sosyal yaşam kalitesinin hızlı bir biçimde gerilemesi, gelecek beklentisinin tehlikeye girmesi, ülkede artan yolsuzluk, kayırmacı politikalar gibi beraberinde çok önemli sorunlar getirerek, söz konusu kişilerin göçünü adete zorunlu kılmaktadır. Hatta bazı durumlarda siyasal çevreler tarafından bir tür yerel eleştiri kaynağı olarak görülen bu kişilerin göçünden hoşnut olunduğu belirtilmektedir (Olesen,2002:137). Dolayısıyla, ülkelerin nitelikli işgücü ve özellikle bilim insanlarını elinde tutabilmesinin temel koşulu, bu kişilerin üretken kılınmasını sağlayacak, istikrarlı bir siyasal ve ekonomik ortamın yaratılmasından geçmektedir. Bu kişilerin düşünce, ifade ve hareket özgürlüğünü kısıtlayacak ortamlarda yaşama ve üretme olanağı bulması söz konusu değildir. Bu açıdan bakıldığında, ülkelerin teknolojik rekabet ortamında nitelikli işgücüne verdikleri değer, her hükümetin ülkenin ekonomik ve politik istikrarın sağlanması gibi öncelikli amacının da samimiyet derecesini göstermektedir.

Buraya kadar nitelikli işgücü akımlarının belirleyicisi olarak sıraladığımız unsurlar, nitelikli göçte etkisi çok daha ön plana çıkan mesleki unsurları etkileyen yapısal unsurlardır. Çalışmamızın bundan sonraki kısmında, nitelikli işgücü için göç kararını vermede çok daha etkin olan meslek yaşamlarından kaynaklı unsurları, özellikle göç veren ülke açısından bir başka deyişle itici güçler bağlamında analiz etmeye çalışacağız.

1.3.2. Mesleksel Belirleyiciler:

Yüksek niteliklere sahip işgücünün göçünde yukarıda sıraladığımız yapısal unsurlar önemli belirleyiciler olmakla birlikte, bir adım öteye geçildiğinde yine bu yapısal belirleyicilerin çerçevesinde mesleki değişkenlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu noktada, nitelikli işgücü göçü veren ülkelerin meslek ortamları değerlendirildiğinde, nitelikli işgücü için öne çıkan unsurların, ülkeler arasında istihdam

olanakları açısından farklılıklar, gelir farklılıkları, çalışma ortamının alt-yapı, araç, gereç, ekipman donanımı açısından farklılıkları, ülkelerin teknolojik gelişime verdikleri önemle bağlantılı olarak AR-GE'ye ayırdıkları paylar, çalışma ortamında bireysel insan ilişkileri olduğu görülmektedir(Oteiza,1968:127-128;Krugman ve Bhagwati,1976:41-49; ILO,1977; Winchhie ve Carment,1989; Mahroum,2000; Öztürk,2001).

Bu değişkenler sonucu ortaya çıkan göç olgusu, bir yandan yapısal unsurların söz konusu mesleklere yansımalarına yüksek nitelikli işgücü tarafından verilen bir yanıt değeri taşıırken, diğer yandan bu değişkenler söz konusu mesleklere ilişkin göç veren ülkeden kaynaklı itici faktörleri oluşturmaktadır.

1.3.2.1. Niteliklere Uygun İstihdam Olanaklarının Yetersizliği ve Eğitimli Genç İşsizliği:

Nitelikli işgücünün söz konusu niteliği elde edebilmek için insan sermayesine yaptığı yatırımın büyüklüğü ve süresi dikkate alındığında, bu grubun uzun yıllar boyunca eğitimini aldıkları ve formasyon kazandıkları alanlarda mesleki kariyerlerini sürdürecektir fırsatları aramaları en doğal sonuçtur. Ancak günümüzdeki değişimler, söz konusu kişilerin özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki, istihdam edilebilirlik sorunları hem nicel hem nitel açıdan olumsuz bir tablonun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Nicelik açısından değerlendirdiğimizde, özellikle genç nüfusun bir “fırsat penceresi” olarak algılandığı ortamda tüm dünyada genç işsizlik oranlarının yetişkin işsizliğine göre hızla arttığı görülmektedir. İleri sanayileşmiş ülkelerde 2003 yılı itibarıyla genç işsizlik oranı %13,4 olarak gerçekleşirken, bu oran yetişkinlerde %6,8'dir. Geçiş ekonomilerine sahip ülkelerde oranlar sırasıyla %18,6 ve 59,2; Asya'da %7,0 ve %3,3.; Güney Doğu Asya'da %16,4 ve % 6,3; Güney Asya'da %13,9 ve %4,8; Latin Amerika 'da %16,6 ve %8,0; Orta Doğu ve Kuzey Amerika'da %25,6 ve %12,2; Sahra-altı Afrika ülkelerinde %21 ve %10,9 olarak genç işsizlik ve yetişkin işsizliği oranları gerçekleşmiştir(ILO,2004:9).

Birleşmiş Milletler'in standartlaşmış tanımına göre, genç 15-24 yaş arasında bulunan nüfus grubuna ait kişidir. Ancak uygulamada tanım, kültürel,kurumsal ve politik faktörlere bağlı olarak ülkeden ülkeye değişmektedir.¹⁵ Analizlerde genç

¹⁵ Gelişmiş ülkelerde ve Doğu ile Merkez Avrupa ülkelerinde alt-sınır zorunlu eğitim çağıyla belirlenirken, üst sınırda önemli değişiklikler olduğu görülmektedir. İngiltere'de genç tanımında 18-24 yaş kabul görürken, İtalya'nın kuzey bölgelerinde uygulanacak politikalar için 14-29; Güney İtalya'da ise 14-32 yaş periyodu kabul edilmektedir.

tanımının yanı sıra, 16-19 ve 20-24 yaş grubunun da ayırt edilmesi önem taşımaktadır. Bu noktada 20-24 yaş grubu yetişkin olarak adlandırılan genç insanlardaki işsizlik oranı gerek bizim ilgi alanımız açısından gerekse de genç işsizliğindeki artışın temelde bu alt grupta çok daha hızlı olmasından dolayı öncelikli bir önem taşımaktadır(O'Higgins,2001:10-11). Ancak ülkeler arasında karşılaştırma kolaylığı sağlamak amacıyla istatistiklere yansıyan rakamlarda BM'in tanımı esas alınarak hesaplandığından 15-24 yaş arası gençler de görülen işsizlik oranları ön plana çıkmaktadır.

Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, genç işsizlik açısından bir takım ortak özelliklerin olduğu görülmektedir. İlk olarak, her ülkede genç işsizliği yetişkin işsizliğine oranla daha yüksek seyretmektedir. İkinci olarak genç işsizliğin yetişkin işsizliği ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar, yetişkin işsizliğinde %1'lik bir artışın genç işsizliğinde %2'lik bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Üçüncü olarak ise, işsizlik ve ekonomik büyüme oranları arasındaki yakın ilişki dikkate alındığında istihdam oranlarının artmasının ön koşulunun toplam talep artışına bağlı büyüme olmasıdır. Genç işsizliğin en yoğun olarak görüldüğü risk grupları yaş,cinsiyet, azınlık, bölgesel farklılıklar ve eğitime göre farklılaşmaktadır. Buna göre, genç işsizliği yetişkin gençlerde, kadınlarda, özürliülere ve ülkenin göreceli olarak az gelişmiş bölgelerinde daha yüksek seyretmektedir. (O'Higgins,2001:22-30).

Genç işsizliğin nedenlerine ilişkin yapılan çalışmalar, üç farklı noktaya işaret etmektedir. İlki, ekonomideki toplam talep yetersizliğinin yetişkin işsizliğinde olduğu gibi istihdamı olumsuz yönde etkilemesi ve gençlerin işsizlik karşısında öncelikli bir risk grubu olarak bu durumdan daha fazla etkilenmeleridir.¹⁶

Genç işsizlik oranlarında, genç nüfusun büyüklüğü ise nüfus artışı ile bağlantılı olarak özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli bir etkidir. Türkiye'de dahil olmak üzere tüm gelişmekte olan ülkelerde genç nüfusun hızlı artışı, bu artışa karşı istihdam olanaklarının aynı ölçüde artmaması nedeniyle genç işsizliği genç nüfusun büyüklüğü

¹⁶ Bu durum için çeşitli nedenler öne sürülmektedir. İlki, gençlerin işten ayrılma kararı vermesinde, yetişkin işçilere göre fırsat maliyetlerinin daha düşük olmasıdır. İkincisi, işgücü talebi açısından genç işçilerin daha ucuz emek öğeleri olarak algılanmaları nedeniyle, işverenler tarafından daha az yatırım yapılması ve kriz dönemlerinde işten çıkarılacak öncelikli işçi konumunda olmalarıdır. Üçüncü neden olarak, gençlere ödenen göreceli yüksek ücretlerin istihdam düzeylerine olumsuz bir etki yaptığı belirtilmekle birlikte, son çalışmalar 1990'lı yıllar boyunca OECD ülkelerinde ücretler düşüş ve genç işgücünün büyüklüğünün azalmasına karşın gençlerin istihdamında bir artışın olmadığını göstermektedir(O,Higgins,2001:40-45).

ile pozitif korelasyona sahip bir ilişki sergilemektedir.¹⁷ Genel işsizliğin boyutu genç işsizlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve sorun bir bütün olarak ekonominin istihdam yaratamama sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye için yapılan çalışmalar da bu tezi destekler niteliktedir. İşsizlik sorununda önemli olan nokta, ülke ekonomisinin yeterli büyüme ve bu büyümenin istihdam yaratıcı kapasitesinin geliştirilmesidir (Ansal vd, 2000; Özşuca,2003)

Genç işsizliği sorununa eğitim düzeyi açısından bakacak olursak, eğitim düzeyi ile işsizlik oranı arasında ülkelerin gelişmişlik düzeyi itibariyle farklı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Birçok yüksek eğitim düzeyine sahip OECD ülkelerinde, son yıllarda eğitilmiş genç nüfus için işsizlik oranının düştüğü ve ücretler açısından ise eğitim düzeyi yükseldikçe ücretlerin arttığı gözlenmektedir(Nickell,1996). Buna karşın, nitelikli işgücü göçünün yoğun bir biçimde yaşandığı gelişmekte olan ülkelerde, genç işsizlik sorununun esas olarak eğitim düzeyi yüksek gençlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin, 1993 yılı itibariyle, Endonezya'da 20-24 yaş grubundaki gençler arasında en yüksek işsizlik %35 gibi bir oranla yüksek eğitime sahip gençlerde ortaya çıkmıştır. En düşük işsizlik oranı ise ilkokulu bitirmeyen gençlerdedir(O'Higgin's,2001:35). En düşük işsizlik oranının eğitim düzeyi en düşük olan gençlerde ortaya çıkmasının bir nedeni, işgücü piyasasının aradığı hiçbir niteliğe sahip olmaması nedeniyle iş aramıyor olmasından kaynaklanabileceği gibi, bir diğer neden çocuk emeğinin çok yaygın olduğu bu tip ülkelerde çok küçük yaşlarda, eğitimini bırakıp çalışma yaşamı içine katılmasından da kaynaklanıyor olabilir.

Gelişmekte olan ülkeler için söz konusu tartışmalarda ilginç olan nokta, teorik beklentinin eğitim ile işgücüne katılım arasında pozitif, eğitim ile işsizlik düzeyi arasında negatif bir korelasyon kurmasına rağmen, Türkiye'de dahil olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde neden bu ilişkinin tersi yönde bir durumun ortaya çıktığıdır.

18

¹⁷ Korenman ve Neumar(1997)'in 15 OECD ülkesi bazında, genç işsizliğinin, genç nüfusa bağlı esnekliğini ölçmeye ilişkin çalışmalarında, bu esneklik katsayısını +0.5 olarak bulmuşlardır. Bir başka deyişle, genç nüfustaki %10'luk bir artış, genç işsizliğinde %5 dolayında bir artışı beraberinde getirmektedir. Buna karşın genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine olan esnekliği ise, 0.7'dir.

¹⁸ Türkiye'de bu nokta da esas olarak öncelikli risk grubu, lise eğitim düzeyine sahip gençlerdir. 2003 yılında,Türkiye genelinde ilk öğretim düzeyine sahip 23 bin, , ortaokul dengi meslek 3 bin kişi, ortaokul mezunu 305 bin kişi, lise dengi meslek okulu mezunu 243 bin kişi, lise mezunu 339 bin kişi, yüksek okul veya fakülte mezunu 290 bin işsiz durumdadır (DİE, Hanehalkı İşgücü Veri Tabanı 2003). Türkiye'de eğitim düzeyi yükseldikçe, işsizlik oranının düşmemesinin, lise eğitiminin yeterli nitelik kazandırılmaması ve ekonomide yaratılan işlerin düşük nitelikli işgücü gerektiren işler olduğuna ve görece yüksek eğitime sahip kişilerin mevcut durumda niteliklerine ve bununla ilgili olarak yüksek ücret beklentilerini karşılayan bir iş bulamamalarına neden olduğu belirtilmektedir(Özşuca,2003:69-70).

Türkiye’de yıllar itibariyle yüksek eğitime sahip gençlerde işsizlik oranının arttığı özellikle 2000 ve 2001 krizleri sonrasında 2002 yılı itibariyle önemli bir artışın yaşandığı görülmektedir. Bu durum Türkiye’de ekonomisinin kriz sonrası istihdam yaratma kapasitesinin önemli ölçüde daralmasının bir yansımasıdır.

TABLO.1.5.TÜRKİYE GENELİ FAKÜLTE ve YÜKSEK OKULU MEZUNLARDA YILLAR İTİBARIYLA İŞSİZLİĞİN SEYRİ(15+ YAŞ) 1995-2003

Yıllar	İşsizliğin Büyüklüğü
1995	90.000
1996	103.000
1997	114.000
1998	150.000
1999*	-
2000	143.000
2001	164.000
2002	267.000
2003	290.000

*1999 yılına ait eğitim durumuna göre işsizlik verisi, DİE Hanehalkı İşgücü Veri Tabanının da bulunamamıştır.

Kaynak: DİE, Hanehalkı İşgücü Veri Tabanı

Bir ülkenin nicelik olarak istihdam yaratma kapasitesi kadar, yaratılan işler ile işgücünün nitelik düzeyi arasındaki uyum anlamında işsizliğin nitelik boyutu da özellikle nitelikli işgücü göçü tartışmalarında önemli bir yere sahiptir. Mesleki açıdan nitelikli göçün temel belirleyicisi olarak yüksek eğitim sistemlerinin, topluma yönelik işlerin bu işgücünü emme kapasitesi ve toplumun gereklerine göre daha fazla sayıda ve yüksek nitelikte işgücü yaratması görülmektedir. Bir başka deyişle, eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk nedeniyle, üretkenliklerini üretim sisteminde tam olarak kullanamayacak dolayısıyla da verimlilik sağlayamayacak kadar işgücünün yetiştirilmesi, bunun yanında bu işgücüne istihdam olanağı yaratılamaması, beyin taşması anlamında nitelikli işgücü göçünde önemli bir etkidir(Boldwin,1970;Portes,1976:497;ILO,1977:61-69;Khadria,1999;Albera ve Aburo,2002).

Portes(1976:498-499), tüm mesleklerde, ülkenin ortalama gelişim düzeyine göre yüksek eğitim sistemlerinin çok daha uzmanlaşmış işgücü yetiştirdiğini, bu noktada da gelişmişlik düzeyi daha yüksek olan ülkelere uzman göçünün, uzman arzı ile sosyal yapının gereksinimleri arasındaki dengenin yeniden kurulması anlamında dürüst bir yapı içinde ortaya çıktığını belirtmektedir. Aşırı uzmanlaşma olarak tanımlanan bu yapının, çeşitli araştırmalarda işgücünün formasyonuna uygun iş bulamama ya da yabancı bir ülkeye lisans-üstü eğitim için gidildiğinde oradaki istihdam olanaklarının tanınması sonucu geriye dönmeme anlamında önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Kişilerin aldıkları eğitim ve üretkenliklerine uygun olarak kendi ülkelerinde iş bulamayacaklarını düşünmeleri ya da iş bulsalar bile, üretkenliklerini, çalışma koşullarının maddi ve kurumsal alt-yapı anlamında yetersizlikler nedeniyle geliştirmeyeceklerine inanmaları mesleki kariyerlerini bir başka ülkede sürdürmelerine neden olmaktadır(Oğuzkan,1971; Zehtabchi,1993). Öztürk'ün ABD'de okuyan Türk öğrencileri üzerine yaptığı çalışmasında öğrenciler için eğitimlerini tamamladıktan sonra ABD'de kalmanın temel avantajı mesleki gelişim için uygun iş ortamı ve buna bağlı olarak daha yüksek ücretli ve niteliğe uygun çalışma ortamının olması olarak ortaya çıkmaktadır(Öztürk,2002:248-249).

Sonuç olarak, nitelikli işgücü göçü veren gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere göç edenler, kendi eğitim ve yaşam beklentilerine uygun istihdam koşulları bulma amacıyla gitmektedir. Bir başka deyişle, eğitim sistemlerinin ürettiği nitelikli işgücü arzı ile onların üretkenliğe olan içsel talep arasındaki hem nicelik hem de nitelik farkı önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki anlamda temel olarak bu noktadan başlayan süreç, başta nitelikli işgücüne ödenen ücretler, çalışma ortam ve koşulları, AR-GE için ayrılan fonların düşüklüğü gibi diğer önemli mesleki itici güçleri de ortaya çıkarmaktadır.

1.3.2.2. Nitelikli İşgücünün Gelir Düzeyinin Göreli Düşüklüğü:

Kazanılan mesleki formasyona göre nitelik düzeyi daha düşük işlerde çalışma zorunluluğu, beraberinde, nitelikli işgücü için başta gelişmiş ülkelerdeki meslektaşları ile karşılaştırıldığında ücret düzeyinin düşüklüğünü getirmektedir. Örneğin, Manila'da 1991 yılında bir hemşire aylık 146 Amerikan Doları alırken, ABD'de aynı nitelikteki hemşirenin aldığı ücret ortalama 3000 Amerikan Doları bulmaktadır. Bu nedenle Filipinler'den son on yılda ABD'ye göç eden hemşire sayısı hızla artmaktadır. Aynı şekilde 1994 yılında ABD'de bir elektronik mühendisi 100.000 Amerikan Doları yıllık kazanç elde ederken, Tayvan'da bu gelir 25.000 Amerikan Dolarını, Hindistan'da ise 10.000 Amerikan Dolarını bulmaktadır(Stalker,2000:111). Bu noktada ücret düzeylerinin karşılaştırmalı analizleri yapılırken, yaşanan ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarında, kazanılan gelirin sağladığı yaşam standardının görece farklılığı göz önüne alınmalıdır. Bir başka deyişle, ücretler arasındaki nicelik anlamında yakınlık ve uzaklıktan çok, ücretlerinin satın alma gücünün bir başka deyişle yaşam standardı sağlama açısından aradaki açıklığın karşılaştırılması daha anlamlıdır. Bu açıdan konuya yaklaşıldığında, ABD'deki nitelikli göçmenler üzerine yapılan güncel çalışmalar, söz

konusu göçmenlerin en son ABD dışında çalıştıkları işlerine göre mevcut işlerinde daha yüksek ücret aldıklarını göstermektedir. Erkeklerin ücretlerinde %68'lik bir artış sağlanırken, kadınların ücretlerindeki artış oranı ise %62 olarak gerçekleşmektedir(Kangasniemi vd.,2002:10).¹⁹

TABLO.1.6. 1993-1999 YILLARINDA ABD'DE BİLİM VE MÜHENDİSLİK ALANINDA ÇALIŞANLARIN ORTALAMA YILLIK ÜCRETİ(DOLAR)

Eğitim Dereceleri	1993	1995	1997	1999
Tüm Bilim ve Mühendislik	48.000	50.000	55.000	60.000
Lisans	45.000	48.000	52.000	59.000
Master	50.000	53.500	59.000	64.000
Doktora	55.000	58.000	62.000	68.000

Kaynak: NSF, Science and Engineering Indicators 2004

Nitelikli işgücünün ülkeler arasındaki görece gelir düzeyi farklılığının göçe etkisini inceleyen çalışmalar, genelde gelir düzeyi ile göç arasında negatif bir korelasyona işaret etmekle birlikte, önem derecesinin diğer faktörler göz önüne alındığında en azından göçe konu olan çeşitli meslek grupları için farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bhagwati ve Krugman(1976:42-49)'ın, nitelikli işgücü göçüne yönelik belirleyicilere ilişkin literatür taramasının sonuçları, gelir düzeyi düşüklüğünün göçü arttırıcı bir etki yaratmakla birlikte, genelde bu etkinin esneklik derecesinin çok da yüksek olmadığını göstermektedir. Ücretlerin göçe etkisi değişik meslek grupları açısından da farklılaşmaktadır. Myers(1972)'in farklı meslek grupları açısından nitelikli işgücü göçünü değerlendirdiği çalışmasında, bizim de öncelikli ilgi grubumuz olan mühendislerde, aynı alandaki bilim insanlarına göre, göç nedenlerinde entelektüel nedenlerden çok maddi açıdan tatmin edici bir işe sahip olma kaygısının ağır bastığı görülmektedir. Benzer şekilde, nitelikli işgücü göçünü farklı meslek gruplarının özellikleri çerçevesinde inceleyen Mahroum(2000), mühendis ve teknik elemanların göç güdüleyicilerinde, diğer meslek gruplarına göre, işgücü piyasasındaki arz ve talep düzeyinin dengesizliğine bağlı olarak ekonomik nedenlerin daha ağır bastığını, dolayısıyla bu grubun göçüne yönelik politikalarda ekonomik değişkenlerin ön plana çıkarılması gerektiğini vurgulamaktadır.

¹⁹ Kangasniemi vd. (2002)'e göre, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında ücretler açısından bu kalıcı farklılıklar, modern büyüme teorilerinin öngörülerini dikkate alındığında oldukça ilginç bir durum oluşturmaktadır. Çünkü, bu teoriler insan sermayesinin akışkan olmadığı varsayımı altında, nitelikli işgücünün ücretlerinin gelişmekte olan ülkelere daha yüksek olacağını öngörmektedir.

Nitelikli işgücü ücretlerinin ülkeler arasındaki göreceli farklılığına ilişkin çalışmalar ne yazık ki bu alanda ülkeler arasında ücreti belirleyen yapısal değişkenlerin farklı olması, ücretlere ilişkin bilgilerin tam ve güvenilir olmaması nedeniyle sağlıklı sonuçlara ulaşmayı büyük ölçüde engellemektedir. Sayısal büyüklüklere ilişkin bu kısıt altında, nitelikli işgücünün mesleki belirleyicilerinin teorik çerçevesini çizerken, ülkeler arasındaki ücret farklılığının önemli bir mesleki itici güç olduğunu bu anlamda da ücretler arasındaki farkın teorik olarak göçe geniş bir etkisi bulunduğunu belirtmek gerekmektedir(Lucas,2004).

Göreceli ücret farklılıklarına odaklanan çalışmaların tamamı gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler karşılaştırıldığında, çok sayıda nitelikli meslek grubu için önemli ücret açıklıklarına dikkat çekmektedirler. Örneğin yazılım sektöründe büyük kuruluşlarda çalışan mühendislerin deneyim gibi özellikleri dikkate alınmadan, Hindistan ve ABD'deki başlangıç ücretlerine ilişkin yapılan bir karşılaştırma ABD'de ücretlerin Hindistan'a göre on kat fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, ücretlerin satın alma gücü paritesine göre düzenlenerek bir karşılaştırma yapıldığında da, gelişmekte olan ülkelere aynı meslek grubu için ödenen ücretlerin, gelişmiş ülkelere göre çok daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Modern büyüme teorilerinin ücretlere ilişkin varsayımları dikkate alındığında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki kalıcı ücret farklılıklarının ortaya çıkması oldukça ilginç bir durumdur. Ana akımcı iktisat yaklaşımlara göre, emek kıtlığı çeken gelişmiş ülkelere olan göçler sonucu artan işgücü arzına bağlı olarak, ücret düzeylerinin belli bir süreden sonra eşitleneceği öngörülmektedir. Ancak, mevcut durum bunun tam tersi bir durumu ifade etmektedir. Bu durumun önemli bir nedeni, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında çalışan başına düşen fiziki sermaye farklılığından kaynaklı olarak, gelişmiş ülkelere ileri teknolojilere dayalı sermayenin yüksek niteliği ve ağ dışsallıklarına dayalı verimlilik farklılıklarıdır. Bu duruma bağlı olarak ortaya çıkan bir diğer neden ise, bir çok gelişmekte olan ülkede eğitim formasyonu ile sunulan iş olanaklarının niteliği arasındaki farklılıktan kaynaklı ücret düşüklüklere dir. Bir başka deyişle, işgücüne kazandırılan nitelik ile sunulan işlerin gerektirdiği nitelik arasındaki farktan kaynaklı, yanlış eşleşmenin bir sonucu olarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında ücret farklılığının ortaya çıkmasıdır.

Tüm bu nedenlerden kaynaklı olarak, nitelikli işgücünün ücretleri arasında oluşan ülkeler arasındaki farklılıklar, göçte önemli bir mesleki belirleyici olmayı sürdürmektedir.

1.3.2.3. Çalışma Ortamının Kurumsal Alt-Yapı Anlamında Yetersizliği ve İş İlişkilerinden Kaynaklı Sorunlar:

Daha öncede belirttiğimiz üzere nitelikli işgücünün oldukça hassas ve kırılğan yapısı, söz konusu işgücünün üretkenliğini tam olarak sağlayabileceği bir çalışma ortamını gerekli kılmaktadır. Böyle bir ortam olmaksızın, nitelikli işgücünden optimal verimliliği almak olanaksızdır. Söz konusu durum hem ülkenin toplam çıktısına yapılan katkı, hem de nitelikli işgücünün iş tatmini sağlaması açısından önemli bir unsurdur. Fiziksel sermayeden farklı olarak, eğer özel koşullar mevcut değilse, insan sermayesine yapılan yatırımdan tam bir geri dönüş sağlanamamaktadır. Birçok uzman gibi, bizim temel ilgi alanımız olan mühendisler de, etraflarında bulunan benzer niteliklere sahip meslektaşları ile düzenli etkileşim içinde buldukları merkezlerde ve gerçek potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri ortamların sağlandığı koşullarda çok daha üretkendirler(Trevelyan ve Tilli,1999).

Özellikle akademik yaşamda yer alan işgücü için, yeterli laboratuvar, kütüphane, teknik araç ve gereçler, bilgiye daha kolay ulaşma anlamında her türlü rahatlık önemli bir unsurdur. Uygulamada yer alan nitelikli işgücü için ise, üretim süreçlerinin teknolojik açıdan ileri düzeyde olması, nitelik formasyonunun bu teknikler göz önüne alınarak şekillendirildiği durumlarda oldukça önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. UNITAR'ın Türkiye'de dahil olmak üzere, gelişmiş ülkelerde bulunan gelişmekte olan ülke kökenli uzmanları konu alan çalışmasında, gelişmekte olan ülke uzmanlarının çalışma koşulları göz önüne alındığında, kendi ülkelerinden şu an buldukları ülkelerde daha başarılı olacağı inancını taşıdıkları ortaya çıkmıştır(Jordan,1976).

Öztürk'ün (2002:238), ABD'de bulunan Türk öğrencileri üzerine yürüttüğü çalışmasında, çalışmalarını tamamladıktan sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyen öğrencilerin mesleksi dezavantaj olarak kariyer gelişimi için Türkiye'de uygun olmayan çalışma ortamını bir başka deyişle yeni teknolojileri kullanmadaki sınırlılıkları, yetersiz kurumsal alt-yapıyı-bilgisayar, kütüphane, kitap gibi-, akademik çevrelere ilişkin araştırma fonlarının yetersizliği gibi unsurları ilk sırada belirttikleri görülmektedir.

En genel anlamda çalışma ortamına ilişkin bu kurumsal alt-yapı yetersizlikleri birazdan daha ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, özellikle bilim ve teknoloji alanında göç veren ülkelerin istikrarlı politikalara sahip olmamalarına dayalı olarak, AR-GE faaliyetlerine ve bunu gerçekleştirecek başta bilim insanları ve mühendisler olmak üzere nitelikli işgücüne verdikleri görece önem eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Çalışma ortamından kaynaklı bir diğer önemli sorun ise, söz konusu mesleklerde ilerleme olanaklarının yavaşlığı, bürokrasiden kaynaklı sorunlar ve kişisel bir takım ilişkiler üzerinden yürüyen süreçler dolayısıyla, tam bir profesyonel etkileşim ve ağ yapıların ortaya çıkamamasıdır. Bu durum, bir yanıyla özellikle akademik ortamın, hem kendi toplumu ile hem de uluslararası bilim çevreleri ile ilişki düzeyini minimuma inmesine neden olurken, diğer yanıyla iş tatminini olumsuz yönde etkileyen bir unsur olmaktadır. Bu manevi anlamda ortaya çıkmayan iş tatmini, maddi tatminsizlik ile birleşince göç kaçınılmaz bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır(Bhagwati ve Krugman, 1976;Öztürk,2002;Tansel ve Güngör;2003).

Kurumsal alt-yapı ve çalışma ortamında insan ilişkilerinden kaynaklı yetersizlikler, toplumsal yapılanma içinde söz konusu işgücünün sosyal statüsü ya da mesleki itibarının düştüğü şekilde algılanmasına yol açmaktadır. Bu mevcut koşullar dikkate alındığında gerçeklik katsayısı yüksek bir durumdur. Nihayetinde, bir toplumun bilim ve teknolojiye verdiği önemin göstergelerinden biri de bu gelişimi gerçekleştirecek işgücüne hem maddi hem de manevi anlamda verdiği önem derecesi ile ölçülmektedir.

1.3.2.4. AR-GE ve Yeniliğe Verilen Önemin Düşüklüğü:

Günümüzde küresel düzeyde rekabet gücüne sahip olmak isteniyorsa, sürekli bir teknolojik yenilikçilik(innovasyon) gerekli olmaktadır. Teknolojik değişim ve yenilikçilik, yeni mal ve hizmetlerin, yeni üretim ve ulaşım tekniklerinin, yeni piyasa ve endüstriyel organizasyonların ortaya çıkmasını sağlamakta bu anlamda da rekabette karşılaştırmalı üstünlüğün temel belirleyicilerinden biri olmaktadır. Teknolojik değişim, iletişim ve ulaşım maliyetlerini düşürerek, bilginin ve yeniliğin küresel ölçekte hızla yayılımını sağlamaktadır. Özellikle mikro-elektronik ve bilgi teknolojileri başta olmak üzere yeni teknolojiler – mikro-teknoloji, nano-teknoloji, mikro-nano teknoloji- sadece elektronik ürünlerde bir takım değişimlere yol açmamakta, bunun yanı sıra yeni araç ve gereçlerin üretiminde bir dizi gelişmeyi de beraberinde getirmektedir.(Aktan ve

Vural,2004:166-167). Dolayısıyla, ülkelerin günümüzde küresel yapılanmadaki avantajlı konumu teknoloji ve yeniliğe yönelik sürekli ve bütüncül özellikler taşıyan politikalara sahip olmasına bağlı olarak değişecektir. Aslında bu unsur nitelikli göçte önemli bir yapısal unsurdur. Mesleki belirleyiciler bölümünde ele alınmasının temel nedeni, söz konusu unsurun kendini öncelikle mesleki ortamdaki yetersizlikler içinde göstermesidir.

Bu yeniliklerin önemini kavrama ve bunu bir politika unsuru olarak ortaya koymanın ülkeler arasında kabul gören temel göstergesi, ülkelerin GSMH'dan AR-GE harcamalarına ayırdıkları paylardır. AR-GE faaliyetlerine önem veren, bu konuda başta ABD olmak üzere gerek üniversite, gerekse özel ve kamu araştırma kurumlarının faaliyetlerine önemli ölçülerde kaynak yaratan toplumlar, her zaman bu faaliyetleri gerçekleştirecek ve bunun sonucunda da mesleki gelişimlerini çok üst düzeye taşıyabilecek işgücünün başlıca çekim merkezi olmuşlardır. Özellikle 1960'lı yıllarda, ABD 'de mühendislik endüstrilerinde AR-GE faaliyetlerine ayrılan paylarda artış, beraberinde nitelikli işgücü göçünde önemli bir artışı da getirmiştir(Thomas,1968:41).

Tablo1.7' de görüldüğü üzere, AR-GE faaliyetlerinde başı çeken ülkeler ile Türkiye'nin durumu, göz önüne alındığında, AR-GE faaliyetlerinde kilit rolü olan bilim ve mühendislik alanında çalışanların neden çoğunlukla ABD'yi seçtiği anlaşılmaktadır. Bu tip işgücü söz konusu olduğunda, AR-GE faaliyetlerine öncelikli önem veren ülkeler hep net göç alıcısı dolayısıyla da beyin kazancısı durumunu sürdüreceklerdir. Tablo.1.8'de görüldüğü üzere, ABD'de AR-GE harcamalarına ayrılan kaynakların görece yüksekliği, kalıcı ve geçici nitelikli uzman ve teknik mesleklerdeki işgücü akımlarının artışı beraberinde getirmektedir. 1999 yılından sonraki özellikle geçici nitelikte göçmen alımının önemli ölçüde artışı ise, teknolojik yenilik süreçlerinin kısalmaya bağlı olarak, bu alandaki işgücünden yararlanma kapasitesinin esnekleştirilmesi ile açıklanabilir. Nitelikli işgücü göçünde, AR-GE 'ye ayrılan kaynakların görece düşük düzeyi kadar, AR-GE faaliyetlerinin çıktılarının kullanılacağı bir başka deyişle üretime dönüştürülerek katma değer sağlanacak ortamın yaratılması da çok önemlidir. Bu noktada, akademi, araştırma, kamu ve sanayi kuruluşlarının işbirliğinin oluşturacağı sinerji ortamının yaratılmaması ya da sürekliliğinin sağlanmaması temel itici güçlerden birini oluşturmaktadır. Bu süreç beraberinde gelişmekte olan ülkeler için AR-GE faaliyetlerini gerçekleştirecek işgücü kaybını da getirdiği için kısır döngü yaratmaktadır.

TABLO.1.7 OECD ÜLKELERİNDE AR-GE HARCAMALARININ GELİŞİMİ 1995-2003

Ülke	Satın Alma Gücü Paritesine Göre Milyar Dolar (ABD Doları)
İzlanda	0.3
Türkiye(1995-2002)	3.0
Portekiz(1995-2002)	1.8
Finlandiya	5.2
Meksika (1995-2001)	3.6
Yunanistan(1995-2001)	1.2
İspanya	11.0
Macaristan	1.5
Danimarka(1995-2002)	4.1
Avusturya	5.5
İrlanda(1995-2002)	1.4
Belçika	7.1
Kore	24.4
Çek Cumhuriyeti	2.2
Kanada	18.7
Yeni Zelanda(2001-2003)	1.1
İsveç	10.3
Norveç	3.0
İtalya(1997-2002)	17.7
Toplam OECD	680.0
AB 25	211.4
AB 15	203.7
Avustralya (1996-2002)	9.2
Almanya	57.1
Japonya(1996-2003)	114.0
ABD(1998-2003)	284.6
Birleşik Krallık	33.6
Polonya	2.5
Fransa (2000-2003)	37.5
İsviçre(1996-2000)	5.6
Hollanda(1996-2002)	8.7
Slovak Cumhuriyeti(1997-2003)	0.4

Kaynak: OECD Science and Technology Indicators, and Industry Scoreboard 2005: Towards a knowledge-based economy.

TABLO.1.8.1995-2002 ARASI ABD'DE AR-GE HARCAMALARI VE UZMAN-TEKNİK MESLEKLERDE GÖÇ

Yıl	AR-GE/ GSMH	Federal Hükümetin payı	Federal Hükümet Dışı Kaynaklar	Uzman ve teknik mesleklerde kalıcı göçler	Uzman ve teknik mesleklerde geçici yerleşim-H- 1B
1995	2,48	0,85	1,63	1996	1996
				75267	144458
1997	2,55	0,78	1,77	62674	-
1998	2,58	0,76	1,82	45088	240947
1999	2,63	0,72	1,9	37337	302326
2000	2,69	0,67	2,02	58896	355605
2001	2,79	0,72	2,07	83839	384191
2002	2,79	0,78	2,02	-	370490

Kaynak: ABD NSF ve UCIS'ın Immigrants Istatistical Yearbook veri tabanlarından derlenerek hazırlanmıştır.

1.3.2.5. Meslek Sistemlerinin Uluslararası Hale Gelmesi:

Meslek sistemlerinin uluslararası hale gelmesi, bir meslekte ulusal olarak tanımlanmış standart ve düzenlemelerin ulusal formlarından ayrılarak, uluslararası düzlemde tanımlanmış standart ve prosedürlere doğru bir birleşmeyi ifade etmektedir. Bu anlamda ülkeler arası karşılıklı anlaşmalar ya da bölgesel birlikler düzeyinde ortaya çıkan bir takım düzenlemeler ile kişilerin kendi ülkeleri dışında bir başka ülkede o mesleği yapmak için standart ve prosedürler anlamında sağlanan uzlaşma temelinde göç etmesi günümüzde oldukça tartışılan bir olgu konumundadır. Özellikle NAFTA, AB, MRA(Avustralya ve Yeni Zelanda arasındaki Karşılıklı Anlaşması) gibi bölgesel blokların üye ülkeleri arasında, eğitim programlarının giderek artan entegrasyonu çerçevesinde, eğitim derecelerini ve niteliklerini tanıma noktasında tartışmaların arttığına tanık olunmaktadır. Yine, GATS gibi ulus ötesi anlaşmalar çerçevesinde, hizmetler sektöründe çalışanların ülkeler arası kısa dönemli iş seyahatleri için bir takım kolaylaştırıcı yönde düzenlemelerin yaşama geçirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Tüm bu ülkeler arası resmi kanallar etrafında ortaya çıkan düzenlemelerin yanı sıra bazı mesleklerde, meslek örgütlerinin uluslararası düzlemde artan faaliyetleri sonucunda, mesleklerin küresel çapta uygulanmasını sağlama anlamında standartlaşma yönünde önemli adımlar atılmaktadır. Tüm bu unsurlar, en azından teorik düzlemde, nitelikli işgücünün bir başka ülkede, o ülkenin kendi iç düzenlemelerinden kaynaklı bir takım engeller nedeniyle bir başka ülkede mesleğini gerçekleştirmede yaşadığı sıkıntıyı ortadan kaldırma ya da azaltma anlamında bir etki yaratarak kısa ya da uzun dönemli göçte belirleyici unsurlardan biri olmaktadır.

Bu bağlamda nitelikli işgücü için mesleğini uygulayacağı küresel bir piyasanın yaratıldığı öne sürülmekle birlikte, uygulamada ortaya çıkan bir takım unsurlar daha ihtiyatlı değerlendirmeler yapma gereğini de beraberinde getirmektedir. Bu konuda bölgesel birlikler bağlamında, eğitimi uyumlaştırma ve karşılıklı tanıma konusunda en geniş düzeyde düzenlemeler yapan AB' de bile, söz konusu düzenlemelerin akışkanlık üzerinde beklenen etkiyi yaratmadığı belirtilmektedir(Iradele,2001:11).

Mesleki sistemlerin, mesleği uygulama anlamında uluslararası hale gelme eğilimlerinde dikkat edilmesi gerekli bir diğer nokta ise, meslekler açısından da bir takım farklılıkların olmasıdır. Bu anlamda bir yanda uluslararası meslek piyasaları olan mesleklerden söz edilebileceği gibi diğer yandan söz konusu mesleklerin düzenlemelerinde ulusal ilgilerin sürmesi anlamında ülkelerin kendi düzenlemelerinin

ağırlığını koruduğu meslekler de bulunmaktadır. Bu tür ulusal özelliğini koruyan mesleklerin başında doktorluk mesleği gelmektedir. Birçok ülke, yabancı tıp uzmanlarının çalışmasını dışlayan ya da en azından belli bölge ve sürelerle çalışmasına izin veren ulusal düzenlemelerini korumaktadır. Bu konuda ilginç örneklerden biri Portekiz'e Brezilya'dan göç etmiş diş hekimlerinin, Portekiz düzenlemelerine göre, o ülkede ünvanlarını kullanmalarına izin verilmesi için yeterli nitelikten yoksun olduklarını ileri süren uzman kuruluşları ile hükümet ve Brezilyalı dışçiler arasında yaşanan tartışmadır. Ancak bu tartışmalara rağmen, Brezilya'lı dışçilerin daha düşük fiyatlar ile ve özellikle Portekizli doktorların hizmet sunmak istemediği kırsal alanlarda çalışmalarını sürdürdükleri de belirtilmektedir(Peixoto,2002:494).

Bağımsız olarak kişilerin çalışmak için bir başka ülkeye gitmede yaşanan bu tür zorluklara karşın, görel olarak ulusal bir takım mesleksel düzenlemelerin dışında kalan, yeni nitelikli işgücü piyasalarının ortaya çıkışı ile birlikte uluslararası akışkanlığını oldukça yükselten meslekler de söz konusudur. Bu mesleklerin, aynı zamanda günümüzde nitelikli işgücü göçünün en yoğun olarak yaşandığı meslekler olduğu da görülmektedir. Bu durumun en açık örneği, enformasyon teknolojisi alanlarında çalışan mühendis ve uzmanların hareketliliğidir. Bu alanda çalışan nitelikli işgücüne olan talebin yüksekliği temelinde söz konusu işgücü için dünya çapında fırsatlar ve özellikle de gelişmiş ülkelerdeki uzmanlar ile yoğun bir rekabet bulunmaktadır. Bu akışkanlığın yüksek olmasında, sektörün temel bir takım özelliklerinin etkisi de büyüktür. Nitelik özellikleri ve gereksinimleri açısından ortak noktalar ülkeler açısından çok fazladır. Yine, mesleğin yerine getirilişinde uluslararası ve özel kültürel yapıların etkisinin az olması, İngilizce'nin baskın mesleki dil olması, şirket içi ya da şirketler arası ya da ülkeler arasında akışkanlığın yüksek olması ve sendikalar ya da diğer mesleki kurumsal yapılar tarafından düzenlemeyen bir meslek olması, diğer endüstri hizmetlerine girdi sağlaması, emek yoğun olması gibi etkenlerden dolayı bu alanda çalışan uzmanlar rahatlıkla bir başka ülkede çalışma fırsatı bulabilmekte, dolayısıyla çalışma alanları görel olarak küresel düzlemde tanımlanabilmektedir(Iradele,2002:805-806). Dünyanın herhangi bir yerinde görel olarak daha rahat iş bulma ve çalışma ortamının olması, söz konusu meslek için aranan eğitim düzeyi ve niteliklerin eğitim sistemlerinin yaklaşması çerçevesinde standart hale gelmesi, mesleki açıdan göç kararının verilmesinde diğer bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır.

1.3.3 Bireysel Özellikler:

Nitelikli işgücü göçünde öncelikli belirleyici olan mesleki ve yapısal unsurların ayrıntılı analizinden bir adım daha öteye geçildiğinde, mevcut veri koşullarda neden bazı bireylerin göç etmeye karar verirken, diğerlerinin vermediği ya da eğitimlerini dış ülkelerde tamamladıktan sonra niye bazı öğrencilerin dönerken diğerlerinin dönmediği gibi sorulara yanıt bulmamız gerekmektedir. Bu noktada bireylerin psiko-sosyal özelliklerinin farklılaşmasına bağlı olarak bireysel özelliklerin ön plana çıktığı gözlenmektedir.

Nitelikli işgücü göçüne yönelik yapılan çalışmalar, çoğunlukla göçün ekonomik ve sosyal nedenlerine yönelik unsurları öne çıkaran çalışmalar olup, söz konusu çalışmaların bu alanda genellemeler yapmaya izin vermeyecek ölçüde az sayıda olduğu görülmektedir. Bu kısıt altında, çalışmamızın bu kısmında sadece bireysel özellikler açısından dikkat edilmesi gerekli bazı değişkenleri belirtmekle yetineceğiz.

1.3.3.1. Yaş Unsuru:

Nitelikli işgücü göçü analizlerinde dikkat edilmesi gerekli değişkenlerden ilki, yaş unsurudur. Literatürde bu konudaki genel beklenti bizimde katıldığımız gibi daha genç yaşlarda göç etme eğiliminin daha yüksek olmasıdır. Daha genç yaşlarda olan bireyler, yaşamlarının ve mesleki kariyerlerinin başlarında olması, aile sorumlulukları açısından görece olarak az sorumluluğa sahip olmaları, yaşam yeri değiştirmeden kaynaklı maliyetleri azalttığından daha rahat göç kararı verebilmektedirler. Diğer yandan, özellikle kalıcı göçte önemli bir basamak olan genç yaşta eğitimini sürdürme isteği ile yurt dışına giden öğrencilerin göç potansiyelinin yüksekliği göçmenlerin ortalama yaş düzeyinin genç olmasını belirleyen bir diğer etmendir.

Geri dönme kararının verilmesinde, ise yaş unsuruna bağlı olarak sürecin ters yönlü işlediği görülmektedir. Yaş ilerleyip, özellikle orada evlenip, çocuk sahibi olup belli bir yaşam düzenini oturduktan sonra tekrar geri dönmenin maliyeti yükselmektedir. Bireysel özelliklerin farklılıkları göz önüne alındığında her ne kadar genellemeler yapmak olanaksız ise de genç yaştaki bireylerin daha rahat göç kararı verdikleri gözlenmektedir(Tzeng,1995; Yeniçeri,1997;Ushkalov, ve Malakha,2001).

1.3.3.2. Cinsiyet Unsuru:

Nitelikli işgücü göçü çalışmalarında, bireysel özellikler bağlamında dikkat edilmesi gerekli bir diğer değişken cinsiyet unsurudur. Göç çalışmalarında cinsiyet faktörü her ne kadar son yıllarda daha fazla yer tutmaya başlasa da, toplumsal cinsiyet

bağlamında göç çalışmaları henüz erken aşamadır. Göçü toplumsal cinsiyet bağlamında inceleyen çalışmalar, özellikle kürselleşme ve yapısal uyum politikaları çerçevesinde küresel üretim zincirlerinin ucuz kadın emeğine artan talebine bağlı olarak artan kadın göçüne yoğunlaşmakta, bu bağlamda göçün feminizasyonu olgusundan söz edilmektedir(Castells ve Miller, 2003; IOM,2003).

Eğitim ve buna bağlı olarak nitelik düzeyi yüksek kadın göçmenler için yok denecek kadar az sayıda çalışma olması, olguya ilişkin genel değerlendirmeler yapmamıza olanak tanımamaktadır. Bu durum, beyin göçünün hız kazanmaya başladığı, 1960'lı ve 1970'li yılların ilk tartışmalarında, görel olarak daha az sayıda kadının yüksek eğitime girmesi ve buna bağlı olarak uzman mesleklerde yer alması nedeniyle şaşırtıcı olmasa da, günümüzdeki göç çalışmalarında, kadının değişen konumuna uygun olarak nitelikli göçmen kadınlar üzerine yoğunlaşılması, olguyu tüm boyutları ile ortaya koyma açısından önemli bir dezavantaj sunmaktadır. Avrupa'ya olan nitelikli göç akımlarını konu alan çalışmalar içerisinde, toplumsal cinsiyet boyutunun sınırlı kalmasını Kofman(2000) şu unsurlar etrafında açıklamaktadır:

- İstatistik sistemlerinde ve sınıflandırmalarda, öncelikle kadını bağımlı olarak görmenin getirdiği anlayıştan ötürü kadının görünmezliği.
- Teorik yaklaşımların olguya ilişkin dar görüş açısı. Özellikle, ulus-ötesi şirketlerin içsel işgücü piyasalarındaki genişleme ve bilişim sektöründeki uzmanların akışkanlığının önemli ölçüde artmasına paralel olarak, çalışmaların kadınların fazla yer almadığı bu sektörlerde yoğunlaşması.
- Buna karşın, son dönemde etkisini genişleten sosyal ağ teorilerinin, kadınların bizzat bu ağlar içinde yer almasına karşın, söz konusu alana uygulanmaması

Nitelikli işgücü göçünü, toplumsal cinsiyet bakışı ile inceleyen çalışmaların ortak bulgusu, nitelik işgücü göçünde kadınların erkeklere oranla daha az yer almalarıdır. Burada belirtilmesi gerekli bir unsur, göç istatistiklerine temel oluşturan göç tanımlarında toplumsal cinsiyet boyutu ile ilgili bir takım sorunların bulunmasıdır. Örneğin, İngiltere'de göç çalışmaları iş izni ile ülkeye giren kişi sayısını dikkate almaktadır. Ancak bu sayıların kadınları eksik temsil etme gibi bir özelliği bulunmaktadır. Bu durum, nitelikli göçte kadınların bir başka özelliğine “bağımlı/bağlı göçmen” olgusuna bizi götürmektedir. Çünkü, nitelikli göçte de tıpkı 1960 ve 1970'li yıllarda artan niteliksiz göçte olduğu gibi görel olarak, kadınların iş izni alan eşlerinin

yanında ya da aile birleşimi yoluyla bağımlı olarak söz konusu ülkeye göçü ön plana çıkarmaktadır(Raghuram,2004:309).

Nitelikli işgücü göçü söz konusu olduğunda, kadınların göç oranlarının düşük olmasının bir diğer nedeni olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak kadınların eğitim başta olmak üzere ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarında, her ne kadar belli gelişmeler yaşansa da süregelen dezavantajlı konumlarının yansımaları gösterilebilir. Özellikle nitelikli işgücü göçünde öncelikli alanlar olan bilim ve teknolojiye yönelik mesleklerde, toplumsal cinsiyetçi rollere bağlı olarak kadınların daha az temsili, göçte kadınların görece olarak az sayıda olmasının önemli bir belirleyicisidir. Teknolojinin gelişim sürecine kadınların az sayıda katılımı genel olarak gözlenen bir olgudur(Mc Kenzie ve Wajcman, 1993; Durack,1997; Stanworth,2000; Clegg,2001).

Göçün, nitelikli kadınlar üzerindeki en önemli etkisi gidilen ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşmedir. Bu yönde bulgulara ulaşan çalışmalar bu durumun temel nedenlerini, kadınların genelde eşlerinin bağımlıları olarak söz konusu ülkeye girdiklerinden belli bir süre çalışmalarına izin vermeyen yasal düzenlemeler, farklı bir toplumda kadınların çocukları ve ev işleri ilgili olarak aileden yardım alamaması ve göçmen kadınların öncelikli sorumluluk alanının ev içi hizmetler olması gibi unsurlar etrafında açıklamaktadırlar(Yeoh ve Khao,1998; Salaff ve Greve,2003; Raghuram,2004).

Bu konuda daha ayrıntılı çalışmalara gereksinim bulunmaktadır.Genel eğilim, her ne kadar farklı toplumsal yapılardan gelen kadınlar farklı özellikler taşısa da göç eden kadınların işgücüne katılımlarında düşme olduğudur. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyetçi işbölümü ve roller dikkate alındığında kadınların erkeklere göre göç kararını vermede daha çekingen oldukları söylenebilir.

1.3.3.3. Sosyo-Ekonomik Özellikler ve Aile Sorumlulukları Arasında

Farklılaşmalar:

Bireysel değişkenler açısından dikkat edilmesi gerekli bir diğer değişken, nitelikli göçmenlerin ailelerinin sosyo-ekonomik özellikleridir. Bu konuda yapılan çalışmalarda ortaya çıkan genel bulgu, nitelikli göçmenlerin ailelerinin sosyo-ekonomik özellikler açısından orta veya üst sosyo-ekonomik gruplar içinde yer almasıdır(Oğuzkan,1971; Zehtabchi,1993;Zweig,1997; Öztürk,2002). Söz konusu durum, eğitimde fırsat eşitliği ve yurt dışında eğitim görmesinin belli bir mali gücü gerektirmesi gerçeği göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir. Her ne kadar belli

kanallardan alınan burslarla yurt dışında eğitim söz konusu olsa da, eğitimini tamamladıktan sonra gidilen ülkede kalma kararı verirken ailenin mali desteği en azından başlangıç aşamasında önemli bir etken olmaktadır.

Psiko-sosyal faktörler açısından bir diğer önemli değişken, bireyin sahip olduğu aile sorumluluklarının düzeyidir. Bu noktada, yapılan çalışmalar, evlilik ile göç arasında bir ilişki saptayamamakla birlikte, özellikle çocuk sahibi olma anlamında ciddi aile sorumlulukları olan bireylerin göç etme eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir(Portes,1976;Yeniçeri 1997; Öztürk,2002). Söz konusu durum, tersine göç dediğimiz olguda da karşımıza çıkmaktadır. Özellikle yerleşilen ülkede evlenip- ki o ülke vatandaşı olan bir kişi ile evlilik kalış olasılığını arttırmaktadır- , çocuk sahibi olma ve söz konusu ülkenin yaşan standartlarının görece yükseklüğünde çocuklarının daha iyi bir gelecek sağlayacağını düşünme, bireyin ülkesine geri dönüşünün maliyetini arttıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3.3.4. Meslek Deneyimi ve Başarı Düzeyi:

Bireyin psiko-sosyal özellikler açısından bir diğer nokta, göç eden bireylerin geçmiş akademik ve mesleki başarılarının göç kararı almayan bireylere göre görece olarak daha yüksek olmasıdır. Porte(1976:501-502)'in 1972-73 yılları arasında, Buenos Aires'deki bulunan doktorlar ile ABD'ye göç eden Arjantinli doktorları karşılaştırmalı olarak incelediği çalışmasında, ABD'ye göç eden doktorların, akademik derece, yayın sayısı ve alınan ödüller gibi ölçütler açısından göç etmeyenlere göre daha ileri düzeyde olduğu saptanmıştır.

Bu durum, özellikle günümüzde göç alan ülkelerin “seçici” göç politikaları göz önüne alındığında çok daha ön plana çıkmaktadır. İkinci bölümde ayrıntılı inceleyeceğimiz üzere, en fazla göç alan ülkelerin nitelik düzeyine göre puanlama (İngiltere ve Avustralya gibi) ya da yine nitelik düzeyine göre farklılaşan vize türleri (ABD'de H-1B vize uygulaması gibi) gibi nitelikli işgücü içinde de en iyi ve parlak olanlarını belli bir sıralama içinde ülkeye kabul etmesi durumu göz önüne alındığında, nitelikleri ortalamanın üzerinde olan bireylerin göç eğilimlerinin artması rastlantısal bir durum değildir.

1.3.3.5. Toplumsal Bilince Karşı Bireyci Değerler:

Göçü etkileyen psiko-sosyal unsurlardan söz ederken üzerinde durulması gerekli önemli ve kamuoyunda yanıltıcı tartışmalara neden olan bir nokta, göç eden kişilere(yada geri dönmeyenlere) göre, kalanların (ya da geri dönenlerin) daha

toplumsal değerlere²⁰ sahip olması, bir başka deyişle gidenlerin ya da geri dönmeyenlerin daha bireyci değerlere sahip olması yönündeki beklentidir. Bu durum, her şeyden önce yetişilen ve yaşanan toplumun özellikleri göz önüne alınarak dikkatli yorumlanması gerekli bir durumdur. Literatürde, bu konuya ilişkin sağlıklı değerlendirmeler yapacak kadar çalışma bulunmamaktadır. ABD’de eğitimini tamamladıktan sonra orada kalma kararı alan ve dönen Türkler üzerine Yeniçeri(1997)’nin yaptığı ve özellikle kalma ve dönme yönünde verilen kararlarda, kolektivist ve bireyci bilincin etkisini incelediği çalışmasında, bu ikili ayrım açısından kalanlar ve dönenler arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Beklenenin aksine, orada kalanların Türk kültür ve değerlerini geniş ölçüde sürdürdüğü görülmektedir.

Bireyleri, bireyci/toplumcu değerler açısından iki ayrı grup olarak algılamak ve göçü yanıltıcı bir biçimde açıklamak, iki değer sistemini birbirinden bütünüyle zıt olarak algılamaktan kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle, bireysel bilinçteki artma, mutlak olarak kolektif bilinçte azalma anlamına gelmemektedir. Aslında, iki kavramın çok farklı koşullar ve farklı değişkenlerin etki derecesi dikkate alınarak incelenmesi gerekmektedir. Bu duruma belki en çarpıcı örnek, oldukça güçlü kolektivist değerlere sahip olmakla birlikte, belki de bundan ötürü, özellikle baskıcı yönetimler döneminde siyasal nedenlerden dolayı yurt dışına gitmek zorunda kalan ve belki de bu nedenlerden dolayı ülkelerine geri dönemeyen kişilerin durumudur. Dolayısıyla kişileri, sadece kendi “ben” duyarlılık derecesi ile değil, içinde buldukları sosyal ortamın tüm özelliklerini göz önüne alarak değerlendirmek gerekmektedir.

Sonuç olarak, göçün belirleyicileri üzerine düşünürken, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmamak gerekmektedir. Ancak bu tür bireysel farklılıklar, göç politikaları ile düzenlenebilecek nitelikte değildir. Dolayısıyla, bu değişkenleri politika açısından doğrudan düzenleyici değişkenler olarak algılamak yerine, politika oluştururken, politikaların uygulamadaki etkinliği açısından söz konusu grubun ortak bir takım bireysel farklılıkların etkili olabileceğini kabul ederek olguya yaklaşmak daha anlamlıdır.

²⁰ Toplumsal değerlere sahip olmakla anlatılmak istenen, toplum çıkarlarını kendi bireysel çıkarlarının önünde tanımlama durumudur.

1.3.4. Kolaylaştırıcı Unsurlar:

Göç tartışmalarında itici-çekici güçler kavramsallaştırılmasında, “iletici güçler” olarak da bilinen özellikle ulaşım ve iletişim teknolojilerinde gelişmelerin sonucu olarak göçü kolaylaştırıcı yönde araç ve ortam sağlayan bir takım unsurlar da bulunmaktadır. Günümüzde nitelikli göç akımları göz önüne alındığında bu unsurlar, çok uluslu şirketlerin içsel işgücü piyasalarının gelişimi, deniz-aşırı istihdam faaliyetlerinde bulunan istihdam bürolarının sayısındaki artış ve uzman ağları olarak üç ana başlık da toplanmaktadır.

1.3.4.1. Çok-Uluslu Şirketlerin İçsel İşgücü Piyasaları:

Çok uluslu şirketler günümüzde çağdaş küresel ekonominin birincil belirleyicileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak bu şirketlerin uluslararası olma niteliği, kendi ülkeleri dışında yabancı ülkelerde yaptıkları doğrudan yatırımlarının miktarı ile ölçülmekle birlikte, bu şirketlerin organizasyon ve işlem süreçleri göz önüne alındığında, daha geniş bir tanım yapma gereği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda çok uluslu ya da ulus-ötesi şirket, faaliyet gösterdiği sektörde birden fazla ülkede, operasyonları (onların mülkiyetine sahip olmasa bile) koordine ve kontrol gücüne sahip olan şirket olarak tanımlanmaktadır(Dicken,1999:177).²¹

Küresel nitelikte üretimi kontrol etme gücüne sahip olan bu şirketlerin, yatırım, üretim, dağıtım, pazarlama gibi stratejilerini tam anlamıyla yerine getirebilmesi için uluslararası akışkanlığa sahip işgücünü bünyesinde barındırması gerekmektedir. Çok uluslu şirketlerin kendi içinde istihdam stratejilerinden kaynaklı göçü, iki ana başlık altında toplamak olanaklıdır. Bunlardan ilki, dışarıdan istihdam stratejileri, ikincisi ise içsel işgücü piyasaları stratejileridir(Salt,1997).

Dışarıdan istihdam stratejilerini, kendi içinde iki alt başlıkta toplamak olanaklıdır. İlki, çok uluslu şirketlerin kendi ana ülkelerindeki gerekli faaliyetler için dışarıdan işgücü ithal etmesi, ikincisi ise, çok uluslu şirketlerin yeni açıldığı piyasalarda yerel nitelikli işgücünü istihdam etmesidir. Dış kaynaklı istihdam stratejilerinin ilki, özellikle söz konusu şirketlerin yeni ürünlerinin AR-GE aşamasında vazgeçilemez öneme sahip teknik işgücünün kıtlığı çekildiği durumda söz konusudur. Diğer üretim aşamalarının aksine, çok uluslu şirketler yeni ürünleri geliştirme aşamasını özellikle

²¹ Bu tanımdan yola çıkarak, çok-uluslu şirketlerin üç temel özelliği şu şekilde belirmektedir: Farklı ülkeler arasında ve içinde, bireysel üretim süreçlerinin çeşitli bölümlerini kontrol ve koordinasyon; farklı vergi, ticari engeller, sübvansiyonlar gibi devlet politikaları ve üretim faktörlerinin (doğal kaynak, sermaye, işgücü gibi) coğrafi dağılımından kaynaklı farklılıkları avantaja dönüştürebilme yeteneği; farklı yerler arasında, kaynak ve işlemleri değiştirebilme potansiyeli anlamında coğrafi esnekliğe sahip olmadır.

ileri teknoloji alanındaki ürünleri kendi ana vatanlarında gerçekleştirme eğilimi içindedirler. Diğer ülkelerdeki birimlerde gerçekleştirilen AR-GE faaliyetleri ise, genelde mevcut ürünlerin ve üretim süreçlerinin lokal koşullara uyarlanmasını gerektiren görece düşük düzeydeki faaliyetlerdir.²² Söz konusu firmaların AR-GE faaliyetlerinin coğrafi dağılımındaki bu durum, AR-GE faaliyetlerinin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Geniş ölçekli AR-GE faaliyetlerinin belli bazı alanlarda toplanma zorunluluğu vardır. Bu faaliyetler, yüksek nitelikli bilim adamı, mühendis ve teknisyenlerin, söz konusu birimlerde üniversiteler ve diğer araştırma kurumları ile birlikte çalışabileceği geniş yapılara gereksinim duymaktadır. Ayrıca, bu tip işgücünün verimliliği açısından, yaşam standartlarının görece gelişmiş olduğu yerlerde yaşamaları önemlidir. Örneğin ABD’de AR-GE faaliyetlerinin büyük bir kısmı daha küçük yeni alanlara kayma eğilimi olmakla birlikte, temelde Los Angeles eyaletinde toplanmıştır. İleri teknoloji alanlarında, çok uluslu şirketlerin ana vatani niteliğindeki gelişmiş ülkelerde daha öncede belirttiğimiz üzere nitelikli işgücü kıtlığı olması, şirketler için bu işgücünün dışarıdan karşılanmasını beraberinde getirmektedir. Söz konusu durum, nitelikli işgücü açısından da mesleki gelişim bağlamında, bu tip AR-GE faaliyetlerinin içinde yer almak önemli bir fırsattır.

İkinci dışarıdan istihdam stratejisi ise, çok ulusluların yeni yatırım yaptığı ülkelerdeki işgücü piyasası içinden yerli işgücü istihdam etmesidir. Chorafas(1970:43) bu durumu bir gizli göç olarak nitelendirmektedir. Bu tip bir istihdam stratejisi, söz konusu şirketlerin kökenleri, organizasyon ve yönetim yapılarına göre farklılaşmalar göstermektedir (Tzeng,1995; Salt,1997; Dicken,1999; Stalker,2000).²³ Çok uluslu şirketler için, yatırım yaptıkları ülkelerin yerli işgücü piyasasından istihdam stratejilerinin bazı avantajları bulunmaktadır. Öncelikle, merkezde yer alan uzmanları

²² Potes’in 600 çok uluslu nitelikte firma ile yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Firmaların sadece %7.6’sı kendi teknolojik faaliyetlerinin yarısından fazlasını ana vatani dışındaki ülkelerde gerçekleştirmektedir. Şirketlerin %40’dan fazlası teknoloji faaliyetlerinin %1’den azını dışarıda gerçekleştirmektedir. Dışarıda gerçekleştirilen AR-GE faaliyetlerinin önemli bir bölümü ise, bu faaliyetlerde başı çeken, ABD, Japonya, Almanya gibi ülkelerde gerçekleşmekte, bu anlamda bu takım dışında coğrafi anlamda bir dağılım olmamaktadır (aktaran Dicken, 1999:213-214).

²³ Genel olarak çok uluslu şirketlerin organizasyon yapılarında üç prototip ortaya çıkmaktadır. İlki, merkezi yapılanma ve etnomerkezci yönetimin ağır bastığı yapılanmalardır. İkincisi ise, yerleşmiş ve çok merkezci yönetimin ön plana çıktığı yapılanmalardır. Üçüncü tip yapılanmalar ise, ağ-benzeri örgütlenmelerdir. Bu yapılanma tipleri içinde, bekleneceği üzere, birinci tip şirketlerde, yerelin ağırlığı olmadığı için kendi merkezlerindeki uzmanların yerle gönderilmesi söz konusudur. İkinci tip yapılanmalarda ise, daha çok yerel nitelikli uzmanlar çalıştırılmakta, sadece belli üst düzey görevler için merkezden uzmanlar o ülkeye gönderilmektedir. Üçüncü tip yapılanmalarda ise, uzman akışkanlığının yönelimini belirlemek biraz daha güçleşmektedir. Bu yapılarda, uzman akımları merkezden şubeye, şubeden merkeze ya da şubeden şubeye olabilmekte, bu anlamda da bir göç değil bir nitelik değişimi ortaya çıkmaktadır (Tzeng, 1995:142-143).

bir başka ülkeye göndermeden kaynaklı maliyet öğelerinden kurtulmaktadırlar. Bunun yanı sıra, yerel uzmanlar kendi dilini ve iş geleneklerini iyi bildiği yerel piyasa koşullarını çok daha yakından tanımaktadırlar. Eğitim standartları yükselip, söz konusu nitelikler standart hale gelmeye başladıkça, çok uluslu şirketlerin gittikleri ülkelerden yerel uzman istihdamı çok daha kolay ve yaygın bir uygulama haline gelmektedir. Standart niteliklere sahip uzmanları bulabilme havuzu genişledikçe, kendi uzmanları ile yerel uzmanları istihdam etme noktasında temel belirleyici işgücü maliyetleri arasındaki fark olmaktadır. Örneğin, 1994 yılında ABD’de bir elektronik mühendisinin yıllık kazancı 100.000 Amerikan dolarıyken, bu rakam Tayvan’da 25.000 Amerikan doları, Hindistan’da ise, 10.000 Amerikan dolarıdır(Stalker,2000:10-11). Özellikle iletişim teknolojilerinin inanılmaz boyutlarda geliştiği bu bağlamda da işgücü üzerinde kontrolün rahat bir biçimde kurulabildiği ortamlarda, söz konusu maliyetlerdeki farklılık dikkate alındığında, çok ulusluların yerli kaynaktan istihdam stratejilerine ağırlık verdiği görülmektedir. Ancak yine de bu stratejiler açısından çok uluslu şirketler arasında yukarıda sıraladığımız şirket yapılanmalarına göre farklılaşmalar olmakta, örneğin Japon şirketleri daha çok merkezdeki uzmanları diğer ülkelerdeki birimlere gönderme eğilimi sergilerken, ABD kökenli şirketler yerel uzmanların istihdamına daha ağırlık vermektedirler(Stalker,1994).

Çok uluslu şirketlerin ikinci ana istihdam stratejisi ve bu anlamda akışkanlığı kolaylaştıran stratejisi ise, şirketlerin içsel işgücü piyasalarıdır. Çok ulusluların içsel işgücü piyasaları içinde, kendi uzmanlarının ne kadarının deniz aşırı birimlerinde istihdam ettiği ve bu kişilerin uyruklarına ilişkin düzenli veriler olmamakla birlikte, son yıllarda gözlemlenen genel eğilim, deniz aşırı yatırımların ilk dönemlerinde özellikle içsel işgücü piyasalarından uzmanların bu ülkelere transferinin yoğunluğudur. Her ne kadar söz konusu şirket-içi transferler hakkında tam ve güvenilir niceliksel büyüklükler ortaya konulamamakla birlikte, İngiltere’de 1985-1995 döneminde yıllık şirket içi transferlerin %23 gibi bir oranda arttığı görülmektedir. Söz konusu periyotta, bir önceki yıl aynı işveren için yurt dışında çalışan kişi sayısı 261.000 kişidir. Bunların 131.000’ni yabancı uyruklu kişilerden oluşmaktadır. Yabancı uyruklu bu kişilerin içinde AB üye ülkeleri dışında, üçüncü ülke vatandaşı olan kişi sayısı ise 98.500’dür. Şirket-içi transferler kapsamında İngiltere’ye gelen kişi sayısı ise, 1985 yılında yıllık 24.000 kişi olurken, bunların 11.800’ü yabancı uyruklu kişilerden oluşmaktadır. 1994 yılı itibariyle, ABD’ye şirket içi transferler kapsamında gelen yabancı uzman sayısı ise 98.189’dur.

Bunların %46,6'sı Avrupa ülkelerden, yaklaşık %30'u Asya ülkeleri gibi ABD şirketlerinin yoğun ticaret içinde oldukları ülkelerden gelmişlerdir(Salt,1997:41-42).

Şirket-içi transferler çerçevesinde işgücü hareketleri, genel olarak 1-3 ay arasında değişen göreceli kısa süreli kalışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu uzmanlar, genellikle yönetim pozisyonlarında yer alan ve yeni piyasa koşullarını tanıdıkça yerlerini yerel yöneticilere bırakan kişilerdir(Salt,1991; Tzeng,1997; Mahroum,1999). Bu kalışların kısa süreli olmasında, daha öncede belirttiğimiz gibi maliyet ögesi önemli bir unsur olmaktadır. Stalker(2000:110)'e göre, İngiltere'de şirket içi transfer sayısının yıllık ortalama 48.000 kişi olduğu göz önüne alındığında, bu uzmanların maaş, ayrıca pirim, konut, çocuklarının okul masrafları gibi maliyet kalemleri ortalama yıllık 6,3 milyar Amerikan doları olarak ortaya çıkmaktadır. Bu rakam göz önüne alındığında şirketlerin , iletişim teknolojileri ile yönetici konumundaki kişilerin söz konusu birimleri kontrol etmek ve yerli yönetici kullanma yolunu daha fazla seçtikleri görülmektedir.

Çok uluslu şirketlerin içsel işgücü piyasaları içinde gerçekleşen akımlara ilişkin üzerinde durulması gerekli son bir nokta, özellikle son yıllarda ortaya çıkan “tersine nitelikli işgücü göçü” tartışmalarında bu şirketlerin işgücü piyasalarının bir araç olarak kabul edilmesidir. Bu durum özellikle ABD çok uluslu şirketleri için geçerli bir durum olarak öne sürülmektedir. Tayvan'daki ABD kökenli çok uluslu şirketler üzerine yapılan bir çalışma, Tayvan'daki bu şirketlerin birimlerinde çalışan uzman personelinin %35'nin Tayvan kökenli olduğunu ortaya koymuştur. Bu kişilerin çoğu öğrencilik yıllarında ABD'ye eğitimlerini sürdürmek için giden, eğitimlerini tamamladıktan sonra ABD'de kalarak oranın vatandaşlığını almış kişilerdir. Bu kişilerin çalıştıkları şirketlerin içsel işgücü piyasaları içinde kendi ülkelerine geri dönmeleri, son yıllarda önemli bir artış göstermiştir. Bu kişilerin Hong Kong ve Çin'de talepleri yüksektir. Kişiler açısından ise kendi ülkelerindeki şirket birimlerinde çalışmak, ABD'deki merkez birimlerinde kıramadıkları “camdan tavanı” kırmak anlamına gelmekte, bu bağlamda söz konusu birimlerde yönetici pozisyonlarına daha rahat ulaşabilmektedirler(Stalker,2000:111).

Sonuç olarak, niceliksel verilere ilişkin sorunlar olmakla birlikte, çok uluslu şirketlerin iç ya da dışarıdan olsun, üretim ve birikim rejimlerinin mantığı içinde, nitelikli işgücü göçünde önemli ölçüde akışkanlık ya da bir sonraki adım olarak göçü kolaylaştırıcı yönde bir etken olarak ortaya çıktığı açıktır. Özellikle bu şirketlerin içsel işgücü piyasaları çerçevesinde başka ülkelere gitmek, çeşitli vize kolaylıkları ya da

mesleğini herhangi bir uyumlaştırmaya tabii olmaksızın gerçekleştirme gibi önemli avantajlar sağlamaktadır(Peixoto,2001).Çok uluslu şirketlerin istihdam stratejilerinde “uzmanlaşmış istihdam hizmetleri” sektörünün ortaya çıkışı ise hem şirketler hem de yurt dışında istihdam olanağı arayan kişiler açısından kolaylaştırıcı bir diğer faktör olarak belirmektedir.

1.3.4.2. Deniz Aşırı İstihdam Hizmetlerinin Artışı ve Özel İstihdam Kurumları:

Üretim sistemlerinin esneklik temelinde yeniden yapılanması, en başta işgücü piyasalarında esnekliğin sağlanması ile kendini göstermektedir. Bu noktada, istihdam hizmetlerinde literatürde genel olarak özel istihdam kurumları olarak adlandırılan aracı kurumlar, bu esnek yapılanma içinde işlev üstlenmek üzere 1970’li yılların sonlarına doğru ortaya çıkmışlardır. Önceleri daimi pozisyonlar için aracı işlevi gören bu kurumlar, 1990’lı yıllar boyunca yaşanan değişimler ışığında daha çok geçici işler ve özellikle de enformasyon teknolojileri alanında çalışan uzmanların istihdamında önemli birer araç haline gelmişlerdir(ILO,1994)

Özellikle teknolojilerin ömürlerinin çok kısaldığı ve kendini sürekli yenilediği bir ortamda, şirketlerin proje-bazlı uzman çalıştırma yönünde artan eğilim, sürekli olarak bu uzmanları istihdam etmeden kaçılmasını ve uluslararası nitelik taşıyan istihdam bürolarının kayıtlarında görünen kişileri kiralama yöntemini beraberinde getirmekte, dolayısıyla bu istihdam şirketlerine, iş ve işçiyi bulma anlamında önemli roller biçilmektedir. Avustralya’da 2000 yılında teknoloji şirketlerinin %50’sinin işgücü bulmak için bu tip bürolardan yararlandığı tahmin edilirken, ABD’de Kuzey Kaliforniya’da H-1B vizeli yabancı enformasyon uzmanlarının 1000 aşkın kısmının bu büroların kayıtlarında görülen uzmanlar olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda, Micro-Soft’un baş bölge ofislerinde çalışan 20.000 kişinin 6.000’nin direkt olarak Micro-Soft değil de Micro-Soft ile sözleşme yapan geçici istihdam bürolarının bordrolarında görüldüğü belirtilmektedir(Xiang,2001:78).

Xiang’a göre bu tip istihdam hizmetleri teknoloji ile ilgili sektörler için dört açıdan önem taşımaktadır(Xiang,2001). Bunların ilki, söz konusu istihdam bürolarının küresel çapta işgücü veri tabanına sahip olması nedeniyle müşteri konumundaki şirketlerin gereksinimlerini en etkin ve ucuz yoldan karşılamasıdır. İkinci olarak, bu tip bürolar piyasa eğilimleri ile teknolojik gelişmeleri yakından inceleyerek, bu yönde eğitim ve işe yerleştirme hizmetlerini aynı anda yürütmekte, dolayısıyla sadece aracı

olmanın ötesinde, işgücü piyasasının talep yanlı gereksinimlerini nitelik açısından da daha uyumlu karşılayabilmektedir. Üçüncü olarak, bürolar işverenler için piyasa dalgalamalarına karşın bir tampon görevi görmektedirler. Özellikle uzun dönemli projeler için işgücü rezervini diğer küçük çaplı alt bürolar ile ilişkiye geçerek sabitlemekte, böylece işgücünün fiyatının ani olarak yükselmesine engel olmaktadır. Son olarak, deniz aşırı bölgelerden getirilecek işgücü için gerekli yasal prosedürlerden kaynaklı işverenlerin yük ve sorumluluklarını azaltma anlamında önemli işlevler gördükleri için tercih edilmektedirler.

İşgücü arzı açısından ise, söz konusu açık pozisyon bilgileri ile işgücünün nitelik düzeyine uygun işi bulma anlamında yardımcı olarak, iş aramanın zaman maliyetini aşağıya çekmek ve süreci kolaylaştırmak anlamında işlev görmektedirler.

Ancak bu tip hizmetler, söz konusu alanda kayıt dışı çalışan bürolar göz önüne alındığında, işgücü için ciddi bir sömürü potansiyelini de içinde barındırmaktadır(Stalker,1994; Crush,2000). Özellikle, enformasyon teknolojileri uzmanları için piyasanın iç işleyişinin ortaya çıkardığı bazı durumlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Avustralya’da, özellikle Hintli enformasyon teknolojisi uzmanlarının istihdamında söz konusu piyasadaki bürolar arasında üçlü yapılanma- büyük bürolar, orta ölçekli bürolar, etnik temele dayalı “body shop” denilen mikro yapılar arasında- içinde işleyen süreç sonucunda, 1-3 yıllık iş deneyimi olan bir uzmanın asıl işverenin ödediği ücretin, büroların hizmetleri karşılığı kesilen ödenekleri sonucunda sadece %40-50 gibi bir oranını alabildiği belirtilmektedir(Xiang,2001:83).²⁴Mevcut risk potansiyeli, kurumsal nitelikteki düzenleyici ve denetleyici mekanizmalar tarafından önlenabilir niteliktedir. Bu noktada söz konusu istihdam hizmetlerinin önemli bir iç işleyiş düzeyine sahip olacak kadar gelişmiş olması gerekmektedir.

Bu tip istihdamı kolaylaştırmak için özel olarak örgütlenmiş istihdam şirketleri ya da şirketlerin kendi içinde teknolojik gelişmelere bağlı olarak e-işe yerleştirme olanakları nitelikli işgücü göçünde akışkanlığı artırıcı yönde işlev görmektedir. Söz konusu uygulama sadece kendi ülkesi dışında bir başka ülkede iş bulma maliyetlerini düşürme anlamında değil, herhangi bir yere gitmeksizin kendi ülkesi dışında bir başka şirket için yine aynı kanallar ile çalışma anlamında da işlev görmektedir.

²⁴ Bu yapılanma içinde aylık 6800 dolar ödenen bir uzman ancak 1200 dolar alabilmektedir.

1.3.4.3. Uzman Ağları ve Uluslararası Meslek Kuruluşlarına Üyelik:

Sosyal ağ yapılarının göç üzerindeki etkisi özellikle son on yıldır göç çalışmalarında ilgi görmeye başlayan bir konudur (Portes ve Boracz, 1989; Cohen, 1997; Meyer, 2001; Castells ve Miller, 2003, Faist, 2003). Göçmenler açısından sosyal ağların, özellikle iş ve kalacak yer bulma, gidilen yer ile ilgili bilgi edinme, yeni bir ülkede yaşamının psiko-sosyal maliyetlerini azaltma anlamında önemli işler gördüğü kabul edilmektedir. Bu noktada, aynı ülkenin vatandaşı olma ya da meslektaşlık temelinde yükselen ağların, göçü kolaylaştırıcı, belli yerlere kanalize edici ve uluslararası nitelikte, nitelikli işgücü için bir piyasanın ortaya çıkmasına yardımcı olarak, uluslararası piyasalarda işgücü arz ve talebinin karşılaşmasının rastlantısal bir olgu olmaktan çıkararak işlevlerine dikkat çekilmektedir (Meyer, 2001:93). Bu bağlamda göçün kendisinin bir ağ-network süreci olarak kavramsallaştığı ve farklı mekanlar arasında sosyal ilişkileri güçlendirici bir unsur olduğu kabul edilmektedir (Meyer ve Brown, 1999; Vertovec, 2002).

Göçmenler tarafından kullanılan bu ağ yapıları, ulusal koşullar ve göçmenlerin sosyo-ekonomik kültürel özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. Yüksek niteliklere sahip meslek gruplarının göçünde kullanılan ağ yapıları, düşük nitelikli göçmenlerin kullandıkları akraba, arkadaş gibi yapılardan çok mesleki ya da uzman kuruluşlar çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Nitelikli işgücünün kullandıkları ağlar da kendi içinde farklılık taşımaktadır. Bu noktada, akademisyen kimlik taşıyan nitelikli işgücünün kendi içinde çok daha kapalı ve güçlü ağları kullanmaları söz konusuysa, mühendis ve bilişim teknolojileri uzmanlarının bu konuda uzmanlaşmış göç danışmanları, istihdam büroları ya da mesleki kuruluşlar gibi daha kurumsallaşmış kanalları tercih ettikleri belirtilmektedir (Meyer, 2001:101). Kanallar farklı olmakla birlikte her iki göç tipinde de sonuç benzer olmakta, iletişim yoluyla yurt dışında bir pozisyon elde etmek bu ağlar ile kolaylaşmaktadır.

Portes (1976:500-501) 'in, Arjantinli tıp personeli ile Arjantin'den ABD'ye göç eden doktorlar üzerine yaptığı çalışmada, ABD'ye göç eden doktorlar ile göç etmeyenler arasında ABD'deki meslektaşları ile kurdukları mesleki ve sosyal ilişkiler açısından ciddi farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, ABD'ye göç edenlerin göç sırasında orada olan tanıdıklara sahip olma oranı %79'ken, göç etmeyenler arasında tanıdık meslektaş olmayanların oranı %48,5 olarak belirlenmiştir.

Nitelikli işgücü göçünde özellikle istihdama ilişkin ağlar önem taşımaktadır. Bu bağlamda, okullar ve üniversiteler, nitelikli göçmen ağları özellikle de eğitimlerini yurt dışında tamamlayanlar için önemli bir kaynak durumundadır. Eğitim döneminde kurulan bağlar sürdürülerek, daha sonra bu mesleki anlamda kurulan ağlara yönelmektedir.

Nitelikli işgücü göçünde, birçok meslek için önemli olan ve küresel nitelik kazanmış meslek kuruluşları, özellikle farklı ülkelerde mesleği uygulama ve akreditasyonu kolaylaştırma anlamında düzenleyici roller üstlenerek göçe kolaylık sağlayan bir ortam sunmaktadırlar(Vertovec,2002:61). Bunun yanı sıra, daha öncede belirttiğimiz üzere özellikle Hintli enformasyon teknolojileri uzmanlarının gittikleri ülkelerdeki etnik köken temeline dayalı kurulan bir takım uygulama örnekleri-body shooping- göçü kolaylaştıran ağ yapılar içinde değerlendirilmesi gerekli görülen oldukça yaygın ve bağımsız uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadırlar(Khadria, 2001). Sıralamaya çalıştığımız çeşitli ağ yapı türleri sadece bir ülkeden diğer bir ülkeye göçü kolaylaştırıcı bağlamda işlev görmesinin yanı sıra, diğer yandan göç veren ülkelerin nitelikli göçe ilişkin geri bildirim mekanizmaları açısından da işlev görebilmektedirler. Söz konusu işlevlere ilişkin ikinci bölümde ayrıntılı bir analiz yapılacağından dolayı burada yer verilmeyecektir.

Sonuç olarak, özellikle nitelikli göçmen grupları için meslektaş ve mesleki örgütler temelinde yükselen, artan iletişim sayesinde son on yılda hızla gelişen kişisel ve kurumsal düzeyde ağ yapıların giderek artan oranda göç analizlerinde yer alması bağlamında göç belirleyicilerinden biri olarak ele alınması gereği ortaya çıkmaktadır.

II.BÖLÜM: ULUSLARARASI NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN GELİŞİMİ ve ETKİLERİ

Uluslararası göç hareketleri, en genel anlamda üretim ve birikim sistemlerinin özelliklerine uygun olarak şekillenmektedirler. Bu temel belirleyici özelliğe uygun olarak, ekonomik, sosyal ve siyasal yapının gerekleri doğrultusunda, hem göç alan hem de göç veren ülke politikaları belirlenmektedir. Bu noktada, uluslararası göçü düzenleyen politikalar ve bu bağlamda ortaya çıkan göç hareketleri, rastlantısal değil, tersine bilinçli seçim ve uygulamaların sonucudur. Tarihin her döneminde bu temel özelliğin izlerini görmek olanaklıdır. Çalışmamızın izleyen kısımlarında, uluslararası göç hareketleri ve içinde yer alan nitelikli göç hareketleri değerlendirilmeye çalışılacaktır. Uluslararası göç hareketlerinin yukarıda belirttiğimiz temel özelliğini yansıtmak amacıyla, göç hareketlerinin tarihsel analizi, ana olarak iki döneme ayrılarak yapılacaktır. Bu noktada, nitelikli işgücü göçü temelde göçün ikinci dönemi olarak adlandırdığımız modern döneminin bir ürünüdür. Söz konusu modern dönem ise, 1980’li yılların sonu ve 1990’lı yıllar boyunca değişen ekonomik, sosyal, siyasal ve üretim yapısı içinde, nitelikli işgücü göçün özellikleri açısından önemli dönüm noktaları içermektedir. Bu dönüm noktalarını daha iyi kavramak amacıyla, değişim, günümüzde en fazla göç alan ülkeler düzleminde ayrı ayrı incelenerek ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2.1. ULUSLARARASI GÖÇ HAREKETLERİ İÇİNDE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

2.1.1. Uluslararası Göçün Klasik Dönemi:

Uluslararası göç hareketleri içinde, nitelikli işgücü göçü, esas olarak II.Dünya Savaşı sonrası kapitalist üretim sisteminin yeniden yapılanması çerçevesinde gerek nicelik gerekse de nitelik açısından öneminin artması birlikte ortaya çıkan bir olgudur. Ancak bu durum, II.Dünya Savaşı öncesi dönemlerde nitelikli işgücü göçü olmadığı anlamına da gelmemektedir. Özellikle bilim insanlarının göçü bağlamında, nitelikli göç, bilim tarihi kadar eski bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Antik Çağ’da, Atina; M.Ö. 300’lü yıllarda İskenderiye; M.S. 500’lü yıllarda ise Arap dünyası, dönemlerinin bilim merkezleri olarak, dışarıdan araştırmacı ve öğrenciler için çekim merkezleri oluşturmuşlardır. Benzer şekilde, 12. ve 16. yüzyıllarda, Avrupa’da üniversitelerin kurulmaya başlaması ile birlikte, Avrupa’nın kendi içinde önemli göç akımları ortaya

çıkmağa başlamıştır. Kurulan ilk üniversiteler olan İtalya’da Bologna ve Fransa’da Paris Üniversiteleri, kuruluşunda rol oynayan bilim insanları, kendi öğrenci ve çalışma arkadaşlarını bu üniversitelere çekerek önemli bir hareketliliğe neden olmuşlardır. Daha sonra, Cambridge ve Oxford Üniversiteleri, daha önce kurulan üniversitelerden, cazip fırsatların teklif edilmesi sonucu gelen bilim insanları tarafından kurulmuştur. Göç çekebilmek amacıyla, yeni kurulan üniversiteler, çok çeşitli ekonomik ve yaşam fırsatları sunarken, hızla insan gücünü kaybeden kent yönetimlerinin göçü engelleyebilmek amacıyla, ölüm cezalarına kadar gidebilen uygulamalara başvurdukları görülmektedir. ²⁵(Dedijer,1968:9-17). 14. ve 15. yüzyıllarda, kralların yönettiği ulus devletlerin yükselişi ile birlikte, Avrupa’da bilimsel alanlarda faaliyet gösteren öğrenci ve bilim insanlarının göçü de önemli ölçüde azalmaya başlamıştır. Bu dönemde ulus devletler içinde, bilimin ulusal karakterini ön plana çıkarma isteği, üniversitelerden yabancı uyruklu bilim adamlarını ülke dışına çıkarma noktasına kadar gelebilmiştir. Söz konusu dönemden sonra özellikle II.Dünya Savaşı ‘na kadar olan döneme kadar, üniversiteler arasındaki akışkanlık sürmekle beraber, akımların yoğunluğu hiçbir zaman söz konusu dönemdeki düzeyine ulaşamamıştır (Dedijer,1968; Witt,2002).

Göç literatüründe, kitlesel işgücü hareketlerinin esas itibariyle, Sanayi Devrimi ve beraberinde getirdiği hızlı ekonomik ve sosyal değişimler ile birlikte başladığı genel olarak kabul gören bir yargıdır(Stalker, 1994; Solimano,2001;Massey,2003;Castells ve Miller,2003). Bunun yanı sıra, Sanayi Devrimi ile başlayan ve günümüze kadar gelen süreçteki göç akımlarının, dönemler itibariyle dalgalanmalar yaşanmakla birlikte, gerek nicelik gerekse nitelik anlamında kapitalist sistemin üretim ve birikim rejimlerine uygun politikalar ile şekillendirildiği görülmektedir.

1846-1924 yılları arasında, küreselleşmenin ilk dönemi olarak da adlandırılan dönemde, Avrupa’dan, Amerika, Kanada, Brezilya, Arjantin, Avustralya, Yeni Zelanda ve Güney Afrika’ya yaklaşık 60 milyon kişi göç etmiş ve bu dönem göç literatürüne “kitlesel göç çağı” olarak geçmiştir(Stalker,1994;Massey,2003;Castles ve Miller, 2003).

²⁵ Örneğin, Bologna kentindeki kanun koyucular, üniversiteden”çalındıklarını”düşündükleri hocalar için, 1432 tarihli şehir kanunlarında oldukça sert düzenlemelere gitmişlerdir. Bu kanunda o şehrin vatandaşı ya da dışarıdan gelen yabancı bir kişi olsun, öğrenci ve/veya öğretim üyesi transferi için gizli anlaşma içine giren herkes ve Bologna Yargıcı’nın izni olmaksızın başka bir yere ders vermek amacıyla kenti terk eden 50 yaşının üzerindeki hocalar için ölüm cezası öngörülüyordu. Eğer bu suçu işleyen, daha genç ve dolayısıyla daha az deneyimli bir araştırmacı ise, ceza 2000 ducate para cezası olarak belirleniyordu(Dedijer, 1968:23).

²⁶ Kitlesele göç çağındaki hareketlerin temel özelliği, göç eden işgücü açısından söz konusu dönemde Avrupa’da kıt ama diğer kıtalarda bol olan yeni topraklara sahip olma düşüncesinin ön plana çıkmasıdır. Bu noktada göç alan yerler ve özellikle ABD açısından, sanayileşme için önemli ama o dönem itibariyle kıt olan işgücünü kendi topraklarına çekmek, sanayileşme süreci için önemli bir avantaj sağlamıştır. Göç veren ülkeler açısından ise, sanayileşmenin ortaya çıkardığı işgücü fazlalığının yarattığı baskıyı azaltma anlamında göç önemli bir kanal işlevi görmüştür(Ghoose,2002:26). Söz konusu dönemde en fazla göç alan kıta olan Amerika kıtasına giden göçmenlerin, o günkü sistemin talep ettiği işgücü gereksinimine dayalı olarak, çiftçiler, demiryolu, fabrika ve yapı sanayilerinde çalışacak olan niteliksiz işgücü olduğu görülmektedir(Stalker,1994). 1821-1915 döneminde ABD’ye kabul edilen yaklaşık 34 milyon göçmenin, sadece 247.000 ‘nin uzman göçmen kategorisi içinde yer aldığı belirtilmektedir(Fortney,1972:52).

Kitlesele göç çağında, dönemin üretim ve birikim gereksinimlerine uygun olarak göç politikaları da hem göç alan hem de göç veren ülkeler açısından, her iki taraf içinde göçün fayda ve maliyetleri “sıfır toplamlı oyun” olarak algılandığından liberal politikalar mantığında şekillenmiştir. Dönemin baskın klasik liberal ekonomi-politiği de buna izin vermektedir.

Avrupa’dan kitlesele göçler, I.Dünya Savaşı’nın başlaması ile birlikte, azalma yönünde eğilim sergilemeye başlamıştır. 1960’lı yıllara kadar olan dönem göç literatüründe sınırlı göç dönemi olarak adlandırılmaktadır. 1929’da yaşanan Büyük Bunalım ile birlikte, iki savaş dönemi arasında izlenen ulusalcı ve içe dönük sanayi politikaları sonucu, mal, ticaret ve yatırım akımlarında oluşan daralmayı, işgücü göçündeki daralma izlemiştir. Söz konusu dönemde, ABD’ne olan göçler içinde, uzman nitelikli göçmenlerin oranı, ortalama %3 civarında seyretmektedir. 1941-1945 döneminde ise oran %10,5’e ulaşmıştır(Fortney,1972:52). II. Dünya Savaşı ‘nın başlangıç ve sürdüğü yıllarda artan nitelikli göçte, özellikle Nazi Almanya’sından kaçan bilim insanlarının önemli bir payı bulunmaktadır. Söz konusu dönemde Avrupa’da faşist yönetimler, Albert Enstien, Enrico Fermi gibi daha sonra Nobel ödülleri kazanacak çok sayıda değerli bilim insanı ve sanatçının ABD’ne göç etmesine neden olmuştur. Özellikle Almanya’dan kaçan bilim insanlarının İstanbul’a gelerek değerli

²⁶ Bu dönemde, Avrupa’dan 38 milyon kişinin Amerika’ya, 7 milyon kişinin Kanada’ya, 4.6 milyon kişinin Brezilya’ya, 7 milyon kişinin Arjantin’e, 2.5 milyon kişinin Avustralya, Yeni Zelanda ve Güney Afrika’ya göç ettiği belirtilmektedir(Castles ve Miller,2003).

çalışmalar yaptığı da bilinmektedir. Söz konusu dönem için, özellikle ABD'nin sağladığı bu entelektüel birikim ile, daha sonraki yıllarda nitelikli göç akımları çekmede önemli bir avantaj sağladığı söylemek güç olmasa gerekir.

I.Dünya Savaşı'nın patlak vermesi ile başlayan ve daha sonra da iki savaş arası dönem, temel göç alıcısı konumundaki ülkelerin, kitlesel göç döneminde izledikleri liberal göç politikalarının aksine, ciddi sınırlamaları uygulamaya geçirdikleri yıllar olmuştur. Özellikle bu dönemde yükselişe geçen şovnist milliyetçilik ile birlikte, temel göç alıcısı konumundaki ülkeler ırk temeline dayalı olarak göç politikalarında seçiciliğe gitmişlerdir. Göç akımlarının yöneldiği ana merkez olan ABD'nin, 1917 ve 1924 tarihli göç yasaları da, bu seçiciliğin yansıması olarak karşımıza çıkmakta ve özellikle Asya'dan gelen göç akımları bütünüyle sınırlandırılmaktadır (Khadria,1999:58-59). Benzer şekilde, 1920'li yılların başında Avustralya ve Kanada'da çıkarılan yasalar, Asya ülkelerinden kendilerine yönelen göçü, vergi ve kota koyma yoluyla sınırlandırırken, Avrupa'dan göç kabulünü ön plana çıkarmaktadır. Genel olarak, söz konusu dönemdeki göç politikalarının ekonomik, sosyal ve siyasal yapıya uygun olarak, öncelikle ırk temeline dayalı bir seçicilik içinde belirlendiği görülmektedir.

2.1.2. II.Dünya Savaşı Sonrası Modern Göç Dönemi:

Savaş sonrası dönemde uluslararası göç hareketleri, göçün klasik dönemi olarak adlandırdığımız dönemden oldukça farklı özellikler sergileyen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Savaş sonrası yeniden yapılanma süreci içine giren Avrupa devletleri, savaş sonrası işgücü kıtlığı nedeniyle 1950'li yıllar boyunca ekonomilerinin gelişimi ile birlikte, göç veren kıta durumundan çıkarak, göç alan bir kıta durumuna dönüşmüştür(Stalker,1994). Bu dönemde genel olarak uluslararası göç hareketlerinin temel özelliği, göçün klasik dönemindeki sanayileşmiş ülkelere göreli az gelişmiş ülkelere olan göçün tersine, nüfusun yoğun olduğu sanayileşme dönemlerinin başında bulunan ülkelere, sanayileşmiş ve yoğun yerleşimin olduğu ülkelere doğru yönelmesidir. 1970'li yıllara gelindiğinde, Avrupa için o tarihe kadar işgücü yoğun nüfus yapısı ile diğer Avrupa ülkelerine göç veren İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkeleri bile Orta Doğu ve Afrika'dan göçmen almaya başlamışlardır. 1960'lı yıllarda Avrupa'nın yeniden yapılanmasında geçici işgücü kıtlığına çare olarak "konuk işçi-quest worker" kabul edilen göç, beklenenin tersine kalıcı hale gelmiştir. 1973 yılında petrol fiyatlarındaki hızlı yükseliş ile birlikte, az

gelişmiş ama sermaye zengini olan Arap ülkeleri de işgücü göçünde önemli bir alıcı bölge konumuna gelmeye başlamışlardır. 1980’li yıllara gelindiğinde ise, uluslararası göç hareketlerinin önemli bir kısmı Asya’nın hızla gelişen ülkelerine doğru yönelmeye başlamıştır. Bu dönemde Japonya’nın yanında Kore, Tayvan, Hong-Kong, Singapur, Malezya ve Tayland gibi ülkelerde göç almaya başlamışlardır(Massey,2003).

II.Dünya Savaşı sonrası başlayan ve özellikle de 1960’lı yıllarda çok daha ön plana çıkan, bu bağlamda da göç sistemlerinin temel özelliği dikkate alındığında dönemi modern olarak adlandırmamıza neden olan olgu ise, klasik dönemin kitlesel niteliksiz işgücü göçü yerine, profesyonel mesleklerdeki nitelikli işgücü göçünün hızlı bir biçimde artmaya başlamasıdır. Bu dönemde, özellikle başta klasik dönemin temel göç alıcısı konumundaki ABD ve Kanada olmak üzere, gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkelere yüksek nitelikli işgücü akımlarına sahne olmuşlardır. ABD ve Kanada, sadece gelişmekte olan ülkelere değil, başta İngiltere olmak üzere Avrupa’nın gelişmiş ülkelerinden nitelikli işgücü göçü alır konuma gelmişlerdir. Bu dönemde uluslararası göç hareketleri içinde, nitelikli göçün payının artması sonucu, göç mekanizmaları klasik göç dönemindeki gibi göç alan ve veren ülkelerin karşılıklı yararının kabul edildiği bir mekanizma olmaktan çıkarak, nitelikli işgücünün ülke kalkınmasındaki kritik önemi nedeniyle, kar-zarar hesaplarının yapılmaya başlandığı bir olgu haline alarak, tüm ülke ve araştırmacıların canlı gündem maddelerinden biri haline gelmiştir. Nitelikli işgücü göçünün önemli bir gündem maddesi olmasında, göçün niceliksel büyüklüğünde yaşanan artışın yanı sıra, eğitimin, insan sermayesinin oluşumunda önemli bir yatırım şekli olduğu ve bir ülkenin kalkınmasında nitelikli işgücünün stratejik bir öge olarak kabulünün ön plana çıkması da etkili olmuştur. Bu dönemde, bilimin üstel bir gelişme seyri izlediği yönündeki bulgular ışığında, yüksek nitelikli işgücünün hareketi ile gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında mevcut teknoloji açığının daha da genişleyeceği yönündeki kaygılar da, konuyu canlı tartışmalar içine taşıyan önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (Oğuzkan,1971).

II.Dünya Savaşı sonrası dönemde başlayarak, 1960’lı ve 70’li yıllarda önemli ölçüde artan nitelikli işgücü göçünde, temel göç alıcısı konumundaki ABD, Kanada ve Avustralya’nın dönemin kalkınma biçimine uygun olarak, göç politikalarında, nitelikli işgücü kabulüne artan oranda öncelik verme yönünde yaptıkları değişikliklerin etkisi büyüktür. 1920’li yılların başında ırk bazında ortaya çıkan sınırlayıcı yasal düzenlemeler, savaş sonrası dönemde liberal değerler ve insan hakları söylemi ile

uyuşmadığı yönündeki düşüncelerin etkisiyle, yerini farklı yönde işleyen seçici düzenlemelere bırakmıştır. Modern dönemin göç politikalarındaki seçicilik ırk bazında değil nitelik temelinde ortaya çıkmaktadır. Göçmen kabulünde nitelik düzeyinin ön plana çıkaran yasal düzenlemelerin geçit vermesi ile özellikle kalkınma süreçlerinin başında olan Güney ve Güney Doğu Asya ülkelerinden, göçmen sayısı hızla artarken, Avrupalı göçmenlerin görelî payı azalmaya başlamıştır(Weber,1970; Fortney,1972; Bhagwati,1976; Kanjanapan,1995;Cheng ve Yang,1998; Labo and Salvo,1998).

TABLO.2.1. ABD'YE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDEN UZMAN İNSAN GÜCÜ GÖÇÜ:1962-1969

Son İkamet Edilen Ülke	Doktor, dışçı Cerrah	Doğa Bilimciler	SosyalBilimciler	Mühendisler
Türkiye	562	52	27	429
Çin	180	967	220	2.509
Hindistan	414	1.022	232	4.239
İran	534	148	32	598
Kore	371	313	135	512
Filipinler	3.092	726	91	2.372
Meksika	706	225	74	431
Dominikler	394	97	20	192
Arjantin	952	257	61	652
Kolombiya	874	177	95	596
Mısır	247	240	46	570
Kenya	10	8	4	38

Kaynak: Bhagwati(1976),s: 698-699 verilerden hazırlanmıştır.

ABD'de çıkarılan 1965 tarihli Göç Yasası, daha önce ırka dayalı tüm kotaları kaldırarak, göç kabulünde temel kriteri göçmenlerin nitelik düzeyi olarak belirlemiştir. Bu değişikliğin sonucu, birkaç yıl içinde Tablo.2.1.'de görüldüğü üzere, başta Hindistan olmak üzere Asya ülkelerinden nitelikli göçmen sayısının hızla yükselişe geçmesidir. Amerikan Kongresi tarafından 1967 yılında hazırlanan rapora göre, 1962-1966 yılları arasında ülkeye 38.000'den fazla bilim insanı, mühendis ve tıp doktoru göçmen statüsü ile kabul edilmiştir. Göçmenlerin geldiği ülkelerin içsel dağılımına bakıldığında, %54-60'nın gelişmiş ülkelerden, %40-46 kısmının ise bu nitelikteki işgücünün kıt olduğu gelişmekte olan ülkelerden geldikleri gözlenmektedir. 1956 yılında ABD'ye kabul edilen bilim insanı, mühendis ve tıp doktorlarının %33'ü az

gelişmiş ülkelerden gelirken, 1965 yılındaki yasa değişikliği ile ABD'ye olan nitelikli göçte gelişmekte olan ülkelerin payının hızla arttığı belirtilmektedir. 1966 yılı itibariyle, göçmen statüsü ile kabul edilen nitelikli işgücü, o yıl ABD yüksek eğitim kurumlarından mezun olanların yaklaşık %2'sini, mühendislik fakültelerinden mezun olanların yaklaşık %10'unu ve doktorların %26'sını oluşturmaktadır(Research and Technical Programs Sub-Committee Report,1967:2-3). Söz konusu dönemde nitelikli göçe prim verecek yönde ortaya konulan yasal değişiklikler, Amerikan ekonomisinin bilim ve yüksek nitelikli işgücüne olan gereksinimini yansıtmaktadır. Özellikle bilim insanı ve mühendislik alanında işgücüne olan talep, uzay programları ve askeri güvenlik programlarına kamu bütçesinden ayrılan payların artması ile birlikte, önemli ölçüde artmıştır. Bu noktada, federal hükümet tarafından en fazla finanse edilen teknoloji alanları ile bu alanlarda çalışan bilim insanı ve mühendis sayısının artışı- daha öncede belirttiğimiz üzere bu sayının artmasında göçün önemli bir katkısı bulunmaktadır- arasında doğrusal bir denge vardır(Thomas,1968:42-45). Dolayısıyla, günümüzde de bazı değişik biçimleri ile sürmekte olan ABD'nin ileri bilim ve teknoloji alanında gereksinimi olan işgücünü ithalat yoluyla karşılama politikasının 1960'lı yıllarda başladığı görülmektedir.

Söz konusu dönemde sadece ABD değil, diğer temel göç alıcısı konumunda olan Kanada ve Avustralya gibi ülkeler de, göç yasalarındaki ırkçı temele dayalı ayrımcı hükümleri kaldırarak, nitelik temelinde göçe önem veren düzenlemelere gitmişlerdir. Göç alan gelişmiş ülkelerde eş anlı olarak benzer politikaların ortaya çıkması, aslında üretim sisteminde ilerideki dönemlerde çok daha ön plana çıkacak, rekabet üstünlüğünün temel belirleyicisi durumuna gelecek olan bilgi ve teknoloji tabanlı yeniliklerin yaşama geçirilmesiyle ilişkilidir. Örneğin, Kanada 'ya , 1946-1965 yılları arasında gelen toplam göçmen sayısı içinde niteliklerin payı %11'den %22'ye yükselmiştir. Ancak bu dönemde Kanada'nın günümüzde de belli ölçüde süren nitelikli göçte transit ülke olma gibi bir durumu da söz konusudur. 1961-1963 yılları arasında ABD'de son ikamet yeri Kanada olan 2.316 bilim insanı ve mühendis bulunmaktadır. Bu dönemde ABD'de bulunan Kanada doğumlu bilim insanı ve mühendis sayısının 1159 olduğu tahmin edilmektedir(Thomas, 1968:21). Buna göre, Kanada'dan ABD 'ye giriş yapan göçmenlerin yaklaşık yarısının, Kanada'yı ABD'ye göçte geçiş ülkesi olarak kullandığı görülmektedir.

Avustralya'nın ise, 1949-1960 arası, 185.544 nitelikli işgücü kabul ettiği görülmektedir. Ancak söz konusu dönemde, Avustralya'nın göç yasalarının Kanada ve ABD'ye oranla görece sınırlayıcı düzenlemelere sahip olması nitelikli göçmen sayısının ABD ve Kanada'ya göre, daha düşük kalmasına neden olmuştur. Söz konusu dönemde, Avustralya özellikle coğrafi açıdan görece olarak kendine yakın olan, Çin, Hindistan, Endonezya, Sri Lanka, Malezya, Singapur, Hong-Kong gibi ülkelere göç almıştır. 1966 yılı itibariyle bu ülkelere gelen nitelikli işgücü göçünün, toplam göç oranının %10-17 arasında değiştiği tahmin edilmektedir(Bhagwati,1976:707-709).

Bu dönemde, nitelikli göç açısından sergilediği özellikler nedeniyle, belirtilmesi gerekli bir diğer ülke ise İngiltere'dir. İngiltere, hem ABD'ye göç veren, hem de eski kolonilerinden göç alan ülke olma sıfatıyla ikili bir durum sergilemektedir. İngiltere, 1962 yılında, İngiliz Uluslar Topluluğu Göç Yasası başlıklı bir yasal düzenleme ile, eski kolonilerinden nitelikli işgücü göçü için önemli bir kapı aralamıştır. Başta Hindistan ve Pakistan olmak üzere, İngiliz Uluslar Topluluğu'ndan gelen nitelikli göçmen sayısı 1964 yılında 5244'den 1972 yılında 48.645'e yükselerek, ciddi bir artış göstermiştir(Bhagwati,1976:703). İngiltere, aynı zamanda önemli ölçüde dışarıya nitelikli göç de vermiştir. Nitelikli işgücü göçü tartışmalarının kamuoyunun gündemine 1960'lı yıllarda hızlı bir biçimde girmesinin öncülüğünü yapan ülke de İngiltere'dir. İngiltere'nin bu dönemde kaybettiği işgücünü, göç yoluya dengeleme gibi bir politika izlediği görülmektedir. 1968 yılında yapılan yasal bir değişiklik ile nitelikli göçmen kabulünde başvuru sırası denilen yöntem kaldırılarak en fazla gereksinim olan alanlarda uzman işgücüne öncelik verilmesi esası benimsenmiştir. Bunun yanı sıra eğitimlerini İngiltere'de sürdüren yabancı öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra ülkede kalışlarına izin verilmiştir(Robinson ve Carey,2000).

Göçün modern dönemine damgasını vuran nitelikli işgücü göçüne ilişkin, o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'na olan akımların niceliği hakkında verilerin güvenilir olmaması nedeniyle kesin yargılar ortaya koymak güç olmakla birlikte, özellikle Fransa'ya eski kolonilerinden nitelikli işgücü akımlarının arttığı gözlenmektedir. 1962-1966 döneminde mühendis, bilim insanı, doktor olarak Fransa'ya giriş yapan 1869 kişinin, büyük bir bölümü Kuzey Afrika'dan gelmiştir(Bhagwati,1976:709-710). Diğer ülkelere ilişkin sağlıklı verilerin olmamasına rağmen, söz konusu dönemde Avrupa'nın eski kolonileri ile arasında süren finans ve

ticaret akımları ile nitelikli göçün ele ele gittiği ama bir önceki dönem ile kıyaslandığında ters yönde geliştiği şeklinde bir yargıya varmak olanaklıdır.

1970'li yılların sonlarına doğru, dünya ekonomisinin içine girdiği kriz ve artan işsizlik, uluslararası göç akımlarının genel olarak yavaşlamasına neden olmuştur. Bu konuda temel göç alıcısı ülkeler, özellikle niteliksiz işçiler için göç kapılarını olabildiğince kapatma yoluna gitmişlerdir. 1990 yıllarda çok daha görünür hale gelen bir diğer olgu ise, gelişmiş ülkelerin nitelikli göçmen kabulünde öncelikle kısa süreli vizeler ile kabul yoluna gitmeleridir. Bu durum temel nedeninin de, mevcut birikim rejiminin özelliği ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Ancak, kısa süreli göç gibi görünen bu durum, diğer yandan gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında en genel anlamda yaşam standartları arasındaki açığın sürekli büyümesi sonucunda kalıcı göçe dönüşmektedir. Çalışmamızın bundan sonraki kısmında, özellikle son on-onbeş yıllık dönemdeki, nitelikli işgücü göçünde yaşanan değişim, en fazla göç alan ülkeler düzleminde incelenmeye çalışılacaktır.

2.2. ULUSLARARASI NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN GÜNÜMÜZDE ULAŞTIĞI BOYUTLAR VE ÖZELLİKLERİ:

2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri:

Klasik bir göçmen ülkesi olan ABD, günümüzde nitelikli işgücü akımlarının en başta gelen hedef ülkesi konumundadır. ABD'nin, nitelikli işgücü akımları için bir çekim merkezi haline gelmesinde, söz konusu ülkede araştırma ve geliştirme olanakları ve buna bağlı olarak bu alanlarda iş fırsatlarının yanı sıra, ABD'nin özellikle 1990'lı yıllar boyunca nitelikli işgücü kabulünü kolaylaştırıcı yönde yaşama geçirdiği yasal düzenlemelerin de etkisi büyüktür(Lowell, 1996;Lowell ve Martin2001; Chiristian,2000; Martin vd, 2000; Iradele, 2002; Mac Laughlan ve Salt,2002). ABD, özellikle 1980'li yıllarda ülkeye giren göçmen sayısının kontrol edilmesinde büyük güçlükler ile karşılaşınca, 1986 yılında Göç Kontrol ve Reform Yasası ile 1990 yılında Göç Yasası düzenlemelerini yaşama geçirmek zorunda kalmıştır. 1990 tarihli Göç Yasası'nı konumuz açısından önemli kılan unsur, bir yandan göçmen kabulünde aile birleşmesi esasını korurken, diğer yandan yeni göçmen kabulünde esas olarak göçmenlerin niteliklerini ön plana çıkaran düzenlemeleri ortaya koymasındır(Lobo ve Salvo,1998; Khadria, 1999;Christian;2000). Söz konusu yasal düzenleme ile ABD

istihdam tabanlı göçte, yıllık sınırı bu göçmenlerin bağımlıları- eş ve çocukları- da dahil olmak üzere 54.000'den 140.000'e çıkarmıştır.

Günümüzde ABD, iki tip göçmen kabul politikası izlemektedir. Bunların ilki kalıcı yerleşik olarak kabul edilenler, ikinci grup ise geçici kabul edilenlerdir. Son grup ABD literatüründe göçmen olmayan yabancılar olarak değerlendirilmektedir (Lowell,1996). Kalıcı nitelikli kabullerde ABD, önceliği ekonomik olmayan ilgilere vermektedir. Kalıcı göçmen kabullerinde, %12'lik bir dilim istihdam bazlı göçlerden oluşurken, %70'lik bir kısmı aile birleşmeleri kapsamında ülkeye gelenlerden oluşmaktadır(Christian,2000:72). Yine de son yıllarda kalıcı göçmenler içinde istihdam bazlı göçlerin sayısının artmakta olduğu da gözlenmektedir. Ancak, istihdam temelli kabullerde belirlenen yıllık kota tam olarak kullanılmamaktadır. Bu durum, özellikle 1990 tarihli Göç Yasası'nın geçici göçe tanıdığı ağırlık ve geçici nitelikli göçü kolaylaştırıcı yönde düzenlemelerin sonucu ortaya çıkmıştır.²⁷

TABLO.2.2. 1996-2003 YILLARI ARASINDA İSTİHDAM AMAÇLI KABUL EDİLEN KALICI GÖÇMENLER

Yıllar	Sayı
1996	117.499
1997	90.607
1998	77.517
1999	56.817
2000	107.024
2001	179.195
2002	174.968
2003	82.137

Kaynak: U.S.Citizenship and Immigration Services, 2003 Yearbook of Immigration Statistics,2004 verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

1990'lı yıllar boyunca, ABD'de, göçmen olarak kabul edilen işgücü sayısının 1990 tarihli yasanın etkisi ile arttığı gözlenmektedir. İstihdam amaçlı göçmen kategorisinde, öncelikli işçiler, ileri uzmanlık derecelerine sahip meslek grupları,

²⁷ 1990 tarihli Göç Yasası uyarınca çok farklı tipte ve gereksinime yanıt veren geçici vize statüleri oluşturulmuştur. Bu vize tipleri aşağıda belirtilmiştir.

H-1B Vize: Yüksek nitelikli uzman işgücünün geçici kabulüne yöneliktir.

L Vize: Şirketler arası ve şirket içi transferler için geçici gelen uzmanlar içindir.

E Vize: Karşılıklı olarak imzalanan ticaret anlaşmaları kapsamında gelen ticaret adamları ve yatırımcılara yöneliktir.

O-1 Vize: Olağanüstü niteliklere sahip olarak kabul edilen bilim adamı, sanatçı, sporcu gibi meslek gruplarındaki kişilere yöneliktir.

P Vize: Uluslararası üne sahip olan aktör, sanatçı vb. gibi kişilere yöneliktir.

Q Vize: Uluslararası kültürel değişim programları çerçevesinde gelecek kişilere yöneliktir.

R Vize: Din adamlarına yönelik vizedir.

TN Vize: NAFTA Anlaşması gereği, Kanada ve Meksika'dan gelen kişilere yöneliktir.

J Vize: Üniversite, araştırma ve diğer bilim kurumlara araştırmacı sıfatıyla gelecek olan kişilere yöneliktir.

F Vize: Yabancı öğrenci statüsünde ülkeye giriş yapacak olan öğrencilere yöneliktir.

nitelikli işçiler, uzmanlar, özel bir takım yeteneklere sahip kişiler ve istihdam yaratma anlamında ülkeye kabul edilen girişimciler bulunmaktadır. 2003 yılı itibariyle, ABD'ye göçmen olarak kabul edilen toplam 705.827 kişininin, 100.769'u Avrupa ülkelerinden; 244.759'u Asya'dan; 48.738'i Afrika'dan; 4.377'i Okyanusya'dan; 250.726'ı Kuzey Amerika'dan (Meksika dahil); 68.815'i Karayipler; 54.565'i Merkez Amerika, 55.247'si Güney Amerika ülkelerinden gelmişlerdir. Bu sayılar tüm göçmen kategorilerini içeren sayılardır. Ülkeler itibariyle bakıldığında, 2003 yılında ABD'ye göçmen gönderen ülkeler olarak 50.372 kişi ile Hindistan birinci, 45.397 kişi ile Filipinler ikinci; 40.659 kişi ile Çin üçüncü sırada yer almaktadır. Bu ilk üç ülkenin, 1990 yıllar boyunca olan göç hareketleri içinde ağırlıklı yerlerini koruduğu görülmektedir(USCIS,2004:16-19).

ABD'nin uluslararası pazarlarda sahip olduğu hegomonik rekabet gücü açısından kilit bir unsur olan nitelikli işgücü için olan talep, nitelikli göçmen politikalarında "aşırı liberal" bir çizgi izlenmesine neden olmuştur. Bu noktada, ABD'nin nitelikli göçmen kabulünde, en başta işverenlerin gereksinimlerinin ağır bastığı lobilerin etkisi kendini göstermektedir(Martin vd, 2000;Iredele, 2002:803-804). Özellikle, H-1B vize kategorisi kapsamında ABD'de son on yıl içinde giriş yapan uzman sayısında büyük bir artış yaşandığı gözlenmektedir. Söz konusu vize yabancı nitelikli uzmana üç yıllık çalışma izni sağlamakta, üç yılın bitiminde tekrar bir üç yıllık yenilenebilirlik özelliği nedeniyle, toplam altı yıl ülkede çalışma izni hakkı tanımaktadır. Bu vize kapsamında çalışan yabancı nitelikli işgücü artışında, kalıcı istihdam temelli vize verilmesinde, işverenlerin üzerindeki yasal yükümlüğün fazla olmasının etkisi de büyük olmuştur. İstihdam temelli vizeler için, yurt dışından nitelikli uzman kabul edecek işverenlerin, söz konusu çalışanların vize alabilmelerini sağlamak için, söz konusu kişilerin yapacakları işi yapacak nitelikte ABD'li eleman bulunmadığını ve bu alanda yabancı işgücünün varlığının ABD'li işgücünün iş koşullarını ters yönde etkilemeyeceğine dair, ABD İşgücü Bürosu'ndan sertifika almaları gerekmektedir. Bu sertifika alımının bazen yıllarca sürmesi ve yoğun bürokrasinin ortaya çıkardığı engeller işverenlerin şikayetlerine neden olmuştur(Martin vd, 2000). Bu şikayetlerin sonucu, H-1B vize, işverenlerin gereksinim duydukları nitelikli işgücünü kolaylıkla karşılayabilmeleri amacıyla ortaya çıkarılmıştır.²⁸ Bu kolaylaştırıcı düzenlemeden

²⁸ Bu vize kapsamında yurt dışından nitelikli uzman istihdam edecek işverenin yurt dışından gelecek bu uzmanlara söz konusu meslek için piyasa ücretlerinin daha aşağısında bir ücret ödemeyeceği, çalışma koşulları açısından ise yerli işgücü ile yabancı işgücü arasında herhangi bir ayırım olmayacağı yönünde gerekli kurumlara bir taahhütname vermesi yeterli olmaktadır(Lowell ve Martin,2001:650-651).

sonra, işverenlerden gelen talep baskısı karşısında H-1B kapsamında verilen vize sayısı süreç içerisinde 65.000'den, 1998 yılında 115.000'ne 2001 yılında ise 195.000'ne yükseltilmiştir(Mc Laughan ve Salt, 2002:147-153). Bu vize kapsamında oluşturulan mekanizma, işgücü talebindeki değişimlere yanıt verebilecek düzeyde esnekliğe de sahip bulunmaktadır. Söz konusu vize, işgücü talebinde devresel değişimlere yanıt oluşturmak amacıyla, özellikle enformasyon teknolojileri ve mühendislik dallarında ortaya çıkan işgücü arz ve talebi arasındaki açığı kapatmak amacıyla kullanılmaktadır. Mayıs 2005'de Kongre tarafından yapılan yeni bir düzenleme ile 2005 mali yılı ve gelecek yıllar için 20.000 yeni H-1B vize verileceği gündeme gelmiştir. Ancak bu yeni 20.000 adet vizeden sadece, Amerikan akademik kuruluşlarından minimum master derecesi alan yabancı çalışanlar yararlanabilecektir. Yıllık H-1B vize sayısı ise, Kongre tarafından 65.000 olarak belirlenmiştir(USCIS,2005)²⁹. Bu yeni düzenleme ile daha önce, Amerikan eğitim kurumlarında lisans-üstü çalışmalarını tamamladıktan sonra geri dönmek istemeyen ya da kendi ülkelerine döndükten sonra tekrar ABD'ye çalışmak için gelmek isteyenlere öncelik ve kolaylık sağlanma yönünde bir adım atıldığı görülmektedir.

Lowell(2000), ABD Enformasyon Teknolojisi Derneği (ITTA) üyesi olan on üç şirket üzerinde yürüttüğü çalışmada, işverenlerin nitelikli yabancı işgücü çalıştırmasının temel nedeni olarak, bu uzmanların aradıkları niteliklere en uygun kişiler olmasının büyük etkisinin ön plana çıktığını göstermektedir. Özellikle, şirket içi düzenli eğitim programları olmayan küçük ölçekli şirketler için yetişmiş işgücü açığının kapatılmasında yabancı nitelikli işgücü önemli bir işlev görmektedir. Yabancı nitelikli işgücü seçiminde, işverenlerin kararını etkileyen bir diğer unsur ise, dışarıdan gelen işgücünün çalışkanlık özelliğidir. Özellikle Asya ülkelerinden gelen uzmanların iş kültürlerinin bir özelliği olan çalışkanlığın ön plana çıktığı gözlenmektedir. Benzer sonuç, Diaz-Briquets ve Cheney(2002:62-65), Ulusal Sağlık Enstitüsü (NIH)'nde bioteknoloji alanında çalışan araştırmacılar için de ortaya koydukları bir bulgudur. Bu çalışmada, söz konusu kişilerin dil sorunu, yabancı bir sosyal çevrede olma ve ailelerinin yanlarında olmadığı göz önüne alındığında, zamanlarının büyük bir kısmını çalışmaya ayırmak zorunda kaldıkları gözlenmiştir. ABD'li enformasyon teknolojisi alanındaki işverenlerin yabancı işgücü istihdam etmesinin önde gelen nedenlerinden bir

²⁹ <http://www.uscis.gov> 01.06.2005

diğeri ise, geçici nitelikteki işgücü açığının en kısa sürede kapatılma istediğidir (Lowell,2000:9-12).

Tablo. 2.3 de görüldüğü üzere, göçmen olarak kabul edilmeyen geçici nitelikli işgücü akımlarının ülkeye girişinde en önemli kanal olan H-1B vize uygulamasında da Asya ülkelerinden gelen işgücü en önemli kaynak durumundadır. Tek tek ülkeler düzleminde olgu incelendiğinde ise, 2003 yılı itibariyle, 75.964 kişi ile Hindistan, 20.947 kişi ile Kanada, 12.501 kişi ile Çin, H-1B vize kapsamında, ABD'ye en fazla işgücü gönderen ilk üç ülke konumunda yer almaktadır. Türkiye'nin ise, payının %1'ler de olduğu görülmektedir. Küreselleşme ile birlikte ulus-ötesi şirketlerin içsel işgücü piyasaları kapsamında gerçekleşen şirketler arası transferler çerçevesinde 2003 yılında gelen geçici nitelikli işgücünde ise, 29.176 kişi ile Japonya; 21.748 kişi ile Hindistan;15.618 kişi ile Kanada, ABD'ye geçici işgücü akımları içinde ilk üç sırada yer almaktadır(USCIS,2004:105-106).

TABLO.2.3. H1-B VİZE KAPSAMINDA ABD'YE GEÇİCİ GÖÇ VEREN ÜLKELER 2002-2003

Bölge	2002	2003
Tüm Ülkeler	370.490	360.498
Avrupa	111.342	109.710
Asya	150.566	140.049
Afrika	7847	7.482
Okyanusya	9778	9.389
Kuzey Amerika	43.444	45.517
Karayipler	4159	4.586
Orta Amerika	3552	3.692
Güney Amerika	46.273	47.170

Kaynak: USCIS 2003-2002 Immigration Yearbook verilerinden derlenmiştir.

Özellikle ileri teknoloji alanlarında H-1B vize uygulaması ile gündeme gelen geçici göç stoku, ABD ve işverenlere göçün sosyal maliyetinin düşmesi anlamında önemli bir araç sunmaktadır. Bu geçici işgücüne sunulan bir takım yasal haklar kalıcı göçmen statüsüne göre, daha sınırlı bir durumdadır. Ancak, geçici vize statülerinin önemli ölçüde kalıcı göç için bir basamak oluşturduğu görülmektedir. 1994 yılı itibariyle, H-1B vizeye sahip geçici işgücünün yaklaşık %40'ı kalıcı göçmen statüsüne geçiş yapmıştır. Benzer şekilde, 1 yıllık pratik eğitim dışında, ABD işgücü piyasasında çalışma izni olmayan F-1 vizeli yabancı öğrenciler, eğitimlerini tamamladıktan sonra, H-1B vize statüsüne geçmekte daha sonra ise kalıcı göçmen haline gelmektedirler(Martin vd,2000:19).

2003 yılında, H-1B vize kapsamında, onaylanan dilekçe sahiplerinin yaşının 25-34 arasında değiştiği ve ortalama yaşın 32 olduğu belirtilmektedir. Onaylanan dilekçe sahiplerinin %39'u bilgisayar ile ilgili meslek sahibi olan kişilerdir. 2003 yılı içerisinde, mimar ve mühendislik alanında dilekçesi onaylanan H-1B vizeden yararlananların sayısı toplam, 26.843 kişi olurken, bunların 12.551 ilk kez istihdama giren, 14.292 kişisi ise, vize süresini uzatanları kapsamaktadır. Bilgisayar ile ilgili mesleklerde bu sayılar, sırasıyla 215.955; 104.458 ve 111.497'dir. Eğitim düzeyleri açısından vize dağılımı incelendiğinde ise, 2003 yılında H-1B vize statüsünde ülkeye giren ya da vize süresini uzatan kişilerin %50'sinin üniversite, %31'nin yüksek lisans ve %12'sinin doktora derecesine sahip olduğu görülmektedir. 2003 yılında, söz konusu kişilerin ortalama ücreti yıllık 52.000\$ olurken, söz konusu rakam bilgisayar ile ilgili mesleklerde yıllık ortalama 60.000\$ ulaşmaktadır(Homeland Security Report,2004: 2-10). Söz konusu rakamlar, bir kez daha ABD'ye nitelikli işgücü göçünde H-1B vize programı kapsamında geçici süreli kabullerin ne derece önemli bir işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

ABD'de göç politikasında önemli bir diğer tartışma noktası, üniversitelerin lisans-üstü programlarındaki yabancı öğrenci sayısının hızla artmasıdır. Bu artış özellikle mühendislik ve doğa bilimleri alanında doktora derecesine sahip olan mezunların sayısında görülmektedir.³⁰ Üniversiteler hem öğrenci hem akademik personel anlamında giderek yabancı işgücü havuzuna bağlı hale gelmektedirler. Ancak, ABD Uluslararası Eğitim Enstitüsü 11 Eylül saldırılarını izleyen yıllarda, ABD'deki üniversitelerin, yabancı öğrenci sayısında düşüş yaşandığını belirtmektedir. Bu durumun temel neden olarak, ulusal güvenlik gerekçesi ile göç ve vize prosedürlerinin daha karmaşık ve uzun süreçler haline alması gösterilmektedir. 2002 yılında, Ulusal Bilimler Akademisi, Ulusal Mühendislik Akademisi ve Tıp Enstitüsü yabancı bilim insanlarının ülkeye girişlerinde yaşadıkları bürokratik güçlüklerin ABD'deki bilimsel gelişmelere zarar verdiğini ilan etmişlerdir. Bu durum karşısında, üniversitelerin

³⁰ Bu durum, yerli öğrenciler tarafından, mühendislik ve doğa bilimlerinde elde edilecek derecelerin getirisinin şimdiki maliyetlerinden düşük olması yönündeki algı nedeniyle, bu alanlardan çok işletme ve hukuk gibi alanlarda lisans-üstü programların seçilmesi, mühendislik ve doğa bilimleri alanındaki lisans-üstü programların yabancı öğrenciler tarafından doldurulması sonucu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu alanlarda gelişmekte olan ülkelerde, ABD'deki üniversitelerin yüksek prestiji ve gelecekteki getirisi hakkında oluşan beklentiler yabancı öğrencilerin bu programları seçmesine neden olmaktadır. Ayrıca, bu öğrencilerin kazandıkları bilim ve mühendislik alanlarındaki dereceler, öğrenciler tarafından kalıcı göçmen statüsüne geçiş için önemli bir araç işlevi görmektedir(Briquets ve Cheney,2002:11-12).

oluşturdukları çeşitli delegasyonların yurt dışına düzenledikleri seyahatler ile ABD'nin dış dünyadaki imajını düzeltmeye çalıştıkları gözlenmektedir(Mahroum,2003:8).

ABD'de yabancı işgücü göçüne ilişkin tartışmaların önemli bir bölümü, söz konusu işgücünün yerli işgücüyle rekabetinin yaratacağı olumsuz sonuçlar üzerinde birleşmektedir. Bu noktada, 2000'li yılların başında yaşanan krizle birlikte, özellikle enformasyon teknolojisi alanında yabancı işgücünün daha kolay ve ucuz olarak istihdam edilebilirliği nedeniyle yerli işgücünün istihdam fırsatlarını daralttığı önemli bir tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmalarda öne çıkan görüş, özellikle ABD gibi bir gücün uluslararası rekabet yetisini sürdürebilmesi için, ürün bilgisine, üretim süreçlerinde yeniliğe gereksinimi olması ve bunun da ancak işgücü kompozisyonunda tam zamanlı yaklaşımı ile sağlanabileceği, dolayısıyla dışarıdan kolaylıkla işgücü istihdam etmesinin kaçınılmaz oluşu yönünde toplanmaktadır(Papademetriou,1996:30). Bu çerçevede sorun, yerli işçilerin ilgilerini koruyucu yöndeki sosyal politika araçlarına zarar vermeksizin, ABD'nin rekabet ilgisinin nasıl sağlanacağı yönünde ortaya çıkmaktadır. Bu noktada kısa vadeli yaklaşım, belli alanlarda gereksinim duyulan nitelikli işgücünü dışarıdan sağlamak olurken, uzun vadede ise kaynakların gereksinim duyulan alanlarda yerli işgücü yetiştirilmesine ayrılması olarak şekillenmektedir(Martin vd,2000).

Orta vadede ABD'nin nitelikli göç politikalarına ilişkin bir değerlendirme yapmamız gerekirse, nitelikli işgücüne sahip olmanın getireceği rekabet avantajı nedeniyle, dışarıdan işgücü almayı sürdüreceği söylenebilir. Ancak, bu durum, 11 Eylül saldırılarından sonra ABD kamuoyuna yerleşen imaj nedeniyle, bir on yıl önceki kadar kolay olmayacaktır. Yine de uzun bir göç geçmişine sahip olan ABD'nin, esnek yapıdaki işgücü piyasalarının dışarıdaki işgücüne ülke içinde ya da dışarıya iş verme şeklinde kapısının açık olacağı düşünülmektedir. Söz konusu işgücünün verimliliğinin uzun vade de sağlayacağı avantajlar göz önüne alındığında, ABD nitelikli işgücü hareketleri içinde, "beyin kazancı" anlamında ilk sırada yer almayı sürdürecektir.

2.2.2. Kanada

Kanada'da, tıpkı ABD gibi dünyanın klasik göçmen ülkelerinin başında gelmektedir. Son on yıllık dönemde 2 milyon civarında göçmen kabul ederek temel göç alıcısı ülke konumunu sürdürmektedir. Kanada'nın günümüzdeki göç kabul sistemi incelendiğinde, ekonomik açıdan önemli olan göçmen grupları ve bağımlıları ile

korunması zorunlu olan mülteci grupları arasında bir dengenin kurulmaya çalışıldığı görülmektedir. Ekonomik nitelikte değer taşıdığı düşünülen göçmenler, 1980'li yıllarda kabul edilen göçmenler içinde azınlığı oluştururken, son on yıllık dönem içinde Kanada ekonomisi için gereksinim duyulan nitelikli göçmen sayısı hızlı bir artış kaydederek toplam kabuller içinde %56'lık gibi bir paya sahip olmuştur. Bu dönemde, Kanada'ya en fazla göçmen veren ülkeler, Çin ve Hindistan başta olmak üzere Asya ülkeleridir(Christian,2000; Lowell ve Martin,2001:649). Tablo.2.6'da kalıcı yerleşik hale gelen göçmenler içinde 1994-2003 periyodunda, Çin ve Hindistan'ın ilk sıralardaki yerinin değişmediği görülmektedir.

Kanada'nın göç politikasında genel olarak, gereksinim duyduğu insan sermayesine odaklanarak, oldukça planlı bir şekilde hareket ettiği gözlenmektedir. 1997 yılında, enformasyon teknolojisi alanında ülke çapında başlatılan atılım sonucunda, işçi ve işveren temsilcileri bir araya gelerek, işgücüne en çok gereksinim duyulan meslek kategorilerini belirlemişlerdir. Göç politikalarında oluşturulan yeni prosedürlerde, en fazla gereksinim duyulan işgücünün girişini kolaylaştıracak yönde şekillenmiştir(Lowell ve Findlay,2001:650).

Kanada, II.Dünya Savaşı sonrası uyguladığı göç politikalarında, geniş ölçüde kısa dönemli işgücü gereksinimlerini ön plana çıkarırken, bugünkü göç politikasının yasal zemini olan 1978 tarihli göç yasası ile, göç politikasında uzun dönemli planlama unsurunu ön plana çıkarmaya başlamıştır. Bu bağlamda, ABD ile kıyaslandığında, Kanada'nın göç politikaları açısından “yarı-liberal” olarak nitelendirildiği görülmektedir(Iradele,2002:802).

TABLO.2.4. KANADA'DA KALICI YERLEŞİK DURUMDA OLANLARIN ÜLKELERİNE GÖRE DAĞILIMI (1994-2003)

Kaynak Ülkeler	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Çin	12.513	13.308	17.533	18.526	19.785	29.119	36.723	40.328	33.237	36.116
Hindistan	17.263	16.257	21.286	19.614	15.372	17.430	26.103	27.869	28.822	24.560
Pakistan	3.761	4.002	7.760	11.239	8.090	9.297	14.196	15.345	14.156	12.330
Filipinler	19.139	15.160	13.158	10.872	8.185	9.171	10.091	12.921	11.003	11.978
Kore Cumhuriyeti	2.959	3.466	3.157	4.001	4.917	7.216	7.635	9.604	7.324	7.086
ABD	6.258	5.196	5.850	5.030	4.775	5.526	5.822	5.908	5.293	5.990

İran	2.701	3.692	5.833	7.486	6.775	5.907	5.608	5.740	7.738	5.648
Romanya	2.977	3.851	3.670	3.916	2.976	3.463	4.426	5.587	5.687	5.465
Birleşik Krallık	5.990	6.168	5.593	4.657	3.899	4.478	4.648	5.355	4.719	5.194
Sri Lanka	6.680	8.938	6.159	5.071	3.329	4.723	5.843	5.515	4.962	4.442
Rusya	1.243	1.726	2.464	3.734	4.304	3.776	3.522	4.071	3.675	3.520
Tayvan	7.423	7.689	13.225	13.324	7.193	5.464	3.511	3.114	2.906	2.123
Vietnam	6.239	3.963	2.487	1.787	1.628	1.396	1.798	2.096	2.277	1.684
Hong Kong	44.227	31.767	29.987	22.250	8.087	3.664	2.862	1.965	1.538	1.466
Yugoslavya (Eski)	3.927	2.987	1.831	1.384	1.172	1.490	4.724	2.789	1.621	940
Bosna-Hersek	4.917	6.295	5.121	3.834	3.689	2.808	981	870	465	264
Toplam 10 Ülke	130.649	114.780	126.384	118.069	87.483	98.331	121.393	134.172	122.941	118.809
Diğer Ülkeler	93.750	98.086	99.688	97.970	86.713	91.632	106.066	116.444	106.095	102.543
Toplam	224.399	212.866	226.072	216.039	174.196	189.963	227.459	250.616	229.036	221.352

Kaynak: <http://www.cic.gc.ca/english/pub/facts2003/permanent/1.html> 01.03.2005

TABLO.2.5 MESLEKİ NİTELİK DÜZEYİNE GÖRE KALICI YERLEŞİK DURUMA GELENLERİN DAĞILIMI (1994-2003)

Mesleki Nitelik Düzeyi	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nitelik Düzeyi 0 - Yöneticiler	5.068	3.287	3.626	3.305	2.590	2.862	3.913	4.873	4.141	3.922
Nitelik Düzeyi A - Profesyoneller	17.919	22.162	28.570	31.226	26.009	32.782	42.352	46.724	41.817	37.841
Nitelik Düzeyi B – Nitelikli ve Teknik	19.443	21.337	24.092	23.214	16.253	14.496	16.705	18.237	16.504	13.324
Nitelik Düzeyi C – Yarı vasıflı	10.980	8.397	7.838	7.098	5.235	5.067	6.624	6.931	5.864	5.686
Nitelikli Düzeyi D - Vasıfsız	9.849	10.136	5.680	4.285	1.445	1.153	1.207	1.183	916	775
TOPLAM	63.259	65.319	69.806	69.128	51.532	56.360	70.801	77.948	69.242	61.548

Kaynak: Facts and Figures 2003: Immigration Overview Permanent and Temporary Residents Report verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, Kanada açık bir biçimde 1994-2003 döneminde yerleşik hale gelen işgücü göçünde, önceliği nitelikli göçe vermiş, yerleşik hale gelen işgücü içinde uzman nitelikte olanların payı, on yıllık dönemde iki katıdan fazla bir oranda artarken, niteliksiz işgücünün payı önemli ölçüde azalmıştır.

Kanada’da, nitelikli göç politikalarını, ABD gibi kalıcı ve geçici olmak üzere iki ana grup etrafında şekillendirmektedir.³¹ 1990’lı yılların sonunda, nitelikli işgücü

³¹ Kanada’nın genel göç politikasının bir ayağı olan kalıcı nitelikli göç, her eyaletin kendi gereksinimine uygun olarak, federal nitelikli Kanada Göç ve Vatandaşlık birimi çatısı altında, eyalet otoritelerinin geniş katılımı ile şekillenmektedir. Haziran 2002’de yürürlüğe giren yeni Nitelikli İşçi Seçim Programı, göçmen kabulünde özellikle bilgi tabanlı ekonominin başarısı için gerekli olan esneklik ve transfer

göçünde tüm temel alıcı ülkeler gibi, Kanada'nın da geçici nitelik taşıyan göç programlarını genişlettiği görülmektedir(Christian,2000).

TABLO.2.6. GEÇİCİ NİTELİKTE YILLIK İŞGÜCÜ AKIMLARININ KAYNAK ÜLKELERE GÖRE DAĞILIMI (1994-2003)

Kaynak Ülkeler	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ABD	23.208	23.152	24.141	24.879	25.142	25.124	28.004	24.666	20.926	15.403
Meksika	5.241	5.386	5.718	6.128	6.980	8.119	10.046	11.250	11.528	11.075
Avustralya	3.282	3.331	3.632	3.682	3.758	3.710	4.333	4.930	5.726	5.910
Jamaika	4.825	5.144	5.108	5.264	5.083	5.425	5.347	5.778	5.522	5.901
Birleşik Krallık	4.578	4.506	4.717	5.101	5.352	6.381	7.001	7.338	6.530	5.859
Japonya	4.281	4.255	4.134	4.513	4.549	5.047	4.292	4.431	5.341	5.426
Filipinler	1.372	2.010	1.819	2.056	2.198	2.198	2.256	4.083	4.689	4.877
Fransa	3.564	3.855	3.873	4.255	4.321	4.823	5.574	5.246	4.806	4.798
Hindistan	868	1.084	1.123	1.053	1.392	1.539	2.394	2.163	2.159	2.103
Almanya	1.615	1.857	1.774	1.865	2.150	2.328	2.558	2.608	2.204	1.864
Trinidad and Tobago	1.482	1.584	1.630	1.739	1.746	1.663	1.799	1.830	1.679	1.600
Çin	1.518	1.099	1.058	984	1.187	1.464	1.618	1.549	1.441	1.021
Toplam 10 Ülke	53.594	55.080	56.546	59.482	61.279	64.818	71.805	72.493	69.431	63.216
Diper Ülkeler	13.989	14.596	14.945	16.160	18.786	21.727	24.241	24.936	21.603	18.935
TOPLAM	67.583	69.676	71.491	75.642	80.065	86.545	96.046	97.429	91.034	82.151

Kaynak: Facts and Figures 2003: Immigration Overview Permanent and Temporary Residents Report verilerinden derlenerek hazırlanmıştır

Yukarıdaki tabloda kalıcı göçten farklı olarak, geçici nitelikte kabul edilen göç akımlarında kaynak ülkelerin, kalıcı göç veren kaynak ülkelere farklılaştığı görülmektedir. Söz konusu ülkelere bakıldığında, ilk üç sırada yer alan ülkelerin, Kanada ile çeşitli ticari anlaşmalar çerçevesinde ekonomik ilişkilerin yoğun ülkeler olduğu görülmektedir. Kapitalist birikim rejiminin, kendine özgü göç akımlarını oluşturma özelliği, burada da kendini göstermekte, sermaye akımlarının akışkanlığına

edilebilir nitelikleri ön plana çıkararak bir özelliğe sahiptir. Yeni göç programı ile göçmen kabulünde vurgu, eğitim düzeyi, dil becerisi ve iş deneyimi gibi unsurlara kayarken, yaş, Kanada'da yakınların bulunması gibi ölçütlerin de, varlığının korunduğu gözlenmektedir. Kalıcı göçmen kabulünde, Kanada İnsan Kaynakları ve Gelişme Bölümü, özel bürolar ile birlikte ekonominin hangi sektörlerinde ne kadar işgücü kıtlığı olduğunu belirleyerek bir meslek listesi hazırlamaktadır. Bu listeye uygun olarak yukarıda belirttiğimiz ölçütler çerçevesinde geliştirilen puanlama sistemine göre göçmen kabul edilmektedir. Kalıcı göç programının diğer bir ayağını ise girişimci niteliklere sahip olan işgücünün kabulü oluşturmaktadır. Girişimci olarak kabul edilecek olanlar için, söz konusu göçmenin 800.000 dolar değerinde bir yatırım yapması öngörülmektedir.(Mc Laughan ve Salt,2002:45-50).

uygun nitelikte ancak geçici olarak kabul edilen işgücü akımları yoğunluğu artmaktadır.³²

TABLO.2.7.MESLEKİ NİTELİK DÜZEYİNE GÖRE YILLIK GÖÇ AKIMLARININ YÜZDE DAĞILIMI(1994-2003)

Nitelik Düzeyi	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nitelik Düzeyi 0 - Yöneticiler	4,4	3,8	4,0	3,8	3,6	3,3	3,3	3,3	3,3	3,6
Nitelik Düzeyi A - Profesyoneller	33,1	31,6	34,0	35,3	35,9	33,9	34,9	33,1	28,2	24,1
Nitelik Düzeyi B – Nitelikli ve Teknik	16,5	16,2	16,1	14,5	14,6	15,8	16,3	14,8	14,0	13,2
Nitelik Düzeyi C – Yarı vasıflı	22,1	24,2	22,2	23,2	23,2	23,8	23,1	26,3	29,0	32,3
Nitelikli Düzeyi D - Vastfısız	1,7	1,8	2,1	1,5	1,0	1,0	0,9	1,0	1,0	1,5
Nitelik Düzeyi Bilinmeyen	22,3	22,4	21,6	21,7	21,6	22,1	21,6	21,6	24,6	25,4
TOPLAM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: CIC(2004)., Facts and Figures 2003: Immigration Overview Permanent and Temporary Residents Report verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Geçici nitelikteki göç akımlarında da, Tablo.2.7’de de görüldüğü üzere, mesleki bazda seçicilik kendini göstermektedir. Ancak, yerleşik hale gelen göçmenlerden farklı olarak geçici olarak kabul edilen göçmenlerin, nitelik düzeyi daha dalgalı bir yapı sergilemektedir. Bu durum, geçici nitelikteki işgücü akımlarının mali ve sosyal yüklerinin kalıcılara oranla görece düşüklüğü dikkate alındığında şaşırtıcı bulunmamaktadır.

Kanada bir yönüyle nitelikli göçmen kabulünde, önemli hedef ülkelerden biri olurken, diğer yönüyle ABD’ye önemli ölçüde nitelikli işgücü göçü vermiş bir ülke

³² Kanada geçici nitelikteki göçmen kabulünde esas olarak üç tip program uygulamaktadır. Bu programların ilki, işverenlerin sponsorluğunda ülkeye girişi içeren programdır. Bu programın amacı, yerli işgücü ile doldurulamayan geçici nitelikli işgücü kıtlığını gidermektir. Bu program kapsamında, nitelikli işgücü kıtlığı, söz konusu sektörlerdeki işverenler ile birlikte Kanada İnsan Kaynakları Gelişim Kurumu ile birlikte belirlenmektedir. Bu kapsamda sağlanan vizelerin üç yıllık geçerliliği bulunmakta, uzatma şansı sağlanmaktadır. NAFTA çerçevesinde, özellikle şirketler arası transferler kapsamında gelen yöneticiler ve yönetici yardımcısı konumundakiler için süre, yedi yıla kadar çıkabilmektedir. Bu program kapsamında, kalıcı göç programında olduğu gibi kabulde puanlama sistemi bulunmamakta, aile birleşimi ise söz konusu olabilmektedir(Christian,2000). Kanada’nın geçici nitelikli ikinci göç programı ise, 1997 ‘de pilot program olarak başlayan “ Geçici Yazılım Programı”dır. Söz konusu program özellikle yazılım endüstrisinde geçici nitelikteki işgücü kıtlığını gidermek üzere, nitelikli bilişim uzmanlarını çekmek amacıyla oluşturulmuştur. Geçici nitelikli işgücü alımında son mekanizma ise, yüksek nitelikli çalışanların eşlerinin istihdamına olanak veren programdır. 1998 yılında pilot proje olarak uygulamaya konulan bu program ile, yüksek nitelikli işgücünün eşleri için ülkeye giriş ile birlikte otomatik olarak çalışma izni hakkı verilmiştir. Bu uygulama, ülkeye daha fazla nitelikli uzman çekmek amacıyla özendirici nitelikte bir program olarak değerlendirilmektedir. 2001 yılında bu programın ortaya çıkardığı olumlu sonuçlar doğrultusunda, programın Kanada geçici göç politikasının kalıcı bir unsuru olmasına karar verilmiştir. Program kapsamında, yüksek nitelikli uzmanlarının eşlerinin de, yönetim, uzman, teknik ya da ticari işlerle uğraşan kişiler olması öncelikli bir seçim kriteri olmakta ve bu meslekler kapsamında yer alan eşler için prosedürler kolaylaştırılmaktadır. Bu program kapsamında nitelikli uzmanlar ile eşlerine eşit süreli vize verilmektedir. Program kapsamında herhangi bir kota ve puanlama sistemi bulunmamaktadır(Mc Laughan ve Salt,2002:71-76)

durumundadır. Bu durumun için öne sürülen nedenler; iki ülke ekonomisi arasında artan entegrasyon sonucu işgücünün akışkanlığının hız kazanması; NAFTA kapsamında ABD ile Kanada arasında nitelikli göç akışını kolaylaştıracak yönde bürokratik engellerin azaltılması; AB ekonomisinin 1990 yılların başındaki genişleme sürecinde artan üretkenliğin ABD'yi bir çekim merkezi haline getirmesi; Kanada'dan kaynaklı itici güç olarak, sağlık ve eğitim gibi temel sektörlerde kamu harcamalarında kesintiye gidilmesinin yarattığı rahatsızlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Kanada'dan ABD'ye, nitelikli göçmen akımları incelendiğinde, 1990 'lı yıllar boyunca, geçmiş yıllara göre işgücü akımlarının azaldığı görülmekle birlikte, 1996-1997 yılları arasında, Kanadalı doktorların %0,8'nin; doğa bilimcilerin yaklaşık %0,4'nün; mühendislerin yaklaşık %0,3'nün ABD'ye göç ettiği tahmin edilmektedir (Finnie,2001:3-4). 1995 yılı itibariyle, üniversite mezunlarının %1,5'un mezuniyet sonrası iki yıl içinde, ABD'ye göç ettiği; doktora derecesine sahip olanlarda bu oranın %12 olduğu belirtilmektedir (Bordt,2002:101-102). ABD'ye olan göç akımlarında öne çıkan bir diğer özellikte, geçmiş yıllar ile kıyaslandığında, geçici göçün son dönemde kalıcı göçe oranla çok daha fazla artmasıdır. Kanada'dan başta ABD olmak üzere diğer ülkelere nitelikli göç akımlarının özellikle, görece olarak yüksek gelir grupları arasında görülmesini, uygulanan artan oranlı gelir vergisi sisteminin sonucu olarak gören çalışmalar bulunmaktadır(Helliwell,1999;Stevenson,2000). Bu yaklaşım içinde olanların önerdikleri çözüm yolu ise, göç eğilimi yüksek görünen bu gruplara özel vergi indirimi uygulanması yönünde şekillenmektedir. Ancak, vergi gelirlerinin azaltılması anlamına gelen bu uygulamanın, kamu harcamaları üzerinde yaratacağı baskı sonucu, eğitim ve sağlık gibi göç veren sektörler üzerinde daha da olumsuz etki yaratarak göçü hızlandırıcı yönde işlev görmesi kaçınılmazdır. Bu noktada, nitelikli göç akımlarına en fazla sahne olan sektörlerdeki mesleki sorunların çözümü yönünde bir takım uygulamaların ortaya konulmasının çok daha uygun bir politika seçeneği oluşturacağı belirtilmektedir(Finnie,2001). ABD'ye olan nitelikli göç akımları açısından, Kanada'nın diğer bir özelliği de transit ülke konumunda olmasından kaynaklanmaktadır. 1990-1996 yılları arasında, Kanada'dan, ABD'ye giden üniversite mezunu işgücü sayısı 8512 kişi olurken, aynı dönemde Kanada'ya diğer ülkelerden gelen benzer nitelikli işgücü sayısı 32.829 kişi olarak tahmin edilmektedir(Lowell,2002:45). Kanada'nın, ülkeden olan nitelikli işgücü göçüne karşı geliştirdiği en önemli program, Kanada'da yapılacak araştırmalara ilişkin geliştirilen "Kanada Araştırma Birimi" adlı programdır. Programın

öncelikli amacı, en üst düzey niteliklere sahip araştırmacıları ülkeye çekerek, ülkede kalmalarını sağlamaktır. Program kapsamında öncelik, yurt dışında yaşayan Kanadalı araştırmacılara daha sonra ise başka ülkenin vatandaşı olan araştırmacılara verilmektedir. Federal önceliğe sahip olan programın hedefi, beş yıllık bir süre içerisinde ülke çapında 2000 yeni araştırmacıyı istihdam edecek pozisyonları yaratmaktır. Program 2000 yılı Federal Bütçesi'ne konularak, hükümetin yıllık 100.000-200.000\$ arasında değişen, başta üniversitelerin araştırma fonlarına olmak üzere finansal katkı yapması sağlanmıştır. Program kapsamında özellikle AB ülkelerinden önemli sayıda araştırmacının geldiği belirtilmektedir(Mahroum,2003:6).

Sonuç olarak, Kanada ABD'ye göç vermekle birlikte, bu göçlerin II.Dünya Savaşı'nı izleyen yıllara göre çok azaldığını, günümüzde ise Kanada'nın nitelikli işgücü göçünü kendine çeken bu bağlamda da net beyin kazanımına sahip bir ülke konumunda olduğu, en azından bu konumunu dışarıdan nitelikli işgücü almayı sürdürerek dengede tutmaya çalıştığı görülmektedir.

2.2.3. Avustralya:

Avustralya da tıpkı ABD ve Kanada gibi nüfusunu tarihsel süreç içerisinde göç ile besleyen bir ülke olması nedeniyle klasik göçmen ülkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. II.Dünya Savaşı'na kadar ırkçı temeller üzerinde yükselen göç politikası, savaş sonrası dönemde yerini daha çok göçmenlerin ekonomik yönden özelliklerinin ön plana çıkarıldığı bir politikaya bırakmıştır. Ancak, Avustralya'da, ABD ve Kanada gibi geleneksel göçmen ülkeleri ile kıyaslandığında, her ne kadar son yıllarda göç politikalarında nitelikli göçe öncelik veren esnekleştirmeler gündeme gelse de, daha koruyucu yönde düzenlemelerin ağır bastığı görülmektedir(Crock,2001;Iradele,2002). Söz konusu bu koruyucu özellik, toplam göçmen stoku içinde nitelikli göçmenlerin oranının da kendini göstermektedir. 1990 yılında, nitelikli göçmenlerin tüm göçmen nüfus içindeki oranı %30'nun biraz üzerinde seyrederken, 2000 yılında bu oran ancak %40'ın biraz üzerine çıkabilmiştir(Docquier ve Marfouk,2004:30).

Avustralya'da güncel göç tartışmalarının odak noktasını, ekonomi ve işgücü piyasalarının durumu oluşturmaktadır. Özellikle, kalıcı göçmen kabulünde, ülkenin ekonomik ve sosyal durumu öncelikle göz önünde bulundurulan değişken konumundadır. Yapılan çalışmalar, ülkeye kabul edilen göçmenlerin sayısı ile işsizlik oranları arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir

(Crock,2001:138-139). Avustralya’da, işgücü piyasasının gereksinimleri ile göçmen olarak kabul edileceklerin niteliklerini eşleştirme anlamında, göçmen seçim sürecinde, diğer ülkeler ile kıyaslandığında oldukça katı prosedürlerin uygulandığı gözlenmektedir. Potansiyel göçmenlerin nitelik değerlendirme süreçlerinin önemli bir kısmı Melbour’da bulunan Victorian Eğitim ve Mesleki Eğitim Değerlendirme Kurumu tarafından, diğer kısmı ise ilgili meslek kuruluşları tarafından yürütülmektedir(Iradele,2002:800).

Varolan sistemin işleyişinde; hükümet, işçi ve işveren örgütlerinin önemli bir etkiye sahip buldukları gözlenmektedir. 1990’lı yılların ortalarından itibaren ise, özellikle GATS kapsamında, hizmet ticaretinin hacim kazanması ile birlikte, hükümetlerin göç politikasında, bazı çevrelerden muhalif seslerin yükselmesine rağmen, esnekleşme yönündeki eğilimin daha ağır bastığı görülmektedir. Özellikle işçi sendikaları ve meslek kuruluşlarından gelen muhalif seslerin öne sürdüğü argüman, göçmenlerin ülkenin öncelikli gereksinimlerine göre seçilirken, yerli işgücünün de ilgi ve haklarının korunmasına önem verilmesidir. Söz konusu çevreler, nitelikli göçmen akımlarına, gereksinim duyulan işgücünün, içsel kaynaklar ile karşılanamadığı durumlar için sıcak bakarken, alternatif yaklaşımlar ise göçmen seçiminde yaş ve niteliğe öncelik veren esnek göç politikalarının, küreselleşmenin vazgeçilemez bir unsuru tezinden yola çıkarak, göç politikalarında esnekleşmeyi savunmaktadırlar. Hükümetlerin eğiliminin ise, ikinci yaklaşıma daha yakın olmakla birlikte, göç politikası belirlenirken diğer ilgi gruplarına en azından danışma anlamında, kamuoyunun görüşlerine diğer ülkelere kıyasla daha ağırlık verme noktasında olduğu belirtilmektedir(Crock,2001:139-140).

TABLO.2.8.AVUSTRALYA’YA KALICI KABUL İLE GÖÇLER: 2001-2004

Kategoriler	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Aile Kapsamında	23.344	28.066	29.548
Nitelikli Göçmen	36.036	38.504	51.529
Özel Gruplar	176	178	207
İnsani Program	6.732	9.569	10.335
Göç Programı Dışı	22.612	17.597	19.971
TOPLAM	88.900	93.914	111.590

Kaynak: DIMIA(2005), Immigration Update 2003-2004 verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Avustralya'nın da nitelikli göç kabul sistemi, ABD ve Kanada gibi kalıcı ve geçici kabuller olmak üzere iki ana eksen etrafında şekillenmektedir.³³ 2003-2004 mali yılı içinde, Avustralya, yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, 111.590 kişiyi kalıcı yerleşim amacıyla kabul etmiştir. Bu rakam bir önceki yıla göre %18,8'lik bir artışı ifade etmektedir. Göçmenlerin geldikleri ülkeler itibariyle dağılıma baktığımızda ise, yerleşim amacıyla Avustralya'ya gelenlerin %22,7'i Avrupa ülkelerinden, %16,0 'sı Okyanusya'dan, %15,1'i Güneydoğu Asya'dan; %11,3'de Kuzeydoğu Asya bölgesinden gelmektedir. Ülkeler itibariyle incelendiğinde ise, %16,4'lük payla İngiltere'den gelenler birinci, %12,9'la Yeni Zelanda'dan gelenler ikinci, %7,9 ile Çin'den gelenler üçüncü, %7,3'lük payla Hindistan'dan gelenler dördüncü sırada yer almaktadır. Söz konusu oranlar, Avustralya'nın yakın çevresinin ve tarihi bağların temel oluşturduğu daha öncede belirttiğimiz üzere bir göç sistemi içinde yer aldığını göstermektedir. 2003-2004 yılı itibariyle kalıcı yerleşim amacıyla ülkeye kabul edilenlerin yarısı (51.529), nitelikli göç programları kapsamında ülkeye giriş yapanlardan oluşmaktadır. 2003-2004 yılında ülkeye kalıcı yerleşim amacıyla giriş yapanların mesleksi özelliklerine bakıldığında ise; %49'nun ülkeye giriş yapmadan önce bir mesleğe sahip olduğu, %42,5'nin ise, mesleği olmakla birlikte daha önce işgücü içinde yer almadığı, %3'nün ise işsiz olduğu kaydedilmiştir. Meslek sahibi olanların işsel dağılıma bakıldığında ise, %46,8'lik payla profesyoneller birinci,

³³ Kalıcı göç çerçevesinde oluşturulan programlar, bağımsız nitelikli göçmen kategorileri, nitelik eşleştirme programı tarafından kabul edilenler, eş ya da Avustralyalı bir yakının sponsorluğunda ülkeye kabul edilenler, iş adamları, işveren sponsorluğunda kabul edilenler ve daha önce Avustralya vatandaşı olanlar için geliştirilen program olmak üzere altı alt programdan oluşmaktadır(Mc Laugan ve Salt,2002; Hugo,2002:294-295). Söz konusu programlar kapsamında ülkeye kalıcı olarak kabul edilen nitelikli göçmenlerin ortak özelliği, ülke ekonomisine hızlı bir biçimde katkıda bulunacak ölçüde, eğitim, nitelik ve iş deneyimine sahip olmalarıdır. Kabul sürecinde, Avustralya Göç ve Kültür İşleri Birimi, ana otorite olarak görev yapmaktadır. Kalıcı göçmen kabulü için oluşturulmuş söz konusu programlarda kota bulunmamasıyla birlikte, ülkeye bağımsız giren uzmanlar ve iş adamları için puanlama sistemi bulunmaktadır. Puanlama; yaş, dil bilgisi, meslek, eşin mesleği ve sahip olunan eğitim derecesi ölçütleri ile yapılmaktadır(Christian,2000).

Avustralya geçici göç kabul sistemi ise, kendi içinde kısa ve uzun geçici ikamet olmak üzere iki alt program etrafında şekillenmektedir. Kısa ikamet programı kapsamında, ekonomik nitelikli spesifik amaçlar ile ülkeye gelen kişiler kabul edilmektedir. Bu program çerçevesinde, ilk olarak kısa dönemli işgücü açığını kapatmak amacıyla ülkeye gelenler; ikinci olarak eğitim ve araştırma kurumlarına, eğitim ya da araştırma amaçlı gelenler; üçüncü olarak ise özellikle kırsal bölgelerdeki tıp personeli açığını kapatmak amacıyla ülkeye gelen pratisyen hekimler kabul edilmektedir. Söz konusu programda herhangi bir kota ya da puanlama sistemi bulunmamaktadır. Geçici kabuller kapsamında ikinci grup ise, uzun süreli iş ilişkileri çerçevesinde ülkeye gelenlerden oluşmaktadır. Bu program, 1996 yılında oluşturulmuştur. Avustralyalı işverenler en fazla dört yıllığına, deniz-aşırı ülkelere istihdam edecekleri çalışanlara sponsor olmak zorundadırlar. Bu program kapsamında ülkeye kabul edilenler, Avustralya'da faaliyet gösteren çok-uluslu firmaların personeli; Avustralya ortaklı şirketlerin personeli; Avustralya'ya yatırım yapmak amacıyla gelmek isteyen girişimcilerden oluşmaktadır. Söz konusu program kapsamında verilen vizeler, 3 ay ile 4 yıl arasında değişmektedir. Program kapsamında verilecek vizeler için herhangi bir kota ya da puanlama sistemi bulunmamaktadır.

%13,2'lik payla iş adamları ikinci, %11,4'lük payla yardımcı profesyonel sınıfında olan çalışanların üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir(DIMIA,2005:2-3).

TABLO.2.9.GEÇİCİ KABUL TEMELİNDE AVUSTRALYA'YA GİRİŞ YAPANLAR: 2003-2004

Kategoriler	Sayı	%
Bağımsız Uzmanlar	11.470	4,4
İş adamları	29.958	11,5
Diğer Geçici İş Girişleri	58.342	22,3
Toplam Geçici İş Girişleri	99.770	38,1
Tatil amaçlı gelişler	108.631	41,5
Diğer Geçici İkamet	53.205	20,3
TOPLAM	261.606	100.0

Kaynak: DIMIA Immigration Update 2003-2004 verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Avustralya'da da, ABD ve Kanada'da olduğu gibi son yıllarda geçici nitelikli işgücü akımlarının, kalıcı nitelikli göçe göre çok daha fazla olduğu görülmektedir. Avustralya'da, geçici nitelikli kabullerin, çoğunlukla çok-uluslu şirketlerin yatırımları çerçevesinde bu şirketlerin içsel işgücü piyasaları içinde gelen personel için verildiği gözlenmektedir(DIMIA,2005:33). Geçici nitelikli göçmen kabulünde yaşanan hızlı artış, 1990 yılların ortalarından itibaren geçici nitelikli göçe ağırlık veren göç politikalarının bir yansıması olarak değerlendirilmelidir. 1994 yılına kadar geçici göçmen kabulünde uygulanan puanlama sisteminin kaldırılmasıyla birlikte bu kategorilerde ülkeye gelen uzman sayısında, önemli bir artış yaşandığı belirtilmektedir(Iradele,2002).

Avustralya'ya nitelikli işgücü kapsamında gelen meslek kategorileri içinde ise birinci sırayı, tüm nitelikli işgücü göçü çeken ülkelerde olduğu gibi enformasyon teknolojisi alanlarında çalışan uzman işgücü almaktadır.1999 yılında Avustralya hükümetinin, enformasyon teknolojisi alanlarında eğitimlerini sürdüren yabancı öğrencilere, ülkeye kalıcı yerleşim için başvuru hakkı tanınması ile birlikte, ülkeye Asya kıtasından önemli bir öğrenci akışı yaşanmıştır. Söz konusu alanlarda eğitim amacıyla ülkeye gelen ve Batı Sdney Üniversitesi'ndeki yabancı öğrenci sayısı 1999 yılında 350 iken, 2000 yılında 1000'e yükselmiştir. Özellikle, Hintli enformasyon teknolojisi uzmanlarının aralarında oluşturdukları küresel ağlar yoluyla Avustralya'ya önemli

ölçüde giriş yapan kişilerin, ülkeyi geçici bir sıçrama tahtası olarak kullanarak bir süre sonra ABD ya da Kanada'ya gittikleri belirtilmektedir(Iradele,2002:808).

2001 yılında hazırlanan bir rapora göre, her ne kadar Avustralya'dan ayrılan göçmenlerin nitelik düzeylerinin gelenlere göre daha yüksek olmayı sürdürse de son yıllarda aradaki farkın kapanmaya başladığı belirtilmektedir. Bu farkın kapanmasında Avustralya federal hükümetinin önemli çabaların etkisi büyüktür. Hükümet, "Federal Burs" programı çerçevesinde beş yıllık bir süre için, yurt dışından araştırmacı çekmek üzere 34,8 milyon \$ vermeyi kabul etmiş bulunmaktadır. Programın amaçları ise, Avustralya'ya yararı olacak uluslararası projeler için araştırmacı çekmek ve bu projeleri desteklemek, ülkenin bilgi temelli araştırma kapasitesini arttırmak ve dünya çapında araştırmacı grupları kurarak, bunlar arasındaki bağlantıları sürdürmek olarak tanımlanmaktadır. 2001 yılında başlayan bu proje kapsamında, özellikle İngiltere ve Almanya'dan önemli sayıda araştırmacı ülkeye gelmiş, bunların yanı sıra daha önce Avustralya'dan ayrılan araştırmacıların da tekrar ülkeye geri dönmeleri sağlanmıştır(Mahroum,2003:5).

Sonuç olarak, Avustralya'da da, tıpkı ABD ve Kanada gibi her ne kadar daha düzenleyici bir yapı sergilese de göç politikasının, küresel birikim rejiminin çağdaş gereksinimlerine uygun yönde, nitelik bazında seçici ve öncelikle geçici göçe kapı aralayan bir biçimde düzenlendiği görülmektedir.

2.2.4. İngiltere:

İngiltere, 1960'lı yılların başından itibaren ABD 'ye nitelikli işgücü göçü veren ülke olma sıfatı ile literatürde beyin göçüne yönelik ilk tartışmaları başlatan ülkedir. Bununla birlikte, İngiltere başta Eski İngiliz Uluslar Topluluğu ülkelerinden olmak üzere, önemli ölçüde nitelikli işgücü göçü alan ülke sıfatını da taşımaktadır. AB üyesi ülkeler içinde taşıdığı bu farklı özellik nedeniyle, İngiltere'nin nitelikli göç akımları içindeki mevcut konumunu ayrı bir başlık altında incelemeyi tercih ettik.

İngiltere, 1960 ve 1970'li yıllar boyunca verdiği nitelikli işgücü göçüne karşılık, 1980'li yılların sonundan itibaren nitelik düzeyi öne çıkan göçmen akımlarının önemli hedef ülkelerinden biri haline gelmiştir. 1980-1994 yılları arasında, İngiltere'de istihdam içinde yer alan göçmenlerin ortalama %60'nın uzman ya da yönetici kategorilerinde bulunan göçmenlerden oluştuğu belirtilmektedir(Salt,1997:37). Söz konusu gelişim, İngiltere'nin dünya pazarlarında rekabet gücü kazanabilmek için, göç politikalarında, "sınırlı göçten, göçün yönetimi" anlayışına geçişinin bir yansıması

olarak karşımıza çıkmaktadır(Lowell ve Martin,2000). Özellikle AB üyesi ülkeler dışından gelen göçmenlere uygulanan kolaylaştırıcı ve esnek iş izin sisteminin, nitelikli işgücü artışında yaşanan yükselişte önemli bir etkisi bulunmaktadır. Uluslararası Yolcu Araştırmaları verilerine göre, 1975-1994 döneminde İngiltere'ye dışarıdan gelen nitelikli işgücü akımlarının durağan olmasına karşın, 1995 yılından itibaren ülkeye gelen nitelikli işgücü girişlerinin önemli ölçüde arttığı gözlenmektedir. 1980'li yılların ortalarına kadar ülkeye giren göçmen sayısı, ülkeden çıkan kişi sayısının aşağısında bir seyir izlemiştir. Dolayısıyla bu yıllar İngiltere'nin nitelikli göçte transit ülke olma özelliğinin ön plana çıktığı yıllar olmuştur. 1995 yılından itibaren, ülkeye gelen nitelikli uzman sayısı, ülkeden giden uzman sayısını aşmaya başlamış, bu gelişmeye paralel olarak da uzman ve yönetici personelin aktif istihdam içindeki payı hızlı bir yükselişe sahne olmuştur. 1990'lı yıllar boyunca, aktif istihdamda nitelikli göçmenlerin payının sürekli artma durumu karşısında, aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere, nitelikli işgücü akımları içinde İngiltere'nin beyin değişiminden, net beyin kazanımı konumuna geçtiği belirtilmektedir(Findlay,2001).

TABLO.2.10. 1992-1998 YILLARI ARASINDA İNGİLTERE'YE GELEN VE GİDEN NİTELİKLİ GÖÇMEN AKIMLARININ DURUMU

Yıllar	Giriş	Çıkış	Net Akımlar
1992	33.100	25.600	+7.500
1993	33.100	22.800	+10.300
1994	44.100	18.000	+26.000
1995	52.300	16.900	+35.400
1996	52.400	22.600	+29.700
1997	53.600	28.100	+25.500
1998	76.400	30.300	+46.100

Kaynak: Findlay(2001),s:7

İngiltere'nin nitelikli göç akımları çerçevesinde beyin kazanımına doğru değişen konumuna kaynak olan ülkeler incelendiğinde ise, son yirmi yıldır artan nitelikli göç kategorilerinde Hindistan başta olmak üzere, eski sömürge ülkelerin ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu noktada, geçmişte yaşanan ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel bağların önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere, 1995-1999 yılları arasında İngiltere'ye gelen nitelikli göçmen akımları içinde eski sömürge ülkelerin vatandaşları ilk sıralarda yer almaktadır.

TABLO.2.11. İNGİLTERE'YE TOPLAM İŞGÜCÜ AKIMLARI İÇİNDE NİTELİKLİ GÖÇMENLERİN UYRUKLARINA GÖRE DAĞILIMI:1995-1999

Uyruk	Nitelikli Göçmen	Tüm Göçmenler	Net Girişler İçinde Niteliklerin Oranı
Eski İngiliz			
Uluslar Top.	56.200	73.000	%77
AB/EFTA	20.000	34.000	%59
Doğu Avrupa	8.000	10.000	%80
Diğer Gelişmiş Ülkeler	28.000	35.000	%80
Hindistan	19.000	29.000	%66
Diğer Gelişmekte Olan Ülkeler	43.000	57.000	%75

Kaynak: MRU,2001.

İngiltere'ye gelen nitelikli göç akımları içinde son yıllarda ortaya çıkan bir diğer özellik ise, küreselleşme ile birlikte özellikle diğer gelişmiş ülkeler ile artan ekonomik ilişkiler ağı içinde nitelikli işgücü transferinin yükselen oranıdır(Salt,2001:10-11). 2000-2001 yılında uzman ve yönetici mesleklerde net 79.500 kişinin ülkeye giriş yaptığı tahmin edilmektedir. Söz konusu dönemde, İngiltere'ye olan toplam net göç akımlarının 118.3000 kişi olduğu göz önüne alındığında, göçmen akımlarının ağırlık noktasının nitelikli işgücü akımları olduğu ortaya çıkmaktadır(IPPR,2004:6).

1990'lı yıllar boyunca İngiltere'nin nitelikli göçte önemli bir kabul ülkesi haline gelmesinde, 1991 yılı itibariyle uygulanmaya başlanan kabul politikasında, nitelik yönünde seçiciliğe ve bağlantılı olarak kolaylaştırıcı düzenlemelere gidilmesinin öncelikli etkisi bulunmaktadır. Ülkeye göç alımında uygulanan sistem, işverenlerin gereksinim duydukları nitelikte ve sayıda işgücü göçü sağlayabilecek yönde revize edilmiştir. Yapılan değişiklikler incelendiğinde, diğer ülkelerde olduğu gibi bir yandan gereksinim duyulan nitelikli işgücü açığının en kolay yoldan karşılanma isteği ile diğer yandan yerli nitelikli işçilerin korunması yönünde gelen baskılar arasında bir denge sağlanmaya çalışıldığı belirtilmekle birlikte, bu dengenin nitelikli işgücü gereksinimi olan iş çevrelerinin istekleri ağır basacak şekilde kurulmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Nitelikli göç kabul sisteminde 2000 yılında yapılan temel değişiklik, işgücü piyasasının gereksinimleri yönünde şekillenen uygunluk testine konu olmayan meslek listesinde yer alan meslek sayısının artırılmasıdır. İşgücü piyasası testinin amacı, yabancı nitelikli işgücünün yaratacağı rekabet baskısından yerlileri korumak olmakla birlikte, söz konusu düzenlemelerde, teknik uzmanlık, iş deneyimi ve yüksek eğitim düzeyine sahip işgücüne gereksinim olan alanlarda kontrol sisteminin çalıştırılmadığı gözlenmektedir. Sistem diğer ülkelerde olduğu gibi öncelikle geçici nitelikli göçmen kabullerini ön plana

çıkarmakla birlikte, geçici statüden kalıcı statüye geçişi de düzenlemektedir. Kalıcı statüye geçişi kolaylaştıracak yöndeki düzenlemeler, nitelikli işgücü göçünde önemli bir potansiyel olan öğrencileri de kapsayacak şekilde genişletilmektedir. 2000 yılındaki değişiklikten önce eğitimlerini tamamladıktan sonra ülkelerine dönme zorunluluğu olan kişilere, yeni düzenlemeler ile birlikte iş izin sistemine geçerek, İngiltere’de çalışma olanağı sağlanmıştır (Christian,2000:27-28; Lowell ve Martin,2001:651-652).

TABLO.2.12. İNGİLTERE’DE MESLEK KATEGORİLERİNE GÖRE İŞ İZİNLERİNİN DAĞILIMI 2002

Meslek Kategorisi	%
Yardımcı profesyonel ve Teknik Meslekler	50,0
Uzman Meslekler	24,3
Yöneticiler	13,1
Lokanta işletmeciliği	7,5
Diğer Meslekler	5,2

Kaynak: IPPR, Labour Migration to the UK Report, 2004,s: 16.

İngiltere’de çalışmak için izin sistemine gerek olmaksızın, ülkeye giriş yapma hakkı olan yabancılar da bulunmaktadır. Son yıllarda bu sistem kapsamında ülkeye girişler üzerine bir takım sınırlamalar getirilmekle birlikte, çeşitli ülkelerin vatandaşlarına vize istenmeksizin çalışmasına izin verilmektedir.³⁴

İngiltere’de nitelikli işgücü göçü politikası; iş izin sistemi, yüksek nitelikli göçmen programı ve yenilikçilik (innovasyon) programı olmak üzere üç ayrı alt sistemden oluşmaktadır.³⁵

³⁴ Bu kategori içinde yer alan en önemli grup İrlanda Cumhuriyeti vatandaşlarıdır. İkinci grup ise, diğer AB üyesi ülkelerin vatandaşlarıdır. Ayrıca İngiltere, Avrupa Ekonomik Alanı içinde yer alan İzlanda, Norveç ve İsviçre ile yaptığı anlaşmalar çerçevesinde de AB üyesi ülkelerin vatandaşlarına tanıdığı ayrıcalığı, bu ülkelerin vatandaşlarını da tanımaktadır. Bunun yanı sıra, Mayıs 2004 üye olan on yeni ülke için diğer üye ülkelerin uyguladığı sınırlamalar İngiltere’de bulunmamaktadır(IPPR,2004:7).

³⁵ İş izin sistemi, işverenlere Avrupa Ekonomik Alanı dışından işçi istihdamı ya da eğitim olanağı sunmak amacıyla oluşturulmuş bir programdır. Program, işverenlere işlerin gelişimi için gerekli olan kısa dönemli nitelikli işgücü açığını kapatmalarına yardımcı olacak yönde düzenlemeler içermektedir. Kabul süreci içerisinde yer alan kurumlar, Birleşik Krallık İş İzinleri Kurumu ve İstihdam ve Eğitim Birimi’dir. 2000 yılında program kapsamında 82.437 kişi ülkeye kabul edilmiştir. Program kapsamında gereksinim duyulan işgücü, enformasyon teknolojileri, iletişim ve elektronik, finans, muhasebe, sağlık, turizm sektörlerinde düzenli aralıklar ile yapılan paneller sonucunda, işgücü piyasalarında yaşanan değişimler dikkate alınarak, ilgili sektörlerin temsilcileri, sendikalar ve hükümet temsilcilerinin işbirliği ile belirlenmektedir. Program kapsamında iş izinleri maksimum 5 yıllık süre için verilmekte, herhangi bir kota ya da puanlama sistemi bulunmamaktadır. Yüksek nitelikli göçmen programı ise Haziran 2002 ‘de başlatılan pilot bir program olma özelliği taşımaktadır. Program kapsamında, ülkeye bir yıllık süre için giriş izni verilmektedir. Programa başvuru yapanlar, eğitim düzeyi, iş deneyimi, mevcut kazancı ve belirlenen öncelikli meslek grupları içinde yer alma gibi ölçütler açısından puanlamaya tabi tutulmaktadır. Program kapsamında öncelikli meslek grubu ise tıp alanındaki genel pratisyen hekimlerdir. Bu grubun yanı sıra, finans, işletme yöneticileri, enformasyon teknolojisi uzmanları da

İngiltere'nin göç politikasında yukarıda aktardığımız doğrultuda nitelikli göçmen akımına öncelik veren uygulamaları, öncelikle işgücü piyasasında göçmenlerin hızlı artış oranlarına yansımaktadır. Son on yıllık dönem içinde, tüm göçmenlerin yaklaşık üçte ikisinin İngiltere'ye gelmeden önce uzman ya da yönetici pozisyonlarda istihdam edildikleri gözlenmektedir(AUT,2004). Bu durum İngiltere'nin öncelik verdiği sektörlerdeki nitelikli işgücü açısından kaynaklanmaktadır. İşveren çevreleri, piyasadaki gelişmelere uygun ve yeni teknolojileri benimseyecek nitelikte işgücü istihdam etme de önemli güçlükler ile karşılaştıklarını belirtmektedirler. Bunun temel nedeni olarak ise, aranan niteliklere sahip yerli işgücünün bulunamaması gösterilmektedir. İngiltere'nin artan oranda yabancı nitelikli işgücü havuzuna bağlanmasının diğer bir nedeni de, tüm gelişmiş ülkelerde olduğu gibi İngiltere'de nüfusun giderek yaşlanması ve yaşlanan nüfusun emeklilik ve sağlık hizmetlerini finanse edecek nitelikte işgücünün varlığına duyulan gereksinimdir. Nitekim yapılan çalışmalar, göçmen işgücünün yerli nüfusa göre çok daha genç olduğunu göstermektedir. (IPPR,2004:14).

Bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelerde başat bir rol sahibi olmak için İngiltere'nin çeşitli programlar kapsamında ülkeye yabancı araştırmacıları çekmek istediği gözlenmektedir. Bu konuda en önde gelen kurumlardan biri, amacı İngiltere'de uluslararası eğitimi sağlamak olan British Council'dir. Ayrıca, Royal Society ve British Academy yabancı araştırmacılara destek sağlayan iki önemli kuruluş olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim ve İstihdam Bakanlığı, yabancı öğrencilerin finansmanında temel otorite olarak görev yapmaktadır. 2001 yılında, yabancı öğrenciler ve araştırmacıları, İngiliz eğitim kurumlarına çekebilmek için 20 milyon euroluk yıllık fon ayırarak, üniversitelere, bu fondan yararlanmaları için çağrıda bulunmuştur. Özellikle, bu fonlar yurt dışından gelecek araştırmacıların ücretlerinin yüksek tutulması yönünde önemli bir araç olarak kullanılmaktadır(Mahroum,2003:7).

Sonuç olarak, İngiltere, 1990'lı yıllar boyunca hem uyguladığı seçici göç politikaları sonucu hem de ülkeye gelenlerin önemli bir kısmının geri dönmemesi

program kapsamında ülkeye giriş yapan kilit meslek gruplarıdır. 2002-2003 döneminde 8.451 kişi bu program kapsamında kabul edilmiştir(IPPR,2004:9). İngiltere'ye nitelikli göç kabulünde üçüncü program olan yenilikçilik programının amacı ise, İngiliz ekonomisine önemli faydalar sağlayacak nitelikte ve hali hazırda iş planı olan girişimcileri çekmektir. Program kapsamında verilen vizelerin süresi 18 ay olmakla birlikte, 48 aylık bir uzatma söz konusu olabilmektedir. Program kapsamında herhangi bir kota uygulanmamaktadır. Aranan koşullar, en az iki kişiye tam zamanlı istihdam yaratacak ve bir yıl sürecek bir girişim önerisinin bulunmasıdır(Mc Laughan ve Salt,2002:136-145).

sonucu³⁶, 1960'lı ve 1970'li yıllardaki nitelikli işgücü göçü veren ülke konumunu, net beyin kazanımı durumuna dönüştürmeyi başarmıştır. İşgücü piyasasında yaşanan nitelikli işgücü kıtlığı ve nüfusun yaşlanması sorunu göz önüne alındığında orta vadede seçici liberal göç politikalarının sürmesi beklenmektedir.

2.2.5. AB Üyesi Ülkeler :

II.Dünya Savaşı sonrası, Avrupa ülkelerinin yeniden yapılanması çerçevesinde işgücü kıtlığı çekilmesi nedeniyle klasik dönemin göç veren bölgesi konumundan göç alan bölge konumuna geçen, Avrupa ülkelerinin, son yıllarda göç stratejilerini, küresel ekonomik yapılanmanın mantığına uygun, öncelikle geçici olmak üzere, nitelikli işgücü göçüne doğru kaydırarak görülmektedir(Salt,1992;Mahroum,2001;Stalker,2002; Garson ve Loizillan,2003).

1990-2000 yılları arasında AB üyesi ülkelere olan göçmen akımları içinde, nitelikli işgücünün payını incelediğimizde, diğer temel göç alıcısı ülkelere kıyasla, AB ülkelerine olan göç akımları içinde nitelikli işgücü artışının biraz sınırlı kaldığı görülmektedir. 1990 yılında göçmen akımları içinde niteliklerinin payı %20'nin biraz üzerinde seyrederken, on yıllık dönem içinde bu oran ancak %30'lara yaklaşmıştır(Docquier ve Marfouk,2004:30). Bu durum AB'nin, ABD ile kıyaslandığında, özellikle AB üyesi olmayan ülkelere gelen göç konulan sınırlamalar nedeniyle nitelikli işgücünü kendine çekmede daha pasif kalması ile açıklanmaktadır(Straubhaar,2000:10). Avrupa ülkelerinin, diğer klasik göç alan ülkeler ile kıyaslandığında tarihsel deneyim açısından göçe alışık olmamasının, göç politikalarının etkinlik derecesini azaltan bir unsur olduğu görülmektedir. Ayrıca, AB düzeyinde göç politikalarının uyumlaştırılmasında yaşanan güçlüklerin³⁷ yanı sıra öncelikle son on yılda hızla artan illegal göçün yarattığı ekonomik ve sosyal maliyetlerle uğraşma zorunluluğu, etkin nitelikli işgücü göçü politikalarının ortaya

³⁶ Yapılan çalışmalar, İngiltere'nin klasik bir göç ülkesi, olarak algılandığını bu nedenle de ülkeden ayrıldıktan sonra tekrar geri dönmenin zor olacağı düşüncesinin ağır basarak göçmenlerin ancak emeklilik sonrası dönemde kendi ülkelerine dönme davranışını gerçekleştirmek istediklerini göstermektedir (Findlay,2001).

³⁷ AB üyesi olmayan ülkelere göç söz konusu olduğunda, AB üyesi ülkelerin hükümetlerinin ulusal politikaları, ulus üstü olanlara tercih ettikleri gözlenmektedir. Buna karşın, AB üyesi ülkelerin kendi aralarında dolaşımı sağlayacak yönde bazı ortak politikalara gittikleri bilinmektedir. AB dışı göçmenlere ilişkin ortak bir politika geliştirilmesi sürecindeki en önemli adım 1985'de imzalanan Schengen Anlaşması'dır. Anlaşma 1990 yılında Schengen Konvansiyonu halini almıştır. Bu gelişme ile birlikte, AB iç sınırları olmayan bir başka deyişle kendi aralarında sınır kontrolleri olmayan buna karşın dış ülkeler için sınırlarının güçlendirilmesi ile Avrupa Kalesi halini almıştır. Ancak, üye ülkelerin bu konvansiyona uyma konusunda farklı tavırlar içinde oldukları gözlenmektedir(Stalker,2002:168-169).

konulamamasının diğer nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Salt,2001;Stalker,2002;Givens ve Leudtke,2004).

AB ülkeleri düzleminde nitelikli işgücü akımlarının ağırlıklı olarak, yukarıda aktarmaya çalıştığımız nedenlerden ötürü kendi aralarında gerçekleştiği gözlenmektedir. Üye ülkelerin nitelikli işgücü çekim gücü değerlendirildiğinde, genel olarak Almanya, İngiltere, İsveç, Belçika, Fransa ve Lüksemburg net göç alan ülkelerdir. Üye ülkeler arasında net göç veren ülkeler ise, sırasıyla İtalya, İspanya, Avusturya, Yunanistan, İrlanda, Portekiz, Finlandiya, Danimarka ve Hollanda olarak karşımıza çıkmaktadır(Science and Technology Indicators,2003:2). AB üyesi ülkeler içlerinde barındırdıkları nitelikli işgücü açısından kıyaslandığında, Belçika, Danimarka ve İngiltere’de, nitelikli çalışan sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Belçika ve İngiltere için bu durumun, yabancı şirket ve bankaların Londra ve Brüksel’deki yönetim merkezlerinde çalışan kişi sayısının yüksek olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir(Mahroum,2001) .AB üyesi ülkeler düzleminde, nitelikli işgücü akımlarına yönelik genel hatlarıyla çizmeye çalıştığımız tablo göz önüne alındığında, esas itibariyle üye ülkeler arasında gelişen nitelikli işgücü akışkanlığının, beyin değişimi olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

AB üyesi ülkeler için beyin değişimi olarak ortaya koyduğunuz bu tablo, birlik üyesi ülkelerin birlik dışından nitelikli işgücü almadığı anlamına gelmemektedir. Üye ülkeler dışındaki ülkelere nitelikli işgücü göçünü özendirme yönündeki politikalara doğru kayış, diğer klasik göç alıcısı ülkeler ile kıyaslandığında çok daha yeni gelişmeler olsa da, son yıllarda üye ülkelerin kendi içlerinde nitelikli işgücü göçünü kolaylaştırıcı yönde düzenlemelerin yaşama geçirildiği hatta bu konuda üye ülkelerin arasında bir rekabetin bile oluştuğu gözlenmektedir.2003 yılı itibariyle, birlik düzeyinde, bilişim ve enformasyon teknolojisi alanında 1,6 milyon nitelikli işgücüne gereksinim olduğu ve Almanya ve İngiltere gibi üye devletlerin, bu açığı karşılamada, iş izin sistemlerini birlik dışından gelecek nitelikli işgücü için esnekleştirme yoluna gittikleri belirtilmektedir(European Commision,2002:28). Bu durumun ortaya çıkmasında, son yıllarda Avrupa’da hem politikacıların hem de kamuoyunun dikkatlerini üzerinde yoğunlaştırdığı iki ana sosyo-ekonomik sorunun önemli etkisi bulunmaktadır. Bu sorunlardan ilki, nüfusun yaşlanması olarak adlandırdığımız demografik değişim³⁸,

³⁸ Uluslararası Göç Örgütü(IOM)’nün tahminlerine göre ise, 2025 yılına kadar 15-64 yaş arasındaki çalışma çağındaki nüfus %2-22 arasında azalacak, 2050 yılında ise bu azalma %10-55 arasında gerçekleşecektir. Avrupa ülkeleri içinde, çalışma çağındaki nüfus oranlarında yaşanan bu değişimin

ikincisi ise demografik değişim ile bağlantılı olarak rekabet üstünlüğü sağlayacak olan yeni teknolojilerinin üretimini olanaklı kılan nitelikli işgücü açığının varlığıdır.³⁹ Olası tablo göz önüne alındığında, AB'nin göç politikalarında kapalı kapı politikası yerine, ekonomik büyüme için göç akımlarının daha iyi yönetilmesi stratejisine geçmesi kaçınılmazdır. Bu noktada, Avrupa'da 1970'li yıllardan itibaren yaşanan göç deneyimleri, göçün istihdama ve dolayısıyla sürdürülebilir ekonomik büyümeye katkısının, göçmenlerin ekonomik ve sosyal yaşama tamamıyla entegre olması ve göç alan ülkelerin göçmenleri kabul biçimine bağlı olarak değişmekte olduğunu göstermektedir. Tam bu noktada da, Avrupa, eğitim düzeyi yüksek nitelikli potansiyel göçmenlere dikkatini çevirmektedir. Göçmenlerin yaşadığı topluma ekonomik ve sosyal entegrasyonun sağlanmasında nitelik düzeyine bağlı olarak artan gelir düzeyi önemli bir unsurdur. Dolayısıyla göçün, göç alan toplum açısından ortaya çıkan ekonomik ve sosyal maliyetleri de azalmaktadır. Nitelikli işgücü için, açık kapı olarak adlandırılan göç politikaları uygulamak, sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişme için yeni fırsatların yakalanması anlamına gelmektedir. Göçün sadece niceliksel boyutuna değil belki ondan daha da önemli olarak, niteliksel boyutuna ağırlık verilmesi gereği, açık bir biçimde belirtilmektedir (Commission of European Communities, 2005).

AB ülkeleri, temelde bu gerçeği göz önüne alarak, özellikle 2000 yılından itibaren nitelikli işgücü göçünü özendirici yönde çeşitli politikaları uygulamaya başlamışlardır. 2000 Lizbon Avrupa Konseyi'nde AB'nin 2010 yılına kadar daha fazla sayıda ve kalitede işler ve daha büyük ölçüde sosyal uyum yoluyla dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi olma gibi bir stratejik hedef etrafında birleşmişlerdir(Hermans,2001:15). Göç politikalarında da, bu strateji doğrultusunda bilgi ekonomisini sürdürülebilir kılacak yöndeki işgücü öncelikli hedef durumundadır. AB araştırmacıların kariyerlerini geliştirmek ve AB'den olan nitelikli işgücü akımlarını durdurmak için, çeşitli eylem programlarını uygulamaktadır. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan, Avrupa Araştırma Alanı(ERA), rekabet edebilirlik için temel olarak düşünülen "Mükemmellik

istisnalarını ise, görel olarak yüksek doğurganlık oranlarına sahip olan İrlanda, Arnavutluk ve Türkiye oluşturmaktadır(IOM,2003:224).

³⁹ Nitekim, IZA'nın "Uluslararası İstihdam Araştırması 2000, çalışmasında, Almanya, Fransa, İngiltere ve Hollanda'da toplam 850 şirket işverenlerinin, AB dışındaki ülkelere nitelikli işgücü çalıştırmasının temel nedenlerinin, firmaların uluslararası bilgiye ve dolayısıyla rekabete erişim isteği ve bunu sağlayacak işgücünün ulusal kaynaklardan elde edemedikleri bir başka deyişle yaşanan işgücü kıtlığı olduğu belirlenmiştir(Winkelmann,2002).

Merkezleri” oluşturmaya, bu merkezlere yönelecek nitelikli işgücünün akışkanlığına önem vermektedir.⁴⁰ Bu konuda, Komisyon iki ana faaliyet alanı geliştirmektedir. İlki, istenilir araştırma alanları kurmaktır. Akışkanlık Merkezleri Avrupa Ağı, Akışkanlık Web Portalı ve yeni AB esnek vize sistemi, bu ilk stratejinin örneklerini oluşturmaktadır.⁴¹ Komisyonun ikinci faaliyet alanı ise, nitelikli insan gücünü Avrupa’ya çekebilmek amacıyla, oluşturduğu fonlama kaynaklarıdır. Avrupalı ya da Avrupa dışından gelecek olan araştırmacılara ve Avrupa’ya geri dönerek bilgi transferi sağlama potansiyeli olan araştırmacılara, burs ve bağışlar sağlanmaktadır(Morano-Foadi, 2005:138-140).

AB üyesi olmayan ülkelerden gelen vatandaşların göç düzenlemelerinin, her üye ülkenin kendi yetkisi altında olması nedeniyle, öncelikle ulusal düzlemde oluşturulduğu görülmektedir. Üye ülkelerde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler genel olarak değerlendirildiğinde, ülkelerin başvuru sürecini hızlandırmak; kota sistemlerini kaldırmak; dünya genelinde uyguladıkları göç politikalarının tanıtımını yapmak; yabancı ülkelere gelecek bilim insanları ve araştırmacılar için çeşitli fonlar yaratmak; yabancı öğrencilerin çalışmalarını bitirdikten sonra ülkede kalmalarını kolaylaştırıcı değişikliklere gitmek; eşlerin çalışma izinlerini esnekleştirmek ve vergi indirimleri gibi çeşitli çekici unsurların ön plana çıkarıldığı görülmektedir(Christian,2000;Mc Laughan ve Salt,2002; Mahroum,2003).

Fransa’da, 1998 yılında çıkan göç yasası ile bilim insanları ve araştırmacılar için öncelikli bir statü yaratılmıştır. Benzer nitelikli düzenlemeler ile belli meslek kategorilerinde, kazançları belli bir miktarı aşan kişilerin ülkeye giriş koşulları kolaylaştırılmıştır. Geçici olarak alınan bu işgücünün çalışma statülerinin sürmesi halinde aile üyelerinin de ülkeye girişi kolaylaşmaktadır.2000 yılı itibariyle, 6.000 kalıcı iş izni, 5.5000 ise geçici iş izni ile ülkeye nitelikli göçmen alınmıştır. Nitelikli işgücü

⁴⁰ Burada sözü edilen akışkanlık, ülkeler arası ya da bölge içinde ya da sektörler arası (akademi ve sanayi arasında) olmak üzere geniş bir bakış açısı ile değerlendirilmektedir(Morano-Foadi,2005:134).

⁴¹ Haziran 2004’de başlayan, Akışkanlık Merkezleri Avrupa Ağı, 33 ülkede, yaklaşık 200 merkezi içermektedir. Bu merkezler, hem Avrupalı hem de yabancı araştırmacı ve ailelerine, vize erişimi, vergilendirme, konut, günlük bakım, dil kursları ve yerel kültüre alışma konularında destekler vererek, Avrupa’ya gelme ve Avrupa içinde akışkanlık kazandırmaya yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Özellikle, Avrupa dışından üçüncü ülkelere gelecek olan araştırmacıların, ERA kapsamında hareketini kolaylaştırmak üzere, Komisyon tarafından üç basamaklı bir yaklaşım önerilmektedir. Bunlar; bilimsel araştırmalar için üçüncü ülkelere kabul edilecek olan araştırmacılara yönelik spesifik prosedürleri içeren direktif; AB içinde, üçüncü ülke araştırmacılarının kabulünü kolaylaştıracak tavsiye ve AB içinde, üçüncü ülke araştırmacılarının dolaşımı için kısa dönemli vizeleri Birlik düzleminde aynılaştırmaya yönelik tavsiyedir. Tüm bu araçlar, kabul edilme sürecinde bulunmaktadır.

göçünü düzenleyen programlar kapsamında herhangi bir puanlama ya da kota sistemi bulunmamaktadır(Mc Laughlan ve Salt,2002; Mahroum,2003).

Almanya’da, diğer AB üyesi ülkeler gibi, 2001 yılında işgücü talebine bağlı olarak göçmen alımında esnekleşmeye giden yasal düzenlemeleri yaşama geçirmiştir.⁴² Ağustos 2000 ‘de Alman Hükümeti, “Yeşil Kart” uygulaması olarak bilinen yeni bir sistem ile AB üyesi ülkeler dışından gelecek enformasyon teknolojisi uzmanlarının maksimum beş yıl süre ile Almanya’da çalışmalarına izin veren yeni bir düzenlemeye gitmiştir. Söz konusu program kapsamında vizeler üç yıllık süre ile verilmekte, maksimum iki yıl daha uzatma hakkı tanınmaktadır(Werner,2001). Ağustos 2000’den Haziran 2001 ‘e kadar bu program kapsamında 8000 yabancı enformasyon teknolojisi uzmanı ülkeye giriş yapmıştır. 2002 yılında ise sayı 11.000’e yükselmiştir. Artan talep karşısında 10.000 vize ile sınırlanan kota sistemi, 20.000’e çıkarılmıştır. Ancak, 2004 yılı itibariyle, ülkeye 15.000 enformasyon teknolojisi uzmanı alınabilmiştir. Kotanın altında kalan bu düşük oranın nedeni olarak, ekonomide yaşanan durgunluk nedeniyle söz konusu alanda düşen talep, dil zorluğu ve Almanya’nın diğer temel göç alıcısı ülkeler ile kıyaslandığında görece olarak çekici olmayan konumu gösterilmektedir (Meijening ve Von Haven, 2003; Clarke vd, 2004).

Kuzey Avrupa ülkelerinde ise, genel olarak, özellikle akademik çevrelerde çalışmak üzere dışarıdan araştırmacı çekmek amacıyla, araştırma kurumlarına ayrılan fonların artırılması, dış ülkelere gelecek olan lisans-üstü öğrencilere burs verilmesi, ülkeye gelen araştırmacılara çeşitli vergi indirimleri tanınması ve göç prosedürlerinin kolaylaştırılması gibi nitelikli göçü prim veren ayrıcalıklı düzenlemelere gidilmektedir.⁴³ Avrupa ülkeleri içinde nitelikli göç politikalarında en liberal programı yürüten ülke ise İrlanda olarak tanımlanmaktadır.Söz konusu durumun nedeni, araştırmacılara tanıdığı kolaylıkların yanı sıra, iş izin başvurularının Dublin’de değil, söz konusu başvurunun yapıldığı ülkenin elçiliklerin yetkisi altında belirlenerek, kabul

⁴² Belli niteliklere sahip göçmenlerin eşlerine çalışma izni sağlanmıştır. Ayrıca, eski göç yasasında çalışmalarını tamamlayan öğrencilerin ülkeden ayrılma zorunluluğu, Almanya’da işgücü piyasasına girmek istemeleri durumunda iş bulmaları için bir yıl daha ülkede kalma hükmü ile yumuşatılmıştır. Üniversitelerin dışarıdan yabancı araştırmacı ve öğrenci çekebilmelerini sağlamak amacıyla verilen fonların miktarları artırılmıştır(Mahroum,2003:11).

⁴³ Örneğin, İsveç 1990’lı yılların sonunda, yurt dışından nitelikli işgücü çekebilmek amacıyla, iş izin sisteminde esnekleştirici yönde yeni bir programı gündeme getirmiştir. Uluslararası değişim izni olarak adlandırılan program, 1 günden 48 aya kadar olan çalışma izinleri için önemli kolaylıklar sağlamaktadır. 2001 yılının ilk on ayında, söz konusu izin sistemi ile 15.000’den fazla yabancıyı ülkeye giriş yaptığı belirtilmektedir. Bunun yanı sıra İsveç, vergi indirimleri sağlama ve göçmen ülkesi olarak sosyal anlamda çekiciliği artırma amacıyla, anti-ayrımçılık yasalarını gündeme getirmektedir. (Gaillard,2002:243).

sürecini büyük ölçüde kolaylaştırıcı düzenlemelere gidilmesidir. Bunun yanı sıra İrlanda Bilim Kurumu aracılığıyla bio-teknoloji, enformasyon ve iletişim teknolojileri alanlarında araştırma kapasitesini artırmak amacı ile yabancı araştırmalara beş yıllık süreli burslar verilmektedir. Söz konusu program kapsamında ayrılan kaynak miktarının 600 milyon euro olduğu belirtilmektedir (Mahroum,2003:6-9).

Avrupa’da nitelikli işgücü göçü tartışmaları içinde önemli bir diğer unsur, Eski Doğu Blok’u ülkelerinden, Blok’un çökmesi ile birlikte Batı’ya yönelen nitelikli işgücü göçü hareketleridir. Bu konuda niceliksel olarak sağlıklı bilgiler bulunmamakla birlikte, yapılan çeşitli araştırmalar, 1989-1992 yılları arasında Bulgaristan’dan 40.000 bilim insanının, Romanya’dan 1980’li yıllar boyunca 19.800 mühendisin, 8500 akademisyenin,5500 doktor ve 6000 hemşirenin göç ettiğini, Rusya’nın verdiği nitelikli işgücü göçünün ise 30.000-120.000 kişi arasında değiştiğini ortaya koymaktadır(Straubhaar,2000; Ushkalov ve Malakhov,2001:85). 1990’larda Rusya’dan göç edenlerin %86’sının Almanya ve İsrail’e gittikleri belirtilmektedir(Gokhberg ve Nekipelova,2002:180). Rusya’dan ayrılan akademisyenlerin çoğunluğunun Yahudi ve etnik Alman olması, bunun daha çok etnik göç olarak algılanmasına yol açmıştır. 1991 yılında Macaristan Bilim Akademisi, Macar bilim insanlarının %15’nin dış ülkelerde çalışmalarını sürdürdüklerini ve birkaç yıl içinde de ülkeye geri dönme niyetlerinin olmadığı yönünde açıklamalarda bulunmuştur. Polonya’da 1981-1989 yılları arasında 77.000 üniversite mezununun göç ettiği, sadece 1988 yılında göç eden mezun sayısının 12.000’in üzerinde olduğu belirtilmektedir(Vizi,1993:105). Söz konusu rakamlar, göç eden insanların oldukça nitelikli ve genç oldukları dikkate alındığında, Doğu Avrupa ülkeleri için önemli bir sorun kaynağını işaret etmektedir. Doğu bloğunun çökmesi ile birlikte oluşan nitelikli işgücü akımlarının, AB genişleme süreci çerçevesinde daha da artacağı beklenmektedir (Salt,2001:20).

AB Katılım Antlaşması’nda yer alan geçici düzenlemeler ile 2006 yılına kadar eski üye ülkelere kendi göç mevzuatlarını uygulama hakkı verilmiştir. Bu düzenleme, eski üye ülkelere, belli meslek grupları için ülkeye girişlerde kota koyma hakkı sunmaktadır. Birleşik Krallık, İrlanda ve İsveç belli koşullar kapsamında kendi işgücü piyasalarındaki sınırlamaları kaldırmada en çabuk hareket eden ülkeler olmuşlardır. Bu durum, hemen İngiltere tarafından verilen iş izinlerine yansımıştır. Mayıs-Aralık 2004 döneminde yaklaşık 123.000 kişi çalışma izni almıştır. İngiltere İç İşleri Bakanlığı’nın tahminlerine göre, yeni işçilerin söz konusu dönemde İngiliz ekonomisine katkıları 240

milyon euro olmuştur. Söz konusu katkının büyüklüğünde göçmen işçilerin %95'den fazlasının tam zamanlı işlerde çalışmasının etkisi kadar, nitelik düzeylerinin yüksekliği de önemli bir faktördür. İngiltere'ye yeni üye ülkelerden ekonomik nedenler ile göç edenlerin yarısından fazlasını Polonyalılar oluşturmaktadır. Göçmenlerin çoğu 34 yaşın altında ve üniversite mezunu gençlerden oluşmaktadır. Söz konusu tablo dikkate alındığında, genişlemenin üye ülkelerin işgücü piyasaları ve ekonomileri üzerine beklenildiği gibi bir yük getirmediği belirtilmektedir(ÇSGB, Avrupa Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 2005).

AB üyesi ülkelerin dışarıdan nitelikli işgücünü kendilerine çekme yönünde göç yasaları ve programlarında yaptıkları değişikliklerin yanı sıra, daha önce başta ABD olmak üzere başka ülkelere göç etmiş kendi vatandaşları olan bilim adamları ve araştırmacıları da ülkeye tekrar döndürmek için çeşitli programlar da uyguladıkları görülmektedir. Özellikle yurt dışında yaşayan araştırmacıları bir araya getiren çeşitli ağ yapılar oluşturulmaktadır(Mahroum,2003).

AB düzleminde nitelikli insan gücünü elde tutma ve onlar için fırsat yaratma anlamında girişimlerin olduğu ve bunların gelecekte de süreceği yönünde kuşku bulunmamaktadır. Ancak, Avrupa Komisyonu'nun AB düzleminde göç politikalarının koordinasyonu sağlama yönündeki çabalarına karşın, üye ülkelerin göç politikaları alanını ulusal düzlemde tanımlamak istemeleri, işgücü piyasalarındaki farklılıklar kısa erimde uyumlaştırılmış göç politikalarına izin vermeyecek gibi gözükmektedir. Bu noktada, birlik düzeyinde genel bir çalışma izni çıkarılması gibi uygulamaların nitelikli işgücü havuzunu genişleteceği beklenmekle birlikte, şu anda vergi indirimleri gibi özendiriciler yoluyla nitelikli işgücü akımlarını çekmede rekabet halinde olan üye ülkelerin durumu göz önüne alındığında söz konusu uygulamanın yaşama geçirilmesi oldukça zordur. AB düzeyinde nitelikli göç politikaların geleceğine yönelik en sağlam çıkarsama, birliğin sosyal politikasının gelişim özellikleri göz önüne alındığında, birlik düzeyinde ekonomik rekabet edebilirliğin ne kadar uyumlaştırılmış bir göç politikası gerektirdiğine bağlı olarak değişecektir.

Nitelikli işgücü göçünü kendine çeken ülkelerin bu konuda yaşama geçirdiği ve yukarıda ayrıntısı ile aktarmaya çalıştığımız düzenlemeler göz önüne alındığında, nitelikli işgücünün ülkelerin gelişiminde ne kadar önemli bir yere sahip olduğu açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Nitelikli işgücüne sahip olan ülkeler rekabet dolayısıyla da refah artışında önemli bir avantaja sahip olmaktadır. Bu noktada, nitelikli işgücü

akımlarının özellikle göç veren ülkeler üzerinde ne tür etkiler yarattığı öncelikle yanıtlanması gerekli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN ETKİLERİ:

Nitelikli işgücü göçünün, özellikle 1960'lı yıllarda gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru ivme kazanması ile birlikte, söz konusu olgunun yarattığı etkiler başta iktisat yazını olmak üzere, akademik ve siyasal çevrelerde canlı tartışmaları beraberinde getirmiştir. Günümüzde ise bu tartışmalar, son on yılda hızla artan nitelikli işgücü akımları karşısında farklı açılardan ama tekrar canlılık kazanmaya başlamıştır. Nitelikli işgücü göçünün etkilerine ilişkin teorik tartışmaların tamamına yakın kısmı, göç veren ülkeler üzerindeki etkilere ilişkin modeller üzerinden yürümektedir. Söz konusu tartışmaları, nitelikli işgücü göçünün yaşandığı farklı ekonomik ve sosyal özellikleri taşıyan dönemleri yansıtılmaları açısından, iki ana dönem içinde değerlendirmek gerekmektedir.

2.3.1. Nitelikli İşgücü Göçünün Etkilerine İlişkin Klasik Modeller:

Nitelikli işgücü göçünün, göç veren ülkelerin refahı üzerindeki etkilerine ilişkin olarak ortaya çıkan ilk statik iktisadi analizler, göç veren ülkenin özellikle işgücü piyasası üzerine odaklanarak, işgücü piyasasında ücretlerin belirlenme şekline ilişkin varsayımlara bağlı olarak, göçün refah etkilerini analiz etmeye çalışmışlardır.

Klasik dönemin ses getiren ilk çalışması olan Grubel ve Scott(1966)'un nitelikli işgücü göçü analizi, tam rekabetçi işgücü piyasası varsayımına dayanmaktadır. Analizde, ücretlerin emeğin marjinal ürününe eşit bir noktada dengelendiği durumda, göç sonucu azalan işgücü arzının işgücü piyasasında içsel ücretlerde bir yükselme yaratmayacağı sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla, göç veren ülkede geri kalanlar üzerinde, nitelikli göçün herhangi bir refah etkisi bulunmadığına işaret etmişlerdir. Buradan yola çıkarak, Grubel ve Scott(1966)'un nitelikli işgücü göçüne ilişkin politika önerisi, laissez paissier – bırakınız geçsinlerdir. Dolayısıyla, bu konuya ilişkin hem göç veren hem de göç alan ülkeler tarafından herhangi bir politik karışıma gerek bulunmamaktadır.

Ancak, tam rekabetçi piyasaların kuramsal bir durum olduğu ve gerçekte piyasa aksaklıkları göz önüne alındığında, nitelikli göçün refah etkilerine ilişkin durumun değişeceği eleştirisi literatürden gecikmeden gelmiştir. Özellikle, emeğin sosyal ve özel

marjinal ürünü arasındaki farklılık⁴⁴ ve/veya nitelikli işgücünün eğitimi için yapılan kamu sübvansiyonlarının büyüklüğü gibi unsurlar göz önüne alındığında, göçün refah etkilerinin nötr olduğuna ilişkin sonuçlar geçerliliğini yitirmektedir. Bu tartışmalara bağlı olarak, 1970’li yılların başından itibaren ortaya çıkan teorik modellerde, nitelikli göçün göç veren ülkelerin refahı üzerine olan olumsuz etkileri ön plana çıkmaktadır.

Klasik modellerin ikinci önemli ayağını oluşturan, söz konusu tartışmalarda başı çeken yaklaşım, Bhagwati ve Hamada(1974)’nın, genel denge teorisi etrafında göç veren ülkelerin işgücü piyasası temelinde oluşturdukları modeldir. Söz konusu modelde göç veren ülkelerin işgücü piyasasına ilişkin iki tip bozukluk tanımlanmaktadır. Bu bozuklukların ilki, işgücü piyasasında ücretlerin oluşumu; ikinci ise eğitim sisteminin finansman yapısına ilişkindir. Bu iki özelliğten yola çıkarak nitelikli göçün göç veren ülkelerin istihdam yapısına etkileri analiz edilmektedir.

Literatürde göçün işgücü piyasası üzerine etkisine ilişkin genel argüman, işsizliğin olduğu bir ortamda göçün işsizliği azaltacağıdır. Bhagwati (1979:716-717)’e göre, söz konusu bu etki tüm durumlar için geçerli değildir. Ona göre, işsizlik havuzunda göç ile ortaya çıkan azalma, nitelikli işgücünün beklediği ücreti arttıracaktır. Nitelikli meslekler için beklenen ücret artışı, bu mesleklere yönelik eğitilmiş işgücü arzı artışına yol açacaktır. Bu artış, göç eden nitelikli işgücü sayısını aşacağından, göç işsizlikte bir azalmaya değil, tersine bir artışa neden olacaktır.

Ücretlerin belirlenmesine ilişkin temel varsayım, nitelikli işgücünün ücretlerinin sendikalar ve uluslararası rekabet aracılığıyla, dışarıdaki ücretler ile ilişkilendirilerek belirlendiğidir. Bu varsayıma göre, nitelikli işgücünün ücretleri için katılık söz konusudur. Dolayısıyla, göç ile nitelikli işgücündeki azalma, ücretlerde artış etkisi yaratmakta, nitelikli mesleklerdeki ücret artışı bu meslekler için eğitim isteğini artırmakta, eğitimin tamamıyla kamu sübvansiyonu ile finanse edildiği bir durumda eğitim maliyetleri artmaktadır. Sonuç olarak, yatırım yapılan işgücünün göçü ile ortaya bir kayıp çıkmakta, bu kayıp bir tür karşılıksız transfer etkisi oluşturduğundan, göç, ülkenin refahı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır(Bhagwati,1979).

Bu model çerçevesinde, nitelikli göçün işsizlik üzerine etkisi ise, beklenen ücret artışının sonucunda nitelikli işgücüne olan talebin esnekliğine bağlı olarak değişmektedir. Eğer, nitelikli işgücüne olan talebin esnekliği 1’den düşükse, nitelikli

⁴⁴ Sosyal ve özel marjinal ürün arasındaki farka ilişkin olarak, bir doktorun özel marjinal ürünü ile söz konusu hizmetinin sağladığı sosyal dışsallık ve etki arasındaki farkın büyüklüğü örnek gösterilebilir.

işgücünün ücretlerinde %x'lik bir yükselme istihdamda %x'den daha az bir azalışa yol açacaktır. Tersî durumda ise, nitelikli işgücünün ücretlerinde %x'lik bir yükselme istihdamda %x'den daha fazla bir azalışa yol açacaktır. Sonuç olarak, göç ile azalan nitelikli işgücü arzına bağlı olarak beklenen ücretlerdeki artış istihdamda azalmaya yol açacaktır.

Bhagwati ve Hamada(1974)'nin göçün istihdam etkilerine ilişkin ikinci öngörüsü ise, işgücü piyasasında nitelikli meslekler için ortaya çıkan ücret artışın sıçrama etkisi yaratarak niteliksiz mesleklerdeki ücretlere de yayılması ve sonuçta ortaya bir ücret enflasyonunun çıkararak, işsizliği artırıcı etkide bulunmasıdır. Bu durumda da göçün refah etkisi negatif olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuçta, Bhagwati ve Hamada(1974), nitelikli göçün, işsizlik ve eğitim maliyetleri aracılığıyla, gelişmekte olan ülkelerin refahı üzerine ciddi bir olumsuz etkide bulunduğunu belirtmektedirler. Buna bağlı olarak, eğitim kamusal kaynaklar ile finanse edildiği bir durumda, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göç ile birlikte önemli bir transfer gerçekleşmiş olmaktadır. Bu noktada, 1970'li yılların sonuna kadar oldukça tartışılan bir politika önerisi yine Bhagwati ve Hamada tarafından gelmiştir. Bhagwati ve Hamada, nitelikli göç sonucu ortaya çıkan transferin gelişmekte olan ülkeler için ortaya çıkardığı olumsuz durumu dengelemek için ileride ayrıntılı olarak tartışacağımız, "Beyin Göçünün Vergilendirilmesi"ni önermişlerdir. Nitelikli işgücü göçünün etkilerine ilişkin teorik tartışmaların ilk modellerinin büyük bir kısmı, genel olarak, göçmenlerin homojen nitelikli ve eğitimin kamusal kaynaklarla finanse edilmesi varsayımı altında, analiz merkezlerine göç veren ülkelerin işgücü piyasalarını alarak, ücret katılıkları altında göçün istihdam ve buna bağlı olarak refah kayıplarına yol açacağını vurgulamaktadırlar.

Klasik modeller olarak adlandırdığımız bu modeller, güvenilir verilerin yokluğu nedeniyle ampirik olarak desteklenmemektedir. Söz konusu çalışmalarda, özellikle sektör özelliklerinin dikkate alınmadığı, göç veren ülkelerin farklı ekonomik ve sosyal özellikleri ile kalkınma sürecinin hangi aşamasında oldukları göz ardı edilerek homojen bir bütün olarak yaklaşılmasının eksikliğine dikkat çekilmektedir. Bu noktada, işgücünün, çalışılan sektörlerin ve genel olarak ülkelerin farklı sosyo-ekonomik yapılarına bağlı olarak, nitelikli göçün ülkelerin kalkınmalarına ve refahına etkilerinin değişebileceğini düşünerek, genel sonuçlara ulaşmak oldukça güç görünmektedir (Appleyard,1989:488-491). Buradan hareketle örnek olarak, göçün ex-ante nitelik ve

istihdam düzeyini yükselteceği beklentisi, işgücü piyasalarının esneklik düzeyleri birbirinden farklı olan ülkeler için farklı sonuçlar doğuracaktır. Bunun yanı sıra göç eden ve etmeyen işgücü arasındaki nitelik farklılıkları öngörülerin tersine sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. İlk modellerde göze çarpan bir diğer unsur, göç veren ülkelerin nüfus yapısı gibi öncelikli bir değişkenin analizlere dahil edilmemesidir. Nüfus ve nüfusun yaş dağılımı, analizlerde dikkat edilmesi gereken öncelikli bir değişken konumundadır.

Klasik modellerin işgücü piyasalarında ücretlerin belirlenmesine bağlı olarak ortaya çıkan göç ile birlikte nitelikli mesleklerde ücret artışının olacağı beklentisinin ise, nitelikli göçmen veren ülkelerin başını çeken Hindistan örneğinde doğrulandığı görülmektedir. Özellikle enformasyon teknolojisi alanlarında çalışan mühendislerin yoğun göçünün ardından, Hindistan'da bu sektördeki ücretlerin yükselmesi yönünde bir baskının ortaya çıktığı belirtilmektedir(Comander vd.,2002:10).

Klasik modellerin üzerinde durduğu ve günümüzde de önemli tartışma konusu olan diğer bir nokta, nitelikli işgücünün eğitim maliyetlerine ilişkindir. Klasik modeller, eğitimin esas olarak kamusal kaynaklar ile karşılandığı varsayımından yola çıkarak, göç ile ortaya çıkan yatırım kaybına dikkat çekmektedir. Özellikle bazı meslek grupları için eğitime yapılan yatırımın sosyal anlamda geri dönüşünün özel geri dönüşünden çok daha fazla olması durumunda ciddi bir kaybın olduğu kabul edilmelidir. Klasik modellerin söz konusu bulgusuna son yıllarda getirilen eleştiri, gelişmekte olan ülkelerde son on yılda yüksek eğitim hizmetlerinde özel sunumun bir başka deyişle özelleştirmenin artması ile birlikte, kamu kesiminin eğitim harcamalarındaki payının giderek azalması, dolayısıyla göç ile oluşacak eğitime yapılan yatırım kaybının ciddi bir etki yaratmamasıdır. Ancak, eğitim finansmanında özel kaynakların payı artsa bile göç ile yine bir kayıp ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar, ülkeler arasında, eğitim hizmetlerinin gerçek maliyeti tam olarak belirlenemese ve meslek gruplarına göre maliyetler değişkenlik gösterse de, uluslararası veriler eğitim hizmetlerinde kamunun ağırlıklı payını sürdürdüğünü göstermektedir. Dünya Bankası ve UNESCO verilerine göre, yüksek eğitim sistemlerine yapılan öğrenci başına kamu harcaması ortalama 1000-3000\$ arasında değişmektedir(Comander vd.,2002:3-4).

Nitelikli işgücü göçünün eğitimden kaynaklı maliyetlerine ilişkin gözden kaçırılmaması gerekli bir nokta, nitelikli işgücünün yetişmesi için gerekli maliyetin sadece yüksek eğitime yapılan harcamalar ile ölçülemeyeceğidir. Bu noktada, nitelikli

işgücünün yetişmesi için gerekli temel eğitime ilişkin maliyet hesapları da göz önüne alındığında, kamusal etkinin çok daha yüksek olduğu görülecektir. Trevelyan ve Tilli (1999), bu maliyeti sadece eğitim maliyetleri olarak değil aynı zamanda, söz konusu kişinin doğduğu andan itibaren ona yapılan sağlık, sosyal bakım gibi çok sayıda sosyal nitelikli hizmetlerin maliyeti olarak algılamanın gereğine dikkat çekmektedirler.

Ayrıca, eğitim açısından fırsat eşitsizliğinin oldukça yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde, yüksek eğitim sisteminin son aşamasına gelen bir kişinin, önceki aşamalarda mutlak olarak bazı kişileri elemesi gerekmektedir. Bu noktada, o elenen kişilere yapılan yatırımın da maliyetinin de göz ardı edilmemesi gerekir.

Maliyet hesaplamalarında mesleksel bir takım farklıklar nedeniyle ortaya çıkan eğitimde sabit maliyetlerin farklılığı da dikkat edilmesi gerekli bir diğer unsurdur. Örneğin, Hindistan’da tıp derecesi almanın ülkeye olan toplam maliyeti, yıllık kişi başına düşen gayri safi yurt içi hasılanın 8 katı iken, mühendisler için bu maliyet yıllık kişi başına düşen gayri safi yurt içi hasılanın 4 katıdır(Commander vd,2002: 11).

Sonuç olarak, eğitim sistemlerinin özellikleri ve yapılan toplam yatırımlarının miktarı göz önüne alındığında, çeşitli hesaplamalar, nitelikli göç veren gelişmekte olan ülkeler için mutlak bir kaybın olduğunu ortaya koymaktadır(Khadria,1999;Lindlay ve Lowell,2002; Commander vd,2002).

2.3.2. Güncel Modeller ve “Yararlı Beyin Göçü” :

Nitelikli işgücü göçünün göç veren ülkeler üzerine etkilerine ilişkin özellikle 1990’lı yılların başında ortaya çıkan ve neo-klasik yaklaşımlar çerçevesinde geliştirilen güncel modeller, nitelikli göçün bir önceki döneme göre öncelikle kısa dönemli bir olgu olmasından yola çıkarak, insan sermayesine yapılan yatırım ve insan sermayesinin oluşumu çerçevesinde, dinamik büyüme modellerinin analitik araçlarını kullanarak, klasik dönemin teorik tartışmalarından daha olumlu sonuçlara ulaşmaktadırlar. Ancak tüm çalışmalar, özellikle göç veren gelişmekte olan ülkelerin, göç akımlarını nitelik düzeyini ortaya çıkararak şekilde düzenli istatistikler ile izlememesi nedeniyle, amprik verilerden yoksun, teorik düzlemde kalan bir takım bulgular seti olarak karşımıza çıkmaktadır.

Nitelikli göç akımlarının etkilerine ilişkin güncel modellerin, merkezi tezi, klasik modellerde olduğu gibi ama farklı bir bakış açısıyla “eğitim” olgusunun değerlendirilmesi noktasında ortaya çıkmaktadır. Güncel modellerin, eğitim yoluyla

nitelikli göçün, göç veren ülke üzerine etkisine ilişkin yargısı, nitelikli göçün göç veren ülkede daha fazla nitelik yaratımını teşvik etmesi durumunda, göç veren ülkede insan sermayesine yapılan yatırımın artacağı, bu noktada da göç veren ülkelerin nitelikli göç ile kaybettikleri insan gücünü, göçün eğitimi teşvik etmesi yoluyla ortaya çıkan insan sermayesi stokunun artışı ile karşılayabileceğidir.

Nitelikli göçün insan sermayesinin oluşumu üzerindeki etkisini ön plana çıkaran çalışmalar temelde nitelikli göçün göç veren ülkedeki insan sermayesi stokunu artırıcı yönde etki yaparak, büyümeyi arttıracığı argümanını savunmaktadır (Mountford,1997;Stark vd,1998;Vidal,1998;Beine vd,2001; Beine vd,2002). Bu argüman, eğer eğitimin getirisi dışarıdaki bir ülkede göç veren ülkeye göre daha yüksek ise, göç olasılığı insan sermayesinden beklenen geri dönüşü yada getiriye artıracığından eğitimini sürdüren insan sayısının artacağı esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla göç veren ülkenin eğitilmiş insan gücü kapasitesi artacaktır. Eğitilmiş insan gücünün gerçekte sadece bir kısmının göç edebileceği göz önüne alındığında, göç edenlerin varlığı durumunda bile göç veren ülkenin toplamda eğitilmiş insan gücü stoğu büyüyeceğinden, bu durum göç veren ülkenin ekonomik büyümesine olumlu yönde etki edecektir.

Stark vd(1998), nitelikli göçün göç veren ülke üzerine olumlu etkilerinin olabileceği yönündeki bu bulguya; daha yüksek nitelikli insan gücüne sahip olmanın ortaya çıkardığı sosyal yararlar sonucu, ülke ekonomisinin ortalama nitelik düzeyinin artmasının kalkınma için önemli bir unsur olması tezinden yola çıkarak ulaştırken, Mountford(1997), daha önceki dönemlerde eğitilmiş nüfusun oranı ile pozitif yönde bağlantılı olarak, mevcut işgücünün üretkenlik aracılığıyla üretimde ortaya çıkan pozitif dışsallığı öne sürmekte; Beine vd(2001) ise, söz konusu eğitilmiş insan stoğunun artışının yaratacağı etkiyi bir kuşaktan diğer kuşağa nitelik aktarımı ile formüle etmektedir. Söz konusu durumlarda, göç veren ülkenin nitelikli işgücünün emilmesi ile göç veren ülke üzerinde olumsuz bir etki (drain effect) ortaya çıkarken, göç olasılığının insan sermayesinin oluşumunu cesaretlendirmesi anlamında pozitif bir etkinin (brain effect) de ortaya çıktığı savunulmaktadır.

Vidal(1998), bir kuşağın insan sermayesinin yüksek düzeyinin diğer kuşağın insan sermayesinin oluşumuna olan yüksek etkisine dikkat çekerek, kuşaklar –arası insan sermayesinin transferi ile bir sonraki kuşağın daha eğitilmiş olacağını belirtmektedir. Söz konusu durum, geleneksel insan sermayesi kazanımının, göç alan ülkeler için daha ucuz, göç veren ülkeler için ise daha pahalı olması anlamına

gelmektedir. Ancak, Vidal “yayılma etkisi” olarak adlandırdığı etkinin söz konusu olumsuz etkiyi önlediğini savunmaktadır. Buradaki temel varsayım nitelikli göçün mutlaka kalıcı göç olmadığıdır. Geleneksel nitelikli göç modellerinde üzerinde durulan göç türü kalıcı yerleşik hale gelen başka bir deyişle tam göçtür. Güncel modeller ise, nitelikli işgücü akımlarında geçici göçün ön plana çıkması ile birlikte esas olarak geçici göç bir başka deyişle kısmi göç olgusuna odaklı analizler ortaya koymaktadırlar. Bu noktadan hareketle, asıl yerleşik duruma gelinecek yerin sonuçta göçmenlerin kendi ülkeleri olduğu düşünülünce, kuşaktan kuşağa geçen insan sermayesi, yayılma etkisini göç veren ülkede gösterecek, dolayısıyla göç veren gelişmekte olan ülkelerin insan sermayesi ve büyümesi üzerinde pozitif bir etki ortaya çıkmış olacaktır.

Güncel literatürün göç olasılığının, göç veren ülkenin insan sermayesini büyütürken göç veren ülke üzerinde olumlu bir etki yapacağı öngörüsünü güçlendiren diğer bir varsayımı, artan eğitilmiş insan gücünün tamamının göç edemeyeceğidir. Bu konuya ilişkin olarak literatürde ortaya çıkan başat yaklaşım, eğitilmiş insan gücünün göç etme yetisi hakkında tam bir belirsizliğin olmasıdır(Mountford,1997;Stark vd,1998; Beine vd,2002). Bu noktada, güncel modellerin kritik bir varsayımı, göç olasılığını veri ücret düzeyinde tüm potansiyel göçmenler için sabit olduğunu kabul etmeleridir. Söz konusu yaklaşımlara göre, yabancı firmalar göçmenler arasında göç edebilir ya da edemez diye bir ayırım yapmamaktadır. Bu noktada, potansiyel göçmenler arasında bir sıralamaya gidilemeyeceği varsayımı, güncel modeller açısından, göç alan ülkelere ilişkin bir seçim başarısızlığı olarak kabul edilerek, göç veren ülke açısından göçün yararlı hale gelmesine katkı yapan bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Etkin tarama/ arama olarak adlandırılan bu etki, eğitim ile kazanılan beceriler ile doğal yetenek arasında fark olduğu varsayımına dayanmaktadır(Stark vd,1998). Daha az doğal beceriye sahip kişilerin eğitim alarak becerilerini geliştirme yönünde daha fazla güdüleyiciye sahip olduğu belirtilmektedir. Stark ve Prskawetz(1997)’ne göre, yabancı nitelikli işgücü istihdam etmek isteyen firmalar, başlangıçta bu farklılığa dikkat etmemektedirler. Dolayısıyla başlangıç dönemlerinde veri eğitim düzeyinde tüm göçmenlere aynı ücreti sunmaktadırlar. Bu durum daha az yetenekli kişilerin, teorik beklentinin aksine daha fazla ücret alması gibi bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Zaman içinde firma aradaki farkı ayırt ederek, uygun ücreti sunmakta ve göçün daha az yetenekli kişiler için marjinal faydası aşınmaya başlamaktadır. Bu durumda sınırlı bir olasılıkla da, söz konusu kişilerin ülkelerine geri dönmelerini ortaya çıkarabilmektedir.

Bu kişilerin geri dönmesi durumunda, göç öncesi duruma göre daha yetenekli ve deneyimli olarak dönmeleri, göç veren ülke için dışarıda geçirilen zaman yararlı bir unsur olarak algılanmasına yol açmaktadır(Stark ve Prskawetz,1997: 230-233).

Nitelikli göçün teorik düzlemde, göç veren ülkelerdeki işsizliği azaltarak, ücretlerin yükselmesi yönünde baskı yaratacağı beklentisi ise, söz konusu işgücüne duyulan gereksinime bağlı olarak değişmektedir. Ancak, nitelikli işgücü göçünde en önemli kaynak durumundaki ülkeler göz önüne alındığında, ortaya çıkan durum, teorik beklentinin tersini işaret etmektedir. Örneğin, Hindistan ve Filipinler, yurt dışına önemli ölçüde göç vermekle birlikte, yüksek eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının emebileceğinden daha fazla nitelikli bilimsel ve teknik elaman üretmesi nedeniyle, göç sonucu bile işsizlikte bir azalma dolayısıyla da ücretlerde bir artışın ortaya çıkmadığı gözlenmektedir(Stalker,2000:79).

Güncel modeller içerisinde, nitelikli göçün göç veren ülkeler açısından yine eğitim olgusu etrafında negatif etkilerine ilişkin bulgulara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Hague ve Kim (1995), çalışmalarında, göç ile ortaya çıkan insan sermayesinin akışkanlığının, göç veren ülkelerde insan sermayesinin ortalama düzeyini ve büyüme oranını azaltacağı bulgusuna ulaşarak, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların, göç etme olasılıklarının yükseleceği göz önüne alındığında, göç veren ülkelerin kaynaklarını öncelikle temel eğitime kaydırmaları gereğinin altını çizmektedirler. Wong ve Yip(1999) ise, çalışmalarında göç veren ülkelerde insan sermayesinin birikim oranının düşük olması durumunda, göçün geride kalanların yaşam boyu gelirlerini azaltarak, yaşam standartlarını düşereceği bulgusuna ulaşmaktadırlar. Bu noktada, nitelikli göç, geride kalan nitelikli işgücünün ücretleri üzerinde yükseltici etki yapsa da, niteliksiz işçilerin ücretlerinin düşmesine neden olarak, ülkelerin GSMH'nındaki artış hızının yavaşlamasına yol açacaktır.

Yukarıda aktardığımız güncel modellerin teorik beklentilerine ilişkin ampirik bulgular değerlendirildiğinde, sonuçların oldukça karışık ve belirsiz olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni; analizlerde kullanılan verilerin güvensizliği ve karşılaştırma olanağının olmamasıdır. Göç etme olasılığının, göç veren ülkenin insan sermayesi stoğunu artıracacağı beklentisini ölçmeye çalışan ve bu bağlamda, önce otuz yedi daha sonra ise elli gelişmekte olan ülke açısından durum saptamasına giden Beine vd(2001; 2002), göç olasılığının, göç veren gelişmekte olan ülkelerin insan sermayesi stoğunun büyümesi yönünde olumlu ve güçlü bir etki yaptığını ortaya çıkarmıştır. Buna

karşın, Kangasniemi vd(2003), göç olasılığının daha fazla eğitim alma ve göç veren ülkenin insan sermayesi stoğuna katkı yapma anlamında güçlü bir etkiye sahip olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Nitelikli göçün, göç veren ülkenin büyümesi üzerine beklenen olumlu etki ise, ülkeler itibariyle oldukça farklılık göstermektedir. Bu konuda, genel olarak düşük insan sermayesi stoğu ve düşük göç düzeyine sahip olan ülkeler, nitelikli göçten büyüme anlamında pozitif olarak etkilenirken; yüksek eğitilmiş insan gücünün göç düzeyi %20'yi aşan ve/veya yüksek eğitilmiş nüfusun toplam nüfus içindeki payı %5'in üzerinde olan ülkelerde, nitelikli göçün büyüme üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir(Beinevd,2002:31). Söz konusu eşik kabul edildiğinde, nitelikli göç veren ülkeler açısından, kaybedenlerin kazananlardan çok daha fazla olduğu, görülmektedir.

Güncel modellerin, tarama etkisine ilişkin olarak ortaya sürdükleri argümanların ise, daha önceki bölümde temel nitelikli göçmen alıcısı ülkelerin uyguladıkları seçici yöndeki programlar göz önüne alındığında ortaya çıkması olası görülmemektedir. Bu konuda, ABD'deki H-1B vize programında olduğu gibi etkin bir tarama süreci işletilmektedir. Söz konusu programların etkin bir şekilde işlediği ve bu etkinliğin sürekli olarak arttırıldığı düşünüldüğünde, tarama argümanın öne sürdüğü gibi herkesin değil, "en iyi ve parlak olanın" alındığı görülecektir. Söz konusu durumda emilme etkisinin (drain effect) daha ağır bastığı ortaya çıkmaktadır(Commander vd,2002). Günümüzde nitelikli göç akımlarında uygulanan seçici politikaların varlığı göz önüne alındığında, nitelikli göçmenlerin ülkeleri için yüksek pozitif dışsallık potansiyeline sahip olan işgücü olması olasılığı çok daha ağır basmaktadır.

Wong'unda (1986) belirttiği üzere, göç alan ülkelerin, göç düzenlemelerini nitelik düzeyini yükseltecek yönde esnekleştirilmesi, göçmenlerin nitelik düzeyini arttırmaktadır. Bu noktada, potansiyel göçmenlerin nitelik düzeyinin yükselmesi, göçmenlerin göç veren ülke için olumlu dışsallıkları ağır basan işgücünün gitmesi gibi bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Dışsallık argümanı etrafında sorunu inceleyen tüm çalışmaların bulguları, göç veren ülke açısından nitelikli göçün ancak, göçmenlerin ulusal çıktıya katkılarının gelirlerinden ya da tüketim düzeylerinden daha az olduğu durumda olumlu bir etki yaratacağını, aksi taktide pozitif dışsallık düzeyi arttıkça, nitelikli göçün göç veren ülke açısından negatif etkilerinin ağır basacağını işaret etmektedirler(Blomqvist,1986; Wong,1986; Wong ve Yip,1999). Söz konusu durum

ülkeler bazında farklılaşabileceği gibi sektörler açısından da farklılık taşımaktadır. Günümüz üretim sisteminin özellikleri göz önüne alındığında, bilim ve teknoloji alanlarında insan gücünün kaybı, göç veren ülkenin teknolojik gelişimi için vazgeçilmez nitelikte olan insan gücünün kaybı anlamına geldiğinden, dışsallık etkisi sadece kısa dönemde değil uzun dönemde de, göç veren ülkenin büyümesi üzerinde negatif etkinin katlanarak artacağına bir göstergesi olarak algılanmalıdır.

Nitelikli işgücü göçünün, göç veren ülkelerin büyüme ve refahı üzerinde güncel literatürün öngörülerinin ortaya çıkma olasılığının çok düşük olduğunu savunan Schiff(2005:30-31) ise, bu savını şu argümanlar ile desteklemektedir. Her şeyden önce nitelik/yetenek homojen değildir. Dolayısıyla, yüksek niteliğe sahip olan bireylerin göç etme olasılığı daha yüksek olacağından, göç veren ülkede geride kalan işgücünün nitelik düzeyi görece olarak daha düşük olacaktır. İkinci olarak, göç veren ülkeden sadece nitelik düzeyi yüksek işgücü değil, niteliksiz işgücü de göç edeceğinden, nitelikli işgücünün eğitimi özendirici etkisi beklenenden düşük olmaktadır. Bunun yanı sıra, eğitimin beklenen getirisi yüksek ölçüde belirsizlik taşımaktadır. Bireyin başarı durumu, gelecekte yurt dışındaki istihdam olanaklarının durumu, göç alan ülkelerin göç politikalarındaki değişiklik, gelecekteki göç kararını etkileyecektir. Dolayısıyla göç umudu ile sürdürülecek eğitimin maliyeti, fırsat maliyetindeki değişikliklere bağlı olarak önemli ölçüde değişecektir. Bunun yanı sıra, göç veren ülkede eğitilmiş insan stoğunun artırılması, bir beyin çöplüğü durumu yaratabilecektir. Ayrıca, eğitilmiş insan gücünü arttırmak amacıyla göç veren ülkede eğitime ayrılan kaynakların artması, kamu ve özel harcamaların artması anlamına geleceğinden, diğer mal ve hizmetler için harcama dışsallığını azaltıcı etkide bulunarak, olumsuz bir etki yaratabilecektir. Tüm bu etkiler göz önüne alındığında, Schiff'in önerisi, güncel literatürün önerilerinin aksine, nitelikli işgücü göçünü önleyici politikaların ortaya konulmasıdır.

Nitelikli işgücü göçünün, göç veren ülkeler üzerine etkilerine ilişkin güncel modellerin, göç olasılığının, eğitimi özendirerek, göç veren ülkenin insan sermayesi stoğunu, dolayısıyla büyümesini artıracak yönündeki argümanı, eğitimin ve nitelik kazanımının kendi ülkelerinde kalmak amacıyla değil de göç etme beklentisi ile yapıldığını ortaya koymaktadır. Bu noktada, bir yandan göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkelerdeki çalışma ortamının çekiciliği diğer yandan ise göç veren ülkelerin mevcut durumları ile nitelikli işgücünü ellerinde tutmanın zorluğu göz önüne alındığında, eğitilmiş insan gücündeki artışın, bu insan gücünü değerlendirecek ortam

yaratılmadığı sürece hiçbir anlam taşımayacağı, üzerinde dikkatle düşünülmesi gerekli bir unsurdur. Nitelikli göç sonucu oluşan insan gücü açığını dengeleyecek nitelikte, insan gücü yetiştirmek bir çözüm yolu olmakla birlikte, bu insan gücünü en etkin ve verimli olarak değerlendirecek ortam yaratılmadığı sürece, söz konusu insan gücünün de göç etmesi durumunda göç veren ülkeler daha fazla maliyete katlanacakları bir kısır-döngü içine gireceklerdir. Nitelikli göçün, göç veren ülkeler açısından etkilerini sadece eğitilmiş insan gücünün artışına bağlayarak çözmek yeterli olmamakta, eğitilmiş insan gücü yetiştirme politikaları ile işgücü piyasası politikaları arasındaki ilişkiyi göz önüne alan bütüncül bir planlama süreci ön plana çıkmaktadır.

Nitelikli işgücü göçünün, özellikle göç veren ülkeler üzerindeki etkilerine ilişkin teorik modeller, nitelik kazanımında başat unsur olan eğitim olgusu etrafında olguyu modellemeye çalışan analitik yaklaşımlar içermektedir. Eğitim olgusunun yanı sıra, güncel yaklaşımların göç veren ve alan ülkeler açısından nitelikli göçün etkilerine ilişkin farklı tartışma konuları bulunmakla birlikte, bunlar henüz görgül düzlemde modellemeyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Çalışmamızın izleyen kısmında, nitelikli göçün, göç veren ve göç alan ülkeler açısından güncel literatürün üzerinde durduğu, olası olumlu ve olumsuz etkiler değerlendirmeye çalışılacaktır.

2.3.3. Nitelikli İşgücü Göçünün Göç Veren Ülkeler Açısından Etkileri:

2.3.3.1. Olumsuz Etkiler:

Göç veren ülke açısından nitelikli işgücü göçünün en önemli sonucu, ülkenin nitelikli ve üretici potansiyelinin aşınmasıdır (Salt,1997; Abella,1997; Stalker,2000; Regets,2001; Lowell ve Findlay,2002). Bu noktada, özellikle gelişmekte olan ülkelerde göçün doğrudan etkisi, ekonomik gelişmenin yavaşlaması üzerinde kendini göstermektedir. Amprik araştırmalar, Doğu Avrupa ülkelerinden 1990'lı yıllar boyunca yaşanan göçün ekonomik büyümeyi ciddi bir biçimde yavaşlattığını ortaya koymaktadır(Lowell ve Findlay,2002:6-7). Birleşmiş Milletler kaynaklarına göre, Hindistan'ın nitelikli işgücü göçünden dolayı uğradığı kayıp, yıllık 2 milyar dolar olurken (UNDP,2001) , Rusya'nın 1990'lı yıllar boyunca yaşadığı kayıp ise 50 milyar doları aşmaktadır(Uskalov ve Malaska,2001:89). ABD'ne 1990 yılında gelişmekte olan ülkelere gelen yaklaşık 90.000 nitelikli göçmenin, 1990 yılı için göç veren ülkelerin yüksek öğretim sistemlerinde ülke başına 7.400 milyon\$, tüm ülkeler açısından ise toplamda 642 milyon\$ net bir kayba neden olduğu belirtilmektedir(Stalker,2000:78). Söz konusu rakamlar sadece, göç eden nitelikli işgücüne yapılan özellikle yüksek eğitim

harcamalarının ortalamasına dayanmaktadır. Göç sonucu ortaya çıkan öncelikli kısa dönemli etki, nitelikli işgücünün yetişmesi için gerekli yüksek eğitime yapılan kamu harcamalarını içermekle birlikte, sadece yüksek eğitim için yapılan kamu harcamaları yeterli bir ölçü oluşturmamaktadır. Söz konusu işgücünün, doğumundan ülkeden ayrıldığı zamana kadar geçen süreçte, başta eğitim olmak üzere kamusal nitelik taşıyan tüm hizmetlerin maliyetlerinin göz önüne alınması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, ülkemiz gibi eğitimde fırsat eşitsizliğinin her geçen gün arttığı ülkelerde, eğitim aşamasının son basamaklarına kadar ulaşabilen kişilerin, bu basamaklara erişimi sınırlı olanları elenmesini gerekmektedir. Dolayısıyla, elenmek zorunda kalan kişilere o ana kadar yapılan yatırımın maliyeti de göz önüne alınması gerekli önemli bir unsurdur.

Nitelikli göçün göç veren ülkeler açısından kısa dönemli en önemli etkisi, nitelikli işgücüne yapılan yatırımın toplam maliyeti olmakla birlikte, uzun dönemli etkilerin yaygınlık derecesi dikkate alındığında durumun ciddiyeti çok daha ön plana çıkmaktadır. Lowell(2001)'in hesaplamalarına göre, 1980-1990 yılları arasında, en fazla göç veren ülkelerin yüksek eğitime sahip insan gücünün göçünün ülkelerin kişi başına düşen GSMH'nı 0,13 oranında azalttığı görülmektedir. Göçmenlerin, kendi ülke ekonomilerine yapabilecekleri potansiyel katkının, bazı mesleklerin pozitif dışsallıkları göz önüne alındığında kazanacakları gelirden çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, üretim süreçleri arasındaki yakın bağlılık nedeniyle, yeniliklere imza atan işgücünün toplam üretime katkısı, kendi marjinal ürün katkısının çok üzerindedir(Gökdere,1978:26-27). Bu durum, nitelikli işgücü kaybı nedeniyle, hizmet kalitesinde ve verimlilikte düşmelere neden olmaktadır. Bazen kilit nitelikte işgücünün göçü, söz konusu üretim sürecinin diğer bölümlerinde çalışan nitelikli işgücünün de göçü anlamına gelmekte, böylece bir çoğaltan etkisi ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, göç, göç veren ülkeler açısından vergi gelirlerinde de düşme anlamında olumsuz bir etki yaratmaktadır. Söz konusu işgücünü en verimli şekilde değerlendiren ülkeler, gelişmişlik yarışında sadece günümüzün değil, geleceğin de başat konumundaki ülkeleri olacaktır. Gelişmekte olan ülkelerin kalkınma yarışında ortaya çıkan bu açığı kapatmak için öncelikle baş vurdukları bir yol dış ülkelere uzman getirmektir. Ancak bu strateji, bir yandan söz konusu kişilere ödenen ücretlerin hem çok yüksek olması, hem de gelen kişilerin ülkenin gerçek gereksinimlerini analiz etmede yaşadığı güçlükler nedeniyle etkin olmayan, diğer yandan ise dışa bağımlılığı artırarak bir başka kısır döngü içine girilmesine neden olmaktadır.

2.3.3.2. Olumlu Etkiler:

Göçün en önemli olumlu etkisi, kuşkusuz bireysel düzlemde, göçmen işgücünün kendi ülkesinde yakalayamadığı fırsatları yakalaması bağlamında, bireysel verimliliğindeki artıştır. Nitelikli göçün göç veren ülkeler açısından yukarıda aktardığımız öncelikli negatif etkilerinin, göçün günümüzdeki bazı özellikleri göz önüne alındığında ortaya çıkan bir takım mekanizmalar ile kısmen dengelenebileceğine ilişkin görüşler ise, son dönemde nitelikli göç literatüründe tartışılan temel konuların başında gelmektedir. Bu denge mekanizmalarının başında, yurt dışında yaşayanların ülkelerine gönderdikleri dövizler; geriye dönüşler ve diasporatik etkiler gelmektedir (Khadria,1999; Stalker,2000; Regets,2001;Lowell,2001; Saxenian,2002;Lowell ve Findlay,2002).

2.3.3.2.1. Dövizler:

Uluslararası göç tartışmalarında, yurt dışında yaşayan göçmenlerin kendi ülkelerine gönderdikleri dövizlerin ülkelerin yabancı döviz rezervlerine yapacağı katkıların, göç veren ülkeler açısından yaratacağı olumlu etkiler tartışıla gelen bir olgudur.Göç veren ülkeler açısından yurt dışından gelen dövizler, sadece ülkelerin yabancı döviz pozisyonuna katkı yapmamakta, aynı zamanda, göçmenlerin geride bıraktıkları hane halklarının tüketim ve yatırım kalıplarına yaptıkları etkiler nedeni ile de ülke ekonomileri açısından önemli bulunmaktadır. Ülkemizin 1960 ve 1970’li yıllarda başta Avrupa ülkeleri olmak üzere yabancı ülkelere işgücü göçünün özendirici nitelikteki uygulamalarında, bu faktörün etkisi büyük olmuştur (Abadan-Unat,2002).

Uluslararası Para Fonu (IMF)’nun, işgücü ihracat eden ülkelere banka kanalı ile gönderilen formal nitelikteki işçi dövizlerinin durumunu içeren raporlarına göre; işgücü ihracatında başı çeken 24 ülkenin 1981-2000 yılları arasında, toplam döviz girişinin reel rakamlara göre, yıllık 36 milyar \$ olduğu görülmektedir. 2000 yılı itibariyle en fazla döviz girdisi elde eden ülkeler, sırasıyla 7.994 milyar \$ ile Hindistan, 5.816 milyar \$ ile Meksika ve 4.035 milyar \$ ile Türkiye olmuştur. (Adams,2003: 4-6).

Yurt dışında yaşayan işçilerin ülkelerine gönderdikleri dövizlerin büyüklüğüne ilişkin olarak, ilgi alanımız açısından bir takım sorunlar bulunmaktadır. Söz konusu rakamlar, ülkelerin işçi dövizlerini nitelik düzeyi itibariyle inceleme gibi bir eğilime sahip olmadıklarından, yurt dışında yaşayan tüm işçilerin gönderdikleri döviz büyüklüğüne işaret etmektedir. Bu noktada, yurt dışında yaşayan nitelikli işgücünün,

ülkelerine döviz gönderme konusundaki eğilimlerinin ne yönde şekillendiği önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuya ilişkin yapılan çalışmalarda ortaya çıkan genel özellikler; dövizlerin göçmenlerin gelir düzeyi, göç veren ülkelerin ekonomik ve siyasal durumu, kalış süresi ile göçmenlerin geride kalan hane halkının sosyo-ekonomik özelliklerine göre farklılaştığını göstermektedir(Commander vd,2002). Söz konusu çalışmalarda, nitelikli göçmenlerin ülkelerine gönderdikleri dövizler için ortaya konulan genel kanı, nitelik düzeyi düşük göçmenlere göre, niteliklerin ülkelere göreli olarak çok daha az döviz gönderdikleridir. ABD’de bulunan Latin Amerikalı göçmenler üzerine yapılan bir araştırma, göçmenlerin eğitim düzeyi yüksek nitelikli mesleklerde çalışanlarının ve söz konusu topluma entegrasyonu kolayca gerçekleştirebilenlerin ülkelere yatırım amaçlı döviz gönderme eğilimlerinin daha az olduğunu ortaya koymaktadır(DeSpio,2000). Teorik olarak, eğitim ve nitelik düzeyi yüksek göçmenlerin daha fazla gelir elde etmeleri nedeniyle, daha fazla tasarruf yaparak, ülkelere döviz göndermeleri beklenmektedir. Ancak, nitelikli göçmenlerin, genel olarak sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerden gelmeleri, göç sürecinde kendi aileleri ile birlikte gitme kolaylığına sahip olmaları, gelir düzeylerinin görece yüksekliği döviz gönderme eğilimlerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bunun yanı sıra, nitelikli göçmenlerin niteliksizlere oranla hane halkının ekonomik ve sosyal konumunu iyileştirmekten çok, kendi bireysel bir takım istemlerini gerçekleştirmek üzere göç etme eğilimlerinin daha yüksek olmasının, ülkelere döviz gönderme konusundaki tutumlarını etkileyebileceği belirtilmektedir (Lowell,2001:20). Döviz akımlarında başı çeken ülke olan Hindistan’ın yurt dışında yaşayan nitelikli işgücüne ilişkin yapılan çalışmada, Hintli nitelikli uzmanların, ülkelerinin ekonomik ve siyasal istikrarsızlığından duydukları kaygı nedeniyle yatırımlarını, buldukları ülke ya da başka bir yabancı ülkede tutmayı tercih ettiklerini, nitelikli göçmenlerin gelir ve refah düzeyi yükseldikçe, her ne kadar Hindistan’da bu konuda özel bir takım özendirici avantajlar sunulsa da, Hindistan’da mevduat tutma eğilimlerinin azaldığını göstermektedir(Khadria,1999:148-150).

Nitelikli göçmenlerin ülkelere gönderdikleri dövizler ya da yaptıkları yatırımların miktarı kadar, bu finansal araçların göç veren ülkelerin kalkınmasına katkı yapacak verimli ve üretken alanlarda kullanılması çok daha önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine Hindistan örneğini üzerinden değerlendirmemizi sürdürecektir olursak, yurt dışında yaşayan vatandaşlarından gelen döviz ve çeşitli yatırım araçlarının

büyükliğünün 1980'li yılların sonuna doğru Hindistan'ın ticaret açıklarının %35'ni kapatacak ölçüde olmasına karşın, gelen bu kaynakların ülkenin dış borç ödemeleri için kullanıldığı belirtilerek, marjinal katkı anlamında çok da anlamlı bir etki yaratmadığı öne sürülmektedir(Khadria,1999:142).

Nitelikli işgücünün ülkelerine döviz gönderme konusundaki eğilimleri ve mevcut durum dikkate alındığında, dövizlerin yerli üretim, istihdam ya da ihracatı artıracak yönde kullanılmadığı zaman, ülke ekonomisinin gelişimine katkı yapacak önemli ve güvenilir bir dengeleyici unsur olmadığı karşımıza çıkmaktadır. Ancak, nitelikli göçmenlerin ülkelerinde istikrarlı bir ortam sağlandığı takdirde, az sayıda da olsa nitelikli göçmenin, niteliksiz göçmenlere oranla önemli miktarlarda ülkeye döviz girdisi sağlayacakları da bir gerçektir. Nitelikli göçmenlerin tasarruflarını bankalar, güvenilir yatırım araçları gibi formal kanallar çerçevesinde değerlendirecekleri varsayımı altında, söz konusu yabancı döviz rezervlerinin etkin kullanımı ile dövizlerin ülke ekonomine önemli katkılar yapabilecek potansiyelini de göz ardı etmemek gerekmektedir.

2.3.3.2. Nitelikli İşgücü Göçünün Geri Bildirim Etkileri: Geri Dönüşler ve Diasporatik Etkiler:

Güncel nitelikli göç literatüründe, nitelikli işgücü akımlarının göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı ters etkileri dengeleyecek nitelikte kabul edilen mekanizmalardan bir diğeri de göçün geri bildirim etkileri olarak tanımlanan unsurlardır. Bu etkilerin ilki, belli bir süre yurt dışında kalıp, orada bilgi ve deneyimini arttırdıktan sonra, nitelikli işgücünün ülkesine dönmesi ile ortaya çıkan nitelikli işgücünün geri kazanımının, göç veren ülkenin ortalama verimliliğini yükselterek yarar sağlamasıdır(Mountford,1997; Regets,2001; Lowell ve Findlay,2002). Bu noktada, geçici göç olarak ortaya çıkan durumun, göç hareketleri içinde göç veren ülkeler açısından “optimal beyin göçü” gibi bir unsur yarattığı düşünülmektedir(Lowell,2001). Bu unsurun, dönüşün gerçekleşmesini kolaylaştıracak ortamın sağlanması durumunda, göç veren ülkenin kalkınmasında önemli bir kazanım yaratacağı açıktır. İleride daha ayrıntılı olarak göreceğimiz üzere, Tayvan gibi ülkelerin, dışarıda bulunan nitelikli uzmanlarının geriye dönüşlerini teşvik edici nitelikteki bilinçli kamu programlarının varlığı bu noktada önemli bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Buldukları gelişmiş ülkelerde, başta ücret ve çalışma koşulları olmak üzere, genel olarak yaşam

standartları açısından görece yüksek standartlara alışmış insan gücünün, ülkelerine yeniden uyumunu sağlayacak ortamların yaratılması çok önemlidir. Bu anlamda göçe neden olan unsurların etkilerinin ortadan kaldırılmış olması gerekmektedir.

Literatürde, geri dönüşlerin göç veren ülkeler açısından sağlayacağı yarar üzerine herhangi bir kuşku bulunmamakla birlikte, bu argüman amprik veriler ile yeterince desteklenir nitelikte değildir. Birçok araştırmacı, geri dönüş argümanı çerçevesinde göç yerine “beyin dolaşımı” gibi kavramları kullanmayı tercih etse bile, bu tercihe neden olan geri dönüş eşiği tam olarak belirlenmemektedir (Lowell,2001:18). Nitelikli göç akımlarının temel hedef ülkesi olan ABD’de yapılan çalışmalar, özellikle bilim ve teknoloji alanında doktoralarını tamamlayan yabancıların yaklaşık yarısının ABD’de kalmayı tercih ederken, diğer yarısının geri dönmesi “beyin dolaşımı” için yeterli kabul etmektedir(Appleyard,1991; Regets,2001) Ancak, söz konusu durumu genel geçer bir yargı olarak değerlendirmemizi engelleyen bir takım veriler de mevcuttur. Çünkü, geri dönüşlerin oranı göçmenlerin ülkelerine göre büyük farklılıklar göstermektedir. Mezuniyet sonrası beş yıl içinde, ABD’de çalışmayı sürdüren doktoralı uzmanların oranı Koreliler’de %11’i; Meksikalılar’da %30’u; İngilizler’de %59’u; Hintliler’de %79’u; Çinliler’de ise %88’i bulmaktadır(Lowell,2001:18). Eğitimlerini tamamladıktan sonra ülkede kalmayı sürdürme oranı, uzmanlık alanına göre de farklılık göstermektedir. Sosyal bilimler alanında doktora alanlarda bu oran, %32’i olurken, fizik ve matematik bilimlerinde ise %61’e çıkmaktadır(Regets,2001:11). Göç veren ülkeler ve uzmanlık alanları açısından büyük ölçüde farklılaşan bu tablo, geriye dönüş çerçevesinde ortaya atılan beyin dolaşımı gibi bir yargının genel bir durumu ifade etmediğini ortaya koymaktadır.

Geri bildirim etkileri bağlamında ortaya çıkan bir diğer tartışma noktası, sermayenin küreselleşmesi ile birlikte çok uluslu şirketlerin gelişmekte olan ülkelere yatırımı çerçevesinde artan istihdam olanaklarının geri dönüşü cesaretlendirici yönde etki yaparak, “sermaye çekişli göç” olarak adlandırılan tersine beyin göçü gibi bir olguyu ortaya çıkarmasıdır(Cao,1996; Iradele,2001). Burada gözden kaçırılan nokta, bu işgücünün üretken potansiyelinin ne kadarını kendi ülkesi için kullanabildiğidir. Bu kişilerin üretkenliğinin sonuçları, esas olarak çok uluslu şirketlerin bünyesinde gelişmiş ülkelere transfer edilmektedir.

Geriye dönüşlere ilişkin güvenilir veriler bulunmamakla birlikte, geriye dönüşle elde edecek kazanımlara dikkatle yaklaşılmasını gerekli kılan bazı bulgular

bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar, geriye dönenlerin çoğunlukla daha önce sözüne ettiğimiz tarama etkisine bağlı olarak, görelî olarak nitelik ve başarı düzeyi düşük, yurt dışındaki işgücü piyasasının durumundan öncelikli olarak ters etkilenen kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Sadece, ters bir etki durumunda geri kazanım yolunun açılacağı beklentisi rasyonel bir beklenti değildir. Bu noktada, yurt dışında yaşayan nitelikli işgücünün kalış ya da dönüş kararını belirleyen etmenler ön plana çıkmaktadır. Kalış ya da dönüşü belirleyen etmenleri, daha önce incelediğimiz göç kararını belirleyen etmenlerden ayırt ederek inceleme olanağımız bulunmamaktadır. Bu noktada, mantıklı olan, göçü zorlayan, göç veren ülkedeki itici faktörlerin iyileşmesi ve/veya göç alan ülkedeki çekici faktörlerin görece çekiciliğini yitirmesi geri dönüş kararını olumlu yönde etkileyecektir. Yapılan çalışmalar, kalış ya da dönüş kararının verilmesinde temel kırılma noktasının , ülkelerin ekonomik ve siyasal istikrarı çerçevesinde mesleki ortamın iyileşmesi yönünde olduğunu göstermektedir (Zweig,1997; Saxenian,2002).

Nitelikli göçün göç veren ülkeler üzerindeki olumsuz etkilerini dengeleyici ve göçü, göç veren ülke açısından yararlı bir unsur haline getireceği varsayılan diğer bir mekanizma da, literatürde yaygın adıyla bilinen “diaspora” lar çerçevesinde ortaya çıkan etkilerdir. Özellikle, nitelikli göç literatüründeki tartışmalarda etkisini 1990’lı yılların sonunda giderek arttıran bu yaklaşım, göç veren ülkelerin vatandaşlarının geriye dönmeleri bile, yaşadıkları ülke ile kendi ülkeleri arasında ticaret, iş, teknoloji transferi, akademik işbirliği gibi çeşitli ağlar yoluyla yapacakları katkıların bilgi, teknoloji ve yatırım transferi bağlamında göç veren ülkelerin ekonomik gelişmesine katkıde bulunacağını savunmaktadır(Meyer ve Brown,1999;Meyer,2001; Lowell,2001; Lowell ve Findlay,2002; Saxenian,2002). Bu konu, ileride daha ayrıntılı bir şekilde analiz edilecektir.

Yukarıda, nitelikli göçün göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı etkilere ilişkin unsurlar, güncel nitelikli işgücü akımlarına ilişkin tartışmalarının temel gündem maddelerini oluşturmaktadır. Bu unsurların uygulamada ne kadar işlerliğe sahip olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, 2000’li yılların başında çeşitli ülkelerde – Arjantin ve Uruguay, Hindistan, Güney Afrika, Bulgaristan, Jamaika ve Karaipler, Meksika, Filipinler, Sri Lanka- yapılan çalışmalar, genel olarak iyimser beklentilerin tersine sonuçlara işaret ederek, göç veren ülkenin kaybına işaret eden geleneksel beyin göçü kavramının en azından kalıcı göçe

ilişkin varlığını koruduğunu göstermektedir(Lowell ve Findlay, 2002). Bu çalışmaların ulaştığı bulguların genel özelliklerini şu şekilde sıralamak olanaklıdır:

- Genel olarak, en fazla nitelikli işgücü göçü veren ülkeler açısından, göçün ülkenin net kaybı ile sonuçlanması durumunun sürdüğü gözlenmektedir (Pelligrino,2001). Yapılan araştırmalarda dönüşe ilişkin beklentiler iyimser olmayı güçleştirmektedir.
- Yurt dışından göçmenlerin ülkelere olan döviz transferinin olumlu etkisi ise öngörülenin çok altında bulunmaktadır. Bunlar ekonomik anlamda marjinal kaynaklar olarak değerlendirilmekte ve ekonomik kalkınma için güvenilir kaynaklar olarak görülmemektedir.
- Nitelikli işgücü göçünü, kök ülke eğitim sistemine yapması beklenen olumlu etki ise, bu eğitilmiş işgücünü emebilecek yurt içi işgücü arzı yaratılmadığı için ortaya çıkmamaktadır.
- Yurt dışında bulunan uzman ağlarının kök ülkeye olan katkısı küçük olmakla birlikte, daha görünür düzeyde olduğu görülmektedir. Bu ağların, özellikle akademik gelişme üzerinde etkilerinin daha fazla olduğu belirtilmektedir

Nitelikli göç akımlarına ilişkin etkin politikaların varlığı göçün sadece göç veren ülkeler üzerindeki etkilerini değil, küresel olarak nitelendirilen olgunun göç alan ve bir bütün olarak küresel etkilerinin de ortaya konulmasını gerektirmektedir. Bu noktada, “Nitelikli göç sıfır toplamlı bir oyun mudur?”, “Göçün küresel düzlemde yarattığı etkiler göç veren ve alan ülkeler açısından ne anlam ifade etmektedir?” gibi sorulara yanıt bulmak zorunluluğu karşımıza çıkmaktadır.

2.3.4. Nitelikli Göçün Göç Alan Ülkeler Açısından Etkileri

2.3.4.1. Olumlu Etkiler:

Göç alan ülkeler açısından, nitelikli işgücü göçünün en önde gelen ve bu noktada da tartışmalara yol açan olumlu etkisi, gelişmiş ülkelerin, gelişmekte olan ülkelere göç yolu ile yatırım yapmadığı hazır insan sermayesiye sahip olmasının yarattığı etkilerdir. Nitelikli göç ile, gelişmiş ülkeler küresel ekonomi için kilit konumda ve yetişmesi oldukça maliyetli olan işgücüne sahip olarak, kalkınma yarışındaki avantajlı konumlarını daha da güçlü hale getirmektedirler (Trevalyan ve Tilli,1999; Khadria,1999; Regets,2001; Lowell,2001). Bu etkinin temel dayanak noktalarından biri, daha öncede belirttiğimiz gibi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yaşam

standartlarının farklılığından kaynaklı olarak, gelişmiş ülkelerdeki eğitim maliyetlerinin daha yüksek olmasıdır. Gelişmiş ülkeler, kendileri için vazgeçilemez öneme sahip olan nitelikli işgücünü içsel kaynakları ile yetiştirme yolunu seçseler çok daha büyük bir maliyet ögesine katlanmak zorunda kalacaklardır. UNESCO'nun eğitim maliyetlerine ilişkin 2005 değerlendirme raporuna göre, ülkelerin eğitime yaptıkları kamu harcamalarının GSMH'ya oranı açısından karşılaştırıldıklarında, bu harcamanın yüzdesinin, gelişmiş ülkelerde çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Yüksek öğretim dışında eğitime yapılan kamu harcamaların GSMH'ya oranı, ülkemizde 2001 yılı itibariyle %3,7 olurken, söz konusu oran Kanada'da %5,3, ABD'de ise %5,6 'ya ulaşmaktadır (UNESCO,2005: 362-365). Söz konusu rakamlar dikkate alındığında, göç alıcısı konumunda gelişmiş ülkeler için nitelikli işgücü açığını yetiştirilmiş insan gücü transferi ile kapatmak çok daha etkin bir çözüm yolu olmaktadır. Bu bağlamda tartışılması gerekli bir unsur, göç alan ülkenin göç ile ortaya çıkan ekonomik kazancının mutlak olarak göç veren ülkenin kaybına eşit olmadığı durumdur. Bu büyüklük, beyin dolaşımı ya da kalıcı yerleşim gibi durumlara bağlı olarak daha da artacak ya da azalacaktır. Ancak, genel eğilimin kalıcı yerleşime doğru olduğu göz önüne alındığında, göç alıcısı gelişmiş ülkelerin nitelik düzeyi açısından net kazanç sağladığı görülmektedir.

Nitelikli işgücü akımlarının göç alan ülke açısından bir diğer olumlu etkisi, göçte ilk basamak olan öğrenci akımları ile ortaya çıkan, gelişmiş ülkelerdeki eğitim programlarının sürdürülebilirliğine bu akımların katkısıdır(Diaz-Briquets ve Cheney,2002). Diğer yandan, ABD araştırma kurumlarına kısa dönemli araştırmacı akımları, 1980'li yıllardan itibaren uygulanan kamuyu küçültme politikaları çerçevesinde azalan araştırmacı personel nedeniyle önemli bir esneklik kaynağı sunmaktadır. Özellikle proje bazlı çalışmalarda bu gereksinim çok daha ön plana çıkmakta, araştırma kurumları küresel nitelikli işgücü havuzundan kısa dönemli ve spesifik gereksinimleri karşılayacak nitelikli ve esnek işgücü istihdam etme şansına sahip olmaktadır. Bu tür kanallar diğer yandan, daha sonra geri dönüşler yaşansa bile, artan ilişkiler ve işbirlikleri sayesinde uzun vadede göç alan ülkeler açısından evrensel bir bilim ortamının yaratılması anlamında olumlu katkılara neden olmaktadır.

Nitelikli işgücü göçünün, göç alan ülke açısından bir diğer olumlu yönde katkısı, kendini söz konusu ülkelerdeki ekonomik yaşamın canlanmasında göstermektedir. Bu hem kampüslerde hem de ekonomide yabancı işgücünün üretim ve tüketim düzeylerine

bağlı olarak ortaya çıkan, harcama ve ulusal gelir artışının beraberinde getirdiği olumlu bir etkidir (Straubhaar, 2000).

Nitelikli göçün, göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı diğer bir olumlu etki de, göç alan ülke ile veren ülke arasında gelişen ticari ilişkilerdir. Bu ilişkiler, göç veren ülkeler kadar, özellikle ihracatın artması anlamında göç alan ülke açısından da önemli bir kazanıma işaret etmektedir (Saxenian,2002).

Nitelikli göçün, göç alan ülkenin işgücü piyasası üzerinde de olumlu etkileri bulunmaktadır. Özellikle, işgücü kıtlığı çeken büyüyen sektörlerde, işgücü talebinin arzından fazla olması durumunda ortaya çıkacak ücret artışı baskısının dengelenmesine yardımcı olmakta; girişimci nitelikli göçmenlerin işgücü piyasasında yeni işler yaratmasını sağlamakta ve söz konusu göçmenler, miktatsız etkisi yaratarak, kendi ülkelerinden yeni göçmenlerin gelmesine yardımcı olmaktadır (Guellec ve Cervantes, 2002:80).

Göç alan ülkeler açısından nitelikli göçün bir diğer olumlu etkisi, özellikle orta ve uzun erimde, demografik yaşlanma sonucu ortaya çıkacak işgücüne katılım oranlarındaki düşüşün yaratacağı olumsuz etkinin dengelenmesinde kendini gösterecektir. Özellikle giderek yaşlanan ve yaşam süresi uzayan nüfusun emeklilik dönemlerinin finansmanında yüksek gelire sahip nitelikli çalışan nüfusun önemi göz önüne alındığında, bu olumlu etkinin dışsallık katsayısı çok daha yükselmektedir.

Göç alan ülkeler açısından nitelikli göçün yukarıda aktardığımız unsurlar açısından, görece bir avantaj yarattığını söylemek olanaklı olmakla birlikte, göçün göç alan ülkeler açısından bazı olumsuz etkileri de beraberinde getirdiğini belirtmek gerekmektedir.

2.3.4.2. Olumsuz Etkiler:

Genel olarak uluslararası işgücü göçünün, göç alan ülkelerin işgücü piyasası üzerindeki en temel olumsuz etkisi, yerli ve yabancı işgücü arasında oluşacak rekabetin başta ücret olmak üzere çalışma koşullarındaki standartların aşağı doğru çekilmesi yönünde baskı yapmasıdır. Bu etki, özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde çok daha fazla hissedilmektedir. ABD’de göçmen enformasyon teknolojisi uzmanları üzerine yapılan çalışmalar, rekabetin etkisi ile çalışma standartlarında bazı düşmelere işaret etmektedir (Kelly,1996;North,1996;Papademetriou,1996). Enformasyon teknolojisi uzmanlarının göçünde en başta gelen hedef ülke olan ABD’de, bu uzmanların

rastlantısal işler olarak tanımlanan geçici işlerde, yerli çalışanlara göre daha düşük ücretler ile çalıştıkları ortaya çıkmaktadır (Lowell,2000).Bunun yanı sıra, bazı işverenlerin öncelikle ulusal nitelikli işgücü arama şartına şeklen uymakla birlikte, o sırada göçmen işgücü çalıştırabildiği görülmektedir(Martin,2002:277).

Kuramsal olarak bu etkinin doğruluğu kabul edilmekle birlikte, söz konusu etkiyi hafifletecek bazı unsurlar da bulunmaktadır. Regets(2001:16)'nin belirttiği üzere, niteliksiz ya da nitelik düzeyi düşük göçmen işgücünün yerli işçiyi ikame ettiği varsayımı, yüksek nitelikli işgücü için farklılaşmaktadır. Nitelik düzeyi yüksek işçiler, hem nitelik düzeyi düşük işgücünü hem de sermayeyi tamamlamaktadırlar. Dolayısıyla, yüksek nitelikli göçmen işgücü uzun vadede yeni yatırım alanları açacak ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak işgücü talebini bir bütün olarak artıracak potansiyele sahip bulunmaktadırlar. Yapılan araştırmalar, nitelikli göçmen işgücünün yerli işgücünün istihdam fırsatlarında bir azalma yaratmadığını hatta geliştirdiğini göstermekle birlikte, asıl olumsuz etkinin göçmen işgücünün kendi arasında oluşan rekabet sonucunda, göçmen işgücünün çalışma standartlarının düşmesinde ortaya çıktığı belirtilmektedir(Stalker,2000). İşsizliğin yükseldiği dönemlerde, işsizlik baskısının yerli işgücünden çok yabancı işgücü tarafından hissedildiği bir gerçektir. Özellikle, ABD ekonomisinde 2000'li yılların başında yaşanan işsizlik, enformasyon teknolojisi alanında birçok Hintli uzmanın ülkelerine geri dönmelerinin nedeni olarak gösterilmektedir (Khadria,2001). Bu noktada, yerli işçilerin çalışma koşulları üzerinde baskı yaratacak bir unsur, ağ ekonomisi içinde bazı üretim ya da hizmet süreçlerinin alt-sözleşmeler ile başka ülkelerde bulunan uzmanlara yaptırılması sonucu ortaya çıkabilecektir. Ancak, hızla yaygınlaşmakla birlikte, görünürlük katsayısının son derece düşük olması nedeniyle bu etkinin derecesini ölçmek son derece güçtür.

Nitelikli işgücünün göç alan ülkenin işgücü piyasası düzleminde özellikle, göçmen işgücü için ortaya çıkan olumsuz bir diğer etki, beyin çöplüğü olarak adlandırılan durumdur. Beyin çöplüğü, göç edilen ülkede nitelikli işgücünün niteliklerine uygun iş bulamaması durumunda, üretken potansiyelinin tam olarak kullanılmamasından kaynaklı kaybı ifade eden bir durumdur(Lowell ve Findlay,2002). Brandi(2001)'nin, Roma-İtalya'daki nitelikli göçmen işgücü üzerine yürüttüğü çalışma, İtalya işgücü piyasasının durumuna bağlı olarak, nitelikli göçmenlerin, istihdam edildikleri işlerin, niteliklerinin çok daha altında olduğunu ve göçmenler için bir eksik istihdam durumunun varlığına işaret etmektedir. İşgücü piyasasının devresel durumunun

yanı sıra, AB üyesi olmayan ülkelerden gelen nitelikli göçmenler için akademik nitelikleri onaylayacak protokollerin olmaması, dil sorunu, işverenlerin niteliği bir rekabet unsuru görmek yerine, yabancı işgücünü, işgücü maliyetlerini düşüren bir unsur olarak görmesi, oluşan beyin çöplüğünün nedenleri olarak belirtilmektedir (Brandi,2001:107-112).

Göçün göç alan ülkeler açısından ortaya çıkardığı bir diğer olumsuz yönde etki, başka bir toplumda yaşamanın ortaya çıkardığı kültür ve sosyal yaşam farklılıklarından kaynaklı sorunlardır. Ancak, nitelikli göçmenlerin özellikleri göz önüne alındığında, bu kişilerin başta dil olmak üzere niteliklerinden kaynaklı, göreceli olarak uyum sürecinde daha az sorun yaşadığı görülmektedir(Diaz-Briquets ve Cheney,2002). Farklı bir toplumda yaşamanın ortaya çıkardığı olumsuz etkiler, sadece göçmenlerin nitelik düzeyine bağlı olarak değil aynı zamanda, dünyada yaşanan ekonomi-politik bir takım unsurlara bağlı olarak da değişmektedir. ABD’de, 11 Eylül saldırıları ve beraberindeki gelişmelerden sonra oluşan bir takım yargıların, özellikle Müslüman ülkelere gelen nitelikli işgücü üzerinde de olumsuz etkiler yarattığı gözlenmektedir.

Küreselleşmenin etkisini her alanda hissettirdiği bir dönemde, nitelikli işgücü göçü gibi göreceli küresel bir akışkanlık yaratan olgunun sadece göç veren ve alan ülkeler açısından ortaya çıkardığı etkileri incelemek yeterli değildir. Küresel düzlemde olgunun ne tür etkiler yarattığı da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.5. Küresel Etkiler:

Günümüzde hızla artan nitelikli işgücü akımlarını, temelde küresel ekonominin birikim rejiminin özelliklerinin bir sonucu olarak ele aldığımızda, olgunun küresel nitelikli bir takım etkilerinin olması kaçınılmazdır. Her şeyden önce, bilginin evrenselliği dikkate alındığında tarihin her döneminde olduğu gibi, bu dönemde de, özellikle kısa dönemli akımlar bilgi toplumunun etkileşimini artırarak önemli gelişmelere katkıda bulunmaktadır. Bu akımlar ve etkileşim sonucu, uluslararası nitelikte, araştırma ve teknoloji merkezleri kurularak, bilgi üretimi inanılmaz boyutlara ulaşmakta, bu gelişmeler insanlık için yeni gelişmeleri de beraberinde getirmektedir.

İkinci olarak, çalışma ortamının özelliklerinin nitelikli işgücünün verimliliği üzerindeki büyük etkisi dikkate alındığında, gelişmiş ülkelerdeki çalışma koşulları, söz konusu işgücünün verimliliğine önemli etkilerde bulunarak, küresel hasılanın önemli ölçüde artmasına katkıda bulunmaktadır. OECD ülkelerindeki işgücünün %3’nün

akışkanlığının küresel ölçekte yıllık 150 milyar ABD doları kazanç sağladığı tahminleri yapılmaktadır(OECD,2004:12).

Üçüncü olarak, nitelikli işgücü göçü ile birlikte, nitelikli işgücü piyasalarının uluslararası nitelik kazanması küresel bir ekonomide hem işverenler hem de işçiler açısından, uygun iş ve işçi eşleşmesine olanak sağlayarak küresel bir işgücünün oluşumuna katkı sağlamaktadır. En azından nitelikli işgücü için, işgücü piyasalarının uluslararası bir niteliğe sahip olduğunu söylemek olanaklıdır. Bu olgunun sonucu olarak, işgücü kendi eğitim ve formasyonuna uygun kariyer olanaklarına sahip olurken, işverenler de gereksinimlerine uygun nitelikli işgücünü kolaylıkla bulabilmektedir(Regets,2001).

Nitelikli işgücü göçünün, küresel alanda teorik olarak olumlu etkilerinin ağır bastığı düşünülebilir. Ancak, küresel temelde artan verimlilik ve hasılanın dağılım sorunu göz önüne alındığında, uygulamada küresel olarak nitelendirilen refah artışından göç veren gelişmekte olan ülkelerin, göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında aynı ölçüde yararlanmadığı açıktır. Küresel gelir dağılımı rakamları da bu gerçekliği ifade etmektedir. Küresel gelir dağılımı açısından ortaya çıkan çarpık tablo, küreselleşmenin gelirin eşit ve adil dağılımından kaynaklı refah etkileri açısından en azından son yirmi beş yıllık dönemdeki gelişmelere bakıldığında sınıfta kaldığını göstermektedir. Yapılan çalışmalar, 1980’li yılların ortalarından itibaren özellikle ülkeler arasında küresel gelir dağılımındaki eşitsizliğin arttığını göstermektedir. 1988-1993 yılları arasında, gelir dağılımındaki eşitsizliğin bir göstergesi olan gini katsayısının ortalama %6’lık bir artış gösterdiği belirtilmektedir(Wade,2001). Dolayısıyla, nitelikli işgücünün yarattığı refah artışı, gelirin adil ve eşitlikçi paylaşım mekanizmalarının yaratılmaması durumunda, “küresel küçük bir azınlığın” refahını artırıcı yönde işlemektedir.

Küresel tablo açısından ortaya çıkan olumsuz durum, özellikle nitelikli göç ile birlikte sürekli kendini üreten bir süreç halini almaktadır. Bu olumsuz etki, kendini öncelikle ve ağırlıklı olarak, göç veren gelişmekte olan ülkeler üzerinde hissettirmektedir. Nitelikli göç akımları, bu açıdan değerlendirildiğinde, yukarıda da ayrıntılı bir şekilde aktardığımız üzere, gelişmekte olan göç veren ülkeler açısından net kayıp yaratan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kaybın, göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkelerin mutlak kazancı olduğu şeklinde yorumlamak olanaklı olmakla birlikte, alana ilişkin veri zorlukları ve göçün tam olarak izlenemez oluşu daha

ihtiyatlı yorumları gerekli kılmaktadır. Bunula birlikte, göçün göç veren ülkeler açısından görelî bir kayıp ile göç alan ülkeler açısından görelî bir kazancın ortaya çıktığı geleneksel durumun varlığını koruduğu görülmektedir.

2.4. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNE İLİŞKİN POLİTİKALAR ve GÜNCEL YAKLAŞIMLAR

Nitelikli işgücü göçünün, özellikle göç veren ülkeler açısından ortaya çıkan etkileri göz önüne alındığında, bu etkileri ortadan kaldırmak ve/veya azaltmak amacını taşıyan siyasal yaklaşımlar olgunun hız kazandığı 1960'lı ve 1970'li yıllardan itibaren canlı tartışmaların konusunu oluşturmuştur. Genel olarak uluslararası göç hareketlerine, özel olarak ise nitelikli işgücü hareketlerine yönelik oluşturulacak politikalar, amaçları, aktörleri, işlevselliği, bu noktada devletin rolünün ne olacağı, nasıl bir perspektifle olguya yaklaşılması gerektiğine ilişkin olarak gerek akademik gerekse de siyasal alanda tartışmalar sürmektedir(Abella,1997).

Tarihsel bir perspektifle olguya yaklaşıldığında, nitelikli işgücü göçüne ilişkin ilk siyasal yaklaşımlar, 1970'li yıllarda olgunun göç veren gelişmekte olan ülkelerin net kaybı ile sonuçlandığı yargısından yola çıkarak, bu bağlamda da özellikle göç veren ülkelerin kendi sorunlarına yönelik belirleyici yönde hareket etmesi gereğine vurgu yapmışlardır. 1980'li yılların sonlarına doğru ise, küreselleşmenin hazırladığı ortam çerçevesinde, devletin rolünde ortaya çıkan anlayış değişikliğinin etkisi ile birlikte, göç veren ulus devletlerin hakimiyet alanlarından çok ulus ötesi ve uluslararası bir takım kuruluşlar tarafından tartışıldığı görülmektedir. Nitelikli göçün etkilerine ilişkin tartışmalarda olduğu gibi, bu tartışmaların sonucu olarak ortaya çıkan politik yaklaşımları, göçün olumsuz sonuçlarını gidermeye yönelik pasif politikalar ile göçü önlemeye ve/veya göçten yarar sağlamaya yönelik aktif politikalar olmak üzere iki ana kategori içinde incelemek olanaklıdır. Ancak unutulmaması gerekli bir nokta, her dönemde nitelikli göç hareketlerinin düzenlenmesine ilişkin tartışmalarda, her ne kadar belli bazı politika başlıkları daha ön plana çıksa da, söylem düzeyinde aktif ve pasif politikaların bir arada ele alınması, hep benimsenen bir olgu olmuştur.

2.4.1. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Pasif Politikalar:

2.4.1.1. Beyin Göçü Vergisi:

Nitelikli işgücü göçünün 1960'lı yılların sonu ve 1970'li yıllar boyunca sergilediği hızlı yükseliş ve göçün göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı olumsuz

etkileri ön plana çıkaran yaklaşımların ağırlığı, söz konusu dönemde, bazı çevreler açısından oldukça radikal sayılabilecek bir takım politika önerilerini de beraberinde getirmiştir.

Bu politik yaklaşımların ilki, 1970’li yılların ortalarında ortaya çıkan ve söz konusu dönemde geniş tartışma alanı bulan “beyin göçü vergisi”dir. Bhagwati’nin(1976) nitelikli göçün göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı kayıpları göz önüne alarak ortaya koyduğu vergilendirme modeline göre, on yıl gibi bir süre ile nitelikli göçmenlerin gelişmiş ülkelerde kazandıkları gelirin, gelişmekte olan ülkeler tarafından vergilendirilmesi, bu vergilerin gelişmiş ülkeler tarafından toplanarak Birleşmiş Milletler tarafından yönetilecek bir fonda toplanması ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma çabalarına yardımcı olacak yönde kullanılması önerilmektedir. Toplanacak verginin büyüklüğüne ilişkin, Bhagwati’nin tahmini ise, 1970’li yıllar için ortalama bir rakam olarak 300 milyon ABD\$’dır. Vergilendirme olayının gerçekleşmemesi durumunda ise, ikinci bir öneri olarak gelişmekte olan ülkelere göç eden uzmanların uzun dönemli anlaşmalar çerçevesinde, Birleşmiş Milletler, OECD, Dünya Bankası gibi kuruluşlarda, gelişmekte olan ülkelerin kalkınma çalışmalarında yer alması önerilmektedir. BM tarafından 1970’li yılların sonlarında yapılan hesaplamalar, sadece ABD, Kanada, İngiltere’ye yerleşenlerden, bu ülke yönetimlerinin alacakları %10 oranında bir vergi ile yılda 700 milyon\$ ‘ın üzerinde bir birikim sağlanacağını göstermektedir(Dorsay,1977:23). Ortaya konulan önerilerde, göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkelerin katkı yapmasının mantığı ise şu şekilde açıklanmaktadır: İlk olarak, nitelikli işgücü öncelikle gelişmiş ülkelerin gereksinimleri doğrultusunda o ülkelere gitmektedirler. İkinci olarak, artan oranlı vergi sistemlerinin uygulandığı gelişmiş ülkelerde, göçmen konumundaki nitelikli işgücünün ücretleri ortalama ücretlerin üzerinde olduğu için, gelirin yeniden dağılım mekanizması aracılığıyla, gelişmiş ülkelerin refahının sürdürülebilirliğine önemli bir katkı yapmaktadırlar. Son olarak ise, nitelikli işgücünün birçok bilimsel çalışmada yer alarak önemli yeniliklere imza atması nedeniyle, gelişmiş ülkeler bu çalışmaların olumlu dışsallığından ciddi bir katkı sağlamaktadırlar (Bhagwati,1976:723-725).

Söz konusu yaklaşım, o dönemde başta Birleşmiş Milletler olmak üzere uluslararası kuruluşlar tarafından olası bir politika olarak tartışılmıştır. Günümüzde de, göç veren gelişmekte olan ülkelerin, göç ile ortaya çıkan kayıplarının parasal olarak onarımı için bir yol olarak düşünülmeyle birlikte, söz konusu öneriyi tekrar gündeme

getirenler bile işlerliğine ilişkin kuşkuları ön plana çıkarmaktadırlar(Straubhaar,2000; Lowell, 2001; Lowell ve Findlay,2002). Bu kuşkuların başında, verginin büyüklüğüne ve nasıl toplanacağına ilişkin bazı engellerin bulunması gelmektedir. Straubhaar(2000)'a göre, göçün geri bildirim etkileri, göç alan ülkenin kazancının miktarı, kalıcı göçmenlerin dönüş olasılığı, geçici programlar ile gidip, geriye dönüş sonucu elde edilen nitelik ve bilgi kazanımı ya da ülkeye gönderilen dövizlerin etkisi gibi değişkenler göz önüne alındığında verginin oranının ne olacağını belirlemek çok kolay değildir. Bunun yanı sıra, vergilendirmenin uygulamada işlerlik kazanmasının önündeki diğer bir engel olarak, uygulanan vergi sistemlerinin özellikleri belirtilmektedir. Uluslararası hukuksal düzenlemelere göre, bir ülke kendi toprakları dışında bulunan bir vatandaşını ancak vatandaşlık statüsünü sürdürdüğü taktirde vergi sorumlusu olarak ilan edebilmektedir.. Bununla birlikte, gelişmekte olan bir çok ülke, koloniyel dönemlerinden kalma bir mantıkla sürdürdükleri vergi sistemlerinde, vergi, sorumluluğu için vatandaşlığı değil ikametgah esasını benimsediğinden, uygulamada gelişmekte olan ülkelerin, yurt dışında bulunan yurttaşlarının oradaki kazançları üzerinden vergi alma gibi bir yasal hakkı bulunmamaktadır(Lowell,2001:12).

Tüm bu öne sürülen zorluklar nedeniyle, 1970'li yıllarda ortaya atılan vergilendirme politikası, o dönemde tartışılmakla birlikte, uygulamada işlevsel olarak karar alma mekanizmalarına yansıtılamamıştır. Küreselleşme ile birlikte etkisini oldukça artıran piyasa çekişli uluslararası akışkanlık düşüncesi; bu bağlamda devletin koruyucu nitelikli karışımlarının ortadan kaldırılması ve/veya minimize edilmesi gereğinin gelişmekte olan ülkeler üzerindeki mevcut etkisi göz önüne alındığında, beyin göçü vergisinin işlerlik kazanabilecek bir politika olarak ortaya konulması, gelişmekte olan ülkelerin konumu göz önüne alındığında oldukça güçtür.

2.4.1.2. Göçü Sınırlandırıcı Nitelikteki Politikalar:

Nitelikli göçe ilişkin bir takım sınırlayıcı yönde politikalar hem göç veren hem de göç alan ülkeler tarafından çeşitli şekilde uygulanmaktadır. Göç veren gelişmekte olan ülkelerin, nitelikli göç akımlarını sınırlayıcı yöndeki uygulamalarının başında, özellikle belli süreler ve amaçlar için yurt dışına gönderdikleri öğrenci ve/veya uzmanların sürenin bitiminde ülkelerine dönerek, belli süreler için zorunlu hizmet gibi şartların öne sürülmesi, geri dönülmediğinde ise belli yaptırımlara gidilmesi gelmektedir. (Lowell ve Findlay,2002). Bunun yanı sıra, özellikle kalıcı göçte önemli

bir basamak olan öğrenci göçüne ilişkin olarak, yurt dışında burslu öğrenci gönderme olanaklarının sınırlanması da uygulamada görülen örneklerdir.

Özellikle kalıcı göçü sınırlandırıcı yönde bir takım düzenlemelerin, göç alan ülkeler tarafından da en azından görünürde uygulanmakta olduğu belirtilmelidir. Göç alan ülkelere öncelikli kabullerin, geçici nitelikteki bir takım vizeler ile olmasının, göç veren ülkeler açısından ortaya çıkan olumsuz sonuçların etkilerini en aza indirecek yönde uygulanabileceği belirtilmektedir(Lowell,2001:8). Göç alan gelişmiş ülkelerin, son yıllarda çok daha ön plana çıkan, öncelikle geçici nitelikli göçmen almak istemesinin, teorik açıdan göç veren ülkelerin kaybını engellemede bir araç olduğu kabul edilmekle birlikte, geçici nitelikli akımlarının hız kazanmasındaki temel amacın daha öncede belirttiğimiz gibi bu yönde olmadığı gerçeği karşısında, bu kanal işlevini kaybetmektedir. Geçici nitelikli işgücü alımlarının belli bir süre sonra kalıcı yerleşime dönüşmesi gerçeği de bu yargıyı doğrulamaktadır.

Göç veren ülkeler açısından ise, nitelikli göçü sınırlandırıcı yöndeki politikalar, hala birçok gelişmekte olan ülke için önemini korumakla birlikte, yaşama ve çalışma standartları açısından uygun ortamlar yaratılmadan, insanların zorla bir yerde tutmanın olanaksızlığı ya da hakkaniyeti açısından eleştiriye açıktır. Bu noktada, göç veren ülkelerin, öncelikli yaklaşımı, göçü sınırlandıran yasal düzenlemeler yerine, göç tercihini ortadan kaldıracak yönde, ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamın istikrarını sağlanması olmalıdır.

2.4.1.3. Uluslararası Düzlemde Nitelikli Göç Akımlarının Düzenlenmesi:

Nitelikli işgücü göçünün, klasik dönemlerinden günümüze kadar gelen bir diğer politik yaklaşım da, uluslararası normlar ile nitelikli işgücü göçünü düzenlemektir. Bu yaklaşım öncelikle Birleşmiş Milletlere bağlı uzman kuruluşlar tarafından önerilmiş ancak, bu öneriler yasal anlamda düzenlemelere konu olmamıştır. Gelişmiş ülkelerin, genel olarak yüksek niteliklere sahip insan gücü açısından kendilerine özgün seçici politikalarını sürdürme yönünde tavır sergilemesi, ileride daha ayrıntılı olarak göreceğimiz üzere bazı bölgesel ve çok uluslu anlaşmaların yaşama geçirilişinde, gelişmekte olan ülkelerin konumlarından kaynaklı dezavantajlar, bu politik yaklaşımın potansiyel işlerliğinin ortaya çıkmasına izin vermemektedir. Temelde, küresel bir gerçeklik ve sorun niteliğini kazanmış olan göç akımlarının ortaya çıkardığı olumsuz etkilere, uluslararası düzlemde yanıt aramak en etkin yol olarak kabul edilmekle

birlikte, küresel güç paylaşımında yaşanan dengesiz bölüşüm sorunu bu yolun da işlerliğini de önemli ölçüde engellemektedir.

2.4.1.4. Uluslararası Göçmen İstihdamı İle Nitelikli Göçü Dengeleme:

Uluslararası göçmen istihdamı yönündeki politikalar, ülkelerin yurt dışında yaşayan nitelikli işgüçlerini geri döndürmek yerine, göç ile ortaya çıkan kayıplarını ve/veya küresel düzeyde kıtlığı çekilen mesleklerdeki işgücü gereksinimlerini diğer ülkelerden göçmen istihdamını özendirme yolu ile dengeleme amacını taşımaktadırlar(Lowell ve Findlay,2002; Wickramasekara,2003).

Nitelikli göçmenlerin öncelikli hedef ülkeleri olan ABD, Kanada, Avustralya gibi gelişmiş ülkelerin, daha öncede belirttiğimiz üzere, göçü özendirici yöndeki programların gelişmişliği ve bu konudaki aralarındaki rekabetin varlığı göz önüne alındığında, gelişmekte olan göç veren ülkelerin, nitelikli göçten doğan kayıplarını bu yolla dengelemeye çalışmaları çok gerçekçi bir yaklaşım değildir. Bu yaklaşıma bir örnek olarak, Güney Afrika'nın göç yasalarında bu amaç doğrultusunda esnekleşmeye giderek uyguladığı program verilebilir. Program sonucunda, 1998 yılı itibariyle, 404 Kübalı doktor kırsal kesimdeki sağlık kuruluşlarında istihdam edilmiştir (Lowell,2001:9). Göç veren ülkenin göç ile kaybettiği insan gücünü, dışarıdan işgücü istihdam ederek kapatmaya çalışmak oldukça maliyetli bir olgudur. Örneğin, nitelikli göçte önemli bir kaynak bölge durumunda olan Afrika'nın, dışarıdan 100.000 nitelikli uzman istihdam etmesinin yıllık maliyetinin 4 milyar\$ olduğu tahmin edilmektedir(Roisin,2004:51).

Diğer ülkelerden işgücü göçü ile mevcut kayıpları karşılama için diğer bir yol olarak, ülkeye doğrudan yabancı yatırımlar aracılığıyla gelecek nitelikli işgücünü çekmek öne sürülmektedir(Lowell ve Findlay,2002). Ülkeye yabancı yatırımları çekmek için gerekli ortamın sağlanmasının yanı sıra daha öncede belirttiğimiz üzere, bu kanalla elde edilecek işgücünün emeğinin ürününü ne ölçüde söz konusu ülkeye faydalı olduğunu ölçmek oldukça güçtür.

Yukarıda sıraladığımız siyasal yaklaşımlar, nitelikli göç tartışmalarının ilk dönemlerinden günümüze kadar tartışılan konular olarak geleneksel bir konum almışlardır. Ancak, özellikle son on yıllık dönemde, nitelikli göç akımlarının göç veren ülkeler açısından bazı olumlu etkilerinin de olabileceği yönündeki tartışmaların etkisi ile politika önerilerindeki güncel tartışmalarda çeşitlenme yoluna gitmiştir.

2.4.2. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Aktif Politikalar

2.4.2.1. Geriye Dönüş Politikaları : Tersine Beyin Göçü

Göç veren ülkelerin, yurt dışında yaşayan nitelikli işgücünün, dışarıda elde ettiği bilgi ve deneyimleri ile birlikte tekrar ülkelerine dönmeleri kuşkusuz, göç veren ülkelerin göç ile birlikte başlangıçta uğradıkları kayıpları dengelemek için en tercih edilir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Geriye dönüşü destekleyici nitelikli politikalar, ulusal ve uluslararası bir çok kurum tarafından öncelikli olarak savunulan politikaların başında gelmektedir(Lowell, 2001; Olesen,2002; Wickramasekara,2003).

Göç veren ülkelerin, dışarıda bulunan nitelikli işgücünün uzun yıllar boyunca elde etmiş olduğu bilgi ve deneyimi üretken kılabilceği ortamlar yaratıldığı zaman, bu strateji uzun vadede göç veren ülkeler açısından en etkin politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Geriye dönüşü cesaretlendirici nitelikli politikaların, nitelikli göç hareketlerine neden olan itici faktörler olarak adlandırdığımız unsurları, çekici hale getirmeye çalışan bir takım unsurları içerdiği ölçüde, başarı şansının artacağı açıktır. Bunun ön koşulu ise, yurt dışında yaşayan insan gücünün önemi ve değerinin kavranarak, bu insan gücünden gerçekten yararlanmak istendiğinin ortaya konulmasıdır.

Geriye dönüş politikalarının temel özellikleri, aktif, güdüleyici ve bilgiye dayalı olmasıdır. Söz konusu özellikler dikkate alındığında, bu politikaların bilinçli bir kamu politikası olma niteliği karşımıza çıkmaktadır. Belli ölçüde başarı sağlanmış dönüş politikaları incelendiğinde, söz konusu programların öne çıkan özelliğinin, ulus devlet düzleminde tanımlanan kamusal nitelikli programlar olduğu görülmektedir. Yurt dışında yaşayan nitelikli işgücünü geri döndürme yönündeki, ulusal düzeyde kamusal nitelikli ilk programlar, Kore ve Tayvan tarafından 1970’li yılların ortalarında uygulanmaya başlanmıştır. Tayvan ve Kore, “eğitim-göç” ilişkisi çerçevesinde yurt dışına gönderilen öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra geriye dönmemeleri nedeniyle önemli ölçüde nitelikli işgücü kaybına uğramıştır. Söz konusu durumu, tersine çevirmek üzere, Tayvan(Çin) hükümet otoriteleri, 1970’li yıllardan itibaren yüksek eğitimli insan gücünü geri çekmek ve ülkelerinde kalmalarını sağlamak amacıyla sistematik politikalar uygulamaya başlamışlardır. Tayvan’ın bu konudaki resmi politikaları, yurt içindeki yüksek eğitim kurumlarının kapasitelerini artırarak yurt dışına öğrenci gidişlerini azaltmak ve yurt dışında yaşayanları geri çekerek kalkınma çabalarına yardımcı

olmalarını sağlayacak ortamlar yaratmak olmak üzere iki basamaktan oluşmaktadır(Chang,1992; IOM,2005).

Bu iki amaç doğrultusunda 1970'li yılların başında, Tayvan'da, kabine düzeyinde bir resmi birim oluşturulmuştur. Bu birimin sorumluluk alanına giren hizmetler şu şekilde sıralanmaktadır (Chang,1992:38-42; O'Neil,2003;IOM,2003):

- Geriye dönüş kararı alan nitelikli insan gücü ve bağımlılarının seyahat masraflarını karşılama;
- Yurt dışında yaşayan ancak Tayvan'da iş arayanlar ile işverenleri buluşturacak istihdam hizmetleri ⁴⁵;
- Bilim ve mühendislik alanlarında Tayvan'da yatırım yapmak isteyen ve bir yatırım planına sahip olan, yeni teknolojileri ithal edecek nitelikteki işgücüne kredi sağlama, üretim yeri ve araçlar sunma gibi destekler sağlamak;
- Ulusal Bilim Konseyi ve Eğitim Bakanlığı'nın öncülüğünde, geriye dönmek istemeyen ama ülke için değeri yüksek olan bilim insanları ve uzmanlardan, yüksek ücretler karşılığında kısa dönemli ziyaretler ile yararlanmak;
- İleri teknoloji alanında yurt dışında yeterliliğini kanıtlamış uzmanlara, kamu ve özel sektör alanındaki teknolojik çalışmalarını desteklemeleri amacıyla, rekabetçi ücret ve çalışma ortamı sunmak;
- Yukarıdaki belirtilen program kapsamında, Hsinchu Teknoloji Parkı⁴⁶,nda çalışmak üzere geri dönenlere parasız konut ya da kendi

⁴⁵ İstihdam hizmetleri kapsamında sunulan yardımlar; işgücünün niteliklerine göre, kamu kurumları, kamu ve özel üniversiteler ile özel sektördeki iş olanaklarına göre işverenlere referans verme; yurt içindeki iş olanakları ile yurt dışından iş arayanları ilişkin bilgileri içeren aylık bültenler yayımlayarak 2500 firmaya ücretsiz dağıtmak (daha sonraları bu işlemi e-posta yolu ile gerçekleştirmek); geriye dönüşten önce Ulusal Bilim Konseyi'nin öncülüğünde, kısa dönemli (1 yıllık), araştırma olanakları sağlayarak kesin dönüşten önce ortamın tam anlamıyla tanınmasını sağlamak gibi hizmetlerden oluşmaktadır.

⁴⁶ Hsinchu Teknoloji Parkı, hükümetin girişimi ile 1980 yılında, 605 hektarlık bir alanda 17 firma ile kurulmuştur. Parkın gelişiminde, ITRI Araştırma Enstitüsü ve Tsing-Hua ve Chiao-Tung üniversitelerinin yeterli kaynak ve kariyer olanakları sağlaması etkili olmuştur. 1980'li yılların sonunda parktaki şirket sayısı 121'e yükselmiştir. 2000 yılı sonunda ise, firma sayısı 289'a ulaşmıştır. Bunların %39'nun ABD'den dönen mühendisler tarafından kurulduğu belirtilmektedir. Şirketlerin önemli bir kısmı enformasyon teknolojisi alanında faaliyet göstermektedir. Geriye dönüşlerin yanı sıra, kısa süreli geriye dönüşler ya da ulus-ötesi çalışan uzmanlar tarafından, Silicon Vadisi ile önemli iş ilişkilerinin kurulduğu gözlenmektedir. Örneğin, Hsinchu Teknoloji Parkı'ndaki 70 şirketin, Silicon Vadisi'nde ofisleri olduğu belirtilmektedir(Luo ve Wang,2002:254-256).

evlerini almak isteyenlere finansal yardımlar sağlamak ve çocukların eğitimlerine yardımcı olmak;

- 1972 yılından itibaren Taipe’de yıllık Ulusal Kalkınma Konferansını düzenlemek.⁴⁷
- 1975 yılından itibaren, yurt dışında bulunan bilim insanları ve uzmanların bilgilerini içeren veri tabanı oluşturma ve güncellenmesi sağlanarak, söz konusu bilgilerin yerli araştırma ve sanayi kuruluşları ile paylaşmak;
- Yurt dışında yaşayan bilim insanlarının kendi aralarında mesleki nitelikte örgütler⁴⁸ kurmalarına yardımcı olarak, yerli ve yurt dışındaki bilim insanları arasında karşılıklı bilgi alış verişi ve işbirliği ortamı yaratarak, bilgi ve teknoloji transferi ile insan gücünün geri dönüşüne ortam sağlamak.

Uygulanan programlar çerçevesinde, 1960’lı yıllarda %5-10’larda seyreden öğrenci geri dönüşünün, 1980’li yıllarda %20-25’lere ulaşması önemli bir gelişme olarak kaydedilmektedir. Kamunun öncülüğünde kurulan Hsinchu Bilim ve Teknoloji Parkı’nın, 2000 yılında 5025 AR-GE uzmanının geri dönüşüne yardım ettiği, bu sayının 1996 yılında 2563 olduğu belirtilmektedir. Geriye dönenlerin çoğunluğu, kamu kurumları, uluslararası kuruluşlar ve akademik kuruluşlarda üst düzey pozisyonlarda görev almakta, bu bağlamda karar alma ve politikaları belirleme aşamasında yetki sahibi olmaktadır(IOM,2005:257- 290).

Literatürde başarı kazanmış bir deneyim olarak nitelendirilen Tayvan deneyiminden ortaya çıkan veriler, yerel ekonominin bir bütün olarak büyümesinin, AR-GE faaliyetlerine verilen yüksek önemin, beyin kazanımı yönündeki aktif hükümet programlarının ve özel çekici unsurların önemini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, sadece kamu sektörü değil, özel sektör kuruluşlarının da söz konusu kişiler için göstereceği bilinçli çabaların önemi büyüktür. Bu politikaların yanı sıra, göçü önlemede önemli bir unsur olan özellikle gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarının

⁴⁷ Konferansa 3000’den fazla bilim insanı, uzman ve resmi kurumlarının temsilcilerinin katılımları karşılanmaktadır. Konferans kapsamındaki panellerde, resmi kuruluşların temsilcileri, bilim insanları ve uzmanlar, ekonomik kalkınma, bilim ve teknoloji politikaları, sosyal refah, kültür ve eğitim gibi konularda tartışma olanağı bularak, bilgi paylaşımı yoluna gitmektedirler.

⁴⁸ Bu şekilde oluşturulmuş 20 adet mesleki kuruluş bulunmaktadır.

gerektirdiği nitelikte temel eğitim ve mesleki eğitime öncelik veren eğitim programlarına kaynak ayrılması da, Tayvan deneyimini farklı ve bu ölçüde de etkin kılan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır(O'Neil,2003).

Çin örneği, yurt dışında yaşayan uzmanların geri dönüşünü desteklemede öne çıkan diğer bir uygulamadır. Söz konusu programlar burada da, kamusal nitelikli bir politika olarak yürütülmektedir. Gerek merkezi hükümet gerekse yerel yönetimler, geri dönüşü özendirme amacıyla çeşitli kolaylıklar sunmaktadır. Örneğin; Beijing yönetimi, Çinli öğrenci ve bilim insanlarının geriye dönerek, orada çalışması için bir takım yasal düzenlemeler yaşama geçirmiştir. Bu düzenlemeler kapsamında, iş kurmada kolaylıklar, ileri teknoloji alanlarında vergi indirim; araştırma fonlarına başvuruda kolaylıklar; işletme kurmak için düşük faizli kredi; yurt dışından gelecek ekipman için vergi muafiyeti ve gelir vergisi indirimleri örnek olarak gösterilmektedir (IOM,2005:229).

Çin Hükümeti, deniz-aşırı Çinli girişimcileri, Çin'de yüksek-teknoloji firmaları açmaları yönünde destekleyerek, aynı zamanda geriye dönüşü kolaylaştıracak ortamı da sağlamaya çalışmaktadır. Bu çabalar sonucunda, son yirmi yıldır Çin'deki tüm deniz-aşırı yatırımların %60'dan fazlasının yurt dışında yaşayan Çinliler tarafından yapıldığı belirtilmektedir(IOM,2005:257).

Nitelikli göç akımlarında, ön sıralarda yer alan kaynak ülkelerden bir diğeri olan Hindistan'ın göç politikaları ise farklılık taşımaktadır. Enformasyon teknolojisi alanına, kalkınma çabalarında en üst sırayı veren Hindistan, yurt dışına bir anlamda beyin ihracını bir politika haline getirmiştir. Bu bağlamda, Hindistan, kalıcı geri dönüşlerden çok, yurt dışında bulunan uzmanların kısa süreli dönüşlerinden ya da dönmemele birlikte, yurt dışında yarattığı dışsallıklardan yararlanmayı tercih etmektedir. Hindistan'daki yaşam standartlarının görece düşük düzeyinin ve yaşanan siyasal karışıklıkların kalıcı geri dönüşleri engelleyen unsurlar olduğu belirtilmektedir. Yurt dışında bulunan Hintli bilişim uzmanların, aracı pozisyonunda, özellikle ABD'de bilişim firmalarının taşeronluğunu Hindistan'a kaydıran bir işleve sahip olduğu görülmektedir(IOM,2005:230-231).

Geriye dönüşü kolaylaştıracak nitelikteki politikalar, son yıllarda başta Uluslararası Göç Örgütü (IOM) olmak üzere çeşitli uluslararası kuruluşların gündeminde yer tutmaktadır. Söz konusu programların amacı, göçmenlerin ülkelerine geri dönüşleri için oluşturulacak programlarda ülkelere yardımcı olmaktır. Bu nedenle,

“Yardımcı Dönüş Programları” olarak da adlandırılmaktadırlar(Lowell,2001). Bu konuda başı çeken IOM, Afrika, Latin Amerika ve Jamaika’da çeşitli programlar yürütmektedir. Bu programlar çerçevesinde literatürde ön plana çıkan ise, 1983 yılında oluşturulan Nitelikli Afrika Vatandaşlarının Geri Dönüşü (RQAN) programıdır. Programın amacı, gönüllü geri dönüşler ile Afrika ülkelerinin kalkınmalarında nitelikli insan gücünden yararlanılması ve bunların akışkanlığının sağlanmasında ülkelere yardımcı olunmasıdır. Programın sunduğu yardımlardan yararlanacak ülkeler; öncelikli hedef ülkeler (Angola, Cape Verde, Etopya, Ghana, Guinea Bissau, Kenya, Uganda, Zambiya ve Zimbabwe) ve diğer ülkeler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Öncelikli ülkelerde belirlenen kritik sektörlerde çalışacak uzmanlar, program tarafından bulunmaktadır. Diğer ülkeler için ise, işgücünün dönüşünü kolaylaştıracak yönde çeşitli yardımlar sağlanmakla birlikte, işe yerleştirme gibi yardımlar yapılmamaktadır. Program kapsamında hedef ülkeler için geri dönecek kişilerin Afrika uluslarından ve en azından iki yıllık yurt dışı iş deneyimi ve/veya alanında doktora derecesine sahip olma şartı aranmaktadır. Program kapsamındaki diğer ülkeler için ise, geri dönüş yardımları için kişilerin o ülkedeki bir işverenden iş teklifi aldıklarını beyan etme zorunluluğu bulunmaktadır. Program kapsamında desteklenen faaliyetler ise, hedef ülkelerdeki işverenler ile boş pozisyonların tanımlanması; dönüşlerin izlenmesi; dönüş-sonrası dönemde yerel eğitim seminerleri düzenlenmesi; girişimciler için teknik yardım ve kredi desteği sunulması; geri dönenler ve ailelerinin yol ve kargo giderleri; bazı araç ve gereçlerin alımı, yerleşme giderlerinin karşılanmasından oluşmaktadır(Lowell,2001:6-7). Program kapsamında yardım alan 10 Afrika ülkesine 1500 nitelikli uzman geri dönerek, ekonominin önemli sektörlerindeki pozisyonlara yerleştirilmişlerdir (Wickramasekara,2003:11). Geriye dönüş programlarının işlerlik kazanmasında en önemli etken, geriye dönen kişinin nitelik düzeyine uygun bir iş bulunmasıdır(IOM,2005:295).

Söz konusu program, uluslararası topluluğun bu konudaki rolüne ilişkin tartışmalarda önemli olarak nitelendirilmekle birlikte bir takım sınırlılıkları da içinde taşımaktadır. İlk olarak, 1983 yılında başlayan program, 2000 yılına gelinceye kadar sadece üç defa değerlendirme sürecinden geçmiştir. 2000 yılında yayımlanan üçüncü değerlendirme raporunda, programın yönetimine ilişkin birçok sınırlılığa dikkat çekilmektedir. Programın merkezi yönetiminin, Avrupa ve Kuzey Amerika’daki merkezi birimler ile bölgede Nairobi’de bulunan proje birimi tarafından yönetilmesi,

bunun yanı sıra çok geniş bir coğrafyada yerleşmiş bir yapı içinde uygulanmaya çalışılması, koordinasyon ile ilişkili birçok sorunun kaynağı olarak işaret edilmektedir. Bunun yanı sıra, ülkelerin karışık politik yapılarının geri dönüşlerde son dönemlerde görülen azalmada önemli bir etken olduğu belirtilerek, hükümetlerin programın yararını anlamalarına rağmen, sahiplenmemelerinin en öncelikli sorun olduğu değerlendirilmiştir (IOM,2001). RQAN programı, gerek hükümetler gerekse özel sektör kuruluşları tarafından sahiplenilmemesi ve program kapsamında çalışan uzmanlara ilişkin bir takım sorunlar nedeniyle, geriye dönüş için belirlenen hedefte azalmalar olduğu gerekçesiyle, IOM tarafından Afrika İçin Göç ve Gelişme (MIDA) programı ile yer değiştirilmiştir. Yeni program kapsamındaki en önemli değişiklik, göçmenlerin sistematik geri dönüşlerinden çok, insanların ve kaynakların akışkanlığını cesaretlendirici yönde çabalara destek olma amacını ön plana çıkarmasıdır (IOM,2004). Söz konusu yeni programda ilk adım olarak, yurt dışında bulunan Afrika diasporasının kaynakları ve nitelikleri ile Afrika ülkelerinin kalkınma için gereksinimleri eşleştirilmekte, daha sonra ise yurt dışında bulunan nitelikli uzmanların geçici geri dönüşleri yine IOM tarafından cesaretlendirilmektedir (IOM,2003:234-235; IOM,2005:293).

Literatürde, üzerine odaklanılan RQAN programından ortaya çıkan deneyimler, geri dönüş programlarının desteklenmesinde uluslararası kuruluşlarının rolünün önemli olmakla birlikte, yeterli olmadığını göstermektedir. Bu noktada, geriye dönüş politikalarının ancak ulusal düzlemde hükümetlerin bilinçli olarak sahiplendikleri programlar çerçevesinde etkin bir işlerliği olabileceği ortaya çıkmaktadır. Bu programlarda uluslararası kalkınma kuruluşlarının rolü ise, doğrudan programı dışarıdan yönetmek değil, uygulanan programlara teknik bir takım destekler verme olarak şekillenmelidir. Uygulanan dönüş programlarında, bazı istisnalar dışında, öncelikle dönüşü cesaretlendirici yöndeki bir takım desteklerin ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Bu programlar, ancak göçe neden olan tüm unsurları iyileştirici yöndeki çabalar ile birlikte yürütüldüğü zaman etkin bir sonuç alınabilecek niteliktedir.

2.4.2.2. Diaspora Etkilerini Değerlendirme :

Nitelikli işgücü göçüne, sadece insan sermayesine yapılan yatırımın kaybı ya da transferi çerçevesinde bakan yaklaşımların ortaya koyduğu pasif politikaların yetersiz kalması, son yıllarda olguya ve çözümüne yönelik politikalara farklı bir bakış açısını da beraberinde getirmiştir. Bilim ve teknoloji sosyolojisinin, bilginin yaratımı, aktarımı ve

uygulanması süreçlerine ilişkin ortaya koyduğu söylemler de bu farklı bakış açısına entellektüel bir temel hazırlamıştır. Bu anlayış, bilimsel toplulukların rolünü ön plana çıkararak, bilimsel sürecin kolektif özelliğine dikkat çekmektedir. Bilim ve teknoloji alanında insan sermayesi ya da bireyin kendisi önemli olmakla birlikte, son aşamada bilginin değeri ve etkinliği bireyin meslektaşları ile içinde yer aldığı yapılarda ortaya çıkan sinerji ile birlikte artmaktadır (Meyer ve Brown,1999; Meyer,2001). Yaşanan deneyimlerin, bilim insanı ve mühendislerin ülkelerine geri döndüklerinde tek başların kaldıkları zaman üretkenliklerini tam anlamıyla ortaya koyamadıklarını göstermesi de bu gerçeği desteklemektedir.

Nitelikli işgücü göçünün, göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı kaybı dengeleyebilecek bir mekanizma olarak son yıllarda etkisini giderek artıran “diaspora yaklaşımı” da, nitelikli işgücünün içinde bulunduğu topluluklar ile etkileşiminden ortaya çıkan üretkenliğin, göç veren ülkeler yararına kullanılabileceği görüşüne dayanmaktadır(Cervantes ve Guellec,2002:41-42). Baskı grubu anlamına gelen diasporatik oluşumlar işgücünden ticaret, kültür ve dine kadar çok çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir(Cohen,1997). Konumuz açısından üzerinde odaklanılan tür ise, sahip oldukları birikimleri ülkelerine aktarabilecek nitelikli olan uzman ağlarıdır.

Nitelikli göç politikalarında, diaspora etkilerini öne çıkaran yaklaşımlar, yurt dışında yaşayan göçmenlerin bireysel yaşamları kadar, mesleki yaşamlarında da bir düzen oluşturdukları göz önüne alındığında, geri dönme olasılığının düşük olduğu gerçeğinden hareket etmektedirler. Bu kişiler, her ne kadar orada bir düzen kurmakla birlikte, ülkeleri ile olan ailevi, kültürel ve sosyal bağlarını da sürdürmektedirler. Dolayısıyla herhangi bir fiziksel geri dönüş olmaksızın, uzmanların kendi aralarında oluşturacakları ağlar ile elde edecekleri deneyimleri ülkelerinin kalkınma çabalarına yardımcı olabilecek bir güç olarak algılama ve bunu bir politika aracı olarak kullanma, yaklaşımın temel özelliğidir(Meyer ve Brown, 1999; Vertovec,2000;Castells ve Miller, 2003).

Nitelikli göçe ilişkin politik yaklaşımların işlevsel hale gelmesinde oldukça yavaş yol alınması ya da hiç yol alınamaması sonucunda, son yıllarda özellikle sivil inisiyatif içinde, gerek yurt dışında oluşturulan ağlar gerekse de göç veren ülkelerin bu güçten yararlanmak için oluşturduğu kurumların sayısında önemli bir artış gözlenmektedir. Meyer ve Brown (1999), bilimsel nitelik taşıyan ve 30 ülke ile ilişkili bu ağların sayısını 41 olarak belirtmektedir(bkz. Ek.1) Otonom bir şekilde ve

birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkan bu ağların gelişiminde internet ortamı kilit bir rol oynamaktadır. Söz konusu oluşumların hepsinin internet ortamında bir sitesi ve on-line iletişim grupları bulunmaktadır. Büyüklük, alan, aktiviteleri ve yapı bakımından ise oldukça heterojen bir yapı sergilemektedirler.

Son yıllarda ortaya çıkan söz konusu oluşumları, Meyer ve Brown(1999), öğrenci/araştırmacı ağları; nitelikli uzmanların yerel örgütleri; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının Yurt Dışında Yaşayan Yurttaşlar Aracılığıyla Teknoloji Transferi Programı (TOKTEN) çerçevesinde kurulan ağlar ve bilimsel / entellektüel diaspora ağları olmak üzere, ortak özelliklerine göre dört grupta sınıflandırmaktadırlar.

Öğrenci ağları; öncelikle, yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrencilere yardımcı olma, bilgi paylaşımı sağlama gibi farklı bir toplumda eğitimi ve yaşamı kolaylaştırıcı işlevlere sahip olma özelliği taşıyan oluşumlar olmaları dolayısıyla, kök ülkelere olan katkıları genelde sınırlı kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Nitelikli uzmanların yaşadıkları ülkelerde oluşturdukları yerel bazlı *mesleki kuruluşlar*; ise, söz konusu ülkelerde mesleki ve sosyal aktiviteler bağlamında dayanışmanın sağlandığı kuruluşlar olma özelliği sergilemektedirler. Bu kuruluşlar, sadece o toplumda dayanışmanın sağlanması değil, aynı zamanda elde ettikleri deneyim ve başarıları kök ülkelerine yansıtma anlamında da önemli işlevlere sahip kuruluşlardır. ABD’de Silicon Vadisi’nde çalışan Hintli, Çinli ve Tayvanlı mühendislerin oluşturdukları meslek kuruluşları çerçevesinde hem orada kendi aralarında bir dayanışma odağı yaratıldığı hem de ülkeleri ile geniş ölçekli profesyonel bağlantıların oluşturulduğu görülmektedir(Saxenian,2002).⁴⁹

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının önderliğinde uygulanan, ülkemizin de dahil olduğu *TOKTEN programının* amacı, kısa dönemli ziyaretler kapsamında, yurt dışında bulunan uzmanların ülkelere bilgi aktarımına yardımcı olmaktır. Üç haftadan, üç aya kadar değişen süreler ile, uzmanlar kendi ülkelerinde çeşitli projeler içinde yer

⁴⁹ Silicon Vadisi’nde çalışan Hintli ve Çinlilerin kurdukları mesleki kuruluşlar temelinde, Mühendislerin, düzenli iş seyahatleri aracılığıyla, ülkeleri ile bilgi transferi, ortaklık ve işgücü piyasalarına ilişkin bilgi edinme amacıyla ilişkilerini sürdürmekte, bazıları ise, ülkelerindeki şirketlere danışmanlık, yatırımlarda ortaklık ya da hükümetler ile bilgi paylaşımı yoluna gitmektedirler. Girişimci niteliğine sahip Silicon Vadisi’nde çalışan birçok mühendis, ülkelerinde ucuz işgücünden yararlanmak ya da oradaki piyasaları tanımak avantajını kullanmak amacıyla yeni işler kurmakta, ortaklıklar oluşturmakta ya da fason üretim modelleri çerçevesinde üretimin bazı aşamalarını kendi ülkelerine kaydırmaktadırlar. Çin’de, bu bağlar çerçevesinde özellikle pazarlama, satış, hardware dizayn ve üretim işleri yapılırken, Hindistan’da ise, yazılım, içerik geliştirme hizmetlerinin gerçekleştirildiği küresel bir işbirliğinin olduğu, Silicon Vadisi iş modelinin özelliklerinin, aynı dil ve kültür gibi avantajları kullanılarak, kendi ülkelerinin belli bazı kentsel bölgelerine transfer edildiği gözlenmektedir (Saxenian,2002:23-37).

almakta, konferans ve seminerlere katılmakta, üniversitelerde konuk bilim adamı sıfatıyla dersler vermektedirler.⁵⁰ Program gereği, söz konusu kişilerin adları ve çalıştıkları alanlar listelenmektedir. Son dönemlerde bazı ülkeler, bu listelerden yola çıkarak, yurt dışında değişik ülkelerde bulunan uzmanlar arasında ağ yapıları oluşturma yoluna gitmektedirler.

Uzman ağları ya da bilimsel diaspora, olarak adlandırılan oluşumların ortak amacı, kendi ülkelerinin ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunacak yönde faaliyetler gerçekleştirmektir. Aynı ulustan olan ve genellikle aynı ülkede yaşayan meslektaşları arasında ortaya çıkmaktadır. Daha gelişkin yapıya sahip olan oluşumlar ise, başka ülkelerdeki aynı kökene sahip meslektaşların da içinde yer aldığı oluşumlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Nitelik açısından üye kompozisyonları incelediğinde, büyük bir çoğunluğunun, kendi alanlarında bazen de farklı alanlardan gelen lisans-üstü eğitime sahip olan kişilerden oluştuğu görülmektedir(Meyer, 2001). Finansman açısından bağımsız olmayı tercih eden bu oluşumlar, ülkelerindeki kamu kuruluşları ile geniş çaplı projeler üretmekle birlikte, üyelerinin önemli bir çoğunluğu özerk kalmayı tercih etmektedir. Gerçekleştirdikleri faaliyetler incelendiğinde ise, konferans, seminer, çalıştay(work-shop), proje gibi mesleki faaliyetlerden, kültürel ve sosyal aktivitelere uzanan geniş bir yelpaze içinde yer aldıkları görülmektedir. Böylece, yabancı bir toplumda yaşamının getirdiği zorlukları aşmada kendileri içinde önemli olan dayanışmayı gerçekleştirdikleri ortaya çıkmaktadır. Sürekli bir haber ve iletişim grupları olan bu oluşumlar, kendi ülkelerinde kamu kuruluşları, özel sektör ve hükümet dışı kuruluşlar ile birlikte proje üretmekte, ticari bağlar kurmakta ve çeşitli danışmanlık hizmetleri sunmaktadırlar(Meyer ve Brown,1999; Saxenian,2002).

Bugün küresel düzeyde sayısı 41'e ulaşan uzman ağlarının en önde gelenlerinden biri, Kolombiyalı uzmanların oluşturduğu CALDAS ağıdır. Resmi kuruluşu 1991 yılında olan bu ağın ayırt edici özellikleri; iletişimin sağlanması, özerk bir yapı ve katılımcı proje anlayışıdır. Bu ağın oldukça kısa bir süre içinde etkinlik kazanmasının nedeni ise, Kolombiya'nın 1990'lı yıllarda dışa açılma stratejileri içinde, dış pazarlarda rekabet şansı sağlamak açısından başlattığı teknolojik gelişim süreci içinde, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine verdiği önemdir. Bu süreçle birlikte, gelişme programlarında dışarıda bulunan bilim adamı, akademisyen, teknik nitelikli işgücünden nasıl faydalanabileceği konusunda dış ülkelerdeki nitelikli uzmanlar ile

⁵⁰ www.unvolunteers.org/volunteers/options/abroad/tokten.htm 01.07.2005

bağlantıya geçilmeye başlanmış, onların Kolombiya'daki bu gelişime yönelik düşünceleri ve katkıları alınmıştır. İlk önce, Kolombiya dışında enformel toplantılarla başlayan süreç, iletişimin gelişen internet ortamında çok daha rahat sağlanabileceği ve daha fazla sayıda kişiye ulaşılabileceği düşüncesi ile, e-mail grubunun oluşturulması ile gelişmiştir. Bu listenin büyük bir etki yaratması ile birlikte üye sayısı artmış, 1990'lı yıllarda çeşitli ülkelerde yapılan toplantılar ile birlikte, Caldas, aşağıdan yukarıya bir anlayış yönünde kurumsal bir kimlik kazanmıştır(Meyer vd,1997: 5-8).

Caldas geleceğe yönelik bir ışık tutmakla birlikte, bir takım sınırlılıklara da sahip bulunmaktadır. Bu noktada temel sorun alanları, grup üyelerinin heterojen yapısı, bu bağlamda optimal katkının tam olarak belirlenememesi ve aktif katılımın çok daha güçlü hale nasıl getirilebileceğidir. Caldas deneyiminin bize sağladığı temel sonuç; göçün, göç veren ülke açısından olumsuz etkilerinin kısa dönemde sınırlı da olsa minimize edilebileceğidir. Bu noktada ortaya çıkan en önemli unsur ise, göç veren ülke hükümetlerinin bilimsel ve teknik eğitim ile gelişmeye verdikleri önemin derecesidir. Hükümetlerin bu konudaki kararlı tutumu ve olanakları doğrultusunda oluşturacakları politikalar, olası girişimlerin başarı şansını da yükseltecektir. Yaşanan deneyimler, bu ağların etkinliği için en önemli unsurun, göç veren ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal ortamlarının uygunluğu olduğunu göstermektedir(UNDP,2001: 92-93).Bunun yanı sıra her ne kadar etkilerin derecesini belirlemek zor olsa da, söz konusu oluşumların potansiyel başarısı, sürekli bir iletişim ile bu iletişim sonucunda ortaya çıkacak ürünlerin kök ülkeye aktarımını sağlayacak koordinasyon işlevi üstlenecek birimlerin varlığına bağlı olarak değişecektir.

Yukarıda aktardığımız ağlar çerçevesinde oluşacak ortam aracılığıyla, göç veren ülkelere teknoloji transferini tam anlamıyla sağlayabilmek için, öncelikle söz konusu teknolojileri işlerliğe kavuşturacak ortamın yaratılması gerekmektedir. Bu noktada, yerel nitelikli çalışma ortamı ve işgücünü bu teknolojiyi kullanabilecek düzeyde olması önemli bir unsurdur. Yurt dışından göç veren ülkelere teknoloji aktarımı ile oluşacak yayılımın, farklı gelişmişlik düzeylerine sahip olmaktan kaynaklı bir takım engeller ile karşılaştığı görülmektedir. Bu engeller, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki faktör fiyatlarındaki farklılığın bir yansıması olan ücret farklılıkları; yaparak öğrenmeden kaynaklı teknik sürecinin lokalizasyonunun önemi; sermaye ve işgücünün bileşim oranına bağlı olarak ortaya çıkan teknoloji ve üretim süreçlerindeki farklılıklardır(Khadria,1999). Bu nedenler göz önüne alındığında, aynı teknik ya da

üretim fonksiyonu, ülkelerin üretim süreçlerinin sermaye ya da emek yoğun olmasına ve gelişmişlik farklılıklarına göre, farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir. Dolayısıyla, geniş ölçekli AR-GE faaliyetleri, alt-yapı ve finansman koşulları ile üretilen teknolojinin uygulanacağı girişimcilik faaliyetleri gibi ön koşullar yaratılmadığı sürece, göç veren ülkeler de uzum erimde de gerek yeni teknolojilerin yaratılması gerekse de dışarıdan aktarılan teknolojinin yerel koşullara adapte edilmesinde zorluklar yaşanacağı açıktır. Bu zorlukların ortaya çıkmaması için gerekli ortamın hazırlanması ancak bilinçli kamu politikalar sonucu ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla, bu akımlar, sürekli bir finansal ve yönetim desteğini gerekli kılmaktadır. Söz konusu ağların etkinliği bir politika aracı olarak benimsendiğinde, göç veren ülkelerin üniversite, kamu ve özel sektör kuruluşlarının, hükümet dışı kuruluşlarının bilinçli bir şekilde oluşturulacak ortama katkı sağlaması gerekmektedir.

Söz konusu ağ yapılar çerçevesinde, başta BM olmak üzere uluslararası kuruluşların raporlarında öncelikli ortaya konulan etki olan teknoloji transferi ile sağlanacak dışsallıklar önemli olmakla birlikte, gözden kaçırılmaması gerekli bir nokta da patent hakları gibi bir takım uluslararası nitelikli düzenlemeler kapsamında söz konusu transferin gerçekleşmesinin çok kolay olmayacağıdır. Bu noktada da, göç veren ülkelerin öncelikle, teknolojik gelişime ortam sağlayacak içsel bilgi üretimini olanaklı kılacak ortamları desteklemesi ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yurt dışında yaşayan uzmanların oluşturacakları ağlar yoluyla ülkelerinin kalkınmalarına yapacakları katkılar çerçevesinde, ön plana teknoloji transferinin çıkarılması önemli olmakla birlikte, kalkınmanın ekonomik, sosyal ve kültürel olarak bir bütün olduğu gerçeği göz önüne alındığında, yeterli görülmemektedir. Söz konusu katkıların anlamlı bir işlevinin olabilmesi için, ülkelerin öncelikli gereksinimleri doğrultusunda şekillendirilmesi çok önemlidir. Bu noktada, Khadria(1999)'nın "ikinci kuşak etkiler" olarak adlandırdığı etkileşim çerçevesinde, eğitim, sağlık, ulaşım, alt-yapı gibi geniş kitlelerin öncelikli sosyal sorunları olan alanlarda, yaşam kalitesini top yekün yükselmesine neden olacak faaliyet alanları için de, katkıların sağlanma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada hem göç veren ülke vatandaşlarının hem de yurt dışında bulunan uzmanların istedikleri yaşam kalitesinin yükseltilmesinde "sosyal sorumluluk" ortamı yaratmak ya da en azından paydaşları bu yönde düşündürmek, bu ağ yapılar çerçevesinde ortaya çıkacak etkileşimin vazgeçilemez bir unsuru olmak durumundadır.

Söz konusu ağlar kapsamında, yurt dışında bulunanlar ile kök ülkede bulunan meslektaşlar arasında oluşturulacak sinerjinin sadece göç veren ülkelerin yararına değil, aynı zamanda yurt dışında bulunan vatandaşların yaşadıkları sorunları çözme, onlara destek olma gibi iki taraflı bir dayanışma ve etkileşim amacını taşıması çok daha anlamlı bir sonuç ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır. Bu ağ yapılarının etkilerini tam olarak ölçmemekle birlikte, kısa ve orta vadede gerekli ortam sağlandığı takdirde, göç veren ülkeler açısından olumlu etki potansiyelinin yüksek olduğu görülmektedir.

2.4.2.3..Eğitim Politikaları İle Göçü Önleme:

Nitelikli işgücü göçü sonucunda, göç veren ülke açısından ortaya çıkan olumsuz etkilerin giderilmesi ve uzun vadede söz konusu ülkenin göç konusunda bir çekim merkezi haline gelmesini en etkin yolu şüphesiz göçe neden olan unsurları ortadan kaldırmaktır. Nitelikli göç söz konusu olduğunda, bu önlemlerin öncelikle eğitim sektöründen başlaması, süreç içerisinde ortaya konulan politika önerilerinin başında gelmiştir (Adams,1968;Bhagwati,1979;Lowell ve Findlay,2002).

Nitelikli işgücü göçünde öncelikli belirleyici olan mesleki unsurlar ile ilişkili olarak, eğitim sektörüne artan oranda yatırım yaparak, kaynak ayırma, akademi kurumlarının alt-yapılarını güçlendirme, ücretlerde iyileştirme sağlama, yükseltmelerde liyakat esasının benimsenmesi gibi çalışma ortamını çekici hale getirecek politikalar ön plana çıkmaktadır. Bu unsurların iyileştirilmesi doğrudan göç politikaları ile ilişkili olmasa da, yaratacağı etki bir bütün olarak ülke ekonomisi ve sosyal yaşamın kalitesini yükseltecek olması nedeniyle göçü önleyici nitelikte olumlu bir dışsallık ortaya çıkaracaktır. Uzun vadede söz konusu ülkenin eğitim ve araştırma kurumlarının göç için bir çekim merkezi haline gelmesine ortam hazırlayacaktır.

Göç veren ülkelerde eğitim ve araştırma kurumlarını güçlendirmenin önemi kabul edilmekle birlikte, uzun erimde etkin bir sonuç alabilmek için güçlendirmede önceliğin temel eğitime mi yoksa yüksek eğitime mi verilmesi yönünde tartışmalar bulunmaktadır (Wickramasekara,2003). Bu tartışmada kırılma noktası, eğitim sistemlerini güçlendirici yönde ortaya konulacak çabaların, öncelikle ülke gereksinimlerine ve sorunlarına yanıt verecek, gerçekçi analizler ile şekillenmesi gereğidir. Yüksek eğitime yapılacak yatırımlar, bu eğitim kurumlarından mezun olacak işgücünü emebilecek ortamlar olmadığı sürece, kısa dönemde nitelikli işgücü akımların artmasına neden olacaktır. Buna karşın Khadria(1999)'nda belirttiği üzere, göç veren

gelişmekte olan ülkelerin öncelikli sorun alanlarından biri olan birinci basamak eğitim sistemlerine yapılacak yatırımlar, bir bütün olarak ülke nüfusunun üretkenliğinin artıracak en iyi seçim olarak tanımlanmaktadır.

Eğitim sektörünü güçlendirici nitelikteki politikalar göç sorunu ile karşı karşıya olan tüm ülkelerde uygulanmaktadır. Örneğin, Hindistan Yazılım ve Hizmetler Şirketleri Ulusal Derneği, Hindistan’da enformasyon teknolojisi uzmanlarının talebini karşılayacak yönde eğitim kurumları açılması ve kurslar düzenlenmesine katkı sağlamaktadır. İngiltere’de öğretmenlik mesleğini seçen eğitim fakülteleri mezunlarının öğrenciliği boyunca aldığı krediler silinmektedir. Almanya, araştırma kurumları kurarak, mevcut doktora derecesine sahip bilim insanlarının göçünü önlemeye yardımcı olacak nitelikteki yabancı bilim adamlarına destek vermektedir(Lowell,2001:16). Ancak, söz konusu politikaların etki derecesine ilişkin herhangi bir değerlendirme bulunmamaktadır.

Göç ile bağlantılı olarak eğitimin araç olarak kullanıldığı bir diğer alan ise, ülkelerin göç ile kaybettikleri nitelikli işgücünü, yeni işgücü yetiştirerek dengelemeye çalışması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu politikaların etkin olabilmesi için, oluşturulacak eğitim programlarının, ülkenin gelecekte gereksinimi karşılayacak alanlarda ve yetişen mezunların kolaylıkla istihdam edilebileceği sektörlere yönelik olması gerekmektedir. Aksi takdirde “beyin taşması”olarak adlandırılan durum karşımıza çıkacaktır. Burada ilginç bir örnek Hindistan’ın durumudur. Hindistan, enformasyon teknolojilerinin küresel talebine yanıt verebilecek düzeyde her yıl binlerce mezun vermekte, ancak kendisi bu alanda işgücü kıtlığı çekmektedir. Bu bazı çevreler tarafından beyin ihracatı biçiminde bilinçli bir politika olarak değerlendirilmektedir. Ancak kamuoyunun göçe ilişkin temel tavrı bunun ciddi bir kayıp olduğu yönünde ağırlık taşımaktadır(Khadria, 2001).

Eğitim politikaları ile göçü önleme çabaları içerisinde bir başka araç da, özellikle küreselleşen bir dünyada başta bilimsel faaliyetler olmak üzere birçok alanda uluslararası deneyimin önem kazanması ile birlikte, ülkeler arasında dolaşım programlarının desteklenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkeler arasında belli süreler ile dolaşımı destekleyen bu programların en önde geleni, ABD’nin J kültürel değişim vize statüsü programı kapsamında yaşama geçirdiği, belli süreler ile dışarıdan gelen nitelikli uzman statüsündeki işgücünün araştırma kurumlarında çalıştırarak,

ülkeler arasında bilimsel dayanışmayı teşvik etmeye çalıştığı programdır(Quaked,2002; Diaz-Briquets ve Cheney,2002). Ülkeler arasında dolaşım programlarının desteklenmesi önemli bir unsur olmakla birlikte, bu programlardan etkin bir sonuç alınabilmesi için, program ile programdan yararlanacak nitelikli uzmanların beklentilerinin örtüşmesi gerekmektedir. Bu noktada, birçok bilim adamı ve mühendisin, ülkelerindeki bilimsel ve ekonomik standartların yükselmemesi durumunda, geriye dönüşte isteksiz olduğunu, geriye dönseler bile yurt dışında elde ettikleri formasyonu uygulayacak alan bulmadıkları için tekrar geriye gitme gibi yaygın bir eğilime sahip olduğu görülmektedir (Quaked,2002:162).

Sonuç olarak, eğitim politikaları ile göçü önlemeye çalışmak öncelikli ve önemli bir adım olmakla birlikte, yetiştirilen insan gücünü değerlendirecek ortamlar yaratılmadığı sürece, göç sorunu bir kısır-döngü halini almaktadır. Bu noktada, sadece eğitim politikaları ile değil, bir bütün olarak ülkenin ekonomik gelişimi ile gereksinim duyulan işgücünün niteliğini uyumlaştıracak yöndeki politikalar ile göçü önlemenin önemi ortaya çıkmaktadır.

2.4.2.4. Ekonomik Gelişme İle Göçü Önleme:

Genel olarak, nitelikli göç hareketlerinin temel nedeninin ülkeler arasındaki gelişmişlik farkından kaynaklı olduğu göz önüne alındığında, uzun dönemde göçü önlemenin en etkin yolunun, gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasındaki ekonomik fırsatlar ve istihdam koşulları arasındaki farklılığı en aza indirmek ve/veya ortadan kaldırmak olduğu ortaya çıkmaktadır. Kısa dönemde yaşanacak hızlı ekonomik gelişmenin nitelikli göçü belli bir süre için hızlandıracağı belirtilmekle birlikte, uzun dönemde nitelikli göç akımlarının azalması ve tersine çevrilebilmesinin yolu ekonomik büyüme ve istikrarın sağlanmasından geçmektedir(Olesen,2002).

Günümüzde uluslararası piyasalarda rekabet edebilmenin kaynağı, bilgi ekonomisine dayalı olduğundan ekonomik gelişmeyi sağlama yönündeki politikaların, öncelikle enformasyon teknolojisine dayalı alanlara yöneldiği görülmektedir.⁵¹ Söz

⁵¹ Güney Doğu Asya Uluslar Topluluğu(ASEAN)'na üye devletler ASEAN Zirvesi'nde bir çerçeve anlaşma imzalayarak, bölgesel nitelikte enformasyon, iletişim ve teknoloji ortamı yaratarak, hem nitelikli göç akımlarını tersine çevirmek hem de ellerindeki mevcut işgücünü tutma isteğini ortaya koymaktadırlar. Bunun yanı sıra, Malezya Multi-Medya Süper Koridoru (MSC), Pasifik Ekonomik İşbirliği Konseyi (PECC), Batı Afrika Göç ve Gelişme Planı: Dakar Deklerasyonu gibi oluşumların da, internet tabanlı iletişim teknolojilerinin geliştirilmesi ile hem alt-yapı hem de bu teknolojilerin uygulanacağı sanayilerin büyümesini hedefleyerek, enformasyon çağını yakalama çabası içinde oldukları görülmektedir(Lowell,2001:17-18).

konusu çabalar, göç veren tüm gelişmekte olan ülkeler için uluslararası piyasalarda rekabet edebilme açısından önemli avantajlar sağlayacak potansiyeli içinde taşımaktadır. Bu noktada öncelikle göz önünde bulundurulması gereken, başta bilim ve teknoloji politikaları olmak üzere, ülkelerin rekabet üstünlüğü sağlayabileceği tüm tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde söz konusu teknolojilerin uygulanmasını sağlayacak politikaların bir bütün olarak yaşama geçirilmesidir. Bu politikaları, etkin işgücü politikaları ile birleştiren stratejik yaklaşımın yaratılması ise öncelikli bir unsurdur. Söz konusu sinerji ancak, üniversite ve araştırma kurumları , kamu kurumları, sanayi kuruluşları, sosyal taraflar ve hükümet dışı kuruluşlar gibi tüm aktörlerin etkin bir işbirliği ve etkileşimi ile yaratılabilecek bir durumdur.

Göç veren ülkelerin ekonomik refahı ve dolayısıyla gelirin artmasına yönelik politikalar önemli olmakla birlikte, göç göz önüne alındığında bu geliri artıracak politikaların, gelirin adaletli bölüşümünü sağlayacak gelir dağılımı politikaları ile bir bütün için de sosyal refahın artmasına hizmet edecek yönde uygulanması da, üzerinde durulmayan çok önemli bir unsurdur. Göçü önleme çabası içinde olan ülkelerin, ulusal geliri arttırıcı yönde makro-ekonomik politikaların yanı sıra, bu gelirin adil bölüşümünü sağlayacak sosyal politikaları da yaşama geçirmesi gerekmektedir.

2.4.3. ULUSLARARASI GÖÇ POLİTİKALARI:

Kuramsal olarak, nitelikli işgücü hareketlerinin düzenlenmesi konusunda, hem göç alan hem göç veren ülkelerin uyumlaştırılmış ortak politikalar yürütmesi konusunda uzlaşılmaktadır(Abella,1997;Lowell,2001; Wickramasekara,2003). Buna karşın, günümüze kadar göçün uluslararası düzenlenmesi gereği ve geliştirilen araçlar, esas olarak mülteci ve sığınmacıların korunması, insan ticaretinin önlenmesi gibi büyük ölçüde niteliksiz göçmen gruplarına yönelik olmuştur(OECD,2004; IOM,2005).

Ülkeler arası karşılıklı ve çok taraflı anlaşmaların, gelişmekte olan ülkelerin hükümetleri ile gelişmiş ülkelerin otoritelerine doğrudan bağlantı olanağı sunarak, kısa dönemli işgücü ihracatını düzenleme fırsatı yarattığı belirtilmektedir. Böylece düzenli kurallar setine bağlanacak olan akımların, “kafa avcılığı” gibi sömürü yaratan unsurların önüne geçilerek, göçün kayıt altına alınması fırsatı yaratılacaktır. Ayrıca, ülkeler arasında karşılıklı anlaşmalar ile oluşturulacak programların, gelişmekte olan ülkelerin gereksinimleri doğrultusunda kısa dönemli akımlar şeklinde gerçekleşecek gidişlerden,

dışarıda elde dilen bilgi ve deneyimin geri dönüşü ile birlikte önemli yararlar sağlayacağı belirtilmektedir(Lowell ve Findlay,2002:22; IOM,2005).

Teorik olarak ortaya konulan bu yararlar karşın, belli bir takım bölgesel oluşumlar kapsamında işgücü akışkanlığını düzenleyen bazı esnek uygulamalar dışında, özellikle gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasında nitelikli işgücü akımlarına yönelik politik bağlayıcılığı olan herhangi bir anlaşma bulunmamaktadır. Bununla birlikte göç akımlarının, ticari akımlar ile birlikte düzenleme gereğinin altı çizilmektedir(Kelly, 2003; OECD,2004). Bu konuya ilişkin örnek olarak gösterilen tek düzenleme, Dünya Ticaret Örgütü (WTO) çerçevesinde 1995 yılında ortaya çıkan Hizmetler Ticareti Genel Anlaşması (GATS) çerçevesinde, hizmet ticaretinin bir biçimi olarak tanımlanan gerçek kişilerin hareketine ilişkin düzenlemedir.

2.4.3.1. Gerçek Kişilerin Hareketine Yönelik Uluslararası Bir Düzenleme: GATS ve Bölgesel Anlaşmalar

Hizmetler Ticareti Genel Anlaşması (GATS), hizmet ticaretinin uluslararası alanda serbestleşmesi amacını taşıyan ilk çok taraflı anlaşma özelliği taşımaktadır. Hizmet sunumcularının ülkeler arasında geçici hareketliliğine yönelik, iki taraflı ya da bölgesel bir takım anlaşmalar olmakla birlikte, GATS bu alanda temel bir anlaşma olarak algılanmaktadır. GATS çerçevesinde hizmet ticareti dört biçimde tanımlanmaktadır(Jansen ve Peirmartini,2004):

Hizmet ticaretinin ilk biçimi, sınırlar arası sunumu kapsamaktadır(Örneğin, bir elektrik şirketinin başka bir ülkede hizmet sunumu). İkinci biçim ise, dışarıda tüketim olarak adlandırılan hizmetleri kapsamaktadır(Örneğin, turizm, dışarıda sağlık ve eğitim hizmetleri almak gibi). Hizmet ticaretinin üçüncü biçimi ise, ticari varlıklar kapsamında dışarıda sunulan hizmetleri kapsamaktadır.(Örneğin, başka bir ülkede profesyonel bir kuruluş açma; var olan bir şirketin şube, temsilcilik gibi bölümlerini açma gibi). Hizmet ticaretinin dördüncü ve son biçimi olarak tanımlanan ve en fazla tartışma yaratan biçimi ise, gerçek kişilerin geçici hareketleri çerçevesinde ortaya çıkan hizmet ticaretidir. Bu kapsamda hareketliliği düzenlenenler, bir başka ülkenin işgücü piyasasına geçici olarak giren mühendis, teknisyen, avukat gibi bağımsız meslek sahipleridir.

Teorik açıdan, GATS'ın hizmet ticaretinin bir biçimi olarak gerçek kişilerin hareketini düzenleyen dördüncü maddesinin, ülkeler arasında beyin dolaşımını sağlayacak nitelikte bir düzenleme olduğu yönünde baskın bir anlayış

bulunmaktadır(Lowell ve Findlay,2002; Winters,2002;Wickramasekara,2003; OECD,2004).

Bu noktada, gelişmekte olan ülkelerin, gelişmiş ülkelerin hizmetler sektöründe, nitelikli işgüçlerini daha yüksek ücretler ile çalıştırma fırsatı yakalayarak ekonomik açıdan fayda sağlayacağı beklenmektedir. Bir başka deyişle, bir anlamda gelişmekte olan ülkeler GATS kapsamında gerçek kişilerin hareketinin serbestleşmesi ile birlikte, dışarıya ucuz işgücü ihracatının da kapısını aralamış olmaktadır(Erdoğan,2002). Ancak, OECD(2002)nin de belirttiği üzere, artan ticaret ve yatırım, küresel nitelikli iş ağıları gibi birçok faktör nedeniyle, Dünya Ticaret Örgütü'ne üye devletlerin gerçek kişilerin hareket serbestliğinden elde etmek istedikleri amaçlar birbirinden oldukça farklıdır. Bu noktada işgücünün akışkanlığına küresel bir nitelik kazandırmak üzerinde uzlaşıya varılmış bir unsur olarak görünmekle birlikte, bu akışkanlığının ortaya çıkaracağı avantajlardan tüm ülkelerin aynı oranda yararlanmadığı da bir gerçektir(Stalker,2000).

GATS'ın nitelikli işgücü akımlarına ilişkin düzenlemelerinde dikkat edilmesi gerekli öncelikli unsur, sadece geçici nitelikli işgücü akımlarının önündeki engellerin kaldırılması amacını taşımasıdır. Her ne kadar geçici nitelik taşıyan akımların daha sonra kalıcı nitelikteki yerleşime dönüştüğü bilinse de, düzenlemelerin teorik açıdan, temel sorunsalımız olan kalıcı nitelikteki yerleşim ve vatandaşlık kazanma amacını taşıyan göç hareketlerini düzenleme alanı içinde tanımlamadığı ortadadır.

Nitelikli işgücünün dolaşımına ilişkin uluslararası tek düzenleme olarak kabul edilen GATS hükümleri, gerçek kişilerin hareketi kavramının belirsizlikler içermesinden dolayı önemli tartışmalara neden olmaktadır(Adlung,2004; Sands,2005). Söz konusu düzenlemede, gerçek kişilerin hareketi aracılığıyla hizmet ticaretinden kasıt, bir üye ülkenin hizmet sunucusunun gerçek kişilerin varlığı yoluyla diğer bir ülkede faaliyette bulunmasıdır. Bu noktada, asıl hareket serbestisi kazandırılmak istenen hedef kitlenin, dünya hizmet ticaretinin tekel niteliğine sahip çok uluslu şirketlerin içsel işgücü piyasaları içindeki çalışanları olduğu belirtilmektedir(Erdoğan,2002:88). Dolayısıyla, nitelikli işgücü akımları olarak tanımladığımız hareketlerin sadece bir bölümünün anlaşma kapsamı içinde düzenleme alanı bulduğu görülmektedir.

GATS'ın nitelikli işgücü hareketlerini düzenleme açısından taşıdığı bir başka sınırlılık, anlaşma kapsamında üye devletlerin sıralanan hizmet ticareti biçimlerinin

serbestleşmesine yönelik tahaahütlerinde, bağımsız nitelikteki uzmanların hareketlerinin serbestleştirilmesine az yer vermeleridir. Ülkeler tarafından ortaya konulan tahaahütlerin %43'ü çok uluslu şirketlerin şirket-içi transferler kapsamındaki hareketliliğine ilişkin olarak ortaya çıkarken, sadece %1'lik kısmı bağımsız hizmet sunumcularının hareketlerinin serbestleşmesine ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır(Marchetti,2004:27-28). Bu noktada, GATS 'ın gelişim sürecinde, bağımsız hizmet sunumcularının hareketliliğine ilişkin düzenlemelerin görece yavaş seyri dikkati alındığında, hizmet ticaretinin serbestleştirilmek istenen bölümünün temelinde, çok uluslu şirketlerin hizmet ticareti olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım kendini, meslek sahiplerinin dolaşımına ilişkin olarak diploma denkliğinin tanınmaması, bazı mesleki kuruluşlardan mesleğin icrasına ilişkin sertifikasyon sağlama gibi sınırlandırıcı nitelikteki yasal prosedürlerde de göstermektedir. Bağımsız nitelikteki uzmanlar için geçerli olan söz konusu prosedürlerde, çok uluslu şirketlerin içsel işgücü piyasaları çerçevesinde hareket eden uzmanlar, şirket ayrıcalığıyla muaf olarak, herhangi bir engelle karşılaşmadan ülkelere girebilmektedirler(Peixoto,2002). Mal ve hizmetler ticaretinde bireysel nitelikli hizmet sunumcularının geçici nitelikli hareketlerinin liberalizasyon sürecine etkisine ilişkin yapılan çalışmalar, hizmet ticaretinin birinci ve üçüncü biçimlerinin liberalizasyonu yönünde pozitif yönde önemli bir etki oluştururken, ikinci ve dördüncü biçiminin liberalizasyon sürecine önemli bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymaktadır(Jansen ve Piermartini,2004). Söz konusu bulgular, GATS kapsamında serbestleştirilmek istenen hizmet ticaret biçimlerinin temelinde, gerçek kişilerin değil ticari varlıkların- bünyesinde gerçekleştirilen hizmetler olduğunu göstermektedir.

Bu yaklaşım kendisini, bir başka sınırlılık taşıyan noktada da göstermektedir. Teorik çalışmalar, gelişmiş ülkelerin, gerçek kişilerin geçici hareketleri kapsamında gerek nitelikli gerekse niteliksiz işgücüne yönelik kotalarını kaldırmalarının önemli refah artışlarına yol açacağını göstermektedir(Winters,2002). Teorik olarak öne çıkan bu yaklaşıma karşın, özellikle gelişmiş ülkelerin, gerçek kişilerin hareketi kapsamındaki hizmet ticaretinin serbestleşmesi yönünde çok istekli davranmadıkları görülmektedir. Bağımsız nitelik taşıyan gerçek kişilerin dolaşımı, özellikle emek-yoğun hizmetlerde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olan gelişmekte olan ülkelerin, GATS kapsamında en azından teorik olarak rekabet avantajı yakalayabilecekleri tek alandır. Ancak, gelişmiş ülkeler, ekonomik, güvenlik, sağlık gibi nedenler ile gerçek kişilerin hareketi

kapsamında ÷lkeye girişlere, belli bazı sınırlamalar uygulama yoluna gitmektedirler. Bu yaklaşım, GATS sürecinin gelişmekte olan ÷lkelerin g÷relili yararına sınırlama getirmesi bağlamında tartişmaların odağında yer almaktadır. Gelişmekte olan ÷lkeler tarafından duyulan rahatsızlık , kendini Hindistan'ın da içinde yer aldığı 57 üye ÷lke tarafından Temmuz 2003 'de sunulan ilk toplu öneride de göstermiştir. S÷z konusu öneride, gerçek kişiler olarak tanımlanan kategorilerin daha açık bir biçimde tanımlanarak genişletilmesi; kalış sürelerinin uzatılması; gelişmiş ÷lkelerin ekonomik gereklilik testi olarak bilinen prosedürlerinin açık bir hale getirilmesi ve hizmet sunumcularına gittikleri ÷lkelerde gerçekleştirmelerine izin verilen faaliyet alanlarının genişletilmesi, gelişmekte olan ÷lkelerin, öncelikle gerçekleşmesini istedikleri faaliyetler olarak tanımlanmaktadır(Marchetti,2004:29-31). Ancak s÷z konusu önerilere ilişkin henüz bir gelişme olmamıştır. Bu noktada, daha öncede değindiğimiz üzere, nitelikli işgücü dahi olsa, gelişmiş g÷ alıcısı ÷lkelerin, yerli işgücünü koruma, meslek kuruluşları ve sendikalardan gelen tepkileri azaltma ve özellikle de son zamanlarda güvenlik gerekçesi ile, kapılarını amama en azından bildiği gibi açma konusunda ulusal çıkarlarını koruma yönünde oldukça kararlı bir tutum sergilediği gör÷lmektedir.

GATS'ın ayrıntılı analizi, ilgi odağımızın dışında kalmakla birlikte, g÷e ilişkin uluslararası politikalar açısından, küresel ticaret akımlarında, gelişmekte olan ÷lkeler ile gelişmiş ÷lkeler arasında yaşanan g÷ dengesizliğinin, s÷z konusu ticari akımları gerçekleştirecek kişilerin dolaşımına ilişkin düzenlemelere de yansdığının belirtilmesi gerekmektedir. Gelişmiş ÷lkelerin, hizmet ticareti kapsamındaki girişler üzerinde sürdürdüğü kontrol gücü dikkate alındığında, s÷z konusu anlaşmanın g÷ün gelişmekte olan ÷lkeler açısından ortaya çıkardığı etkileri dengeleyebilecek bir mekanizma olmadığı da ortaya çıkmaktadır.

GATS'ın yanı sıra, sınırlar arası işgücü hareketini düzenleyen bölgesel anlaşmalar da bulunmaktadır. Bölgesel nitelikli bu anlaşmalardan en eskisi daha önce de gördüğümüz üzere AB üyesi ÷lkeler arasında nitelikli işgücünün dolaşımını da içeren düzenlemeledir. Bunun yanı sıra, Avustralya ve Yeni Zelanda arasında işgücünün dolaşımı için vize gerekmemektedir. Ayrıca, APEC(Asya-Pasifik Ekonomik İşbirliği) kapsamında, Asya-Pasifik bölgesinde, kısa dönemli iş hareketlerinden kaynaklı kısmi g÷ sürecini kolaylaştırıcı yönde uygulanan İş Seyahati Kart Sistemi (BMC)

bulunmaktadır.⁵² IOM tarafından göçün yönetiminde bölgesel bir işbirliği örneği olarak ileri sürülen sistemin, sadece ticari akımlar kapsamında gerçekleştirilen kısa dönemli nitelikli işgücü hareketliliğini düzenleyen yönü dikkate alındığında, nitelikli işgücü göçü gibi çok boyutlu bir olguyu düzenlemede sınırlı bir kapsamı olduğu görülmektedir.

ABD, Kanada ve Meksika arasında oluşturulan Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması(NAFTA) üye ülkeler arasında ticari akımların liberalizasyonun yanı sıra, çok uluslu şirketlerin içsel işgücü piyasalarındaki hareketliliği ve onaylanmış yetmiş meslek için sınırlar arası akışkanlığı kolaylaştıran düzenlemeler içermektedir. NAFTA'nın gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki nitelikli işgücü akımlarının düzenlenmesinde potansiyel bir model oluşturabileceği düşünülse de, NAFTA içinde de işgücü akımlarının düzenlemesine ilişkin GATS 'a benzer bir takım farklı uygulamalar söz konusudur. Örneğin, NAFTA kapsamında ABD, ülkede çalışmak isteyen Kanada uyruklu vatandaşlar için herhangi bir sınırlama getirilmezken, anlaşmanın ilk on yılını kapsayan ve 2004 yılında sona eren dönem için Meksika'dan gelecek uzman sayısına yıllık 5500 kişi olmak üzere kota uygulamıştır(Quaked,2002:162-163). Dolayısıyla, burada da, göç alan ve veren ülkeler arasındaki ekonomik ve sosyal koşullar açısından ortaya çıkan dengesizliğin, göç akımlarının uluslararası platformalarda düzenlenmesi yönünde önemli bir engel oluşturduğu görülmektedir.

Tüm bu unsurlar göz önüne alındığında, kalıcı nitelikteki göç hareketlerinin göç alan ve veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı etkileri düzenleme gereği en çok uluslararası kuruluşlar kapsamında tartışılmasına rağmen, politika olarak etki yaratabilecek çok taraflı bir düzenlemenin hala ortaya çıkmamasının temellerini yine bu kuruluşların eliyle yaşama geçirilen uluslararası işbölümü çerçevesinde, siyasal alandaki uygulamalarında aramak gerekmektedir.

⁵² 1996'da Filipinler'de düzenlenen toplantıda oluşturulan söz konusu sistemin amacı, APEC kapsamında, bölgedeki ekonomik büyümeyi artırmak ve ticari akımların önündeki engelleri ortadan kaldırmak doğrultusunda, bölge kapsamında kişilerin hareketinin önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olmak olarak tanımlanmaktadır. 1997'de uygulamaya geçirilen BMC sisteminde, iş seyahatleri için kısa dönemli girişleri kolaylaştırmak ve nitelikli işgücünün kısa dönemli yerleşim sürecini ana-akımlaştırmak için çaba harcanmaktadır. Kart, söz konusu iş seyahatleri için, 90 güne kadar olan kalıflarda katılımcı devletlere vize olmaksızın giriş yapabilme hakkı tanımaktadır. Kartın üç yıllık geçerliliği bulunmaktadır. 1997 yılında, Kore, Filipinler ve Avustralya'nın arasında oluşturulan sisteme, 2003 yılının sonunda 21 APEC üyesinin 15'i daha katılmıştır(IOM,2005:372-373).

2.4.3.2.Küresel İşbölümü Çerçevesinde Uluslararası Kuruluşların Nitelikli İşgücü Göçüne Yaklaşımları:

Günümüz dünyasını belirleyen başat yaklaşımlar çerçevesinde, tüm piyasalarda akışkanlığı sağlamak bir başka deyişle para, mal ve işgücünü en verimli olacakları koşullarda üretim süreçlerine dahil etmek ekonomik gelişme için kilit bir faktör konumundadır. Bu yaklaşımdan hareketle küreselleşmenin en azından teorik düzlemde sınırlandırıcı uluslararası göç politikalarına karşı durması beklenmektedir. Küresel bir ekonominin varlığının kabul edildiği noktada, küresel bir işgücü piyasası ve küresel bir işgücünün de var olması beklenmektedir. Ancak, sermayenin küresel nitelik kazanmış finans akımları içerisinde serbestçe dolaşırken, işgücünün önemli bir kısmının halen, kurumsal nitelikli sınırlamaların içinde kaldığı, bir başka deyişle insanlar yerine sermayenin küresel nitelikli dolaşımının tercih edildiği görülmektedir(Stalker,2000). Bu durumun günümüzdeki istisnasını, işgücünün görece küçük bir kesimi için oluşturulan küresel bir piyasa oluşturmaktadır. Bu mantıksal düzlem içerisinde, günümüz küreselleşmesinin ekonomi politiği, finans, yönetim ve teknik elitlerin akımı ile bir ölçüde de yüksek nitelikli işgücünün hareketi için yeni kanallar talep etmektedir.

Günümüzde, işgücünün yüksek niteliklere sahip belli bir kesimi için artması istenen akışkanlık ve bu akışkanlığın dayandığı modelde de, belirgin bir sorumluluk zincirinin bulunduğu gözlenmektedir. Küreselleşmenin gereklerini düzenleme işlevini üstlenmiş olan başta Dünya Bankası, IMF olmak üzere çeşitli uluslararası kuruluşlar, göçün düzenlemesine ilişkin hiyerarşik zincir yapılanmasının da en baş halkalarını oluşturmaktadırlar.Dolayısıyla, göç konusunda özellikle göç veren gelişmekte olan ülkelerin, ulus devletleri içindeki politik otoritenin alan ve sınırları da bu sorumluluk zinciri içinde belirlenmektedir.

Nitelikli göç hareketlerinin hem göç alan hem göç veren ülkeler hem de küresel refah açısından önemli etkilerinin olması nedeniyle göçün uluslararası düzlemde tüm aktörlerin üzerinde uzlaşa sağlayabileceği katılımcı mekanizmalar içinde düzenleme alanı bulması, teorik olarak en gerçekçi yaklaşımdır. Ancak uygulamada ortaya çıkan tablo, nitelikli göç akımlarının uluslararası alanda düzenleme söyleminin pratikte etkin bir yol olarak işlemediğini göstermektedir. Günümüzde uluslararası kuruluşların sorumluluk hiyerarşisindeki yeri göz önüne alındığında, bu kuruluşlar eli ile ortaya konulacak düzenleme kanalları araştırıldığı zaman, nitelikli göçün özellikle göç veren

ülkelerin kalkınmasına yarattığı etkiler açısından sahipsiz kaldığı görülmektedir(Olesen,2002).

1951’de Avrupa Göçe İlişkin Hükümetler Arası Komite adıyla kurulan ve 1989’da Uluslararası Göç Örgütü (IOM) adını alan uluslararası kuruluşun, göç hareketlerini düzenlemede önemli bir potansiyele sahip olmakla birlikte, politika gelişiminde etkin bir role sahip olmadığı gözlenmektedir. Bu alanda, tüm uluslararası kuruluşların yaşama geçirdiği araştırma ve yayın faaliyetlerinin yanında, daha önce de belirttiğimiz üzere, birkaç göç veren bölgede geriye dönüşlere yardımcı olacak nitelikteki programları dışında, politik tartışmalara konu olacak yönde dikkat çekici herhangi bir etkinliği bulunmamaktadır.

Dünya Ticaret Örgütü (WTO), GATS kapsamında nitelikli göç olgusu ile ilgilenmekle beraber, daha öncede değindiğimiz üzere, özellikle göç veren gelişmekte olan ülkelerin gereksinimleri göz önüne alındığında, politika anlamında etkin bir role sahip olmadığı gözlenmektedir.

Dünya Bankası’nın da , nitelikli göç ve kalkınma arasındaki ilişkiyi, özellikle dövizler ve yoksulluk ekseninde ele alan araştırmalar yapmakla birlikte, göç veren gelişmekte olan ülkeler ile yaptığı program ve kredi anlaşmalarında göçü açık bir parametre olarak algılamadığı görülmektedir.

IMF’nin de, nitelikli göçün büyüklüğüne ve göçün geri bildirim etkisi olarak algılanan dövizlere ilişkin birkaç araştırma dışında, nitelikli göçü öncelikli ilgi alanı içerisinde değerlendirmedeği görülmektedir.

OECD, nitelikli göç ve yarattığı etkilere, düzenlediği konferanslar, yıllık göç raporları, araştırma ve yayın faaliyetleri ile oldukça ilgili olduğunu göstermekle birlikte, OECD’nin de nitelikli göçün uluslararası alanda düzenlenmesine ilişkin olarak somut bir politika önerisi ortaya koymadığı görülmektedir(OECD,2004).

Birleşmiş Milletlerin uzman kuruluşları olan Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu(UNFPA), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı(UNDP), Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD)⁵³, Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği, ILO’nun ortak çalışmalarına katılım, çeşitli yayın ve araştırma faaliyetleri

⁵³ UNCTAD Haziran 2005 tarihinde gelişmekte olan ülkelerde bilim ve teknoloji üzerine merkez ağlar oluşturmak amacıyla, İtalyan hükümetinin 500.000 ABD \$ bağış yapması ile birlikte, nitelikli göçün olumsuz etkilerini tersine çevirmek amacıyla bir net-work kuracağını açıklamıştır. www.unctad.org 01.08.2005

gerçekleştirme ve bazı pilot projeler üretme dışında, politik düzlemde etki yaratacak somut bir gelişme ortaya koyamadıkları görülmektedir(Olesen,2002).

Uygulama alanında uluslararası kuruluşlar çerçevesinde nitelikli göçün etkileri konusunda hiç yol alınamaması en azından oldukça yavaş yol alınması, göç konusundaki tüm tartışmaların bu kuruluşların desteğinde yürütüldüğü göz önüne alındığında ilk bakışta oldukça çelişkili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu durum biraz derinlemesine analiz edildiğinde ise, küreselleşmenin gereklerinin uluslararası kuruluşlar aracılığıyla gelişmekte olan ülkelere aktarılması stratejisine uygun olarak, tıpkı finans ve ticaret akımlarında olduğu gibi göç akımlarının da uluslararası kuruluşlarının kontrolü ve güdümünde düzenlenmesi gereğini yansıtmaktadır. Göç veren gelişmekte olan ülkelerin göç akımlarına yönelik politik eylem alanını, ulus üstü yapılar düzeyine kaydırılması, diğer yandan söz konusu nitelikli işgücü akımlarının ticaret ve finans akımlarının gerekleri ölçüsünde esnekleşmesi yönünde önemli bir fonksiyonu da yerine getirmektedir. Buradan hareketle, söz konusu kuruluşlar, uluslararası göç akımları kapsamında öncelikle göç alan ülkeler konumundaki gelişmiş ülkeler açısından ekonomik ve sosyal maliyetleri göz önüne alındığında istenmeyen kategori olarak kabul edilen niteliksiz işgücü göçüne ilgilerini yöneltmekte, nitelikli göç akımlarına ilişkin ilgi ise, geri planda kalmaktadır. Dolayısıyla, özellikle göç veren ülkeler açısından nitelikli göçün etkilerini dengeleyici ve önleyici nitelikli politikalar, uluslararası kuruluşların güdümünde söylem düzeyinde kalmaktadır.

Uluslararası göç akımlarının düzenlenmesinde ortaya çıkan bu model, 21.yüzyılın başında başlatılan küresel yönetim modeli ile uygunluk göstermektedir. Söz konusu teorik yapı, diğer üretim faktörlerinin dolaşımında olduğu gibi ulus devlet üzerindeki uluslararası kuruluşlar tarafından oluşturulmakta, uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik yaklaşımlar yine bu kuruluşlar tarafından önerilmekle birlikte, esas gerilimin göç veren ulus devletler üzerine bırakılması gibi ikili bir yaklaşım sergilendiği gözlenmektedir(Jordan ve Düvell,2003:90).

Nitelikli göç akımlarının uluslararası alanda düzenlenmesine ilişkin gelişmekte olan ülkeler açısından ortaya çıkan bu tabloya karşın, göç alan gelişmiş ülkelerin üretim sistemlerinin gerekleri doğrultusunda göç politikalarında esnekleşmeye gittiği ancak politik alandaki kontrol noktasını ulus devlet düzleminde tutmak da kararlı oldukları

görülmektedir. Bu yaklaşım kendini nitelikli göç akımlarına ilişkin tek uluslararası nitelikte düzenleme olarak öne sürülen GATS anlaşması çerçevesinde de göstermektedir. Gelişmiş ülkelerin bu şekildeki bir yapılanmayı sürdürme yönündeki kararlı tavırları, nitelikli göçün, göç alıcısı gelişmiş ülkeler açısından ortaya çıkardığı ekonomik etkiler göz önüne alındığında oldukça doğal karşılanmalıdır. Doğal olmayan, gelişmekte olan ülkelerin kaynakları ile yaratılan işgücünün ürününden ortaya çıkan refah artışının küresel çapta bölüşümünde yaşanan adaletsizliktir. Bu noktada, göç veren gelişmekte olan ülkeler açısından öncelikle ortaya konulması gereken, küresel rekabetin önemli olduğu bir ortamda kendi ulusal çıkarları doğrultusunda, öncelikle nitelikli göçün ortaya çıkardığı olumsuz etkileri önleyici, daha sonra da mevcut göç akımlarından yararlanmayı sağlayıcı nitelikte bilinçli ve aktif kamusal politikalar ile göçü düzenleme alanlarının yaratılmasıdır. Gelişmekte olan ülkelerin kendi başlarına ortaya koydukları çabalar , önemli olmakla birlikte, uluslararası düzleme yansımadağı sürece başarı şansı sınırlı kalacak uygulamalar olma olasılığı yüksektir. Bu noktada, nitelikli göç akımlarının düzenlenmesine ilişkin uluslararası arenadaki güç noktasının, başat nitelikli uluslararası kuruluşlarının içindeki güç dengeleri göz önüne alındığında, öncelikle göç veren ülkelerin oluşturacağı bölgesel ya da farklı düzlemlerdeki oluşumlar kanalı ile ortaya konulması gerekmektedir.

Nitelikli işgücü göçünün özellikle göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı sorunların çözümünde uluslararası alanda çözüm mekanizmaları bulmak şüphesiz en etkin yoldur. Ancak, mevcut düzlemde ortaya çıkan güç dengesizliği göz önüne alındığında, yüksek oranda nitelikli işgücü göçü veren ülkelerin öncelikle kendi ulusal çıkar ve ortamlarına uygun politikalar oluşturması gereği ön plana çıkmaktadır. Bu politikaların etkin bir şekilde işlerlik kazanması ise, nitelikli göç olgusuna geniş bir bakış açısı ile yaklaşan, söz konusu sorunu sadece göç politikaları kapsamında değil, makro ölçekte ekonomi ve sosyal politikaların içinde düşünen bilinçli bir kamu politikasının, toplumun tüm kesimlerinin katılımı ile sağlanmasına bağlıdır.

Nitelikli işgücü göçüne ilişkin güncel politik yaklaşımlara ilişkin değerlendirmelerimizden sonra, izleyen bölümde, nitelikli işgücü göçü açısından Türkiye'nin durumu, Türkiye'den göçlerde önemli bir paya sahip mühendislerin göçüne yönelik tartışmalar temelinde ayrıntılı bir şekilde incelemeye çalışılacaktır.

III. TÜRKİYE'DEN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜ

Genel olarak göç akımlarını, özel olarak ise nitelikli işgücü göçünü belirleme ve ölçmedeki metodolojik zorluklar, kendini Türkiye'den olan nitelikli işgücü akımlarında da belirgin bir şekilde göstermektedir. Göç hareketleri tarihin çok eski çağlarına gitmekle birlikte, Türkiye'nin işgücü göçü sahnesinde yerini almasının, görel olarak geç başlayan bir olgu olduğu görülmektedir (Talas, 1997; Abadan-Unat,2002). 1960'lı yılların başında özellikle Batı Avrupa ve Federal Almanya'ya başlayan işgücü göçü, 1970'li yılların ortasında yaşanan kriz ile birlikte duraklama dönemine girmiş, sonraki yıllarda ise göç akımlarında öncelikli hedef coğrafya olan Avrupa'ya olan göçler esasen aile birleşmesi, sığınma başvuruları gibi ağırlıklı olarak işgücü göçü dışında gerçekleşmiştir. Bugün yurt dışında yaşayan ve çalışan Türk vatandaşlarının büyüklüğüne ilişkin verileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı(ÇSGB)'nın yıllık göç raporlarından düzenli olarak izlemek olanağı bulunmakla birlikte, bu işçilerin niteliğine ilişkin bir başka deyişle Türk yazınına "beyin göçü" olarak geçen olguyu izlemeye olanak sağlayan düzenli veriler bulunmamaktadır. Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının Türkiye'den nitelikli işgücü akımlarını, göç geçmişine sahip bir ülke olarak izlememesi, Türkiye'de söz konusu olguya ne ölçüde önem verildiğinin ve nitelikli göçmen işgücünün kayıp işgücü olarak değerlendirildiğinin, göstergesi olarak algılanmalıdır. Türkiye'den nitelikli işgücü akımlarında, önemli bir paya sahip olan ve çalışmamızın özel ilgi alanını oluşturan mühendislerin göçü üzerine özel kayıtlara ulaşabileceğimizi düşündüğümüz meslek kuruluşlarında da söz konusu kayıtların titizlikle izlenmemesi, üzerinde düşünülmesi gerekli bir konudur.

Nitelikli işgücü göçünün niceliksel büyüklüğünü, ortaya çıkarmaya ilişkin tüm bu güçlüklerle karşın, Türkiye'den nitelikli işgücü göçünün 1950'li yıllardan başlayarak, 1960'lı yıllarda giderek hız kazanan bir olgu olduğu, dolayısıyla dünya çapında nitelikli işgücü göçü hareketlerine Türkiye'nin de görel olarak düşük bir payla da olsa, hemen dahil olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar, Türkiye'den nitelikli işgücü akımlarında, hedef ülkenin öncelikle ABD olduğunu göstermektedir. Daha önceki açıklamalarımızda değindiğimiz gibi, ABD, klasik göçmen ülkesi olması, 1960'lı yılların başında göç politikalarını niteliğe prim veren yönde esnekletirmesi, küreselleşme ile birlikte rekabet edilebilirlikte öncelikli unsur olan nitelikli işgücü için çekim merkezi haline gelmesi gibi nedenlerden dolayı tüm gelişmekte olan göç veren ülkeler gibi, Türkiye'den göçlerde de çekim merkezi durumundadır. Bu özelliklerinden

dolayı, ABD, gerek geçmiş dönemlere gerekse günümüzdeki göç akımlarına ilişkin verileri ayrıntılı bir şekilde izleme olanağı sunan neredeyse tek ülke sıfatı taşımaktadır. Tüm bu nedenlerden dolayı, çalışmamızda nitelikli işgücü göçünün niceliksel büyüklüğüne ilişkin veriler, temelde ABD Göç ve Vatandaşlık Hizmetleri Dairesi (USCIS)'nin düzenli raporlarından izlenmeye çalışılmıştır. Diğer, temel göç alıcısı konumundaki ülkelerin, göçmen tanımlarındaki farklılık ve en fazla göç aldıkları ilk on ülkeye ilişkin ayrıntılı verileri içermesi, Türkiye'den, Kanada, Avustralya ve AB üyesi ülkelere olan nitelikli işgücü akımlarının büyüklüğünü karşılaştırmalı olarak ortaya koymamızı engellemektedir.

3.1. TÜRKİYE'DEN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜ'NÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

3.1.1. Göçün Klasik Döneminde Türkiye'den Nitelikli İşgücü Göçü:

Türkiye'den nitelikli işgücü göçü olgusu, esas olarak II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, 1950'li yıllarda hız kazanmaya başlamış bir olgudur. Osmanlı İmparatorluğu döneminde, kitlesel göç çağında, önemli göç hareketlerinin ABD'ye olduğu görülmektedir. Bu dönemde hem Osmanlı İmparatorluğu'nun, hem de Amerika'nın göçlere ilişkin kayıtları düzenli olarak tutmaması nedeniyle kesin sayıları vermek olanaksızdır. Bununla birlikte, çeşitli araştırmacılar söz konusu dönemde, Osmanlı İmparatorluğu'ndan, Amerika'ya yaşanan göçlerin 1,2 milyon kişi olduğunu belirtmektedir. Bunların 400.000 kadarının daha sonra geri döndüğü tahmin edilmektedir(Akgündüz,1999; Kurtuluş,1999; Bali,2004). Göçmenlerin çoğunluğunu ise, Gayri-Müslim teba oluşturmaktadır. Göçmen işgücünün, nitelik düzeyi göz önüne alınarak incelenmek istendiğinde, yaşam öykülerinden anlaşıldığı kadarıyla, nitelik düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.¹ (Kurtuluş,1999; Akgün,2002). Birçoğunun belli bir birikim sağladıktan sonra geri dönme isteği içinde olduğu; büyük bir kısmının da geri döndüğü ve Kurtuluş Savaşı'ndan sonra geri dönenlerin önemli ölçüde sanayi yatırımları yaparak, orada elde ettikleri bilgi ve deneyimini ülkelere aktardıkları belirtilmektedir(İşçi,2004).²

¹ Gayri-Müslimlerin nitelik düzeyinin, Türklere oranla çok daha yüksek olduğu görülmektedir. ABD'ye göç eden ilk kuşak göçmenlerin genel olarak eğitim düzeylerinin düşük olduğu, tüm göçmenler içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %21 iken, Türk göçmenler arasında bu oranın %65'lere çıktığı, yine de bu oranın Osmanlı tebaalılar arasındaki okuma yazma bilmeyenlerin oranından düşük olduğu belirtilmektedir(Bali,2004:349).

²<http://www.ntvmsnbc.com> 24.Ekim 2004

I. Dünya Savaşı sırasında gerçekleşen ve konumuz açısından ilgi çekici bir diğer göç hareketi, Osmanlı Hükümeti'nin Alman Hükümeti ile imzaladığı protokol çerçevesinde, 10.000 kadar Türk gencinin Almanya'daki fabrikalarda, mesleksel ve teknik eğitim görmek amacıyla Almanya'ya gitmeleridir. Bunun yanı sıra, çeşitli Bakanlık ve dernekler kanalı ile Almanya'ya yetiştirilmek üzere, çırak ve öğrenci gönderilmiştir. Türk- Alman Dernekleri çerçevesinde, 1916-1918 yılları arasında 733 gencin Almanya'ya gönderildiği belirtilmektedir(Akgündüz, 1999:152). Ancak, öngörülen gidişlerin tamamıyla gerçekleşip gerçekleşmediği kesin olarak bilinmemektedir. Almanya'ya giden gençlerden birçoğunun, iki aylık deneme süresinden sonra geri gönderildikleri ya da gönüllü olarak geri döndükleri anlaşılmaktadır ³. Bu dönemde, işgücü hareketlerinde Almanya ile bu tür işbirliğine girilmesinin öncelikli nedeninin, Almanya ile Osmanlı İmparatorluğu arasındaki yakın siyasal ilişkiler olduğu düşünülmektedir. Birinci Dünya Savaşı'nın başlaması ve Osmanlı Devleti'nin savaşa katılması göçü önemli ölçüde yavaşlatmıştır. Bunun yanı sıra, ABD'de 1924 yılında çıkan ve göçmen sayısını ülkelere göre kotalara bağlayan göçü sınırlandırıcı nitelikli göç yasasının da, ABD'ye göçlerin azalmasında önemli ölçüde etkide bulunduğu görülmektedir.

Günümüzde nitelik göç akımları için önemli bir potansiyel oluşturan öğrenci akımlarının Osmanlı Devleti'ndeki durumu incelediğinde ise, geri dönüş oranlarına ilişkin herhangi bir bilgi bulunmamakla birlikte nitelikli göç için önemli bir potansiyel oluşturduğunu söylemek olanaksızdır. ⁴

³ Osmanlı Hükümeti ile Alman Hükümeti arasında imzalanan protokol gereğince, genellikle yetim okullarından 12-18 yaş arasında seçilen gençlerin giyim, kuşam ve beslenme masraflarının Alman fabrikalarınca karşılanması öngörülmekte, karşılığında ise eğitimlerini tamamladıktan sonra gençlerin aynı fabrikalarda 1-2 yıl ücretsiz çalışmaları beklenmektedir(Akgündüz,1999:151).

⁴ Yurt dışına öğrenci göndermenin Batılılaşma çabaları çerçevesinde, III. Selim zamanında, Avrupa(Fransa) 'ya öğrenci gönderilmesi ile başladığı görülmektedir. II. Mahmut döneminde, Harbiye ve Hendesehane-i Amire öğrencilerinden 150 kişi Avrupa'ya gönderilmiştir. Cumhuriyet dönemine kadar öncelikle askeri öğrenciler, daha sonra da açılan okullara öğretmen yetiştirme amacı ile yurt dışına öğrenci gönderildiği belirtilmektedir.Söz konusu dönemde yurt dışına gönderilen ilk öğrencinin, Fransa'ya giden İshak Bey olduğu sanılmaktadır(Ayas,1948:454).

3.1.2. Cumhuriyet Dönemi Göçler İçinde Nitelikli Göç Akımları

3.1.2.1. Cumhuriyet'in Kuruluşundan İkinci Dünya Savaşına Kadar Olan Dönem:

Cumhuriyet'in kuruluş yıllarından, II. Dünya Savaşı'nın sonuna kadar geçen dönemde, dünya çapındaki işgücü göçünde yaşanan değişimlere paralel olarak, Türkiye'den göçlerin de önemli ölçüde yavaşladığı görülmektedir. Göç akımlarında dönem boyunca oluşan azalmada, hem Türkiye'ye özgü, hem de dünya konjonktüründeki gelişmelerin büyük etkisi bulunmaktadır. Bu dönemde, Türkiye'nin, savaşlarda önemli ölçüde insan gücü kaybına uğraması, yeni başlayan kalkınma çabalarında işgücüne gereksinim duyması nedeniyle ülke dışına göçü özendirmediği, tersine geri dönüşleri özendirdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, göç akımlarında öncelikli hedef ülke olan ABD'nin ve diğer ülkelerin göçü sınırlayıcı yönde politikaları, 1929 Bunalımı ile tüm dünyada artan işsizlik nedeniyle yurt dışında çalışmanın çekiciliğini kaybetmesi, ülkelerin içe dönük iktisadi politikalar uygulaması gibi nedenlerle, göç akımlarında önemli bir duraklama evresine girildiği görülmektedir.⁵ Dönem itibariyle ABD'de bulunan göçmenlerin nitelik düzeyine ilişkin herhangi bir veriye rastlayamamış olmakla birlikte, II. Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde, işgücü göçünde nitelikli uzmanların payının son derece düşük kaldığı gerçeği göz önüne alındığında, bu dönemde de nitelikli göçmenlerin gerçek anlamda göç sahnesine çıkmadığını söyleyebiliriz. ABD'de yaşayan Türk nüfusun, söz konusu topluma entegre olacak gelişkin sosyal ağlarının olmamasına karşın, 1920'li yılların başından itibaren çeşitli dernekler kurmaları ve bu dernekler aracılığıyla gerek Kurtuluş Savaşı yıllarında gerekse de genç Cumhuriyet döneminde, ülkeye önemli ölçüde katkılar yapmaları, göçün güce dönüşmesi açısından anlamlı bir olgudur.⁶

Söz konusu dönemde, yurt dışına öğrenci gönderilmesi ise, 1929 yılında yürürlüğe giren ve halen yürürlükte bulunan 1416 Sayılı Yasa çerçevesinde

⁵ Bu dönemde, Türk göçmenlerin istatistiksel olarak izini sürme olanağını yakalayabildiğimiz tek ülke olan ABD'nin 1924 yılında çıkardığı Göç Kanunu'nun getirdiği en önemli değişiklik kota sistemini yürürlüğe koymasındır. Söz konusu kota, her yıl o ülkede bulunan çeşitli ülke vatandaşlarının belli bir oranında, o ülkeden yeni göçmen girişine izin veriyordu. Söz konusu dönemde, Türkiye'ye tanınan yıllık göçmen kotası 100 kişi ile sınırlı bulunmaktadır(Akgün,2002:103).

⁶ Çocuk Esirgeme Kurumu'nun kuruluş aşamasında Hima-i Etfal Cemiyeti özel Sekreteri Dr. Fuat Umay'ın Amerika gezisi sırasında oradaki Türkler'den zamanın parası ile 100.000\$- 152 bin TL.- bağış toplaması, 1930 Erzurum Depremi'nde ABD'de yaşayan Türklerden önemli yardımların gelmesi, söz konusu kişilerin ülkeleri ile olan bağlarını koruduğunu gösteren anlamlı örneklerdir(Akgün,2002; Umay,2003; Acar,2005).

gerçekleşmiştir. 1927-1928 ders yılında devlet adına yurt dışında eğitim gören öğrenci sayısı 42 iken, yasanın yürürlüğe girdiği ilk yılda bu sayı 288'e yükselmiştir. Bu öğrencilerin üçte ikisinin Almanya ve Fransa'da bulunduğu ve öğrencilerden 40'nın kız olduğu belirtilmektedir(Gülmez,1974:64). 1945 yılına kadar yurt dışına öğrenci gönderilmesinde Avrupa ülkeleri önemli bir paya sahipken; söz konusu yıldan sonra, ağırlıklı olarak Amerika'ya öğrenci gönderilmeye başlandığı görülmektedir. Ancak, bu öğrencilerin geri dönüşlerine ilişkin veriler bulunmadığı ve giden öğrenci sayısının büyüklüğü göz önüne alındığında söz konusu dönemde öğrenci akımları ile başlayan nitelikli göçten söz etmek olanağı bulunmamaktadır.

3.1.2.2. II. Dünya Savaşı Sonrası Dönem: Nitelikli Göç Akımlarının Hızlandığı Yıllar:

II. Dünya Savaşı sonrası tüm dünyada göçlerin artmasına paralel olarak, Türkiye'den olan göçlerde de bir artış görülmektedir. Tablo3.1.'de görüldüğü üzere, Türkiye'den nitelikli göç hareketlerinin öncelikli hedef ülkesi olan ABD'ye olan göçler, özellikle 1950'li yıllarda artmaya başlamıştır.

TABLO. 3.1. 1940-1990 DÖNEMİNDE TÜRKİYE'DEN ABD'YE GÖÇLER

Dönem	Sayı
1941-1950	798
1951-1960	3519
1961-1970	10.142
1971-1980	13.399
1981-1990	23.233

Kaynak: USCIS,2004, 2003 Immigration Yearbook s:13-14.

Yukarıdaki tabloda yer alan rakamlar, Türkiye'den söz konusu dönemlerde ABD'ye göçmen statüsünde kabul edilen toplam göçmenlerin sayısını göstermektedir. Bu toplam içinde, nitelikli göçmenlerin payının büyüklüğüne ilişkin kesin bir veri bulunmamaktadır. Bununla birlikte, daha sonraki yıllarda yaşanacak gelişmeler göz önüne alındığında, 1945'li yıllarda ABD'ye artan göç hareketi içinde, nitelikli göçmenlerin payını giderek arttığı görülmektedir. ABD'ye olan göçlerin artışında, söz konusu dönemde ABD ile siyasal ilişkilerin yakınlaşmanın etkisi ön plana çıkmaktadır. 1947 yılında Truman Doktrini'nin hayata geçirilmesi, 1952 yılında Türkiye'nin NATO'ya üye olması, Türkiye'nin ABD ile siyasal ilişkilerini yakınlaştıran ve göçe yeni bir ivme kazandıran gelişmeler olarak değerlendirilmektedir(Bali,2004). 1950'li

yıllarla birlikte, çok sayıda doktor, mühendis ve teknik işgücünün eğitim amacıyla ABD 'ye gittiği, bir kısmının geri dönmeyip, orada yerleşik hale geçerek nitelikli göç olgusunu başlattığı görülmektedir.

ABD'ye Türkiye'den nitelikli göç olgusunun başlangıcında, eğitim amacıyla yurt dışına giderek, eğitimlerini tamamladıktan sonra geri dönmeyen işgücünün önemli bir paya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, kuramsal çerçevede belirttiğimiz üzere, eğitim ile göç bağlantısı, Türkiye'den göçler bağlamında da kendini göstermektedir. Özellikle ABD eğitim sistemine önemli etkileri olan Rockefeller ve Ford Vakıflarının, Türkiye'deki öğrencilere ve bilimsel çalışmalara verdikleri desteğin miktarının 1950'li yıllarla birlikte arttığı görülmektedir. Her ne kadar söz konusu iki vakfın toplam eğitim bağışları içinde Türkiye'nin payı düşük kalsa da, sağlık bakımı, eğitim, işletme gibi stratejik alanlarda yeni kurumlar oluşturmak ve varolan kurumları yeniden yapılandırmak amacıyla önemli ölçüde yardımlar yapıldığı, bunun yanı sıra çeşitli politikalara ilişkin kamu görüşünü etkileyebilecek nitelikli bazı akademik kuruluşlara destek verildiği belirtilmektedir(Erdem ve Rose,2000:145-146).⁷ Başta, ABD ile olan siyasi yakınlaşma olmak üzere, söz konusu dönemde eğitim ve sosyal alanlarda ABD'nin etkisini, ön plana çıkartacak yöndeki gelişmelerin, ABD'ye sonraki yıllarda önemli ölçülere varacak nitelikli işgücü akımlarını tetikleyen unsurlar olduğu görülmektedir.

1960'lı yılların başı ile birlikte, Türkiye'den göç akımlarında başlıca hedef bölge olacak Avrupa'ya göçlerin 1950'li yıllardaki görünümünde konumuz açısından ilginç bir durum ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar sonraki yıllarda niteliksiz işgücünün göçü ön plana çıkacaksa da, 1950'li yılların ikinci yarısından itibaren bireysel girişimler ve özel aracı kurumlar ile gerçekleşen göç hareketlerinin başlangıcında, nitelikli göçmen olarak kabul edilebilecek grupların, mesleki bilgilerini arttırmak üzere Almanya'ya gönderildiği görülmektedir(Abadan- Unat,2002:40-41).

1960'lı yılların ortalarından itibaren daha önce de değindiğimiz üzere, başta ABD olmak üzere gelişmiş ülkelerin, üretim ve birikim rejimlerinin gereklerine uygun olarak, öncelikle temel bilim ve teknoloji alanında nitelikli işgücünü çekmek amacıyla, göç yasalarında nitelikli işgücü göçüne ivme kazandıracak "seçici

⁷ Rockefeller Vakfı, 1920'li yıllarda, Türkiye'den ABD'de eğitim için 16 kişiye burs verirken, bu sayı 1950'li yıllarda 62'ye ulaşmış, 1960'lı yıllardan itibaren ise giderek azalmıştır. Ford Vakfı ise, 1952-1971 yılları arasında bilimsel gelişmeye 6,3 milyon \$, iş ve sanayi gelişimine 3,3 milyon \$, sosyal bilimlere, 1,3 milyon\$ olmak üzere, bilimsel gelişmelere yönelik çalışmalara toplam 16 milyon\$ bağış sağlamıştır(Erdem ve Rose,2000:147).

politikalar"ı uygulamaya geçirmesi ile birlikte, gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere nitelikli göç akımları önemli ölçüde artmıştır. Söz konusu dönem, Türkiye'den de nitelikli işgücü göçünün, her ne kadar Asya ülkeleri kadar olmasa da yükselişe geçtiği dönemdir. Türkiye'den 1945'li yıllardan itibaren ABD'ye yerleşen nitelik düzeyi yüksek işgücünün, mesleksel dağılımına bakıldığında, başta mühendisler olmak üzere, doktorlar ve temel bilimler alanında çalışan bilim insanlarının payının yüksek olduğu görülmektedir. Kurtuluş(1999:56)'un çalışmasına göre, 1956 ve 1962-1966 yılları arasında söz konusu mesleklere ABD'de çalışan kişi sayısının toplamı 500'dür. Tablo.3.2.'de görüleceği üzere, nitelik düzeyi yüksek işgücü içinde, mühendisler en büyük paya sahip olan meslek grubudur.

TABLO.3.2. 1960'LI YILLARDA ABD'DE BULUNAN TÜRK NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI

Yıllar	Mühendis	Temel Bilimler	Doktor ve Operatör	Sosyal Bilimciler	Toplam
1956	19	2	4	-	25
1962	36	5	31	1	73
1963	116	7	55	4	182
1964	31	-	29	4	64
1965	28	7	36	4	75
1966	45	23	57	1	106
Toplam	256	22	208	14	500

Kaynak: Kurtuluş(1999) s:56.

Nitelikli işgücü göçüne yönelik olarak ortaya konulan rakamlar, her ne kadar kesin büyüklüğü verme yönünde ciddi açmazlar barındırsa da, göçte mühendislerin payının yüksek olması, ABD'de o dönemde özellikle ileri teknoloji alanında yapılan yatırımlara bağlı olarak ortaya çıkan başta mühendisler olmak üzere, teknik eleman açığıyla yakından ilişkilidir. ABD Ulusal Bilim Kurumu'nun kayıtlarına dayanarak, Kurtuluş(1999:57) 1956-1970 yılları arasında 907 mühendis ve 594 tıp doktoru olmak üzere toplam 1500 Türk'ün ABD'ye göç ettiğini belirtmektedir.

Oğuzkan(1971:15), ABD Göç ve Vatandaşlık Dairesi'nin kayıtlarına dayanarak, 1962-1966 döneminde göçmen olarak kabul edilen Türk bilim insanı, mühendis ve doktor sayısını toplam 512 olarak vermektedir. Bu toplam içerisinde mühendisler 256 kişi ile en büyük paya sahip olurken, mühendisleri 208 kişi ile doktorlar, 48 kişi ile

matematik, fen ve sosyal bilimler alanında çalışan bilim insanları izlemektedir. 1962-1964 döneminde ABD'ye kabul edilen toplam göç içerisinde Türkiye'nin payının söz konusu rakamlara göre %1,4 olduğu belirtilmektedir. Oğuzkan(1971:16)'ın hesaplamalarına göre, 1962 yılı itibariyle, Türkiye'den ABD'ne kabul edilen fizik ve doğa bilimleri alanındaki bilim insanlarının sayısı, 1962 yılı itibariyle bu alanlarda Türkiye'deki insan gücü sayısının yaklaşık %7'sini oluştururken, söz konusu yılda ABD'de bulunan mühendis ve doktorlar ise, o dönemde Türkiye'de aynı alandaki mevcut işgücünün %3'nü oluşturmaktadır. Dolayısıyla, sayı açısından mühendis göçü fazla görülmekle birlikte, işgücü kaybı açısından, temel bilimler alanında işgücünün az olması nedeniyle, bu alanda daha büyük bir işgücü kaybı olduğu anlaşılmaktadır.

1968 yılında, yurt dışında yaşayan mühendislerle ilişkin, Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odası kayıtlarına dayanarak gerçekleştirdiği çalışmasında Kösemen , söz konusu yılda 975 mimar ve mühendisin yurt dışında yaşadığını saptamıştır. Bu sayıya, odalara haber vermeksizin yurt dışına gidenler ile eğitimini bitirdikten sonra geri dönmeyen kişiler katılmamıştır. Bu dönemde, yurt dışında yaşadığı saptanan mimar ve mühendisler, odalara kayıtlı olanların yaklaşık %6'sını oluşturmaktadır(aktaran, Tezcan,1971:58).

Söz konusu rakamlar, başta ABD olmak üzere, kalıcı yerleşik statüsünde bulunan nitelikli işgücünü göstermektedir. Ancak, bu kişilerinin kaçının sonraki yıllarda geri döndüğüne ilişkin veriler ne yazık ki hala elimizde bulunmamaktadır. Ayrıca, göçmen statüsünde işlem görmeyen geçici statüde ülkeye giriş yapan öğrenci ve araştırmacıların sayısı da önem taşımaktadır. Oğuzkan(1971:17)'a göre, 1967-1968 eğitim yılında 1.212 Türk uyruklu öğrenci, tıp da dahil olmak üzere çeşitli uzmanlık alanlarında, 82 öğretim üyesi ve araştırmacı geçici ikamet statüsünde ABD'de bulunmaktadır. Doğal olarak, bu kişilerden bazılarının daha sonra yerleşik göçmen statüsüne geçtiği düşünülebilir.

1970'li yıllarda, nitelikli göç tartışmalarının önde gelen isimlerinden biri olan Bhagwati(1976:696-697)'e göre, 1965-1970 yılları arasında, ABD bulunan, uzman ve teknik alanlarda çalışan Türk göçmenlerin sayısı, 138 kişi iken, bu sayı 1970 yılında %132,5'lik bir artışla 321 kişiye yükselmiştir. Türkiye'ye ait nitelikli göçe ilişkin bu rakamlar, 1965 yılında ABD'ne olan toplam nitelikli göç içerisinde %0,5'lik bir payı, 1970 yılında ise, %0,7'lik bir payı temsil etmektedir. Söz konusu büyüklük, ABD'ye, Asya ülkelerinden özellikle Hindistan'dan gelen nitelikli göçmenlerin, 1970 yılında

toplam nitelikli göç içerisindeki %11,7'lik payı göz önüne alındığında görece olarak ufak bir payı işaret etmektedir. 1962-1969 yılları arasında Türkiye'den ABD'ye olan nitelikli işgücü göçünün, meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında ise, 562 doktor, dişçi ve cerrah'ın; 52 doğa bilimleri alanında çalışan bilim insanının; 27 sosyal bilimler alanında çalışan bilim insanının; 429 mühendisinin bulunduğu görülmektedir(Bhagwati,1976:698).

Bhagwati(1976:708); 1963-1972 döneminde Kanada'ya olan nitelikli göçler içinde Türkiye'den çeşitli meslek gruplarının dağılımına ilişkin rakamları ise şu şekilde vermektedir.

TABLO.3.3. 1963-1972 DÖNEMİNDE KANADA'DA OLAN NİTELİKLİ GÖÇMENLERİN MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI

Meslek	Sayı
İnşaat Mühendisliği	69
Makine Mühendisliği	60
Endüstri Mühendisliği	7
Elektrik Mühendisliği	42
Maden Mühendisliği	16
Kimya Mühendisliği	14
Diğer Mühendislik Dalları	8
Toplam Mühendislik Alanları	216
Kimya Bilimleri	8
Jeoloji Bilimleri	20
Fizik Bilimleri	9
Diğer Fizik Bilimleri	1
Biyoloji Bilimleri	3
Veterinerlik	2
Diğer Biyoloji ve Tarım Bilimleri	6
Profesör ve yardımcıları	30
Öğretmen	28
Diğer öğretmenler	2
Doktor ve Cerrah	114
Dişçi	9
Hemşire	17
Tıp alanında teknik uzmanlar	13
Toplam	478

Kaynak: Bhagwati(1976), s:708'deki tablodan derlenerek hazırlanmıştır.

Söz konusu dönemde, Kanada'ya olan toplam nitelikli göç akımları içinde, Hindistan'ın 5.925 ile birinci; Filipinler'in 5.805 kişi ile ikinci sırada olduğu göz önüne alındığında, Türkiye'ye ait rakam, toplam içinde tıpkı ABD'ne nitelikli göç akımlarında olduğu gibi görece düşük bir payı işaret etmektedir. Türkiye'den 1960'lı ve 1970'li yıllarda Kanada'ya olan nitelikli göçün mesleklere göre dağılımı, ABD'ye olan göçler

ile benzerlik göstermekte, Kanada'ya olan göçler içinde de mühendisler başı çekmektedir.

Söz konusu dönemde, en fazla nitelikli göç alan ülkeler arasında olan Avustralya ve İngiltere için, göçmenlerin meslek ve uyruk bazında dağılımlarına ilişkin veriler olmadığından, bu ülkelere nitelikli göçte Türkiye'nin payı hakkında herhangi bir yorum yapma olanağımız bulunmamaktadır. Ancak, söz konusu dönemlerde yapılan çalışmalar ışığında, Türkiye'den nitelikli işgücü göçünün, öncelikli hedef ülkelerinin başta ABD olmak üzere Kuzey Amerika ülkeleri olduğu görülmektedir.

Özetle, 1960'lı ve 1970'li yıllarda, temel göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkelerin, göç politikalarında gerçekleştirdikleri liberal değişikliklere bağlı olarak, başta Asya ülkeleri olmak üzere ırk temeline bağlı kota sistemlerini kaldırılmasıyla Türkiye'de dahil gelişmekte olan ülkelere nitelikli göç akımlarında artış yaşansa da, diğer ülkeler ile kıyaslandığında Türkiye'nin göç akımları içindeki payının niceliksel olarak düşük kaldığı görülmektedir. Kurtuluş(1999)'a göre, bu durumun öncelikli nedeni, gelişmiş ülkelere göç eden meslek sahiplerinin tamamladıkları eğitimin, genel olarak gelişmiş ülkelerin eğitimi ile eş değer kabul edilmemesinden kaynaklı yaşanan sorunlardır. Bu noktada, tıp, hukuk gibi alanlarda adayların çeşitli sınavları vererek, mesleklerini icra edebilecek yeterliliğe sahip olmaları oldukça zor koşullara bağlanmaktadır. Bunun yanı sıra, mühendislik gibi diploma denkliklerinin görece olarak daha kolay kabul edildiği alanlarda ise, genel olarak gidilen ülkenin yerli vatandaşlarına göre düşük ücret ve geçici işlerde çalışılması da bir başka zorluk olarak belirtilmektedir(Kurtuluş,1999). Buna karşın, lisans-üstü eğitim döneminde yurt dışına öncelikle eğitim amacıyla giderek, eğitimi tamamladıktan sonra, dış ülkelerde üniversite ya da diğer kurumlar aracılığıyla işgücü piyasasına girmenin tercih edilir bir yol olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'den nitelikli göç akımlarının hedef ülkesi olan ABD'deki eğitim kurumlarından alınan unvanlar ya da derecelerin, işgücü piyasasına girişte önemli ölçüde avantaj sağladığı açıktır. Bunun yanı sıra, yabancı öğrencilerin, ABD eğitim kurumları açısından ortaya çıkardığı kazanç göz önüne alındığında, kısa dönemde öncelikle öğrenci kabulüne sıcak yaklaşılması da, söz konusu durumun bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

1960'lı ve 1970'li yıllarda, önemli ölçülere ulaşan başta Almanya olmak üzere, Batı Avrupa'ya göçler içinde nitelikli işgücü göçünün büyüklüğünü karşılaştırmalı olarak değerlendirmemize olanak sağlayacak rafine veriler ne yazık ki

bulunmamaktadır. 1961 yılında Federal Almanya ile Türk Hükümeti arasında imzalanan anlaşma ile başlayan ve kısa süre içinde artan göç, söz konusu dönemde Türkiye'deki gizli ve açık işsizlik baskısını hafifletecek ve ülkeye döviz girdisi sağlayacak bir araç olarak değerlendirilmesi nedeniyle, hükümetler tarafından özendirilmiştir (Abadan-Unat,2002). 1961-1975 yılları arasında yaklaşık 805.000 kişi, o zamanki adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla yurt dışına çalışmaya gönderilmiştir. 1961-1973 yılları arasında resmi ve gayri-resmi yollardan 1,5-2 milyon kişinin, çalışmak amacıyla Batı Avrupa ülkelerine gittiği, bu rakamın o dönemde Türkiye'deki işgücünün %10-12'sine denk düştüğü belirtilmektedir(Toksöz,2004:205). 1970'li yılların ortalarında baş gösteren ekonomik bunalım sonucu, Batı Avrupa ülkelerinin yurt dışından işçi alımını durdurması ile işgücü göçü önemli ölçüde azalmış, 1980'li yıllarda ise, ağırlıklı olarak aile birleşmesi ya da sığınma başvuruları şeklinde sürmüştür. Batı Avrupa'ya göçler içinde, yapılan çalışmalar ışığında, nitelikli işgücünden çok, niteliksiz işgücünün gönderilerek dışarıda nitelik kazanmasının sağlanmak istendiği anlaşılmaktadır. Ancak,söz konusu dönemde beklenenin tersine, nitelikli işgücünün her ne kadar bizim tanımımız dışında kalanlara ilişkin olsa da, önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. 1964-1966 döneminde yurt dışında bulunan 152.106 işçinin %35,4'nün nitelikli işçilerden oluştuğu, 1971 yılında yurt dışında bulunan 88.442 işçinin ise yaklaşık %38'nin nitelikli işçilerden oluştuğu belirtilmektedir(Abadan-Unat,2002:81).

1980'li yıllar boyunca , başta Almanya olmak üzere yoğun göçmen işçi akımlarına sahne olan Avrupa ülkelerinin, göçün toplumlarında yarattığı sorunlara çare olarak geriye dönüşleri özendirici programlar uygulaması sonucunda, geriye dönenlerin büyük bir kısmının nitelik düzeyi düşük işçilerden oluşması, yurt dışına nitelik kazanımı amacı ile işçi gönderme yönündeki stratejinin gerçekleşmediğini göstermektedir. Batı Avrupa ülkelerinin 1970'li yılların ortalarından itibaren Türkiye'den işçi alımını durdurması ile birlikte, dış göçte, Orta Doğu ülkelerine giden işçi sayısında artışlar yaşanmıştır(Abadan-Unat,2002) Özellikle, bu bölgede iş alan inşaat firmaları kapsamında, mühendislerin bölgeye çalışmak amacıyla gittikleri bilinmekle birlikte, söz konusu bölgeye olan göçler içinde nitelikli işgücüne ilişkin değerlendirme yapmamıza olanak sağlayan kesin veriler bulunmamaktadır.

Türkiye'den nitelikli işgücü göçünde niceliksel anlamda ortaya çıkan duruma karşın, göçmenlerin nitelik düzeyi, söz konusu alanlarda Türkiye'nin insan gücüne gereksinimi olması, insan gücünün yetiştirilmesi için yapılan yatırım, lisan-üstü

düzeyde yurt dışında eğitim görenlerin maliyeti gibi unsurlar göz önüne alındığında, nitelikli işgücü göçünün Türkiye açısından önemli bir kayba neden olduğu yönünde bir uzlaşma bulunmaktadır (Oğuzkan,1971;Dorsay,1977; Gökdere,1978;Kuşçu,1979; Göker,1982).

3.2. TÜRKİYE'DEN NİTELİKLİ GÖÇ HAREKETLERİNİN GÜNÜMÜZDE ULAŞTIĞI BOYUTLAR

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'den de 1990 yıllar boyunca gerçekleşen göç hareketleri içinde nitelikli işgücünün payının arttığı gözlenmektedir. Küreselleşme, üretim sistemlerindeki değişimler sonucu nitelikli işgücünün kilit bir öneme sahip olması, bu tip işgücü kıtlığı çeken gelişmiş ülkelerin göç politikalarında seçici ve çekici yönde düzenlemelere gitmesi, eğitim sistemlerinin artan oranda yaklaşması ile birlikte öğrenci akışkanlığının artması ve göçe dönüşmesi, yaşanan siyasal ve ekonomik istikrarsızlıklar sonucu artan işsizlik, yaşam kalitesinin düşmesi, ülkeler arasında artan siyasal, ekonomik ve ticari ilişkiler nitelikli göç akımlarını hızlandıran başlıca yapısal faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 2000'li yılların başlarında yaşanan ekonomik krizler sonucu artan işsizlik söz konusu akımların ivme kazanmasında öncelikli etken olmuştur.⁸ İşsizliğin nicelik olarak artmasının yanı sıra, batı standartlarında prestiji yüksek olan üniversitelerden mezun olan gençlerin formasyonlarına uygun istihdam olanağı bulamaması, ücret düzeylerinin düşüklüğü, eğitim ve işgücü piyasası arasında yaşanan eşgüdüm sorunu, çalışma ortamının kalitesini belirleyen en önemli unsurlardan biri olan AR-GE faaliyetlerinin yetersizliği gibi öncelikle mesleksi ortamdan kaynaklanan nedenler göç hareketlerinin artmasında temel belirleyici unsurlardır.

Nitelikli göç akımlarında son on beş yılda önemli bir canlanma yaşanmasına karşın, Türkiye'den olan akımları düzenli bir şekilde izleme olanağını sağlayan veri sistemleri ne yazık ki yoktur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı(ÇSGB), Dış

⁸ Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizleri sonrasında, 2002 yılında insankaynaklari.com web sitesince gerçekleştirilen, katılımcılarının %75'ni 18-29 yaş arası gençlerin oluşturduğu 1135 kişilik anket çalışmasının sonuçları, eğitilmiş gençlerin gelecekleri hakkındaki düşüncelerini ortaya koyması açısından oldukça düşündürücüdür. "Kariyer ve hayallerinizi gerçekleştirmek için şansınızı yurt dışında aramayı düşünüyor musunuz?" sorusuna, katılımcıların yaklaşık %73'ü evet yanıtını vermiştir. Katılımcıların %38'i ABD, %19,84'ü Kanada, %14,5 'i ise herhangi bir Avrupa ülkesini, yurt dışında kariyer yapma fırsatları olsa, seçeceklerini belirtmişlerdir. Türkiye'de istihdam olanaklarının ne kadar süre içerisinde düzeleceğine ilişkin soruya ise, katılımcıların %44'nün 2-3 yıl boyunca istihdam olanaklarının düzelmeyeceği, %32,8'nin hiçbir zaman düzelmeyeceği şeklinde yanıtması geleceğe karşı ne denli bir umutsuzluk olduğunu ortaya koyması açısından oldukça düşündürücüdür. <http://www.insankaynaklari.com> 26.05.2002

İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü her yıl düzenli göç raporları yayımlanmakla birlikte, söz konusu raporlarda nitelikli işgücü göçüne ilişkin özel bir bilgi bulunmamaktadır. ÇSGB 2003 Göç Raporu'na göre, 2003 yılı itibariyle yurt dışında toplam 3,5 milyon vatandaşımız bulunmakta, bunların 1,1 milyon kadar kısmı işçi statüsünde dış ülkelerde işgücü piyasası içinde yer almakta, 247 bini ise işsiz olarak kayıtlara geçmektedir. En çok vatandaşımızın bulunduğu ülkeler ise aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere Batı Avrupa ülkeleridir.

TABLO.3.4 YURT DIŞINDA TÜRKLERİN EN FAZLA BULUNDUĞU ÜLKELER -2003

Ülke	Toplam Vatandaş Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Toplam İşsiz Sayısı
Almanya	1.912.169	678.290	175.987
Fransa	359.034	87.992	24.486
Hollanda	341.400	100.000	10.000
Avusturya	130.703	53.616	10.581
İngiltere	100.000	40.000	4.000
S.Arabistan	100.000	95.000	-
ABD	220.000	-	-
Kanada	40.000	-	-

Kaynak: ÇSGC, 2003 Göç Raporu, s:19'daki verilerden derlenmiştir.

İleride ayrıntılı olarak göreceğimiz üzere yapılan çalışmalar, Batı Avrupa'ya olan göç hareketleri içinde, ABD'ye olan göç hareketlerine kıyasla nitelikli işgücünün payının görece olarak düşük kaldığını göstermektedir(Oğuzkan,1971; Kurtuluş,1999; Tansel ve Güngör,2003). Ancak, ülkeler arasında göç verilerini karşılaştırma olanağımız, göçmen tanımında kavramsal bir birlik olmadığı için bulunmamaktadır. Göç istatistiklerine ilişkin sorunların yanı sıra, göçmen tanımında her ülkenin farklı bir ölçütü esas alması, yurt dışında yaşayan nitelikli göçmenlerin ülkelere dağılımı açısından genel bir tablo ortaya çıkarmayı olanaksız hale getirmektedir.

1999-2003 yılları arasında, aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere, Türkiye İş Kurumu(İŞ-KUR) tarafından yurt dışında işe yerleştirilen işçiler arasında başta mimar ve mühendisler olmak üzere nitelikli işgücü akımlarında bir artış yaşandığı görülmektedir. Ancak, söz konusu rakamlara, sadece İŞ-KUR tarafından yurt dışına gönderilen işçileri kapsadığından, dikkatle yaklaşılmalıdır.

TABLO.3.5. MESLEKLERİNE GÖRE İŞ-KUR TARAFINDAN YURT DIŞINDA İŞE YERLEŞTİRİLEN İŞÇİLER 1999-2003

	1999	2000	2001	2002	2003
Toplam	17.475	13.645	20.242	26.916	34.151
Vasıfsız İşçiler	4.639	1.875	2.909	4.004	5.547
Vasıflı İşçiler	12.836	11.770	17.333	22.912	28.604
Mimar ve İnşaat Mühendisleri	202	235	319	478	628
Diğer Mühendisler	137	179	230	375	543

Kaynak: DİE Türkiye İstatistik Yıllığı 2004, s:141.

Türkiye’den nitelikli işgücü akımlarını izlemeye olanak sağlayacak düzenli verilerin olmaması ve nitelikli işgücü akımlarında öncelikli hedef ülkenin ABD olması nedeniyle, Türkiye’den nitelikli işgücü göçünün boyutlarını ABD’nin göç verilerini inceleyerek ortaya koyma şansımız bulunmaktadır. Nitelikli göç akımlarının diğer hedef ülkeleri olan Kanada, Avustralya gibi ülkelerin ise, göç aldıkları ülkeler bazında ayrıntılı verilere sahip olmaması, sadece en fazla göç aldıkları on ülkeye ilişkin bilgileri derlemesi, Türkiye’nin söz konusu ülkelere olan göçler içerisinde ilk sıralarda yer almaması nedeniyle, bu ülkelere olan göç akımları içerisinde Türkiye’nin konumunu ortaya koyma şansımızı ortadan kaldırmaktadır.

Dünya genelinde hızla artan nitelikli işgücü göçü içerisinde, öncelikle Türkiye’nin dünya sıralamasındaki yerini ortaya koymak önem taşımaktadır. Dünya çapında nitelikli göç akımlarının genel görüntüsüne ilişkin ilk çalışma Carrington ve Detragioche(1998)’in 1990 yılı itibariyle ABD ve diğer OECD ülkelerine olan göçlere ilişkin çalışmasıdır. Göçmen verilerine ilişkin kısıtlılıklar söz konusu olmakla birlikte, söz konusu çalışma nitelikli göçmen hareketleri açısından genel bir tablo ve bu tablo içinde Türkiye’nin yerini anlama açısından önemlidir. 1990 yılı itibariyle öncelikle ABD’ye olan nitelikli göçmen akımları içinde başta Hindistan ve Çin gibi Asya ülkeleri ile kıyaslandığında aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere Türkiye’nin yeri oldukça alt sıralardadır.⁹ Bununla birlikte, Türkiye’den ABD’ye giden göçmenler içinde 13+ yıl eğitime sahip ve nitelikli olarak kabul ettiğimiz insan gücünün sayısı yüksektir. Aynı çalışmada, OECD ülkelerine, Türkiye’den olan toplam göçler içerisinde 13+ yıl eğitime

⁹ Burada, Türkiye ile Hindistan ve Çin’in nüfus büyüklüklerinin önemli ölçüde farklı olduğu unutulmamalıdır.

sahip nitelikli insan gücünün payının ise %46-%86 arasında değiştiği belirtilmektedir(Carrington ve Detragioche,1998:21).

TABLO.3.6. ABD ‘YE OLAN GÖÇLER İÇERİNDE EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE GÖÇMENLERİN DAĞILIMI VE TÜRK GÖÇMENLER -1990

Ülke	Toplam	0-8 yıl eğitim	9-12 yıl eğitim	13+yıl eğitim
Asya- Pasifik Kıtası	2.376.277	95.320	818.860	1.462.127
Filipinler	728.454	10.680	224.700	493.074
Hindistan	304.030	6.960	68.800	228.270
Çin	404.579	48.420	190.560	165.599
Türkiye	43.605	2780	21.540	19.285
Afrika Kıtası	127.853	2060	30.640	95.153
Kuzey Amerika	3.761.084	436.420	2.677.420	647.244
Güney Amerika	616.004	16.320	314.780	284.904

Kaynak: Carrington ve Detragioche(1998), s:15-16'daki verilerden derlenmiştir.

Söz konusu çalışmanın verilerinden hareketle, 1990-2000 yılları arasında nitelikli işgücünün uluslararası akışkanlığını ölçmeye çalışan Docquier ve Morfouk(2004)'un güncel çalışmasında ise, Türkiye'den olan nitelikli göç akımlarının söz konusu dönem içerisinde azaldığı görülmektedir. Türkiye'den 1990 yılı itibariyle 13+ yıl eğitime sahip işgücünün %6,3'ü göç ederken, bu oran 2000 yılında %4,6 olarak gerçekleşmiştir(Docquier ve Morfouk,2004:20). Niceliksel olarak ortaya çıkan bu duruma karşın, niteliksel olarak her göçmenin ayrı bir değer taşıdığı göz önüne alındığında söz konusu gelişimi dikkatli yorumlamak gerekmektedir. Bunun yanı sıra her ülkenin kendine özgü koşulları içinde göç hareketlerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. OECD verilerine göre ise, 2001 yılı itibariyle, Türkiye'deki nitelikli işgücünün %5'lik kısmının, diğer OECD ülkelerinde bulunduğu tahmin edilmektedir. Bu oran, AB15'de %10; ABD'de ise %1'e yaklaşmaktadır(OECD,2005).

Türkiye'den nitelikli işgücü göçüne ilişkin düzenli veri elde edebildiğimiz tek ülke olan ABD 'ye göçler bazında, göç hareketlerini incelediğimizde ise, hem toplam göç akımlarının hem de toplam göçler içinde nitelikli işgücü göçünün, 1990'lı yıllar boyunca arttığı görülmektedir.

TABLO. 3.7. TÜRKİYE'DEN ABD'ye GÖÇLER 1990-2003

Yıllar	Sayı
1981-1990	23.233
1991-2000	38.212
2000	2.713
2001	3.477
2002	3.934
2003	3.332

Kaynak: USCIS,2004, 2003 Immigration Yearbook verilerinden derlenmiştir.

Tablo.3.7.'da görüldüğü üzere, Türkiye'den ABD'ye olan göçler 1990-2000 yılları arasında, bir önceki on yıla göre önemli ölçüde artmıştır. Söz konusu artış, 2000'li yıllarda da fazla olmamakla birlikte sürmüştür. Ancak ABD'ye olan toplam göçmen akımları içinde oransal olarak Türkiye'nin payı düşük kalmaktadır. Örneğin, 2003 yılı itibariyle kalıcı göçmen statüsünde, ülkeye kabul eden 3332 Türk göçmen, kalıcı statüde ABD'ye kabul edilen toplam göçmenlerin %0,4'lük gibi bir kısmını oluşturmaktadır.

Yıllar itibariyle Türkiye'den ABD'ye olan göçler içerisinde nitelikli işgücünün payının nasıl bir seyir izlediğini daha yakından incelemek için, ABD'nin farklı göçmen politikaları nedeniyle oluşturduğu farklı göç statülerine ayrı ayrı bakmak gerekmektedir. Mülteci akımları dışarıda kalmak üzere, nitelikli işgücü akımlarını incelemek için esas olarak üç ayrı göç statüsünü inceleme zorunluluğu bulunmaktadır. Bunların ilki, ülkeye ilk girişte kalıcı yerleşik statüde kabul edilenlerdir. İkincisi son yıllarda, payını giderek arttırılan geçici yerleşik statüdekiler ve üçüncüsü, vatandaşlık hakkı kazananlardır. Bu üç statü çerçevesinde göçmenlerin mesleklere göre dağılımına ilişkin ayrıntılı verilere 1996 yılından itibaren ulaşma olanağımız olduğundan, 1996-2004 yılları itibariyle söz konusu göçmen statüleri kapsamında Türkiye'den olan nitelikli işgücü akımlarının genel bir görüntüsünü ortaya koymak olanaklıdır.

Tablo. 3.8'de görüldüğü üzere, kalıcı yerleşik olarak kabul edilen ve o yıl içinde statü değiştirerek kalıcı göçmen haline gelen Türk göçmenlerin öncelikle uzman ve teknik mesleklerde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Her ne kadar yıllar içinde sayı açısından dalgalanmalar gözlene de, söz konusu grupta yer alan göçmen sayısı diğer gruplara göre oldukça fazladır. Uzman ve teknik meslekler grubunu ise, idari ve yönetici mesleklerde yer alan göçmenler izlemektedir. Söz konusu gruplarda yer alan mesleklerin yüksek nitelik düzeyi gerektiren meslekler olduğu göz önüne alındığında¹⁰,

¹⁰ Örneğin, 2000 yılı itibariyle ABD'ne olan toplam kalıcı göçler içerisinde meslek sahibi kişi sayısı 189.357, bu meslek grupları içerisinde uzman ve teknik mesleklerde yer alan göçmenlerin sayısı ise 58.896 kişidir. Uzman ve teknik mesleklerde yer alan Hintli göçmenlerin sayısı ise 8632'dir(USCIS,2000:76-77).

Türkiye’den ABD’ne, her ne kadar Hindistan, Çin gibi Asya ülkeleri ile kıyaslandığında göç rakamları görece olarak düşük olsa da, gerçekleşen göçün öncelikle nitelikli işgücü göçü olduğu ortaya çıkmaktadır.

TABLO. 3.8. ABD’YE TÜRKİYE’DEN KALICI YERLEŞİK OLARAK KABUL EDİLEN GÖÇMENLERİN MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI 1996-2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Toplam Göç	3657	3145	2682	2219	2613	3229	3400	3029
Meslek Toplam	1720	1400	988	803	855	1074	**	1052
Uzman ve teknik meslekler	608	500	406	311	359	522		447
İdari ve Yönetici meslekler	100	196	122	145	148	157		243
Satış	163	63	76	71	66	75		80
İdari Yardımcılar	114	106	87	95	96	108		76
Üretim, zanaat ve tamir	55	151	83	41	38	60		59
Teknisyen, imalatçı ve işçi	58	94	45	19	21	24		25
Tarım, balıkçılık, ormancılık	27	17	17	19	9	6		18
Hizmetler	215	273	152	102	118	122		104
Mesleği yok ya da bilinmeyen*	1937	1745	1694	1416	1758	2155		1977

* Bu kategori ev kadınları, öğrenci, işsiz ya da emekliler gibi öncelikle bağımlı statüsünde ülkeye giriş yapanları ve mesleği belirlenemeyenleri kapsamaktadır.

** 2002 yılı kalıcı yerleşik göçmen statüsü için meslek bazında ayrıntılı bilgi bulunmamaktadır.

Kaynak: USCIS, 1996-2004 arası Immigration Yearbook verilerinden derlenmiştir.

Tablo.3.9’da, 2004 yılı itibariyle, kalıcı yerleşik göçmenlerin ayrıntılı bilgileri incelendiğinde, Türk göçmenlerin yarısından fazlasının erkek ve 25-34 yaş arası genç kişilerden oluştuğu görülmektedir. Söz konusu özellikler, birinci bölümde göçün bireysel özellikler boyutunu oluşturan unsurlar ile örtüşmektedir. Medeni durum açısından önemli bir kısmının evli olduğu görülmektedir.¹¹ Meslek bazında incelediğimizde ise, meslek sahibi olan göçmenlerin, önemli bir kısmının nitelik düzeyi yüksek teknik ve uzman meslekler ile idareci ve yönetici pozisyonunda yer alan meslek sahiplerinden oluştuğu ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir meslek sahibi olmayan göçmen grubundaki yoğunlaşma ise bu grupta başta öğrenciler olmak üzere asıl göçmenlerin, herhangi bir meslek sahibi olmayan eş ve çocuklarından oluşan bağımlı statüsündeki göçmenlerin sayısından kaynaklanmaktadır. Yerleşim için seçilen eyaletler incelendiğinde ise, New-York, California, New Jersey ve Florida olmak üzere, daha önce yapılan çalışmalarda Türk nüfusunun yoğun olduğu bölgelerin ön plana çıktığı görülmektedir(Kurtuluş,1999). Belli yerleşim yerlerinde ortaya çıkan yoğunlaşma, göç

¹¹ Evli olanların sayısının kuramsal beklentinin aksine fazla olması, söz konusu statü içerisinde, aynı zamanda statü değiştirerek kalıcı hale gelen göçmenlerin olmasından kaynaklanmaktadır.

sürecinde daha önceki göçmenlerin başlattığı ağ oluşumlarının etkisi olarak yorumlanabilir.

TABLO.3.9. 2004 YILI İTİBARIYLA ABD'DE KALICI YERLEŞİK HALE GELEN TÜRKLERİN ÖZELLİKLERİ

ÖZELLİKLER	Toplam	Erkek	Kadın	Bilinmeyen
Toplam	3.833	2.045	1.788	-
Yaş				
18 yaşından küçükler	421	222	199	-
18-24 yaş	469	243	226	-
25-34 yaş	1.778	1.002	776	-
35-44 yaş	686	374	312	-
45-54 yaş	217	100	117	-
55-64 yaş	138	57	81	-
65 +yaş	124	47	77	-
Bilinmeyen	-	-	-	-
Medeni Durum				
Bekar	1.039	663	376	-
Evli	2.660	1.349	1.311	-
Diğer	130	31	99	-
Bilinmeyen	4	2	2	-
Meslek	Toplam	Erkek	Kadın	Bilinmeyen
İdari ve yönetici personel	328	220	108	-
Uzman ve teknik meslekler	541	362	179	-
Satış	87	59	28	-
İdari yardımcılar	78	31	47	-
Tarım, balıkçılık, ormancılık			-	-
Teknisyen, imalatçı, işçi	40	35	5	-
Üretim, zanaat, tamir	74	62	12	-
Hizmetler	189	136	53	-
Askeri Personel	-	-	-	-
Meslek sahibi değil	1.434	544	890	-
Bilinmeyen	1.058	592	466	-
Ülkeye Kabul Sınıfları				
Aile sponsorluğunda	158	76	82	-
İstihdam bazlı işveren sponsorluğunda	719	437	282	-
ABD vatandaşlarının yakın akrabası olarak	1.836	898	938	-
Çeşitli programlar	1.084	612	472	-
Mülteci ve sığınmacılar	25	17	8	-
Diğer	11	5	6	-
Kalıcı Yerleşim İçin Seçilen İlk 20 Eyalet	Toplam	Erkek	Kadın	Bilinmeyen
California	533	287	246	-
Colorado	40	24	16	-
Connecticut	97	54	43	-
Delaware	63	40	23	-
Florida	272	156	116	-
Georgia	90	47	43	-
Illinois	129	61	68	-
Indiana	50	23	27	-
Maryland	92	46	46	-
Massachusetts	155	94	61	-

Michigan	63	33	30	-
New Jersey	509	269	240	-
New York	654	349	305	-
North Carolina	51	27	24	-
Ohio	66	37	29	-
Pennsylvania	154	95	59	-
Tennessee	50	24	26	-
Texas	212	110	102	-
Virginia	138	74	64	-
Washington	52	21	31	-
Diğer	363	174	189	-

Kaynak: ABD. Göç ve Vatandaşlık Hizmetleri Dairesi (USCIS) 'nin 2004 yılı göçmen veri tabanından elde edilen verilerden hazırlanmıştır.

ABD'nin 1990 yılında göç yasasında yaptığı değişiklik ve beraberinde getirdiği gelişmeler sonucu, daha önce de belirttiğimiz üzere öncelikle geçici göçmen statüsündeki kabullere tanınan üstünlük 1990'lı yılların ortalarından itibaren geçici göçmen sayısının önemli ölçüde artmasına etkide bulunmuştur. 1996 yılında geçici yerleşik statüsünde tüm ülkelerden 610.359 kişi kabul edilirken, 1999 yılında bu sayı 1.035.662'e ulaşmış, 2001 yılında 1.356.808 kişi ile en yüksek değerine kavuştuktan sonra, 11 Eylül 2001 saldırılarının getirdiği ortam içinde 2002 ve 2003 yıllarında yaklaşık 80.000 kişilik bir düşüş ile 2003 yılında 1.269.840 olarak gerçekleşmiştir(USCIS,2004).¹² Türkiye'den gelen göçmenler arasında da, yaşanan değişime paralel olarak, geçici statüde ülkeye giren göçmen sayısında Tablo.3.10'da da görüldüğü üzere önemli bir artış gözlenmektedir. Meslek bazında incelendiğinde ise, öncelikle H-1B vize ile kabul edilen profesyonel ve teknik mesleklerdeki artışın diğer meslek gruplarına göre çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra olağanüstü yeteneklere sahip kişilerin ülkeye girmesinde kullanılan O1 vize sayısının son yıllarda dikkate değer bir artış sergilediği dikkatten kaçmamalıdır. Bu kişilerin nitelik düzeyi önemli ölçüde yüksek kişiler olduğu göz önüne alındığında geçici statüde ülkeye giriş yapan Türklerin de esas olarak nitelikli işgücü olduğu açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

¹² Söz konusu toplam rakamlara, geçici statüde ülkeye giriş yapan işgücünün bağımlıları (eş ve çocukları) da dahildir.

TABLO.3.10. TÜRKİYE'DEN ABD'YE GEÇİCİ YERLEŞİK STATÜDE KABUL EDİLEN GÖÇMENLERİN VİZE STATÜLERİNE GÖRE MESLEK DAĞILIMLARI 1996-2004

Yıllar	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Toplam	4078	*	5294	6331	7641	8234	8875	9939	10831
Kayıtlı Hemşireler (H1A)	2		1	1	4	3	6	-	
Uzman Meslekler (H1B)	1604		1930	2703	3400	3958	4348	4808	5192
Tarımda Geçici İşçiler(H2A)	-		-	1	-	-	1	-	
Tarım-dışı geçici işçiler (H2B)	2		5	9	35	16	24	10	27
Sanayi eğitimcileri(H3)	5		7	9	14	28	11	10	7
Karşılıklı değişim programları ziyaretçileri (J1)**	2703		2869	3018	3310	3286	3432	4051	4470
Şirket-arası transferler(L1)	247		387	432	584	676	734	739	760
Olağan üstü yeteneklere sahip kişiler (O1)	20		57	93	164	173	170	173	176
01 kapsamındaki yardımcıları (O2)	1		-	10	21	16	5	7	6
Uluslar arası tanınmış sporcu ve sanatçılar (P1)	15		9	17	13	17	26	49	50
Karşılıklı değişim programları çerçevesinde gelen sanatçılar (P2)	1		2	1	31	7	18	29	16
Kültürel Birlik Programları Kapsamında Gelen Sanatçılar(P3)	3		8	18	40	27	62	29	77
Uluslar arası kültürel değişim programları çalışanları (Q1)	2		1	1	2	1	-	-	
Din görevlileri (R1)	13		18	18	23	26	38	34	45
NAFTA kapsamında gelen çalışanlar(TN)	-		-	-	-	-	-	-	-

*USCIS verileri içerisinde 1997 yılında geçici göçmen statüsünde ülkeye giriş yapanlara ilişkin veriler mevcut değildir.

** J1 vize öğrenci vizesi olarak kullanılan vizedir.

Kaynak: 1996-2004 arası Immigration Yearbooks verilerinden derlenmiştir.

ABD'ye nitelikli işgücü akımlarının çekiminde daha öncede belirttiğimiz gibi H1B vize statüsü önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu vize statüsü kapsamında ülkeye giren meslek grupları içerisinde ise başta bilgisayar programcılığı, mühendislik, temel bilimler olmak üzere teknik mesleklerin ön plana çıktığı gözlenmektedir. USCIS göç yıllıkları kapsamında, 2000 yılından itibaren bazı yıllar için H1B vize ile ülkeye giriş yapanların ayrıntılı mesleki özelliklerine ilişkin verilere ulaşma olanağımız bulunmaktadır. Tablo.3.11'de, Türkiye'den H1B vize statüsü kapsamında ABD'ye çalışmaya giden işgücünün mesleklere göre ayrıntılı dağılımı görülmektedir. Meslek grupları içerisinde odak grubumuz olan mühendislerin ve bilgisayar bilimleri içinde yer alan uzmanların sayıca en kalabalık grubu oluşturması, bu mesleklerde yer alan işgücüne olan talep göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir. Son birkaç yıl içerisinde sosyal bilimler alanında yer alan uzmanların sayısındaki artış ise dikkat çekicidir.

TABLO.3.11. H1B VİZE İLE ABD'YE GİDEN TÜRKLERİN MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI 2000-2003

Yıllar	2000	2001	2002	2003
Toplam	885	2292	2004	4808
Bilgisayar Bilimleri	233	634	357	*
Modeller				
Yönetici ve Resmi Memurlar	52	169	170	
Çeşitli uzman, teknik ve yöneticilik işlerinde çalışanlar	34	82	82	
Yönetici uzmanlar	133	323	300	
Mimarlık, mühendislik	205	483	416	
Sanat	15	27	35	
Eğitim	66	221	290	
Eğlence işleri	1	2	4	
Hukuk Bilimleri	2	16	11	
Yaşam Bilimleri	21	38	32	
Matematik ve Fizik Bilimleri	18	73	48	
Tıp ve Sağlık Bilimleri	26	60	70	
Müze, Kütüphane ve Arşiv Bilimleri		2	2	
Din Bilimleri		1	1	
Sosyal Bilimler	61	143	164	
Edebiyat	2	8	11	
Bilinmeyen	16	10	11	

*2003 H1B vize statüsünün mesleklere göre dağılımına ilişkin USCIS veri tabanında ayrıntılı bilgi bulunmamaktadır.

Kaynak: USCIS 2000-2003 göç yıllıklarından derlenmiştir.

ABD vatandaşlığı kazanan Türklerin sayısı ve mesleki özellikleri ise Tablo. 3.12'de görülmektedir. ABD vatandaşlığı kazanan diğer ülke göçmenlere oranla Türklerin payının az olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin 2003 yılı itibariyle toplam 463.204 kişi vatandaşlık kazanırken, bu sayı için de Türklerin payı 1724 ile sınırlı kalmıştır. 2000'li yılların başında vatandaşlık kazanan kişi sayısındaki gözlemlenen azalmanın esas olarak söz konusu dönemde ABD yaşanan ekonomik kriz ve daha sonra 11 Eylül saldırılarının beraberinde getirdiği ortam ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Buna karşın, meslek grupları bazında söz konusu azalış incelendiğinde, uzman ve teknik mesleklerde görülen azalmanın diğer meslek gruplarına göre daha yavaş olduğu görülmektedir. Meslek bazında, vatandaşlık kazananları incelediğimizde ise, yıllar itibariyle vatandaşlık kazananların içinde uzman ve teknik meslekler sınıfına ait nitelikli işgücünün payının öne çıktığı görülmektedir. Mesleği olmayan ya da belirlenemeyen statüsündeki kabarıklık ise, bu statüde asıl göçmenlere bağımlı olarak görülen kişilerin fazlalığından ve vatandaşlık statüsünün kazanılmasında evlilik, akrabalık gibi özel durumların Türkler tarafından kullanılan önemli bir araç olmasından kaynaklanmaktadır. Burada konumuz açısından dikkat edilmesi gerekli öncelikli öğe

ise, uzman ve teknik mesleklerde geçici yerleşik statüsünde giren nitelikli işgücünün yıllar içinde gerek kalıcı göçmen statüsüne geçerek, gerekse de vatandaşlık kazanarak tam göç olgusunu ortaya çıkarmalarıdır. Bu durum daha önce de değindiğimiz üzere, geçici bir süreç gibi başlayan akımlarının yıllar içerisinde kalıcı göç olayına dönüştüğünün işaretini vermektedir.

TABLO.3.12. ABD VATANDAŞLIĞI KAZANAN TÜRKLERİN MESLEK GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI 1996-2004

Yıllar	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Toplam	1885	1341	1547	2025	2072	1795	1926	1724	1.964
Meslek Toplam	1076	784	522	750	919	837	**	697	1102
Uzman ve Teknik Meslekler	145	114	93	182	225	195		205	173
İdari ve Yönetici Personel	222	150	114	130	169	179		147	147
Satış	110	89	52	92	132	116		82	90
İdari Yardımcılar	203	99	54	63	89	53		46	38
Üretim, zanaat ve tamir işleri	84	79	39	63	75	56		33	26
Teknisyenler, imalatçılar ve işçiler	191	137	88	92	107	121		83	84
Tarım, balıkçılık ve ormancılık	7	3	2	2	1	1		3	-
Hizmetler	114	113	80	126	121	116		83	75
Askeri Meslekler								15	-
Mesleği olmayanlar ya da belirlenmeyenler*	809	557	1025	1275	1153	958		1027	298

* Bu kategori ev kadınları, öğrenci, işsiz ya da emekliler gibi öncelikle bağımlı statüde olanları ve mesleği belirlenemeyenleri kapsamaktadır.

** 2002 yılında vatandaşlık kazananların meslek gruplarına dağılımına ilişkin veriler USCIS veri tabanında bulunmamaktadır.

Kaynak: 1996-2004 arası Immigration Yearbooks verilerinden derlenmiştir.

Türkiye'den ABD'ye olan göç akımları incelendiğinde; her ne kadar diğer göç veren ülkeler ile kıyaslandığında toplam göçler içerisinde Türkiye'nin payı düşük olup, yıllar içinde dalgalanmalara sahne olsa da , küreselleşmenin etkisi ile göç akımlarında ortaya çıkan gelişimlere paralel olarak şu genel özellikler gözlenmektedir:

- Türkiye'den ABD'ye olan göç akımları içerisinde, öncelikle geçici nitelikli işgücü akımları ön plana çıkmaktadır.
- Kalıcı ya da geçici statüde olsun, meslek bazında göçmenlerin durumu incelendiğinde başta uzman ve teknik meslekler olmak üzere nitelikli işgücünün hareketi ön plandadır.
- Geçici yerleşik statündeki kabullerde, başta mühendislik olmak üzere bilgisayar ve teknik mesleklere sahip işgücü için H1B vize uygulaması önemli bir göç aracıdır.

- Kalıcı göçmen statüsü ve vatandaşlık kazanan göçmenlerin de mesleksen açıdan yukarıda geçici yerleşik statüsü ile ülkeye girenler için saptadığımız özellikleri sergilemesi geçici olarak ortaya çıkan akımların bir süre sonra kalıcı göçe dönüştüğünü göstermektedir.

Türkiye'den Avrupa ülkelerine nitelikli işgücü göçüne ilişkin ayrıntılı verilere ulaşma olanağımız olmamakla birlikte, yapılan araştırmalar Türkiye'den nitelikli işgücü göçlerinin hedef bölgesinin öncelikle Avrupa ülkeleri olmadığını göstermektedir. Bu noktada, AB üyesi ülkelere nitelikli göçmen akımlarında yeni üye olan ülkelerin önemli bir potansiyel oluşturduğu görülmektedir. Türkiye'den Avrupa ülkelerine, önümüzdeki yıllarda, üyelik sürecinin gelişimine bağlı olarak nitelikli işgücü akımlarının artması da beklenmektedir(Toksöz,2004). Türkiye'den işgücü akımlarında Avrupa ülkelerinin önemli bir yer tutmasına karşın, nitelikli işgücü akımlarında söz konusu ülkelerin çekim gücünün görece olarak az olmasının nedenlerini ortaya çıkaracak ayrıntılı çalışmalara gereksinim bulunmaktadır.

Kalıcı nitelikteki göçte önemli bir potansiyel olarak değerlendirdiğimiz, özellikle lisans-üstü eğitim amaçlı öğrenci akımlarının durumu incelendiğinde, öğrenci akımlarında da öncelikli hedef ülkenin ABD olduğu görülmektedir. Bu noktada, Türkiye'de yüksek öğrenim sisteminin, büyük ölçüde ABD eğitim sistemine paralel yapılması, yabancı dil ile eğitim yapan üniversite sayısının artması, ABD'deki üniversitelerin dünya çapındaki prestiji, öğrenci akımlarının ABD'ye yoğunlaşmasının öncelikli nedenleridir.

Yurt dışındaki lisans-üstü eğitimlerini kendi özel olanakları ile finanse eden öğrencilerin tam sayısına ulaşmak olanaklı olmamakla birlikte, lisans-üstü eğitim için başta MEB ve YÖK bursu ile yurt dışına giden öğrenci sayılarına ilişkin verilere ulaşma olanağımız bulunmaktadır. 1993-2000 yılları arasında MEB ile YÖK'e tahsis edilen ve yurt dışına gönderilmesi planlanan öğrenci sayısı incelendiğinde, kontenjan sayısının yıllar içinde azaldığı görülmektedir. 1993 yılı için 1.380 olan kontenjan sayısı, 1994'den 1998 yılına kadar yıllık 700 olmuş, 1999-2000 yıllarında ise sayı 620'e indirilmiştir(YÖK,2004:54).

Yurt dışına resmi statüde lisans-üstü öğrenci göndermenin bir ayağı olan 1416 sayılı yasa çerçevesinde, MEB bursundan yararlananların büyüklüğü ve öğrenim gördükleri alanlar incelendiğinde, genel eğilimlere uygun özellikler sergiledikleri görülmektedir. 2002 yılı itibariyle, MEB bursları kapsamında lisans-üstü eğitim gören toplam 630

burslu öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerin 104'ü yüksek lisans eğitimi için yurt dışında bulunurken, 526'sı doktora eğitimi için yurt dışında bulunmaktadır. Öğrencilerin eğitim gördükleri alanlar açısından dağılımı incelendiğinde ise, yüksek lisans düzeyinde; 43 öğrenci fen bilimleri, 61 öğrenci sosyal bilimler alanında çalışmalarını sürdürürken; doktora düzeyinde durumun fen bilimleri lehine değiştiği, 301 öğrencinin fen bilimleri alanında çalışmalarını sürdürdüğü, buna karşın sosyal bilimler alanında doktora yapan öğrenci sayısının 225' e düştüğü görülmektedir. Ükelere göre özellikle doktora yapan öğrencilerin dağılımına bakıldığında, 246 fen bilimleri, 183 sosyal bilimler alanında olmak üzere 429 öğrenci ABD'de bulunmaktadır. ABD'yi, doktora düzeyinde toplam 53 öğrenci ile İngiltere'nin izlediği görülmektedir(Tuzcu,2003). MEB kanalı ile yurt dışına öğrenci gönderme programının etkinliğine ilişkin yapılan çalışmalar ise, bu alanda strateji yokluğu nedeniyle programın işlerliğine ilişkin tartışmalı sonuçlara işaret etmektedir. Yurt dışına öğrenci gönderme programının amacına ulaşip ulaşmadığı yönünde MEB yöneticilerinin görüşlerine ilişkin bir çalışma, yöneticilerinin hiçbirinin programın amaçlarına tamamıyla ulaştığını düşünmediklerini göstermektedir. Çoğunlukla ulaştığını düşünenlerin oranın ise %21'de kalması oldukça düşündürücüdür. Söz konusu çalışmada, öğrencilerin hiçbirisinin programları süresinde tamamlayamaması, geriye dönüş oranlarının ise ortalama %50 civarında seyretmekle birlikte son yıllarda azalma eğilimine girmesi, yurt dışındaki öğrencileri bilgilendirme, izleme ve çalışmalarını değerlendirme mekanizmalarındaki tıkanıklar gibi unsurlar göz önüne alındığında, programın ne yazık ki etkin işlediğini söylemek olanaklı değildir(Tuzcu,2003).

Yurt dışına lisans-üstü öğrenci göndermenin diğer bir ayağı ise, 2547 sayılı Yasa çerçevesinde, özellikle araştırma görevlilerine yönelik YÖK burslarıdır. YÖK'e tahsis edilen yurt dışı burs kontenjanında yıllar itibariyle önemli bir azalma olduğu görülmektedir. 1994 yılında tahsis edilen burs sayısı 500 iken, 1999 yılında bu sayı sürekli azalarak 100'e, 2004 yılında ise 80'e inmiştir. 1987-2003 yılları arasında toplam 3694 araştırma görevlisi yurt dışına gönderilmiştir. Bu araştırma görevlilerinin halen %20'si(730 kişi) eğitimlerini sürdürmektedir. Yurt dışına gönderilen öğrencilerin yaklaşık %50'si ABD'ye , %38'i İngiltere'ye, geri kalanı ise başta Avrupa ülkeleri olmak üzere çeşitli ülkelere gönderilmiştir. Yurt dışına gönderilen araştırma görevlilerinden 2.093'ü geriye dönmüştür. 519 araştırma görevlisinin ise görevlerinden istifa ettiği belirtilmektedir. Bu bir anlamda geri dönmeyenler olarak da

yorumlanabilir. Söz konusu eğitimin tamamı, YÖK'ün yüksek lisans düzeyinde yurt dışına öğrenci göndermemesi nedeniyle doktora düzeyindedir(YÖK,2004: 55-61).

Yukarıda aktardığımız her iki kanal da resmi statüde yurt dışında eğitimin finanse edildiği programlardır. Bu durum, burslardan yararlananların geriye dönerek, en az yurt dışında bulunulan süre kadar zorunlu hizmet yükümlülüğünün olması, söz konusu yükümlülük yerine getirilmediği takdirde tazminatla yükümlü olmaları anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla, bu programlar kapsamında gidenlerin geriye dönüş yüzdelerinin kuramsal olarak yüksek olması beklenmektedir. Ancak, son yıllarda söz konusu programlara ayrılan kontenjan sayısının önemli ölçüde azaltılmasına rağmen, yurt dışında özellikle ABD'de bulunan öğrenci sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Uluslararası Eğitim Enstitüsü(2004)'nün verilerine göre 2003-2004 eğitim yılında ABD'de 11.398 Türk öğrenci bulunmakta, bu sayı ile Türkiye, ABD'ye en çok öğrenci gönderen sekizinci ülke sıfatına kavuşmuş bulunmaktadır. Söz konusu rakamlardaki farklılıklar dikkate alındığında, ortaya çıkan durumu, yurt dışında eğitimin yurt içindeki eğitime paralel olarak, öğrencilerin kendi özel olanakları ile finanse etme eğiliminde oldukları, bu durumun ise eğitimlerini tamamladıktan sonra geriye dönme eğilimlerini azaltıcı yönde etki yaratacağı şeklinde yorumlamak olanaklıdır.

3.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNE İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALAR ÇERÇEVESİNDE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN BELİRLEYİCİLERİ VE ETKİLERİ:

Nitelikli işgücü göçünün, 1960'lı yılların ortalarından itibaren tüm dünyada hız kazanması ile birlikte, konu Türkiye'de de araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır. Ancak, daha öncede alana ilişkin belirttiğimiz metodolojik sorunlar, konuyu özellikle de alan çalışmaları ile ayrıntılı olarak değerlendirme olanağını büyük ölçüde sınırlamıştır. Bunun yanı sıra, 1960'lı yılların başında, Batı Avrupa ülkelerine yönelik işçi göçlerinin artışı, gidilen ülkelerde işçilerin çalışma koşulları ve uyumuna ilişkin sorunlar, dış göç olgusunun Türkiye açısından başta tasarruf ve döviz girdisi kazanımı gibi alanlarda ekonomik ve sosyal sonuçları, göç araştırmaları içinde öne çıkan konular olmuşturlardır. 1960-1984 yılları arasında, dış göç alanındaki bilimsel çalışmaları değerlendiren Abadan-Unat ve Kemiksiz(1986)'in bibliyografya çalışmasında, alana ilişkin toplam 319 kitap ve 620 makale içinde, "beyin göçü "olarak adlandırılan olguya ilişkin sadece 1 kitap ve 48 makale bulunmaktadır. Nitelikli işgücü göçüne ilişkin, söz

konusu dönemde literatürde tartışılan konuların genel bir değerlendirmesi yapıldığında, nitelikli elemanların yapısal işsizliğine çare bulunmadıkça, Türkiye'nin yüksek maliyetlere katlanarak yetiştirdiği teknik işgücünü başta ABD olmak üzere, Avrupa ve Orta-Doğu ülkelerine kaptıracağına dikkat çekilmektedir. Tüm tartışmalar sonucunda, Türkiye'nin teknolojik açıdan ilerlemesi ve kalkınma çabaları için kritik öneme sahip nitelikli işgücü göçünün durdurulması için ulusal bir politika oluşturulması, bu çerçevede Türkiye'nin teknolojik açıdan dışa bağımlılığında kurtulması, ileri sanayi toplumları için gerekli olan işgücünün üretilmesine bir başka deyişle aşırı uzmanlaşmaya son verilmesi, nitelikli işgücünü elde tutacak ve geriye dönüşünü özendirici yönde ücret politikası uygulanması gibi politika önlemleri ortaya konulmaktadır(Abadan-Unat ve Kemiksiz,1986).

Bu dönemde yapılan çalışmalar, olgunun nedenleri ve sonuçlarına genel bir kuramsal çerçeveden bakan, bu bağlamda da alanda deneysel veriler elde etmenin güçlüğüne yansıtan çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. 1960'lı ve 1970'li yıllarda yapılan deneysel çalışmalar, olguyu daha çok farklı meslek grupları açısından inceleme eğilimi gösterirken, 1990'lı yıllarda konunun tekrar gündeme gelmesi ile başlayan çalışmaların ise, özellikle eğitimin uluslararası bir nitelik kazanması ile birlikte, nitelikli işgücü göçünde önemli bir potansiyel olan, yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrencilerin geri dönme niyetlerini ve bu niyetlerini etkileyen unsurları belirlemeye yönelik çalışmalar olduğu görülmektedir.

Çalışmamızın bulgularına ışık tutması ve nitelikli göçte yer alan farklı gruplar açısından olguyu daha iyi analiz edebilmek amacıyla, tarihsel bir perspektifle yapılan deneysel çalışmalar etrafında, izleyen kısımda olgunun nedenlerini ve etkilerini değerlendirmeye çalışacağız.

3.3.1. Tıp Doktorlarının Göçü:

Türkiye'de nitelikli göç olgusuna ilişkin ilk araştırma, Nusret Fişek'in direktörlüğünde 1962-1963 yılları arasında Ankara Hıfzıssıhha Okulu ile John Hopkins Üniversitesi işbirliği ile yapılan "Türkiye'de Sağlıkta İnsan gücü" araştırmasının,"Hekimlerin Mesleksel Problemleri" başlıklı bölümünde yurt dışında yaşayan doktorlara ilişkin bulguları içeren çalışmadır(Ankara Hıfzıssıhha Okulu ve John Hopkins Üniversitesi, 1966:19-23).

Araştırma kapsamında örnekleme ile seçilen 1257 hekimden, 230 (%18,3)'nun söz konusu yıllarda yurt dışında buldukları saptanmıştır. ¹³ Araştırma kapsamında yer alan doktorların, Türkiye'den gitme nedenleri arasında, ağırlıklı olarak mesleki nedenler, mesleki nedenler içinde de, sırasıyla gelir yetersizliği(%68); meslekte bilgi-görgü artırmak ve ihtisas yapmanın güçlüğü(%12,3); etik kurallara aykırı olarak meslektaşlar arasında oluşan rekabet ve iş ilişkilerinin iyi olmayışı(%6,2); sağlık örgütlenmesindeki aksaklıklar(%4,8) öne çıkmaktadır. Hekimlerin % 5,7 gibi görece küçük bir yüzdesi ise, dış ülkelerde daha rahat yaşam isteği gibi çekici nedenleri belirtmişlerdir(Hıfzıssıhha Okulu ve John Hopkins Üniversitesi, 1966:21).

Araştırmanın ilginç bulgularından bir diğeri ise, örneklem kapsamındaki hekimlerin %24,8'nin daha önce de yurt dışında bulunması ve Türkiye'de bulunan hekimlerin %48,1 gibi yarıya yakın kısmının tekrar yurt dışına gitme isteği içinde olduklarını belirtmeleridir. Araştırmada, hekimlerin ailelerinin sosyo-ekonomik açıdan üst toplum kesimlerinde yer almalarının ve daha önce yurt dışında bulunmanın göç kararını etkileyen bir unsur olarak saptandığı görülmektedir(Hıfzıssıhha Okulu ve John Hopkins Üniversitesi, 1966:21-22).

Söz konusu araştırma kapsamında, Dr. Ferguson'un, 1965 yılında ABD'de yürüttüğü özel çalışmada ise, söz konusu yılda Türkiye'deki tıp fakültelerinden mezun ve %90'ı erkek olan 538 doktorunun ABD'de bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu doktorların %30'nun asistan ya da ABD'de eğitim gören kişilerden, %1'nin internlerden, geriye kalan önemli bir kısmının ise hastane ya da özel muayenehanelerde çalışan kişilerden oluştuğu saptanmıştır. Söz konusu doktorların yaklaşık %40'nun ABD'den, mesleği sürdürmek amacıyla lisans alması ise, burada kalma isteği içinde olduklarının göstergesi olarak değerlendirilmektedir(Hıfzıssıhha Okulu ve John Hopkins Üniversitesi, 1966:22).

Araştırma kapsamında elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde söz konusu dönemde, tıp doktorlarının başta meslek geliri olmak üzere, çalışma yaşamından

¹³ Bu örneklemin genelleştirilmesiyle, 1964 yılında 2248 Türk hekiminin yurt dışında yaşadıkları tahmini yapılmaktadır. Yurt dışında yaşayan hekimlerin %60'dan fazlası 5-15 yıl önce tıp fakültelerinden mezun olan hekimlerden oluşmaktadır. Saptanan hekimlerin, çoğunluğu Batı Almanya ve ABD yaşayan erkek hekimlerden oluşmaktadır. Hekimlerin buldukları ülkeler ve cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, 230 hekimden 86(%37,4)'nın Batı Almanya, 62(%27)'sinin ABD, 16(%7)'sinin Kanada'da olduğu belirtilmektedir. 230 hekiminin sadece 33'nün kadın olduğu ve kadın hekimlerin ülkelere göre dağılımın genel dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Söz konusu dağılım oranları genelleştirildiğinde, 607 hekimin ABD, 832 hekimin ise Batı Avrupa ülkelerinde olduğu tahmin edilmektedir(Hıfzıssıhha Okulu ve John Hopkins Üniversitesi, 1966:20-21).

kaynaklı sorunlarının göçü belirleyen öncelikli unsurlar olduğu görülmektedir. Tıp eğitiminin, söz konusu dönemde bütünüyle kamu fonları ile karşılandığı ve sağlıkta insan gücü planlamasının son derece önemli olduğu göz önüne alındığında, tıp doktorlarının göçünün Türkiye açısından uzun dönemde de etkisini hissettiren maliyetli bir olgu olduğu karşımıza çıkmaktadır.

3.3.2. Mühendislerin Göçü:

Yurt dışında yaşayan mühendislerle ilişkin ilk çalışma, yüksek mühendis Cevdet Kösem en tarafından 1968 yılında, Mimar ve Mühendis odalarının kayıtlarına dayanarak hazırlanan rapordur.¹⁴ Araştırma kapsamında, 1968 yılı itibariyle, yurt dışında bulunan mimar ve mühendislerin sayısı 975 olarak belirtilmektedir. Bu sayıya odalara bilgi vermeksizin yurt dışına giden ve yabancı ülkelerde eğitimini tamamladıktan sonra ülkeye geri dönmeyenler dahil değildir. Yurt dışında bulunan mühendislerin uzmanlık alanlarına göre dağılımını incelediğinde, büyük bir kısmının elektrik ve makine mühendislerinden oluştuğu görülmektedir. Söz konusu dönemde, Türkiye’de inşaat mühendislerinin yurt içinde çalışma olanaklarının fazla olmasına karşın, makine ve elektrik mühendislerinin sınırlı iş olanaklarına sahip olması nedeniyle böyle bir durumun ortaya çıktığı belirtilmektedir(aktaran, Tezcan,1971:56-58). Bir başka deyişle, niteliğe uygun istihdam olanaklarının olmaması, göç üzerinde önemli bir etkiye sahip bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında dış ülkelerde buldukları saptanan 975 mimar ve mühendisin, %68,8’lik oranının 1946-1965 yılları arasında göç ettiği belirtilmektedir. Bu durum, batı ülkeleri ile bu yıllarda artan ilişkiler, yabancı firmaların Türkiye’de artan iş olanakları, yaşanan siyasal istikrarsızlık ve istihdam sorunları gibi olgular etrafında açıklanmaktadır. Ancak, göçün özellikle 1960’lı yıllardan sonra önemli bir artış kaydettiği belirtilmektedir. 1956 yılı 100-endeks kabul edildiğinde, rakam 1961’de 202’ye, 1963’de 230’a, 1965 yılında ise 242’ye çıkmaktadır. Göç eden inşaat ve makine mühendislerinin %80-85’lik gibi bir oranının 1961 yılından sonra göç ettiği anlaşılmaktadır(aktaran,Tezcan,1971:58-59).

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin çalıştıkları ülkelere göre dağılımına bakıldığında ise, mimar ve mühendislerin 214’nün ABD’de; 180’nin Almanya’da, 383’nün nerede çalıştığı belirlenemeyenlerden oluştuğu görülmektedir(aktaran,Tezcan,1971:59). Nerede olduğu bilinmeyen kapsamında çok

¹⁴ Raporun orijinal kaynağına ulaşamadığından dolayı, araştırmaya ilişkin genel bulgular, Mahmut Tezcan’ın 1971 tarihli “Beyin Göçü ve Türkiye” başlıklı makalesinden aktarılmaktadır.

sayıda mühendisin yer alması olgunun, meslek odaları tarafından o dönemde de etkin bir şekilde izlenmediğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Araştırmada, mimar ve mühendislerin mezun oldukları ülkelere göre dağılımları da incelenmiştir. Ancak, mezuniyet derecelerine ilişkin herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Buna göre, araştırma kapsamındaki mimar ve mühendislerin %4'ü Türkiye; %11'i ABD, %5,7'si de Almanya'daki okullardan mezun olmuşlardır(aktaran,Tezcan,1971:59) Söz konusu rakamlar, eğitim ve göç bağlantısını bir kez daha gözler önüne sermektedir.

Mühendis göçünün nedenleri, “bireyin kendi yaşantısından doğan nedenler” ile “bireyin yaşadığı toplumun sosyo-ekonomik koşullarının yarattığı nedenler” olarak iki ana grupta tanımlanmaktadır. Bireyin kendi yaşantısı ile ilgili nedenler arasında, ücret düzeyinin düşüklüğünün önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, genç kuşakların başka ülkeleri görmek ve farklı yaşantılara sahip olma isteği, mühendislik alanındaki gelişmeleri izlemek için yabancı dil öğrenme zorunluluğu ve gelişmelerin izlenmesi gibi nedenler değerlendirilmektedir. Yaşanılan toplumun sosyo-ekonomik durumuna ilişkin nedenler çerçevesinde ise, yabancı firmaların artan iş olanakları ile mühendislerin niteliklerine uygun yüksek ücretler ile dışarıda çalışmanın çekiciliği belirtilmektedir. Çekici nedenlerin yanı sıra, nitelik düzeyi yüksek mühendislerin başta çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında siyasal bir takım baskılar ile karşı karşıya kalmaları, her ne kadar başarılı projelere imza atsalar da belli bir süre geçmedikçe, ilerleme ve ücret artışlarından yararlanamamaları, yurt dışındaki üniversitelerde eğitimlerini tamamlamış olanların Türkiye'deki üniversitelerde çalışma yaşamına girmede karşılaştıkları zorluklar, yurt dışında alınan derecelerin yurda döndükten sonra tanınmaması gibi itici nedenlerin, çekici unsurlar ile birleştiğinde göçü önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir(aktaran, Tezcan,1971:60).

Görüldüğü üzere, mühendislerin göçünde etkili olan unsurlar içinde mesleki unsurlar ön plana çıkmaktadır. Söz konusu çalışmada, kalkınma çabaları içinde olan Türkiye'de, teknik elemanlara önemli ölçüde gereksinim duymasına karşın, göçü önleyici yönde teknik önlemler alınmadığı gibi, personel rejimindeki düzenlemeler ile mühendislerin yaşam standartlarının daha da düşürüldüğü belirtilmektedir. Bu noktada, göçü önleyici öncelikli uygulamalar olarak, araştırma olanaklarının geliştirilmesi, ücret düzeyinin yükseltilmesi ve geri dönüşleri özendirici güdüleyicilerin oluşturulması gereği vurgulanmaktadır(aktaran, Abadan-Unat,1986:76).

3.3.3. Doktoralı Bilim İnsanlarının Göçü:

Türkiye'den nitelikli işgücü göçüne yönelik az sayıda deneysel çalışmadan bir diğeri Oğuzkan(1971)'in, 1968-1969 yılları arasında gerçekleştirdiği tıp doktorları dışında kalan doktora sahibi bilim insanları ile doktoralı meslek sahibi yurt dışında yaşayan kişilerin bireysel ve mesleki özellikleri ile göç nedenlerine yönelik araştırmasıdır. Araştırma kapsamında, 1968-1969 yıllarında göç etmiş bulunan 217 doktoralı eleman saptanarak ve kendilerine bir anket uygulanmıştır. Geri dönen 150 anket üzerinden çalışmanın verileri derlenmiştir(Oğuzkan,1971:55-59).

Araştırma kapsamında, 150 doktoralı Türk bilim insanının %71'lik gibi önemli bir kısmının ABD, %10'nun Kanada'da, %8'nin Batı Almanya, geri kalan bölümünün ise, Fransa, İngiltere gibi Batı Avrupa ülkelerinde olduğu saptanmıştır.Araştırma kapsamında yer alan, doktoralı bilim insanlarının %91'lik bölümünün erkeklerden oluştuğu, ortalama yaşın ise, 40 olduğu belirtilmektedir. Bilim insanlarımızın %92'si Türkiye'de doğmuş olup, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerden gelmektedir(Oğuzkan,1971:61-62). Yurt dışında bulunan bilim insanları arasında, lisans düzeyinden doktora düzeyine doğru ilerledikçe, yabancı ülkelere diploma alanların oranı artmakta, doktora düzeyinde %81'e kadar ulaşmaktadır. Doktora derecelerinin ise en fazla ABD'de alındığı gözlenmektedir(Oğuzkan,1971:68). Yerleşik bulunan ülkelerin dağılımı da göz önüne alındığında, lisans-üstü eğitim görmek amacıyla yurt dışına çıkışın, belli bir süre sonra kalıcı göçe dönüştüğü görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki grubun uzmanlık alanlarına göre dağılımına bakıldığında, temel bilimler(%38) ile mühendislik bilimleri(%38,7) gibi stratejik öneme sahip alanların ilk sırada geldiği, bu alanları sosyal bilimler ve psikoloji ile tarım ve tıp alanlarının izlediği görülmektedir. Çalışılan kurumların özelliklerine bakıldığında, araştırma kapsamındaki grubun önemli bir kısmının (%62) üniversite ve araştırma kurumlarında, daha sonra ise sırasıyla özel sektör veya ticaret kurumları ile sivil devlet teşkilatlarında çalıştıkları belirtilmektedir(Oğuzkan,1971:70-78).

Oğuzkan, araştırmasında, göç kararını etkileyen faktörleri, göç için seçilen ülkeye ilişkin çekici faktörler, Türkiye'den kaynaklı itici faktörler ve söz konusu dönemde bulunduğu ülkede yaşamını sürdürmesine neden olan tutucu faktörler olmak üzere üç ana grupta incelemektedir. Çekici faktörlere ilişkin olarak en fazla mesleki faktörler(%54,4); daha sonra sosyo-kültürel faktörler(%11,3) ve ekonomik-mesleki gelirine ilişkin faktör grubu (10,2) işaretlenmiştir. Mesleki çekici faktörler içinde ise,

uzmanlık alanında daha iyi yetişme olanağı ön plana çıkmaktadır. İtici faktörlerde de, çekici faktörlerdeki dağılıma uygun olarak, mesleksel faktörler(%46) ön plana çıkmakta, daha sonra ekonomik-meslek gelirine ilişkin faktörler(%10,7), sosyo-kültürel faktörler (%8,9) ve kişisel-ailevi faktörler(%6,7) gelmektedir. Tutucu faktörler olarak da, %41,1 oranında mesleksel faktörler, %14,9 oranında ekonomik ve mesleksel, %12,2 oranında sosyo-kültürel faktörler işaretlenmiştir(Oğuzkan,1971:83-88).

Yukarıdaki dağılımlar dikkate alındığında, diğer meslek gruplarının göçünde olduğu gibi, bilim insanlarının göçünde de meslekten kaynaklı belirleyicilerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu noktada, Türk bilim insanlarının göçünde öne çıkan mesleksel unsurların, iş bulma olanakları, çalışma için gerekli maddi olanaklar ve araçların bolluğu, meslekte hızlı ilerleme ve iyi yetişme isteği gibi unsurlar olduğu görülmektedir. Bu unsurların, daha yüksek gelir elde etme isteğinin önüne geçmesi ise gelir düzeyinin görece düşüklüğünün en önde gelen unsur olmadığını göstermesi açısından ilginçtir.

Araştırma kapsamında yer alan grup içerisinde, söz konusu dönemde Türkiye'ye dönme niyetine ilişkin, kesin olarak evet ve dönüş ihtimalim kuvvetli diyenlerin sayısının toplama oranı %35,3, kararsızların oranı %33, dönüş ihtimalim zayıf ve kesin olarak hayır diyenlerin oranı ise %26,6 olarak belirtilmektedir. Kararsızların önemli bir bölümü oluşturması, dönüş niyeti ile ilgili araştırmaya göre,- söz konusu niyetlerin değişebileceğini de göz ardı etmeden- mevcut durumda olumlu bir bulgu olarak değerlendirilmektedir(Oğuzkan,1971:123).

Oğuzkan'ın araştırmasında ortaya çıkan göç olgusu, o dönemde Türkiye'de temel bilimler ve mühendislik alanlarındaki doktoralı işgücünün sayısı dikkate alındığında önemli bir kaybın olduğuna işaret etmektedir.¹⁵

Türkiye'den nitelikli işgücü göçünün hız kazandığı 1960'lı yılların ortaları ve 1970'li yıllarda yapılan çalışmaların özellikle belli meslek gruplarını temel alarak olguyu açıklama çabası içinde oldukları görülmektedir. Yapılan çalışmalarda yüksek niteliklere sahip işgücünün göçünde, mesleksel ve ekonomik belirleyicilerin ön plana çıktığı ve söz konusu dönemlerde ülkenin insan gücü ve kalkınma durumu göz önüne

¹⁵ 1962-1965 yılları arasında Türkiye'de tıp fakülteleri hariç diğer fakülte ve kurumlardan yılda ortalama 111 kişi doktora derecesi aldığı, çalışmada tespit edilen 217 kişinin ise, söz konusu dönemde ortalama iki yılda yetiştirilebilecek insan gücünü temsil ettiği belirtilmektedir. Temel bilimler alanında Türkiye'de 1962-1965 yılları arasında yılda ortalama 13 kişinin, mühendislik bilimlerinde ise 12 kişinin doktora derecesi aldığı dikkate alındığında, bu kaybın etkisinin çok daha büyük olduğu ortaya çıkmaktadır(Oğuzkan,1971:107-108).

alındığında, ortaya çıkan kaybın haklı eleştirilere konu olan bir olguyu simgelediği görülmektedir.1980'li yıllar boyunca ise, bu alandaki deneysel çalışmalara, araştırmalarımız kapsamında rastlanmamıştır. 1990'lı yılların sonuna doğru ise, yine az sayıda olmakla birlikte konuya ilişkin deneysel çalışmaların tekrar canlanmaya başladığı görülmektedir.

3.3.4. Yurt Dışında Bulunan Türk Öğrencilerin Göç Potansiyelini Ölçmeye Yönelik Araştırmalar

Yurt dışında eğitim gören Türk öğrencilerine ilişkin tespit ettiğimiz çalışmaların ilki, Yeniçeri(1997)'nin, ABD'de lisans üstü eğitimlerini tamamlayan öğrencilerin, ABD'de kalma kararı almasında bireysel değerlerin etkisini araştırdığı çalışmasıdır. Araştırmada, lisans-üstü eğitimlerini tamamladıktan sonra Türkiye'ye geri dönen ile dönmeyen öğrencilerin bireysel ve kolektif değerler açısından nasıl bir farklılık gösterdiği karşılaştırmalı olarak ortaya konulmaktadır. ABD'de eğitimlerini tamamladıktan sonra geri dönen 55 kişi ile geri dönmeyen 60 kişilik bir örneklem üzerinden araştırmanın verileri değerlendirilmektedir(Yeniçeri, 1997:43). Araştırmanın ilginç ve literatürdeki diğer araştırmalardan farklı bir sonucu, Türkiye'den burs alarak giden öğrencilerden geriye dönmeyenlerin, dönenlerden daha fazla sayıda olmasıdır. Yeniçeri(1997:62), bu sonucu, sosyo-ekonomik düzeyi görece olarak daha düşük ailelerden gelenlerin, yüksek gelir fırsatı ve daha iyi yaşam koşulları gibi çekici etkenlerden daha fazla etkilenmeleri ile açıklamaktadır.

Geriye dönüş kararında bireysel değerlerin etkilerini analiz etmek ve bu noktada da geriye dönmeyenler ile dönenler arasında, kolektif değerler açısından bir fark olup olmadığını ortaya koymaya çalışan araştırmanın sonuçlarına göre; dönenler ile dönmeyenler arasında bireysel ve kolektif değerler açısından herhangi bir fark bulunmamaktadır(Yeniçeri,1997:64-65). Çalışma açısından bir diğer ilginç bulgu da, geriye dönmeyenlerin bu kararında iş yaşamı ile ilgili etkenlerden çok aile ile ilgili etkenlerin öne çıkması, iş ile ilgili etkenlerin ikinci sırada yer almasıdır. Bu durum, karar üzerinde eş ve çocukların önemli bir belirleyici olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, geriye dönmeyenler için, çocuklarının daha iyi bir eğitim alması ve eşlerin iş fırsatları açısından daha avantajlı olduğu düşüncesinin ağır bastığı görülmektedir. Bu bireysel özelliklerin yanı sıra, Türkiye ile ABD arasındaki meslek geliri ve çalışma koşullarının farklılığı, Türkiye'deki siyasal istikrarsızlık gibi ekonomik, mesleki ve siyasal etkenlerin de geriye dönmeme yönünde bir baskı unsuru olduğu

görülmektedir(Yeniçeri,1997:69-70). Araştırma bu konuda yapılan çalışmalar içinde, bireysel değerlerin geriye dönüş üzerindeki etkilerini inceleme anlamında farklı bir boyuta işaret etmekle birlikte, söz konusu değerlerin zaman içerisinde değişebileceği dikkate alınarak, yorumlanması gerekmektedir.

Yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrencilere ilişkin bir diğer çalışma, Kurtuluş(1999)'un ABD'de bulunan Türk öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra, yurda dönüş eğilimlerini belirlemeye yönelik araştırmasıdır. Araştırma, 90 kişilik bir örneklem üzerinden değerlendirilen verilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan öğrencilerin önemli bir kısmının göç konusunda esnek davranabilecek nitelikte bekar(%66,7) ve erkek (%87,8) öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Öğrencilerin yarısından fazlası doktora eğitimlerini sürdüren öğrencilerden oluşmaktadır. Eğitim gördükleri alanlar ise, sırasıyla mühendislik ile matematik, bilgisayar bilimleri ve fizik gibi temel bilim alanlarıdır. Grubun çoğunluğunun öğrenim bitiminde geri dönmeyi zorunlu kılan J-1 vize kapsamında ülkede bulunduğu saptanmıştır.Yine grubun çoğunluğu(%53,3) dönüş zorunluluğu olan devlet bursu ile ABD'ye gelen öğrencilerdir(Kurtuluş,1999:105).

Öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra, dönüş konusundaki eğilimleri incelendiğinde, grubun yarısından fazlasının (%53,3) eğitimlerini bitir bitirmez dönme eğilimi içinde oldukları, %26,7'lik kısmının bir süre daha ABD'de kalmak istediği, %4,5'lik kısmının ise geri dönmek istemediği görülmektedir(Kurtuluş,1999:98-99). Türkiye'ye hemen dönmeyi düşünenlerin, bu düşüncelerinin arkasındaki nedenlerin sırasıyla, mecburi hizmet zorunluluğu(%36,2); akraba ve arkadaş çevresinin etkisi(%23,4); çocukların Türkiye'de okutulması ve yetiştirilmesi isteği(%14,9); Amerika'ya uyumsuzluk(%12,7); Türkiye'ye hizmet (%9,6) ve Türkiye'de yüksek gelir getirici bir iş bulma umudu(%3,2) olduğu belirtilmektedir(Kurtuluş,1999:100-101). Eğitimlerini tamamladıktan sonra, 1-2 yıl gibi bir süre ile ABD'de kalmayı düşünenlerin nedenleri ise, öncelikli olarak maddi birikim sağlama(%42,9) ve iş deneyimi kazanma (%38) olarak belirlemektedir. Kesin olarak ABD'de kalmayı düşünenler ise, Türkiye'de bilimsel çalışmaların yetersizliğini(%50); Amerikan yaşam tarzına alışarak bu hayatın benimsenmesini(%33,3) ve Türkiye'de eğitim ve mesleğinin gerektirdiği düzeyde gelir getirici bir iş bulamayacağını(%16,7) öncelikli nedenler olarak belirtmişlerdir(Kurtuluş,1999:102-104). Kurtuluş(1999)'a göre, geleceğe yönelik planlar konusunda kararsızlık gösteren grubun(%12,2), azımsanmayacak bir büyüklük

göstermesi önemlidir. Bu grubun kesin olarak ABD'ye yerleşmeyi düşünenlere oranla yüksek olması, geriye dönüşü cesaretlendirici yönde politikaların önemine işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında konumuz açısından önemli olan nokta, geri dönmeyi düşünmeyenlerin çoğunlukla Türkiye'deki mesleksel ortamdan kaynaklanan itici faktörlere dikkat çekmekleridir. Bunun yanı sıra, belli bir süre kaldıktan sonra geri dönmeyi düşünenlerin de, belli bir gelir elde etme ve iş deneyimi kazanma yönündeki isteklerinin ağır basması, bu kişilerin eğitimlerini bitirir bitirmez yurda döndüklerinde aradıkları mesleksel ortamı bulma yönünde çok da umutlu olmadıklarını göstermektedir. Dolayısıyla, bir kez daha eğitim-göç bağlantısında, eğitim ve istihdam olanaklarının ne kadar önemli olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Yurt dışında lisans-üstü eğitimlerini sürdüren Türk öğrencilere ilişkin bir diğer çalışma, Öztürk(2001)'ün, Türk öğrencilerinin ABD'deki eğitim sürecini değerlendirdiği araştırmasıdır. Söz konusu araştırma öğrencilerin ABD'de kalma ya da Türkiye'ye geri dönme yönündeki kararlarında etkili olan unsurları içermesi nedeniyle konumuz açısından önem taşımaktadır. 330 kişilik bir anket çalışmasının verilerine göre, öğrencilerin yaş dağılımı açısından neredeyse yarısının (%48,6) 26-29 yaş grubunda, %67'sinin erkek, %33'ün kadın olduğu saptanmıştır. Doktora yapan öğrenciler sayı bakımından en büyük grubu oluşturmakta, uzmanlık alanları olarak mühendislik(%32,0), tıp ve yaşam bilimleri(%16,3) ile işletme yönetimi(%16) ilk sıralarda yer almaktadır(Öztürk,2001:116). Öğrencilerin lisans-üstü eğitim için ABD seçme nedenleri açısından, ABD'nin bu alandaki imajının ve geliştirdiği programların etkili olduğu anlaşılmaktadır. Geriye dönüş eğilimleri açısından, öğrencilerin %44'ü eğitimlerini tamamladıktan sonra geri döneceğini; %30'u kalmayı düşündüğünü; %26'sı ise kararsız olduğunu belirtmiştir(Öztürk,2001:206). ABD'de çalışma yaşamına katılmayı düşünen öğrencilerin %67'sinin, eğitimleri için herhangi bir burs almaksızın kendi olanakları ile gelen ve sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerin çocukları oldukları görülmektedir.

Öztürk'ün çalışması, ABD'de kalma yönünde en etkili unsurların mesleksel belirleyicilere ilişkin olduğunu göstermektedir. Bu noktada, iyi ve güvenceli bir iş teklifi; öğrenim görülen fakültedeki pozisyon; yüksek nitelikli araştırma ve teknoloji olanakları ile burs alanlar için zorunlu hizmete yönelik tazminatın ödenmesini sağlayacak nitelikte yüksek gelirli bir iş gibi mesleksel belirleyiciler ön planda

gelmektedir. Mesleksel unsurları sırasıyla, yabancı bir kişi ile evlenme, daha iyi yaşam koşulları, aile ve akrabaların orada olması gibi sosyal yaşama ilişkin unsurlar izlemektedir. Türkiye’de siyasal istikrara ilişkin sorunlar olarak politik unsurlar üçüncü sırada yer alırken, ekonomik unsurlar ise geri dönmeme kararın verilmesinde en son sırada etkili olan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır(Öztürk,2001:251-256).

Çalışmanın önemli bulgularından bir diğeri ise, beyin göçü konusunda öğrencilerin çoğunun Türkiye’den kaynaklı, başta ekonomik ve siyasal etkenler olmak üzere itici unsurları ön plana çıkarmalarıdır. Söz konusu olguyu önlemek konusunda öğrencilerin önerileri ise şu şekilde sıralanmaktadır: Yüksek öğrenim sisteminde AR-GE ayrılan payın artırılması; ücret düzeylerinin dolayısıyla yaşam standartlarının yükseltilmesi; kamu üniversitelerinin özel üniversitelerin standardında olması; araştırma olanaklarına ilişkin alt-yapının geliştirilmesi ve akademik özgürlüğün sağlanması; özel sektör ve hükümetlerin AR-GE yatırımlarına destek olması; özel sektörün daha kaliteli ve iyi iş imkanları yaratması (Öztürk,2001:266-269).

Araştırmanın sonuçları, Türk öğrencilerin geri dönüşlerinde, başta mesleksel alt-yapı olmak üzere makro düzeyde alınacak öncelikli bir takım önlemlerin oldukça etkili olacağını göstermektedir.

Yurt dışında öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin öğrenimlerini bitirdikten sonra geriye dönüş eğilimlerini ölçmeye yönelik güncel bir diğeri çalışma, Tansel ve Güngör(2003)’ün, yurt dışında bulunan 1103 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırmadır. Araştırma kapsamında yer alan öğrencilerin profilleri incelendiğinde, yaklaşık %90’lık kısmının Kuzey Amerika üniversitelerinde öğrenim gördüğü, yarısından fazlasının(%61,3) erkek öğrencilerden oluştuğu, çoğunluğun bekar ve 19-25yaş arasındaki öğrenciler olduğu görülmektedir. Öğrencilerden üçte ikisinden fazlası, güncel eğilimlere uygun olarak doktora ya da doktora sonrası programlarda kayıtlı öğrencilerdir(Tansel ve Güngör:2003:56). Öğrencilerin yurt dışındaki eğitimlerinin finansmanına bakıldığında ise, çoğunluğun kendi olanakları ile eğitimlerini sürdüren öğrenciler olduğu, sadece beşte birinin Türkiye’deki kamu kurumları ya da özel kurumlardan burs aldığı görülmektedir. Kamu kurumlarından burs alan öğrenciler sırasıyla MEB, Yüksek Öğrenim Kurumu ve Türkiye Bilimler Akademisi(TÜBA) ile Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu(TÜBİTAK) ‘ndan burs alan öğrencilerdir. Öğrencilerin çoğunluğunun, diğeri araştırmalarda da gördüğümüz üzere, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerden gelen öğrenciler olduğu ve lisans

eğitimlerini, prestij düzeyi yüksek ve İngilizce eğitim veren üniversitelerde tamamladıkları belirtilmektedir(Tansel ve Güngör, 2003:56-58). Yurt dışında öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin bilim dallarına göre dağılımlarına bakıldığında, önceki araştırmaların bulgularına paralel olarak bilgisayar programları da dahil olmak üzere mühendislik ve teknik bilimler(%44) birinci sırada, ekonomi ve idari bilimler(%28) ikinci sırada, matematik ve doğa bilimlerinin(%11) üçüncü sırada gelen öncelikli alanlar olduğu görülmektedir(Tansel ve Güngör, 2003:59).

Öğrencilerin öğrenimlerini dışarıda sürdürme nedenleri incelendiğinde, yurt dışında uluslararası nitelikte bir programda okumanın sağladığı prestij ön plana çıktığı görülmektedir. Araştırma kapsamındaki öğrencilerin önemli bir kısmını oluşturan doktora ya da doktora sonrası programlardaki öğrencilerin, yurt dışında öğrenimlerini sürdürme tercihinde ise, Türkiye’de uzmanlık alanlarında araştırma için kaynakların ve olanakların yokluğu ile dışarıdaki eğitimin prestij ve niteliği ön plana çıkmaktadır(Tansel ve Güngör,2003).

Eğitimlerini tamamladıktan sonra Türkiye’ye geri dönüş eğilimleri açısından, öğrencilerin ilk geldikleri dönem ile sonraki dönemlerdeki niyetleri arasında büyük bir farklılığın olduğu belirtilmektedir. Öğrencilerin buldukları ülkelere ilk geldiklerinde %53’lük gibi bir kısmının Türkiye’ye geri dönme niyetinde iken, %9’luk bir kısmının bir daha dönme niyetini düşünmeksizin geldikleri, buna karşın mevcut niyetlerinin önemli ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Öğrencilerin %13,5 ‘i öğrenimlerini bitirir bitirmez dönme niyetini, %35,3 bitirir bitirmez değil ama sonradan dönebileceğini, %27,9’u olasılıkla döneceğini; %22,2’i büyük bir olasılıkla ya da kesinlikle dönmeyeceğini belirtmişlerdir(Tansel ve Güngör,2003:60). Daha önceki araştırma bulguları ile kıyaslandığında, öğrencilerin geri dönme eğilimlerinin süreç içerisinde azaldığı görülmektedir. Bu durum,özellikle 2000-2001 krizlerinden sonra yaşanan istikrarsızlık ortamının öğrencilerin geleceklerini dışarıda aramasında etkili olmasından kaynaklanmaktadır.

Nitekim araştırma kapsamında öğrencilerin %60’nın, ABD’yi iş olanakları açısından daha iyi olarak değerlendirdiği görülmektedir. Öğrencilerin yurt dışında yaşamlarını sürdürme kararı vermesinde etkili olan çekici faktörler arasında kariyer için daha iyi olanakların sunulması ilk sırada yer almaktadır. Türkiye’den kaynaklı itici faktörler arasında ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin ilk sırada, bürokratik

engellerin ikinci, daha az gelir elde etmenin ise üçüncü sırada yer alan itici faktörler olduğu görülmektedir(Tansel ve Güngör,2003:62-63).

Bu çalışmada da diğer çalışmalarda olduğu gibi, göçte önemli bir potansiyel olan öğrenci akımlarının kalıcı yerleşime dönüşünde, mesleki faktörlerin ön plana çıktığı, bunun yanı sıra geri dönüşte ülkenin ekonomik ve siyasi istikrarının sağlanması gibi makro planda yer alan değişkenlerin özellikle kriz dönemlerinde çok daha belirleyici olduğu görülmektedir.

Yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrencilerin geri dönüş eğilimlerini ölçmeye yönelik araştırmalarda tespit ettiğimiz ve dikkat edilmesi gerekli önemli bir unsur, belli bir süre kalmayı düşünenlerin ve kararsızların süreç içerisindeki düşüncelerin değişebileceğidir. Bu noktada, bu tip araştırmalarda aynı grubun belli bir süre sonra tekrar durumlarını saptamaya yönelik kontrol araştırmalarının sonuçları çok daha aydınlatıcı olacaktır.

3.3.5. Türkiye’den Nitelikli İşgücü Göçüne İlişkin Araştırmaların Genel Değerlendirilmesi:

Türkiye’den nitelikli işgücü göçüne ilişkin yapılan az sayıda çalışmanın genel bir değerlendirilmesi yapıldığında, tüm çalışmalarda ortaya çıkan ortak bulguların, göç edenlerin bireysel özellikler açısından genç, bekar, erkek ve sosyo-ekonomik özellikleri açısından üst düzey gruplardan gelmeleri olduğu görülmektedir. Özellikle son dönemlerde eğitim sistemlerinin giderek özelleşmesi eğilimine paralel olarak öğrencilerin yurt dışındaki eğitim finansmanında kendi olanaklarının daha ağır bastığı görülmektedir. Nitelikli göçün ortaya çıkmasında, eğitim-göç bağlantısının kuvveti ise, tüm çalışmaların ortak bulgusudur. Yapılan araştırmalarda yurt dışında çalışma ve yaşama tercihinde yüksek nitelikli işgücünün öncelikle gelir de dahil olmak üzere mesleki unsurların ön plana çıkarması, bizim de daha önce belirttiğimiz üzere nitelikli işgücü göçünde öncelikli belirleyicilerin mesleki ortamdan kaynaklandığını göstermektedir. Bununla birlikte, mesleki ortamın da makro düzlemde ekonomik, sosyal ve siyasi değişkenlerin özelliklerine göre belirlendiğinin göz önünde tutulması gerekmektedir. Meslek grupları ve öğrenim görülen bilim alanları açısından ise, mühendislik ve teknik bilimler ön planda olması, daha öncede belirttiğimiz üzere, bu alanlardaki işgücünün özellikle küreselleşme ile birlikte değişen üretim sistemleri için vazgeçilemez önemde olmasını yansıtmaktadır. Göç etmiş kişilerin geriye dönüş potansiyelleri değerlendirildiğinde ise, başta mesleki ortamın iyileştirilmesi olmak

üzere, genel olarak ülkenin ekonomik ve siyasal istikrarının sağlanması yönündeki politikaların öncelikli bir unsur olduğu ortaya çıkmaktadır. Tüm bu sorunların ülkemizde oldukça erken dönemlerde tartışılmasına karşın, günümüzde de yapılan çalışmalarda aynı sorunların dile getirilmesi, nitelikli işgücü göçünün ülke açısından ortaya çıkardığı etkilerin bu alanda politika oluşturacaklar tarafından kavranılmadığını ve olguya bilinçli bir biçimde yaklaşmadığını göstermektedir.

TABLO.3.13. TÜRKİYE'DE NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK ÇALIŞMALARIN ÖZELLİKLERİ

Oğuzkan-,1971	Tıp doktorları dışında doktoralı bilim insanları	ABD ve Kanada	<ul style="list-style-type: none"> - Mesleki faktörler - Ekonomik faktörler (gelir düzeyinin düşüklüğü) - Sosyo-kültürel faktörler
Yeniçeri, 1997	Yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrenciler	ABD	<ul style="list-style-type: none"> - Mesleki gelir ve çalışma koşullarının farklılığı - Türkiye'deki ekonomik ve siyasal istikrarsızlık
Kurtuluş,1999	Yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrenciler	ABD	<ul style="list-style-type: none"> - Türkiye'deki bilimsel çalışmaların yetersizliği - Amerikan yaşam tarzını benimseme - Türkiye'de niteliklerine uygun düzeyde gelir getirici iş bulamama
Öztürk,2002	Yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrenciler	ABD	<p>Bulunulan ülkedeki;</p> <ul style="list-style-type: none"> - İyi ve güvenceli iş olanakları - Yüksek nitelikli araştırma ve teknoloji olanakları - Yüksek gelir olanakları
Tansel ve Güngör,2003	Yurt dışında eğitimlerini sürdüren öğrenciler	ABD ve Kanada	<ul style="list-style-type: none"> - ABD'de daha iyi iş olanakları - Türkiye'deki ekonomik istikrarsızlık - Türkiye'deki bürokratik engeller - Türkiye'de gelir düzeyinin düşüklüğü

Çalışmamızın bundan sonraki kısmında, nitelikli göç hareketlerinin Türkiye açısından ortaya çıkardığı ve literatürde geri bildirim etkileri olarak değerlendirilen etkilerin gerçekleşme durumu ve nitelikli göçe yönelik ne tür politika ve programların izlendiğini değerlendirmeye çalışacağız.

3.3.6. Nitelikli İşgücü Göçünün Ortaya Çıkardığı Etkiler:

Türkiye'den başta ABD'ye olmak üzere gerçekleşen nitelikli işgücü göçü, diğer göç veren ülkeler ile kıyaslandığında görece olarak düşük kalsa da, yarattığı etkiler açısından tartışılan bir olgu olmuştur. 1960'lı yıllardan itibaren başlayan tartışmalar, nitelikli göçün olumsuz etkilerine dolayısıyla göçü önlemeye yönelik önlemlere işaret etmektedir(Oğuzkan,1971;Gökdere,1978;Kuşçu,1979;Göker,1982;Şahinöz,1982;Kurtuluş,1999).

Günümüzde gelinen noktada ise, ikinci bölümde de değindiğimiz gibi göçün olumlu etkilerine ilişkin öngörülerin ön plana çıktığına tanık olunmaktadır. Özellikle göçün geri bildirim etkileri olarak adlandırdığımız eğitim, yurt dışı işçi dövizleri ve diasporatik etkiler açısından Türk nitelikli işgücü göçü genel olarak ne yönde şekillenmektedir? sorusunu yanıtlamak önem taşımaktadır.

Göçün yaratması öngörülen ve literatürde ön plana çıkarılan ilk etkisi, göç umuduyla eğitimin özendirilmesi ve ülkenin işgücü stokunun artmasıdır. Son yıllarda Türkiye'de yüksek öğrenim düzeyinde okullaşma oranlarının arttığına tanık olunmaktadır. DİE- Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 1999-2000 eğitim ve öğretim yılında yüksek öğrenimde net okullaşma oranı¹⁶ %11,62'den, 2003-2004 eğitim ve öğretim yılında %13,09 yükselmiştir(DİE İstatistik Yıllığı 2004:103). Ancak, son yıllarda Türkiye'de işsizliğin de arttığı bir gerçektir. Özel ilgi grubumuz mühendis ve teknik elemanların, diğer meslek gruplarına göre işsizlik oranlarının görece olarak düşük olsa da, süreç içerisinde arttığı bilinmektedir. Türkiye'de 2000 yılında yüksek okul ve fakülte mezunları arasındaki işsiz sayısı 143.000 iken, bu sayı yıllar içerisinde artarak 2003 yılında 290.000'ne ulaşmıştır. İlgi grubumuz olan mühendislerin içinde bulunduğu bilimsel, teknik elemanlar ve serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili meslek grubundaki, yüksek okul ve fakülte mezunu işsizlerin sayısı ise 2000 yılında 22.000 kişiden, önemli bir artış sergileyerek 2003 yılında 55.000 kişiye ulaşmıştır(DİE, Hane Halkı İşgücü Anketleri Veri Tabanı). Ortaya çıkan tablo, Türkiye'de son yıllarda, başta teknik alanlar olmak üzere yetişmiş insan gücü stokunda artış olduğunu ancak, yıllar içerisinde söz konusu meslek ve eğitim düzeylerindeki işsiz sayısının artmasının, dışa göçü özendirici bir etki yarattığını göstermektedir.

¹⁶ Net okullaşma oranı, ilgili öğrenim türündeki kuramsal yaş grubunda bulunan öğrencilerin, ait olduğu öğrenim türündeki kuramsal yaş grubunda bulunan toplam nüfusa bölünmesi ile elde edilen orandır.

Bu noktada Türkiye'nin ilgi alanımız olan uzman ve teknik meslekler alanındaki işgücü kaybı ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yatırım kaybı ne olmaktadır? sorusu akla gelmektedir. Tam göçmen sayısını ortaya koyamadığımızdan, kesin bir maliyet hesabı yapma olanağı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, veri bir yıl için ortalama olarak göçten ortaya çıkan kaybı hesaplamak olanaklıdır. İlk olarak, 2003 yılı itibariyle ABD'ne sadece kalıcı yerleşik statüsünde ve ABD vatandaşlığı kazanan uzman ve teknik mesleklerdeki göçmenlerin, 2003 yılı DİE istatistiklerinden elde edilen bilimsel ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve ilgili meslekler grubundaki işgücünün yüzde kaçını oluşturduğunun saptanması gerekmektedir.¹⁷ 2003 yılı itibariyle, ABD'de uzman ve teknik mesleklerde kalıcı yerleşik hale gelen ve vatandaşlık kazanan 652 kişi bulunmaktadır. 2003 yılı itibariyle DİE Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre, 1.808.000 istihdamda, 103.000 işsiz olmak üzere bilimsel ve teknik meslekler grubunda toplam 1.911.000 kişilik işgücü bulunmaktadır. ABD'de kalıcı yerleşik durumuna gelmiş ve vatandaşlık kazanmış aynı meslek grubundaki 652 kişi ise bu toplamın sadece %0,034 gibi oldukça küçük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu rakamın düşük olması yanıltıcı olmamalıdır. Göçmen statüsü olarak sadece kalıcı yerleşik hale gelen uzman ve teknik nitelikli işgücü ele alınmıştır. Belli bir zaman dilimi içinde toplam rakamları karşılaştırmak, çok daha sorunlu olduğundan tercih edilmemiştir. İkinci olarak, sadece bir veri yıl için ve ABD 'de bulunanlar ele alınmıştır. Oysaki, diğer ülkelerde de ABD 'deki kadar olmasa da nitelikli işgücümüzün bulunduğu bir gerçektir. 2003 yılı itibariyle ABD'de kalıcı göçmen haline gelen uzman ve teknik nitelikli işgücünün ülkeye maliyeti nedir? sorusunun yanıtı, genel olarak söz konusu işgücünün yetişmesi için yapılan başta eğitim olmak üzere kamu yatırımlarının saptanması ile bulunabilir. Literatürde genelde, yüksek eğitim düzeyinde öğrenci başına yapılan yatırım miktarı dikkate alınmakla birlikte, bu rakamın yeterli olmadığı düşünülerek okul öncesi eğitimden başlayarak, lisans düzeyindeki yüksek öğrenimin sonuna kadar olan dönemde öğrenci başına yapılan kamu harcama miktarının hesaplanması daha gerçekçi bir yaklaşımdır. Öğrenci başına düşen eğitim harcaması hesaplamalarına geçmeden önce, son yıllarda başta yüksek öğrenimde olmak üzere, eğitim harcamalarında özel finansman kaynaklarının payının önemli ölçüde arttığını belirtmek gerekmektedir. 1997 yılı rakamlarına göre, tıp fakültelerinde öğrenci maliyetlerinin %38; mimarlık ve mühendislik fakültelerinde

¹⁷ ABD göçmen istatistiklerindeki uzman ve teknik meslekler ile DİE istatistiklerindeki bilimsel ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve ilgili meslekler grubunun kavramsal olarak karşılaştırılması bazı sorunlar çerse de, en yakın iki meslek kavramı olduğu için karşılaştırma yapılmıştır.

%59'u, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde ise, %67'si, kişisel kaynaklardan karşılanmaktadır(Ergen,2002). Söz konusu durum, eğitim sistemlerinin özelleşmesine paralel olarak eğitimin finansmanında artan özel payların, sosyal sorumluluğun azalmasına yola açarak en azından kalıcı göçü etkileyen bir unsur olduğu dikkate alındığında oldukça düşündürücüdür(Fişek,2005).

2002 yılı rakamları ile, okul öncesi eğitimden başlayarak lisans eğitiminin sonuna kadar¹⁸, bir öğrenciye yapılan toplam kamu harcaması yaklaşık 8000 YTL'dir.¹⁹ Bu 2003 yılında ABD'de yerleşik statüye geçen 652 kişi için yaklaşık 5,2 trilyon TL kalıcı transfer anlamına gelmektedir. Söz konusu rakam en az maliyeti oluşturmakta, ve mevcut kısıtlılıklardan dolayı tam hesabı yansıtmamaktadır. Geçici yerleşik statüde uzman ve teknik meslekler için ABD'ye girişte önemli bir araç alan H1B vize ile 2003 yılında ABD'ye giden 4808 kişi dikkate alındığında toplam 5460 kişi olan uzman ve nitelikli işgücününün eğitim harcamaları ile transfer edilen yıllık miktar ise, 43.680.000 YTL olmaktadır. Burada dikkati çeken bir unsur, diğer OECD ülkelerinin 2000 yılı itibariyle eğitime GSMH'dan ayırdıkları payların ortalama %6 olurken, Türkiye'de %3,4 'ler de kalmasıdır(DİE, İstatistik Yıllığı,2004:111). Türkiye'de eğitime ayrılan söz konusu pay ve uzman ve teknik mesleklerdeki işgücü transferi için yapmaya çalıştığımız hesaplama sonundaki maliyet rakamınının diğer göç veren ülkeler ile kıyaslandığında görece olarak düşük olduğu görülmektedir.

Ancak, güncel literatürün öngörülerini doğrultusunda yapılan bu oldukça basit hesaplama sonucunda varılan yargının yanıltıcı olduğu görülmektedir. Diğer nitelikli işgücü kategorileri, eğitime ayrılan özel harcamalar, geçici yerleşik statüsünde ABD'ye gidenler, uzun dönemde söz konusu işgücününün katkılarından yararlanamama ve Türkiye'de eğitimde fırsat eşitsizliğinden kaynaklı olarak üniversite aşamasına gelinceye kadar alt basamaklarda elenen öğrencilere yapılan harcamalar ve "yıldız" yetiştirmeye yönelik sistemin özellikleri göz önüne alındığında ise maddi anlamda kayıp, neredeyse tüm eğitimin sistemine yapılan yatırımı temsil eder ölçüye ulaşmaktadır. Dolayısıyla, güncel literatürün sadece yüksek öğrenim sistemine yapılan harcamaları baz alan maliyet hesaplaması sonucunda ortaya çıkan kayıp, hem nicel hem de nitelik olarak buz dağımının sadece görülebilen kısmını ortaya koymaktadır.

¹⁸ Açık öğretim, açık lise, açık öğretim fakültesi çerçevesinde yapılan harcamalar hariç tutulmuştur.

¹⁹ Lise eğitimi için yapılan harcamalarda sadece genel liseler çerçevesinde öğrenci başına yapılan harcama miktarı göz önüne alınmıştır.

Nitelikli işgücü göçünün etkilerini değerlendirirken, göçte önemli bir potansiyel olarak kabul ettiğimiz lisans-üstü eğitim amacıyla yurt dışına burslu olarak gönderilen öğrencilerin maliyetlerini de incelemek gerekmektedir. 1416 Sayılı Yasa kapsamında, lisans-üstü eğitim için yurt dışına gönderilen öğrencilere, yaşamsal gereksinimleri için, ödenen ücret, kitap-kırtasiye vb gereksinimleri için ödenen ücret, öğrencinin öğrenim gördüğü üniversiteye ödenen ücret olmak üzere üç ana grupta ödeme yapılmaktadır. Ülkelere göre bir öğrencinin ortalama maliyeti değişkenlik göstermektedir. ABD’de yüksek öğrenimin paralı olmasından kaynaklı olarak, öğrencinin öğrenim gördüğü üniversiteye verilen ücret nedeniyle maliyet daha yüksek olmaktadır. Yapılan çalışmalarda, yurt dışında lisans-üstü öğrenim gören bir öğrencinin 2001 yılı itibariyle Türkiye’ye ortalama maliyetinin, cari fiyatlar ile 29.000 YTL olduğu saptanmıştır(Tuzcu,2003). 2002 yılı sonu itibariyle, 526’sı doktora, 107’si yüksek lisans olmak üzere 603 burslu öğrenci yurt dışında bulunmaktadır. Doktora eğitiminin en az dört yıllık olduğu göz önüne alındığında, bir öğrenciye öğrenimi boyunca 115,6 milyar TL (115.000 YTL) yatırım yapılmaktadır. 526 doktora öğrencisi için ise toplam maliyetin 60.490.000 YTL gibi oldukça yüksek bir miktar olduğu görülmektedir. 1416 Sayılı Yasa kapsamında yurt dışına gönderilen öğrencilerin ortalama %50’sinin geri dönmediği bilinmektedir. Her ne kadar geri dönmeyenlerden kendilerine yapılan yatırımın tazminatı alınsa da, Türkiye’nin sadece bir yıl için yaklaşık 30 milyon YTL gibi önemli bir kaynağının boşa gittiği görülmektedir. Söz konusu kayıp, sadece kısa dönem için tespit edilen öğrenci ve masraf kalemlerine dayanan basit bir hesaplamalıdır. Geri dönmeyen işgücünün uzun dönemde yaratması beklenen sosyal marjinal faydalar dikkate alındığında kaybın, uzun dönemde çok daha büyük olacağı kesindir. Türkiye’de lisans üstü eğitim gören bir öğrencinin yıllık maliyetinin 2500\$, buna karşın yurt dışında lisans-üstü eğitim gören bir öğrencinin yıllık maliyetinin 25000\$ olduğu belirtilmektedir(Tuzcu,2003). YÖK bursları kapsamında, yurt dışına gönderilen araştırma görevlisi başına, 1996 yılı itibariyle yıllık ortalama 25.000\$ harcama yapıldığı görülmektedir. (YÖK,2004:62). Aradaki büyük fark ve sonuçları dikkate alındığında, kaynakların öncelikle yurt içindeki lisans-üstü eğitim programlarının kalitesini yükseltmek amacıyla harcanması çok daha gerçekçi bir yaklaşım olmaktadır.

Yukarıdaki basit hesaplamalar bile, sadece eğitim kanalından yapılan yatırımların göç yolu ile yurt dışına önemli ölçüde transfer edildiğini göstermektedir.

Eğitim ve yurt içi istihdam olanaklarının planlı bir gelişime bağlanmadığı sürece de söz konusu kayıp büyümekte, gten kuramsal olarak öne sürüldüğü üzere yararlanmaktan öte, ge daha geniş kapılar açılmaktadır.

Nitelikli gten g veren ülkelerin yararlanmasında bir araç olarak öne sürülen yurt dışı işçi dövizleri açısından ise Türkiye'nin sergilediği tablo, önemli bir kazanca işaret etmemektedir. Yurt dışından resmi kanallar ile gelen işçi dövizlerinin ne kadarlık bir kısmının nitelikli işgücünden geldiğini inceleme olanağımız bulunmamaktadır. T.C Merkez Bankası verilerden yararlanarak oluşturduğumuz Tablo.3.14'de yıllar itibariyle yurt dışı işçi dövizlerinin seyri görülmektedir.

TABLO.3.14. TÜRKİYE'YE GÖNDERİLEN İşçİ DÖVİZLERİ 1984-2005

Yıllar	Miktar(milyon\$)
1984	1807.00000
1985	1714.00000
1986	1634.00000
1987	2021.00000
1988	1776.00000
1989	3040.00000
1990	3246.00000
1991	2819.00000
1992	3008.00000
1993	2916.00000
1994	2627.00000
1995	3527.00000
1996	3542.00000
1997	4197.00000
1998	5356.00000
1999	4529.00000
2000	4560.00000
2001	2786.00000
2002	1936.00000
2003	729.00000
2004	804.00000
2005-ilk 6ay	352.00000

Kaynak: TCMB demeler Dengesi, İşçi Dövizleri İstatistikleri, <http://tcmbf-40.tcmb.gov.tr/cbt.html> 01.09.2005

Not: 1992 yılından itibaren gelen işçi dövizleri TCMB tarafından aylık olarak sunulmaktadır. Tablo.3.16'daki rakamlar 1992 yılından itibaren on iki aylık toplam miktarı temsil etmektedir.

Yukarıdaki tabloda, yıllar itibariyle işçi dövizlerinin dalgalı bir seyir izlediği ve 2000'li yılların başlangıcı ile önemli ölçüde azaldığı ortaya çıkmaktadır. 2002 yılından sonra gözlemlenen keskin düşüşte, 2002 yılında yaşanan ekonomik krizin yarattığı güvensizlik ortamının önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır. 2000'li yıllarda nitelikli işgücü gcnde artış karşısında, gerek dvizlerde yaşanan niceliksel azalma gerek söz konusu dövizlerin daha öncede belirttiğimiz gibi ülke ekonomisinin kalkınmasına yardımcı olacak alanlardan çok, tüketimi teşvik etkisi göz önüne alındığında, yurt dışı işçi dövizlerinin g sonucunda ortaya çıkan olumsuz etkileri dengelemede güvenilir ve

işlevsel bir araç olmadığı görülmektedir. Literatürde, nitelikli göç hareketlerinin geri bildirim etkilerinden biri olarak değerlendiren uzmanların kendi aralarında oluşturdukları diasporatik ağlardan yararlanma yollarının örneklerine ise Türkiye düzleminde rastlanmamaktadır. Çok yeni birkaç girişim dışında, şimdiye kadar uzman ağları oluşturarak, bu ağlar kapsamında ülkeye bilgi ve deneyimi aktarma yönünde herhangi bir girişim sergilenmemiştir. Bu konuda, Türk kamuoyundan kaynaklı ilgisizliğin yanı sıra, yurt dışındaki uzmanların da kurumsal anlamda kolektif bir biçimde hareket edememesinden kaynaklı çeşitli güçlüklerin etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışmamızın öncelikli amaçlarından birini oluşturan yurt dışındaki uzmanlardan ne ölçüde yararlanabileceği sorusuna daha önce bu şekilde bir girişim olmadığı için şu anda yanıt verebilmek olanaklı değildir. Çalışmamızın alan araştırması verilerini değerlendireceğimiz kısmında, bu sorunun yanıtı ayrıntılı bir şekilde tartışılacaktır.

Türkiye’den nitelikli işgücü akımlarının ortaya çıkardığı etkileri, genel olarak değerlendirdiğimizde, nitelikli göç hareketlerinin göç veren ülkeler açısından ortaya çıkardığı olumsuz etkileri dengeleyeceği düşünülen unsurların, Türkiye’nin yapısal koşullarından kaynaklı olarak etkin bir biçimde işlemlerini sağlayacak mekanizmalar oluşturulmadığı için işlerliğe kavuşmadığı görülmektedir. Bu şekilde ülkeye önemli ölçüde maliyet getiren bir olgudan yararlanma yolları kuramsal olarak olmakla birlikte, gerçek etkinin ancak bu yönde uygulanacak bilinçli politikaların sonucunda ortaya çıkacağı açıktır. Bu çerçevede çalışmamızın bundan sonraki kısmında, ülkemizde nitelikli işgücü göçü olgusunun başladığı 1960’lı yıllardan günümüze kadar gelen süreçte olguya ilişkin ortaya çıkan politika yaklaşımları değerlendirilmeye çalışılacaktır.

3.4. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNE YÖNELİK POLİTİKA YAKLAŞIMLARININ VE PROGRAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ:

Türkiye’de, nitelikli işgücü göçü olgusu zaman zaman yoğun tartışmalara konu olmasına rağmen, söz konusu olguya ilişkin bilinçli bir kamu politikası, bu bağlamda da yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, nitelikli işgücü göçünde önemli bir potansiyel olan, uzman işgücünün yetiştirilmesi için yurt dışına eleman gönderilmesine yönelik yasal düzenlemeler bu kapsamda değerlendirilebilecek düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, Türkiye’den nitelikli işgücü

göçü konusuna yönelik ilgisizliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Gereksinim duyulan alanlarda yetiştirilmek üzere yurt dışına eleman ya da öğrenci gönderilmesi uygulaması, günümüzde de çeşitli değişiklikler ile halen yürürlükte olan 1929 tarihli 1416 Sayılı Yasa ile başlamıştır. 1416 sayılı Yasa kapsamında MEB'e bağlı olarak yurt dışına öğrenci gönderilmesi söz konusudur. Bunun yanı sıra, sadece üniversitelerin gereksinimi olan öğretim üyesi yetiştirmek amacıyla, 1981 tarihli 2547 Sayılı YÖK Yasası'nda da düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu yasalar ve yasalar çerçevesinde ortaya çıkan düzenlemeler, yurt dışına gönderilecek öğrencilerde aranacak koşulları, eğitim görülecek yere ilişkin düzenlemeleri, kalış süresini, öğrencilerin başarı durumlarının izlenmesini, burs miktarlarını, geriye dönüşte zorunlu hizmet koşulu ve geri dönülmemesi durumunda uygulanacak yaptırımlara yönelik konuları düzenlemektedir. Türkiye'de, bu iki yasa kapsamı dışında da çeşitli kurumsal yapılar çerçevesinde verilen burslar ile yurt dışına öğrenci gönderilmesi söz konusudur. TUBİTAK ve TÜBA gibi bilimsel kuruluşların sağladığı burslar, ülkeler arasında kültürel etkileşim programları çerçevesinde sağlanan burslar²⁰, uluslararası kuruluşların sağladığı burslar, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının elemanlarına tanıdıkları burs olanakları yurt dışına öğrenci gönderimi çerçevesinde değerlendirilebilecek uygulamalardır. Söz konusu burslardan yararlanan kişilerin, eğitimlerini tamamladıktan sonra Türkiye'ye geri dönme zorunluluğu ve dönülmediği takdirde tazminat yaptırımı bulunmaktadır. Buna karşın daha öncede belirttiğimiz üzere, ortalama %50 civarında öğrencinin söz konusu yaptırımları karşılayacak düzeyde yurt dışında gelir elde etme olanağı sağlayıp, tazminatları ödeyerek geriye dönmedikleri de bir gerçektir.

Nitelikli göç akımlarına ilişkin yasal çerçevenin sadece yurt dışına öğrenci gönderilmesine ilişkin düzenlemeler üzerinden yürütülmeye çalışılması, bu amaç ile uygun istihdam politikalarının geliştirilmemesi, konuya bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşılmaması gibi nedenler, başlangıçta gereksinim duyulan alanlarda uzman işgücünün yurt dışında yetiştirilerek nitelik kazandırılması gibi rasyonel bir amaçla başlayan uygulamaların, bir süre sonra nitelikli işgücü ihracına dönüşmesine neden olmuştur. Bu sorunun çözümüne ve önlenmesine yönelik ne tür yaklaşımlar ve politika önerileri geliştirildiğini ya da geliştirilemediğini kalkınma planları çerçevesinde değerlendirmeye çalışılacaktır.

²⁰ Fullbright bursları, Türkiye ile ABD arasında 1949 yılında imzalanan anlaşma ile başlayan, ABD'ne öğrenci gönderiminde etkin bir kurumsal mekanizmadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.fulbright.org.tr/>

3.4.1. Kalkınma Planlarında Nitelikli İşgücü Göçü:

1961 Anayasası'nın çizdiği çerçeve yapı içinde, planlı kalkınma çabaları içine giren Türkiye için, kalkınmada stratejik bir role sahip olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ve etkin şekilde değerlendirilmesi, geçmişte olduğu kadar günümüzde de önemini artırarak sürdürmektedir. Planlı kalkınma döneminin başlangıcından günümüze kadar, kalkınma çabalarında nitelikli işgücünün öneminin en azından söylem düzeyinde kavranmış olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, nitelikli işgücü göçünün ülke açısından ortaya çıkardığı olumsuz etkilere yönelik stratejik yaklaşımlara birkaç plan dışında rastlanamamaktadır. Konu, yarattığı olumsuz etkiler bağlamında ele alınmakla birlikte, uygulamada sorunu önlemeye yönelik düzenlemelerin etkin bir biçimde yaşama geçirilemediği görülmektedir.

I. Beş Yıllık Kalkınma Planı(1963-1967)'nda, insan gücü ile ilgili önlemler bölümünde, nitelikli işgücü göçü konusuna değinilmektedir. Planda, Türkiye'nin istihdam politikasının bir boyutunun işgücü fazlalığını, işgücü kıtlığı çeken Batı Avrupa ülkelerine ihraç etmek olduğu, ancak Türkiye'nin her ne kadar işgücü fazlası olan bir ülke olsa da nitelikli işgücü konusunda kıtlık çeken bir ülke olması nedeniyle, nitelikli işgücü göçünü önlemek için gerekli önlemlerin alınması gereği belirtilmektedir(DPT, I. BYKP,1963: 456). Ancak plan dönemi içinde, nitelikli işgücünün göçünü önleyecek yönde bir düzenlemenin yaşama geçirilmediği görülmektedir. I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın nitelikli işgücü göçüne dikkatle yaklaşmasına karşın, yüksek öğrenim kurumlarına öğretim üyesi yardımcısı yetiştirilmek amacıyla beş yıllık dönem içinde 3000 kadar yüksek öğretim yapmış elamanın yurt dışına gönderilmesini kararlaştırarak, çok daha esnek bir yapı sergilediği görülmektedir(DPT, I. Beş Yıllık Kalkınma Planı: 460-467). Bununla birlikte, I. Plan döneminin başında öngörülen 3000 kişinin yurt dışına eğitim için gönderilmesi hedefine ulaşamadığı, sayının plan dönemi sonunda ancak 500'e yaklaşmış olduğu belirtilmektedir(Gülmez,1974:65).

II. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972) döneminde ise, nitelikli işgücü göçünün önlenmesi konusunda daha belirgin bir politik yaklaşımın olduğu görülmektedir. Planda, ülkenin gereksinim duyduğu nitelikli işgücünün yurt dışına çalışmaya gitmesini önleyecek ve gidenlerin dönmelerini özendirici yönde, yurt içinde çalışmalarını çekici kılacak politikaların yaşama geçirileceği belirtilmektedir(DPT,II. Beş Yıllık Kalkınma Planı,1967). Bu plan kapsamında çıkarılan yıllık programlarda ise,

daha çok ülke dışına çalışmak için gidişi kısıtlayıcı yönde yaklaşımın ağır bastığı, bunun yanı sıra, yurt dışında çalışılan sürelerin Türkiye'deki hizmet sürelerinin hesabında dikkate alınmasını sağlayarak, geriye dönüşü özendirici nitelikteki önlemlerin araştırılmak istendiği görülmektedir. Ancak, plan dönemi sonunda söz konusu önerilere ilişkin etkin bir program ortaya çıkmamıştır. II. Plan döneminde, yurt dışına öğretim üyesi yetiştirilmek amacıyla öğrenci gönderilmesi uygulamasının, bu alanda daha önceki plan dönemindeki çabaların başarısızlıkla sonuçlanması ve yeni açılan üniversitelerin öğretim üyesi gereksinimi dikkate alındığında, plan dönemi boyunca 3000 kişinin daha yurt dışına gönderilmesi öngörülmüştür. Ancak, söz konusu hedefe II. Plan döneminde de ulaşılamamıştır. I. ve II. Plan döneminde yurt dışına lisans-üstü eğitim amacıyla toplam 1181 öğrencinin yurt dışına gönderildiği, bir başka deyişle planlanan hedefin %19,7'lik kısmının gerçekleştiği görülmektedir. Söz konusu hedefe ulaşılamamasının nedenleri ise, asistanlığın çekici bir meslek haline getirilememesi, burs miktarının yetersizliği, 1416 Sayılı Yasa'nın getirdiği tazminatların ve zorunlu görev koşullarının ağır olması şeklinde açıklanmaktadır (Gülmez,1974:65). Her iki plan döneminde, yurt dışına 1416 Sayılı Yasa kapsamında gönderilen 1181 öğrencinin %80'nin geri döndüğü, %8'lik kısmının geri dönmediği, %11'lik kısmının ise geriye dönüp dönmediğinin anlaşılamadığı belirtilmektedir(Gülmez,1974:67). Her ne kadar geriye dönüş oranı yüksek olmakla birlikte, geriye dönüp dönmediği anlaşılamayan kişi oranının yüksek olması, söz konusu uygulamanın etkin bir şekilde izlenmediğinin göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Mecburi hizmet ve tazminat koşulların ağırlığına karşın, kişilerin geri dönmemesi ya da dönse bile tekrar geri gitme isteği içinde olmaları, istihdam plansızlığından kaynaklı uzmanlık alanlarında çalışamama, personel mevzuatında yapılan tutarsız ve özlük haklarını zedeleyici nitelikli düzenlemelerin varlığı ile açıklanmaktadır(Gülmez,1974; Kuşçu,1979).

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1978) 'nın insan gücü öngörülerine ilişkin bölümünde, o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ile Türkiye arasında imzalanan ve Türkiye'nin üyelik şartlarını hazırlayan katma protokolün hükümleri açısından, ileriki dönemlerde ortaya çıkacak insan gücü hareket serbestliğinden, Türkiye'nin nitelikli insan gücü kaynağının etkileneceği belirtilmektedir. Söz konusu durumun, Türkiye'den nitelikli insan gücü göçünü arttıracığına ve ekonominin nitelikli işgücü açığının büyüteceğine işaret edilmektedir. İnsan gücünde yaşanacak bu açığın ise, eğitime ayrılan kaynak ve yatırımlar göz önüne

alındığında ancak V. Plan döneminde dengelenmesi hedeflenmektedir. Planın, ortaya çıkacak nitelikli işgücü göçüne yönelik ise açık bir politika yaklaşımı bulunmamaktadır. III. Plan'ın yurt dışına lisans-üstü eğitim amacıyla öğrenci gönderilmesine ilişkin öngörülerinin, ilk iki plan döneminde bu alanda hedeflenen amaçlara ulaşamaması nedeniyle daha ihtiyatlı olduğu görülmektedir. Planda, yeni kurulan üniversitelere öğretim üyesi sağlamak üzere, yurt dışına doktora yapmak için öğrenci gönderilmesine devam edileceği, ancak bu öğrencilerin Türkiye'de öğretim alanı bulunmayan ya da az bulunan alanlarda gönderilmesi gereğine dikkat çekilmekte, asıl ağırlığın yurt içi lisans-üstü öğretime verileceği belirtilmektedir(DPT, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1972: 689). III. Plan'ın, söz konusu uygulamanın maliyetinin ağırlığı dikkate alındığında, yurt dışına öğrenci göndermede sınırlayıcı bir yaklaşım izlediği görülmektedir. 1973-1974 yılları itibariyle yurt dışına doktora eğitimi almak amacıyla gönderilen öğrencilerin, ortalama beş yıllık doktora süresi içinde, Avrupa ülkeleri için en az kişi başına dönemin fiyatlarıyla 615.000 TL, ABD için ise en az 660.000 TL gibi dönemin koşullarında önemli bir maliyet ögesi olduğu belirtilmektedir(Kuşçu,1979:73).

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı(1979-1983) 'nın, insan gücü alanında üçüncü plan döneminde yaşanan gelişmelerinin aktarıldığı bölümde, nitelikli işgücü göçü konusuna değinilmektedir. Yüksek öğrenim görmüş insan sayısındaki hızlı artışın nitelikli insan gücünün yanlış kullanımına yol açtığı, teknisyen niteliğinde ara eleman arzının eksik kalmasından dolayı, yüksek nitelikli işgücünün ara eleman gibi kullanılmasının ulusal düzeyde kaynak savurganlığı yarattığı belirtilmekte, bunun yanı sıra ücret farklılığı ve meslek doyumsuzluğu gibi nedenlerden dolayı göçe konu olan yüksek nitelikli işgücü sayısının her ne kadar sayı kesin olarak saptanamamakla birlikte arttığına dikkat çekilmektedir. Nitelikli göçe konu olan meslek grupları açısından doktor sayısında bir azalma buna karşılık mimar ve mühendis sayısında artış olduğu belirtilmektedir. Nitelikli işgücü akımlarının Batı Avrupa ve Kuzey Amerika dışında, Orta-Doğu ülkelerine de kaymaya başladığı saptanmaktadır. Yüksek nitelikli işgücünün yanı sıra, ara eleman niteliğindeki teknik işgücünün de göçe dahil olduğu bu durumun zaten kıtlığı çekilen insan gücü kaynağının yurt içinde değerlendirilmemesi açısından olumsuz sonuçlar yarattığı belirtilmektedir(IV, Beş Yıllık Kalkınma Planı,1979:30-31). Planın ekonomik ve toplumsal hedef ve politikalar bölümünde ise, üretim ve yatırımlarda öngörülen artışlar sonucu plan döneminin sonunda teknik insan gücü gereksiniminin 147.500'e yükseleceği, varolan işgücünün yetişme hızı dikkate

alındığında bu alandaki arz eksiğinin 27.900 olarak saptandığı; mühendislik alanında ise özellikle gereksinim bulunan elektrik, maden, makine ve harita mühendisliği dallarında işgücü yetiştirilmesi önerildiği görülmektedir(IV, Beş Yıllık Kalkınma Planı,1979:252). Planın gerek durum saptamasında nitelikli işgücü göçü konusuna yaptığı vurgu, gerekse başta mühendislik ve teknoloji alanında insan gücü gereksinimi ön plana çıkarmasına karşın, hedef ve politikalar bölümünde, göç olgusuna ilişkin herhangi bir önlem ya da uygulamadan söz edilmediği görülmektedir. Bunun yanı sıra, plan dönemi sürecinde yaşanan askeri darbe döneminin yarattığı siyasal ortam nedeniyle, önemli ölçüde nitelikli insan gücünün yurt dışına çıkmak durumunda kaldığı da bilinmektedir. IV. Planda, yurt dışına doktora eğitimi için öğrenci gönderme konusunda ise, öğretim üyesi yetiştirmek amacıyla yurt dışına gönderilen elemanların dönüşlerinde görevlendirilmelerinin etkili ve düzenli bir yöntemle bağlanmamış olmasının, öğretim üyesi sorununu olumsuz biçimde etkilediği belirtilerek, özellikle yurt içi doktora programlarının düzenlenmesine ilişkin etkili bir sisteminin geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınacağı belirtilmektedir(IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı,1979:452-459). Bu politika yaklaşımı, yurt dışına lisans-üstü eğitim için öğrenci gönderilmesine yönelik programların etkin bir şekilde işletilmesi yönünde süreç içerisinde yol alınmadığını da gözler önüne sermektedir.

V. Beş Yıllık Kalkınma Planı(1985-1989),'nda ise, insan gücü alanında başta elektrik, elektronik, bilgisayar mühendisleri ve teknisyenleri ile öğretim üyeleri olmak üzere teknik işgücü sayılarında önemli yetersizlikler olduğu belirtilmektedir. 1985 yılı itibarıyla, elektrik elektronik ve bilgisayar mühendisliği alanında 14 bin mühendise gereksinim olduğu ancak varolan sayının 13 bin olduğu görülmekte, plan dönemi sonunda ise bu sayının 24 bine çıkarılması hedeflenmektedir(V. Beş Yıllık Kalkınma Planı,1985:137). Söz konusu dönemde, Türkiye'nin ihracata dönük kalkınma stratejisini benimsemesi ile, dış pazarlarda rekabet üstünlüğü sağlama çabalarının çok daha ön plana çıktığı görülmektedir. Ancak, Türkiye daha sonraki dönemlerde görüleceği üzere, bu stratejiyi teknolojik yeniliklere dayandırmaktan çok, ucuz işgücü avantajını kullanarak sağlamayı tercih edecektir. Dolayısıyla da, başta mühendisler olmak üzere teknik işgücünü optimal verimlilik ile kullanılacak istihdam olanakları yeteri ölçüde yaratılamayacaktır. Söz konusu dönemlerde teknik nitelikteki işgücü göçü artmaya devam ederken, planın nitelikli işgücü göçü sorununa ve tersine göçe yönelik, teknik alanlarda işgücü gereksinimine olan vurguya karşın, herhangi bir politika önerisinde

bulunmadığı en azından bu yönde bir gereksinim duymadığı görülmektedir. V. Planın, yurt dışına öğretim üyesi yetiştirilmek amacıyla, lisans-üstü programlara öğrenci gönderilmesi konusundaki yaklaşımı ise, bir önceki plandan ayrılmaktadır. Bir önceki plan, bu konuda yurt içi kaynaklara öncelik tanırken, V. Plan, bir yandan yurt dışı doktora burslarının yeterli sayı ve düzeye çıkarılmasını; diğer yandan Türkiye'deki gelişmiş üniversitelerde uzmanlık ve doktora programlarıyla eleman yetiştirilmesine hız verilmesi gibi ikili bir stratejiyi öngörmektedir(V. Beş Yıllık Kalkınma Planı,1985:146).

VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı(1990-1994)'nda ise, önceki planlarda olduğu gibi başta enformasyon, elektrik-elektronik, bilgisayar, endüstri mühendisliği alanlarında yüksek nitelikli insan gücüne olan gereksinim vurgulanmakla birlikte, 1990'lı yılların başından itibaren küresel üretim sistemlerinde yaşanan hızlı dönüşümlerin nitelikli insan gücünün önemini ve buna bağlı olarak da göç akımlarının hızının arttığı göz önüne alındığında, nitelikli göç konusunda herhangi bir politika hedefinin ortaya konulmadığı görülmektedir. Söz konusu dönemde, nitelikli göç akımlarında öncelikli hedef ülkelerin nitelikli işgücünü kendine çekme ve elinde tutma çabalarının yoğunluğu karşısında göç veren ülke konumunda olan ülkemizin strateji geliştirmede etkin davranmaması, sorunun ilerideki dönemlerde çok daha ciddi boyutlara ulaşacağına işaretini vermektedir. VI. Planın, bilim,araştırma, geliştirme ve teknoloji hedefleri bölümünde, Türkiye ile gelişmiş ülkeler arasındaki bilgi açığını kapatmak amacıyla, dünyada bilgi odakları denebilecek kuruluşlara bilim adamlarını yerleştirmek, projelere katılmak, bilim ve teknoloji faaliyetlerini izlemek, bilgi ağlarına bağlanmak, yabancı ülkelerde yerleşik Türk bilim adamlarından yararlanabilecek ortamı tesis etmek gibi faaliyetlerden oluşan bir ilişkiler sistemi kurmak üzere gerekli önlemler alınacaktır denmektedir(VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı,1989:310). Özellikle, yurt dışında bulunan bilim insanlarından yararlanma düşüncesi, nitelikli göçü güce dönüştürme anlamında önemli bir gelişme olmakla birlikte, söz konusu hedefe ulaşamadığı da bir gerçektir. Öğretim üyesi yetiştirmek amacıyla, yurt dışına öğrenci gönderme konusunda ise, VI. Plan herhangi bir hedefte bulunmamakta, bu konuda öğretim üyesi yetiştirmenin özel bir proje olarak ele alınacağı ve gelişmiş üniversitelerin çeşitli alanlarda uzmanlık merkezleri haline getirilerek diğer üniversitelere de bu konuda hizmet verecekleri belirtilmektedir(VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı,1989: 296).

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı(1996-2000)'nda, özellikle VI. Plan döneminde öngörülen araştırmacı personel sayısına ulaşamadığı, uluslararası alanda rekabet

üstünlüğü sağlamada kilit öneme sahip olan AR-GE faaliyetlerine GSYİH'dan yeterli ölçüde kaynak ayrılmadığı belirtilmektedir. Bilim ve teknoloji alanındaki insan gücüne olan gereksinime vurgu yapılmakla birlikte, gerek bu alanlarda yaşanan nitelikli göç olgusuna gerekse de yurt dışında bulunan insan gücümüzden yararlanma konusunda herhangi bir stratejik hedef yedinci planda öngörülmemektedir. Nitelikli insan gücü açısından önemli olan öğretim üyesi gereksiniminin karşılanması için, yurt içi programların yanı sıra yurt dışı olanaklardan da yararlanılması hedeflenmektedir (VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı:1995:29).

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı(2000-2005)'nda , özellikle bilgi toplumunun gereklerine uygun, rekabet gücünü arttıracak nitelikte eğitilmiş insan gücünün yetiştirilmesi gereğinin ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Yüksek öğrenimli işgücünün toplam işgücüne oranının 1995 yılında %5,7 iken, 1999 yılında %7,3 'e yükselmesine karşın, özellikle bilgi teknolojileri alanında nitelikli işgücü arzının yetersizliği belirtilmektedir(VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı,2000:89). Çeşitli mühendislik dalları açısından, insan gücünün dağılımında gereksinimler göz önüne alındığında önemli dengesizliklerin bulunduğu görülmektedir. 2000 yılı itibariyle, bilgisayar mühendisliği hariç, hemen hemen diğer tüm mühendislik alanlarında işgücü arzının, gereksinimlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Söz konusu durum başta işsizlik olmak üzere, ülkenin teknoloji yaratımı ve uygulaması açısından görece olarak yavaş yol almasının, nitelikli işgücü akımlarının arttığını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra, plan dönemi içinde yaşanan krizlerin etkisi ile de nitelikli işgücü akımlarının ivme kazandığı görülmektedir. Buna karşın insan gücü alanında plan hedefleri içerisinde nitelikli işgücü göçüne yönelik herhangi bir hedefin ortaya konulmadığı saptanmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin hedefler içerisinde ise, söz konusu akımları önlemek amacıyla nitelikli işgücünün yurt içinde istihdamını sağlayıcı tedbirler alınması öngörülmektedir. Nitelikli işgücü akımlarının, önemli ölçüde hız kazandığı bir dönemde, olgunun çok boyutlu özelliği dikkate alındığında, olguya sadece istihdam politikaları açısından oldukça yüzeysel bir şekilde yaklaşılması sorunun Türkiye açısından önemini ne ölçüde kavrandığına ilişkin önemli bir göstergedir. Uluslararası piyasalarda rekabet üstünlüğü açısından kilit öneme sahip, bilim ve teknoloji alanında ise, bir önceki plan döneminin özellikle araştırmacı personelin istihdam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefine ulaşamadığı belirtilmektedir(VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı,2000:126) Nitelikli göç olgusunda mesleki ortamın öne çıkan belirleyici etkisi göz önüne alındığında söz konusu

durumun ciddiyeti ön plana çıkmaktadır. VIII. Planın Bilim ve teknoloji alanında nitelikli işgücü göçünün önlenmesi ya da tersine çevrilmesine ilişkin ise özel bir stratejik hedefinin olmadığı görülmektedir. Yurt dışına, öğretim üyesi yetiştirmek amacıyla öğrenci gönderme konusunda ise, VI. Plan döneminde 2.006 araştırma görevlisinin yurt dışında lisansüstü öğretime gönderilmesine karşın, bu sayının VII. Plan döneminde 416 olarak gerçekleştiğini belirtilerek, öğretim üyeliğinin cazip hale getirilerek nitelikli öğretim üyesi yetiştirilmesi, yurt düzeyinde dengeli dağılımın sağlanması ve sözleşmeli statüde istihdam çalışmalarının başlatılmasının hedeflendiği görülmektedir(VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı,2000:82-83). Bu alanda da, VIII. Planın, yurt dışına gönderilen öğrencilerin, dönüşlerinde niteliklerine uygun istihdam olanaklarının sağlanmasının öneminin ortada olmasına karşın, diğer planlar gibi herhangi bir stratejik hedefinin olmadığı açıktır.

Kalkınma planları çerçevesinde, yukarıda aktarmaya çalıştığımız tablo, nitelikli işgücü göçüne yönelik olarak gerek sorunun kavranması gerekse de çözümüne yönelik bilinçli bir politikanın oluşturulmadığını ve uygulanmadığını göstermektedir. Konuyu ele alan planlar ise, göçün önlenmesi ya da tersine çevrilmesine yönelik sadece söylem düzeyinde kalan saptamalara değinmişlerdir. Gerek işgücü piyasasının gereklerine uygun işgücü yetiştirilmesinde, gerekse de başta mühendislik ve teknoloji alanlarında olmak üzere çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi, nitelik göç akımlarını düzenleme yönünde öncelikli önem taşıyan alanlarda olumlu yönde gelişmelerin gerçekleşmediği görülmektedir. Bunun yanı sıra, nitelikli göç hareketlerinde kalıcı yerleşim yönünde önemli bir potansiyel taşıyan yurt dışına gönderilen öğrencilerin ise, gerek izlenmesi gerekse de bilinçli bir strateji çerçevesinde amacına ulaşma yönünde etkin bir sistemin oluşturulamadığı da bir gerçektir. Bu anlamda, 2003 yılında “beyin göçünün nedenlerinin, boyutlarının ve etkilerinin araştırılarak, alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla Meclis araştırması açılmasına ilişkin önerge (10/122) “nin(T.B.M.M. Tutanak Dergisi,2003). 2005 yılı Ekim ayı itibariyle hala gündeme alınmamış olması önemli bir gösterge durumundadır.

Tüm bu unsurlar göz önüne alındığında, süreç içerisinde Türkiye için kalkınma çabalarında kritik öneme sahip nitelikli işgücü göçünün önlenmesi ya da tersine çevrilmesine yönelik bilinçli strateji ve kamu politikalarının uygulandığı söylemek oldukça güçtür.

3.4.2. Nitelikli İşgücü Göçüne İlişkin Uygulanan Program ve Faaliyetler :

Türkiye’den nitelikli işgücü göçü, göçün başladığı tarihten itibaren söylem düzeyinde de olsa tartışılan bir konu olmuştur. Her ne kadar konuya ilişkin stratejik yaklaşımlar ve bu çerçevede politikalar geliştirilip uygulanmasa da, özellikle göçün geri bildirim etkilerine ilişkin bir takım programlar ve girişimler de gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Söz konusu girişimlerin genel olarak göçü önleme özelliği taşıyan aktif programlardan çok, göçün olumsuz sonuçlarını minimize edici nitelikte pasif programlar olduğunun altını çizmek gerekmektedir.

3.4.2.1.Yurt Dışındaki Yerleşik Uzmanlar Yolu İle Bilgi Transferi(TOKTEN) Programı:

Türkiye’de nitelikli işgücü göçü sonucu yurt dışında yerleşik hale gelen uzmanlardan yararlanma amacı ile oluşturulan en eski ve yaygınlık kazanmış uygulama, UNDP bünyesinde başlatılan Yurt Dışındaki Yerleşik Uzmanlar Yolu İle Bilgi Transferi(TOKTEN- Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals) programının Türkiye ayağıdır. Bu uygulamanın en çarpıcı özelliği, göç veren ülkelerin nitelikli göç akımlarına yönelik politikalarındaki genel özellik olan, uluslararası kuruluşlar öncülüğünde, program gerçekleştirme önceliğinin Türkiye düzleminde de ortaya çıkmasıdır. TOKTEN programının genel amacı, gelişmekte olan ülkelerin yurt dışında yaşayan uzmanlarının kısa dönemli teknik yardımlar sunmak için ülkelerine gidişlerini destekleyerek, bu yolla yurt dışında kazandıkları bilgi ve deneyimlerini ülkelerinin kalkınma çabalarına kanalize etmelerine yardımcı olmaktır.²¹

UNDP bünyesindeki TOKTEN programı, 1977 yılında ilk kez Türkiye’de başlatılmıştır. ²² Proje ilk olarak, “Teknolojinin Türkiye’ye Yeniden Transferi” adı altında başlamış, bir yıllık pilot uygulamadan sonra elde edilen olumlu deneyimler sonucunda süresi uzatılarak TOKTEN adını almıştır. Programın temel amacı, Türkiye’de bilim, teknoloji ve sosyo-ekonomik alanlarda kısa dönemde sağlanması olanaklı olmayan uzman işgücü açığının, yurt dışında yaşayan yüksek nitelikli Türk uzman işgücünün deneyimlerinden yararlanarak kapatılması ve bu yolla ülkenin uzun dönemli gelişimine katkıda bulunmak olarak tanımlanmıştır. Program, Türkiye’de

²¹ <http://www.undp.org.tb/tokten> 01.09.2005

²² İlk uygulama California – ABD makine mühendisliği alanında çalışan bir bilim insanının UNDP desteğinde Karadeniz Teknik Üniversitesi’ni ziyaret etmesidir. Ziyaretin etkilerinin başarılı olması, daha sonra programın geliştirilmesi açısından önemli bir gelişme olmuştur. <http://www.undp.org.tb/tokten> 01.09.2005

sürdürülebilirlik ve bütçe koşullarına bağlı olarak farklı özellikler sergileyen dönemsel yapılar içinde uygulanmıştır.

1976-1984 yılları arasındaki ilk dönemde, yurt dışından gelen uzmanların %70'den fazlası uygulamalı bilimler ve mühendislik alanlarında, büyük ölçüde akademisyen kimliği taşıyan kişilerden oluşmuştur. 1985-1987 yıllarını kapsayan ikinci dönemde ise, vurgu daha çok bakanlıkların araştırma kurumlarını da kapsayacak şekilde kamu sektörüne yönelik danışmanlık hizmetleri ve görece daha az gelişmiş bölgelerde bulunan üniversitelere kaydırılmıştır. Bu dönemde, programa özel sektörün de aktif olarak katılımının sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. 1988-1990 ve 1991-1993 yıllarını kapsayan dönemlerde ise, program, esas olarak ülkenin teknik kapasitesini tamamlamak ve yabancı teknoloji kaynakları ile uzman topluluğu arasındaki ilişkileri desteklemek amacıyla ön plana çıkarmıştır. 1994 yılında başlayan ve sürmekte olan beşinci dönemde ise, program, BM Uluslararası Kısa Dönemli Danışmanlık Kaynakları Programı (UNISTAR)'nın içine sürdürülmektedir. Böylece, ülkeye yurt dışında yaşayan Türk uzman işgücünün yanı sıra, yabancı uzmanların da gelerek katkıda bulunmalarının olanağı açılmıştır. Programın amacı da, yurt dışında yaşayan ve çalışan Türk bilim insanları ve teknik uzmanlardan, en yüksek düzeyde, etkin bir biçimde yararlanmak, yabancı uzmanlar, girişimciler ve araştırma kurumları ile dünya çapında iletişim ağı yaratmak, ülkenin bilim ve teknoloji politikalarının amaçlarına erişmek ve ülkenin gelişimine katkıda bulunmak şeklinde yeniden tanımlanmıştır.²³

TOKTEN/UNISTAR faaliyetleri, 1-12 hafta arasında değişen kısa dönemli ziyaretler çerçevesinde, temel ve uygulamalı bilimler, mühendislik, tıp bilimleri, çevre bilimleri, sosyal ve siyasal bilimler alanında, akademik, araştırma ve sanayi kökenli faaliyetleri içermektedir. Bu faaliyetler kapsamında, seminer ve çalıştaylar, grup eğitimi, akademik kurumların derslerine katılım, kurumsal gelişim, araştırma faaliyetlerine yardım, danışmanlık gibi faaliyetler yer almaktadır. Konuk olarak gelen uzmanların birden fazla üniversite ya da kurumda yer almaları, dolayısıyla yararlanıcı sayısının artırılması dikkat edilen başlıca ölçütlerden birisidir. Program, UNDP, TUBİTAK ve DPT temsilcilerinin yer aldığı bir çalışma komitesi tarafından yürütülmüştür. 1976-1990 yılları arasında UNDP Yürütme Komitesi rolünü üstlenirken, 1991 yılından itibaren TUBİTAK, Türk Hükümeti adına programının yürütümünden sorumlu icra kurulu rolünü üstlenmiştir. Proje 1976-1993 dönemleri arasında esasen

²³ <http://www.un.org.tr/undp/tokten.htm> 01.09.2005

UNDP tarafından finanse edilmiş, 1994'den itibaren ise Türkiye ile UNDP arasında maliyet paylaşımı yoluna gidilmiştir.

Programdan yararlanmak isteyen, üniversite, özel sektör ya da kamu kuruluşlarının davet etmek istedikleri konuk uzmanı belirleyerek, konuk edilmesi planlanan uzmanın özgeçmişi ve yayınlarını, Türkiye'de yapacağı etkinliklere ilişkin çalışma planı ve istenen belgeleri TUBİTAK 'a iletmesi ile başlamaktadır. Program, günümüzde TUBİTAK Bilim Adamı Yetiştirme Grubu bünyesinde, Konuk Bilim Adamı Destek modülü içerisinde, bir yılda dört ayrı dönem için yürütülmektedir. Başvurular, ilgili disiplinlerde uzmanlaşmış danışmanların görüşleri doğrultusunda, TUBİTAK tarafından değerlendirilerek, karara bağlanmaktadır. Değerlendirmede, davet edilen adayın nitelikleri, yapacağı çalışmanın süresi ve kapsamı, birden fazla kuruluştaki görev alması ve yararlanacak kitlenin genişliği gibi, ölçütler göz önüne alınmaktadır. TUBİTAK tarafından verilen destek, davetlinin yol ve Türkiye'de bulunduğu süredeki yaşam giderlerini kapsamaktadır. Süreç sonunda, hem davetli olarak gelen uzman hem davet eden kuruluş, gerçekleştiren faaliyetlere ilişkin değerlendirme ve önerilerini içeren raporlarını TUBİTAK'a sunmak zorunluluğundadır²⁴. Programın başarı ölçütleri, yeni teknolojilerin sağlanması, üretimde yeni yöntemlerin özendirilmesi, kurumsal uygulama, araştırma başlatma, genç araştırmacılara olanaklar sağlama, yayın ve uluslararası bilimsel işbirliğinin sağlanması gibi faaliyetler olarak belirlenmektedir.²⁵

Program kapsamında, 1993 yılına kadar 450'ye yakın uzman Türkiye'de faaliyetlerde bulunmak amacıyla Türkiye'ye gelmiştir(Kurtuluş,1999). TUBİTAK yetkililerinden edindiğimiz bilgilere göre, 1994-2003 yılları arasında ise Türk ve yabancı bilim insanlarından oluşan yaklaşık 200 kadar uzman Türkiye'ye çeşitli bilimsel faaliyetler için gelmişlerdir. Bu uzmanlardan yaklaşık 120'si Türk uyruklu bilim insanlarından oluşmaktadır. UNISTAR programında da eklenmesi ile birlikte, Türk uyruklu olmayan yabancı konuk bilim insanı sayısında artış olduğu görülmektedir. Konuk olarak gelen Türk bilim insanlarının büyük çoğunluğu, ABD'deki üniversitelerde çalışan bilim insanlarıdır. Türkiye'de programlardan yararlanan kuruluşların ise neredeyse tamamı üniversitelerden oluşmaktadır.

²⁴ http://www.tubitak.gov.tr/bayg/programlar/2221_konuk_kisa.php 02.09.2005

²⁵ <http://www.un.org.tr/undp/tokten.htm> 01.09.2005

TABLO.3.15. TUBİTAK-BAYG KONUK BİLİM İNSANI DESTEKLEME PROGRAMINDAN YARARLANMA DURUMU: 2001-2005

Yıllar	Toplam Başvuru Sayısı	Toplam Kabul Sayısı	Yararlanma Oranı
2001	93	69	%74
2002	82	64	%78
2003	92	67	%73
2004(I,II ve III. Dönemler)	99	72	%72
2005 (I. ve II. Dönem)	97	67	%69

Kaynak: TUBİTAK- BAYG İstatistiklerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, toplam başvuru sayısında artış olmakla birlikte; yararlanma oranında düzenli bir azalma yaşandığı görülmektedir. Söz konusu destekten yararlanmak istenen alanlar incelediğinde ise, önceliğin temel bilimler ile mühendislik bilimlerine verildiğine tanık olunmaktadır. Başvuru yapan ve destekten yararlanan üniversitelerin ise çoğunlukla görece olarak gelişmiş bölgelerde yer alan üniversitelerden oluşması gibi bir eğilim söz konusudur.²⁶

TUBİTAK başkanlığında yürütülen söz konusu programının etkinliğine ilişkin, yaptığımız görüşmelerdeki genel kanı, programın çok etkin bir şekilde işlemediği yönünde şekillenmektedir. Konuk bilim insanlarının genellikle gelişkin üniversitelere gelme isteği, davetlerin arkadaşlık, tanıdık gibi ilişkiler seti üzerinden yürütülmesi ve daha çok seminer, konferans şeklinde gerçekleşen faaliyetler nedeniyle uzmanlardan sadece kuramsal bilgiler kapsamında yararlanılması, buna karşın teknolojik açıdan rekabet edebilirlikle en önemli unsur olan üretime dönük bilgilerden yararlanılmaması gibi unsurların programın etkin bir şekilde işlemesine engel olduğu belirtilmektedir.

Yurt dışında bulunan uzmanlardan yararlanma amacı taşıyan ve BM'in sürdürülebilir kalkınmayı destekleme politikasının diğer bir ayağı ise, Gönüllü Danışmanlık Hizmetleri (UNV) programıdır. Programın Türkiye'deki uygulaması, 1992 yılında Dış İşleri Bakanlığı ile UNDP arasında imzalanan Türk Gönüllü Danışmanlık Hizmetleri projesi ile başlamıştır. Bu program çerçevesinde, görüştüğümüz UNDP uzmanlarından elde edindiğimiz bilgilere göre, yurt dışında bulunan Türk uzmanlarının katkılarından yararlanma söz konusu olmamıştır. Buna karşın, yabancı uzmanların Türkiye'ye gelerek çeşitli çalışmalarda bulunması olanaklıdır.²⁷

²⁶ <http://www.tubitak.gov.tr/bayg/istatistik/istatistik.php> 23.09.2005

²⁷ Proje 1998 yılı itibarıyla sona ermiştir. 1992-1998 yılları arasında uygulanan proje kapsamında, başta Orta Asya ve Yeni Bağımsız Cumhuriyetleri kapsamak üzere, 92 Türk uzmanı, çeşitli teknik ve sosyal

3.4.2.2. Tersine Beyin Göçüne Yönelik Çeşitli Faaliyetler:

Yurt dışında yaşayan Türk uzmanlarından yararlanmanın yanı sıra, söz konusu kişileri Türkiye'ye geri döndürmek amacıyla, gerek özel sektör gerekse de özel üniversiteler tarafından gerçekleştirilen çeşitli girişimlerde de bulunmaktadır. Özel sektör tarafından gerçekleştirilen girişimlerin en son örneklerinden biri, Gebze Çayırova'da kalp ve kanser hastalıkları konusunda referans niteliğinde bir merkez olarak tasarlanan Anadolu Sağlık Kampüsü'nün açılmasıdır. Söz konusu sağlık merkezinde çalışmak üzere, başta Yale Üniversitesi'nden olmak üzere 20'ye yakın doktor burada çalışmak üzere Türkiye'ye geri gelmiş bulunmaktadır.²⁸

Nitelikli göç akımlarını tersine çevirmeyi amaçlayan güncel girişimlerden bir diğeri ise, Boğaziçi Üniversitesi ile Berlin Yüksek Araştırma Enstitüsü'nün işbirliği ile İstanbul'da kurulması planlanan Yüksek Araştırma Enstitüsü'dür. Yapılan açıklamalar, söz konusu kurumda sağlanacak olanaklar ile nitelikli göçü önleme ve tersine bir çekim merkezi haline getirme amacının olduğunu göstermektedir.²⁹

Farklı sektörler tarafından ortaya konulan birkaç girişim dışında, özel üniversitelerin, yurt dışında çalışan Türk öğretim üyelerine, üniversite kadrolarında görev verme ve bu bağlamda da tersine göçü gerçekleştirme yönünde sistematik çabalarının yaygın olduğu bilinmektedir. Özel(vakıf) üniversiteleri, yalnızca yurt dışındaki Türk öğretim üyelerini değil; yurt içinde kamu üniversitelerindeki öğretim üyelerini de kendine çekmektedirler. Başta yüksek ücret ve çalışma standartları olmak üzere sunulan olanaklar, tersine göçü gerçekleştirmede önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda, Sabancı, Koç ve Bilkent üniversitelerinin oldukça etkili oldukları gözlenmektedir. Örneğin, 2004 yılı itibariyle Sabancı Üniversitesi'nin tam zamanlı öğretim üyelerinin %81'nin doktorasını yurt dışında yapan bilim insanlarından oluştuğu, tam zamanlı toplam 108 öğretim üyesinin yarıya yakın kısmının ise yurt dışındaki görevlerini bırakarak Türkiye'ye gelen öğretim üyeleri oldukları görülmektedir.³⁰

Yurt dışındaki öğrencilerin Türkiye'ye dönerek çalışmalarını sağlayabilmek amacını taşıyan tersine beyin göçü faaliyetlerinden biri de, e-post yöntemi ile ilişki

alanlarda görev yapmak üzere dış ülkelere gitmişlerdir. Projenin bitmesine karşın, Türk uzmanların merkezi Almanya'da bulunan UNV programı kapsamında gönüllü uzman olma olanağı sürmektedir. <http://www.unv.org> 23.09.2005

²⁸ 01.12.2004 tarihli Sabah Gazetesi "Kalp ve Kanserde Tersine Beyin Göçü".

²⁹ Aksiyon Haftalık Haber Dergisi, 06.12.2004.

³⁰ bkz. <http://www.sabanci.edu.tr>

kurularak, öğrencilerden 600'ün özgeçmişini düzenlenmesi, 45 kişinin bu yolla Türkiye'de çalışması sağlanması girişimidir. Proje daha sonra askıya alınmıştır (Ekonomistler Platformu,2003).

Sayıları görece olarak az da olsa, tüm bu girişimler nitelikli göç akımlarını tersine çevirme yönünde önemli olmakla birlikte, bu yönde bilinçli ve etkin bir kamu politikası olmaksızın etki alanları sınırlı kalacak nitelikteki girişimlerdir. Bu konuda sadece özel sektör ya da özel üniversitelerin değil tüm sektörleri içine alacak dolayısıyla kaynak ve etki açısından, çok daha geniş yapılabilmelere gereksinim bulunmaktadır.

3.4.2.3. Yabancı Nitelikli Uzman İthalı:

Türkiye'den nitelikli işgücü göçünü dengelemek amacıyla gerçekleştirilmesi gündeme gelen faaliyetlerden bir diğeri de, yurt dışından yabancı nitelikli uzman akımlarını Türkiye'ye çekme yönünde bir takım girişimlerdir (Kurtuluş,1999;Erdoğan,2003). Bu açıdan özellikle, 1990 yılların başında itibaren Eski Sovyetler Birliği ve Doğu Bloku ülkeleri ile Türkiye Cumhuriyetleri'nden gelebilecek bilim insanları ve öğrencilerin önemli bir hedef kitle olduğu görülmektedir. Bu amaçla, YÖK ve TÜBİTAK bünyesinde çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Bu konuda, TÜBİTAK tarafından başlatılan ve 1992-1996 yılları arasında sürdürülen DOPROG Bilim Adamı Davet Programı belirtilmesi gerekli öncelikli bir programdır. TÜBİTAK, 1992 yılında uygulamaya geçirdiği, eski Sovyetler Birliği ülkeleri ile Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerinden bilim adamı getirme programının kapsamının genişletilmesi amacıyla, DOPROG Bilim Adamı ve DOPROG Araştırma Destek Programı adı altında iki farklı program yürütmüştür. Programların temel amacı, üniversite ve araştırma kurumlarındaki bilim insanı açığının kapatılmasıdır. Başta Türkiye Cumhuriyetleri ve Rusya olmak üzere, merkez ve doğu Avrupa ülkeleri dahil, 1992-1996 yılları arasında 336 bilim insanı Türk üniversitelerine gelmişlerdir. Bu programın sürdürülmesi yönünde öneriler bulunmaktadır (2004 Türkiye İktisat Kongresi, Bilim ve Teknoloji Politikaları Çalışma Grubu Raporu).

3.4.2.4. Nitelikli Göçü Önleme Kapsamında Değerlendirilebilecek Faaliyetler :

Türkiye'den nitelikli işgücü göçünün yarattığı olumsuz sonuçları dengelemek ve göçü tersine çevirme konusunda ortaya konulan girişimlerin sistematik bir bütünlükten yoksun olması ne yazık ki söz konusu girişimlerin başarı şansını

azaltmaktadır. Kısa dönemde göçün olumsuz sonuçlarını minimize etmeye yönelik söz konusu pasif uygulamaların yanı sıra, uzun dönemde göçü önleyecek ve Türkiye'yi göç akımlarında bir çekim merkezi haline getirerek tersine göçü özendirerek girişimlerin etkisi çok daha büyük olacaktır. Doğrudan bu amaca yönelik olmasa da bütüncül bir bakış açısı ile ele alındığı ve etkin bir şekilde tasarlandığı zaman bu amaca hizmet edebilecek nitelikte bazı faaliyetler de söz konusudur.

Bilim ve teknoloji alanında nitelikli insan gücünün değerlendirilmesini sağlayacak en önemli kaynakların başında, 1990 yılların başından itibaren kurulmaya başlanan teknoparklar ve araştırma merkezleri gelmektedir. KOSGEB'in kurduğu, üniversite odaklı teknoloji merkezleri, TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi(MAM)'in kurduğu ve bazı üniversitelerin kurulmasına öncülük ettiği teknoparklar, bilgi ve girişimciliği buluşturan merkezler olarak önemli bir potansiyele sahiptir. Bu konuda, 2001 yılında çıkarılan Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Yasası da gelişmelere ivme kazandıracak bir ortam hazırlamıştır. TÜBİTAK bünyesinde faaliyet gösteren araştırma merkezleri ise, söz konusu alanlarda nitelikli insan gücünün değerlendirmesi açısından önemli bir potansiyel sergilemektedir.³¹ Söz konusu oluşumlar, görece olarak yeni ve kapasite açısından gelişmiş ülkelerde yer alan araştırma kuruluşlarına göre sınırlı olsalar da, etkin politikalar ve destekler sonucunda gerek bilim ve teknoloji alanında uygun çalışma ortamları yaratmak, gerekse de bu alanlarda ülkede yetişen işgücüne istihdam olanakları yaratarak göçü engelleme konusunda potansiyel bir güç olarak değerlendirilebilir. Ancak, sadece bu kurumlarında varlığı yeterli değildir. Söz konusu alanlarda üretilen teknolojinin girişimcilik destekleri ile ülke çapında üretime dolayısıyla katma değere dönüşümünü sağlayacak başta sanayi politikaları olmak üzere çok yönlü girişimlere gereksinim bulunmaktadır.

Nitelikli işgücü göçünü önleme ve yurt dışında bulunan bilim insanlarından yararlanma anlamında önemli bir diğer potansiyel kanal da, TÜBİTAK tarafından başlatılan "Vizyon 2023" adlı projedir. Vizyon 2023 Projesi'nin ana teması; bilim ve teknolojiye hakim, teknolojiyi bilinçli kullanan ve yeni teknolojiler üretebilen, teknolojik gelişmeleri toplumsal ve ekonomik faydaya dönüştürme yeteneği kazanmış bir "refah toplumu" yaratmak olarak belirlenmiştir. Proje kapsamında, Türkiye'nin bilim ve teknoloji alanında mevcut konumunun saptanması, Dünyada bilim ve teknoloji

³¹ Teknoparklar ve araştırma merkezleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <http://tubitak.gov.tr>

alanındaki uzun dönemli gelişmelerin saptanması; Türkiye'nin 2023 hedefleri bağlamında, bilim ve teknoloji taleplerinin belirlenmesi ; bu hedeflere ulaşılabilmesi için gerekli stratejik teknolojilerinin saptanması ve bu teknolojilerin geliştirilmesi ve/veya edinilmesine yönelik politikaların önerilmesi konularında çalışmaların yapılması planlanmaktadır.³² Söz konusu proje, Türkiye'nin teknoloji alanında vizyonunu ve buna bağlı olarak geliştirilecek politikaların belirlenmesi ve planlı bir şekilde yürütülmesine olanak vermesi açısından oldukça önemlidir. Bu bir anlamda, Türkiye'de bilim ve teknoloji alanında sistematik bir bakış açısının oluşturulması demektir. Bunun yanı sıra, proje kapsamında yer alan ve alt- projelerden biri olan Araştırmacı Bilgi Sistemi(ARBİS) projesinin ise, Türkiye'de üniversite, kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan araştırmacı personel ile yurt dışında bulunan Türk araştırmacılarına yönelik bir sistem olarak tasarlanması; araştırmacı bilgilerinin toplanması, toplanan verilerin sürekli güncellenmesi ve bu verilerin farklı kuruluşlarca farklı amaçlarla kullanılmak üzere değerlendirilmesine olanak sağlaması açısından gerek yurt içi gerekse yurt dışında bulunan araştırmacıların envanterinin tutulması ve bu kişilerin birlikte ortak çalışmalara imza atmasına olanak sağlaması açısından, nitelikli göçten doğan olumsuz etkilerin minimize edilmesinde önem taşımaktadır. Bu proje kapsamında, yurt içi ve yurt dışındaki araştırmacıların bilimsel faaliyet alanları, yürüttükleri AR-GE çalışmalarının uygulanabileceği endüstriyel iş kolları ve bu çalışmalar sonucu geliştirilen ürün ve teknolojiler hakkında bilgi derlenmesi, bilim insanları veri tabanının oluşturulması gibi çalışmalar planlanmıştır. ³³Bu kapsamda, 2000 yılında "Araştırmacılar Envanteri" başlıklı özellikle bilişim ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan beyin göçü olgusunu da inceleme amacı taşıyan bir proje başlatılmıştır. Ancak, yaptığımız taramalar sonucu projenin sonucuna ilişkin herhangi bir bilgiye rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra, TÜBİTAK Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun çeşitli toplantılarındaki kararlarda da, beyin göçü olarak adlandırılan olgunun başta AB 6. Çerçeve Programı kapsamındaki faaliyetler olmak üzere çeşitli yatırımlar ile önlenmesi konusu ele alınmaktadır. ³⁴ Vizyon 2023 kapsamında gerçekleştirilen teknoloji panellerinde yapılan SWOT analizlerinde, beyin göçü olarak

³² Proje; ana eksenli Teknoloji Öngörü Projesi olmak üzere; Ulusal Teknoloji Envanteri Projesi; Araştırmacı Bilgi Sistemi(ARBİS); TÜBİTAK Ulusal Araştırma Alt Yapısı Bilgi Sistemi (TARABİS) gibi dört alt- projeden oluşmaktadır. <http://vizyon2023.tubitak.gov.tr/> 23.09.2005

³³ <http://arbis.tubitak.gov.tr> 23.09.2005

³⁴ bkz. BTYK, 8. Toplantısı (15 Nisan 2002); BTYK 11. Toplantısı(Mart 2005)'na ilişkin karar metinleri, Vizyon 2023 Teknoloji Öngörüsü Projesi Eğitim ve İnsan Kaynakları Sonuç Raporu.

adlandırılan olgu bir tehdit unsuru olarak algılanmakta; 6.Çerçeve Programı'nın yanı sıra diğer uluslar arası insan kaynaklarının da harekete geçirilerek tersine beyin göçünün sağlanması öngörülmektedir(TÜBİTAK,2005a).

Nitelikli göç hareketlerini önlemede potansiyel taşıyan diğer bir gelişme ise, çeşitli programlar kapsamında yurt dışında nitelikli işgücü dolaşımına öncelik veren uygulamalardır. Özellikle bilimin ve bilim insanının evrensel niteliği göz önüne alındığında söz konusu kişileri belli bir toprak parçası içinde tutmanın olanaksız olduğu görülmektedir. Bu noktada, 2002-2006 dönemi kapsayan, Türkiye'nin de içinde yer aldığı, Avrupa Birliği Altıncı Çerçeve Programı araştırmacılar için gerek araştırma fonları gerekse yurt dışında bulunan araştırmacılar ile ortaklıklar kurarak, Türkiye'den bilim dünyasına kapı aralama anlamında önemli bir araç sunmaktadır. Ancak, son değerlendirmeler, Türkiye'nin söz konusu programdaki başarı sırasının çok aşağılarda olduğunu göstermektedir. Ağustos 2005 itibariyle, programa Türkiye'den 1360 proje başvurusu yapılmasına rağmen sadece 242 proje fon olanağını yakalamıştır. 2004 yılında %12 olan proje kabul oranının, 2005 yılı itibariyle %18'e yükselmiş olmasına karşın halen düşük bir düzeyde olduğu belirtilmektedir (TUBİTAK,2005b). Ancak bu durum dikkatli bir şekilde yorumlanmalıdır. Almanya'da her 23 araştırmacıdan biri altıncı çerçeve projelerinde yer alırken, Türkiye'de bu oran 22 araştırmacıya bir araştırmacıdır. Dolayısıyla, Türkiye için ilk bakışta düşük görünen başvuru sayısının özünde, tam zamanlı araştırmacı sayısının yetersiz kalması bulunmaktadır. 10 milyon nüfusa sahip Belçika'da tam zamanlı araştırmacı sayısı 48.000'ken, Türkiye'de bu sayı 27.000'dir(TUBİTAK,2005c). Türkiye'nin programa katılan ülke sıfatı ile GSMH'sı oranında katılım payı ödediği düşünüldüğünde söz konusu programın çok daha etkin bir şekilde değerlendirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

Nitelikli insan gücünün göçünü önlemeye ya da sınırlandırmaya ilişkin faaliyetlerden bir diğeri de, yurt dışına lisans-üstü öğrenci göndermede gerçekleştirilen bazı düzenlemelerdir. Bu çerçevede daha önce de belirttiğimiz gibi öncelikle burs kontenjanları azaltılmıştır. Bu uygulamanın yanı sıra, özellikle YÖK bursları kapsamında, bursların daha etkin kullanılması amacıyla adaylarda aranan yabancı dil barajının yükseltilmesi; sadece doktora programları için burs verilmesi; yurt dışında doktora eğitimi için gidilecek üniversitelerin belirlenmesi; yurt içi lisans-üstü programların geliştirilmesi, öğrenci akımlarının hızını yavaşlatması beklenen uygulamalar olarak değerlendirilebilir(YÖK,2004: 62-63).

Nitelikli işgücü göçüne yönelik yukarıda aktardığımız programlar genel olarak değerlendirildiğinde, söz konusu faaliyetlerin etki alanının oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu durumun temel nedeni, gerek nitelikli göçü önleme gerekse olumsuz etkilerini en aza indirme ve tersine göçü özendirme yönünde şimdiye kadar, etkin ve bilinçli kamusal nitelik taşıyan politikaların uygulanmamış olmasıdır. Nitelikli işgücü göçünün çok boyutlu doğası ele alındığında, söz konusu alanda yaşama geçirilecek politikaların öncelikle kamusal nitelik taşıması adeta bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de ise günümüze kadar bu yönde bilinçli bir politikanın uygulandığını söylemek bir yana, başta eğitim, istihdam ve teknoloji politikaları alanında sergilenen tavır ile adeta nitelikli göçün teşvik edildiği görülmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının ise, kamuoyu önünde olguyu tartışma anlamında, bazı istisnalar dışında sessiz kaldığı görülmektedir. Bu konuda, son dönemde, “beyin göçü” olgusuna farklı bir bakış açısı ile yaklaşan Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı’nın faaliyetleri, gönüllü bir kuruluş olarak, olguyu algılama ve çözüm önerisi üretme anlamında , özgünlük taşıdığından incelenmesi yararlı olacaktır.

3.4.2.5. Nitelikli İşgücü Göçüne Yönelik Sivil Toplum Düzleminde Model Bir Uygulama: “Beyin Göçünden Beyin Gücüne”

Nitelikli işgücü göçünün, yarattığı toplumsal etkiler göz önüne alındığında, olguyu sahiplenme, çözüm arayışlarına yönelik özgün modeller geliştirme ve kamuoyunu bilinçlendirme anlamında, sivil toplum kuruluşlarına da önemli görevler düşmektedir. Nitelikli işgücü akımlarının, günümüzde sergilediği özellikler göz önüne alındığında, söz konusu olguya farklı bir bakış açısı ile yaklaşılması gereği ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda, yirmi yılı aşkın bir süredir, toplumsal yaşamda risk gruplarına yönelik özgün model çalışmalar üreten, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı’nın, nitelikli işgücü göçü konusunda, kamuoyunda farklı bir tartışma noktası yaratmaya çalıştığı yaklaşımı önem taşımaktadır. “Beyin Göçünden Beyin Gücüne” sloganı ile özetlenen yaklaşım, yurt dışında yaşayan nitelikli insan gücünün, toplumsal yaşamda kanıksadığımızın tersine, kayıp insan gücü olmadığını; yurt dışında yerleşik hale gelen beyinler ile Türkiye arasında kurulacak olan köprülerin, her iki taraf içinde, göçün olumsuz sonuçlarını en aza indirerek, göçten güç kazanma anlamında önemli bir potansiyel olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde, kamuoyunda bilinç yükseltme amacıyla olgunun farklı boyutlar ile

tartışılması; gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yaşayan uzmanlar ile birlikte çözüm yolları üretilmesi; yurt dışında önemli başarılarla imza atan kişilerin başarı öykülerine ve haberlerine yer verilmesi; nitelikli göçmen işgücünün yurt dışında yaşadığı sorun alanlarının tartışılması ve yurt dışında yaşayan nitelikli insan gücünün, toplumumuzda yaşanan sosyal sorunların çözümüne yönelik ne tür katkılar sağlayabileceğinin araştırılması amacıyla bir web sitesi oluşturulmuştur.³⁵ Bu web sitesi, yurt dışında yerleşik hale gelen nitelikli insan gücünün, fiziksel anlamda geri dönmese bile, bir yandan, buradaki meslektaşları ile güç birliği yaratacak köprülerin kurulması; diğer yandan yurt dışında yaşanan sorunlara ilişkin Türkiye’den onlara destek sağlanması için bir ortam işlevine sahip bulunmaktadır. Bu şekilde oluşturulan sinerjinin, hem yurt dışında yaşayan beyin gücünün, Türkiye’ye katkısının sağlanması; hem de yurt dışında yaşanan sorunların çözümüne buradan katkı sağlanması noktasına yapılan vurgu bağlamında, özgün bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızın bundan sonraki kısmında, Türkiye’den nitelikli göç akımlarının, çağımızda rekabet gücü açısından kilit öneme sahip olan mühendisler açısından nasıl bir tablo sergilediğini daha yakından analiz etmeye çalışacağız.

3.5. TÜRKİYE’DE MÜHENDİSLİK ALANINDA İŞGÜCÜ ve ÇALIŞMA ORTAMININ DURUMU

Türkiye’den nitelikli göç hareketlerinde öncelikli bir yer tutan mühendislerin göçü üzerine, alan çalışmamızın bulgularına geçmeden önce, Türkiye’de mühendislerin işgücü piyasasındaki konumları, çalışma koşulları ve çalışma ortamlarının öncelikli belirleyicisi olan bilim ve teknoloji politikalarına ilişkin genel durumun ortaya konulması yararlı olacaktır.

3.5.1. Türkiye’de Mühendislerin İşgücü Piyasasındaki Yerleri ve Çalışma Koşulları:

Türkiye’de, yıllar içerisinde mühendislerin istihdam içindeki payının dünyadaki gelişmelere paralel olarak arttığı görülmektedir. Tablo.3.16.’da, DİE Hane Halkı İşgücü Anketi veri tabanı kapsamı içerisinde, mühendisleri de barındıran bilimsel ve teknik elemanlar sınıfında³⁶ istihdam edilenlerin sayısındaki artış açık bir biçimde görülmektedir.

³⁵ <http://www.beyingocu.com>

³⁶ DİE Hane Halkı İşgücü Anketleri kapsamında meslek grupları sınıflandırmasında mühendislik işgücüne ilişkin ayrı bir sınıflandırma olmadığı için, genel bir tablo ortaya koyabilmek amacıyla

1988 yılı itibariyle 1 milyonu aşkın olan istihdamdaki bilimsel ve teknik elemanların sayısının yıllar içinde düzenli bir artış göstererek, 1998 yılında 1,5 milyona ulaştığı, 2000 yılında yaşanan kriz ile düşüşe geçtiği ancak 2003 yılında tekrar yükselerek 1,8 milyon kişiye ulaştığı görülmektedir. Burada ilginç olan nokta, istihdam içinde bilimsel ve teknik eleman sayısında gözlenen artışa karşın, söz konusu grubun toplam istihdam içindeki payının görece olarak düşük kalmasıdır. Başta ABD ve AB ülkeleri olmak üzere, 1990'lı ve 2000'li yıllarda teknik elemanların istihdamdaki paylarında önemli artışlar yaşanmasına karşın, Türkiye’de bilimsel ve teknik elemanların yıllık artış hızı oldukça yavaş bir seyir izlemiş on beş yıllık bir dönem boyunca ancak %2’lik bir artış sağlayarak %8’e ulaşabilmiştir.

TABLO.3.16. BİLİMSEL VE TEKNİK ELEMANLARIN İSTİHDAM DURUMU VE TOPLAM İSTİHDAM İÇİNDEKİ PAYLARI 1988-2003

Yıllar	Bilimsel ve Teknik Elemanlar Grubu (000)	Toplam İstihdam (000)	Toplam istihdam içinde Grubun Payı (%)
1988	1.086	17.754	6,1
1989	1.087	18.222	5,9
1990	1.106	18.539	6
1991	1.113	19.288	5,7
1992	1.175	19.459	6
1993	1.135	18.499	6,1
1994	1.221	20.006	6,1
1995	1.261	20.586	6,1
1996	1.333	21.194	6,2
1997	1.386	21.204	6,5
1998	1.521	21.778	6,9
1999*	-	-	-
2000	1.705	21.581	7,9
2001	1.647	21.524	7,6
2002	1.719	21.354	8
2003	1.803	21.147	8,5

*DİE Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) veri tabanında 1999 yılına ait bilgiler bulunmamaktadır. 2000 yılına kadar olan verilerde ortalama değerler kullanılmıştır. 2000 yılından sonra ise, HHİA verileri yılda dört ayrı dönem itibariyle toplanmaktadır. Tablodaki rakamlar yıllık değerleri içermektedir.

Kaynak: DİE, HHİA veri tabanından derlenerek hazırlanmıştır.

Bilimsel ve teknik elemanların toplam istihdam içindeki payının düşük kalmasının bir nedeni, söz konusu grubun işsizlik içindeki payının yüksek olması ile açıklanabilir. Tablo.3.17’de bilimsel ve teknik elemanların işsizlik rakamlarının yıllar içerisindeki gelişimi görülmektedir.

mühendislerle ilişkin verileri de içeren “bilimsel ve teknik elemanlar ile serbest meslek sahibi ve bunlarla ilgili meslekler” sınıfına ait veriler kullanılmak zorunda kalmıştır.

Yıllar itibariyle bilimsel ve teknik elemanlarda işsizliğin dalgalı bir seyir izlediği, özellikle 2000’li yılların başında yaşanan ekonomik krizler sonucu, söz konusu grupta işsiz sayısının 2002’de 110 bine ulaştığı, 2003 yılında ufak bir düşüş ile 103 bin olduğu görülmektedir. Grubun toplam işsizlik içindeki payının ise ortalama %5 gibi bir oranla, diğer meslek gruplarına göre düşük kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, grubun istihdam içindeki payının düşük kalmasını, işsizlik payının yüksekliği gibi bir argüman ile açıklamak olanaksızdır. Burada öncelikli sorunun, Türkiye’deki işgücü piyasası ve işletme yapılarının mevcut durumu ile söz konusu meslek grubunu tam anlamıyla absorbe edememesinden kaynaklı bir durum olduğu söylenebilir.

TABLO.3.17. BİLİMSEL VE TEKNİK MESLEKLERDE İŞSİZLİK DURUMU VE TOPLAM İŞSİZLİK İÇİNDEKİ PAYI 1988-2003

Yıllar	Bilimsel ve Teknik Elemanlar Grubu(000 kişi)	Toplam İşsizlik(000)	Grubun Toplam İçindeki Payı(%)
1988	58	885	6,5
1989	51	815	6,2
1990	50	833	6
1991	63	1056	5,9
1992	57	1102	5,1
1993	42	1006	4,1
1994	47	1009	4,6
1995	43	1050	4
1996	40	750	5,3
1997	26	700	3,7
1998	25	388	6,4
1999*			
2000	56	1030	5,4
2001	78	1490	5,2
2002	110	1951	5,6
2003	103	2031	5

*DİE Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) veri tabanında 1999 yılına ait bilgiler bulunmamaktadır. 2000 yılına kadar olan verilerde ortalama değerler kullanılmıştır. 2000 yılından sonra ise HHİA yılda dört ayrı dönem itibariyle toplanmaktadır. Tablodaki rakamlar yıllık değerleri içermektedir.

Kaynak: DİE, HHİA veri tabanından derlenerek hazırlanmıştır

Tablo.3.18’de, fakülte ve yüksek okul mezunu olan eğitim ve buna bağlı olarak nitelik düzeyi yüksek teknik elemanlarda işsizliğin diğer meslek gruplarına göre görece olarak önemli ölçüde düşük olduğu görülmektedir. Ancak son yıllarda, teknik mesleklerde yer alan yüksek eğitimli işgücünde de işsizliğin azımsanmayacak ölçüde yükselmesi dikkat çekicidir. Özellikle son yıllarda %19-20 arasında seyreden nitelik düzeyi yüksek teknik eleman işsizliğinin, yurt dışına göç açısından öncelikle değerlendirilmesi gerekli bir unsur olduğu açıktır.

TABLO.3.18. BİLİMSEL VE TEKNİK MESLEKLERDE FAKÜLTE VE YÜKSEK OKULU MEZUNLARININ İŞSİZLİK DURUMU 1988-2003

Yıllar	Fakülte ve Yüksek Okul Mezunları Teknik Elemanlarda İşsizlik(000) (1)	Fakülte ve Yüksek Okul Mezunlarında Genel İşsizlik(000) (2)	1/2 Oranı (%)
1988	4	87	4,5
1989	8	68	11,7
1990	9	73	12,3
1991	17	84	20,2
1992	19	99	19,1
1993	18	102	17,6
1994	20	104	19,2
1995	16	90	17,7
1996	22	103	21,3
1997	21	114	18,4
1998	25	150	16,6
1999*			
2000	22	143	15,3
2001	34	164	20,7
2002	47	267	17,6
2003	55	290	18,9

* DİE Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) veri tabanında 1999 yılına ait bilgiler bulunmamaktadır. 2000 yılına kadar olan verilerde ortalama değerler kullanılmıştır. 2000 yılından sonra ise HHİA yılda dört ayrı dönem itibarıyla toplanmaktadır. Tablodaki rakamlar yıllık değerleri içermektedir. Kaynak: DİE, HHİA veri tabanından derlenerek hazırlanmıştır.

Türkiye’de, işgücü piyasası analizlerinde göz ardı edilmemesi gerekli bir diğer unsur da eksik istihdamdır. DİE eksik istihdamı görülebilir ve görülemez eksik istihdam olmak üzere iki ana grupta incelemektedir. Görülebilir eksik istihdam referans döneminde ekonomik nedenler ile 40 saatin altında çalışmak zorunda kalanları kapsarken, görülemez eksik istihdam mevcut işinden gelir azlığı ya da kendi mesleğinde çalışmadığı için ikinci bir iş arayanları kapsamaktadır. Türkiye genelinde, eksik istihdam esasen az eğitilmiş ya da eğitimsiz kişilerin sorunudur(Özşuca,2003:84). Bununla birlikte teknik elemanlarda sorunun boyutlarına bakmak ilginç olabilir.

Tablo.3.19’da, bilimsel ve teknik mesleklerde eksik istihdam oranının yıllar içinde dalgalı bir seyir izlediği ve ortalama olarak %3 civarında seyrettiği görülmektedir. Grubun toplam eksik istihdam içindeki payının, diğer meslek gruplarına göreli olarak düşük kaldığı gözlenmektedir. Bu durumun temel kaynağı, grubun eğitim düzeyinin göreli yüksekliğidir.

TABLO.3.19. BİLİMSEL VE TEKNİK MESLEKLERDE EKSİK İSTİHDAM VE TOPLAM EKSİK İSTİHDAM İÇİNDEKİ PAYI 1988-2003

Yıllar	Bilimsel ve Teknik Mesleklerde Eksik İstihdam (000)	Toplam Eksik İstihdam (000)	Grubun Toplam İçindeki Payı (%)
1988	54	1282	4,2
1989	61	1380	4,4
1990	48	1309	3,6
1991	48	1511	3,1
1992	49	1748	2,8
1993	44	1568	2,8
1994	61	1856	3,2
1995	52	1567	3,3
1996	36	1538	2,3
1997	53	1398	3,7
1998	47	1449	3,2
1999*			
2000	54	1591	3,3
2001	40	1404	2,8
2002	45	1297	3,4
2003	41	1143	3,5

* DİE Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) veri tabanında 1999 yılına ait bilgiler bulunmamaktadır. 2000 yılına kadar olan verilerde ortalama değerler kullanılmıştır. 2000 yılından sonra ise HHİA yılda dört ayrı dönem itibarıyla toplanmaktadır. Tablodaki rakamlar yıllık değerleri içermektedir.

Kaynak: DİE, HHİA veri tabanından derlenerek hazırlanmıştır.

TABLO.3.20. BİLİMSEL ve TEKNİK MESLEKLERDE EKSİK İSTİHDAMIN TÜRLERİNE GÖRE DURUMU

Yıllar	Ekonomik Nedenlerle Haftada 40 saatten az çalışma(000)	Gelir Azlığı Nedeniyle İş Arama(000)	Asıl Mesleğinde Çalışmadığı İçin İş Arama(000)	Toplam(000)
1988	18	35	2	55
1989	26	32	3	61
1990	12	35	1	48
1991	13	33	1	47
1992	9	39	2	50
1993	14	28	3	45
1994	16	44	1	61
1995	16	35	1	52
1996	7	27	2	36
1997	10	39	4	53
1998	11	33	3	47
1999				
2000	20	31	3	54
2001	10	28	3	41
2002	11	32	1	44
2003	9	30	2	41

Kaynak: DİE, HHİA veri tabanından derlenerek hazırlanmıştır.

Bilimsel ve teknik meslekler grubunun, eksik istihdam türleri açısından dağılımına bakıldığında ise, yıllar içinde sürekli olarak birinci sırada gelir azlığı nedeniyle iş aramanın, ikinci sırada ekonomik nedenler ile haftada 40 saatten az

çalışmanın, üçüncü sırada ise asıl mesleğinde çalışmamaktan dolayı ikinci bir iş aramanın geldiği görülmektedir. Eğitim düzeyinin yüksekliğine bağlı olarak eksik istihdamın durumu açısından grubun durumu, Türkiye genelinde görece olarak sorunsuz denilebilecek bir noktayı işaret etmekle birlikte, özellikle gelir azalığı nedeniyle eksik istihdam sorununun grupta öne çıkması düşündürücüdür. Birinci bölümde de belirttiğimiz üzere, gelişmiş ülkelerde mühendislik alanında işgücü ücretlerinin görece yüksekliği dikkate alındığında, her ne kadar grubun ücretlerine ilişkin düzenli ve güvenilir veriler ortaya konulmasa da, genel ücret düzeyinin düşüklüğünün göçte öncelikli bir etken olacağı açıktır.

Veri sorunlarına karşın, genel olarak Türkiye’de teknik elamanların durumunu ortaya koymaya çalıştığımız tablo, Türkiye genelinde görece olarak avantajlı bir konumu işaret etse de, son yıllarda Türkiye ekonomisinin yaşadığı istikrarsızlıklar sonucu, artan işsizlik, gelir dağılımı adaletinin ciddi bir biçimde bozulması ve yoksunlaşma sürecinin eğitim düzeyi yüksek bilimsel ve teknik elemanlar grubunu da etkilediği görülmektedir.

Türkiye’de mühendislerin çalışma koşullarını ayrıntılı olarak inceleme olanağı sunan araştırmalar fazla olmamakla birlikte, bu alanda güncel çalışmalardan biri Öncü ve Köse(2000)’nin, 1998 yılı itibarıyla, Türkiye’nin değişik sosyo-ekonomik özelliklere sahip bölgelerinde mühendis işgücüne ilişkin profili ortaya koymaya çalıştıkları araştırmalarıdır. Gelişmiş/metropol kentler(İstanbul ve Kocaeli), yeni gelişmekte olan kentler (Denizli ve Gaziantep) ve az gelişmiş kentler(Diyarbakır) olmak üzere üç farklı bölgesel bazda 3676 kişiden oluşan veri tabanından derlenen veriler, ayrıntılı bir profil sunması açısından önem taşımaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye’de mühendislerin %42’si özel sektör, %34’ü kamu sektöründe olmak üzere yaklaşık %80’ni ücretli çalışan statüsünde bulunmaktadır. %14’lük bir kısmı ise işveren ve girişimci, %6’sı ise işsiz konumundadır. Özel ücretli istihdam biçiminin yaklaşık yarısı, sanayileşmiş kentlerde, kamu ücretlileri ise yarıdan fazla bir oranla az gelişmiş kentlerde yoğunlaşmaktadır(Öncü ve Köse, 2000:122). Yaş grupları açısından istihdam statülerine ve sektörlere dağılıma bakıldığında, 25 yaş altı yeni mezun gençlerde, her ne kadar mezun olunan üniversitelere bağlı olarak değişkenlik gösterse de, işsizliğin yaygın olması genç işsizlik sorununun varlığını bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. 45 yaş altı kuşakta özel ücretliliğinin düzenli bir biçimde artması, buna karşın kamu ücretliliğinin azalması ise, 1980’li yıllar ile birlikte kamu kesimini küçültme

politikalarının bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Öncü ve Köse, 2000:122-123).

Mezun olunan üniversite durumuna göre, gerek istihdam edilen sektör gerekse de işsizlik açısından işgücü piyasasında bir tabakalaşmanın olduğu görülmektedir. Yapılan üniversite sınıflandırmasına göre, prestiji yüksek “iyi okul “ mezunu mühendislerin %70 gibi bir oranla özel sektörde çalışırken, diğer üniversite mezunlarının ağırlıklı olarak kamu sektöründe çalıştığı görülmektedir. İşsizlik açısından ise, “iyi okul” sıfatı taşıyan okullardan mezun mühendislerde işsizlik %4 gibi bir oranda seyrederken, diğer okul mezunlarında bu oran yaklaşık%11'lere yükselmektedir.(Öncü ve Köse, 2000:124-125). Söz konusu tablo, prestiji yüksek bir okul mezunu olmanın, işgücü piyasasında görece bir avantaj elde etme açısından sağladığı rahatlığı göstermekle birlikte, diğer okul olarak adlandırılan grubun özellikle Anadolu’da yeni kurulan görece olarak olanakları kısıtlı üniversitelerden oluşması nedeniyle bir fırsat eşitsizliğini de ortaya çıkarmaktadır. İyi okul mezunlarının özel sektörde yoğunlaşması ise, söz konusu alanda başta kamu ücretlerinin görece düşüklüğü göz önüne alındığında , eğitime yapılan yatırımın karşılığının en yüksek düzeyde alınması isteğine işaret etmektedir.

Çalışılan iktisadi sektörler açısından mühendislerin dağılımına bakıldığında ise, özel sektör ücretlilerinin yarısından fazlasının imalat sanayinde, kamu sektörü ücretlilerinin ise yarısına yakın kısmının inşaat sektöründe çalıştığı görülmektedir. Esas farklılaşma ve çarpıcı bulgular ise, işletme ölçekleri bağlamında ortaya çıkmaktadır. Özel ücretliliğin küçük işletmelerde(10-49 işçi çalıştıran), kamu ücretliliğinin ise büyük işletmelerde (100+işçi çalıştıran) yoğunlaştığı görülmektedir. Genel olarak imalat sektöründe çalışan mühendislerin büyük bir oranı ise, büyük ölçekli işletmelerde yoğunlaşmaktadır. Bölgelerin gelişme düzeyi arttıkça imalat sanayinde çalışılan işletmelerin ölçek büyüklüğünün de arttığı gözlenmektedir(Öncü ve Köse, 2000:126).

Çalışılan organizasyon yapıları açısından işletmeler, kamu işletmeciliği, gelişmiş özel sektör işletmeleri ve gelişmemiş özel sektör işletmeleri olmak üzere üç farklı tipte incelenmiştir. Bu ayrıma göre, Türkiye’de mühendislerin büyük bir çoğunluğu, gelişmemiş organizasyon yapılarına sahip özel işletmeler (%44,2) ile kamu işletmelerinde(%37) çalışmaktadır. Özel işletmeler arasında ise, mühendislerin yaklaşık %70’nin gelişmemiş organizasyon yapılarında çalıştığı, buna karşın özel imalat sanayinde çalışan mühendislerin %40’nın gelişmiş organizasyon yapılarında çalıştıkları görülmektedir(Öncü ve Köse, 2000:128-142). Gelişmemiş organizasyon yapılarında

işsizliğin daha yaygın olması, bu tip yapıların büyük oranda küçük ölçekli işletmeler olması nedeniyle, başta çalışanların iş güvencesinin olmaması ve işletme kapasitelerinin ekonomik konjonktür karşısında kırılabilir bir yapı sergilemesi durumu göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir. Bu noktada, konumuz açısından en çarpıcı bulgu, söz konusu işgücünün daha öncede belirttiğimiz gibi kırılabilir yapısı ve göçte çalışma ortamı özelliklerinin kilit rolü dikkate alındığında, göçün kaçınılmaz olarak ortaya çıkacağıdır. Mühendislerin çalışma koşullarına dayalı olarak, göçü besleme potansiyeli yüksek bir diğer unsur ise ücretlerdir. Mühendislerin ücretlerine ilişkin bulgular incelendiğinde, her ne kadar iyi okul mezunu ve gelişmiş bölgelerde çalışan mühendislerin ücret düzeyleri görece yüksek olsa da, kamu kesiminde çalışan mühendislerin önemli bir bölümünün kazanç düzeyinin çok düşük, buna karşın gelişmiş özel kesim organizasyon yapıları içerisinde ve özellikle yönetici pozisyonlara sahip mühendislerin kazanç düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ve arada ciddi bir tabaklaşmanın bulunduğu görülmektedir(Öncü ve Köse, 2000: 210).

Çalışmanın, mühendislik mesleğinin Türkiye’de giderek sıradanlaştığı yargısına katılıyorum(%24) ve kesinlikle katılıyorum (%45) şeklinde görüş bildirenlerin fazlalığı, geleceğe yönelik beklentilerinde kötümser olanların %54 gibi bir oranda olması ve 30 yaş altı grupta kötümser olanların %60’a ulaşması mühendisler için oldukça düşündürücü bir tablo ile karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir(Öncü ve Köse, 2000:219-230). Tüm bu bulgular göz önüne alındığında, en azından kuramsal olarak, göç için öncelikli belirleyicilerin ilgi grubumuz olan mühendisler için ortaya çıktığı görülmektedir. Söz konusu ortamın, 2000’li yılların başında yaşanan ekonomik krizler ile daha da kötüleşmesinin, gerek Türkiye’de bulunan genç mühendislerin göçüne gerekse söz konusu dönemde lisans-üstü eğitim için yurt dışında bulunan mühendislerin geriye dönme konusunda cesaretin kırılmasına önemli ölçüde etkide bulunacağı açıktır.

Yukarıda aktarmaya çalıştığımız çalışma koşullarının olumsuzluğunun yanı sıra, Türkiye’de mühendislik alanındaki işgücünün mesleki koşullarının belirlenmesinde makro düzeyde etkili olan bilim ve teknoloji alanındaki durumun nasıl bir görüntüye sahip olduğunu da ortaya koymak önem taşımaktadır.

3.5.2. Türkiye’de Bilim ve Teknoloji Ortamına Bakış :

Nitelikli işgücü akımlarının önlenmesi ve tersine çevrilmesi için mesleki koşulların temel belirleyicisi olan bilim ve teknoloji ortamının özellikleri öncelikli bir öneme sahip bulunmaktadır. Bilim ve teknoloji ortamının geliştirilmesi ise, ülkelerin bu

alandaki kamusal nitelik taşıyan stratejik politikaları geliştirebilme ve uygulama yetisine bağlı olarak değişmektedir. Türkiye’de Cumhuriyet’in kuruluşundan, Planlı Döneme kadar geçen kırk yıllık sürecin, bilim ve teknoloji politikaları açısından herhangi bir sistematüğının bulunmadığı görülmektedir. Bu durum, bilim ve teknoloji alanında başı çeken günümüz gelişmiş ülkelerinin de söz konusu dönemde bu şekilde bir sistematüğe sahip olmadığı göz önüne alındığında doğal karşılanmalıdır. Bununla birlikte, Cumhuriyet’in kuruluş yıllarından itibaren, öncelikle savaş sonucu ortaya çıkan insan gücü kaybını karşılama amacıyla eğitim-bilim seferberliğine girişildiği de unutulmamalıdır. 1930’lu yıllar ile birlikte, günümüzde de varlığını sürdüren Refik Saydam Hıfzıssıhha Enstitüsü, Maden Teknik Arama(MTA) gibi çeşitli araştırma enstitüleri kurulmuş, 1933 yılında dönemin Nazi Almanyası’ndan kaçan bilim insanlarının³⁷ Türkiye gelişi ve etkileri ile birlikte 1933 yılında ilk üniversite reformu yapılmış ve sonraki yıllarda da çağdaş nitelikli eğitim kurumları ortaya çıkmaya devam etmiştir. Dolayısıyla, Türkcan(2005:81)’ın belirttiği gibi, Cumhuriyet’in ilk kırk yılında sağlanan gelişmeler, bilim ve teknoloji alt-yapısının temellerinin atılması, bu alanlarda çalışacak insan gücünün iç ve dış kaynaklardan elde edilmesi ve geleneksel yapıların ortadan kaldırılması şeklinde ortaya çıkan bir kültür devrimi niteliği taşımaktadır. Bunun yanı sıra, Türkiye’de 1920’li ve 1930’lu yıllarda, çağın bilimsel gelişmelerine egemen olma yönünde bir devlet politikası ve sistematik bir çapanın bulunduğu görülmektedir.³⁸

Gelişmiş ülkelerde, büyük bilim projelerinin ve AR-GE faaliyetlerinin, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, Soğuk Savaş’ın etkisiyle başta askeri ve savunma teknolojileri alanında başlatıldığı görülmektedir(Basalla, 2000; Freman ve Soele,2003). Söz konusu dönemlerde, gelişmiş ülkelerin bilim ve teknoloji politikalarının arz yanının ağır bastığı; 1960 ve 1970’li yıllarda ise, daha dengeli bir yaklaşımla teknolojik değişimi etkileyen genel iktisadi koşullar ve bütün olarak yenilik sürecine önem verilmeye başlandığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde bilim ve teknoloji politikalarının bir başka önemli özelliği ise, özellikle büyük bilim projelerinin gerçekleştirildiği başlangıç yıllarında, yatırımların kamu fonlarından desteklenmesidir.

³⁷ Nazi Almanyası döneminde Almanyadan kaçarak Türkiye’de dahil olmak üzere çeşitli ülkelere bilim insanlarının göçü üzerine ayrıntılı bir inceleme için bkz. Ash ve Alfons(1996), Forced Migration and Scientific Change,, Cambridge University Press.

³⁸ 1930’lu yıllarda ortaya çıkan atılımı, daha ileri götürebilmek anlamında, 1940’lı yıllarda, uçak üretme kararının alınması, bu alanda kendi özgün modelini geliştirebilmenin ön koşulu olan ve çağın en ileri rüzgar tünellerinden birinin Ankara’da kurulması bilim ve teknoloji politikalarının o dönemdeki algılanış düzeyini göstermesi açısından anlamlı bir örnektir(Göker, 2004: 36).

Söz konusu durum, alandan özel sektörün dışlanması anlamına gelmemektedir. Etkileri uzun erimde ortaya çıkabilecek bir süreç için, özel sektörün yatırım riski alma yüzdesinin düşük olması nedeniyle bu durum adeta bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır(Freman ve Soele,2003:428).

Türkiye’de ise, bilim ve teknoloji politikalarının esas olarak, TUBİTAK’ın kurulması ile gündeme geldiği görülmektedir. Söz konusu gelişmenin 1960’lı yıllarda planlı dönemde ortaya çıkması, Türkiye’nin bilim ve teknoloji politikalarının oluşumu açısından diğer OECD ülkelerinden geride kalmadığını göstermektedir.³⁹ Dünyada kalkınma yaklaşımının dorukta olduğu bir dönemde, Türkiye’nin de bilim ve teknoloji alanında, DPT’nin yanı sıra, bilim politikası hazırlamak üzere TUBİTAK’ın kurulması ile önemli bir çıkış yaptığı göz ardı edilemeyecek bir gelişmedir. Ancak, sonraki yıllarda gerek dünya konjonktüründeki hızlı gelişmeler, gerekse TUBİTAK’ın bu alanda işlev yığılması yaşaması, Türkiye’nin 1980’li yıllar ile birlikte benimsediği ihracata dayalı büyüme modelinde seçimini, ucuz işgücü avantajı kullanarak rekabet etme politikasına kaydırması, reel sektörün büyümesi yönünde iktisat politikalarından çok rant ekonomisinin gelişmesine neden olan iktisat politikaları uygulaması gibi, nedenlerden dolayı ciddi bir bilim ve teknoloji politikası oluşumuna ortam sağlanmamıştır. Gelişmiş ülkelerdeki bilim ve teknoloji politikaları ise, 1970’li yıllardan itibaren,büyük bilim projeleri ile iktisadi hedefler ile uygunluk gösteren yenilikçilik süreçlerine ağırlık veren talep yanlı yaklaşımları birbirine kaynaştırarak bir başka deyişle, bilim ve teknoloji alanında yenilik süreçleri ile sanayi ve iktisat politikalarına sistematik bir biçimde yaklaştırılarak oluşturulmuştur(Freman ve Soele,2003).

Buna karşın, Türkiye’nin iktisadi açıdan yenilik sürecini önemli kılacak bir ortama sahip olamadığı gibi, bilim ve teknoloji alanında 1960’lı yıllarda zorunlu olarak TUBİTAK’a yüklenen işlev yığılmasını sürdürdüğünü, bilim ve teknoloji politikalarının ayrı bir alan olarak değerlendirip, bütüncül bir bakış açısını yakalayamadığı görülmektedir(Türkcan,2005). 1960’lı ve 1970’li yıllarda, bilim ve teknoloji alanındaki politikaların özelliğini Göker(2004:39), şu şekilde özetlemektedir:

³⁹ Bu dönemde, daha sonra I. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda da kendini hissettirecek olan OECD Pilot Takımlar Projesinin nihai sonuç raporu bir anlamda ilk ve öncelikli girişimdir. Rapor, bilim politikası stratejisini oluştururken, önce ülkenin sosyal hedeflerinin genel bir analizini, sonra iktisadi hedeflerin ve sınırlılıkların özel olarak da AR-GE faaliyetleri ve öğretim yapısının teknik analizlerinin yapılmasını, son olarak da kalkınma stratejisi ile bilim ve araştırma sektörü arasında ilişkilerin kurulması gibi bir yöntem önermektedir(Türkcan,2005:84). Böylesi bir yöntem daha sonraki dönemlerde uygulanmamakla birlikte, başlangıç için bütüncül bir bakış açısı sunması bağlamında önemli bir gelişmedir.

“Doğa bilimlerinde temel ve uygulamalı araştırmaların, ekonomik ve toplumsal fayda yaratmaya yönelik herhangi bir ulusal öncelik gözetilmeksizin- dolayısıyla teknoloji konusu pek fazla dikkate alınmadan- desteklenmesidir. “

1980’li yıllarda ise, ayrıntılı bir bilim ve teknoloji politikası tasarımı ortaya konulmakla birlikte, uygulamaya etkin bir şekilde yansıtıl(a)madığına tanık olunmaktadır. Bununla birlikte, 1990’lı yıllarda, TÜBİTAK çerçevesinde, bilim ve teknoloji politikaları alanında vizyonların geliştirilerek, zorluklara karşın uygulanması ile birlikte, bilim ve teknoloji alanında son yıllarda bir canlanma olduğu da göz ardı edilmemelidir. Ancak, Türkiye’de üretim sistemlerinin, genel olarak teknoloji ve yenilik sürecini kendiliğinden talep eder hale gelmemesi, siyasal erkin bilim ve teknoloji alanındaki kararları uygulama yönünde sahipsizlik göstermesi, bilim ve teknoloji politikalarının ayrı bir kulvar olarak düşünülerek, eğitim, istihdam, sanayi, tarım, vergi, ticaret politikaları gibi bir politikalar mozağında değerlendirilmemesi gibi nedenler ile bilim ve teknoloji gelişimi ve bu gelişmenin rekabet edebilirlikte bir araç olarak kullanılması açısından, gelişmiş ülkelere göre geri planda kaldığı görülmektedir.⁴⁰ Oysaki, günümüzde başta ABD olmak üzere bilim ve teknoloji politikası alanında başı çeken ülkelerin sistemlerinin kırılma noktası, daha önceki bölümlerde de değindiğimiz üzere, bilgi üretmek kadar, bu bilgi ve beraberinde getirdiği yeniliği katma değer sağlayacak şekilde üretim sistemlerine uygulayacak alt-yapıyı geliştirmeleridir. ABD, AB ülkeleri, Japonya ve Güney Kore gibi, teknoloji alanında başat konumda ülkelerin, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelerin ortak özelliği, küreselleşme döneminde, rekabet üstünlüğü sağlayacak alanlarda stratejik ve bütünsel bir devlet politikası özelliği taşıyan, “ulusal bilim ve teknoloji politikaları” geliştirmeleri, bu çerçevede, kamunun desteği ve öncülüğünde AR-GE ve yenilikçilik süreçlerini, bir bütün olarak üretim sistemine yansıtacak alt-yapı kurmaları ve siyasal iktidar değişikliklerine bağlı olmaksızın, bu politikayı sürdürülebilir kılmalarıdır.⁴¹ Türkiye’nin bu şekilde bir yapılanmaya henüz gidememiş olması, bu yapıda kilit rolü üstlenecek bilim insanları ve özellikle de mühendislerin, emeklerini optimal bir şekilde kullanamama gibi ciddi bir

⁴⁰ Türkiye’de 1990 yıllarda bilim ve teknoloji politikalarının ayrıntılı bir değerlendirmesi için bkz. Göker (2003), “Onuncu Yılında Türk Bilim ve Teknoloji Politikası:1993-2003; 3 Şubat 1993 Günü Yapılan Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Toplantısında Alınan Kararlar ve Uygulama Sonuçları”, www.inovasyon.org.tr 02.09.2005

⁴¹Çeşitli ülkelerde ve Türkiye’de bilim ve teknoloji politikalarının karşılaştırmalı bir değerlendirmesi için bkz. Göker,A(2004), Pazar Ekonomilerinde Bilim ve Teknoloji Politikaları ve Türkiye, www.inovasyon.org.tr 02.09.2005

sorunla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu durum kendini belki de en belirgin olarak AR-GE faaliyetlerinin Türkiye açısından sergilediği durumda göstermektedir.

TABLO.3.21. GAYRİ SAFİ YURT İÇİ AR-GE HARCAMASI'NIN, GSYH'YA ORANI(%)

Yıllar	Oran
1990	0,32
1991	0,53
1992	0,49
1993	0,44
1994	0,36
1995	0,38
1996	0,45
1997	0,49
1998	0,5
1999	0,63
2000	0,64
2001	0,72
2002	0,67

Kaynak: TUBİTAK, Araştırma Geliştirme Faaliyetleri Göstergeleri.

Tablo.3.21’de, AR-GE faaliyetleri açısından temel göstergelerden biri olan AR-GE harcamaları için GSYH’dan ayrılan paylar görülmektedir. 1990’lı yıllar boyunca AR-GE/GSYH oranı genel olarak artış göstermekle birlikte, 1993 yılında hedeflenen, %1’lik orana ulaşamadığı görülmektedir. Söz konusu oranlar, birinci bölümde ABD’de AR-GE için GSYH’dan ayrılan payın ortalama %3 olduğu gerçeği göz önüne alındığında, oldukça düşük kalmaktadır.

Türkiye’de AR-GE harcamalarının ve AR-GE alanında çalışan insan gücünün sektörlere göre dağılımı ise Tablo.3.22’de ayrıntılı biçimde görülmektedir. Sektörlere göre, AR-GE harcamalarının dağılımına bakıldığında, tüm sektörler genelinde yıllar içinde harcamaların düzenli olarak arttığı görülmektedir. En yüksek harcama payı yüksek öğretim kurumlarının olurken, ikinci sıranın ticari sektöre ait olduğu görülmektedir. Kamu kesiminin AR-GE harcamalarının diğer iki kesime göre düşük kalması, diğer ülkelerde AR-GE harcamalarında lokomotif görevindeki kesimin kamu sektörü olduğu düşünüldüğünde, Türkiye’de bilim ve teknolojinin gelişimi açısından olumsuz bir noktayı işaret etmektedir. İnsan gücü açısından ise, AR-GE alanında istihdamın yüksek öğrenim kurumlarında yoğunlaştığı görülmektedir. İnsan gücünün kendi içindeki dağılımı incelendiğinde ise, ezici çoğunluğun mühendis ve bilim insanlarından oluşan araştırmacı gruba ait olduğu, buna karşın Türkiye’de hep eksikliğinden söz edilen teknisyen ve eş değeri personelinin payının dengesiz bir biçimde düşük kaldığı ortaya çıkmaktadır. Teknisyen niteliğindeki işgücünün neredeyse

söz konusu kurumlarda büro işlerinde çalışan diğer personel ile eşit düzeyde olması dikkat çekicidir.

TABLO.3.22. SEKTÖRLERE GÖRE AR-GE HARCAMASI VE İNSAN GÜCÜ

	1998	1999	2000	2001	2002
Harcamalar(000.000TL)					
Toplam	260.422.137	489.162.882	798.437.970	1.292.891.387	1.843.288.038
Ticari	82.199.536	186.115.626	266.997.562	435.856.643	528.963.218
Kamu	10.033.231	32.637.071	49.425.120	95.100.575	129.288.701
Yüksek Öğretim	159.189.370	270.410.185	482.015.288	760.934.169	1.185.036.119
İnsan Gücü(000)					
Toplam	22.9	24.3	27.0	27.7	29.0
Ticari	5.2	5.6	6.0	5.6	5.9
Kamu	3.9	4.0	4.1	5.3	5.5
Yüksek Öğretim	13.8	14.6	16.9	16.8	17.6
(%)					
Araştırmacı	82,7	82,7	85,5	82	82,8
Teknisyen ve eş değeri	9,4	9,8	8,7	9,2	8,9
Diğer destek personeli	7,9	7,5	5,8	8,8	8,3

Kaynak: DİE 2004 DİE, 2004 İstatistik Yıllığı, Araştırma-Geliştirme Göstergeleri,s:380.

Tablo,3.23'de, AR-GE alanındaki işgücünün 2002 yılı itibariyle eğitim durumuna göre dağılımına bakıldığında, yüksek öğrenim kurumlarının AR-GE alanındaki payının yüksekliğine bağlı olarak doktora ve üstü derecelere sahip işgücünün önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Ancak üniversitelerde elde edilen bilginin, katma değer yaratacak şekilde üretim süreçlerine aktarılması, sık rastlanan bir olgu değildir. Üstüne üstlük, bilginin katma değer yaratacak şekilde üretim süreçlerine uygulanacağı ticari ve kamu kesimi işletmelerindeki insan gücünün payının düşüklüğü hesaba katılırsa, göçte kritik bir önem atfettiğimiz istihdam olanaklarının durumu açısından, ortaya çıkan tablo düşündürücüdür. Bunun yanı sıra, AR-GE işgücü için önemli bir istihdam kaynağı potansiyeli olabilecek kamu sektörünün, payının düşük kalmasını, kamu kesimini sınırlandırıcı yönde uygulanan politikaların bir yansıması olarak değerlendirmek gerekmektedir.

TABLO.3.23. EĞİTİM DURUMUNA GÖRE AR-GE İNSAN GÜCÜNÜN SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI, 2002

	Toplam	Ticari	Kamu	Yüksek Öğretim
Toplam	79.958	9.107	8.644	62.207
Doktora ve üstü	32.416	314	1.080	31.022
Yüksek Lisans	23.900	1.292	1.347	21.261
Lisans	15.425	3.451	2.050	9.924
Lise-üstü	2.054	1.506	548	
Lise-üstü	3.509	1.853	1.656	
Diğer	2.654	691	1.963	

Kaynak: DİE 2004 DİE, 2004 İstatistik Yıllığı, Araştırma-Geliştirme Göstergeleri,s:382.

AR-GE harcamalarının miktarı kadar, söz konusu harcamaların içeriği de önem taşımaktadır. Tablo.3.24'de, sektörlerin harcama grubu ve finans kaynağına göre yaptıkları harcamaların 2002 yılı itibariyle dağılımları verilmektedir.

TABLO.3.24. HARCAMA GRUBU VE FİNANS KAYNAĞINA GÖRE AR-GE HARCAMALARI (000.000TL) 2002

	Toplam	Ticari	Kamu	Yüksek Öğretim
Harcama Grubu	1.843.288.038	528.963.218	129.288.701	1.185.036.119
Cari Harcama	1.418.932.258	233.626.310	92.414.121	1.092.891.827
Personel	764.327.097	108.783.456	68.115.168	587.428.473
Diğer cari	654.605.161	124.842.854	24.298.953	505.463.354
Yatırım Harcaması	424.355.780	295.336.908	36.874.580	92.144.292
Sabit Tesis	81.680.661	41.287.921	7.771.761	32.620.979
Makine teçhizat	342.675.119	254.048.987	29.102.819	59.523.313
Finans Kaynağı	1.843.288.038	528.963.218	129.288.701	1.185.036.119
Yurt İçi	1.819.403.504	520.252.736	114.114.649	1.185.036.119
Ticari	760.903.910	499.013.176	1.677.707	260.213.027
Kamu*	932.098.765	15.344.598	112.330.693	804.423.475
Diğer	126.400.829	5.894.962	1 06.249	120.399.618
Yurt Dışı	23.884.535	8.710.482	15.174.053	-

Kaynak: DİE 2004 DİE, 2004 İstatistik Yıllığı, Araştırma-Geliştirme Göstergeleri,s:381.

*Tüm kamu kaynaklı yüksek öğrenim fonları dahil.

Tablo.3.24'de, AR-GE harcamalarının içsel dağılımı açısından, ticari kesim AR-GE harcamaları dışında, cari harcamaların çok daha fazla yer tuttuğu görülmektedir. AR-GE faaliyetlerin işlevselliği açısından öncelikli olan yatırım harcamalarının payının düşük kaldığı, yatırım harcamaları içinde de sabit tesis kurulmasından çok, makine ve teçhizat alımına önem verildiği görülmektedir. AR-GE alanında işgücünün görece olarak fazla olmadığı göz önüne alındığında, söz konusu cari harcamaların fazlalığı dikkat çekicidir. AR-GE harcamalarının finans kaynakları açısından dağılımına bakıldığında, toplam harcamaların neredeyse tamamının yurt içi finans kaynaklarından oluştuğu görülmektedir. Yurt dışı kaynaklardan öncelikle kamu sektörünün daha sonra özel sektörün yararlandığı, buna karşın yüksek öğrenim kurumlarının yurt dışı finans kaynağı kullanmadığı ya da kullanılmışsa bile saptanmadığı görülmektedir. Yurt içi kaynakların kamu ve özel sektör arasındaki paylaşımında ise kamu sektörünün ön plana çıktığı gözlenmektedir. Kamu sektörü finans kaynakları, öncelikle yüksek öğrenim AR-GE harcamalarını, daha sonra ise sırasıyla kamu ve özel sektör harcamalarını finanse etmektedir. Özel sektörün ise, öncelikle kendi sektörünü daha sonra ise, sırasıyla yüksek

öğrenim ve kamu sektörünün harcamalarını finanse ettiği gözlenmektedir. Tüm harcama biçimlerinde ise, yüksek öğrenim kurumlarının yeri ön plana çıkmaktadır. Yüksek öğrenim harcamalarının bilim dallarına göre dağılıma bakıldığında, 2002 yılında toplam 1.185.036.119 milyon TL harcamanın sırasıyla, sağlık bilimleri, sosyal bilimler, mühendislik bilimleri, tarım bilimleri, beşeri bilimler ve en son da doğa bilimleri alanında olduğu görülmektedir. Tüm alanlarda harcamaların içsel dağılıma bakıldığında ise, cari harcamaların, yatırım harcamalarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Mühendislik bilimleri alanında, toplam 118.887.561 milyon TL harcamanın, 109.080.829 milyon TL'sinin cari harcamalara giderken, 9.806.732 milyon TL'sinin yatırım harcamalara gittiği görülmektedir(DİE, AR-GE Faaliyetleri Anketi,2001-2002). Mühendislik bilimlerinin temel özellikleri dikkate alındığında ortaya çıkan tablo dikkat çekicidir.

Ekonomik faaliyet alanına göre, 2002 yılı itibariyle ticari kesim harcamalarının dağılımına bakıldığında ise, imalat sanayinin başı çektiği, imalat sanayini sırasıyla hizmetler sektörü, elektrik, gaz,su ve tarım, hayvancılık ve ormancılık sektörünün izlediği görülmektedir. Sektörlere göre, AR-GE alanındaki insan gücünün dağılımı da harcamalara paralellik göstermektedir. İmalat sanayi tek başına toplam 8753 AR-GE işgücünün, 6447'sine istihdam olanağı sunarken, toplam 5038 araştırmacının 6447'sini içinde barındırmaktadır(DİE,2004 İstatistik Yıllığı:385). Söz konusu rakamlar, gelişmiş ülkelerdeki AR-GE alanında istihdamda yer alan işgücü ile kıyaslandığında oldukça düşük kalmaktadır.

Türkiye'de ticari kesimde imalat sanayinin AR-GE faaliyetlerinde ön plana çıkması, söz konusu sektörde daha öncede belirttiğimiz gibi işletme ölçeklerinin görece büyüklüğü ile yakından ilişkilidir. Tablo.3.25'de, işletme ölçeğine göre, yenilik yapan ve yapmayan işletmelerin dağılımı görülmektedir.

TABLO.3.25. İŞYERİ ÖLÇEĞİNE GÖRE TEKNOLOJİK YENİLİK YAPAN VE YAPMAYAN İŞYERLERİ 1998-2000 (%)

İşyeri Ölçeği	Toplam	Teknolojik Yenilik Yapan	Teknolojik Yenilik Yapmayan
	100.0	38,5	61,5
1-9 işçi	100.0	35,4	64,6
10-19 işçi	100.0	24	76
20-49 işçi	100.0	16,7	83,3
50-99 işçi	100.0	42,3	57,7
100-249 işçi	100.0	55,6	44,4
250-499 işçi	100.0	76,5	23,5
500+ işçi	100.0	76	24

Kaynak: DİE, 2004 İstatistik Yıllığı, Araştırma-Geliştirme Göstergeleri,s:387

Yukarıdaki tabloda, genel olarak Türkiye'deki işletmelerin yarısından fazlasının (%61,5) teknolojik yenilik yapmayan işletmelerden oluştuğunu göstermektedir. İşletme ölçeği ile teknolojik yenilik yapma arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye'deki işletmelerin %98'lik bir kısmının 50'den az işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekli işletmeler olduğu göz önüne alındığında, gerek teknolojik yenilik; gerekse bu yeniliği gerçekleştirecek kilit işgücü konumundaki mühendisler için, ortamın çekici olmadığı açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin finansal kaynaklarının sınırlılığı ve sıkça karşılaşılan kriz ortamlarında yaşadıkları kırılganlık, bu işletmeleri destekleyici nitelikli sistemlerin gereğini ön plana çıkarmaktadır. Türkiye ekonomisindeki işletmeler içinde, küçük ve orta boy işletmelerin sayıca fazlalığı, bu işletmelerin rekabet edebilirlikte kilit öneme sahip teknoloji yenilik süreçlerini, üretim sistemlerine dahil edememesi ve teknoloji alanında her yıl binlerce eğitilmiş genç mezunun söz konusu ortamda istihdam şansı yakalayamaması, ülkemizin başta mühendisler olmak üzere, bilim ve teknoloji alanındaki insan gücünün, istedikleri ortamı yakalama olasılığı çok yüksek gelişmiş ülkelere göçüne ortam hazırlamaktadır.

Özetle, Türkiye'de mühendislerin çalışma koşullarının sergilediği tablo, bilim ve teknoloji alanında stratejik politikaların tam anlamıyla ortaya çıkmayıp, bu bağlamda da AR-GE faaliyetlerine ayrılan kamusal kaynakların azlığı ve dengesiz dağılımı, işletmelerin büyük bir kısmının mevcut yapılarıyla teknolojik yenilik süreci içine girememeleri, söz konusu alanlarda yetişen işgücünün istihdam olanaklarının sınırlanması ve işgücünün kendi içinde nitelik açısından dengesiz dağılımı gibi unsurlar göz önüne alındığında, Türkiye'den başta mühendisler olmak üzere bir anlamda Türkiye'de beyin taşması olarak tanımladığımız durumu oluşmakta, taşan beyinler ise doğal olarak en üst düzeyde niteliğe sahip olanlar olduğu için, bu nitelikteki işgücüne en fazla gereksinim olan gelişmiş ülkeler tarafından beyin drenajı olarak adlandırılan göçe itilmektedirler

Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde, Türkiye'den nitelik işgücü göçünde başı çeken mühendisler örneğinde göç süreçleri ve göçün olumsuz etkilerini en aza indirme ve göçten yararlanma konusunda yurt dışında bulunan mühendis işgücümüzün potansiyelini ölçmeye yönelik alan çalışmamızın bulguları değerlendirilmeye çalışılacaktır.

IV. TÜRK MÜHENDİSLERİN GÖÇ HAREKETLERİ ÜZERİNE İNCELEME

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın bu bölümünde aktarılacak olan alan araştırmasının amacı, halen yurt dışında yerleşik hale gelmiş mühendislerin, göçün Türkiye açısından olumsuz etkilerini dengelemede önemli bir unsur olarak potansiyellerini ortaya koymaktır. Bunun için, yurt dışında mühendislerin kendi aralarında ve Türkiye’deki meslektaşları ile ilişkileri, Türkiye ile olan bağları, geri dönme yönündeki eğilimleri, geri dönmeler bile Türkiye’ye destek verme yönündeki düşünceleri ve önerileri doğrultusunda Türkiye’deki kalkınma çabalarını tetikleyici nitelikli bir takım girişimlere destek verme potansiyeli ölçülmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, çalışmanın kuramsal bölümünde genel olarak ortaya koyduğumuz sonuçları ölçmek amacıyla, grubun demografik, sosyo-ekonomik özelliklerini, göç ve eğitim bağlantısını, göç nedenlerini, göç süreçlerini, yurt dışında çalışma ve yaşam koşulları hakkındaki görüşlerini içeren sorular sorularak, yanıtları değerlendirilmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde nitelikli işgücü göçü olgusunun çok boyutlu özelliğinden yola çıkarak, göçe etki eden unsurları ayrıntılı bir şekilde değerlendirmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde ise, nitelikli göç olgusuna ilişkin politikaların göç alan ve göç veren ülkeler düzleminde analizi sonucunda, göç alan ülkelerin kendi işgücü gereksinimleri doğrultusunda seçici ve ulusal düzlemde göç politikalarını oluştururken, göç veren ülkeler açısından göçün yarattığı olumsuz etkileri minimize etmeye yönelik politikaların, göç alan ülkelerin aksine uluslararası kuruluşların gündeme getirdiği “proje” nitelikli bir takım çalışmalar şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak, Türkiye açısından nitelikli işgücüne ilişkin oluşturulacak politikalar için örnek oluşturabilecek başarılı modellerin, ülkelerin özgün yapısını dikkate alan ulusal nitelikli kamusal bir takım politikaların sonucu olduğu düşünülmektedir. Türkiye düzleminde nitelikli göç olgusunu incelediğimiz üçüncü bölümde, nitelikli göç tartışmalarının eski tarihlere kadar uzanmasına karşın, nitelikli göçün etkilerini dengeleme noktasında bilinçli bir kamusal politikanın uygulanmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’nin nitelikli işgücü göçü sonucu ortaya çıkan ters etkileri dengelemede, yurt dışında yaşayan nitelikli insan gücünden çeşitli şekillerde yararlanma kanallarının öncelikli bir politika unsuru olabileceği düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle, nitelikli işgücü göçünün olumsuz sonuçlarını dengelemede önemli bir kanal olarak değerlendirdiğimiz yurt dışında yaşayan beyin gücünden yararlanma yollarına ilişkin

gerçekleştirilecek girişimlerde öncelikli adım, yurt dışındaki nitelikli insan gücümüzün bu amaç için nasıl bir potansiyel oluşturduğunun araştırılmasıdır. Çalışmamızın alan araştırmasına ilişkin bu bölümü de, hem bu potansiyelin saptanması hem de uygulamaya aktarılması için gerekli ortamın özelliklerini ortaya koyma amacındadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KISITLILIKLAR:

Yurt dışında kalıcı yerleşik hale gelmiş mühendislerin ülkeler itibariyle dağılımları tam saptanamadığından dolayı, alan çalışmasında niteliksel araştırma yöntemlerinin yerine, niceliksel araştırma yönteminin temel aracı olan bir anket çalışması uygulanmıştır. Söz konusu yöntem, özünde insan ve davranışlarını açıklamaya çalışan sosyal bilimlerdeki olguların niceliksel olarak ifade edilmesinin oldukça zor olması nedeniyle içinde bir çok tartışmayı barındırmaktadır(Singleton vd,1988;Duverger,2002). Bu kısıt, niteliklerin göçü gibi oldukça karmaşık ve ölçülmesi zor olan bir olgu için çok daha ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte, gerek alan çalışmasının temel amacı gerekse de mekan ve zamana ilişkin zorunluluklar, verilerin anket çalışması ile toplanmasını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak, literatür taramasından elde edilen bilgiler ışığında soru kağıdı hazırlanmıştır(Bkz. EK.2.). Göçe ilişkin itici ve çekici öğeler, yurt dışında çalışma ve sosyal yaşamın özelliklerine ilişkin sorular, literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler çerçevesinde kapalı uçlu olarak hazırlanmıştır. Buna karşın, mühendislerin özgün görüşlerinin çalışmamızın amacı doğrultusunda ön plana çıkması nedeniyle, Türkiye ve Türk meslektaşlar ile ilişkiler, ortak çalışmalara katılım durumu, bu çalışmaların değerlendirilmesi, Türkiye'ye destek düşüncesi ve destek biçimlerine ilişkin sorular açık uçlu olarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında, öncelikle eğitim-göç bağlantısından yola çıkarak, YÖK tarafından, mühendislik bilimleri alanında doktora bursu verilen denkliği tanınmış ABD, Kanada, İngiltere 'deki üniversitelerin mühendislik fakültelerinin web sayfaları taranarak, Türk isimlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda yaklaşık 200 kişiye ulaşan bir adres listesi elde edilmiştir. Bu liste üyelerine e-posta aracılığıyla anketler gönderilmiştir. Bunun yanı sıra, niteliklerin göçünde ön plana çıkan Türk üniversitelerinden mezun olanların, e-iletişim listelerine tanıdıklar aracılığıyla anket gönderilmiştir. Anketlerin dağıtımı kapsamında başta ABD ve Kanada'daki Türk dernekleri ile iletişime geçilerek, profile uyan üyelerine anketi dağıtmaları istenmiştir. Avrupa ülkelerindeki Türk dernekleri ile de benzer bir temasa geçilmesine karşın, ABD

ve Kanada'daki Türk dernekleri kadar araştırmaya ilgi göstermedikleri saptanmıştır. Anketlerin dağıtılmasında yurt dışında bulunan tanıdıklarımızın da yardımı alınmış ve kar-topu örneklem tekniği ile söz konusu kişilerin tanıdıklarına anketleri e-posta yoluyla iletmeleri istenmiştir. Anketlerin dağıtımı sırasında Türk Mimar ve Mühendisler Odalarının veri tabanlarından yararlanılması düşünülmüş, ancak yapılan görüşmede, odaların yurt dışında bulunan üyelerinden aidat almadıkları için adres kayıtlarının tutulmadığı belirtilmiştir. Ekim-Aralık 2004 tarihindeki dönemde, geriye dönen anket sayısı, 115 olarak gerçekleşmiştir. Bunların 102 'sinin değerlendirme kapsamına alınacak nitelikte olduğu görülmüştür. Daha sonra, alan çalışması kapsamında, öncelikle analize dahil edilecek anket sayısının fazlalaştırmak üzere saptanabilen isimlerden, geri dönüş sağlanamayan anketler için ikinci bir çağrı yapılmıştır. Bu çağrı sonucunda, elimize ulaşan analize dahil edilecek nitelikteki anket sayısı 130'a yükselmiştir. Anketlerin geriye dönüş oranı hakkında, anket dağıtımında yurt dışında bulunan mühendislerden kar-topu örneklem yöntemiyle anketi tanıdıklarına dağıtması istendiğinden, anketin ulaştığı kişi sayısı tam olarak bilinemediği için herhangi bir yargıya varılamamaktadır. Ancak ilk aşamada geriye dönen anket sayısının görece düşükliğünde, aldığımız tepkiler sonucu bu alanda daha önce yapılan çalışmaların, sonuçlarının araştırmaya katılan kişilere bildirilmemesinin yarattığı kırıngılığın önemli ölçüde etkide bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Geri dönüşlerin tamamlanması aşamasından sonra, anketlerin veri giriş aşaması gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, anket sorularının büyük çoğunluğunun açık uçlu olarak hazırlanması nedeniyle, sorulara gelen yanıtların yoğunluğu doğrultusunda, sorular kapalı uçlu hale getirilerek, SPSS-11 ortamında, veri giriş işlemi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra veri analizi aşamasına geçilmiştir.

Analiz yöntemine ilişkin testlerin seçiminde, niteliklerin göçüne ilişkin metodolojik zorluklar ve araştırmanın yukarıda belirttiğimiz kısıtlılıkları etkili olmuştur. Alan çalışmasına ilişkin bölüm esas olarak, inter-net ortamında e-posta ile gönderilen anketlerin doldurulması biçiminde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, araştırmacının denekler ile yüz yüze gelme olanağının olmaması, önemli bir kısıt yaratmıştır. Sosyal bilimlerin doğasındaki, insan faktörünün değişkenliğine bağlı olarak ortaya çıkan temel güçlük, araştırmada da kendini göstermektedir. Bu noktada, dış etkenlerden arındırılmış bir laboratuvar ortamının yaratılamaması söz konusu verilere ilişkin istatistiksel genellemelere izin vermemektedir. İkinci olarak, yurt dışında yerleşik hale gelen genel

olarak nitelikli işgücüne özel olarak ise mühendislerle ilişkin resmi istatistiklerin Türkiye’de bulunmaması, göç alan ülkelerdeki istatistiklerin ise yetersizliği, araştırmaya ilişkin evrenin saptanmasını olanaksız hale getirmektedir. Dolayısıyla, araştırma kapsamında oluşturulan örneklemin temsil edici niteliğine ilişkin kısıtta, istatistiksel genellemelere izin vermemektedir.¹ Nitekim, veri analizi aşamasında göç nedenlerinin önceliğine ilişkin oluşturmaya çalıştığımız istatistiksel modelleme, %4 gibi bir güvenilirlik ile sonuçlanmıştır. Bu noktada uygulanan regresyon analizinin özelliklerine, veri yapısının uygun olmaması büyük ölçüde etkide bulunmuştur.² Dolayısıyla, söz konusu olgunun doğası gereği olarak çıkan kısıtlılıklar ve verilerin özelliği hem de alan çalışmasının bir anlamda nabız yoklaması amacı göz önüne alındığında, istatistiksel genellemelere olanak veren test yöntemlerinden çok, değişkenlerin dağılımları, değişkenler arasında ilişki olup olmaması ve kuvvetli bir ilişkinin saptanması halinde bu ilişkinin yönünü gösterecek test yöntemleri kullanılmıştır. Bu bağlamda esas olarak değişkenlerin frekans dağılımları, ilişkili olabileceği düşünülen değişkenlere ilişkin çapraz tablolar ve Ki-kare³ testleri uygulanmıştır. Anlamli ilişkilerin saptanması durumunda ve güvenilir olduğunda ise, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi⁴ yapılmıştır.

¹ Bu noktada, Türkiye düzleminde mühendislerin göçüne etki eden belirleyicilerin öncelik derecesini belirlemek için, teorik bir model oluşturulmak istenmiştir. Zaman kesiti analizine dayanan, makro değişkenler ile oluşturulacak bir model tasarlanmakla birlikte, bu modelin güvenilir sonuçlar üretebilmesi için, geriye dönük en az 20 ya da 25 yıllık veriyi gerektirmesi ve yapılan araştırma sonucu, Türkiye düzleminde belirleyici olarak kabul edilebilecek değişkenlere ilişkin düzenli verilere ulaşılamadığından ve veriler yapısal kırılmalara sahip olduklarından, model gerçekleştirilmemiştir. İkinci bir yol olarak, alan çalışmasının verilerinden bir model oluşturulmuştur. Ancak, modelin güvenilirlik yüzdesi oldukça düşük gerçekleşmiştir. Bu noktada, alan verilerinin belli bir zaman noktasında araştırmaya katılan belli sayıda kişinin görüşlerini yansıtmamasından oluşması, verilerden teorik genellemelere gitme özelliğini büyük ölçüde zedelediğinden, bu kanal da tercih edilmemiştir.

² Regresyon analizi, metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda bağımsız değişkenini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir istatistikî yöntemdir. Bir başka deyişle, bağımlı değişkendeki değişimin % kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade etmek için kullanılmaktadır.

³ Ki-Kare testi, sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda, değişkenler arasında ilişkinin var olup olmadığı ve iki değişkenin birbirinden bağımsızlığını ölçmeye yönelik kullanılmaktadır. Ki-Kare testi, gözlemlenen frekans değerleri ile beklenen frekans değerlerinin karşılaştırılmasını yapmaktadır. Bu noktada, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edebilmek için kritik olan Pearson Ki-Kare değerinin %5 anlamlılık seviyesi için ,0,05’den küçük olması gerekmektedir. Bir başka deyişle, değer 1’e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişki zayıflamakta, 0’a yaklaştıkça ilişkinin kuvveti yükselmekte ve anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir(Altunışık vd, 2004).

⁴ Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini ölçmeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizi ile ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal (lineer) olan kısmı ile ilgilidir. Korelasyon katsayısı olan r -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Katsayının +1 olması iki değişken arasında tam bir doğrusal ilişki ve bu ilişkinin pozitif yönlü olduğunu, -1 olması ise yine iki değişken arasında tam bir ilişki olmakla birlikte ilişkinin yönünün ters olduğunu göstermektedir(Altunışık vd, 2004:197-198).

Tüm bu kısıtlılıklara karşın, çalışmanın alan araştırması bölümü, ikinci bölümde göç veren ülkeler açısından göçün olumsuz etkilerini minimize etmede önemli bir araç olarak değerlendirdiğimiz, yurt dışındaki uzmanlardan yararlanma bağlamında, yurt dışındaki mühendislerin nasıl bir potansiyel sergilediğini saptamamıza ve bu noktada ilerisi için ne gibi önerilerde bulunulması gerektiğine ilişkin ip uçlarını yakalamamıza olanak sağlamaktadır. Bu noktada, günümüz üretim sistemleri için kilit öneme sahip mühendislerin göçü örneğinde, “Göçün olumsuz etkilerini en azından kısa erimde nasıl minimize edebiliriz?” sorusuna yanıt ararken, başta TÜBİTAK yetkileri ve yurt dışında yaşayan bilim insanlarının değerlendirmelerini almak amacıyla yapılan mülakatların da analiz aşamasında katkıları olmuştur.

4.3. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.3.1. DEMOGRAFİK VE SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLER :

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, DİE NUTS-12 bölgesel istatistik sınıflandırma sistemine göre doğum yerlerinin Tablo.4.1’deki dağılımına bakıldığında, Türkiye’nin sosyo-ekonomik açıdan görece gelişmiş bölgelerinde yetiştikleri görülmektedir. Mühendislerin %62’si başta Ankara, İstanbul ve İzmir olmak üzere, Türkiye’nin sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından en büyük üç kentinde doğmuşlardır.

TABLO.4.1. DOĞUM YERLERİNE GÖRE YURT DIŞINDA YAŞAYAN MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Doğum Yeri	Sayı	%
İstanbul	22	17,3
Batı Marmara	5	3,9
Ege	12	9,4
Doğu Marmara	6	4,7
Batı Anadolu	45	35,4
Akdeniz	9	7,1
Orta Anadolu	8	6,3
Batı Karadeniz	6	4,7
Doğu Karadeniz	2	1,6
Kuzey Doğu Anadolu	4	3,1
Orta Doğu Anadolu	4	3,1
Güney doğu Anadolu	1	,8
Türkiye dışı	3	2,4
Toplam	127	100,0
Belirtmeyen	3	

Mühendislerin ailelerinin kırdan kente göç deneyimlerine ilişkin sorulan soruyu, %89 gibi bir çoğunluğun kırdan göç deneyimi olmadığı şeklinde yorumlamak olanaklıdır. Bu noktada, 1-6 yaş arasında göç süreci yaşadığını belirten,% 6’lık dilimi

de sosyalizasyon süreçlerini bütünüyle kentte yaşadıklarından dolayı, göç etmeyenler diliminde değerlendirmek uygundur(Fişek, 1986). Mühendislerin %11,6'sı ise 7-12 yaş, %4,7'si ise 13 ve üstü yaşlarda Türkiye'de, kırdan kente göç olgusunu yaşadıklarını belirtmişlerdir(bkz. Tablo.4.2) Doğum yerleri ve kırdan kente göç olgusu dikkate alındığında, yurt dışında yaşayan mühendislerin çoğunluğunun sosyalizasyon süreçlerinin kentlerde gerçekleştiği görülmektedir.

TABLO.4.2. . MÜHENDİSLERİN KIRDAN KENTE GÖÇ DURUMU

	Sayı	%
1-6 Yaş	8	6,2
7-12 Yaş	15	11,6
13+Yaş	6	4,7
Göç Yok	100	77,5
Toplam	129	100,0
Belirtmeyen	1	
	130	

TABLO.4.3. MÜHENDİSLERİN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Yaş Grubu	Sayı	%
20-29 yaş	51	39,5
30-39 yaş	49	38,0
40-49 yaş	12	9,3
50-59 yaş	17	13,2
Toplam	129	100,0
Belirtmeyen	1	

Yurt dışında yaşayan araştırma kapsamındaki mühendislerin yaş ortalamasının 34 olduğu görülmektedir. Medyan yaş ise 32'dir. Tablo.4.3.'de, mühendislerin yaş dağılımı görülmektedir. Söz konusu dağılıma göre, araştırma kapsamındaki mühendislerin yaklaşık %80'nin 40 yaş altı genç bireylerden oluştuğu görülmektedir. Ortaya çıkan tablo, göç olasılığının genç yaşlarda yüksek olması kadar, özellikle son on yıldır göç alıcısı konumundaki ülkelere uygulanan esnek ve seçici göç politikalarının ve bunun karşısında Türkiye'deki itici ortamının ön plana çıkmasının da bir sonucudur. Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, ağırlıklı olarak 40 yaş altı genç bireylerden oluşmasının diğer bir nedeni, 40 yaş aşan ve çok uzun süredir yurt dışında olanların, bu tip araştırmalara duyarsız kalmaları ya da umutsuz yaklaşımları da olabilir. Yine, söz konusu grupta, T.C. vatandaşlığının yanı sıra, başka bir uyruk kazanılmasının Türkiye'ye karşı sosyal sorunlulukların azaltma olasılığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim, yaş ve mühendislerin uyrukları arasında mutlak düzeyde

anlamlı bir ilişki söz konusudur⁵. Tablo.4.4’de de görüldüğü üzere, genç yaştaki bireyler T.C uyruğunu korurken, yaş ilerledikçe, çifte uyruk kazanan mühendis sayısı artmaktadır. Bu durumda, göç edilen ülkelerin düzenlemelerinin vatandaşlık hakkını belli bir süre sonra kazanılmasını sağlayan kurallarının da etkisi bulunmaktadır.

TABLO.4.4. MÜHENDİSLERİN YAŞ ve UYRUK DURUMU

Yaş	Uyruk			Toplam
	T.C	Farklı Uyruk	Çifte Uyruk (T.C+ Farklı)	
20-29 yaş	51			51
30-39 yaş	43	2	4	49
40-49 yaş	7		5	12
50-59 yaş	7		9	16
Toplam	108	2	18	128

Mühendislerin cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında, Tablo.4.5’de görüldüğü gibi büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Mühendislerin sadece %19’u kadınlardan oluşmaktadır. Birinci bölümde de belirttiğimiz üzere, göç sürecinde kadının görünmezliği ve bağımlı statüde yer alma olgusu, araştırma bulgularında da kendini göstermektedir.

TABLO.4.5. CİNSİYETE GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	25	19,2
Erkek	105	80,8
Toplam	130	100,0

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin çoğunluğunun erkeklerden oluşmasında, mühendislik bilimlerinin görece olarak kadınlar tarafından tercih edilmeyen alanlardan biri olması da etkili olmaktadır. Mühendislerin medyan yaşının 32 olduğu göz önüne alındığında, yaklaşık 10-14 yıl önce, teknik bilimler alanında mezunların cinsiyet dağılımı bu konuda bilgi verebilir. Nitekim, 1990-1991 eğitim ve öğretim yılında üniversite ve yüksek okulların uygulamalı teknik bilimler alanlarından mezun olan 2.579 kadına karşı, 8.274 erkek bulunmaktadır. Bu rakam süreç içerisinde,

⁵ Nitekim, yaş ve uyruk değişkeni arasında anlamlılık ilişkisini gösteren Pearson Ki-Kare değeri, yapılan analizde 0,000 hesaplanmıştır.

görelî yavaş bir seyir ile, 1995-1995 eğitim ve öğretim yılında, kadınlarda 3.324'e, erkeklerde 9.353'e yükselmiştir(DİE, Kadın Bilgi Ağı Veri Tabanı). Teknik bilimler alanında, mezun olan kadınlar, söz konusu dönemler için ortalama olarak erkeklerin üçte birini temsil etmektedir. Bu durum, araştırma kapsamında yer alan kadın ve erkek oranı arasındaki geniş açıklığı anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Yurt dışında yaşayan mühendislerin, %85'lik kısmının T.C. vatandaşlığını koruduğu görülmektedir. Geriye kalan %15'lik kısım ise, ağırlıklı olarak T.C. uyruğunun yanı sıra bulunduğu ülkeden vatandaşlık kazanmış mühendisler ile T.C. uyruğundan farklı bir uyruğa sahip kişilerdir. Mühendislerin görelî olarak genç yaşta olması ve gidilen ülkelere vatandaşlık hakkının belli bir süre sonra verilmesi, T.C. vatandaşlığının büyük ölçüde sürdürülmesini açıklamaktadır. T.C. vatandaşlığının büyük ölçüde korunması, Türkiye ile olan bağların sürdürülmesinin de göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

TABLO.4.6. VATANDAŞLIK STATÜLERİNE GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Uyruk	Sayı	%
T.C	108	84,4
Yabancı Uyruklu	2	1,6
Çifte uyruk	18	14,1
Toplam	128	100,0
Bilinmeyen	2	
Genel Toplam	130	

Mühendislerin medeni durumları açısından dağılımlarına bakıldığında, Tablo.4.7'de, Türk mühendislerin yaklaşık %60 'lık bir kısmının evli olduğu görülmektedir. Yaşanılan ülkelere göre dağılımda görüleceği üzere, yurt dışında yaşayan mühendislerin çoğunluğunun ABD'de yer alması, bir önceki bölümde ABD'de bulunan Türk göçmenlerin büyük bir bölümünün evli olması, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin profiline genel durumu yansıttığını göstermektedir.

TABLO.4.7. MEDENİ DURUMA GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Medeni Durum	Sayı	%
Bekar	52	40,6
Evli	76	59,4
Toplam	128	100,0
Bilinmeyen	2	
	130	

Eşlerin uyruğu ise gerek yurt dışında yaşayan mühendislerin söz konusu topluma uyum süreci, gerekse ileride daha ayrıntılı olarak değerlendireceğimiz üzere geriye dönüş kararında önemli bir etkidir. Tablo.4.8.'de araştırma kapsamında yer alan mühendis eşlerinin uyruklarına göre dağılımı görülmektedir. Eşlerin de vatandaşlık açısından dağılımı, mühendislerin vatandaşlık dağılımlarına benzemektedir. Eşlerin yarısından fazlasının (%61,8) T.C vatandaşı olduğu, %22,4 'lük kısmının yabancı uyruklu olduğu ve %9'luk kısmının ise çifte vatandaşlık sahibi olduğu görülmektedir. Söz konusu tablo, yurt dışında yaşayan araştırma kapsamındaki mühendislerin, çoğunlukla kendi ulusundan birisi ile evlenmeyi tercih ettiğini göstermektedir.

TABLO.4.8. EŞLERİN UYRUKLARINA GÖRE DAĞILIMI

Eş Uyruk	Sayı	Yüzde
T.C	47	61,8
Yabancı Uyruklu	17	22,4
Çifte Vatandaşlık	12	15,8
Toplam	76	100,0
Analize dahil edilmeyen ve bilinmeyen	54	
	130	

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin neredeyse tamamın erkek olması nedeniyle, eşlerin cinsiyetleri göz önüne alındığında, eşlerin-kadınların meslek dağılımlarını incelemek ilginç olabilir. Tablo. 4.9'da görüldüğü üzere, eşlerin çoğunluğunun nitelikli bir meslek sahibi olduğu, sadece %4,2'lik bir oranın ev hanımı statüsünde bulunduğu görülmektedir. Eşlerin %50'sinin lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu göz önüne alındığında, eğitim ve buna bağlı olarak nitelik düzeyi yükseldikçe, göç süreçlerinde kadınların, eğitimsiz ve nitelik düzeyi düşük kadınlara göre, görece olarak bir basamak daha öne çıktığı görülmektedir.

TABLO.4.9. EŞLERİN MESLEK GRUBUNA GÖRE DAĞILIMI

Meslek	Sayı	Yüzde
Mühendis	29	40,8
Eğitimci	8	11,3
Tıp personeli	5	7,0
Lisans-üstü öğrenci	5	7,0
Ev Hanımı	3	4,2
Diğer	21	29,6
Toplam	71	100,0
Analize dahil edilmeyen ve bilinmeyen	59	

Tablo. 4.10’da, mühendislerin sahip oldukları çocuk sayısı ve en büyük çocuklarının yaş dağılımı görülmektedir. Mühendislerin yarısından fazlasının (%54) çocuk sahibi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu dilimde bekarların da işaretleme yaptığı göz ardı edilmemelidir. Bunun yanı sıra, mühendislerin medyan yaşının 32 olduğu dikkate alındığında, çocuk sahibi olmamaları ya da dağılımda da görüldüğü üzere, tek ya da iki tane çocuğu olanların ön plana çıkması doğaldır. İkinci olarak, Tablo.4.8.’de araştırma kapsamında çocuk sahibi olan mühendislerin, en büyük çocuklarının yaş dağılımları görülmektedir. Mühendislerin yaklaşık %60’lık kısmının en büyük çocuğunun 0-10 yaş arasında olması, söz konusu grubun çoğunlukla genç yaşta mühendislerden oluşması ve görece olarak yakın zamanlarda buldukları ülkeye gitmeleri ile ilgilidir.

TABLO.4.10. ÇOCUK SAYISI ve EN BÜYÜK ÇOCUĞUN YAŞI

Çocuk Sayısı	Sayı	Yüzde	En Büyük Çocuğun Yaşı	Sayı	Yüzde
1	22	22,4	0-5	16	36,4
2	18	18,4	6-10	9	20,5
3	2	2,0	11-15	5	11,4
3+	3	3,1	16-20	2	4,5
0	53	54,1	21+	12	27,3
Toplam	98	100,0	Toplam	44	100,0
Belirtmeyen	32		Belirtmeyen	86	
	130			130	

Göç araştırmalarında çocukların varlığı ve yaşı, özellikle geriye dönüş kararlarını etkileyen önemli bir öge olarak algılanmaktadır. Araştırmamızda da, en büyük çocuğun yaşı ile şu anda geriye dönme niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. ⁶ Tablo.4.11’de görüldüğü üzere, şu anda geri dönmeyi düşünmeyen mühendislerin, en büyük çocuğunun yaşı ya 0-5 yaş arasında ya da 21+yaşındadır. Ortaya çıkan bu tablo, geriye dönüş kararında çocukların çok küçük ya da büyük yaşta olmasının önemli olabileceğine işaret etmektedir. Küçük yaşta çocuğa sahip olan mühendisler, yurt dışında gerek çocuk bakım hizmetleri gerekse de ileride çocuklarının daha iyi eğitim olanaklarına sahip olacağı düşüncesi ile dönmeyi düşünmüyor olabilirler. Buna karşın, 21+ yaşında çocuğu olan mühendislerin ise, çocuklarının ve kendilerinin bütünüyle yurt dışındaki yaşama uyum sağlaması ve orada bir yaşam kurulmuş olması nedeniyle geriye dönmeyi düşünmemesi doğaldır.

⁶ Nitekim iki değişken arasında ilişkiyi gösteren Pearson Ki-Kare değeri 0,017 anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

TABLO.4.11. DÖNME NİYETİ VE EN BÜYÜK ÇOCUĞUN YAŞI

Dönme Niyeti	En Büyük Çocuğun Yaşı					Toplam
	0-5	6-10	11-15	16-20	21+	
Düşünüyorum	6	4	5	1	4	20
Düşünmüyorum	9	5			8	22
Kararsızım	1			1		2
Toplam	16	9	5	2	12	44

Tablo.4.12.'de ise, nitelikli işgücü göçünde önemli bir bireysel belirleyici olarak ele aldığımız, mühendis ailelerinin sosyo-ekonomik özelliklerinin önemli bir göstergesi olan, anne ve babanın eğitim düzeylerine göre dağılımı görülmektedir.

TABLO.4.12. AİLENİN EĞİTİM DÜZEYİ

Eğitim Düzeyi	ANNE		BABA	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İlkokul	39	30,7	20	15,7
Orta Okul	1	0,8	4	3,1
Genel Lise	39	30,7	13	10,2
Mesleki ve teknik lise	5	3,9	5	3,9
Yüksek Okul	8	6,3	11	8,7
Fakülte	33	26,0	63	49,6
Lisans –üstü	2	1,6	11	8,7
Toplam	127	100,0	127	100,0
Bilinmeyen	3		3	
	130		130	

Mühendislerin anne ve babalarının eğitim düzeylerinin, Türkiye ortalaması dikkate alındığında oldukça yüksek olması dikkat çekicidir. Her ne kadar mühendis annelerinin eğitim düzeyi, babalarına oranla görece olarak düşük olsa da, annelerin yaklaşık %70'nin (68,5) lise ve lise üstü eğitim derecesine sahip olması önemli bir bulgudur. Lise ve lise üstü eğitim derecesine sahip olan annelerin %52'si ise yüksek okul ve fakülte mezunudur. Mühendis babalarının eğitim düzeyine göre dağılımına bakıldığında, mühendislerin %81'nin babasının lise ve lise üstü eğitim derecesine sahip

olduğu görülmektedir. Babaları yüksek okul ve fakülte mezunu olan mühendislerin oranı ise %58,3'dür. Mühendislerin yaklaşık %9 'luk kısmının babası ise lisans-üstü (master ve doktora) eğitim derecesine sahip bulunmaktadır. Burada ilginç bir nokta, yurt dışında yaşayan mühendislerin cinsiyeti ile annelerin eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmasıdır. Özellikle araştırma kapsamında yer alan 23 kadın mühendisten, 18'nin annesi lise ve üstü eğitim derecesine sahipken, 5'i ilkökul düzeyinde eğitim derecesine sahiptir. Buna karşın, değerlendirme kapsamında yer alan 99 erkek mühendisinin 34'nün annesinin ilkökul düzeyinde eğitime sahip olması, kız çocuklarına tanınan eğitim fırsatının, ilerideki kuşaklardaki kız çocuklarının da eğitimini ve buna bağlı olarak çalışma yaşamındaki dinamizmini ne derece etkilediğini göstermektedir. Bu konuda ayrıntılı analizler yapmak amacıyla, araştırmaya katılan kadın mühendisler özelinde ileri bir çalışma yapılmasına gereksinim bulunmaktadır.

Mühendis anne ve babalarının, Türkiye ortalamasına göre oldukça yüksek eğitim düzeyleri ve buna bağlı olarak şekillenen statü dikkate alındığında, nitelikli göç akımlarında ailenin sosyo-ekonomik açıdan yüksek gruplar arasında yer alması bir kez daha gözler önüne serilmektedir. Bu durum bir yönüyle ailenin eğitim düzeyinin yüksekliğinin çocukların da eğitimden beklentilerinin yükseltmesiyle açıklanabilir. Diğer bir yönüyle, anne ve babanın eğitime bağlı olarak gelir düzeyinin görece yüksekliği, çocukların yoksulluk ve yoksunluk çekmemesine ve sonuç olarak para kazanma seçeneğini ön plana çıkarmayarak, eğitimi sürdürme olanağını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, çocukların bir önceki kuşağı aşabilme güdüsünün de mesleki motivasyonlarını yükseltici etkide bulunduğu düşünülmektedir.

4.3.2. EĞİTİM VE GÖÇ İLİŞKİSİ:

Çalışmamızın daha önceki bölümlerinde nitelikli göçmen akımları ile göçmen grubun eğitim özellikleri arasında önemli bir ilişkinin olduğunu belirtmiştik. Bu ilişki bir yönüyle, nitelikli göçmen işgücünün sosyo-ekonomik açıdan görece yüksek gelir gruplarından gelmesi nedeniyle, alınan eğitimin türü ve niteliği ile ortaya çıkarken, diğer yönüyle kalıcı göçte önemli bir etkide bulunan lisans-üstü eğitimin yurt dışında yapılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tablo.4.13'de araştırmamız kapsamında yer alan mühendislerin lise eğitim kurumlarına göre dağılımı görülmektedir. Mühendislerin tamamına yakın kısmı (%97,7) lise düzeyindeki eğitimlerini Türkiye'de almışlardır. Okul türlerine göre dağılıma bakıldığında, %31,9'nun özel lise(kolej), %35,3'nün

ayrıcalıklı kamu lisesi olarak tanımladığımız Anadolu lisesi, süper lise vb, %30'nun ise kamu lise mezunu olduğu görülmektedir. Mühendislerin sadece %2,5'u meslek lisesi mezunudur. Söz konusu dağılım, göçte eğitimin kalitesi ve yabancı dil bilmeye bağlı olarak ortaya çıkan seçiciliğin lise eğitiminden itibaren başladığını göstermesi açısından dikkat çekicidir. Özel lise mezunlarının yaklaşık %32'lik gibi bir pay tutması, ailelerin sosyo-ekonomik açıdan üst toplum katmanlarından gelmesi ile de paralellik taşımaktadır.

TABLO.4.13. LİSE TÜRÜNE GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Lise Türü	Sayı	Yüzde
Özel Lise	38	31,9
Kamu- Genel Lise	36	30,3
Kamu ayrıcalıklı Lise	42	35,3
Meslek ve Teknik Lise	3	2,5
Toplam	119	100,0
Bilinmeyen	11	
	130	

Eğitimin kalitesine bağlı olarak, seçiciliğin lisans düzeyinde de sürdüğü görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %90'ı lisans eğitimlerini Türkiye'deki üniversitelerde tamamlarken, %10'u yurt dışındaki üniversitelerden lisans düzeyinde eğitim derecesine sahip olmuşlardır. Tablo.4.14'de görüldüğü üzere, mühendislerin %69'luk kısmı eğitim kaliteleri görece olarak yüksek ve yabancı dil ile eğitim yapan devlet üniversitelerinden mezundur. ⁷ %22'si ise ana dilde eğitim yapan devlet üniversitelerinden mezundurlar. Yabancı dil ile eğitim yapan vakıf üniversitesi mezunlarının oranı ise yaklaşık %9'dur. Vakıf üniversitelerinden mezun olan mühendis oranının görece olarak düşük kalması yanıltıcı olmamalıdır. Bu oranının düşük çıkması, vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre oldukça az sayıda mezun vermesi ile ilişkilidir. Örneğin, 2002-2003 öğretim yılında ODTÜ Mühendislik fakültesi 1181 mezun verirken, aynı yıl Bilkent Üniversitesi Mühendislik Fakültesi 255, Çankaya Üniversitesi Mühendislik Fakültesi 145, Sabancı Üniversitesi Mühendislik Fakültesi ise 25 mezun vermiştir (YÖK, 2004). Bunun yanı sıra, vakıf üniversitelerinin görece yakın tarihlerde kurulmuş olmaları da, mezun sayısının görece düşük kalmasını etkilemektedir. Dolayısıyla, araştırma kapsamında vakıf üniversitelerinden mezun

⁷ Yabancı dil ile eğitim yapan devlet üniversitesi mezunlarının büyük bir kısmı, ODTÜ, Boğaziçi, İTÜ gibi toplumumuzda prestiji yüksek kabul edilen üniversite mezunlarıdır.

olanların oranı diğerlerine göre düşük kalsa da, vakıf üniversitelerinden mezun olanların sayısı dikkate alındığında önemli bir oranı temsil ettiği düşünülebilir.

Söz konusu tablo değerlendirildiğinde, göçte yabancı dil bilmenin sağladığı avantaj kadar, kaliteli eğitim yarattığı seçiciliğin de ne derece önemli olduğu görülmektedir. Ancak, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %90'dan fazlasının devlet üniversitelerinden mezun olduğu göz önüne alındığında, her ne kadar kamu kaynaklarından eğitime ayrılan pay az da olsa, söz konusu payın da göç ile yurt dışına transfer edildiğini göstermesi açısından dikkat çekicidir. Vakıf üniversiteleri için kamu bütçesinden ayrılan kaynakların büyüklüğü de göz önüne alındığında, söz konusu transferin önemli ölçülere çıktığı görülecektir.

TABLO.4.14. LİSANS EĞİTİMİ ALINAN ÜNİVERSİTE TÜRÜNE GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Türü	Sayı	Yüzde
Devlet Yabancı Dil	78	69,0
Devlet Ana Dil	25	22,1
Vakıf Üni.	10	8,8
Toplam	113	100,0
Bilinmeyen	17	

Tablo.4.15'de ise, eğitim ve göç ilişkisinin ikinci ayağı olan, yurt dışında lisans-üstü eğitim (yüksek lisans ve doktora) ile göç arasındaki kuvvetli bağlantı görülmektedir. İleride göreceğimiz üzere, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin yurt dışında, akademik kurumlardan çok özel sektör kuruluşlarında yer alması, doktora düzeyinde eğitim derecesine sahip mühendis sayısının görece olarak düşük kalmasına neden olmaktadır. Yüksek lisans derecesine sahip 114 mühendisin %61,4'ü, söz konusu eğitimlerini yurt dışında tamamlamışlardır. Yüksek lisans derecesini yurt dışında alan mühendislerin, ülkelere göre dağılımına bakıldığında, beklenildiği üzere %48,2'sinin ABD, %7,9'nun AB üyesi ülkeler ve %5,3'nün Kanada eğitim kurumlarından yüksek lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. Eğitim göç bağlantısında ortaya çıkan seçiciliğin en son aşaması olan doktora derecesine sahip mühendislerin sayısının 57 olduğu görülmektedir. Doktora derecesi alınan eğitim kurumlarının dağılımına bakıldığında, araştırma kapsamında yer alan doktora derecesine sahip mühendislerin %66,7'lik kısmının ABD, %8,8'nin AB üyesi ülkeler, %3,5'nun Kanada ve %21'nin Türkiye'deki eğitim kurumlarından doktora derecesi aldığı görülmektedir. Doktora derecesi alınan eğitim kurumlarında ABD'nin, yüksek lisans derecesine göre önemli ölçüde ön plana çıkması, ABD 'nin yurt dışından öğrenci çekiminde sahip olduğu

sistemli yaklaşım dikkate alındığında şaşırtıcı değildir. Daha öncede belirttiğimiz üzere, araştırma kapsamında Türkiye’den gerek yüksek lisans gerekse doktora düzeyinde öğrenci akımlarının temelde ABD’ye olması, Türk eğitim sisteminin ABD eğitime sistemine yakınlığı kadar, iki ülke arasında 1940’li yıllardan itibaren ortaya çıkan siyasal yakınlaşmanın iki ülke açısından ortaya çıkardığı bir sonuçtur.

TABLO.4.15. LİSANS-ÜSTÜ EĞİTİMİNİN TAMAMLANDIĞI ÜLKELER

ÜLKE	YÜKSEK LİSANS		DOKTORA	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Türkiye	44	38,6	12	21,1
ABD	55	48,2	38	66,7
Kanada	6	5,3	2	3,5
AB	9	7,9	5	8,8
Toplam	114	100,0	57	100,0
Bilinmeyen	16		73	
	130		130	

Türkiye’de lisans eğitimi alınan üniversite türü ile yüksek lisans için seçilen ülke arasında anlamlı bir ilişki saptanamazken, lisans eğitimin yapıldığı üniversite türü ile doktora eğitimi için seçilen ülke arasında da anlamlı bir ilişki olmamakla birlikte, ilişki kuvveti yüksek lisansa göre daha yüksektir. Yüksek lisans yapılan ülke ile doktora yapılan ülke arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.⁸ Bu bulgu, yüksek lisans derecesini yurt dışında alan mühendislerin, doktora eğitimlerini de aynı ülkede sürdürme yönünde bir eğilime sahip olduklarını göstermektedir.

Özetle çalışmamız boyunca sürekli üzerinde durduğumuz eğitim göç ilişkisinin, araştırma kapsamında yer alan mühendisler açısından da öncelikli bir şekilde ortaya çıktığı görülmektedir.

4.3.3. GÖÇ SÜRECİ :

Alan bulgularını değerlendirdiğimiz çalışmamızın göç süreci alt başlığında, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, araştırma sırasında yaşadıkları ülke, söz konusu ülkeye geliş zamanı, ne amaçla geldiği, yurt dışına çıkışta finans kaynakları, gidilen ülkeyi seçimde ve göçü kolaylaştırmada ağ desteği olarak nitelediğimiz orada yaşayan tanıdık ve meslektaşlar ile söz konusu alanda kurumsal nitelik kazanmış

⁸ Pearson korelasyon katsayısı 0,639. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir.

yapılardan yararlanıp, yararlanılmadığı, daha önce Türkiye’deki çalışma durumuna ilişkin veriler değerlendirilecektir.

Tablo.4.16’de araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, araştırma sırasında yaşadıkları ülkelere göre dağılımları görülmektedir.

TABLO.4.16. YURT DIŞINDA YAŞANILAN ÜLKELERE GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Ülke	Sayı	%
ABD	90	69,8
Kanada	19	14,7
AB	18	14,0
Diğer	2	1,6
Toplam	129	100,0
Belirtmeyen	1	
	130	

Mühendislerin yaklaşık %70’i ABD ‘de yaşamaktadır. ABD’yi, %14,7 ile Kanada, %14 ile AB üyesi ülkeler izlemektedir. Söz konusu bulgular, geçmişte olduğu gibi günümüzde de, Türkiye’den nitelikli işgücü göçünün hedef ülkesinin ABD olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, Türkiye’den nitelikli işgücü göçü çeken ülke sıralaması dikkate alındığında, ikinci bölümde de gördüğümüz gibi göç politikalarında, niteliğe öncelik verecek şekilde liberalizasyon sürecini en önce başlatan ülkelerin sıralamada da önde geldiği görülmektedir. Bu fark özellikle ABD ile AB üyesi ülkelere yaşayan mühendislerin sayısında kendini göstermektedir. Tablo.4.17’de, cinsiyete göre mühendislerin yaşadıkları ülkelere göre dağılımı görülmektedir. Söz konusu dağılım, genel dağılımdan farklılık göstermemektedir.

TABLO.4.17. CİNSİYETE GÖRE MÜHENDİSLERİN YAŞADIKLARI ÜLKELERE GÖRE DAĞILIMI

Ülke	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
ABD	17	73	90
Kanada	3	16	19
AB	4	14	18
Diğer	1	1	2
Toplam	25	104	129

Araştırma sırasında yaşanan ülke dışında başka bir ülkede bulunma durumu ve ne amaçla gidildiği sorusuna verilen yanıtlar ise, kalıcı göçü etkilemesi bağlamında, yurt dışı deneyimlerinin önemini göstermektedir. “Şu anda yaşanan ülke dışında, başka herhangi bir ülkede bulundunuz mu?” sorusuna mühendislerin %57,5 ‘i evet, %42,5’i ise hayır yanıtını vermişlerdir. Şu anda yaşanan ülke dışında, daha önce bulunulan ülkeler ve söz konusu ülkelere hangi amaçla gidildiğine ilişkin dağılımlar, Tablo.4.18. ve Tablo.4.19’ da görülmektedir.

TABLO.4.18. YAŞANILAN ÜLKEDEN BAŞKA BİR ÜLKEDE BULUNMA DURUMU

Ülke	Sayı	Yüzde
ABD	10	14,3
Kanada	5	7,1
AB	46	65,7
Diğer	9	12,9
Toplam	70	100,0
Bilinmeyen ve Analize Dahil Edilmeyen	60	
	130	

TABLO.4.19. BAŞKA BİR ÜLKEDE BULUNMA NEDENİ

Neden	Sayı	Yüzde
Eğitim	13	18,8
Staj	7	10,1
Çalışmak	10	14,5
Turistik Gezi	30	43,5
Diğer	9	13,0
Toplam	69	100,0
Bilinmeyen ve Analize Dahil Edilmeyen	61	
	130	

Daha önce şu anda bulunduğu ülke dışında başka bir ülkede bulunduğu belirten 70 kişinin, önemli bir bölümü (%65,7) AB üyesi ülkelere gittiklerini belirtmişlerdir. Gidiş nedenlerine bakıldığında ise %43,5’lik bir bölümün turistik amaçlı geziler kapsamında, geriye kalan %43,4 ‘lük kısmı da, eğitim, staj ve çalışmak üzere esasen meslek eksenli temelinde şu anda yaşanan ülke dışında bulunduğu belirtilmektedir. Özellikle meslek eksenli yurt dışı deneyimleri, kalıcı göç arayışının bir basamağı olarak tanımlanabilir. Bulunulan ülke ile ne amaçla bulunduğu değişkenleri arasında yapılan çapraz tablo⁹’da anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. AB üyesi

⁹Nitekim iki değişken arasındaki Pearson Ki-Kare değeri 0,006, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

ülkelerinde bulunduğunu belirten 43 kişinin çoğunluğu turistik gezi nedeniyle gittiklerini belirtirken, daha önce ABD’de bulunduğunu belirtenlerde öncelikle çalışma ve eğitim amacının ortaya çıkması dikkat çekicidir ve ABD’nin öğrenci akımları ile nitelikli işgücü akımlarını kendine çekmede sağladığı rakipsiz üstünlüğü bir kez daha göstermektedir.

Tablo.4.20.’de araştırma sırasında bulunulan ülkeye geliş zamanına ilişkin dağılımlar görülmektedir. Mühendislerin yaklaşık yarısına yakın bir kısmı (%47,7) 1-5 yıl önce şu anda yaşadıkları ülkeye geldiklerini belirtmişlerdir. Araştırmanın 2004 yılının son üç ayında yapıldığı göz önüne alındığında, Türkiye’den mühendis göçünün, daha öncede belirttiğimiz gibi 1990’lı yılların sonu ile 2000’li yıllarda hız kazandığı görülmektedir. 6-10 yıl önce geldiğini söyleyen %20,8’lik kısımda göz önüne alındığında, 1990’lı yıllar ile birlikte ortaya çıkan küreselleşme dönemi göç hareketlerinin, mühendisler için ağırlık taşıdığı görülmektedir. Mühendislerin büyük çoğunluğunun ABD’de olduğu göz önüne alındığında, ABD’de 1990 tarihinde çıkarılan ve nitelikli göçe açık kapı politikasının en son noktası olan yasanın çekiciliğinin de gidiş dönemi üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Mühendislerin %13,5 gibi bir oranının ise, 21 ve daha fazla yıl önce şu anda yaşadığı ülkeye geldiğini belirtmesi, bu grup için göç hareketinin son onbeş yılki dönemden farklı olarak, söz konusu dönemde Türkiye’deki siyasal ortamdan kaynaklanan nedenlerin ön plana çıktığı şeklinde yorumlanmaktadır.

TABLO.4.20. YAŞANILAN ÜLKEYE GELİŞ ZAMANI

Geliş Zamanı	Sayı	Yüzde
1- önce	4	3,1
1-5 yıl önce	62	47,7
6-10 yıl önce	27	20,8
11-15 yıl önce	10	7,7
16-20 yıl önce	10	7,7
21+yıl önce	17	13,1
Toplam	130	100,0

TABLO.4.21. YAŞANILAN ÜLKEYE GELİŞ AMACI

Amaç	Sayı	Yüzde
Dil öğrenme	1	0,8
Lisans eğitimi	12	9,3
Yüksek Lisans	40	31,0
Doktora	32	24,8
Çalışmak	43	33,3
Diğer	1	0,8
Toplam	129	100,0
Bilinmeyen	1	

Mühendislerin yaşadıkları ülkeye geliş amacına göre dağılımına bakıldığında, eğitim-göç ilişkisinde olduğu gibi, mühendislerin yarısından fazlasının (%55) yüksek lisans ve doktora olmak üzere öncelikle eğitim amaçlı ülkeye geldikleri görülmektedir. %33'lük gibi azımsanmayacak bir bölümün ise çalışmak amacıyla buldukları ülkeye gelmişlerdir. %9'nun lisans eğitimi ve %0,8 'lik gibi oldukça küçük bir kısmının ise dil öğrenme amacı ile geldiği görülmektedir. Şu anda bulunulan ülke ile söz konusu ülkeye geliş nedeni arasında yapılan çapraz tabloda(bkz.Tablo.4.22), ABD'de bulunan 84 mühendisin toplam 63'nün, lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere eğitim amaçlı; 20'sinin ise çalışma amaçlı olarak ABD 'ye gittiği görülmektedir. ¹⁰ Söz konusu dağılım bir kez daha, ABD'nin Türk nitelikli işgücü göçünde en önemli hedef ülke olduğunu, ABD'ye olan göçlerin ilk basamağını ise, öğrencileri akımlarının oluşturduğunu göstermektedir. Yaşanılan ülkeye geliş zamanı ile ne amaçla geldiği değişkenleri arasında yapılan çapraz tablo da benzer sonuçlara işaret etmektedir. Söz konusu iki değişken arasında anlamlı denebilecek bir ilişki bulunmaktadır. ¹¹

TABLO.4.22. MÜHENDİSLERİN YAŞADIĞI ÜLKE İLE ÜLKEYE GELİŞ NEDENİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Geliş Nedeni	Yaşadığı Ülke				Toplam
	ABD	Kanada	AB	Diğer	
Dil Öğrenmek	1				1
Lisans Eğitimi	11		1		12
Yüksek Lisans	30	5	5		40
Doktora	27	3	2		32
Çalışmak	20	11	9	2	42
Diğer			1		1
Toplam	89	19	18	2	128

Tablo.4.23'de yurt dışına çıkış sürecinde yararlanılan finans kaynaklarına ilişkin dağılımlara yer verilmektedir. Yurt dışına çıkış sürecinin finansmanına ilişkin dağılım incelendiğinde sırasıyla, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %50'sinin kendi olanakları; %27'sinin gidilen ülkenin eğitim kurumlarından aldıkları bursların; %14'nün Türkiye'den alınan kamu bursları; %8 gibi küçük bir bölümünün ise özel eğitim bursları yoluyla çıkış sürecini finanse ettikleri görülmektedir. Mühendislerin yarısının gidiş süreçlerini kendi olanakları ile finanse etmesi daha öncede değindiğimiz

¹⁰ Pearson Ki-Kare değeri 0,048, yaşanılan ülke ile söz konusu ülkeye geliş nedeni arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

¹¹ Pearson Ki- Kare değeri 0,031 yaşanılan ülkeye geliş zamanı ile ülkeye geliş nedeni arasındaki ilişkinin kuvvetli olduğunu göstermektedir.

üzere, geri dönüş olasılığını büyük ölçüde azaltan bir unsur olması nedeniyle ilginç bir bulgudur. Bunun yanı sıra, mühendislerin görece sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerden gelmesi de kendi olanakları ile finansmanı kolaylaştırmaktadır. İkinci sırada gidilen ülkenin eğitim kurumlarına ait bursların yer alması, göçte çekiciliğinin eğitim amaçlı akımlar düzeyinde başladığının diğer bir göstergesidir. Türkiye’den alınan devlet burslarının %14 gibi bir oranda kalması daha önce değindiğimiz üzere son yıllarda kamu kaynaklı yurt dışı burslarının önemli ölçüde kısılmasının bir sonucu olarak düşünülebilir. Bunun yanı sıra, kamu burslarının koşullarının ağırlaştırılması ve kamu üniversitelerindeki akademik personelinin değişen profili(kadın ve görece dar gelirli ailelerden gelmesi) de, yurt dışı burslarda geriye dönerek zorunlu hizmet koşulunu yerine getirilmemesi durumundaki tazminat nedeniyle kamu kaynaklarının tercih edilmemesine neden olabilir.

TABLO.4.23. YURT DIŞINA ÇIKIŞ SÜRECİNDE FİNANS KAYNAKLARI

Finans Kaynağı	Sayı	Yüzde
Kendi olanakları	64	50,4
Devlet Bursu	18	14,2
Özel eğitim bursu	10	7,9
Gidilen Ülke Bursu	35	27,6
Toplam	127	100,0
Bilinmeyen	3	
	130	

TABLO.4.24 AĞ DESTEĞİ AÇISINDAN MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Destek Durumu	Sayı	Yüzde
Ağ Desteği yok	66	51,2
Arkadaş, akraba, tanıdık	29	22,5
Meslektaş, Sorumlu öğretim üyesi	13	10,1
İnter-net	7	5,4
Özel Kuruluşlar	7	5,4
Diğer	7	5,4
Toplam	129	100,0
Bilinmeyen	1	

Göç sürecini kolaylaştırıcı bir unsur olarak tanımladığımız ağ desteği açısından, mühendislerin Tablo.4.24’deki dağılımlarına bakıldığında, teorik beklentinin aksine %51’lik kısmının söz konusu destekten yararlanmadığı görülmektedir. Söz konusu desteği aldığını belirten mühendislerin %22,5’luk kısmı bu desteği akraba, arkadaş,

tanıdık gibi geleneksel ağlar diyebileceğimiz yapılardan alırken, %10'nu nitelikli göçte öne çıkan ağ olan meslektaş ve sorumlu öğretim üyelerinden, geriye kalan kısmı ise eşit oranda, inter-net ve bu konuda uzmanlaşmış özel kuruluşlardan destek aldığını belirtmişlerdir. Her şeyden önce nitelikli göçmen akımlarında önemli bir destek unsuru olan öğretim üyesi desteğinden yoksunluk, araştırma kapsamında çok küçük oranda akademik kimlik taşıyan mühendis olması nedeniyle doğal karşılanmaktadır. Göç sürecinde ağ desteği alma konusunda cinsiyet açısından genel olarak bir farklılık ortaya çıkmamaktadır.

Geriye kalan kısım için söz konusu dağılımın, teorik beklentinin tersine çıkması ilginçtir ve daha ayrıntılı araştırmaların konusunu oluşturmaktadır. Ancak, burada ihtiyatlı olmak üzere bazı yorumlara gidilebilir. Nitelikli göçte öne çıkması beklenen, meslektaş-öğretim üyesi ilişkilerinden yararlanılmaması bu ilişkilerin yeterli yoğunlukta olmadığına bir göstergesi olabilir. Nitekim ileride daha ayrıntılı olarak göreceğimiz üzere, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin Türkiye 'deki meslektaşları ile ilişkileri ile ağ desteği almaları ya da almamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.¹² Bu sonuç bir yönüyle, mühendisler arasında mesleki anlamda yoğun sayılabilecek ölçüde bir ilişkinin olmadığını, daha sonraki göçmen kuşakların da bunu sürdürdüğünü göstermektedir. Göçü kolaylaştırıcı kurumsal nitelik taşıyan ve son yıllarda göç akımlarında kilit unsurlardan biri olarak değerlendirdiğimiz özel istihdam büroları gibi kurumsal yapıların rolünün Türkiye'de düzlemde geri planda kalmasının nedeni ise, söz konusu bürolara ilişkin yasal çerçevenin varolan durumuyla bu şekildeki bir istihdam ilişkisine izin vermemesidir. Ancak, gerçekleşmesi beklenen yasal düzenlemeler ile özel istihdam bürolarının yurt dışına işgücü akımlarında, ilerideki dönemlerde önemli bir rol oynayacağına ilişkin gelişmeler de mevcuttur(TİSK, 2005).

Göç sürecini açıklamada bir diğer önemli değişken olarak kabul ettiğimiz daha önce Türkiye'de çalışma durumuna ilişkin dağılım Tablo.4.25'de görülmektedir

¹² Ağ desteği alma ile Türkiye'deki meslektaşlar ile olan ilişkiler arasında yapılan korelasyon analizinin sonuçları, iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Pearson korelasyon değeri olarak saptanan 0,182 değer ise 0,05 düzeyinde önemli bir korelasyona işaret etmektedir.

TABLO.4.25. MÜHENDİSLERİN TÜRKİYE 'DE ÇALIŞMA DURUMUNA GÖRE DAĞILIMLARI

Çalışma Durumu	Sayı	%
Çalışma yok	46	35,4
1 yıldan az çalışma	11	8,5
1-2 yıl çalışma	32	24,6
3-5yıl çalışma	26	20,0
6+yıl çalışma	15	11,5
Toplam	130	100,0

Mühendislerin büyük bir bölümünün Türkiye’de çalışma deneyimi bulunmaktadır. %35,4’lük kısmı ise, öğrenci olarak yurt dışına gittiğinden dolayı, Türk işgücü piyasasında herhangi bir deneyimi bulunmamaktadır. Türkiye’de çalışma yaşamı içinde yer alan mühendislerin %31,1 deneyim sahibi olacak kadar uzun süre(3-6+ yıl) çalıştığı söylenebilir. Toplam olarak, 1-5 yıl çalışan mühendislerin oranı %46’ı bulmaktadır. Türkiye’de hiç çalışmayan ve 2 yıldan az süre ile çalışan mühendisleri birlikte değerlendirmek de olanaklıdır.Çünkü, yurt dışına çıkış sürecinin hazırlık aşamasının uzunluğu göz önüne alındığında, bu sürenin yurt dışı iş olanaklarının araştırılması ve izin işlemleri ile geçtiği düşünülebilir. Bir yıldan az çalışan grubuna staj yaptıklarını belirtenlerin de dahil edildiği göz önünde bulundurulmalıdır.

TABLO.4.26. TÜRKİYE’DE ÇALIŞILAN SEKTÖRE GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Çalışılan Sektör	Sayı	%
Kamu Kuruluşları	9	10,7
Özel Sektör	41	48,8
Devlet Üniversitesi	27	32,1
Vakıf l Üniverisitesi	3	3,6
Diğer	4	4,8
Toplam	84	100,0
Çalışmayan ve belirtmeyen	46	
	130	

Türkiye’de çalışılan süre kadar, çalışılan sektörün de belirlenmesi önem taşımaktadır. Tablo.4.26’da, daha önce Türkiye’de çalışan mühendislerin çalıştıkları sektörlere göre dağılımları görülmektedir. Daha önce Türkiye’de çalışma deneyimine sahip mühendislerin (84 kişi), yaklaşık yarısının (%48,8) özel sektör kuruluşlarında çalıştığı görülmektedir. Daha önceki bölümde de belirttiğimiz gibi, Türkiye’de mühendislerin ağırlıklı olarak istihdam biçimi özel sektör ücretliliğidir. Kamu sektöründe ücretli olarak çalışan mühendis oranının ise görece olarak düşük kaldığı

görülmektedir. Türkiye’de daha önce çalışmış mühendislerden akademik yaşam içinde yer alanların ise ağırlıklı olarak (%32) devlet üniversitelerinde çalıştığı görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde çalışanların oranı ise %3,6’dır. Akademik yaşam içerisinde yer alan mühendislerin ağırlıklı istihdam yerinin ise devlet üniversiteleri olduğu görülmektedir. Bu dağılım bir anlamda, mühendisleri göçe iten çalışma ortamlarının olumsuz özellikleri açısından hangi sektörlerin önde geldiğini de göstermektedir. Daha öncede belirttiğimiz gibi Türkiye’deki işletmelerin neredeyse tamamının KOBİ’lerden oluşması ve söz konusu işletmelerin büyük bir kısmının gelişmiş teknolojiyi kullanma konusunda yaşadıkları dar boğazlar, gelişmiş teknolojiyi kullanmak üzere yetiştirilen mühendisler için istihdam seçeneklerini ve işteki doyum olanaklarını azaltıcı etki yaratmaktadır. Devlet üniversitelerinde çalışırken, göç sürecini yaşayan akademik kimliğe sahip mühendislerin ise, devlet üniversitelerindeki başlıca düşük ücret olmak üzere, araştırmaya ilişkin çeşitli alt-yapı sorunları ve kişisel ilişkilerde yaşanan gerilimlerin göç sürecinde etkili olduğu söylenebilir.

Çalışmamızın bundan sonraki kısmında göç kararının verilmesinde etkili olan Türkiye’den kaynaklı itici nedenler ile gidilen ülkeden kaynaklı çekici nedenler ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

4.3.4. GÖÇ NEDENLERİ :

Nitelikli işgücü akımlarına neden olan unsurları literatürdeki yaygın sınıflandırmaya uygun olarak, göç veren ülkeden kaynaklı itici nedenler ve göç alan ülkeden kaynaklı çekici nedenler olmak üzere iki ana grupta inceleyebiliriz.

4.3.4.1. Türkiye’den Kaynaklı İtici Nedenler:

Araştırma kapsamında, mühendislere göç kararı vermelerinde Türkiye’den kaynaklı öncelikli ilk beş nedeni, anket formunda sıralanan nedenler arasında işaretlemeleri istenmiştir. Biz burada sadece, öncelikli üç nedene ilişkin dağılımları ile toplam dağılımları inceleyeceğiz.. Tablo.4.27’de göç kararının verilmesinde öncelikli etkide bulunan ilk üç nedenin dağılımları görülmektedir.

TABLO.4.27. GÖÇ KARARI VERİLMESİNDE ÖNCELİKLİ OLARAK ETKİ EDEN İLK ÜÇ İTİCİ NEDENİN DAĞILIMLARI

Neden	Birinci Derecede Öncelikli Neden		İkinci Derecede Öncelikli Neden		Üçüncü Derecede Öncelikli Neden	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İş Bulamama	12	9,2	9	7,0	1	0,8
Uzmanlığa Uygun Eğitim Programının Olmaması	16	12,3	2	1,6	6	4,7
Uzman Yönelik İş Olanaklarının Olmaması-İş Tatminsizliği	30	23,1	20	15,6	11	8,6
Maddi Tatminsizlik	12	9,2	21	16,4	14	10,9
Kurumsal Alt Yapı Yetersizliği	9	6,9	13	10,2	19	14,8
Liyakatin Olmaması	4	3,1	12	9,4	20	15,6
Hızlı İlerleme Olanaklarının Olmaması	2	1,5	12	9,4	7	5,5
İnsan İlişkilerinde Huzursuzluk	3	2,3	9	7,0	16	12,5
Bilim İnsanlarına İtibarın Az Olması	6	4,6	5	3,9	11	8,6
Bilim Merkezleri Ve İş Çevreleri İle İlişkinin Az Olması	3	2,3	5	3,9	7	5,5
Sosyal Yaşamın Kalitesizliği	10	7,7	5	3,9	11	8,6
Siyasal Ortamdan Kaynaklı Nedenler	5	3,8	5	3,9	1	0,8
Askerlik	4	3,1	7	5,5	3	2,3
Diğer	14	10,8	3	2,3	1	0,8
Toplam	130	100	128	100,0	128	100,0
Belirtmeyen			2		2	2

Araştırma kapsamında yer alan mühendisler, göç kararı vermelerinde Türkiye’den kaynaklı birinci öncelikli nedenin ilk üçünü, sırasıyla uzmanlığa yönelik iş olanaklarının olmaması-iş tatminsizliği (%23,1); uzmanlığa uygun eğitim programlarının olmaması (%12,3); diğer nedenler¹³(%10,8) ; iş bulamama(%9,2) ve maddi tatminsizlik (%9,2) olarak işaretlemişlerdir. Türkiye’den kaynaklı birinci öncelikli itici neden ile genel uzmanlık arasında anlamlı bir ilişki saptanırken, birinci öncelikli itici neden ile sırasıyla Türkiye’de en son çalışılan kurum, Türkiye’de lisans eğitimi alınan üniversite türü, Türkiye’de çalışma süresi arasındaki ilişkinin anlamlı denebilecek düzeyde kuvvetli olmadığı saptanmıştır. Göçte Türkiye’den kaynaklı birinci öncelikli neden ile uzmanlık alanları arasında anlamlı bir ilişkinin olması ¹⁴, birincil öncelik taşıyan Türkiye’de uzmanlığa uygun iş bulamamanın diğer bir göstergesidir. Türkiye’den kaynaklı birincil öncelikli itici neden ile mesleki pozisyon arasında ¹⁵ da anlamlı bir ilişki söz konusudur(Bkz. 4.28.).

¹³ Diğer nedenler kısmının, belirtiniz denilmesine karşın herhangi bir açıklama yazılmaması, araştırmanın inter-net ortamında yürütülmesi kısıtının neden olduğu, güvensizlikten kaynaklı bir çekince ortaya çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

¹⁴ Pearson Ki- Kare değeri 0,085, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

¹⁵ ¹⁵ Pearson Ki-Kare değeri 0,040, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir

TABLO.4.28. MESLEKİ POZİSYON VE I. ÖNCELİKLİ İTİCİ NEDEN

	Mesleki Pozisyon			Toplam
	Akademisyen	AR-GE, Bilişim	Uygulamacı	
I. Öncelikli İtici Neden				
İş Bulamama		3	9	12
Uzmanlığa Uygun Eğitim Programının Olmaması	2	6	8	16
Uzman Yönelik İş Olanasının Olmaması-İş Tatminsizliği	5	8	17	30
Maddi Tatminsizlik	2	3	7	12
Kurumsal Alt Yapı Yetersizliği	6	2	1	9
Liyakatın Olmaması			4	4
Hızlı İlerleme Olanaklarının Olmaması	1	1		2
İnsan İlişkilerinde Huzursuzluk		1	2	3
Bilim İnsanlarına İtibarın Az Olması	1	4	1	6
Bilim Merkezi Ve İş Çevreleri İlişkilerin Az Olması	1		2	3
Sosyal Yaşamın Kalitesizliği	1	3	5	9
Siyasi Nedenler	1		4	5
Askerlik		1	3	4
Diğer	2	1	11	14
Toplam	22	33	74	129

Uygulamada yer alan mühendislerin büyük bir çoğunluğu için, Türkiye’de uzmanlık alanına uygun iş olmamasından kaynaklı bir iş tatminsizliği öne çıkmaktadır. Akademisyenler için ise ilk sırada, kurumsal alt-yapı yetersizlikleri gelmekte, bunu uzmanlığa yönelik iş olmamasından kaynaklı tatminsizlik izlemektedir. AR-GE ve bilişim personeli için ise, Türkiye’den kaynaklı birincil öncelikli itici neden de uzmanlığa yönelik iş ortamının olmamasıdır. Bu nedeni ise, özellikle AR-GE personelinin gelişimi için öncelikli sırada yer alan, uzmanlığa uygun lisans-üstü düzeyde eğitim programlarının olmaması izlemektedir.

Mühendisler, göç kararı vermelerinde Türkiye’den kaynaklı ikinci öncelikli nedeninin ilk üçünü ise, sırasıyla maddi tatminsizlik(%16,4); uzmanlığa yönelik iş olanasının olmaması ve iş tatminsizliği(%15,6) ve kurumsal alt-yapı yetersizliği olarak işaretlemişlerdir. Araştırma kapsamında yer alan mühendisler, üçüncü derece öncelikli ilk üç nedeni ise sırasıyla, Türkiye’de çalışma yaşamında liyakatın olmaması(%15,6); kurumsal anlamda alt-yapı yetersizlikleri(%14,8) ve çalışma yaşamında insan ilişkilerinde yaşanan huzursuzluk(%12,5) olarak işaretlemişlerdir.

Türkiye’den kaynaklı, ilk üç öncelikli itici nedenlere bakıldığında, hemen hepsinin mesleki ortamdan kaynaklı nedenler(iş bulamama, uzmanlığa uygun iş olanaklarının olmaması, çalışma yaşamının maddi açıdan tatmin edici olmaması; kurumsal alt-yapı yetersizlikleri; çalışma yaşamında insan ilişkilerinde yaşanan

huzursuzluk gibi) olduğu görülmektedir. Birinci derecede öncelikli itici neden olarak, uzmanlığa uygun iş ortamının olmaması ve bundan kaynaklı iş tatminsizliği gelmesi, eğitim sonucu kazanılan nitelik ile ekonomik koşulların belirlediği işgücü talebinin uyumsuzluğunu bir kez daha göstermektedir. İkinci derece öncelikli neden olarak ilk sırada, her ne kadar uzmanlığa uygun iş olanağının olmaması şıkkı ile arasında ufak bir fark da olsa, Türkiye’de çalışma yaşamının maddi açıdan tatmin edici olmaması belirtilmiştir. Aslında, maddi açıdan tatminsizlik Türkiye’de genel ücret düzeyinin görece düşük düzeyi kadar, uzmanlığa uygun iş ortamının olmamasından kaynaklı, nitelik düzeyine göre düşük düzeyde ücret ile çalışmanın yarattığı bir sorundur. Üçüncü öncelikli neden olarak ise ilk sırada, Türkiye’deki çalışma ortamında, yükselmelerin liyakat esasına göre olmamasının belirtilmesi, çalışma kültürünün bir özelliği olarak karşımıza çıkmakta ve daha öncede belirttiğimiz gibi iktisadi kesimde çalışan mühendislerin büyük bir kesiminin bire-bir ilişki kalıplarının yoğun olduğu gelişmemiş organizasyon yapılarında toplanmasının yarattığı bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Tablo.4.29’da ise, Türkiye’den kaynaklı itici nedenler olarak işaretlenen ilk beş nedenin toplam içindeki dağılımı görülmektedir. Bir ışık birden fazla kişi tarafından işaretlendiği için kümülatif toplam üzerinden bir başka deyişle 631 toplam yanıt üzerinden dağılımlar verilmektedir. Buna göre, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin göç kararı vermesinde, Türkiye’den kaynaklı itici nedenlerin sırasıyla, uzmanlığa yönelik iş ortamının olmamasından kaynaklı iş tatminsizliği(%62,3); ücretlerin düşük olmasından kaynaklı maddi tatminsizlik(%53,8); çalışma yaşamında huzursuzluk veren insan ilişkileri(%49,2); çalışma yaşamının kurumsal alt-yapı yetersizlikleri (%47,7)en önde gelen nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sıraladığımız nedenler, önceki bölümde Türkiye’de mühendislerin çalışma ortamı ve mesleki durumlarına ilişkin saptadığımız sorun alanları ile örtüşmektedir.

TABLO. 4.29. TÜRKİYE'DEN KAYNAKLI İLK BEŞ İTİCİ NEDENİN ÖNEM SIRASINA BAKILMAKSIZIN TOPLAM İÇİNDEKİ DAĞILIMI

Neden	Sayı	Tekrarlanma Yüzdesi
İş Bulamama	32	24,6
Uzmalığa Uygun Eğitim Programının Olmaması	32	24,6
Uzman Yönelik İş Olanığının Olmaması-İş Tatminsizliği	81	62,3
Maddi Tatminsizlik	70	53,8
Kurumsal Alt Yapı Yetersizliği	62	47,7
Liyakatın Olmaması	49	37,7
Hızlı İlerleme Olanaklarının Olmaması	38	29,2
İnsan İlişkilerinde Huzursuzluk	64	49,2
Bilim İnsanlarına İtibarın Az Olması	38	29,2
Bilim Merkezi Ve İş Çevreleri İlişkilerin Az Olması	44	33,8
Sosyal Yaşamın Kalitesizliği	48	36,9
Siyasi Nedenler	17	13,1
Askerlik	31	23,8
Diğer	25	19,2
Toplam	631	485,4

4.3.4.2. Yerleşilen Ülkeden Kaynaklı Çekici Nedenler:

Nitelikli göç akımlarının nedenlerine ilişkin analizlerde, göç alıcısı konumundaki ülkelerin öncelikle mesleki ortam açısından taşıdığı çekici özellikler de önem taşımaktadır. Tablo.4.30'da, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, çalışmak amacıyla tercih ettikleri ülkelerin ortamından kaynaklı birinci önceliğe sahip çekici nedenlerin dağılımı görülmektedir.

TABLO.4.30. GÖÇ KARARI VERİLMESİNDE ÖNCELİKLİ OLARAK ETKİ EDEN İLK ÜÇ ÇEKİCİ NEDENİN DAĞILIMLARI

Neden	Birinci Derecede Öncelikli Çekici Neden		İkinci Derecede Öncelikli Çekici Neden		Üçüncü Derecede Öncelikli Çekici Neden	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Uzmanlık Alanına Uygun Programın Olması	48	37,2	16	12,5	4	3,2
Kabul Alınması	8	6,2	1	0,8	3	2,4
Maddi Olanakların Fazlalığı	12	9,3	16	12,5	18	14,5
Danışılan Kurum ve Öğretim Üyelerinin Önerileri	2	1,6	3	2,3	5	4,0
İş Olanaklarının Fazlalığı	11	8,5	21	16,4	16	12,9
Huzurlu İnsan İlişkileri	6	4,7	16	12,5	17	13,7
Formasyonun Kullanılabilirliği	7	5,4	7	5,5	12	9,7
Yüksek İtibar	4	3,1	12	9,4	5	4,0
Hızlı İlerleme Olanakları	4	3,1	10	7,8	15	12,1
Akademi-Sanayi İşbirliği	5	3,9	7	5,5	12	9,7
Eş Durumu	2	1,6	6	4,7	1	,8
Yaşam Tarzına Yakınlık	4	3,1	9	7,0	3	2,4
Ağ Yapılar	4	3,1	3	2,3	10	8,1
Diğer	12	9,3	1	,8	2	1,6
Toplam	129	100,0	128	100,0	1	,8
Belirtmeyen	1		2		124	100,0
	130		130		6	
					130	

Tablo.4.30 'de, gidilen ülkeden kaynaklı öncelik sırasına göre birinci çekici nedeninin %37,2 gibi bir oranla uzmanlık alanına uygun eğitim programının olması şeklinde işaretlendiği görülmektedir. Birinci önceliğe sahip çekici nedenlerin başında eğitim programlarının niteliğinin gelmesi, kalıcı yerleşim sürecinin öğrenci akımları ile başladığının diğer bir ifadesidir. Birinci önceliğe sahip ikinci sırada yer alan çekici neden ise, söz konusu ülkelerdeki maddi olanakların görece iyi durumudur(%9,3). Üçüncü sırada ise, iş olanaklarının fazlalığı (%8,5) gelmektedir. Yapılan çapraz tablolarda birincil öncelikli çekici neden ile yaşanan ülkede arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanırken¹⁶, mühendislerin eşinin uyruğu, uzmanlık alanı, ücret ve çalışma ortamı kıyaslamaları arasındaki ilişkinin anlamlı denebilecek düzeyde kuvvetli olmadığı saptanmıştır. Mühendislerin %70'nin ABD'de bulunduğu göz önüne alındığında, bulunulan ülke ile birincil öncelikli çekici neden arasında anlamlı bir ilişkinin olması her şeyden önce dağılım açısından doğaldır. Bunun yanı sıra, söz konusu bulgu, ikinci bölümde ayrıntılı olarak incelediğimiz üzere, ABD'nin nitelikli işgücü göçünü kendine çekme yönündeki politikalarının sonucudur. Mesleki pozisyon ile birinci öncelikli çekici neden¹⁷ arasında da anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

TABLO.4.3. MESLEKİ POZİSYON İLE I.ÖNCELİKLİ ÇEKİCİ NEDEN

I. Öncelikli Çekici Neden	Mesleki Pozisyon			Toplam
	Akademisyen	AR-GE, Bilişim	Uygulamacı	
Uzmanlık Alanına Uygun Program	12	14	22	48
Kabul Alınması		5	3	8
Maddi Olanak		2	9	11
Danışılan Kurum Ve Hoca Öneri		1	1	2
İş Olanakları Fazla	1		10	11
Huzurlu İnsan İliş		1	5	6
Formasyonun Kullanılabilirliği	3	1	3	7
Yüksek İtibar	1	3		4
Hızlı İlerleme		1	3	4
Akademi-Sanayi İşbirliği	1	1	3	5
Kurumdaki Türklerle İlişki	2			2
Eş Durumu		1	3	4
Yaşam Tarzına Yakınlık		1	3	4
Ağ Yapılar	2	2	8	12
Diğer	22	33	73	128

¹⁶ Pearson Ki-Kare değeri 0,017 , iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

¹⁷ Pearson Ki-Kare değeri 0,019, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Tablo.4.31’de görüldüğü üzere, akademisyenler, AR-GE ve bilişim personeli ve uygulamada yer alan mühendislerin büyük bir çoğunluğu, şu anda yaşadıkları ülkeyi seçmede ilk nedeni uzmanlığa yönelik en uygun eğitim programına sahip olması olarak tanımlamışlardır. Mühendislerin büyük bir çoğunluğunun ABD’de yaşadığı göz önüne alınırsa, söz konusu ülkeye göç sürecinin, eğitim amaçlı olarak başladığı bir kez daha görülmektedir. Mühendislerin en büyük kısmını oluşturan uygulamacılar için söz konusu ülkeyi seçmede etkili olan diğer nedenler ise, sırasıyla, iş olanaklarının fazla olması ve maddi açıdan söz konusu işlerin daha tatmin edici olmasıdır. Bu durum, daha önce Türkiye’de uygulama alanında yer alan mühendislerin mesleki açıdan öncelikli olarak yaşadığı sorunları tartıştığımız bölümdeki saptamalarımızı destekler niteliktedir. Türkiye’de mühendislerin en fazla çalıştığı sektör olan özel işletmelerin yapısından kaynaklı olarak AR-GE verilen önemin görece düşüklüğüne bağlı olarak mühendisler uzmanlık bilgilerini tam olarak kullanamamakta, buna ücretlerin görece düşük düzeyi de eklenince, eğitimlerini yurt dışında tamamladıktan sonra, eğitimlerine yaptıkları yatırımın getirisini en iyi şekilde alabilecekleri yeri seçme de adeta bir zorunluluk ile karşılaşmaktadırlar.

Mühendisler için ikinci derecede önem taşıyan çekici nedenlerin dağılımının sırasıyla; söz konusu ülkede iş olanaklarının fazla olması(%16,4); maddi olanakların görece iyi durumu, uzmanlık alanına uygun program ve iş yaşamındaki huzurlu insan ilişkileri(%12,5) ile bilim insanlarına gösterilen yüksek itibar(%9,4) olduğu görülmektedir. Tablo’da, üçüncü derecede öncelik taşıyan en önemli nedenlerin sırasıyla , maddi olanakların görece iyi durumu(%14,5), çalışma yaşamında huzurlu insan ilişkileri(%13,7), iş olanaklarının fazlalığı(%12,9) ve hızlı ilerleme olanaklarının varlığı olduğu görülmektedir.

İlk üç öncelikli çekici neden grubunun sıralanışı, itici nedenler ile paralellik sergilemektedir. Bu noktada, birinci öncelikli neden olarak uzmanlığa uygun eğitim ve iş olanaklarının ön plana çıkarılması, nicel olarak daha fazla iş ve daha yüksek ücret elde edilmesinin ikinci sırada yer alması, mühendislerin iş ortamı açısından ne derece kırılgan yapıda olduğunu göstermesi açısından anlamlıdır. Çalışma yaşamında huzurlu insan ilişkilerinin varlığının da önemli olduğu verilen yanıtlardan ortaya çıkmaktadır. Yapılan işin, formasyona uygunluğu ve maddi açıdan tatmin edici olmasının yanı sıra, çalışma ortamındaki insan ilişkilerinin niteliğini de önem taşımaktadır. Mesleğin

ıcrasındaki takım ruhunun önemi göz önüne alındığında, huzurlu insan ilişkilerinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

TABLO.4.32. İLK BEŞ ÇEKİCİ NEDENİN ÖNEM SIRASINA BAKILMAKSIZIN TOPLAM İÇİNDEKİ DAĞILIMI

Neden	Sayı	Tekrarlanma Yüzdesi
Uzmanlık Alanına Uygun Programın Olması	80	62,0
Kabul Alınması	16	12,4
Maddi Olanakların Fazlalığı	75	58,1
Danışılan Kurum ve Öğretim Üyeleri Önerileri	15	11,6
İş Olanaklarının Fazlalığı	66	51,2
Huzurlu İnsan İlişkileri	66	51,2
Formasyonun Kullanılabilirliği	44	34,1
Yüksek İtibar	43	33,4
Hızlı İlerleme Olanakları	58	45,0
Akademi-Sanayi İşbirliği	49	38,0
Kurumdaki Türkler ile İlişkiler	9	7,0
Eş Durumu	16	12,4
Yaşam Tarzına Yakınlık	52	40,3
Ağ Yapılar-Akraba, arkadaş, tanıdık	13	10,1
Diğer	17	13,2
Toplam	619	479,8

Çekici nedenlerin, genel toplam içerisindeki kümülatif dağılımına bakıldığında, en çok işaretlenen nedenlerin sırasıyla uzmanlık alanına uygun program (%62); tatmin edici maddi olanaklar(%58,1); çalışma ortamında huzurlu insan ilişkileri(%51,2); iş olanaklarının fazlalığı (%51,2) ve hızlı ilerleme olanaklarının varlığı(%45) olduğu görülmektedir. Yerleşilen ülkenin yaşam tarzına yakınlığı şikkının %40 olarak oldukça yüksek bir oranda işaretlenmesi, daha öncede görüldüğü gibi öncelikli hedef ülkenin ABD olduğu göz önüne alındığında, Amerikan yaşam tarzının Türkiye'yi önemli ölçüde etkilediğinin göstergesidir.

Özetle, mühendislerin göç kararı vermesinde, Türkiye'den kaynaklı itici nedenler olarak, uzmanlık alanına uygun iş bulamama; maddi olanakların yetersizliği; çalışma yaşamında huzursuz insan ilişkileri ve kurumsal alt-yapı yetersizlikleri gibi nedenler ön plana çıkarken; göç edilen ülkeden(ABD) kaynaklı çekici nedenler olarak, uzmanlık alanına uygun program, maddi açıdan tatmin edici iş olanakları; çalışma yaşamında huzurlu insan ilişkileri ve nicelik anlamında iş olanaklarının fazlalığı ön plana çıkmaktadır.

4.3.5.YURT DIŞINDAKİ ÇALIŞMA ORTAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ:

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, göçe ilişkin belirttikleri itici ve çekici nedenler, söz konusu grup için meslek ortamının ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle, çalışmamızın bu kısmında, mühendislerin yurt dışında çalıştıkları sektörler, uzmanlık alanları, unvanları, mesleklerinde zaman ayırdıkları öncelikli faaliyetler, ücret, çalışma ortamı ve iş ilişkileri açısından buldukları ortam ile Türkiye’deki ortama ilişkin karşılaştırmalara yer verilecektir.

4.3.5.1. Uzmanlık Alanları:

Anket çalışmamız kapsamında uzmanlık alanına ilişkin soruya gelen yanıtlar doğrultusunda, uzmanlık alanları, elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisliği, üretim ile ilgili mühendislik alanları ve temel bilimler olmak üzere üç ana grupta sınıflandırılmıştır. Tablo.4.33’de uzmanlık alanlarına ilişkin dağılımlar görölmektedir. Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %43’ü elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisliği ; %32’si üretim ile ilgili mühendislik alanları(inşaat,makine,kimya, endüstri, imalat, otomasyon ile ilgili mühendislikler); %13,3’ü de temel bilimler alanında uzmanlığa sahiptir. En büyük kısmının elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisliği alanında yer alması, söz konusu alanların, üretim süreçlerindeki gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan öncelikli alanlar olduğu göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir.

TABLO.4.33. UZMANLIK ALANLARINA GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Uzmanlık Alanı	Sayı	%
Elektrik-Elektronik-Bilgisayar	55	43,0
Üretim	41	32,0
Temel Bilimler	17	13,3
Diğer	15	11,7
Toplam	128	100,0
Belirtmeyen	2	
	130	

Yapılan çapraz tabloda uzmanlık alanı ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.¹⁸ Bu durum bir yönüyle analiz kapsamında yer alan mühendislerin çoğunlukla genç yaştaki mühendislerden oluşmasından diğer yönüyle ise elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisliği alanındaki gelişmelerin görel olarak daha yakın dönemlere ait olmasından kaynaklanmaktadır.

¹⁸ Pearson Ki-Kare değeri 0,012, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir.

4.3.5.2. Çalışılan Sektörler:

Çalışma kapsamında yer alan mühendislerin çalıştıkları sektörler gere dağılımları Tablo.4.34'de görülmektedir. Söz konusu dağılıma göre, mühendislerin yarısından fazlası(%54,3)'ü özel sektör kuruluşlarında; %35,7'si üniversitelerde olmak üzere esasen, özel sektör ve akademik yaşam olmak üzere iki ana alanda çalışmaktadırlar. Özel sektörün payının yüksekliği, söz konusu ülkelerde(ABD), üretilen bilginin katma değere dönüştürülmesi anlamında, şirketlerin teknolojik yenilik kapasitesinin genişliği ve dolayısıyla bu yeniliği üretime süreçlerine uygulayacak mühendislere olan gereksinimden kaynaklanmaktadır.

TABLO.4.34. SEKTÖRLERE GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Kuruluş	Sayı	%
Üniveriste	46	35,7
Kamu Kuruluşları	5	3,9
Özel Sektör	70	54,3
Diğer	8	6,2
Toplam	129	100,0
Belirtmeyen	1	

Yapılan çapraz tablolar ve testlerde, çalışılan kurum ile uzmanlık alanı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. ¹⁹(Tablo.4.35).Söz konusu durum, mühendislerin göç ettikleri ülkede uzmanlık alanına uygun işlerde çalıştıklarının bir diğer göstergesidir. Bu bulguyu destekleyen diğer bir bulgu ise, çalışma ortamında zaman ayırdıkları faaliyetler ile çalışılan kurum arasında mutlak bir ilişkinin olmasıdır. ²⁰. Çalışılan kurumun özellikleri ile buldukları ülke arasında ise anlamlı denebilecek düzeyde kuvvetli bir ilişkinin varlığından söz edilememektedir.

TABLO.4.35.ÇALIŞILAN SEKTÖR İLE UZMANLIK ALANI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalıştığı Sektör	Genel Uzmanlık Alanı				Toplam
	Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği	Üretim İle İlgili Alanlar	Temel Bilimler	Diğer	
Üniversite	17	19	7	2	45
Kamu Kuruluşu	1	3		1	5
Özel Sektör	35	18	8	9	70
Diğer	2	1	2	3	8
Toplam	55	41	17	15	128

¹⁹ Pearson Ki-Kare değeri 0,076, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir

²⁰ Pearson Ki-Kare değeri 0,000 iki değişken arasında mutlak bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

4.3.5.3. Mesleksel Pozisyonları:

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, çalıştıkları sektörlerde sahip oldukları ünvanlara göre meslek pozisyonlarının dağılımı Tablo.4.36’da görülmektedir. Mühendislerin %57,4’ü teknolojiyi uygulama aşamasında yer alırken, %25,6’sı, söz konusu teknolojiyi geliştirme personeli(AR-GE ve Bilişim personeli) olarak üretim sürecine katılmaktadır. %17,1’i ise üniversitelerde çeşitli kademelerde yer alan akademisyenlerden oluşmaktadır. Söz konusu dağılıma göre, uygun çalışma ortamlarında, AR-GE personeli kadar, uygulayıcı niteliğe sahip olan işgücünün de önemli olduğu görülmektedir. Mesleksel pozisyon ile çalışılan sektör arasında mutlak bir ilişkinin varlığı söz konusudur.²¹ (Tablo.4.37).Söz konusu ilişki, üretim süreçlerinin gereksinimi ile uygun niteliğinin önemli ölçüde eşleştirebildiğini göstermektedir.

TABLO.4.36. MESLEKSEL POZİSYONA GÖRE MÜHENDİSLERİN DAĞILIMI

Mesleksel Pozisyon	Sayı	%
Akademisyen	22	17,1
Araştırma-Geliştirme –Bilişim Uzmanı	33	25,6
Uygulamacı	74	57,4
Toplam	129	100,0
Belirtmeyen	1	
	130	

TABLO.37. MESLEK POZİSYONU İLE ÇALIŞILAN SEKTÖR

Meslek Pozisyonu	Çalışılan Sektör				Toplam
	Üniversite	Kamu Kurumu	Özel Sektör	Diğer	
Akademisyen	22				22
Araştırma geliştirme, bilişim uzmanı	23	1	2	7	33
Uygulamacı	1	4	68	1	74
Toplam	46	5	70	8	129

4.3.5.4. Zaman Ayrılan Faaliyetler:

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, iş doyumunu açısından zaman ayırdıkları faaliyetlerin sıralaması önem taşımaktadır. Tablo.4.38’de, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, birinci derece zaman ayırdıkları faaliyetlerin dağılımı görülmektedir.

²¹ Pearson Ki-Kare değeri 0,000, iki değişken arasında mutlak bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

TABLO.4.38. BİRİNCİ SIRADA ZAMAN AYRILAN FAALİYETLER

Faaliyet	Sayı	%
AR-GE	69	54,8
Öğretim	6	4,8
Yöneticilik	19	15,1
Danışmanlık	15	11,9
Üretim	11	8,7
Diğer	6	4,8
Toplam	126	100,0
Belirtmeyen	4	
	130	

Mühendislerin yarısından fazlasının (%54,8) birinci sırada zaman ayırdığı faaliyet AR-GE çalışmalarınıdır. %15,1'lik kısmı ise yöneticiliğe, %12'si ise danışmanlık hizmetlerine birinci sırada zaman ayırmaktadır. Söz konusu dağılım, mesleki doyum açısından kırılğan özelliğe sahip mühendisler için AR-GE faaliyetlerinin ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Nitekim, çalışılan sektör ile birinci sırada zaman ayrılan faaliyet arasında mutlak bir ilişki söz konusudur.²² Üniversitelerde çalışan toplam 45 akademisyen mühendis, 39'u birinci sırada araştırma faaliyetlerine birinci sırada zaman ayırırken, sadece 6'sı öğretim faaliyetlerine birinci sırada zaman ayırmaktadır. Söz konusu dağılım, akademisyen kimliğe sahip mühendisler için üniversitedeki ortamın üretkenliğini göstermesi açısından önemlidir. Özel sektörde çalışan toplam 68 mühendis, 24'ü ilk sırada AR-GE faaliyetlerine, 18 ise ilk sırada yönetim faaliyetlerine zaman ayırmaktadır(bkz.Tablo. 4.39). Birinci sırada zaman ayrılan faaliyet dağılımında, yöneticilik çalışmalarının ikinci sırada gelmesi ise, çalışma ortamında göçmen statüsüne bakılmaksızın yukarıya doğru mobilite varlığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

²² Pearson Ki-Kare değeri 0,000, iki değişken arasında mutlak bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

TABLO.4.39. ÇALIŞILAN SEKTÖR ve EN FAZLA ZAMAN AYRILAN FAALİYET

En Fazla Zaman Ayrılan Faaliyet	Çalıştığı Kurum				Toplam
	Üniversite	Kamu Kurumu	Özel sektör	Diğer	
AR-GE	39	1	24	4	68
Öğretim	6				6
Yöneticilik		1	18		19
Danışmanlık		2	11	2	15
Üretim		1	10		11
Kalite Kontrol				1	1
Diğer			5		5
Toplam	45	5	68	7	125

4.3.5.5. Ücretlerin Görelî Durumu:

Çalışma kapsamında Türkiye ile göç edilen ülke arasında mesleki özelliklerin önemli bir göstergesi olan ücret karşılaştırmasını yapabilmek amacıyla, şu anda alınan ücret ile sağlanan yaşam standardını, Türkiye'de bulunmuş olsaydı alınacak ücret ile sağlanacak yaşam standardı ile karşılaştırdıklarında, şu anki durumlarını tanımlamaları istenmiştir. Böylece söz konusu iki ülkede yaşam pahalılığından kaynaklı oluşabilecek farklılığın etkisi giderilmiştir. Verilen yanıtlar Tablo.4.40'da görülmektedir.

TABLO.4.40. GÖRELİ ÜCRET DURUMU

	Sayı	%
Çok daha iyi	59	46,1
Daha iyi	45	35,2
Ne daha iyi ne daha kötü	19	14,8
Daha kötü	5	3,9
Toplam	128	100,0
Belirtmeyen	2	
	130	

Tablo.4.40'da ortaya çıkan dağılım, yüksek yaşam standardı sağlama anlamında ücret farklılığının ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Mühendislerin %81'i, şu anda aldıkları ücret ile sağladıkları yaşam standardının, Türkiye'de bulunmuş olsalardı alacakları ücret ile sağlayacakları yaşam standardından çok daha iyi ve daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Çok daha iyi şeklinde yanıt verenlerin fazlalığı ise, dikkat

çekicidir. Ücret kıyaslaması ile daha önce Türkiye’de çalışma durumu, çalışılan sektör, şu anki çalıştığı kurum ve mesleki pozisyonu arasında anlamlı denebilecek düzeyde kuvvetli bir ilişki saptanamazken, ücret kıyaslaması ile uzmanlık alanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. ²³ Bu durum, uzmanlığa yönelik iş olanaklarının görece olarak fazla olması ve iş ile niteliğinin eşleşebilmesinin bir sonucu olarak yorumlanabilir.

4.3.5.6. Çalışma Ortamının Karşılaştırılması:

Araştırma kapsamında daha önce Türkiye’de çalışmış olan mühendislere, Türkiye’deki çalışma ortamı ile şu anda buldukları çalışma ortamının koşullarının karşılaştırarak şu anda buldukları ortamı değerlendirmeleri istenmiştir. Verilen yanıtların dağılımı Tablo.4.41’de görülmektedir.

TABLO.4.41. ÇALIŞMA ORTAMLARININ KARŞILAŞTIRMASI

	Sayı	%
Çok daha iyi	55	51,9
Daha iyi	36	34,0
Ne daha iyi ne daha kötü	12	11,3
Daha kötü	1	,9
Çok daha kötü	2	1,9
Toplam	106	100,0
Belirtmeyen ve daha önce Türkiye’de çalışmayanlar	24	
	130	

Soruyu yanıtlayan mühendislerin yaklaşık %86’sı, mevcut çalışma ortamlarının Türkiye’deki çalışma ortamlarına göre çok daha iyi ve daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. %11,3’ü ne daha iyi ne daha kötü olduğunu bir başka deyişle benzer olduğunu belirtirken, %0,9 gibi dikkate alınmayacak kadar küçük bir kısmı daha kötü olduğunu belirtmiştir. Çalışma ortamının özelliklerinin, nitelikli göç akımlarında nedenli önemli olduğu verilen yanıtlar ile bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, çalışma ortamının kıyaslanması ile şu anda çalışılan kurum arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. ²⁴(bkz. Tablo.4.42)

²³ Pearson Ki-Kare değeri 0,170, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

²⁴ Pearson Ki-Kare değeri 0,003, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

TABLO.4.42ÇALIŞMA ORTAMININ KARŞILAŞTIRILMASI İLE ÇALIŞILAN SEKTÖR

Çalışma Ortamı Kıyaslaması	Çalışılan Sektör				Toplam
	Üniveriste	Kamu Kuruluşu	Özel Sektör	Diğer	
Çok Daha İyi	23	4	25	2	54
Daha İyi	11		21	4	36
Ne Daha İyi Ne Daha Kötü	4		8		12
Daha Kötü		1			1
Çok Daha Kötü			2		2
Toplam	38	5	56	6	105

Mühendislerin önemi bir bölümünün buldukları ülkede özel sektör kuruluşlarında çalışması, söz konusu ülkelerin üretim süreçlerinin teknolojik yenilik kapasitesinin güçlü ve bilginin katma-değere dönüşme yüzdesinin yüksekliğinin bir diğer göstergesidir. Çalışma ortamının kıyaslanması ile uzmanlık alanı, unvan ve Türkiye’de daha önce çalıştığı kurum arasında ise güçlü bir ilişkinin varlığından söz edilememektedir.

4.3.5.7. İş İlişkilerinin Karşılaştırılması:

Göçe ilişkin itici ve çekici nedenlere ilişkin dağılımlar incelenirken, çalışma ortamındaki iş ilişkilerinin göçte önemli bir belirleyici olduğunu görmüştük. Araştırma kapsamında yer alan mühendislere, şu anda çalışma ortamında iş arkadaşları ve üstleri ile olan ilişkileri, Türkiye’deki iş ilişkileri ile karşılaştırarak mevcut durumu tanımlamaları istenmiştir. Verilen yanıtların dağılımı Tablo.4.43’de görülmektedir.

TABLO.4.43. İŞ ARKADAŞLARI VE ÜSTLER İLE İLİŞKİLERİN KARŞILAŞTIRILMASI

	Sayı	%
Çok daha iyi	40	31,0
Daha iyi	43	33,3
Ne daha iyi ne daha kötü	32	24,8
Daha kötü	11	8,5
Çok daha kötü	3	2,3
Toplam	129	100,0
Belirtmeyen	1	
	130	

Soruya yanıt veren mühendislerin %64’ü, iş arkadaşları ve üstler ile ilişkileri çok daha iyi ve daha iyi tanımlarken, %25’i herhangi bir farkın olmadığını belirtmiştir. Daha kötü ve çok daha kötü diyenlerin oranı ise yaklaşık %11’dir. Söz konusu rakamlar, çalışma ortamının kıyaslandığı yanıtlar ile karşılaştırıldığında, iş ilişkilerinden

memnuniyetin, çalışma ortamından duyulan memnuniyete göre görece düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum, yurt dışındaki çalışma ilişkilerine ilişkin saptamalarımız doğrultusunda ortaya çıkan, çalışma yoğunluğu; iş yükü; rekabet ve tüm bu unsurlardan kaynaklı yaşanan stressi yansıtıyor olabilir. Yine de, Türkiye ile kıyaslandığında görece iyi bir ortamın olduğu görülmektedir. İş ilişkilerinin kıyaslanması ile şu anda çalışılan sektör²⁵ ve Türkiye'deki daha önceki çalışma durumu²⁶ arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanırken, iş ilişkilerinin kıyaslanması ile uzmanlık alanı ve Türkiye'de daha önce çalıştığı kurum arasında kuvvetli denebilecek düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusu değildir.

4.3.5.8. Çalışma Yaşamında Ayrımcılık:

Çalışmamızın bu kısmında, şimdiye kadar, elde edilen veriler yurt dışındaki çalışma ortamının Türkiye'ye kıyasla görece olumlu özelliklerinin ön plana çıktığını göstermektedir. Bu noktada, yurt dışında farklı bir ulustan olmanın getirdiği dezavantaj nedeniyle, çalışma yaşamında, ücret, yükselme ve projelere katılım konularında, herhangi bir ayrımcılığın söz konusu olup olmadığı sorusu yöneltmiştir. Mühendislerin, farklı bir ulustan olmaktan kaynaklı çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları, kalanların ise bu durumun nedenlerine yönelik verdikleri yanıtların dağılımları, Tablo.4.44'de görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %73,2'i bu şekilde bir ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmişlerdir. Neredeyse tamamına yakın bir kısmının ABD'de bulunması ve söz konusu toplumun klasik bir göçmen ülkesi olmasının yanı sıra, göç politikalarında ırka dayalı ayrımcılığı 1960'lı yılların başında kaldırmış olması bu durumun temel nedenidir. Ayrımcılık ile karşılaştığını söyleyen 36 kişinin %76,5'i bu durumu farklı bir ülke vatandaşı ve o ülke ile ilişkili olmak ile açıklarken, %11,8'lik kısmı, vize statüsü ve yine %11,8'lik kısmı dil sorunları ile açıklamaktadır. Söz konusu durumun iş yerindeki pozisyona bağlı olarak farklılaşabileceği düşünülmektedir. Nitekim, işyerindeki unvan ile ayrımcılık durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.²⁷ Görece olarak mesleki pozisyon sıralamasında alt basamaklarda yer alanların, ayrımcılıkla karşılaştığını belirtme oranı daha yüksektir. Ancak burada ihtiyatlı bir yorumlama yapmak gerekmektedir. Bu sonuç gerçekten bir ayrımcılık mı olduğunu, yoksa kişilerin mesleki pozisyonlarından

²⁵ Pearson Ki-Kare değeri 0,087, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

²⁶ Pearson Ki-Kare değeri 0,066, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

²⁷ Pearson Ki-Kare değeri 0,126, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

kaynaklı olarak bu şekilde bir yargıya vardıklarını ayırt etmemize izin vermemektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken bir diğer unsur, yönetici pozisyonunda yer alan kişilerin, tüm üretim sürecine ve ayrıntılara hakim olan kişiler olduğu düşünüldüğünde, özellikle yeni buluşların ülke dışına çıkmaması için, söz konusu pozisyonların yerli çalışanlar tarafından bilinçli bir şekilde dolduruluyor olması doğaldır. Ayrımcılık ve çalışılan sektör²⁸ arasında da bir ilişki bulunmakla birlikte, ilişkinin kuvveti ayrımcılık ile unvan arasındaki kadar kuvvetli değildir. Çalışma yaşamında ayrımcılık ile cinsiyet arasındaki ilişki de, çalışma kapsamında çok az sayıda kadın mühendis bulunduğu için, anlamlı bir değerlendirme yapmaya olanak verecek düzeyde değildir.

TABLO.4.44. ÇALIŞMA ORTAMINDA AYRIMCILIK VE NEDENLERİ

AYRIMCILIK DURUMU

	Sayı	%
Karşılaşmıyorum	93	73,2
Karşılaşıyorum	34	26,8
Toplam	127	100,0
Belirtmeyen	3	
	130	

AYRIMCILIK NEDENİ

	Sayı	%
Vize statüsünden kaynaklı	4	11,8
Başka bir ülke vatandaşı ve o ülke ile ilişkide olma	26	76,5
Dil sorunu	4	11,8
Toplam	34	100,0
Belirtmeyen	96	
	130	

4.3.5.9. Sosyal Güvence Durumu:

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, yurt dışında göçmenler için önemli bir sorun alanı sosyal güvence durumu ve yararlandıkları hizmetlere ilişkin dağılımlar Tablo.4.45’de görülmektedir. Öncelikle araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %98,3’ü, en az bir riske karşı, sosyal güvenlik primlerinin düzenli olarak yatırıldığını belirtmişlerdir. Göçmen olmaktan kaynaklı olarak, sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanma konusunda, mühendislerin %95,5 gibi tamamına yakın kısmı herhangi bir ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtirken, %4,5 ‘lik kısmı bu konuda ayrımcılığa uğradığını düşünmektedir. Mühendislerin, yararlandıkları sosyal güvenlik

²⁸ Pearson Ki-Kare değeri 0,347, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

hizmetlerinin dağılımı bir kişi birden fazla hizmetten yararlandığı için, Tablo.4.46'da kümülatif toplam içindeki oranlarına göre gösterilmiştir.

TABLO.4.45. SOSYAL GÜVENLİK HİZMETLERİNDEN YARARLANMADA AYRIMCILIK DURUMU

	Sayı	%
Karşılaşıyorum	5	4,5
Karşılaşmıyorum	107	95,5
Toplam	112	100,0
Belirtmeyen	18	
	130	

TABLO.4.46. YARARLANILAN SOSYAL GÜVENLİK HİZMETLERİNİN DAĞILIMI

	Sayı	Tekrarlanma Yüzdesi
Emeklilik	18	30,5
Sağlık	52	88,1
İşsizlik	5	8,5
Çocuk yardımı	6	10,2
İndirimli Bazı Hizmetler	3	5,11
Bireysel Emeklilik	10	16,3
Hayat Sigortası	6	10,2
BireyselEmeklilik+Sosyal Emeklilik	1	1,7
Toplam	101	171,2

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin yararlandıkları sosyal güvenlik hizmetlerinin sırasıyla, sağlık(%88,1); emeklilik(%30,5); bireysel emeklilik fonları(%16,9), hayat sigortası(%10,2) ve çocuk yardımı(%10,2) olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin büyük çoğunluğunun ABD'de yaşadıkları göz önüne alındığında, söz konusu ülkenin sosyal güvenlik sisteminin özelliklerinden kaynaklı olarak bireysel nitelikli emekli fonlarının ve hayat sigortasının, güvence arayışı içinde önemli bir yer tuttuğu gözlenmektedir. Buna karşın, sosyal güvenlik sistemleri için de en öncelikli koruma sağlanan sağlık alanındaki hizmetlerden yararlanma oranının yüksek olduğu görülmektedir. En çok yararlanan sigorta kolunun sağlık sigortası olması anlamlıdır. Tablo'daki dağılım, diğer sigorta kollarından yararlanma oranları dikkate alındığında, mühendislerin güncel risklere karşı önlem almakta olduğunu buna karşın yarının risklerine (yaşlılık) karşı güvence arayışlarının

daha geri planda olduğunu göstermektedir. Bireysel emeklilik, hayat sigortası, bireysel emeklilik + sosyal emeklilik faydaları, sağlık hizmetlerinden yararlanma ile karşılaştırıldığında oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Bu bir anlamda, sosyal güvence arayışı ile ABD'deki sosyal güvence arayışı arasındaki, anlamlı farklılık göz önünde tutularak yorum yapılması gerekmektedir. ABD gibi, bireysel güvence arayışının ön plana çıkarılarak, kurgulandığı sistemlerde, sosyal güvencenin, sosyal olan anlamı ile ülkemizdeki sosyal anlamı arasında fark bulunmaktadır. Bu noktada, mühendisler içinde buldukları toplum düzleminde, sosyal güvence durumlarından görece olarak memnun oldukları belirtmiş olsalar da, söz konusu durum, Türkiye düzleminde değerlendirildiğinde, dezavantajlı bir durumun var olduğu görülecektir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, mühendislerin, başta ücretler, çalışma ortamındaki insan ilişkileri, anlamında Türkiye'deki ortama kıyasla görece çok daha iyi durumda oldukları görülmektedir. Niteliksiz işgücü olarak, yurt dışında işgücü piyasasına katılan göçmen gruplarına göre, sahip oldukları nitelik nedeniyle, çalışma yaşamında ayrımcılık ile karşılaşmamakta, göç alan toplum açısından da sorunsuz bir grup olarak değerlendirildikleri görülmektedir.

4.3.6. YURT DIŞINDA SOSYAL YAŞAM:

Yurt dışında göçmen konumundaki nitelikli işgücü açısından, mesleki ortamın özellikleri kadar sosyal ortamın özelliklerinin incelenmesi de önem taşımaktadır. Tablo.4.47'de, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, yaşadıkları toplumdaki sosyal yaşam ve sosyal çevre ilişkilerini (arkadaş, komşu, tanıdık vb) Türkiye'deki sosyal yaşam ve sosyal çevre ilişkileri ile kıyasladıklarında ortaya çıkan yargıları görülmektedir.

Mesleki ortamdan farklı olarak, yurt dışında yaşayan mühendislerin %38,3'ü buldukları ülkedeki sosyal yaşamı daha kötü ve çok daha kötü olarak değerlendirmektedir. Çok daha iyi ve daha iyi olarak nitelendiren mühendislerin oranı ise toplam %36,8'dir. Ne daha iyi ne daha kötü olarak değerlendirme yapan mühendis oranı ise %25'dir. İş ilişkilerinden farklı olarak, yurt dışında buldukları toplumdaki sosyal çevre ilişkilerinin oldukça olumsuz olarak nitelendirildiği görülmektedir. Mühendislerin %48,4'lük kısmı yaşadıkları toplumdaki sosyal çevre ilişkilerini Türkiye'ye göre daha kötü ve çok daha kötü olarak nitelendirirken, %36,7'lik

kısmı aynı olduğunu belirtmekte, buna karşın sadece %15'lik kısmı çok daha iyi ve daha iyi olduğunu belirtmektedir. Mühendislerin büyük bir kısmının ABD'de yaşadığı ve söz konusu toplumdaki sosyal yaşam ve ilişkilerde yabancılaşmanın varlığı göz önüne alındığında bu sonuç şaşırtıcı değildir. Mesleki anlamda, niteliğin yüksekliğine bağlı olarak görece sorunsuz bir yaşam sürülse de, sosyal yaşam ve ilişkiler bağlamında nitelikli işgücü için de farklı bir toplumda göçmenliğin güç olduğu verilen yanıtların dağılımından ortaya çıkan dikkat çekici bir bulgudur.

TABLO.4.47. YURT DIŞINDA SOSYAL ÇEVRE ve SOSYAL İLİŞKİLERİN DURUMU

Sosyal Yaşam

	Sayı	%
Çok daha iyi	18	14,1
Daha iyi	29	22,7
Ne daha iyi ne daha kötü	32	25,0
Daha kötü	39	30,5
Çok daha kötü	10	7,8
Toplam	128	100,0
Belirtmeyen	2	
	130	

Sosyal Çevre İlişkileri

	Sayı	%
Çok daha iyi	7	5,5
Daha iyi	12	9,4
Ne daha iyi ne daha kötü	47	36,7
Daha kötü	43	33,6
Çok daha kötü	19	14,8
Toplam	128	100,0
Belirtmeyen	2	
	130	

Farklı bir toplumda göçmen olmaktan kaynaklı olarak yaşanan sorunların çözümünde, aynı ulustan olanların aralarında oluşturdukları derneklerin önemi büyüktür. Mühendislere yaşadıkları çevrede bu tür derneklerin olup olmadığı, var ise söz konusu derneklere üyelik durumları sorulmuştur. Sorulara verilen yanıtların dağılımları Tablo. 4.48'de görülmektedir.

TABLO.4.48. YURT DIŞINDAKİ MÜHENDİSLERİN TÜRK DERNEKLERİNE ÜYELİK DURUMU:

Derneklerin Durumu

	Sayı	%
Dernek Var	120	98,4
Dernek Yok	2	1,6
Toplam	122	100,0
Belirtmeyen	8	
	130	

Derneklere Üyelik Durumu

	Sayı	%
Üyeyim	61	49,6
Üye değilim	60	48,8
Üye olmayı düşünüyorum	2	1,6
Toplam	123	100,0
Belirtmeyen	7	
	130	

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %98,4'lük gibi tamamına yakın kısmı yaşadıkları çevrede bir Türk derneğinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Buna karşın dernek üyelik durumu açısından, herhangi bir derneğe üye olanlar (%49,6) ile olmayanların(%48,8) oranı eşittir. Mühendislerin büyük bir kısmının ABD'de yaşadığı göz önüne alındığında, daha öncede görüldüğü gibi ABD'deki Türk diasporası diğer uluslara göre görece olarak çok gelişkin olmasa da, en azından tarihsel olarak uzun bir deneyime sahip olduğu bilinmektedir. Bu noktada, Türk mühendisleri açısından dernek üyeliği sayısının görece düşük kalmasının, mühendislerin kendilerinden mi yoksa derneklerin çalışmalarının yetersiz olmasından mı kaynaklı olduğunu inceleyecek daha ayrıntılı sosyolojik çalışmalara gereksinim duyulmaktadır.

TABLO.4.49. YAŞANILAN TOPLUMDAKİ TÜRK İMAJI

	Sayı	%
Olumlu	16	12,7
Olumsuz	36	28,6
Duruma Göre Değişken	9	7,1
Pek Etkilemiyor	39	31,0
Hiç Etkilemiyor	26	20,6
Toplam	126	100,0
Belirtmeyen	4	
	130	

Araştırma kapsamında yer alan mühendislere, yaşadıkları toplumdaki Türk imajının kendilerini nasıl etkilediği sorusu yöneltilmiştir. Tablo.4.49'da görüldüğü üzere, mühendislerin %51,6'sı yaşadıkları toplumdaki Türk imajının kendilerini pek etkilemediğini ya da hiç etkilemediğini belirtirken, %28,6'sı olumsuz, %12,7'si ise olumlu olarak etkilediğini belirtmişlerdir. %7,1'i ise duruma göre etkilenmenin değiştiğini söylemişlerdir. Yaşanılan ülkeler ile Türk imajından etkilenme açısından mutlak bir ilişki bulunmaktadır.²⁹ Tablo.4.50'de de görüldüğü üzere, ABD 'de yaşayan

²⁹ Pearson Ki-Kare değeri 0,000, iki değişken arasında mutlak bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. -0,243 korelasyon katsayısı ile 0,01 düzeyinde önemli bir ilişki bulunmaktadır.

82 mühendisin 50'si hiç etkilemediğini ya da pek etkilemediğini belirtirken, AB üyesi ülkelerde yaşayan 18 mühendisin 15'i, yaşadıkları toplumlarda Türk imajından olumsuz etkilendiklerini belirtmektedirler.

TABLO. 4.50. YAŞANILAN ÜLKE VE TÜRK İMAJINDAN ETKİLENME DURUMU

Türkiye'nin İmajı	Ülke				Toplam
	ABD	Kanada	AB	Diğer	
olumlu	14	2			16
olumsuz	14	6	15	1	36
duruma göre değişken	7	1	1		9
pek etkilemiyor	31	5	1	1	38
hiç etkilemiyor	22	3	1		26
Toplam	82	17	18	2	125

Mühendislerin yaşadıkları toplumdaki Türk imajı ile uzmanlık alanları ve unvan arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanamamıştır. ABD'de yaşayan mühendislerin Türk imajından etkilenmemesinin başlıca nedenin ABD'nin klasik bir göçmen ülkesi olması ve bireylerin toplumsal yaşamdaki yerinin çalışma ile belirlenmesidir. Çalışan kazanır imgesinin Amerikan toplumunun temel yapı taşlarından birini oluşturması, söz konusu toplumda milliyete dayalı bir farklılığın ortaya çıkmamasına neden olmaktadır. Buna karşın, Avrupa ülkelerine göçün görece kısa geçmişi ve Türkiye'den Avrupa'ya olan göçlerde "sorunlu" olarak kabul edilen niteliksiz işgücü gruplarının ağırlığını koruması ve Avrupa insanın geçmişteki sömürge deneyimlerinin davranışsal boyutundan henüz kurtulamamış olmasının, farklı bir imajın ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir.

4.3.7. YURT DIŞINDA YAŞAYAN MÜHENDİSLERİN TÜRKİYE ve TÜRK MESLEKTAŞLARI İLE İLİŞKİLERİ:

4.3.7.1. Türkiye ile Olan Bağların Durumu:

Yurt dışında yaşayan ve araştırma kapsamında yer alan mühendislerin kök ülkeleri olan Türkiye ve Türk meslektaşları ile olan ilişkilerinin düzeyi, göçün geri bildirim etkileri olarak tanımladığımız etkilerin ortaya çıkması açısından oldukça önemlidir. Tablo.4.51'de, yurt dışında yaşayan mühendislerin genel olarak kök ülkeleri olan ilişkilerini tanımlama düzeyleri görülmektedir. Mühendislerin büyük bir çoğunluğu

(%83,5)'nin Türkiye ile bağlarını sürdürmektedir. Mühendislerin sadece %16,5'i Türkiye ile bağlarının zayıf ya da olmadığını belirtmiştir. 10 kişi ise soruya yanıt vermemiştir.

TABLO.4.51. TÜRKİYE İLE OLAN BAĞLARIN DURUMU

Bağların Düzeyi	Sayı	%
Yakın bağlar	53	46,1
Aile ve Sınırlı Sayıda Arkadaş İliş.	43	37,4
Uzak İliş ve ilişki yok	19	16,5
Toplam	115	100,0
Belirtmeyen	10	
	125	

Yaşanılan ülkeye geliş zamanı ile Türkiye ile olan bağlar arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. ³⁰ Tablo.4.52'de de, görüldüğü üzere, Türkiye ile bağlarını koruyan mühendislerin görece olarak yakın zamanlarda yurt dışına giden mühendisler olduğu görülmektedir. 10-20 yıl önce yurt dışına gidenlerin Türkiye ile bağlarını sürdürme yönünde bir azalma olduğu görülmektedir. 21+ yıl önce yurt dışına giden mühendislerin Türkiye ile bağlarının biraz daha güçlendiği görülmektedir. Bu durum, kişisel farklılıklar göz önünde tutularak, belki emeklilik dönemlerine yaklaşan mühendislerin, emeklilik dönemlerini Türkiye'de geçirme isteği ile açıklanabilir. Bunun yanı sıra, söz konusu ülkelerdeki sosyal ortam ve insan ilişkilerindeki farklılığın mühendisleri kök ülkelerine iterken, çocuklarının ve hatta torunlarının orada olması kalış eğilimlerini güçlendirici yönde etkide bulunduğu söylenebilir.

TABLO.4.52 TÜRKİYE İLE İLİŞKİLER VE YAŞANILAN ÜLKEYE GİDİŞ ZAMANI

Türkiye İle İlişkiler	Yaşadığı Ülkeye Geliş Zamanı						Toplam
	1 yıldan az	1-5 yıl önce	6-10 yıl önce	11-15 yıl önce	16-20 yıl önce	21+yıl önce	
Yakın İlişkiler	1	25	12	4	5	8	55
Aile ve Sınırlı Sayıda Arkadaş İlişkisi	1	24	10	1	4	5	45
Uzak İlişki	1	7	4	5	1	2	20
İlişki Yok						1	1
Toplam	3	56	26	10	10	16	121

³⁰ Pearson Ki-Kare değeri 0,273, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

Türkiye ile ilişkilerin düzeyi ile uzmanlık alanı³¹ ve Türkiye’den ayrılmasına neden olan birinci öncelikli itici faktörler³² arasında anlamlı ilişkilerin varlığı saptanırken,(bkz.Tablo.4.53), Türkiye ile ilişkilerin düzeyi ile şu anda çalışan sektörler arasında kuvvetli denebilecek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

TABLO.4.53 TÜRKİYE İLE İLİŞKİLER ve UZMANLIK ALANI

Türkiye İle İlişkiler	Genel Uzmanlık Alanı			Toplam	
	Elektrik – Elektronik-Bilgisayar	Üretim	Temel Bilimler		Diğer
Yakın İlişkiler	19	18	9	8	54
Aile ve Sınırlı Sayıda Arkadaş İlişkisi	21	15	5	4	45
Uzak İlişki	12	3	1	3	19
İlişki Yok			1		1
Toplam	52	36	16	15	119

Yukarıdaki soruya verilen yanıtlar, Türkiye ile olan bağların genel bir profilini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda içerisinde Türkiye ile olan bağları daha ayrıntılı incelemek amacıyla, mühendislere Türkiye’ye geliş sıklıkları; Türkiye’de olan mesleksel ya da siyasal gelişmeleri izleme durumları ve Türkiye’de yatırımlarının olup olmadığı soruları yöneltilmiştir.

TABLO.4.54. TÜRKİYE’YE GELİŞ SIKLIĞI

	Sayı	%
6 ayda 1	23	18,9
yılda 1	72	59,0
2 yılda 1	15	12,3
3+ yılda bir	12	9,8
Toplam	122	100,0
Belirtmeyen	8	
	130	

Tablo.4.54’de, mühendislerin yarısından fazlasının (%59), yılda bir kere Türkiye’ye geldiği görülmektedir. %19 ise, yılda iki kez Türkiye’ye geldiklerini belirtmişlerdir. Genel olarak, araştırma kapsamında yer alan mühendisler için, Türkiye’ye geliş sıklığının yüksek olduğu görülmektedir. Bunda, Türkiye ile olan bağların yoğunluğunun yanı sıra ulaşım olanaklarının gelişmesinin de etkisi bulunmaktadır. Türkiye’ye geliş sıklığı ile yurt dışına gidiş zamanı arasında anlamlı bir

³¹ Pearson Ki-Kare değeri 0,158, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

³² Pearson Ki-Kare değeri 0,070, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

ilişki bulunmaktadır.³³ Tablo.4.55’de, yurt dışına görel olarak yakın zamanlarda gitmiş olanların Türkiye’ye geliş sıklığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Burada ilginç bir nokta, 21 yıl ve daha fazla yıl önce gitmiş olanlarda, Türkiye’ye geliş sıklığının artma eğilimine girmesidir. Bu durumu, yerleşilen ülkede meslek ve aile yaşamının düzene oturması, belki de emeklilik döneminin yaklaşması ile birlikte orijin ülke ile olan bağların tekrar güçlenmesi olarak yorumlayabiliriz.

TABLO.4.55. TÜRKİYE’YE GELİŞ SIKLIĞI ile YAŞADIĞI ÜLKEYE GİDİŞ ZAMANI

Türkiye’ye Geliş Sıklığı	Yaşanılan Ülkeye Geliş Zamanı						Toplam
	1 yıldan az	1-5 yıl önce	6-10 yıl önce	11-15 yıl önce	16-20 yıl önce	21+yıl önce	
6 ayda 1	2	14	1		2	4	23
Yılda 1		34	17	6	7	8	72
2 yılda 1		6	6			3	15
3+ yılda bir		4	2	4		2	12
Toplam	2	58	26	10	9	17	122

Mühendislerin Türkiye’ye geliş sıklığı kadar, Türkiye’deki gelişmeleri izleme durumu da, ülke ile olan bağların önemli bir göstergesidir. Tablo.4.56’da, mühendislerin “Türkiye’deki gelişmeleri izleyebiliyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı görülmektedir. Mühendislerin %87,5 ‘i evet yanıtını, %11,7’si çok az da olsa izledikleri yanıtını verirken sadece %0,8’i hayır yanıtını vermiştir. Söz konusu oranlar, Türkiye’deki gelişmelere yabancı kalınmadığının göstergesi olarak oldukça olumlu bir durumu işaret etmektedir. Gelişmeleri izleme yoğunluğunda ise, gelişen inter-net ortamının etkisi oldukça geniştir.

TABLO.4.56. TÜRKİYE’DEKİ GELİŞMELERİ İZLEME DURUMU

	Sayı	%
Evet	112	87,5
Hayır	1	0,8
Çok Az	15	11,7
Toplam	128	100,0
Belirtmeyen	2	
	130	

³³ Pearson Ki-Kare değeri 0,006, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

Nitelikli işgücü akımlarının, göç veren ülkelere olan olumsuz etkilerinin dengelemede önemli bir araç olarak görülen yurt dışından yapılan yatırımlar açısından, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin yatırım durumlarının dağılımına bakıldığında söz konusu etkinin Türkiye düzleminde ortaya çıkmadığını söyleyebiliriz. Tablo.4.57’de, mühendislerin %70’nin, Türkiye’de herhangi bir yatırımının olmadığı görülmektedir. %16,2’sinin ise Türkiye’de gayri menkulü bulunmaktadır. Ancak, mühendisler, bu gayri menkullerin kendi yatırımlarından çok, ailelerinin kendilerine yaptıkları yatırımlar olduğunu belirtmişlerdir. Teorik açıdan Türkiye ekonomisi için önemli bir kaynak olarak sayılan menkul yatırımların ise, araştırma kapsamında yer alan mühendisler açısından %6,3 gibi bir oranla oldukça düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu durumda Türkiye ekonomisinin yaşadığı krizler sonucu oluşan ekonomik istikrarsızlık durumun etkili olduğu söylenebilir. Mühendislerin %4,7’sinin ise Türkiye’de hem menkul hem de gayri-menkul yatırımı bulunmaktadır.

TABLO.4.57. TÜRKİYE’DEKİ YATIRIM DURUMU

	Sayı	%
Yok	89	70,1
Var- gayrimenkul	21	16,5
Var-Menkul	8	6,3
Gayrimenkul+Menkul	6	4,7
Diğer	3	2,4
Toplam	127	100,0
Belirtmeyen	3	

Mühendislerin Türkiye’de yatırım yapma konusundaki görelî olumsuz tabloda, Türkiye ekonomisinin durumu kadar, mühendislerin ağırlıklı olarak genç yaşlardaki kişilerden oluşmasının da etkisi bulunmaktadır. Çalışma yaşamlarının erken safhalarında olan mühendislerin, kazançlarını tasarruftan çok tüketime ayırmak durumunda olmaları doğaldır. Nitekim, yaş ile Türkiye’ye yatırım durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.³⁴ Yatırımı olmayan mühendisler, genç yaş grubundaki mühendislerden oluşmaktadır(bkz.Tablo.4.58). Türkiye’deki yatırım durumu ile uzmanlık alanı arasında ise bir ilişki saptanmakla birlikte³⁵, ilişkinin kuvvet düzeyinin görelî olarak düşük kaldığı görülmektedir. Özetle, Türkiye’nin ve Türk nitelikli işgücü akımlarının özelliklerinden kaynaklı olarak, yurt dışında yaşayan mühendislerin

³⁴ Pearson Ki-Kare değeri 0,022. Yatırım durumu ile yaş arasındaki korelasyon değeri olan 0,184 ise 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir.

³⁵ Pearson Ki-Kare değeri 0,126, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

yatırımlarının Türkiye’de göçün yarattığı olumsuz etkileri dengelemde işlevsel bir araç olmadığı görülmektedir.

TABLO.4.58. TÜRKİYE’DEKİ YATIRIM DURUMU ile YAŞ DAĞILIMLARI

Türkiye'deki Yatırım Durumu	Yaş				Toplam
	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50-59 yaş	
Yok	41	29	7	11	88
Var gayrimenkul	2	14	2	3	21
Var menkul	5	2	1		8
Var miras				1	1
Gayrimenkul+ menkul	1	2	1	2	6
Diğer		1	1		2
Toplam	49	48	12	17	126

4.3.7.2. Türkiye’deki Mesleki İlişkilerinin Durumu:

Nitelikli işgücü göçünün güce dönüştürülmesinde en öncelikli öge, yurt dışında yaşayan mühendislerin gerek başka ülkelerdeki Türk meslektaşları gerekse de Türkiye’deki meslektaşları ile olan mesleki ilişkilerinin düzeyidir. Tablo.4.59’da, yurt dışında yaşayan ve araştırma kapsamında yer alan mühendislerin, yurt dışında başka ülkelerde bulunan meslektaşları ve Türkiye’deki meslektaşları ile olan ilişkilerinin düzeyi görülmektedir. Mühendislerin, gerek dünyadaki diğer Türk meslektaşları, gerekse de Türkiye’deki meslektaşları ile mesleki ilişkisinin bulunmadığını belirtenlerin oranı sırasıyla %36 ile %38,3’dür. Her ne kadar, Türkiye dışında başka ülkelerde bulunan Türk meslektaşları ile ilişkilerin varlığının, Türkiye’deki meslektaşlar ile olan mesleki ilişkilerin varlığından daha fazla olduğu görülse de, söz konusu oranlar yurt dışında uzmanların kendi aralarında ve Türkiye’deki meslektaşları ile bir uzman ağı oluşturulamadığını göstermektedir. Türkiye’deki meslektaşları ile mesleki düzeyde ilişkilerinin olduğunu belirten mühendislerin %10’u yoğun; %14’ü orta ve %15’i kısıtlı olarak mesleki ilişki düzeyini tanımlamışlardır. Diğer ülkelerde bulunan Türk mühendisler ile olan mesleki ilişkilerinin tanımında ise, %9,4’ü yoğun; %23,4’ü orta; %13,3’ü kısıtlı ifadesini kullanmıştır. Mühendislerin %22’si, Türkiye’deki meslektaşları ile ilişkide olduklarını ama bunun meslektaş

ilişkisinden çok yakın arkadaşlık şeklinde olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu oran, yurt dışında başka ülkelerde yaşayanlar meslektaşlar ile ilişkilerde %18'e inmektedir.

TABLO.4.459. MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER

Türkiye Dışında Başka Bir Ülkede Bulunan Türk Meslektaşları İle İlişkiler

İlişki Düzeyi	Sayı	%
Yok	46	35,9
Var-yoğun düzeyde	12	9,4
Var-Orta düzeyde	30	23,4
Var-Kısıtlı düzeyde	17	13,3
Var ama mesleki düzeyde değil	23	18,0
Toplam	128	100,0
Belirtmeyen	2	
	130	

Türkiye'deki Meslektaşları İle İlişkiler

İlişki Düzeyi	Sayı	%
Yok	49	38,3
Var-yoğun düzeyde	13	10,2
Var-Orta düzeyde	18	14,1
Var-Kısıtlı düzeyde	20	15,6
Var ama mesleki düzeyde değil	28	21,9
Toplam	128	100,0
Belirtmeyen	2	
	130	

Ortaya çıkan tablo genel olarak değerlendirildiğinde, yurt dışında uzman ağları oluşturma ve bu ağlar kanalıyla yurt içinde bulunan meslektaşlar ile birlikte çalışma anlamında görece olarak mesleki ilişkilerin zayıf kaldığını göstermektedir. Bununla birlikte, söz konusu oranlar uzman ağları oluşturma ve bu ağlardan etkin bir şekilde yararlanma anlamında bir potansiyelin de bulunduğu göstermektedir. Türkiye'de şu ana kadar bazı girişimler dışında, yurt dışındaki uzmanlar ile ağlar oluşturma ve bu ağlardan etkin bir şekilde yararlanma anlamında bilinçli bir politikanın uygulanmamış olmasının, mevcut durumun temel nedeni olduğu düşünülmektedir. Yurt dışında bulunan mühendislerin bilgi ve deneyimlerini aktaracakları ortamın yaratılması ve bu katkılarının önemini gösterilmesi ile, çoğunlukla orta ve kısıtlı düzeyde olduğu belirtilen mesleki ilişkilerin düzeyinin yoğun mesleki ilişki düzeyine yükseltileceği beklenebilir. Bu ortamın yaratılması aynı zamanda, büyük ölçüde mesleki düzeyde olmayan yakın arkadaşlık düzeyindeki ilişkilerin de çeşitli ortak çalışmalar kapsamında mesleki yönünün ağır basacak hale gelmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Mesleki ilişkilerin geliştirilmesinde, geçmiş deneyimler sonucunda ortaya çıkan ve dikkate alınması gerekli bir nokta, söz konusu ilişkilerin sadece ortak bilimsel çalışma ve araştırma yapma ile sınırlı kalmasının yaratacağı etkinin darlığıdır. Bu bağlamda,

sadece ortak çalışmaların değil, yurt dışında elde edilen deneyimler sonucu oluşan tacit bilgi adı verilen uygulamaya yönelik bilgilerin ya da AR-GE faaliyetleri sonucu elde edilen kazanımların da paylaşılacağı ortamlar sağlanması önemlidir. Ancak, kapalı şirket politikaları kapsamında bu bilginin nasıl aktarılacağı da bir başka tartışma konusunu oluşturmaktadır.

Yurt dışında bulunan mühendislerin hem kendi aralarında hem de Türkiye'deki meslektaşları ile aralarında köprü oluşturulacak girişimlerin öncelikle hangi alanlardan ve hangi uzmanlardan başlatılacağına belirlenmesi, strateji açısından önem taşımaktadır. Araştırmamız kapsamındaki istatistiksel analizlerde, Türkiye'de dışında yaşayan meslektaşlarla ilişkilerin düzeyi ile mesleki pozisyon³⁶ ve uzmanlık alanı³⁷ arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanırken(bkz.Tablo4.60-4.62), mühendislerin çalıştığı sektör³⁸ ile yurt dışındaki Türk meslektaşları ile ilişkiler arasında kuvvet derecesi, biraz daha düşük bir ilişki saptanmıştır.

TABLO.4.60 DİĞER ÜLKELERDE YAŞAYAN MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER VE UZMANLIK ALANI.

Uzmanlık Alanı	Diğer Ülkelerdeki Türk Meslektaşlar İle İlişkiler					Toplam
	Yok	Var-Yoğun	Var-Orta	Var-Kısıtlı	Var ama mesleki düzeyde değil	
Elektrik-Elektronik-Bilgisayar	19	4	15	4	11	53
Üretim	13	5	7	4	6	35
Temel Bilimler	7	2	2	2	4	17
Diğer	5	1	1	7	1	15
Toplam	44	12	25	17	22	120

TABLO.4.61. DİĞER ÜLKELERDEKİ TÜRK MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER VE MESLEKİ POZİSYON

Diğer Ülkelerdeki Türk Meslektaşlar İle İliş.	Mesleki Pozisyon			Toplam
	Akademisyen	AR-GE, Bilişim	Uygulamacı	
Yok	5	16	25	46
Var-yoğun	2	2	8	12
Var-Orta	7	1	22	30
Var-kısıtlı	4	5	8	17
var ama mesleki düzeyde değil	4	8	10	22
Toplam	22	32	73	127

³⁶ Pearson Ki-Kare değeri 0,096, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

³⁷ Pearson Ki-Kare değeri 0,057, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

³⁸ Pearson Ki-Kare değeri 0,448, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

TABLO.4.62. DİĞER ÜLKELERDEKİ TÜRK MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER VE ÇALIŞILAN SEKTÖR

Diğer Ülkelerdeki Türk Meslektaşlar İle İliş.	Çalışılan sektör				Toplam
	Üniversite	Kamu kurumu	Özel sektör	Diğer	
Yok	18	2	23	3	46
Var-yoğun	4		8		12
Var-Orta	8	1	21		30
Var-kısıtlı	5	1	8	3	17
var ama mesleki düzeyde değil	10	1	9	2	22
Toplam	45	5	69	8	127

Mühendislerin, Türkiye'deki meslektaşları ile ilişki düzeyinin, yurt dışında başka ülkelerde yaşayan meslektaşları ile ilişkileriyle kıyaslandığında görece olarak, Türkiye'deki meslektaşlar ile ilişkilerin daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Mühendislerin, Türkiye'de bulunan meslektaşlarıyla ilişkileri ile, mesleki pozisyonları, uzmanlık alanları, çalıştıkları kurum, daha önce Türkiye'de çalışma durumları, ve çalıştıkları sektör, yaşadıkları ülkeye geliş zamanları, şu anda yaşadıkları ülke ve yaşları arasında anlamlı sayılabilecek bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu değişkenler ile Türkiye'deki meslektaşlar ile ilişkiler arasında görece en kuvvetli ilişki mühendislerin uzmanlık alanlarının³⁹ dağılımında ortaya çıkmaktadır. Tablo.4.63'de, mühendislerin Türkiye'deki meslektaşları ile olan ilişkilerin uzmanlık alanına göre dağılımları görülmektedir.

TABLO.4.63. TÜRK MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER VE UZMANLIK ALANI

Uzmanlık Alanı	Yok	Var-Yoğun	Var-Orta	Var-Kısıtlı	Var ama mesleki düzeyde değil	Toplam
Elektrik-Elektronik-Bilgisayar	23	3	9	6	12	53
Üretim	10	4	5	9	7	35
Temel Bilimler	5	3	2	1	6	17
Diğer	8	2	1	3	1	15
Toplam	46	12	17	19	26	120

Özetle, Türkiye içinde ve dışında yaşayan meslektaşlar ile ilişki düzeyini orta ve kısıtlı olarak tanımlayan mühendisler sayıca en fazla elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisliği alanında yer alırken, üretim alanındaki mühendislikler ve temel bilimler

³⁹ Pearson Ki-Kare değeri, 0,341, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

alanında bu sayılar görece olarak daha düşük kalmaktadır. Elektrik-elektronik ve bilgisayar alanında uzman olan mühendislerin, mesleki ilişkilerde ön plana çıkmasında, bu grubun diğer iki gruba göre sayıca daha fazla olmasının da etkisi bulunduğu göz ardı edilmemelidir.

4.3.7.3. Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalara Katılım Deneyimi:

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin Türkiye’de olan meslektaşları ile ilişkilerinin görece zayıf durumunda daha önce Türkiye’de gerçekleştirilen ortak çalışmalara katılım durumu ve bu çalışmalardan elde ettikleri deneyiminin de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalara katılım ve bu çalışmalar sonucu elde edilen izlenimlerin, gelecekte bu yönde etkin çalışmalar ortaya konulabilmesi açısından da öğretici niteliği bulunmaktadır.

TABLO.4.64. TÜRKİYE’DE GERÇEKLEŞTİRİLEN PROJELERE KATILIM ORANLARI

Daha önce Türkiye’de gerçekleştirilen proje ve çalışmalara katıldınız mı?

	Sayı	%
Hayır	96	76,2
Evet	30	23,8
Toplam	126	100,0
Belirtmeyen	4	
	130	

Tablo.4.64’de, mühendislerin büyük bir çoğunluğunun (%76,8) daha önce Türkiye’de gerçekleştirilen herhangi bir projeye katılmadığı görülmektedir. Türkiye’deki meslektaşlar ile ilişki düzeyinin yoğun olmamasının bu durumda büyük bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Mühendislerin %23,8’nin ise daha önce Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda yer aldığı saptanmaktadır. Ortak çalışmalara katılım durumu ile, mesleki pozisyon⁴⁰ ve yurt dışında başka ülkelerdeki meslektaşlar ile ilişki⁴¹ arasında mutlak bir ilişki saptanırken (bkz.Tablo.4.65-4.66), uzmanlık alanı⁴², çalışılan sektör⁴³, daha önce Türkiye’de çalışma durumu⁴⁴, Türkiye’deki meslektaşlar

⁴⁰ Pearson Ki-Kare değeri 0,000., Korelasyon değeri olan -,335, 0,01 düzeyinde önemli ve negatif yönlü bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁴¹ Pearson Ki-Kare değeri 0,000. Korelasyon değeri olan ,333, 0,01 düzeyinde önemli ve pozitif yönlü bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁴² Pearson Ki-Kare değeri 0,022, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁴³ Pearson Ki-Kare değeri 0,071. Korelasyon değeri olan -,202, çalışılan sektör ile ortak projelere katılım arasında 0,05 düzeyinde negatif yönlü ve önemli bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁴⁴ Pearson Ki-Kare değeri 0,017, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

ile ilişkilerin düzeyi⁴⁵, Türkiye ile genel ilişki düzeyi⁴⁶ ve yaş⁴⁷ arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmıştır.(Tablo.4.67-4.71) Buna karşın, mühendislerin şu anda yaşadıkları ülke⁴⁸ ve Türkiye'ye dönme niyeti⁴⁹ ile ortak çalışmalara katılım arasındaki durum, ilişkiden söz edilebilecek düzeyde değildir.

TABLO.4.65. TÜRKİYE'DE ORTAK PROJELERE KATILIM VE MESLEKİ POZİSYON

Türkiye'de ortak projelere katılım	Mesleki Pozisyon			Toplam
	Akademisyen	AR-GE, Bilişim	Uygulamacı	
Hayır	9	26	60	95
Evet	13	6	11	30
Toplam	22	32	71	125

TABLO.4.66. TÜRKİYE'DE ORTAK PROJELERE KATILIM ve DİĞER ÜLKELERDEKİ TÜRK MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER

Türkiye'de ortak projelere katılım	Diğer Ülkelerdeki Türk Meslektaşlar ile İlişkiler					Toplam
	Yok	Var-Yoğun	Var-Orta	Var-Kısıtlı	Var ama mesleki düzeyde değil	
Hayır	43	6	24	10	13	96
Evet	2	5	6	7	10	30
Toplam	45	11	30	17	23	126

TABLO.4.67. TÜRKİYE'DE ORTAK PROJELERE KATILIM VE GENEL UZMANLIK ALANI

Türkiye'de ortak projelere katılım	Genel Uzmanlık Alanı				Toplam
	Elektrik – Elektronik-Bilgisayar	Üretim	Temel Bilimler	Diğer	
Hayır	44	31	8	12	95
Evet	10	7	9	3	29
Toplam	54	38	17	15	124

TABLO.4.68. TÜRKİYE'DE ORTAK PROJELERE KATILIM VE ÇALIŞILAN SEKTÖR

Türkiye'de ortak projelere katılım	Çalışılan sektör				Toplam
	Üniversite	Kamu kurumu	Özel sektör	Diğer	
Hayır	29	3	57	6	95
Evet	16	2	10	2	30
Toplam	45	5	67	8	125

⁴⁵ Pearson Ki-Kare değeri 0,069, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁴⁶ Pearson Ki-Kare değeri 0,146, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁴⁷ Pearson Ki-Kare değeri 0,01 . Korelasyon değeri olan ,341 yaş ile ortak projelere katılım arasında 0,01 düzeyinde önmeli ve pozitif yönlü bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁴⁸ Pearson Ki-Kare değeri 0,725, anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

⁴⁹ Pearson Ki-Kare değeri 0,757. anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

TABLO.4.69 TÜRKİYE'DE ORTAK PROJELERE KATILIM VE DAHA ÖNCE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA DURUMU

Türkiye'de ortak projelere katılım	Daha önce türkiye'de çalışma durumu					Toplam
	Çalışmayan	1 yıldan az çalışma	1-2 yıl çalışma	3-5yıl çalışma	6+yıl çalışma	
Hayır	36	7	26	14	13	96
Evet	7	4	6	12	1	30
Toplam	43	11	32	26	14	126

TABLO.4.70. TÜRKİYE'DE ORTAK PROJELERE KATILIM VE TÜRKİYE'DEKİ MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER

Türkiye'deki Ortak Çalışmalara Katılım	Türkiye'deki Meslektaşlar ile İlişkiler					Toplam
	Yok	Var-Yoğun	Var-Orta	Var-Kısıtlı	Var ama mesleki düzeyde değil	
Hayır	39	6	13	17	21	96
Evet	8	7	5	3	7	30
Toplam	47	13	18	20	28	126

TABLO.4.71 TÜRKİYE'DE ORTAK PROJELERE KATILIM VE YAŞ

Türkiye'de Ortak Projelere Katılım	Yaş				Toplam
	20-29	30-39	40-49	50-59	
Hayır	43	37	9	6	95
Evet	6	11	3	10	30
Toplam	49	48	12	16	125

Türkiye’de gerçekleştirilen ortak projelere katılım durumu değerlendirildiğinde, ortak projelere katılım konusunda, yurt dışında üniversitelerde çalışan akademisyenlerin daha ön plana çıktığı görülmektedir. Ortak projelere katılım konusunu etkileyen bir diğer değişken ise, daha önce Türkiye’de çalışmanın varlığıdır. Türkiye’de daha önce çalışmış olmak, hem ortamı hem meslektaşları tanıma anlamında, ortak projelere katılımı güçlendirici bir etki yapmaktadır. Ortak projelere katılımın ileri yaşlardaki mühendisler de daha fazla ortaya çıkmaktadır. Bu, yurt dışında yerleşik bir çalışma hayatını sağlamış mühendislerin, belli bir süre sonra Türkiye’ye destek verme konusunda daha rahat bir konumda olduklarını göstermektedir. Nitekim, genç yaşlarda, ortak projelere katılım oranının çok düşük olması da, yaşanan toplum ve çalışma yaşamına henüz uyum aşamasında olduğunun bir başka göstergesidir.

Nitelikli işgücü göçünün, göç veren ülke açısından güce dönüştürülmesinde, öncelikli alan olan ortak çalışmaların gerçekleştirilmesinde, yukarıda gerçekleştirdiğimiz analizler, Türkiye’de ve yurt dışında yaşayan mühendislerin

mesleksi anlamda yoğun ilişkilerinin olması gereği bir kez daha ön plana çıkmaktadır. Yurt dışında farklı ülkelerde yaşayan mühendislerin kendi aralarında, en azından bu ilişkiyi kurma yönünde görece olarak daha iyi durumda oldukları ve bunun bir ölçüde de olsa Türkiye'ye yansıtmaya çalıştıkları görülmektedir. Burada dikkate değer diğer bir nokta, Türkiye'ye dönme niyeti ve yaşanılan ülke ile ortak çalışmalara katılım arasında bir ilişkinin olmamasıdır. Bu durum, günümüzde yaşanan gelişmeler ışığında, göçü güce dönüştürmede, fiziksel geri dönüşlerin etkisinin mutlak olmadığını göstermesi açısından önemlidir. Yurt dışında çalışma ortamlarının görece iyi durumu ve yaşadıkları topluma alışmış olan bu kişileri, fiziksel anlamda geri döndürmek yerine söz konusu standartlar ülke içinde sağlanıncaya kadar, ortak projeler ile hem bu ortamı sağlayıcı hem de ülke kalkınmasına hizmet edecek yönde tetikleyici unsurlar olarak, bu kişilerden yararlanma yollarının sağlanması, kısa erimde anlamlı bir işlev görecektir.

Ortak projelerde yer alan mühendislerin, söz konusu çalışmalardan doyum düzeyi ise düşüktür. Tablo.4.72'de görüldüğü üzere, daha önce Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalara katılan mühendislerin %58,6'sı bu çalışmalardan doyum sağlamazken , %31'i çalışmalardan doyum sağladıklarını belirtmişlerdir. Mühendislerin %10,3 'ü ise, çalışmalara katıldıkları halde bu konuda değerlendirme yapamadıklarını belirtmişlerdir. Daha önce projelerde yer alıp da söz konusu projelerinden doyum sağlayamama nedenlerini ise %57 'si bireysel ilişkilerin huzursuzluğu; %28,6'sı çalışmalar sırasında ortaya çıkan bürokratik engellerin varlığı; %14,3'de kurumsal alt-yapı ve araç-gereç yetersizliği ile açıklamaktadırlar.⁵⁰ Ortak projelerde yer alanların, bu çalışmalardan tatmin düzeyi ile uzmanlık alanları, mesleki pozisyonları ve çalıştıkları sektör arasında, ilişkiye rastlanmamaktadır.

TABLO.4.72. ORTAK ÇALIŞMALARDAN TATMİN DÜZEYİ

	Sayı	%
Doyum sağlayıcı	9	31,0
Doyum sağlayıcı değil	17	58,6
Değerlendiremiyorum	3	10,3
Toplam	29	100,0
Ortak çalışmalara katılmayan ve bilinmeyen	101	
	130	

⁵⁰ Daha önce Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmaları olumsuz olarak değerlendirilen 17 mühendisten 14'ü, söz konusu durumun nedenlerini belirtmişlerdir. % dağılımı verme anlamında söz konusu rakamlar yetersiz olmakla birlikte, genel durumu yansıtmaya açısından önemli görülmektedir.

Yukarıda aktarmaya çalıştığımız tüm bu veriler, en genel anlamda Türkiye'nin daha önce yurt dışında bulunan nitelikli insan gücünden yararlanma anlamında kurumsal bir bakış geliştirememesinin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Burada genel olarak ortaya koymaya çalıştığımız tablo, daha öncede belirttiğimiz gibi takım oyunu ruhu ile birlikte çalışma anlayışının ülkemizde başat çalışma kültürü halini alamamış olması, ortak projeler çerçevesinde ortaya çıkan bürokratik engeller ve altyapı yetersizliklerinin öncelikli sorun alanları olarak değerlendirilmesi gereğini göstermektedir. Yurt dışında bulunan nitelikli uzman gücümüzden yararlanılmak isteniyorsa, bu konuda daha derin araştırmalar ise sorun alanlarının ayrıntılı bir şekilde ortaya konularak, söz konusu sorunları önleyecek ortamın yaratılması gerekmektedir.

4.3.8. GERİYE DÖNMEK YA DA DÖNMEMEK:

Nitelikli işgücü göçünü güce dönüştürecek en etkin mekanizmaların başında, yurt dışında belli süre kalan insan gücünün edindiği bilgi ve deneyimi geri dönerek, kök ülkesinde değerlendirmesi gelmektedir. Bu açıdan, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin Türkiye'ye geri dönme eğilimlerinin saptanması büyük önem taşımaktadır. Geriye dönme eğilimleri araştırılırken, söz konusu ülkeye ilk gidildiği zaman ile şu anki düşüncesi arasındaki farkın ortaya konulması gerekmektedir. Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin %70'nin ABD bulunduğunu ve büyük bir çoğunluğunun söz konusu ülkeye öncelikle lisans-üstü eğitimlerini sürdürme amacıyla gittiklerini, dolayısıyla göç sürecinin büyük ölçüde öğrenci akımları ile başlayan bir süreç olarak olduğunu daha önce belirtmiştik. Tablo.4.73'de, mühendislerin şu anda yaşadıkları ülkeye ilk gittikleri zaman geriye dönüş yönündeki düşünceleri görülmektedir. Soruyu yanıtlayan mühendislerin çoğunluğunun(%77,8) şu anda buldukları ülkeye ilk gittiklerinde geriye dönme düşüncesinde oldukları görülmektedir. %11'lik kısmının bir daha geriye dönme düşüncesi olmaksızın yurt dışına gittiği; yine %11'lik kısmının daha sonra yaşanacak gelişmelere bağlı olarak bu konuda herhangi bir yargı sahibi olmadığı ortaya çıkmaktadır.

TABLO.4.73. İLK GİDİŞTE GERİYE DÖNME KONUSUNDAKİ DÜŞÜNCELER
Şu anda bulunduğunuz ülkeye ilk geldiğinizde, geri dönme niyetiniz var mıydı?

	Sayı	%
Evet	98	77,8
Hayır	14	11,1
Belirsiz	14	11,1
Toplam	126	100
Belirtmeyen	4	

Yapılan istatistiksel çözümlenelerde, şu anda yaşanan ülkeye ilk gidildiğindeki dönme niyeti ile Türkiye’de lisans eğitiminin sürdürüldüğü üniversite türü⁵¹, yurt dışına çıkış olanağı⁵², uzmanlık alanı⁵³ arasında ilişkinin olduğu saptanmıştır. Tablo.4.74-4.76’da lisans eğitiminin alındığı üniversite türü, yurt dışına çıkma olanağı ve uzmanlık alanı ile, yaşanan ülkeye ilk gidildiği zaman, geriye dönüş hakkındaki düşüncelerin dağılımı bulunmaktadır.

TABLO.4.74. İLK GİTTİĞİNDE DÖNME NİYETİ VE ÜNİVERSİTE TÜRÜ

İlk Gittiğinde Dönme Niyeti	Üniversite Türü			Toplam
	Devlet-yabancı dil	Devlet-ana dil	Vakıf Üniversitesi	
Düşünüyordum	53	22	9	84
Düşünmüyordum	10	2		12
Belirsizdi	12	1	1	14
Toplam	75	25	10	110

TABLO.4.75. İLK GİTTİĞİNDE DÖNME NİYETİ VE YURT DIŞINA ÇIKIŞ OLANAĞI

İlk Gittiğinde Dönme Niyeti	Yurt Dışına Çıkış Olanağı				Toplam
	Bireysel Olanaklar	Devlet Bursu	Özel Eğitim Bursu	Gidilen Ülke Bursu	
Düşünüyordum	48	13	8	27	96
Düşünmüyordum	8	3	2	1	14
Belirsizdi	5	2		6	13
Toplam	61	18	10	34	123

TABLO.4.76 İLK GİTTİĞİNDE DÖNME NİYETİ VE GENEL UZMANLIK ALANI

İlk Gittiğinde Dönme Niyeti	Genel Uzmanlık Alanı				Toplam
	Elektrik – Elektronik-Bilgisayar	Üretim	Temel Bilimler	Diğer	
Düşünüyordum	41	30	12	14	97
Düşünmüyordum	7	5	1		13
Belirsizdi	6	4	4		14
Toplam	54	39	17	14	124

⁵¹ Pearson Ki-Kare değeri 0,300, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁵² Pearson Ki-Kare değeri 0,372, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁵³ Pearson Ki-Kare değeri 0,300, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

Söz konusu dağılımlara bakıldığında, mühendis profilinin belli noktalarda yoğunlaşması nedeniyle, ihtiyatlı bir yorumlama gereksinimi olmakla birlikte, ilk gittiğinde bir daha geri dönmeyi düşünmeyenlerin ağırlıklı olarak lisan eğitimlerini yabancı dilde eğitim yapan devlet üniversiteleri mezunları oldukları, yurt dışına kendi olanakları ile çıkan kişiler oldukları ve uzmanlık alanlarının ise ağırlıklı olarak elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisliği olduğu görülmektedir. Bu noktada yapılan korelasyon analizlerinde ise ilişkinin yönü ve önemine ilişkin anlamlı bulgulara rastlanılmamıştır. Söz konusu ilişkileri derinlemesine inceleyecek çalışmalara gereksinim bulunmaktadır.

Araştırmanın sürdürüldüğü dönem için “şu an geriye dönmeyi düşünüyoruz musunuz?” Sorusuna verilen yanıtlar ise Tablo.4.77’de görülmektedir. Öncelikle, şu anda yaşanan ülkeye ilk geldiği zaman göre, süreç içerisinde, geri dönmeyi düşünenlerin oranının azaldığının belirtilmesi gerekmektedir. Bu eğilimin arkasında, öğrencilik boyunca o ülkeye alışma, oradaki çalışma ortamını daha yakından değerlendirerek görece avantajlarını anlama; uzmanlık alanında verimli çalışma ortamının ancak söz konusu ülkede sağlanacağını düşünme; orada aile sahibi olma gibi nedenlerin olduğu görülmektedir. Daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak, araştırmamızda, önceki dönemlere göre geriye dönmeyi düşünenlerin oranında önemli bir artış olduğu belirlenmiştir. Söz konusu gelişim, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin çoğunluğunun ABD olduğu göz önüne alındığında, özellikle 11 Eylül saldırıları ve sonrasında yaşanan gelişmeler karşısında ortaya çıkan ortam ve ABD karşı duyulan tepkinin ifadesi olarak değerlendirilebilir. Bu yargı, geriye dönme konusundaki düşüncelerine ilişkin belirtilen nedenlerde dolaylı olarak ortaya çıkmaktadır.

TABLO.4.77. TÜRKİYE’YE DÖNME DÜŞÜNCESİ

	Sayı	%
Evet	67	51,9
Hayır	50	38,8
Kararsızım	12	9,3
Toplam	129	100,0
Belirtmeyen	1	
	130	

Türkiye'ye dönme niyeti ile eşin uyruğu⁵⁴, en büyük çocuğun yaşı⁵⁵, yaş⁵⁶, birinci öncelikli itici faktör⁵⁷, sosyal yaşamın kıyaslanması⁵⁸, daha önce Türkiye'de çalışma durumu⁵⁹ arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Dönme niyeti ile mühendislerin medeni durumu, çocuk sayısı, uzmanlık alanı, yüksek lisans ve doktora yaptığı ülke, yurt dışına çıkış olanağı, mesleki pozisyon, yaşadığı ülke, uyruğu, Türkiye ile ilişkileri, Türkiye'deki meslektaşları ile ilişkileri arasında kuvvetli sayılabilecek düzeyde ilişkilere rastlanmamıştır. Geriye dönüş yönündeki kararlarda önemli bir değişken olduğunu düşündüğümüz cinsiyete ilişkin yapılan analizlerde ise, kadın ve erkek mühendisler açısından geriye dönüşte anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Bu durum örneklemin erkek egemen yapısından kaynaklı olarak, iki grup arasında sağlıklı istatistiksel analizlerin yapılamamasından kaynaklanmaktadır. Yukarıdaki bulgular, mühendislerin geriye dönme kararına ilişkin nedenlerin dağılımı ile de desteklenmektedir.

Araştırma kapsamında, mühendislere geriye dönüş konusundaki düşüncelerine dayanak olan ilk üç neden sorulmuştur. Dolayısıyla, her bir neden ayrı bir değişken olarak nitelendirilmiştir. Tablo. 4.78'de ise, tüm nedenlerin toplam içindeki dağılımları görülmektedir.

TABLO.4.78. GERİ DÖNÜŞ KARARINA İLİŞKİN NEDENLER

EVET (n=67)		HAYIR(n=50)		KARARSIZ(n=12)	
Nedenler	%	Nedenler	%	Nedenler	%
Türkiye'deki sosyal ilişkilere ve ülkeye duyulan özlem	68,6	Türkiye'deki çalışma yaşamına ilişkin itici nedenler	38,2	Türkiye'deki sosyal ilişkilere ve ülkeye duyulan özlem	45
Türkiye'de çalışmayı düşünme	12,1	Türkiye'de yaşam kalitesinin düşüklüğü	25,2	Siyasi ve ekonomik istikrarsızlık	15
Ülkeye hizmet isteği	11,7	Siyasi ve ekonomik istikrarsızlık	20,3	Türkiye'de çalışma yaşamının iticiliği	10
Emeklilik	5,7	Eş ve çocuk durumu	13	Eş ve çocuk durumu	10
Diğer	2,1	Diğer	3,2	Sosyal yaşamın kalitesizliği	10
				Türkiye'de çalışmayı düşünme	5
Toplam	100,0	Toplam	100,0	Ülkeye hizmet isteği	5
				Toplam	100,0

Tablo.4.78'de görüldüğü üzere geri dönme niyetinde olanlar %68,6'lık oranla Türkiye'ye ve Türkiye'deki sosyal ilişkilere olan özlemi, Türkiye'ye geri dönme

⁵⁴ Pearson Ki-Kare değeri 0,063 iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁵⁵ Pearson Ki-Kare değeri 0,017, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁵⁶ Pearson Ki-Kare değeri 0,050, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁵⁷ Pearson Ki-Kare değeri 0,426, I. Öncelikli itici faktör ile dönme niyeti arasında bulunan ,199

korelasyon değeri 0,05 düzeyinde pozitif ve önemli bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁵⁸ Pearson Ki-Kare değeri 0,043. Sosyal yaşamın kıyaslanması ile dönme niyeti arasında bulunan -,256

korelasyon değeri 0,01 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişkiyi ifade etmektedir.

⁵⁹ Pearson Ki-Kare değeri, 0,040 iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

niyetlerinin ilk nedeni olarak belirtmektedirler. Buna karşın, Türkiye’de çalışmayı düşünme, ülkeye hizmet isteği ile geri dönmeyi düşünme çok düşük bir oranda kalmaktadırlar. Mühendislerin %5,7’si ise, Türkiye’ye emeklilik dönemlerini geçirmek amacıyla dönmek istediklerini belirtmişlerdir.

Türkiye’ye dönmeyi düşünmeyenlerin %38’si Türkiye’de çalışma yaşamına ilişkin daha önce belirttiğimiz itici faktörleri öne sürmektedirler. Geri dönüş yönünde olumsuz görüş bildirenlerin %25,2’si Türkiye’deki sosyal yaşamın kalitesinin düşüklüğünü; %20,3’ü ise siyasi ve ekonomik istikrarsızlığı, %13’ü de eş ve çocuklarının durumu nedeniyle, %3,2’lik kısmı ise başta askerlik olmak üzere diğer nedenler ile dönmek istemediklerini belirtmişlerdir. Grup içerisinde, çoğunluğu genç yaştaki erkek mühendislerin oluşturması, askerlik nedeninin, geriye dönmeme yönündeki nedenler arasında görece yüksek payını açıklamaktadır.

Kararsız olarak görüş bildirenlerin %45’i Türkiye’ye duydukları özlem; %5’i Türkiye’de çalışmayı düşünme ve ülkeye hizmet etmek isteği nedeniyle Türkiye’ye dönmek isterken; aynı zamanda Türkiye’deki siyasal ve ekonomik istikrarsızlık, çalışma yaşamından kaynaklı itici faktörler, sosyal yaşamın kalitesinin düşüklüğü, eş ve çocuk durumu nedeniyle dönmeme yönünde bir eğilim içinde olduklarını da belirtmişlerdir.

Söz konusu dağılımlarda dikkati çeken öncelikli nokta, her ne kadar Türkiye’ye geri dönme yönündeki düşünceler ağırlık taşısa da, bu düşüncelerin arkasında yatan nedenlerin Türkiye’deki çalışma yaşamının çekiciliğinden değil, çoğunlukla doğdukları ve yetiştikleri ülkeye olan özlemden kaynaklandığıdır. Türkiye’ye dönmeyi düşünmeyenlerin ilk sırada, Türkiye’de çalışma ortamından kaynaklı itici nedenleri göstermesi de bu yargıyı desteklemektedir. Nitekim, Tablo.4.79’da görüldüğü üzere, geri dönmeyi düşünmeyenlerin ortaya koyduğu nedenler ile göçte Türkiye’den kaynaklı birinci derecede öncelikli itici nedenler arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.⁶⁰

⁶⁰ Pearson Ki-Kare değeri 0,05, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

TABLO.4.79. GERİ DÖNMEME NEDENLERİ ve BİRİNCİL ÖNCELİKLİ İTİCİ NEDEN

Birinci Öncelikli İtici Neden	Dönmeme Nedenleri					Toplam
	İş Yaşamı İle İlgili İtici Nedenler	Eş ve Çocuk Durumu	Yaşam Kalitesi Düşüklüğü	Siyasi ve Ekonomik İstikrarsızlık	Askerlik	
İş Bulamama	3		1			4
Uzmalığa Uygun Eğitim Programının Olmaması	1	2		1		4
Uzman Yönelik İş Yok-İş Tatminsizliği	11	3				14
Maddi Tatminsizlik	2		1			3
Kurumsal Alt Yapı Yetersizliği	2					2
Liyakatın Olmaması		1				1
Huzursuz İnsan İlişkileri	1			1		2
Bilim İnsan. İtibarın Azalığı	3				1	4
Bilim Merkezi ve İş Çevreleri ile İlişkilerin Azlığı					1	1
Sosyal Yaşam Kalitesizliği	1	2	2	1		6
Siyasal Nedenler		1		2		3
Askerlik					1	1
Diğer	2		1	1		4

Grubun içinde kararsız olanların ise, Türkiye'ye olan özlem ile şu anda buldukları ülkedeki meslek yaşamlarının görece çekiciliği arasında gidip geldikleri görülmektedir. Bu bulgular yurt dışında yaşayan mühendisler için mesleki ortamın özelliklerinin ne derece önemli olduğunu göstermesi açısından oldukça anlamlıdır. Bununla birlikte gözden kaçmaması gerekli bir diğer nokta, mesleki ortamın özellikleri kadar, ülkenin ekonomik ve siyasi istikrarı ile sosyal yaşamın kalitesine verilen önem derecesinin büyüklüğüdür. Tüm bu nedenler, Türkiye'nin yurt dışındaki nitelikli işgücünden yararlanma ve göçü tersine çevirmede, öncelikle mesleki değişkenler kadar, ekonomik ve sosyal değişkenleri de göz önüne alması gerektiğini göstermektedir.

Nitekim Türkiye'ye geri dönmek için ne tür ön koşulların sağlanmasını isterseniz sorusuna, araştırma kapsamında yer alan mühendislerin verdikleri yanıtlar, yukarıdaki saptamamızı destekler niteliktedir.

TABLO.4.80. TÜRKİYE GERİ DÖNÜŞ İÇİN İSTENİLEN ORTAMIN ÖZELLİKLERİ

Ortamın Özellikleri	%	Tekrarlanma Yüzdesi
Mesleki açıdan doyum sağlayıcı ortamın sağlanması	62,1	159,5
Siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanması	20,1	51,7
Sosyal yaşamın kalitesinin yükseltilmesi	16,1	41,4
Diğer	1,7	4,3
Toplam	100	256,9

Araştırma kapsamında yer alan mühendisler geriye dönüşte birden fazla ön koşulun sağlanmasını istediklerinden tablodaki rakamlar toplam içerisinde, söz konusu koşulların yüzde dağılımını göstermektedir. Geriye dönüş için %62 oranında öncelikle mesleki açıdan tatmin edici bir ortamın sağlanması istenmektedir. Bu başlık altında, kaliteli iş olanaklarından, ücret düzeyinin iyileştirilmesi ve kurumsal alt-yapı olanaklarının sağlanmasına kadar daha önce belirttiğimiz itici faktörlerin çekici hale getirilmesi önerileri bulunmaktadır. Yapılan istatistiksel çözümlenmelerde, Türkiye'ye dönüş için istenilen ortam ile Türkiye'den ayrılmasına neden olan birinci öncelikli itici faktör⁶¹, ilk gittiği zaman dönme niyeti⁶² ve yaş⁶³ arasında anlamlı ilişkilere rastlanırken, uzmanlık alanı, mesleki pozisyon, çalıştığı sektör, çocuk sayısı, eşin uyuşuğu, ücret kıyaslaması, çalışma ortamının kıyaslanması, sosyal yaşamın kıyaslanması arasında ilişkiler bulunmakla birlikte, ilişki derecesinin yukarıda sıraladığımız değişkenlere oranla daha az güçlü olduğu saptanmıştır. Özellikle, geriye dönüş koşulları ile Türkiye'den ayrılmaya neden olan birincil öncelikli itici faktör arasında, Tablo.4.81'de görüldüğü gibi, kuvvetli olan ilişki, mesleki ortamın önemi kadar, hala Türkiye'de bu konuda bilinçli bir politikanın oluşturulmadığını da göstermesi açısından dikkat çekicidir.

TABLO.4.81. BİRİNCİL ÖNCELİKLİ İTİCİ NEDEN VE BİRİNCİL ÖNCELİKLİ GERİYE DÖNÜŞ KOŞULU

Birincil Öncelikli İtici Neden	Birincil Öncelikli Geriye Dönüş Koşulu				Toplam
	Mesleki Açıdan Tatmin Edici Ortam	Siyasi Ve Ekonomik İstikrarın Sağlanması	Sosyal Yaşamın Kalite Artışı	Diğer	
İş Bulamama	5	2	2		9
Uzmalığa Uygun Eğitim Programının Olmaması	11	3			14
Uzman Yönelik İş Olanığının Olmaması-İş Tatminsizliği	22	4	1		27
Maddi Tatminsizlik	6	3	1	2	12
Kurumsal Alt Yapı Yetersizliği	9				9
Liyakatın Olmaması	2	1	1		4
Hızlı İlerleme Olanaklarının Olmaması	2				2
İnsan İlişkilerinde Huzursuzluk	3				3
Bilim İnsanlarına İtibarın Az Olması	4	2			6
Bilim Merkezi ve İş Çevreleri İlişkilerinin Az Olması	2			1	3
Sosyal Yaşamın Kalitesizliği	5	1	1		7
Siyasal Nedenler	2	1			3
Askerlik	1			2	3
Diğer	3	6	4		13
Toplam	77	23	10	5	115

⁶¹ Pearson Ki-Kare değeri 0,001. Korelasyon değeri olan 0,270 0,01 düzeyinde pozitif yönlü ve önemli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

⁶² Pearson Ki-Kare değeri 0,003, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁶³ Pearson Ki-Kare değeri, 0,088, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

Yurt dışında yaşayan mühendislerimiz, mesleki ortamın iyileştirilmesinin yanı sıra, ikinci olarak siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanması beklentisini taşıırken, üçüncü sırada da sosyal yaşamın kalitesinin yükseltilmesini beklemektedirler. Sosyal yaşamın kalitesinin yükseltilmesi çerçevesinde, güvenlik sorunundan, sağlık, eğitim, ulaştırma ve sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesine kadar pek çok sosyal sorunun altını çizmektedirler. Bu yanıtlar, nitelikli işgücü göçünün olumsuz etkilerini en aza indirme ve göçü güce dönüştürmede öncelikli araç olan tersine göçün sağlanmasının, bir sosyal politikalar mozaiki özelliği taşıdığı göstermektedir.

Mühendislerin geriye dönüş eğilimlerinin arkasında bulunan nedenler ve geriye dönüş için gerekli ortamın yaratılması çabalarında dikkati çeken ve üzerinde düşünülmesi gerekli bir unsur, söz konusu çabalarda yurt dışında yaşayan beyin gücünün de katkı sağlayabileceğinin belirtilmemesidir. Tersine göçü kolaylaştıracak ortamın sağlanmasında, bireysellikten uzak bir biçimde, güç birliği ile hareket edilmesi, bu bağlamda da yurt dışında bulunan beyin gücünün de tetikleyici bir unsur olması konusunda görüş bildirilmemesi dikkat çekicidir.

4.3.9. ÜLKELERİN “BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI” NA İLİŞKİN DÜŞÜNCELER:

Yurt dışında yaşayan mühendisler için gerek Türkiye'nin uyguladığı politikalar göz önüne alındığında yerleşik deyimle “ beyin göçünü” özendirip özendirmediği , gerekse şu anda yaşadıkları ülkenin beyin gücünü çekme anlamında özel politikalar uygulayıp uygulamadığı sorusu yöneltilmiştir. Verilen yanıtlar, Tablo.4.82’de görülmektedir.

Türkiye'nin uyguladığı politikalar ile beyin göçünü bir anlamda özendirdiğini düşünen mühendislerin oranı %89,3'dür. Şu anda yaşadıkları ülkenin beyin göçünü kendine çekme anlamında özel politikalar sahip olduğu düşünen mühendislerin oranı ise %84'dür. Nitelikli işgücü göçü alan gelişmiş ülkelerin, daha öncede ayrıntılı olarak incelediğimiz üzere, göç akımlarını çekmede rekabet içinde olduğu bilinmektedir. Burada ilginç ve üzerinde düşünülmesi gerekli nokta, mühendislerin büyük bir çoğunluğunun Türkiye’de izlenen politikalar ile kalkınma için en kritik öge olan nitelikli insan gücünü ülkeden ayrılışını özendirici bir ortamın sağlandığının düşünmesidir.

TABLO.4.82. ÜLKELERİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ POLİTİKALARINA İLİŞKİN DÜŞÜNCELER**Türkiye Beyin Göçünü Özendiriyor mu?**

	Sayı	%
Evet	109	89,3
Hayır	13	10,7
Toplam	122	100,0
Belirtmeyen	8	
	130	

Bulduğunuz Ülke Beyin Göçünü Kendine Çekmek İçin Teşvik Edici Politika Uyguluyor mu?

	Sayı	%
Evet	104	83,9
Hayır	20	16,1
Toplam	124	100,0
Belirtmeyen	6	
	130	

Türkiye'nin beyin göçünü özendirme konusundaki düşünceler ile birincil öncelikli itici neden⁶⁴, mezun olunan üniversite türü⁶⁵, çalışma ortamı kıyaslaması⁶⁶, iş ilişkilerinin kıyaslaması⁶⁷ arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Tablo.4.83 ve Tablo.4.84'de görüldüğü üzere, şu anki çalışma ortamını ve çalışma ortamındaki iş ilişkilerini Türkiye'ye oranla, çok daha iyi ve daha iyi olarak nitelendiren mühendislerin, Türkiye'nin beyin göçünü özendirdiği yönündeki düşüncesi ağırlık taşımaktadır. Söz konusu bulgular, Türkiye'de mühendislerin genel olarak çalışma ve yaşam koşullarının özelliklerini ele aldığımız bölümde ortaya çıkan, çağımızda en öncelikli işgücü olan mühendislerin yurt dışına itildiği saptamamızı destekler niteliktedir.

TABLO.4.83. ÇALIŞMA ORTAMI KIYASLAMASI VE TÜRKİYE'NİN BEYİN GÖÇÜ TEŞVİKİ

Çalışma Ortamı Kıyaslaması	Türkiye Beyin Göçünü Teşvik Ediyor Mu?		Toplam
	Evet	Hayır	
Çok daha iyi	46	5	51
Daha iyi	33	2	35
Ne daha iyi ne daha kötü	7	4	11
Daha kötü		1	1
Çok daha kötü	1	1	2
Toplam	87	13	100

⁶⁴ Pearson Ki-Kare değeri 0,076, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁶⁵ Pearson Ki-Kare değeri 0,080, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁶⁶ Pearson Ki-Kare değeri 0,02. Çalışma ortamının kıyaslanması ile Türkiye'nin beyin göçünü teşvik arasındaki korelasyon değeri olan 0,283, 0,01 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁶⁷ Pearson Ki-Kare değeri 0,017. İş ilişkilerinin kıyaslanması ile Türkiye'nin beyin göçünü teşvik arasındaki korelasyon değeri olan 0,229 0,05 düzeyinde pozitif pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir

TABLO.4.84. İŞ İLİŞKİLERİNİN KIYASLAMASI VE TÜRKİYE’NİN BEYİN GÖÇÜ TEŞVİKİ

İş İlişkilerinin Kıyaslaması	Türkiye Beyin Göçünü Teşvik Ediyor Mu?		Toplam
	Evet	Hayır	
Çok daha iyi	37	2	39
Daha iyi	36	4	40
Ne daha iyi ne daha kötü	26	3	29
Daha kötü	8	2	10
Çok daha kötü	1	2	3

4.3.10. TÜRKİYE’YE DESTEK VERME YÖNÜNDEKİ DÜŞÜNCELER “NİTELİKLİ GÖÇTEN DIŞSALLIK SAĞLANABİLİR Mİ? “:

Yaşadığımız çağda artan iletişim ve ulaşım olanaklarının, bir anlamda ülkeler ve insanlar arasındaki fiziksel uzaklığı anlamsız kıldığına tanık olunmaktadır. Dolayısıyla, nitelikli insan gücünün mekansal olarak bir başka yerde bulunması, göçün göç veren ülke açısından mutlaka bir kayıp ile sonuçlanmayacağını da işaret etmektedir. Bu noktada, belli koşullar sağlandığı takdirde, yurt dışında bulunan nitelikli göçmenlerin, göç veren ülke açısından güce dönüşme potansiyelleri yüksektir. Bu potansiyelinin açığa çıkarılması için, nitelikli göçmenlerin mutlaka kendi ülkelerine geri dönme, alıştıkları ortamı bırakma zorunlulukları da bulunmamaktadır. Önemli olan nokta, yurt dışında elde ettikleri bilgi ve deneyimlerini Türkiye’ye aktararak, kalkınma çabalarında bir anlamda sıçrama tahtası ya da tetikleme etkisi yaratmalarının sağlanmasıdır. İkinci bölümde de ayrıntılı olarak gördüğümüz üzere, göçün güce dönüştürülebilmesi için öncelikle yurt dışında yaşayan uzmanların, ülkelere destek vermek istemeleri ve bu yönde birlikte hareket etmeleri gerekmektedir.

Araştırmamız kapsamında yer alan mühendisler , Türkiye’ye geri dönmeyi düşünmeseler bile, Türkiye’deki meslektaşları ve yurttaşları ile aralarında köprü kuracak girişimlere destek verme konusundaki eğilimleri ve destek biçimleri sorulmuştur. Tablo.4.85’de görüldüğü üzere, mühendislerin, %65,8’i Türkiye’ye mesleksi anlamda katkı yapmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Mühendislerin %10,3 gibi görece olarak küçük bir kısmı ise bu şekilde bir destek vermeyi düşünmediklerini, %24’ü ise bu yönde bir destek vermeyi düşünmekle birlikte bu desteğin biçimine ilişkin herhangi bir fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.

TABLO.4.85. MÜHENDİSLERİN TÜRKİYE'YE DESTEK VERME YÖNÜNDEKİ DÜŞÜNCELERİ

	Sayı	%
Düşünürüm	77	65,8
Düşünmüyorum	12	10,3
Düşünürüm ama fikrim yok	28	23,9
Toplam	117	100,0
Bilinmeyen	13	
	130	

Yurt dışında yaşayan ve araştırma kapsamında yer alan mühendislerin çoğunluğunun(destek vermek isteyen ama destek biçimi hakkında fikri olmayanlar da dahil olmak üzere), Türkiye'deki çalışmalara destek verme yönünde olumlu görüş bildirmeleri, göçün kök ülke yararına güce dönüştürülmesi anlamında önemli bir potansiyelinin olduğunu işaret etmektedir. Yapılan istatistiksel çözümlenmelerde, Türkiye'ye destek verme yönündeki düşünceler ile uzmanlık alanı⁶⁸, daha önce Türkiye'de çalışma durumu⁶⁹, Türkiye'deki meslektaşlar ile ilişki düzeyi⁷⁰, yurt dışında başka ülkelerdeki meslektaşlar ile ilişki düzeyi⁷¹ arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna karşın yaş, Türkiye'den ayrılmasında birincil itici faktör, yurt dışında çalışılan sektör, daha önce Türkiye'de projelere katılma, Türkiye'ye dönme niyeti ve Türkiye ile ilişkiler arasında, diğer değişkenler ile kıyaslandığında güçlü bir ilişki bulunamamıştır.

Türkiye'ye destek verme yönünde ortamın oluşturulmasında öncelikli adımın, yurt dışında yaşayan mühendislerin, hem Türkiye'deki meslektaşları ile hem de Türkiye dışında farklı ülkelerde yaşayan meslektaşları ile ilişkilerinin güçlendirilmesi olduğu görülmektedir. Tablo.4.86'da, Türkiye'ye destek yönündeki düşünceleri ile meslektaşları arasındaki ilişkilerin düzeyi ile ilgili çapraz tablo görülmektedir.

Burada dikkati çeken önemli bir unsur, Türkiye'deki meslektaşları ve yurt dışında Türkiye dışında başka bir ülkede yaşayan meslektaşları ile ilişkili olmayanların sayısının görece fazlalığına rağmen, Türkiye'ye destek verme yönünde olumlu düşüncede olmalarıdır. Söz konusu dağılımlar, yurt dışında yaşayan mühendislerin, Türkiye'ye destek verme konusunda, mevcut ortam hali hazırda elverişli olmasa bile,

⁶⁸ Pearson Ki-Kare değeri 0,068, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁶⁹ Pearson Ki-Kare değeri 0,059, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

⁷⁰ Pearson Ki-Kare değeri 0,018. Türkiye'deki meslektaşlarıyla ilişkiler ile destek verme yönünde korelasyon katsayısı -0,240 olup, 0,01 düzeyinde negatif yönlü ve önemli bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁷¹ Pearson Ki-Kare değeri 0,018.

önemli bir potansiyel olduklarını göstermektedir. Bu noktada, yurt dışındaki mühendislerin gerek kendi aralarında gerekse de Türkiye’deki meslektaşları ile iletişim sağlayacak yapıların oluşturulması ve bu yapılara uygulamada işlerlik kazandıracak ortamın yaratılması, göçün güce dönüşmesinde öncelikli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

TABLO.4.86. TÜRKİYE’YE DESTEK DÜŞÜNÇESİ VE MESLEKTAŞLAR İLE İLİŞKİLER

Destek verme yönündeki düşünceler	Türkiye’deki Meslektaşlar ile İlişkilerin Düzeyi					Toplam
	yok	Var-yoğun	Var-Orta	Var-kısıtlı	var ama mesleki değil	
düşünürüm	22	8	10	15	21	76
düşünmüyorum	8	3	1			12
düşünürüm ama fikrim yok	14	1	6	4	3	28
Toplam	44	12	17	19	24	116
Destek Verme Yönündeki Düşünceler	Diğer Ülkelerdeki Türk Meslektaşlar İle İlişkilerin Düzeyi					Toplam
	yok	Var-yoğun	Var-Orta	Var-kısıtlı	var ama mesleki değil	
düşünürüm	28	10	20	4	14	76
düşünmüyorum	5	1	2	3	1	12
düşünürüm ama fikrim yok	9		7	7	5	28
Toplam	42	11	29	14	20	116

TABLO.4.87. TÜRKİYE’YE DESTEK DÜŞÜNÇESİ VE UZMANLIK ALANI

Destek Vermeyi Düşünür Müsünüz?	Genel Uzmanlık Alanı				Toplam
	Elektrik – Elektronik-Bilgisayar	Üretim	Temel Bilimler	Diğer	
düşünürüm	30	28	12	6	76
düşünmüyorum	6	5	1		12
düşünürüm ama fikrim yok	13	4	3	7	27
Toplam	49	37	16	13	115

Tablo. 4.87’de, Türkiye’ye destek verme düşüncesi ile uzmanlık alanı arasındaki dağılımlar görülmektedir. Türkiye’ye destek verme yönünde öne çıkan grubun elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisleri ile üretim alanında çalışan mühendisler olduğu

görülmektedir. Bu dağılımda söz konusu alanların uzmanlık alanları açısından öne çıkan alanlar olmasının da etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu alanların, uluslararası rekabet edilebilirlikte sahip olduğu görece avantajı göz önüne alındığında, bu alanlarda uzman mühendislerin destek verme yönündeki olumlu düşüncelerinin anlamı büyüktür.

TABLO.4.89. TÜRKİYE'YE DESTEK DÜŞÜNCEİ VE ÇALIŞILAN SEKTÖR

Destek Vermeyi Düşünür Müsünüz	Çalışılan Sektör			Diğer	Toplam
	Üniversite	Kamu Kurumu	Özel Sektör		
düşünürüm	29	4	37	6	76
düşünmüyorum	4		8		12
düşünürüm ama fikrim yok	8	1	17	2	28
Toplam	41	5	62	8	116

Tablo.4.89'de ise, mühendislerin Türkiye'ye destek verme yönündeki düşünceleri ile çalıştıkları sektörlerle ilişkin dağılım görülmektedir. Destek verme yönünde özel sektör kuruluşlarında çalışan mühendislerin ön plan çıkması, söz konusu desteğin Türkiye'ye aktarılması durumunda, Türkiye açısından daha önce de değindiğimiz üzere yeniliğin katma değere dönüştürülmesi yönündeki büyük açığın kapatılması bağlamında önemli bir kazanım potansiyelinin olduğunu göstermektedir. Türkiye'ye destek verme yönünde üniversitelerde çalışan akademisyenlerin ikinci sırada yer alması da, yeniliğin üretilmesi ve bunun Türkiye'ye aktarılması anlamında önemli bir kazanım sağlayacağı şeklinde yorumlanabilir.

Türkiye'ye destek verme yönündeki düşünceler kadar, bu desteğin biçimine ilişkin, mühendisler tarafından geliştirilen öneriler de önem taşımaktadır. Tablo.4.90'da, mühendislerin söz konusu destek biçimlerine ilişkin önerilerinin dağılımları görülmektedir. Bu konuda her mühendis birden fazla öneri de bulunduğu için tablodaki oranlar, toplam içinde söz konusu önerinin kaç kez belirtildiğine ilişkin rakamları yansıtmaktadır.

TABLO.4.90. TÜRKİYE'YE DESTEK BİÇİMLERİNE İLİŞKİN ÖNERİLER

Öneri	Sayı	%	Tekrarlanma %
Ortak Çalışma ve Projeler	34	36,2	52,3
E-ağlar ve forumlar	18	19,1	27,7
Uluslararası Seminer,Konferans, Toplantı	11	11,7	16,9
Danışmanlık Hizmetleri- İş	9	9,6	13,8
Öğrenci Değişim Programları	8	8,5	12,3
Danışmanlık Hizmetleri- Eğitim	7	7,4	10,8
Ticari İlişkilerin Gelişimine Katkı	5	5,3	7,7
Yaz Okullarında ders verme, konuk öğretim üyeliği	2	2,1	3,1
Toplam	94	100	144,6

Yurt dışında yaşayan ve araştırma kapsamında yer alan mühendislerden soruyu yanıtlayanlar, destek biçimi olarak sırasıyla ortak çalışma ve projeler (%36,2); e-ağlar ve forumlar oluşturarak çalışma (%19,1); uluslararası seminer, konferans ve toplantılar düzenleyerek bilgi paylaşımında bulunmak(%11,7) ve uzmanlık alanına yönelik işlerde Türkiye için danışmanlık hizmet vermek(%9,6) gibi kanalları öncelikli olarak önermişlerdir. Birincil olarak önerilen destek biçimi ile mesleki pozisyon⁷², çalışılan sektör⁷³ arasında anlamlı ilişkiler saptanırken, uzmanlık alanı⁷⁴, yaş⁷⁵ ile destek biçimi arasında diğer değişkenlere görece kuvvetli bir ilişki saptanamamıştır.

Tablo.4.91’de, önerilen öncelikli destek biçimleri ile mühendislerin mesleki pozisyonlarına ilişkin dağılım görülmektedir. Ortak çalışma ve projeler şeklinde destek öneren akademisyen, AR-GE ve bilişim personeli ile uygulamacı olarak adlandırdığımız grup arasında hemen hemen fark bulunmamaktadır. Buna karşın daha önce de gördüğümüz üzere göç veren ülkeler açısından güncel ve etkin bir destek biçimi olan e-ağlar ve forumlar yolu ile iletişimin sağlanmasını en çok öneren uygulamada yer alan mühendisler olurken, bu öneri AR-GE ve bilişim personelinde 4’e düşmekte, akademisyenler arasında ise bu öneri ortaya çıkmamaktadır.

TABLO.4.91.ÖNCELİKLİ DESTEK BİÇİMİ VE MESLEKİ POZİSYON

Öncelikli Destek Biçimi	Mesleki Pozisyon			Toplam
	Akademisyen	AR-GE, Bilişim	Uygulamacı	
Uluslararası Seminer, Toplantı, Konferans Yolu İle Bilgi Aktarımı	2	2	3	7
Ortak Çalışma Ve Projeler	10	8	11	29
Öğrenci Değişim Programları	2			2
Danışmanlık Hizmetleri-Eğitim	2	3		5
Danışmanlık Hizmetleri-İş			8	8
E-Ağlar Ve Forumlar		4	12	16
Ticari İlişkilerin Gelişimine Ve Ticaretin Gelişimine Katkı			2	2
Toplam	16	17	36	69

⁷² Pearson Ki-Kare değeri 0,003. Mesleki pozisyon ile destek biçimi arasında korelasyon değeri olan 0,418 pozitif yönlü ve 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁷³ Pearson Ki-Kare değeri 0,019, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir

⁷⁴ Pearson Ki-Kare değeri 0,726. Uzmanlık alanı ile destek biçimi arasındaki korelasyon değeri olan -0,281 değeri, 0,05 düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir.

⁷⁵ Pearson Ki-Kare değeri 0,356. Yaş ile destek biçimi arasındaki korelasyon değeri olan -0,239 değeri 0,05 düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiyi temsil etmektedir.

TABLO.4.92. ÖNCELİKLİ DESTEK BİÇİMİ VE ÇALIŞILAN SEKTÖR

Öncelikli Destek Biçimi	Çalışılan sektör				Toplam
	Üniversite	Kamu Kurumu	Özel Sektör	Diğer	
Uluslararası Seminer, Toplantı, Konferans Yolu İle Bilgi Aktarımı	3	1	3		7
Ortak Çalışma Ve Projeler	13	1	10	5	29
Öğrenci Değişim Programları	2				2
Danışmanlık Hizmetleri-Eğitim	5				5
Danışmanlık Hizmetleri-İş		2	6		8
E-Ağlar Ve Forumlar	4		11	1	16
Ticari İlişkilerin Gelişimine Ve Ticaretin Gelişimine Katkı			2		2
Toplam	27	4	32	6	69

Tablo.4.92’de ise, öncelikli destek biçimlerinin, mühendislerin çalıştıkları sektörlere göre dağılımı görülmektedir. Özel sektörde çalışan mühendislerin destek verme yönünde çok daha aktif olduğu söylenebilir. Destek biçimleri açısından özel sektörde çalışan mühendislerin doğal olarak uygulamaya yönelik ortak çalışma ve projeler, iş hizmetlerinde danışmanlık, e-ağlar yolu ile bilgi ve deneyim aktarımı gibi destek biçimlerini ön plana çıkardıkları görülmektedir. Üniversite personeli olan akademisyenlerin ise öncelikle önerdikleri destek biçimi ortak çalışma ve proje faaliyetlerine katılım olarak şekillenmektedir. Yaşadıkları ülkelerde kamu kurumlarında çalışan mühendislerin ise destek biçimi önerme konusunda oldukça pasif oldukları gözlenmektedir.

Tablo.4.93’de, öncelikli destek biçimi ile genel uzmanlık arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz tablo incelendiğinde, ortak çalışma ve projeler, e-ağlar ve forumlar ile iş hizmetlerine yönelik danışmanlık şeklindeki önerilerin, öncelikle elektrik-elektronik , bilgisayar mühendisleri ile üretim alanında çalışan mühendisler tarafından geldiği görülmektedir. Bu dağılımda, sayıca bu alanlarda yer alan mühendislerin sayısının fazla olması etkili olmakla birlikte, söz konusu uzmanlık alanlarının kalkınmadaki önemi dikkati alındığında, bu destek potansiyeli kritik bir noktayı işaret etmektedir.

TABLO.4.93. ÖNCELİKLİ DESTEK BİÇİMİ VE GENEL UZMANLIK ALANI

Öncelikli Destek Biçimi	Genel Uzmanlık Alanı				Toplam
	Elektrik – Elektronik- Bilgisayar	Üretim	Temel Bilimler	Diğer	
Uluslararası Seminer, Toplantı, Konf, Bilgi Aktarımı	3	2	1	1	7
Ortak Çalışma Ve Projeler	9	11	6	3	29
Öğrenci Değişim Programları		2			2
Danışmanlık Hizmetleri-Eğitim	1	3	1		5
Danışmanlık Hizmetleri-İş	4	2	1	1	8
E-Ağlar Ve Forumlar	9	6	1		16
Ticari İlişkilerin Gelişimine Ve Ticaretin Gelişimine Katkı	2				2
Toplam	28	26	10	5	69

Özetle, Türkiye’ye destek verme konusunda ve bu desteğe yönelik önerilerde, yurt dışında özel sektör kuruluşları ve üniversitelerde, elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendisleri ile üretim dallarına yönelik mühendislik alanında çalışanların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum, yurt dışında yaşayan mühendisler ile iletişim kurma ve bu iletişimi uygulamaya dökme amacı taşıyan girişimlere yol göstermesi açısından anlamlıdır.

Araştırma kapsamında yer alan mühendislerin önerilerin, göçün kök ülke yararına güce dönüşümünde önemli kanallar olduğu görülmektedir. Ancak, bu önerilerin yaşama geçmesinde yurt dışında bulunan mühendislerin desteği kadar, Türkiye’de sağlanacak ortamın özellikleri de büyük önem taşımaktadır. Söz konusu çabaların, Türkiye’deki gelişmeleri tetikleyici etki yapacak, bilinçli kamu politikalarının ürünü olarak ortaya çıkması gerekmektedir. Bunun için de her şeyden önce, öncelikli önerinin ortak çalışma ve projeler olduğu göz önüne alındığında, çalışma ortamının standartlarının her açıdan yükseltilmesi gerekmektedir.

Öneriler arasında dikkati çeken bir özellik, nitelikli işgücü akımlarının nedenleri ve geriye dönüş için gerekli ortamın özelliklerinde sosyal yaşamın kalitesine ilişkin sorunların sıkça belirtilmesine karşın, söz konusu destek biçimlerinde sosyal sorunların çözümüne yönelik herhangi bir önerinin bulunmayışıdır. Khadra(1999)’nın göçün ikinci kuşak etkileri olarak adlandırdığı ve Hindistan örneği üzerinde, yurt dışında bulunan uzmanların, temel sağlık hizmetleri; eğitim, çocuk işçiliğinin önlenmesi gibi ülkedeki

başlıca sosyal sorunların çözümüne yönelik katkıların önemine dikkat çektiği çalışmasında, yurt dışında bulunan nitelikli insan gücünün kendi uzmanlık alanlarında yapacağı katkılar kadar, sosyal yaşamın öncelikli sorunlarının çözümüne yönelik katkılarının ne denli anlamlı olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan mühendislerden bu şekilde bir önerinin gelmemiş olması, Türkiye’de daha önce bu yönde etkin bir girişimin gerçekleşmemiş olmasıyla yakından ilişkilidir. Bu noktada, yurt dışında yaşayan mühendislerin destek biçimi olarak öncelikle kendi uzmanlık alanlarına yönelik olarak düşünceler geliştirilmesi çok doğaldır. Ancak, söz konusu öneriler yaşama geçirilip etkin modeller oluşturuldukça, katkı alanlarının sosyal sorunları da içine alacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Nitelikli işgücü göçünde, her ne kadar mesleksi faktörler ön plana çıksa da daha öncede belirttiğimiz gibi bu unsurların yapısal nitelikli ekonomik ve sosyal değişkenler çerçevesinde şekillenmesi, itici unsurların, çekici hale gelmesini sağlayacak çalışmalarda bu alanların da öneminin göz ardı edilmemesi gereğini ortaya çıkarmaktadır.

V. GENEL DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER

İnsanoğlunun genel olarak daha iyi yaşam standardı sağlamak amacıyla, farklı ülkelere gitmesi anlamına gelen dış göç olgusu, insanlık tarihi kadar eski bir olguyu ifade etmekle birlikte; işgücünün kitlesel bir biçimde uluslararası hareketlilik kazanması, kapitalizmin ortaya çıkışı ile başlamıştır. Daha sonraki dönemlerde de, sisteminin özelliklerine göre şekillenen bir olgu olarak sürmüştür. Bu bağlamda, nitelikli işgücü göçü, bilim insanlarının evrensel nitelik taşıyan hareketliliği bir yana, 1960'lı yıllarda hız kazanan, görece olarak yakın tarihe ait bir olgudur.

Özellikle küreselleşme ile birlikte, başta gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere olan göç akımları içinde , nitelikli işgücünün payının önemli bir biçimde arttığı bir gerçektir. Bu artışta, gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki gelişmişlik farkının açılması kadar; değişen üretim biçimleri ile bağlantılı olarak, gelişmiş ülkelerin nitelikli işgücüne olan talep artışının etkisi büyüktür. Çağımız bilgi teknolojilerine dayalı bir üretim ve birikim rejimi olarak şekillenmektedir. Yenilik, bu yeniliği sağlayacak bilginin üretilmesi, bunun üretim sistemine aktarılacak meta haline getirilmesi, piyasalardaki rekabet gücü ve karın temel belirleyicisi durumuna gelmiştir. Bu noktada, teknik bilgiyi üreterek, bunu uygulayacak nitelikte işgücü kilit öneme sahiptir. Bu kilit işgücüne olan gereksinim en fazla, teknoloji alanında rekabet gücünü kaybetmek istemeyen ve teknolojik gelişmenin başat ülkeleri konumunda olan gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamızda nitelikli işgücü göçünü belirleyen unsurlar, göç literatürünün kuramsal yaklaşımları çerçevesinde tartışılmakla beraber, söz konusu kuramsal yaklaşımların büyük bir bölümünün öncelikli olarak nitelik düzeyi düşük göçmen gruplarına yönelik olması, nitelikli işgücü göçünü açıklamada bazı noktalarda, niteliksiz ve nitelikli işgücü arasındaki ayrımı daha net ortaya koymayı gerektirmektedir. Nitelikli işgücü göçünün belirleyicilerine yönelik, olguya ilişkin yaşanan veri sorunları nedeniyle, özgün kuramların ortaya çıkmamış olması, nitelikli işgücü göçünü, genel göç hareketleri içinde anlamlandırma gibi bir zorunluluğu beraberinde getirmektedir. Bu noktada, göç hareketleri içinde, nitelikli ve niteliksiz işgücü arasında; göç nedenleri; göç alan ve veren ülkelerin göç politikalarındaki ayrım; göçmenlerin gittikleri toplumlara uyum durumu açısından farklılaşmalar olduğu görülmektedir.

Göç nedenleri açısından, niteliksiz göçmen gruplarında genel olarak ekonomik nedenler olarak tanımlayabileceğimiz, göç veren ülkeler düzleminde iş bulamama; gelir azlığı; hane halkının gelirini çeşitlendirme gibi itici nedenler ön plana çıkarken; nitelikli işgücü göçünde ise mesleksel belirleyiciler olarak tanımladığımız, özünde bireyin edindiği formasyona uygun bir başka deyişle kendini tam olarak gerçekleştirebileceği ortamı yakalayamama durumu ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda, göç alan gelişmiş ülkelerdeki kariyer olanaklarının fazlalığı; akademi-sanayi işbirliğinin gelişkinliğine bağlı olarak ortaya çıkan büyük bilim ve araştırma merkezlerinin varlığı; araştırma fonlarının fazlalığı; gelişmiş ekipmanın varlığı; mesleklerine gösterilen itibar; üretilen bilginin katma değere dönüşmesini sağlayan ortamlar ; daha önce söz konusu ülkelerde eğitimi tamamlama; o toplumu tanıma ve toplumsal yaşam kalitesinin yüksekliği ön plana çıkmaktadır. Bu noktada, nitelikli işgücü göçü özünde, bireyin verdiği bir karar olarak görünmekle birlikte, göçün ayrıntılı bir analizi, göçe etki eden etmenlerin, sosyal sorunları da içine alacak şekilde çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Her ne kadar, nitelikli işgücü için öncelikli belirleyici etmen grubu, mesleksel değişkenler olsa da, meslek ortamının, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, siyasal ve sosyal koşullar gibi yapısal bir takım değişkenlerden etkilenmesi ve bu değişkenlerin analizi, göçün basit bir fayda-maliyet hesabına dayanan, bireylerin gönüllü bir eylemi olmadığını göstermektedir.

Göç alan ve veren ülkelerin göç konusuna yaklaşımı açısından, göçmenlerin nitelik düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan, önemli bir farklılaşma bulunmaktadır. Göç alan ülkeler açısından, göçmenlerin nitelik düzeyine dayalı bir seçicilik ortaya çıkarken; özellikle nüfusu kalabalık ve işgücü fazlalığı olan göç veren ülkelerin, nitelik düzeyi düşük işgücü fazlalığını ihraç isteği söz konusudur. Göç alan ve veren ülkeler açısından, göçmenlerin nitelik düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan bu karşıt durum, beraberinde önemli tartışmaları da getirmektedir. Bu tartışmaların odağında, özellikle göç alan ülkelerin, niteliğe yönelik göç politikalarında açık kapı; buna karşın nitelik düzeyi düşük işgücü için kapalı kapı politikası uygulamaları yer almaktadır. Bu noktada, nitelikli ve nitelik düzeyi düşük göçmenlerin, göç alan ülkeler açısından ortaya çıkardığı etkiler açısından farklılıklar taşınması önemli bir belirleyici konumundadır. Nitelikli göçmenlerin yaşadıkları toplumlara sağladığı katma değer; eğitim ve nitelik düzeyinin yüksekliği; dil bilmenin getirdiği avantajlar, nitelikli göçmenlerin yaşadıkları toplumlara uyumu açısından “sorunsuz” gruplar olarak algılanmasına yol açmaktadır.

Bu noktada, nitelikli göçmenler, gerek iş bulma; gerekse çalışma ortamında “başardıkları” sürece, nitelik düzeyi düşük göçmenlere göre, daha az ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Nitelikli göçmenlerin sahip oldukları ve istenilen nitelik, onlara bir anlamda dünya yurttası kimliği kazandırırken; nitelik düzeyi düşük göçmen grupların, yaşadıkları toplumlara uyum sorunu ve ikincil işgücü olarak algılanmaları nedeniyle karşılaştıkları uygulamalar, son dönemde bazı Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan olaylarda da görüldüğü üzere, sosyal dışlanmışlığı beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada, nitelikli işgücünün, her ne kadar uzun dönemli yerleşme amacını taşıyan ve göç olarak tanımladığımız hareketleri ön plana alınsa da, nitelikli işgücünün hareketliliğinin saf biçimlerini ortaya koymak, günümüzde yaşanan değişimler ile birlikte neredeyse olanaksız hale gelmiştir. Temel göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkelerin, söz konusu hareketlerde önceliği, kısa dönemli geçici göç olarak adlandırdıkları olguya vermesi; geriye dönüşü olduğu varsayılan geçici göç olgusunun, ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, özellikle bilim insanlarının faaliyetlerinden kaynaklı sürekli bir dolaşıma sahip oldukları görülmektedir. Bölgeselleşme temelinde ortaya çıkan, ekonomik birliklerin düzenlemeleri içinde, şirketlerin içsel işgücü piyasaları çerçevesinde, sürekli bir dolaşımın yaşandığı ve nitelikli işgücün göç alan ülkelerin göç politikalarının sınırlarına takılmayan, bir başka deyişle “ayrıcalık” sağlayan grup olduğu görülmektedir. Gelişen iletişim ve teknolojinin sağladığı olanaklar, göçte fiziksel/mekansal bağlamın önem derecesini azaltan, bu anlamda da mutlak bir fiziksel hareketliliği gereksiz kılan sonuçlara yol açmaktadır. Bugün, merkezi gelişmiş ülkede bulunan bir şirket için, geliştirilen programlar ile dünyanın farklı bölgelerinde, üretimin farklı aşamaları, uzmanların fiziksel hareketliliğine gerek kalmaksızın gerçekleştirilebilmektedir. Bu bir anlamda, üretimin nitelikli işgücü tarafından gerçekleştirilen bölümlerinin de fasonlaştırılmasını olanaklı kılmaktadır. Tüm bu gelişmelerin, ilerideki dönemlerde, etkinlik alanını çok daha genişleteceği beklenmektedir. Ancak, bu gelişmeler, izlenme konusunda sorunlu olan göç hareketlerini, çalışılması çok daha zor hale gelen, görünmez bir sürece dönüştürecektir.

Bu unsurlar, günümüzde küreselleşme ile birlikte, nitelikli göç hareketlerinde ortaya çıkan temel değişimleri işaret etmekle birlikte, değişmeyen önceliklere sahip, bazı özelliklerin de varlığının korunduğu gözlenmektedir. Her ne kadar, nitelikli işgücü

akımlarında, niceliksel olarak kısa dönemli geçici hareketler ön plana çıksa da, ülkelerin göç politikalarında geçiciden kalıcıya dönüşümü kolaylaştıran programlar uygulaması, geçici olarak başlayan göçün büyük oranda kalıcıya dönüşmesi ile sonuçlanmakta; bu anlamda geçici göç, ülkelere hem maliyet etkinliği hem de seçicilik sağlamada önemli bir araç sunmaktadır. Bu noktada, fiziksel hareketlilik gereksinimi açısından niteliğin özelliğine bağlı bir tabakalaşmanın da ortaya çıktığı görülmektedir. Yeniliğin üretilmesi ve ilk aşamada üretime uygulanmasını gerçekleştirecek kilit nitelikli işgücü için, fiziksel hareketlilik önemini korurken; özellikle üretimin gelişmekte olan ülkelere kaydırılması sürecinde, var olan yeniliği yerel koşullara uyumlaştırılmasını sağlayacak nitelikli uzmanlar için hareketlilik ikinci planda kalmaktadır.

Küresel rekabet ortamında istenilen niteliği belirleyen en önemli faktör, işgücünün eğitim düzeyi ve eğitimin niteliğidir. Bu bağlamda, göç ile eğitim arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki iki düzlemde ortaya çıkmaktadır. Bir yandan, eğitimin ülkeler arasında giderek birbirine benzeme eğilimi, standart küresel nitelikli bir işgücü havuzunun oluşumuna ortam sağlarken; diğer yandan gelişmiş ülkelerin ön planda tuttukları seçicilik sonucu, özellikle doktora düzeyinde ortaya çıkan lisans-üstü öğrenci akımları, eğitim süreci tamamlandıktan sonra, önemli ölçüde kalıcı göçe dönüşmektedir. Söz konusu eğitim sonrasında, kazanılan formasyon ve beklentilere uygun çalışma koşullarının gelişmekte olan ülkelere yakalanamaması, söz konusu ülkelerde ekonomik ve siyasal anlamda yaşanan istikrarsızlık ve yaşam kalitesinin görece düşük düzeyi, göç için başlıca itici nedenleri oluştururken; bu unsurlar açısından gelişmiş ülkelerin çekici ortamı göçü bir anlamda kaçınılmaz kılmaktadır.

Nitelikli işgücü göçünün göç alan, göç veren ülke ve küresel düzlemde hem olumlu hem olumsuz bir takım etkileri bulunmaktadır. Aktörler açısından, tek yönlü bir etkiyi ön plana çıkarmaktan çok, söz konusu etkilerin ağırlık noktasının, nerede oluştuğunun incelenmesi gerekmektedir. Güncel literatür, göç veren gelişmekte olan ülkeler üzerinde, göçün teorik olarak olumlu etkilerini ön plana çıkarırken, deneysel olarak bu etkilerin ortaya çıkmadığı gözlenmektedir. Bu çerçevede, göç alan ve veren ülkeler açısından, karşılaştırmalı olarak gerçekleştirdiğimiz inceleme, göç alan ülkeler açısından, göçün olumlu etkilerinin daha ağır bastığını; göç veren ülke açısından ise göçün görece olarak olumsuz etkilerinin ön plana çıktığını göstermektedir. Evrensel düzlemde ise, nitelikli işgücünün, verimliliğinin en yüksek olduğu yerde üretim sürecine katılması, küresel bir kazancın ortaya çıkmasını sağlamakla birlikte, bu

etkinin bölüşümü açısından ortaya çıkan eşitsizlik, bir kısır-döngü yaratarak göç veren ülke açısından olumsuz etkinin daha da ağır basmasına neden olmaktadır.

Bu yapı içinde, nitelikli işgücü göçüne yönelik göç alan ve veren ülkeler açısından geliştirilen politikaların birbirinden oldukça farklı tanımlandığı görülmektedir. Nitelikli göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkeler, göç politikalarını, göçten sağlayacakları yararları maksimize edecek şekilde, seçici ve esnek bir biçimde, kendi yetki alanları içinde tanımlamaktadırlar. Buna karşın, göçün olumsuz etkilerini dengelemeye çalışan gelişmekte olan ülkeler için, söz konusu politika ve programların, kendi ulusal yetki alanlarının içinde tanımlamasından çok, ulus-üstü yapılanmanın temel aktörleri olan uluslararası kuruluşlar eliyle gündeme getirildiği görülmektedir. İncelemelerimiz, nitelikli işgücü göçünden olumlu dışsallık kazanmış ülkelerin, söz konusu programları, kendi önceliklerine uygun ve ulusal düzlemdeki kamusal nitelikli politikaları, bir bütün olarak yaşama geçirmeleri sonucunda başarıya ulaştığını göstermektedir. Göç alan ve veren ülkelerin, nitelikli işgücü göçünü, uluslararası platformlarda ortak olarak düzenleme girişimlerinin ise, mevcut güç dengeleri göz önüne alındığında işlevsel anlamda, sonuç vermediği görülmektedir. Bu noktada, göç alıcısı gelişmiş ülkelerin nitelikli işgücü akımlarını tersine çevirme yönünde hareket göstermesini beklemek fazlasıyla iyi niyetli bir yaklaşım olduğundan, göç veren ülkelerin soruna öncelikle kendi içlerinde, daha sonra uluslararası platformlarda çözüm araması çok daha anlamlı olacaktır.

Türkiye'nin, nitelikli göç akımları açısından konumunu, tam olarak belirleyecek istatistiksel veriler var olmamakla birlikte, incelememiz sonrası ortaya çıkan tablo, Türkiye'den nitelikli göçün hedef ülkesinin, öncelikle ABD olduğunu göstermektedir. ABD'ye olan akımlar içinde, başta Çin ve Hindistan olmak üzere, diğer Asya ülkelerinden gelen göçler ile kıyaslandığında niceliksel olarak Türkiye'nin payının düşük kaldığı ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, lisans-üstü eğitim amaçlı öğrenci akımlarında Türkiye'nin ön plana çıktığı görülmektedir. Öğrenci akımlarının göçe dönüş potansiyeli ve Türkiye'de başta işsizlik olmak üzere varolan ortamın özellikleri göz önüne alındığında, ilerideki dönemlerde nitelikli işgücü göçünün önemli ölçüde artması beklenmektedir. Türkiye'de nitelikli işgücü göçüne yönelik, akademik alanda yapılan çalışmaların sayısı, söz konusu alanda çalışmanın zorlukları göz önüne alındığında oldukça sınırlı kalmıştır. Yapılan çalışmalar ışığında, göçün öncelikli

nedeninin, gelir düzeyi de dahil olmak üzere mesleki ortamdan kaynaklı nedenler olduğu görülmektedir. Yurt dışında yerleşik hale gelmiş mühendisler için yapılan araştırmamızda da, benzer bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmamız kapsamında ortaya çıkan öncelikli göç nedeni, mühendislerin aldıkları formasyona uygun iş ortamını bulamamalarıdır. Türkiye ekonomisi ve işletmelerin yapısından kaynaklı olarak, mesleki anlamda aldıkları eğitime uygun iş ortamını bulamamak; bunun sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği ve verimlilik sorunları, mühendisler için göçte ön plana geçmektedir. Buna bağlı olarak ortaya çıkan görece düşük gelir düzeyi, iş ilişkilerinin formal kurallar çerçevesinde gerçekleşmemesi, akademik kurumların altyapı yetersizlikleri gibi nedenler, göçte etkisi göz ardı edilemeyecek diğer nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Varolan durumda, üzerinde öncelikli olarak düşünülmesi gerekli unsur, eğitim politikaları ile istihdam politikaları arasında ortaya çıkan eşgüdüm eksikliğinin yarattığı durumdur. Eğitim sistemi, “aşırı ihtisaslaşma” ya da “en parlak olanı yetiştirme” yönünde şekillenmektedir. Buna karşın, Türkiye’de, uzun yıllardır, üretim ve rekabet politikaları ucuz işgücüne dayalı olarak sürdürülmektedir. Bu noktada, karşımıza iki yol çıkmaktadır: Ya eğitim sistemi, mevcut üretim sisteminin özelliklerine uygun işgücü yetiştirmeye önem verecek; ya da uzun erimde Türkiye, kalkınmada öncelik vereceği yatırım alanlarına uygun sayıda ve nitelikte insan gücü planlaması yaparak, bu planlamaya uygun işgücü yetiştirmeye yönelik eğitim sistemi ile işgücü piyasasını eşgüdümlü hale getirilecektir. Hangi yolun ne ölçüde seçileceği, politika yapımcılarının görev alanına girmekle birlikte, hangi yol seçilirse seçilsin önemli olan, varolan gereksinimler ile kaynakların stratejik planlamasının yapılmasının kaçınılmaz olduğudur.

Yaptığımız analizler, Türkiye’de nitelikli göç olgusunun, eğitim ve istihdam politikalarındaki eşgüdümsüzlük sonucu oluşan, bir “beyin taşması” özelliği taşıdığını, bu taşın kısmın en üst düzeydekiler olduğunu ve bu noktada da başta ABD olmak üzere gelişmiş ülkeler tarafından emildiğini göstermektedir. Mevcut durum ve uygulanan politikalar ile ortaya çıkan ekonomik ve sosyal ortamın özellikleri dikkate alındığında, Türkiye’de bir anlamda, yurt dışına nitelikli göç için açık kapı politikasının uygulanmakta olduğu görülmektedir.

Türkiye’de beyin taşması olarak adlandırdığımız durumdan kaynaklı etkileri, tam olarak ölçmek oldukça güçtür. Eğitime ayrılan kaynakların transferi açısından

olguya yaklaşıldığında, son yıllarda gözlemlenen eğitime ayrılan kamu kaynaklarının azalmasına paralel olarak göç eğiliminin arttığı gözlenmektedir. Ancak, eğitime yapılan yatırım kaybı anlamında, gerek özel harcamalar gerekse de eğitimde fırsat eşitsizliğinden kaynaklı olarak, alt-basamaklarda kalan bireylere yapılan eğitim harcamaları dikkate alındığında, göç ile birlikte, temelde tüm eğitim sistemine yapılan harcamaların maliyetinin göz önüne alınması gereği ortaya çıkmaktadır. Nitelikli insan gücünün göçü, sadece maddi anlam taşıyan bir olgu değildir. Söz konusu insan gücü, ülkeyi kalkınma çabalarında ileriye taşıyacak nitelikte “tetikleyici” etkisi ön plana çıkan insan gücüdür. Bu insan gücünün göçü, mesleksi, sosyal ve kültürel alanlarda ülkeye yapılacak katkılardan yoksun kalınması anlamına gelmektedir. Bu yoksunluk, ilerideki dönemler içinde, bir kısır-döngü yaratarak, göçte etkili olan itici faktörlerin güçlenmesine neden olacaktır.

Türkiye'nin, çizdiğimiz tablo karşısında göçü önlemek ve/veya göçten yarar bir başka deyişle olumlu dışsallık sağlama anlamında geliştirdiği uzun soluklu bir politikası bulunmakta mıdır? sorusuna olumlu bir yanıt vermek olanaklı değildir. Kısa ve orta erimli kalkınma stratejilerinde belli dönemler bakımından soruna değinilmekle birlikte, soruna yönelik politikaların uygulamaya geçmediği görülmektedir. Göçten geri bildirim etkisi alma bağlamında, ortaya çıkan sınırlı bir takım programların ise, genel yapıya uygun olarak öncelikle uluslararası kuruluşların eliyle Türkiye'ye getirilmesi, konunun önemini kavranılamaması ve gereksinimlerin tam olarak karşılanamamasına neden olmuştur.

Nitelikli göçün olumlu dışsallıklarından yararlanma anlamında, bilinçli kamusal politikaların yaşama geçirilememesi, Türkiye'nin günümüze kadar göçten olumlu geri bildirim sağlayamamasının en önemli etkenidir. Buna karşın, yaptığımız araştırma, yurt dışında yerleşik hale gelen mühendislerin, ülkeye geri dönmeler bile, ülkeye destek verme yönünde önemli bir potansiyel oluşturduğunu, bu anlamda Türkiye'nin nitelikli göçten yarar sağlama anlamında bir kanalının olduğunu göstermektedir. Bu kanalı açmak için öncelikle ne yapılmalıdır? sorusuna verilecek yanıt, grubun Türkiye ve Türkiye dışında başka bir ülkede yaşayan meslektaşları ile ilişki düzeyinin yükseltilmesidir. Yaptığımız araştırma, bu ilişkilerin düzeyinin, göçte geri bildirim etkisi sağlama anlamında öncelikli bir unsur olduğunu; ancak varolan durumda bu ilişkinin yeterli denebilecek düzeyde gerçekleşmediğini göstermektedir. Son dönemde, yurt içinde ve yurt dışında belli platformlar oluşturulma çabası içine girildiği

görülmektedir. Söz konusu çabaların varlığı önemli olmakla birlikte, bu çabaların anlamlı kılınacağı ortamın yaratılması açısından, konunun öneminin kamuoyu tarafından kavranılması ve sahiplenilmesi gerekmektedir. Bunun için her şeyden önce başta kamu kurumları olmak üzere, üniversiteler, özel sektör kuruluşları, meslek odaları ve diğer hükümet dışı kuruluşların konuyu sahiplenerek, kamusal nitelik taşıyan stratejilerin oluşumuna katkı yapması beklenmektedir.

Bu çabalar ne yönde şekillenebilir sorusuna, araştırmamızın hedef kitlesini oluşturan mühendislerin verdiği yanıtlar öncelikle mesleksen ortama yönelik olarak ortak çalışma ve iş ilişkilerinin geliştirilmesi ile ağ yapıların oluşturulması yönünde ağırlık kazanmaktadır. Söz konusu eğilim, ilk adımı oluşturmakla birlikte, göçte önemli bir belirleyici olan yaşam kalitesi sorunun çözümüne yönelik olarak, sosyal ortamın iyileştirilmesine yönelik çabaların da önemi dikkate alındığında, yeterli değildir. Söz konusu çabalar, göçün olumlu dışsallığını artırmak kadar, tersine göçe ortam hazırlayacak niteliği de sahip olmak durumundadır. Araştırmamızda, diğer araştırmalardan farklı olarak, mühendislerin geriye dönüş eğilimlerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak, bu artış eğiliminde, Türkiye'deki ortamın iyileşmesinden çok, özellikle 11 Eylül saldırıları sonucunda, yurt dışında oluşan ortamın yarattığı etki ön plana çıkmaktadır. Söz konusu durum kendini, geriye dönüş için istenilen ortamın özelliklerinde de göstermektedir. Mühendisler, geriye dönüş için öncelikle, mesleksen ortamın iyileştirilmesi ve bir bütün olarak ekonomik, siyasal ve sosyal yaşamın kalitesinin yükselmesini beklemektedir. Tüm bu analizler, göçe yönelik kısa ve uzun erimde yapılacaklara da ışık tutmaktadır.

Yaşama yerini seçme özgürlüğünün olduğu bir ortamda, göçü sınırlamak ile soruna çözüm bulmak anlamsızdır. Günümüzde artan uluslararası iletişim, etkileşim ve işbirliği çerçevesinde işgücü akımlarının artması kaçınılmazdır. Bu akımların artması, olumlu özellikler de taşımaktadır. Ancak, söz konusu hareketliliğinin göç eden birey yanında, ülke ve toplum için de yararlı sonuçlar ortaya çıkarması, bu konuda bilinçli stratejilerin oluşturulmasına bağlıdır. Dolayısıyla, göçü stratejik bir araç olarak kullanma isteği ve bu isteğin yaşama geçirilmesini olanaklı kılacak; şu anda geriye dönüş eğilimlerinde ortaya çıkan kritik noktayı değerlendirebilecek nitelikte, acil kamu politikalarına gereksinim bulunmaktadır.

Bu noktada, kısa erimde yapılması gerekenlerin başında, yurt dışında bulunan nitelikli işgücünü havuzunu belirlemek amacıyla, istatistik sistemlerinin geliştirilmesi

ve sürekli olarak izlenmesi çalışmaları gelmektedir. Bu çalışmada, başta DİE-Türkiye İstatistik Kurumu olmak üzere, TUBİTAK, üniversiteler, Dış İşleri Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, DPT, ilgili meslek odaları ve sivil toplum örgütlerine önemli görevler düşmektedir. Sadece yurt dışına giden işgücünün sayısı değil, geri dönenlere ve yurt dışında kalış sürelerine ilişkin kayıt sistemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Yurt dışında bulunan uzmanların kendi aralarında ve yurt içindeki meslektaşları ile oluşturacakları ağ yapılarına katkı sağlayacak ortamların gelişimine öncelik verilmelidir. Orta ve uzun erimde, eğitim ve işgücü politikalarının eşgüdümünün sağlanması, mesleki ortamın iyileştirilmesine ve rekabet üstünlüğü sağlamaya yönelik kamu öncülüğünde başta AR-GE yatırımları olmak üzere bütüncül politikalar ile sanayinin geliştirilmesi; bu noktada, kamu, üniversiteler, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının birbirini dışlamak yerine, birlikte ve bir bütün olarak üretim, yenilikçilik ve AR-GE faaliyetlerini gerçekleştirme yönünde desteklenmesi; yurt dışında lisans-üstü çalışmalar için öğrenci gönderiminde, gelecek için tetikleyici nitelikte olacak alanlarda ama öncelikle bu alanların alt-yapısı hazırlanarak öğrenci gönderilmesine dikkat edilmesi, sürecin sürekli izlenmesi ve böylelikle geri dönüş için özendirici sağlanması gerekmektedir. Uzun erimde bir bütün olarak, ekonomik, sosyal, siyasal istikrarın sağlanması ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi kuşkusuz gerek göç akımlarını azaltma gerekse tersine göçe ortam sağlamada en önemli etkidir. Bu çalışma, tüm bu unsurların yaşama geçirilmesinde, yurt dışında bulunan nitelikli işgücünün katkılarının da vazgeçilemez öneme sahip ve bu konuda yurt dışında stratejik insan gücü konumunda bulunan mühendislerin istekli olduğunu, bunun gerçekleşmesinin ise her şeyden önce kamunun istemi ve bu yönde uygulanacak politikalara bağlı bulunduğunu göstermektedir. Ancak bu politikalar, yaşama geçirildiği sürece uluslararası ortaklıkların işlevsel bir anlamı olacaktır.

Bilim ve teknoloji alanında çalışan mühendisler özelinde ise, Türkiye'nin varolan koşulları veri kabul edildiğinde, öncelikli olarak, hiç olmaza belli bir süre için yurt dışında yaşayan mühendislerin geri dönüşünü özendirme yerine, onlarla kurulacak stratejik bağları güçlendirmek ön plana çıkmaktadır. Bu noktada, yurt dışında yerleşik hale gelmiş mühendislerle ilişkin, kamu, özel sektör ve sivil toplumun bir arada yer aldığı ortak bir veri tabanının oluşturulması ve sürekli izlenmesi; yurt dışındaki araştırmacıların, varolan tekno-parkların gelişimi için, yılın belli dönemlerinde Türkiye'ye gelmeleri desteklenerek, uygulamalı çalışmalarda yer almalarının

sağlanması; internet ortamında oluşturulacak, “e-düşünce atölyeleri” ile, meslektaşlar arasında sürekli bir etkileşim sağlanması ve bu etkileşim sonucu ortaya çıkan uygulamalı çalışmaların kamuoyuyla paylaşılması; yılın belli dönemlerinde, yurt içindeki ve yurt dışındaki uzmanların, Türkiye’nin yaşadığı, ekonomik ve sosyal sorun alanlarına yönelik öncelikli olarak belirlenecek “tematik” konularda düzenli konferansların düzenlenerek, çözüm önerileri geliştirilmesi; bu çözüm önerilerine uygulamada işlerlik kazandırmak için, başta sivil toplum örgütleri olmak üzere, toplumsal bir izleme mekanizmasının oluşturulması; bilim ve teknoloji politikaları alanında gerek uzun erimli strateji oluşturma; gerekse de stratejileri yaşama geçirme için oluşturulan takım çalışmalarına yurt dışında yaşayan araştırmacı ve uzmanların katılımını zorunlu kılacak yasal düzenlemelerin yapılması; yurt dışında yerleşik hale gelen ikinci ve üçüncü kuşak göçmen gençlerin, Türkiye ile bağlarını sürdürmelerine olanak sağlamak için, başta STK’ların girişiminde düzenlenecek yaz kampları ile hem gönüllü çalışmaları hem de Türkiye’yi tanıma ve buradaki yaşlıları ile etkileşim sağlayacak ortamlara destek verilmesi, ileriki dönemler için göçün güce dönüştürülmesinde önemli rol oynayacaktır.

Geriye dönüşlere ortam sağlamak amacıyla ise, varolan ve yeni kurulacak teknoloji parkları özelinde, öncelikle pilot projelerin oluşturulması gerekmektedir. Bu araştırma ve üretim alanlarında istihdam edilebilirliği artırmak amacıyla; yeni firmaların kuruluşunda, vergi kolaylıkları; kuruluş ve işletme sürecinde düşük faizli kredi olanakları; AR-GE destekleri; yurt dışından getirilecek alet ve ekipman için gümrük kolaylıkları; belli ölçülerde istihdam sağlayacak girişimler için sigorta primlerinin ödenmesinde kolaylıklar gibi aktif nitelikli bir takım düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir. Yeni ürün süreçlerinin geliştirilmesine yönelik girişimlerde, risk sermayesinin sağlanması, yurt dışında bulunan uzmanlardan danışmanlık hizmetleri alınması; yurt dışındaki Türklerin sahip olduğu firmalar ile ticari ilişkilerinin geliştirilmesi; söz konusu girişimler için dönmek isteyen uzmanların yol ve yaşam harcamalarının hiç olmazsa belli bir bölümünün karşılanması; ücretlerin, özendirici olacak düzeyde belirlenmesi; eşleri için istihdam kolaylıkları sağlanması; çocukların eğitim giderlerinin karşılanması gibi özendiricilerin sunulması da önemlidir. Bu noktada, özellikle yurt dışında alışılan çalışma ortamının, söz konusu alanlarda yaratılmaya çalışılması öncelikli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, genç kuşak uzmanlar için, zorunlu askerlik görevinin bir engel olarak ortaya çıktığı

görülmektedir. Bu noktada, söz konusu kişilerin askerlik görevini, pilot olarak seçilecek tekno-parklar ya da Türk Silahlı Kuvvetleri'nin AR-GE birimlerinde, aktif çalışmalar içinde yer alarak yapmalarının önemli bir özendirici olacağı düşünülmektedir. Yurt dışında yaşayan uzmanların da katkılarının alınması ile oluşturulan pilot projelerin, uygulamadaki işlerliği yönünde, bu model çalışmalarının genişletilmesine ilişkin, farklı toplum kesimleri ile işbirliği içinde yapısal düzenlemelere gidilmesi ve bu uygulamalara sürdürülebilirlik kazandırılması gerekmektedir. Tüm model çalışmaların yaşama geçirilmesi için, bu konuda kamuoyu oluşturulması ve bu yönde yapılacak çalışmaların desteklenmesi önem taşımaktadır.

Nitelikli işgücü akımlarına yönelik ileri dönemlerde gerçekleştirilecek çalışmalarda, göçte ortaya çıkan farklı belirleyici gruplarına yönelik, veri gücü de göz önünde tutularak yapılacak ayrıntılı analizlere, geri dönüş ve dolaşım programları gibi kısa dönemli hareketliliğe ilişkin ayrıntılı çalışmalara; eğitim-göç bağlantısını ayrıntılı olarak inceleyecek analizlere; farklı meslek gruplarının göç süreçlerine ve ağ desteklerine yönelik çalışmalara; göçün etkilerinin ağırlığını belirleyecek ayrıntılı deneysel çözümlere ve Türkiye'deki çeşitli kurumların göçten olumlu dışsallık sağlama yönündeki eğilimlerini ve potansiyellerini ortaya koyma yönündeki çalışmalara gereksinim duyulmaktadır.

Tüm bu çabalar, "çalışma hakkının" öncelikli bir insan hakkı olması ve bu hakkın çalışanlara en iyi koşullarda sunmanın vazgeçilemez önemi dikkate alındığında; bir bütün olarak toplumsal sorumluluğu gerekli kılmaktadır. İlerideki dönemler için üzerinde çaba harcanması gerekli nokta ise, bu sorumluluğun mekansal boyutunun yaşanan gelişmeler doğrultusunda sınırlandırılmayacağıdır. Bu hem nitelikli işgücü göçünden, göç veren toplum adına olumlu bir katkı sağlama hem de yurt dışında yaşayan göçmen toplumun sorunlarının çözümüne katkı sağlama anlamında, karşılıklı etkileşim gerektiren bir olgudur. Bu etkileşim sağlanması ise, oluşturulacak bütüncül bir kamu politikası çerçevesinde, toplumun tüm kesimlerine düşen bir görev olarak karşımızda durmaktadır.

EK.1. UZMAN AĞLARI :

Ülke	Ağın Adı	Ağın Tipi
Arab Countries	The Network of Arab Scientists and Technologists Abroad (ASTA)	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Argentina	Programa para la Vinculacion con Cientificos y Tecnicos Argentinos en el Exterior (Program for the Linkage of Argentine Scientists and Technologists Abroad) (PROCITEXT)	Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Assam	Transfer of Knowledge and Technology to Assam	TOKTEN Program
China	Chinese Scholars Abroad (CHISA) Society of Chinese Bioscientists in America Chinese American Engineers and Scientists Association of Southern California (CESASC)	Öğrenci Ağı Yerel Meslek Kuruluşu Yerel Meslek Kuruluşu
Colombia	The Colombian Network of Researchers and Engineers Abroad (Red Caldas)	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
El Salvador	Conectandonos al Futuro de El Salvador (Connecting to El Salvador's Future)	Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora
France	Frognat	Öğrenci Ağı
India	Silicon Valley Indian Professionals Association (SIPA) Worldwide Indian Network The International Association of Scientists and Engineers and Technologists of Bharatiya Origin Interface for Non Resident Indian Scientists and Technologists Programme (INRIST)	Yerel Meslek Kuruluşu Entellektüel /Bilimsel Diaspora Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Iran	The Iranian Scholars Scientific Information Network	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Ireland	The Irish Research Scientists' Association(IRSA)	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Japan	Japanese Associate Network (JANET)	Öğrenci Ağı
Korea	Korean Scientists Engineers Association of Sacramento Valley The Global Korean Network	Yerel Meslek Kuruluşu Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Latin America	Association I.attino-americaine de Scientifiques (Latin American	Entellektüel /Bilimsel Diaspora

	Association of Scientists) (ALAS)	
Lebanon	TOKTEN for Lebanon	TOKTEN Program
Morocco	Moroccan Association of Researchers and Scholars Abroad (MARS)	Öğrenci Ağı
Nigeria	Association of Nigerians Abroad (A.N.A)	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Norway	Association of Norwegian Students	Öğrenci Ağı
Pakistan	Return of Qualified Expatriate Nationals to Pakistan	TOKTEN Program
Palestine	Programme of Assistance to the Palestine People	TOKTEN Program
Peru	Red Científica Peruana (Peruvian Scientific Network)	Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Philippines	Brain Gain Network (BGN)	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Poland	The Polish Scientists Abroad	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Romania	The Forum for Science and Reform (FORS)	Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora
South Africa	The South African Network of Skills Abroad (SANSA)	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Thailand	The Reverse Brain Drain Project(RBD) Association of Thai Professionals in America and Canada (ATPAC) The Association of Thai Professionals in Europe (ATPER) The Association of Thai Professionals in Japan (ATPIJ)	Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora Entellektüel /Bilimsel Diaspora Entellektüel /Bilimsel Diaspora Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Tunisia	The Tunisian Scientific Consortium (TSC)	Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Uruguay	Red Academica Uruguay (Uruguayan Academic Network)	Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora
Venezuela	In Contact with Venezuela El Programa Talento Venezolano en el Extrior (Program of Venezuelan Talents Abroad) (TALVEN)	Gelişen Entellektüel /Bilimsel Diaspora

Kaynak: Jean-Baptiste Meyer ve Mercy Brown , **Scientific Diasporas:A New Approach to the Brain Drain**, *World Conference on Science UNESCO - ICSU Budapest, Hungary, 26 June-1 July 1999*

EK 2: ANKET SUNUŞ YAZISI ve ANKET

Sayın İlgili,

<http://www.beyingocu.com/tez/tez-anket.php> adresinde size göndermiş olduğumuz anket, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi Şenay Gökbayrak tarafından yürütülen “**Türk Mühendislerinin Beyin Göçü**” konulu doktora tez çalışması ile ilgilidir. Bu çalışmanın amacı, Türk kamuoyunda yıllardır çok sığ bir biçimde tartışılan beyin göçü olgusuna farklı bir bakış açısı ile yaklaşarak, beyin göçünü beyin gücüne döndürebilme kanallarının gelişimine yardımcı olmaktır. Türk kamuoyu, uzun yıllar çeşitli nedenlerle kalıcı ya da geçici olarak ülke dışına çıkan beyin ve kol emeğini "yitirilmiş güç" olarak algılamıştır. Bu değerlendirmenin sonucu olarak da, onların katkılarında yararlanmayı düşünmemiş; bu konuda mekanizmalar oluşturmamıştır. Hem bireysel hem de toplumsal zenginlik açısından bakıldığında, bu yaklaşım doğru değildir. Birey açısından "ülke dışına" çıkmak, bir yönüyle mesleki yetişme ve gelecek, bir yönüyle de yaşam düzeyi açısından yeni olanaklar demektir. Türkiye'de kaldığında elde edemeyeceği olanakları bu yolla yaratabilmek demektir. Bir yandan Türkiye'de yakalayamayacağı bilimsel teknik üretim ve etkileşim ortamı yakalanırken; öte yandan da ülke için yeni bilgi ve teknolojilere ulaşmada bir "by-pass" olanağının yakalanması anlamına gelmektedir.

Beyin göçü olgusunu, güce dönüştürebilme amacı ile yola çıkan bu çalışma, bu kanalların en iyi şekilde ortaya çıkabilmesi için, beyin göçüne neden olan koşulların belirlenmesi, yurt dışında yaşayan insanlarımızın oradaki çalışma ve yaşam koşullarının ortaya konulması ve bunun sonucunda beyin göçüne yönelik, kısa ve uzun vadede neler yapılması gerektiğini ortaya koyma çabasıdır. Bu çalışma sonucu, sizlerin katkılarıyla da yurt dışında yaşayan insanlarımız ile köprülerin kurulacağı, birlikte paylaşma ve büyüme ortamlarının yaratılması düşünülmektedir. Bu yaklaşımın sürdürülebilirliği, yirmi yılı aşkın kurumsal deneyimi ile hükümet dışı bir kuruluş olan Fişek Enstitüsü tarafından sağlanacaktır. (ayrıntılı bilgi için bkz. www.fisek.org.tr ya da www.beyingocu.com).

Beyin göçü gibi, son yıllarda gerek ulusal, gerekse uluslararası kamuoyunda artan ilgiye sahip bir konuyu, yurt dışında yaşayan Türk Mühendisler açısından inceleyerek, Türkiye açısından bir ilke adım atmaya çalışan bu araştırmaya, anketi yanıtlayarak katkıda bulunacağınızı umuyoruz. Anketi yanıtlayarak, bu çalışmaya katkıda bulunacaklara, çalışmanın sonucunu içeren, özet- rapor gönderilecektir. Lütfen anketi sizin için mümkün olan en kısa sürede yanıtlayarak geri-postalayınız. Çalışma, sayı olarak fazla ama ulaşılması güç olan bir grubu hedeflediğinden alınacak her bir yanıt bizim için büyük önem taşımaktadır. Yakın çevrenizde tanıdığınız Türk mühendislere bu anketi iletmeniz ve anketin ulaşacağı kişi sayısının artmasına katkıda bulunmanız ise bizim için çok değerli olacaktır.

Çalışmaya göstereceğiniz yakın ilgiye güvenerek, zahmetleriniz için şimdiden teşekkür eder,

Saygılarımızı sunarız.

Tez Danışmanı: Prof. Dr. A.Gürhan Fişek :e-posta:agf@fisek.org.tr

A.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Genel Yönetmeni

Arş Gör. Şenay Gökbayrak: e-posta: gbayrak@politics.ankara.edu.tr
senay.gokbayrak@fisek.org.tr

A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Araştırma Görevlisi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilimve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

EK II: Anket Formu:

Önemli Not: Sayın ilgili, bu anket ağırlıklı olarak açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Anket kapalı uçlu olarak da hazırlanabilirdi, ancak sizin özgün görüş ve düşüncelerinizi kısıtlamalardan uzak sunabilmemiz için soruların açık uçlu hazırlanmasına karar verildi. Bu sizin için biraz daha fazla zaman ayırmanız anlamına gelmekle birlikte, çalışmanın özgünlüğü açısından bunun önemini anlayacağınızı umuyoruz.

1. Doğum Yeriniz :
2. Uyuğunuz :
3. Köy veya kasabada doğduysanız kente kaç yaşında göç ettiniz? :
4. Yaşınız :
5. Cinsiyetiniz :
 Kadın Erkek
6. Medeni durumunuz :
7. Eşinizin uyuğu :
8. Varsa çocuklarınızın yaşları :
9. Anne - Babanız ve Eşinizin Mesleği ve Eğitim Düzeyi

	Eğitim Düzeyi	Meslek
Anne	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Baba	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Eş	<input type="text"/>	<input type="text"/>

10. Sizin Eğitim Durumunuz:

	Ülke	Eğitim Kurumunun Adı
Lise	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lisans	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Yüksek Lisans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Doktora	<input type="text"/>	<input type="text"/>

11. Birden fazla master ya da doktoranız var mı? Var ise hangi alanda olduğunu belirtiniz.

12. Şu anda bulunduğunuz ülke, şehir ve çalıştığınız kurumun adını belirtiniz.

13. Uzmanlık Alanınız:

Genel:

Özel:

14. Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumdaki ünvanınız:

Çalışma Yaşamına İlişkin Bilgiler

1. Daha önce, şu anda bulunduğunuz ülkeden başka yabancı ülkelerde buldunuz mu? Bulundu iseniz hangi ülkede ve ne amaçla bulunduğunuzu belirtiniz.

2. Şu anda bulunduğunuz ülkeye ne zaman geldiniz?

3. Ne amaçla geldiniz? Dil öğrenme

Lisans eğitimi

Yüksek Lisans

Doktora

Çalışmak

4. Yurt dışına ilk çıkışınızda kendi özel imkanlarınızla mı yoksa burs alarak mı geldiniz? Burs aldıysanız hangi kurumdan olduğunu belirtiniz.

5. Yurt dışına gidiş sürecinizde bulunduğunuz yer hakkında bilgilendirme anlamında herhangi bir kişi ya da kurumdan destek aldınız mı? Belirtiniz.

6. Daha önce Türkiye'de hiç çalıştınız mı? Çalıştı iseniz ne kadar süre ile çalıştığınızı ve çalıştığınız son kurumu belirtiniz.

7. Türkiye'de eğitiminizi devam ettirmeme ve/veya çalışmayı düşünmeme yönündeki kararınızı etkileyen nedenler nelerdi? İlk 5 nedeni Türkiye'nin durumunu göz önüne alarak önem sırasına göre, 1'den başlayarak - 1 en önemli - numaralandırınız.

Türkiye'de iş bulamamak

Uzmanlaşmak istenen alanda eğitim programının olmaması

Uzmanlık bilgilerini tam olarak değerlendirecek iş ortamının olmaması/ iş tatminsizliği

Akademik yaşamın ve/veya iş yaşamının maddi yönden tatminsizliği

Akademik yaşamın ve/veya iş yaşamının kurumsal alt-yapı yetersizlikleri- araç,gereç vs olmaması

Çalışma yaşamında başarılı olanları ödüllendirmedeki yetersizlikler-liyakatın olmaması

Meslekte hızlı ilerleme olanaklarının olmaması

Çalışma yaşamında huzursuzluk veren insan ilişkileri

Bilim insanlarına gösterilen itibarın az olması

Büyük bilim merkezleri ve/veya iş çevreleri ile ilişkinin az olması

Sosyal yaşamın kalitesizliği

Siyasi nedenler

Askerlik

	Diğer:

8. Şu anda yaşadığınız ülke ve çalıştığınız kurumu seçme nedenlerinizin ilk 5'ni önem sırasına göre- 1 en önemli olmak üzere - numaralandırınız.

	Uzmanlık alanına en uygun programa sahip olması.
	Eğitimi sürdürmek üzere akseptansın alınabilmesi.
	En tatminkar maddi olanağın verilmesi.
	Danışılan kurum ya da hocaların önerileri.
	İş olanaklarının fazlalığı.
	Çalışma yaşamında huzurlu insan ilişkileri
	Akademik formasyonun kullanılabilirliği
	Bilim insanlarına gösterilen yüksek itibar
	Meslekte hızlı ilerleme şansı
	Büyük bilim merkezleri ve/veya iş çevreleri ile yakın ilişkiler, akademi-sanayi işbirliği
	Kurumdaki Türklerle ilişkinin olması.
	Eş durumu
	O ülkenin yaşam tarzına yakınlık hissedilmesi
	Tanıdık, bağlantı vb. o ülkeye girebilme ve bir süre yaşayabilme olanağı

	Diğer:

9. Şu anda çalıştığınız kurumda, aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri temel faaliyetiniz? Birden fazla faaliyetiniz var ise, en çok zaman ayırdığınızdan başlayarak 1,2,3 numaralandırınız.

	Araştırma- Geliştirme
	Öğretim
	Yöneticilik
	Danışmanlık
	Üretim
	Kalite Kontrol

Diğer:

Şu anda aldığınız ücret ile sağladığınız yaşam standardını, Türkiye'de kalmış olsaydınız alacağınız ücret ile sağlayacağınız yaşam standardını karşılaştırdığınızda şu anki durumunuz;

- Çok daha iyi
 Daha iyi
 Ne daha iyi, ne daha kötü
 Daha kötü
 Çok daha kötü

10. Çalıştığınız kurumdaki çalışma ortam ve koşullarını, eğer Türkiye'de daha önce çalıştı iseniz Türkiye'deki çalışma ortam ve koşulları ile karşılaştırdığınızda şu anki durumunuz

- Çok daha iyi
 Daha iyi
 Ne daha iyi, ne daha kötü
 Daha kötü
 Çok daha kötü

11. Çalışma ortamınızda, ücret, yükselme, projelere katılım vb. konularda yaşadığınız yabancı/göçmen olmaktan ötürü meslektaşlarınızdan farklı tutum-davranışlarla karşılaşılıyor musunuz? Bu farklı tutum-davranışları belirtiniz. Bunu neye bağlıyorsunuz?

12. Sosyal güvence durumu:
Primleriniz düzenli olarak yatırılıyor mu?

13. Ne tür yardımlardan yararlanıyorsunuz?

14. Bu konuda herhangi bir ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?

15.Yaşadığınız toplumdaki sosyal çevreyi- iş arkadaşları-üstler, komşu, arkadaş ve tanıdıklar ile ilişkiler- ve sosyal yaşamı Türkiye'deki ile kıyasladığınız da, şu anki durumunuz için hangi yargıyı seçerdiniz

Sosyal yaşam	İş arkadaşları ve üstler ile ilişkiler	Komşu, tanıdık ve arkadaşlar ile ilişkiler
<input type="checkbox"/> Çok daha iyi	<input type="checkbox"/> Çok daha iyi	<input type="checkbox"/> Çok daha iyi
<input type="checkbox"/> Daha iyi	<input type="checkbox"/> Daha iyi	<input type="checkbox"/> Daha iyi
<input type="checkbox"/> Ne daha iyi, ne daha kötü	<input type="checkbox"/> Ne daha iyi, ne daha kötü	<input type="checkbox"/> Ne daha iyi, ne daha kötü
<input type="checkbox"/> Daha kötü	<input type="checkbox"/> Daha kötü	<input type="checkbox"/> Daha kötü
<input type="checkbox"/> Çok daha kötü	<input type="checkbox"/> Çok daha kötü	<input type="checkbox"/> Çok daha kötü

16.Yaşadığınız ülkede Türklerin oluşturduğu dernekler var mı? Bu tür bir derneklerden birine ya da bir kaçına üye misiniz? Üye iseniz belirtiniz.

17.Kendi uzmanlık alanınızda çalışan ve Türkiye'den başka ülkelerdeki Türkiye kökenli meslektaşlarınız ile ilişkileriniz var mı? Var ise ne düzeyde olduğunu belirtiniz.

18.Kendi uzmanlık alanınızda çalışan ve Türkiye'deki meslektaşlarınız ile ilişkileriniz var mı? Var ise ne düzeyde olduğunu belirtiniz.

19. Daha önce Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalar içinde yer aldınız mı? Böyle bir ortak çalışma yaptınız ise, bu çalışmalar sizi tatmin etti mi? Etmedi ise nedenlerini belirtiniz.

20. Türklerin ve Türkiye'nin dünyada yarattığı imaj sizin yaşantınızı nasıl etkiliyor?

21. Türklerin ve Türkiye'nin yaşadığınız toplumda yarattığı imaj sizin yaşantınızı nasıl etkiliyor?

22. Türkiye'ye ne kadar sıklıkla geliyorsunuz?

23. Türkiye ile ilişkileriniz nasıl tanımlarsınız?

24. Türkiye'deki mesleki ya da siyasal gelişmeleri izleyebiliyor musunuz?

25. Türkiye'de yatırımınız var mı? Var ise ne tür bir yatırım olduğunu belirtiniz.

26.Şu anda bulunduğunuz ülkeye ilk geldiğinizde, Türkiye'ye geri dönme niyetiniz var mıydı?

27.Şu anda Türkiye'ye geri dönmeyi düşünüyor musunuz? Yanıtınıza dayanak olan sizce en önemli üç nedeni belirtiniz.

Evet:

a.

b.

c.

Hayır:

a.

b.

c.

28.Türkiye'de geri dönüp çalışmak için ne tür ön koşulların varlığının olmasını istersiniz? İlk üçünü belirtiniz.

a.

b.

c.

29.Sizce Türkiye'nin izlediği politikalar göz önüne alındığında, Türkiye'de devlet beyin göçünü teşvik ediyor mu?

30.Bulduğunuz ülkenin beyin göçünü kendine yönlendirme konusunda teşvik edici bir takım politikalara sahip olduğunu düşünüyor musunuz?

31.Dönmeyi düşünmeseniz bile Türkiye'deki meslektaşlarınız ya da yurttaşlarınız aranızda köprü kuracak girişimlere destek vermeyi düşünür müsünüz? Bu desteğin biçimi konusunda önerileriniz var mı?

Zaman ayırdığınız ve çalışmalarımıza destek verdiğiniz için çok teşekkür ederiz.

Bu çalışmanın sonucu ve izleyen süreçlerdeki girişimlerimiz konusunda bilgilendirilmek isterseniz,

lütfen e-posta adresinizi belirtin:

KAYNAKÇA:

- Abadan-Unat, N ve Kemiksiz, N.(1986), *Türk Dış Göçü: 1960-1984 Yorumlu Bibliyografya*, A.Ü SBF Yayınları No:555, Ankara.
- Abadan-Unat, N.(2002., *Bitmeyen Göç: Konut İşçilikten Ulusötesi Yurttaşlığa*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları No:30, İstanbul.
- Abella,M,I.. (1997), *Sending Workers Abroad*, ILO, Geneva.
- Abella, D.I ve Albuero, F.A. (2002), “Skilled Labour Migration from developing Countries: Study on Philippines”, *International Migration Papers 51*, ILO, Geneva.
- Acar, H. (2005), *Cumhuriyet ‘in Çocuk Refahı Politikasını Yapılandıran Bir Sivil Toplum Örgütü: Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu(1921-1981)*, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı yayınları, No:2.1, Ankara.
- Adams, W.(1968), *The Brain Drain*, The Mcmillan Company, New York.
- Adams, R.(2003), *International Migration, Remittances and The Brain Drain*, World Bank Policy Research Working Papers 3069, Washington D.C.
- Adlung, R.(2004), *The GATS Turns Ten: A Preliminary Stocktaking*, WTO Economic and Statistics Division Staff Working Papers ERSD-2004-05.
- Akgün, B.(2002), “The Turkish Diaspora in The United States and Its Role in Promoting Turkish- American Relations”, *The Turkish Yearbook of International Relations*, No:XXXI, 2002/2, Ankara University, Faculty of Political Science, 99-117.
- Akgündüz, A.(1999), “Osmanlı İmparatorluğu ve Dış Göçler 1783-1922”, *Toplum ve Bilim 80*, Bahar 1999, 144-170.
- Aktan,C ve . Vural,İ.(2004), *Yeni Ekonomi ve Yeni Rekabet*, TİSK Yayınları Rekabet Dizisi No:1, Ankara,2004.
- Altunışık,R vd.(2004), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, Geliştirilmiş Üçüncü Baskı, Sakarya Kitapevi, Adapazarı.
- Ansal, H. vd.(2000). *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik* , Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- Appleyard, R.(1989), “Migration and Development: Myths and Reality”, *International Migration Review*, Vol:23, No:3, s:486-499.
- Ash, M ve Alfons,S.(1996), *Forced Migration and Scientific Change*, Cambridge University Press.
- Auriol, L ve Sexton, J.(2002), “ Human Resources in Science and Technology: Measurement Issues”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France, s:13-38.
- AUT .(2004), *UK Higher Education: Brain Drain or Brain Gain*, Association of University Teachers .

- Ayas, N.(1948), *Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitimi: Kuruluşlar ve Tarihçeler*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- Baldwin,G(1970)., “Brain Drain or Overflow”, *Foreign Affairs*, Vol:48, s:358-377.
- Bali, R,N.(2002). *Tarz-ı Hayattan Life Style’a: Yeni Seçkinler, Yeni Mekanlar, Yeni Yaşamlar*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Bali, R,N. (2004), *Anadolu’dan Yeni Dünya’ya: Amerika’ya İlk Göç Eden Türklerin Yaşam Öyküleri*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Basalla,G.(2000) , *Teknolojinin Evrimi*, (çev:C. Soydemir), Tübitak Yayınları, Ankara.
- Beaverstock, J. ve Smith, J.(1996), “Lending Jobs to Global Cities: Skilled International Labour Migration, Investment Banking and City of London”, *Urban Studies*, Vol:33, No:8, s:1377-1394.
- Beine, M; Docquier, F ve Rapoport, H (2001)., “Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence”, *Journal of Development Economics*, Vol:64, s:275-289.
- Beine, M; Docquier, F ve Rapoport, H.(2002)., “Brain Drain and LDC’s Growth: Winners and Losers”, Stanford University, Center for Research on Economic Development and Policy Reform, Working Papers No:129.
- Bahgwati, J ve Hamada, K(1974), “ The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis”, *Journal of Development Economics*, Vol:1, No:1, s:19-42.
- Bhagwati, J ve Kruman, P(1976)., ”Equity, Efficiency, Income Taxation and The Brain Drain”, *The Brain Drain and Taxation: Theory and Empirical Analysis* içinde, Amsterdam North Holland Publishing., s:31-51.
- Bhagwati,J .(1976), “The Brain Drain”, *International Social Science Journal*, Vol:XXVII, No:4,s: 691-729.
- Bloch, A (1999)., “Refugees in the job market : A case of unused skills in the British economy “, *Refugees, citizenship and social policy in Europe* içinde, ed: Alice Bloch, St. Martin Press.
- Blomqvist, A.G.(1986), “ International Migration od Educated Manpower and Social Rates of Return to Education in LDCs”, *International Economic Review*, 27(1), s:165-174.
- Bolaz, V; Williams, A ve Koller, D. (2004)., “Temporary versus Permanent Youth Brain Drain: Economic Implications”, *International Migration*, Vol:42(4), s:3-31.
- Bordt, M. (2002), “The Measurement of International Migration to Canada”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, S:98-108.
France
- Borjas, G.(1989), “Economic Theory and International Migration”, *International Migration Review*, Vol:23, No:7, s:457- 485.

- Bosch, X(2003)., “Brain Drain Robbing Europe of its Brightest Young Scientist”, *The Lancet*, Vol:361, p:2210, <http://www.thelancet.com> .
- Brandi, C.(2001)., “Skilled Immigrants in Rome”, *International Migration*, Vol:39(4), s:101-131.
- Cao, X.(1996), “Debating Brain Drain in the context of globalization”, *A Journal of Comparative Education*, Vol:26, p:24-39
- Carrington, W ve Detragioche,E .(1998), *How big is the brain drain* , IMF Research Department.
- Castles, S(2000)., “International Migration at the Beginning of the twenty-first century: global trends and issues”, *International Social Science Journal*, Vol:52, s:269-281.
- Castels, S ve Miller, M.J. (2003., *The Age of Migration*, Palgrave Mac Millan, Third Edition, England.
- Castells, M.(2005), *Ağ Toplumunun Yükselişi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları No:97, İstanbul.
- Cervantes, M.(1999), *An Analysis of S&T Labour Markets in OECD Countries: Background Report*, DSTI/STP/TIP(99)2/FINAL.
- Cervantes, M ve Guellec, D(2000), *The Brain Drain: Old Myths, New Realities*, OECD Seminar. www.oecdobserver.org/news 14.10.2003.
- Chang, S(1992)., “Causes of Brain Drain and Solutions: The Taiwan Experience”, *Studies in Comparative International Development*, Vol:27, No:1,s:27-43.
- Cheng L ve Yang, P(1998), “Global Interaction, Global Inequality and Migration of The Highly Trained to The U.S”, *International Migration Review*, Vol:32, No:3,s:626-653.
- Chorofas, D.N.(1970), *The Knowledge Revolution*, Mc. Grow-Hill Book Company.
- CIC(2004), *Facts and Figures 2003: Immigration Overview Permanent and Temporary Residents Report*, Canada Citizenship and Immigration Services.
- Christian, B.P. (2000), *Facilitating High-Skilled Migration to Advanced Industrial Countries: Comparative Policies*, Institute for Study of International Migration Goergetown University.
- Clark –Cobb, D ve Conrolly, M.(1997)., “The World-wide Market for Skilled Migrants: Can Australia Compete”, *International Migration Review*, Vol:31, No:3,s:670-693.
- Clarke, J.(2004), *Migration Policies and Trends: International Comparisons*, Migration Research Unit, University of College London.
- Clegg, S. (2001),” Theorising The Machine: Gender, Education and Computing”, *Gender and Education*, Vol:13, No:3, s:307-324.
- Cohen, R.(1997), *Global Diasporas An Introduction*, UCI Press.
- Commission of European Communities. (2005), *Green Paper on An EU Approach to Managing Economic Migration*, COM(2004) 811 Final, Brussels.

- Commander, S, Kangasniemi , M ve Winters, A.(2002), *The Brain Drain: Curse or Boon? A Survey of the Literature*, paper for CEBR/NBER/SNS International Seminar on International Trade, Stockholm 24-25 May 2002.
- Crock, M.(2001)., “Contact or Compact Skilled Migration and Dictates of Politics and Ideology”, *Georgetown Immigration Law Journal*, Vol:16:133, s:133-154.
- Crush, J.(2002)., ”The Global Raiders: Nationalism, Globalization and the South African Brain Drain “, *Journal of International Affairs*, Vol:56, No:1,s:147-172.
- ÇSGB(2004), *2003 Yılı Raporu: Yurt Dışındaki Vatandaşlarımıza İlişkin Gelişmeler ve Sayısal Bilgiler*, Yayın No:119, Ankara.
- ÇSGB(2005), *AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni*, Sayı:1, Haziran 2005.
- Dedijer, S.(1968)., “Early Migration”, *The Brain Drain*, içinde ed: Walter Adams, The Mcmillan Company, New York,s:9-28.
- DeSpio, L.(2000)., “Sending Money Home... For Now: Remittances and Immigrant Adaptation in the United States”, Working Paper of Inter-American Dialogue, www.dialogue.org
- DIMIA.(2005), *Immigration Update Report:2003-2004*, Australia Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs.
- Diaz- Briquets, S ve Cheney, C(2002)., *Biomedical Migration: The International Migration of Scientists*, Transaction Publication, New Jersey.
- Dicken, P(1999), *Global Shift: Transforming The World Economy*, Third Edition, Paul Chapman Publishing, London.
- DİE Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Tabanı.
- DİE 2000-2001 AR-GE Faaliyetleri Anketi..
- DİE.(2004), *Türkiye İstatistik Yıllığı 2004*.
- Docquier, F ve Morfouk, A. (2004), *Measuring The International Mobility of Skilled Workers*, World Bank Working Paper.
- Dorsay, Ş.(1977), “Zengin Ülkeler Lehine İşleyen Bir Gelişme Yardımı: Beyin Göçü”, *İstanbul Sanayi Odası Dergisi*, 12(138), s:33.
- Drucker, P.(1993), *Kapitalist Ötesi Toplum*, çev: Belkıs Çoraklı, İnkilap Kitapevi, İstanbul.
- DPT, *Beş Yıllık Kalkınma Planları*, DPT Yayınları.
- Durack, K.T.(1997), “Gender,Technology and History of Technical Communication”, *Technical Communication Quarterly*, Vol:6, No:3, s: 249-260.
- Duverger, M.(2002), *Sosyal Bilimlere Giriş*, Altıncı Basım, Bilgi Yayınevi, İstanbul.
- Ekonomistler Platformu(2003)., *Beyin Göçünün Sosyo-ekonomik Etkileri ve Tersine Beyin Göçü*, www.ekonomistler.com Şubat 2003.
- Elliot, R.(1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü

Yayınları No:210, Ankara.

- Erdem, M ve Rose, K.(2002)., “American Philanthropy in Republic Turkey: The Rockefeller and Ford Foundations”, *The Turkish Yearbook of International Relations*, No:XXXI, 2002/2, Ankara University, Faculty of Political Science, s:131-157.
- Erdoğan, İ.(2003)., “Brain Drain and Turkey”, *Educational Sciences :Theory and Practice*, Vol:3(1), s:96-100.
- Erdoğdu, S.(2002). “ GATS Hükümü Olarak Gerçek Kişilerin Hareketi”, *Hizmetler Ticaretinde Küreselleşme içinde*, Genel-İş Emek Araştırmaları Dergisi, 86-107.
- Ergen, H.(2002), “Türkiye’de Kamu Üniversitelerinde Birim Harcamalar ve Vazgeçilen Kazançlar“, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-dergi*, Sayı:1, s:69-83.
- European Commission.(2002., Communication from The Commission to Council, The European Parliament , The Economic and Social Committee and Committee of Regions, *Commission’s of Action Plan for Skills and Mobility*, COM(2002) 72, Brussels.
- Faist, T.(2003)., *Uluslararası Göç ve Ulusaşırı Toplumsal Alanlar*, çev:Azat Gündoğan, Can Nazar, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Findlay, A.(2001)., *From Brain Exchange to Brain Gain: Policy Implications for The UK of Recent Trends in Skilled Migration from Developing Countries*, International Migration Papers No:43, ILO, Geneva.
- Finnie, R (2001)., *The Brain Drain: Myth and Reality : What it is and what should be done?*, School of Policy Studies Canada, Working Papers: 13.
- Fişek, A.G.(1986), *Çocuk İşçilerin Mediko-Sosyal Sorunları Araştırması*, Ankara.
- Fişek, A.G(1992)., *Güvence ve Sağlık*”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, Sayı:2.
- Fişek, A.G(2003)., “Beyin Göçü Olgusuna Yeni Bir Yaklaşım”, *Binyılların Kavşağında Türkiye ’nin Toplumsal Gerçekleri-1*, Tek-Gıda İş Sendikası Yayınları, İstanbul.
- Fişek, A.G (2005)., “Küreselleşmenin Yakıtı: Beyin Göçü”, *Çalışma Ortamı*, Sayı:81, s:10-11.
- Fortney, J (1972)., “Immigrant Professional a Brief Historical Survey”, *International Migration Review*, Vol:6, No:1, s:50-62.
- Frankel, B.(1991), *Sanayi Sonrası Ütopylar*, çev: Kamil Duran, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Freeman, C ve Soele, L.(2003), “Bilim, Teknoloji ve Yenilik İçin Kamu Politikaları”, *Yenilik İktisadı içinde*, çev: Ergun Türkcan, Tübitak Yayınları, Ankara.
- Gaillard, A-M.(2002), “The Mobility of Human Resources Science and Technology in

- Sweeden”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France,s:225-252.
- Garson, J ve Loizillan, A (2003)., *Changes and Challenges Europe and Migration from 1950 to Present*, The Economic and Social Aspects of Migration Conference Papers 21-22 January Brussels.
- Ghose, A. (2002), *Trade and International Labour Mobility*, Employment Papers:33, ILO, Geneva.
- Giddens, A.(2000). Sosyoloji, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Givens, T ve Luedtke, A.(2004)., “The Politics of European Union Immigration Policy : Institutions, Salience and Harmonization “, *The Policy Studies Journal*, Vol :32, No :1, s:145-165.
- Gokhberg, L ve Nekipelova, E.(2002), “International Migration of Scientist and Engineers in Russia”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France,s:177-188.
- Goss, J ve Lindquist, B.(1995)., “Conceptualizing International Migration: A Structuration Perspective”, *International Migration Review*, Vol:20, No:4, s:835-855.
- Gökdere, A.(1978)., “Beyin Göçü Üzerine Bazı Düşünceler” , *İşveren*, 16(5), s:23-28.
- Göker, A.(1982)., “Beyin Göçü”, *Bilim ve Sanat*, No:17, s:7-10.
- Göker, A.(2003)., “Onuncu Yılında Türk Bilim ve Teknoloji Politikası:1993-2003; 3 Şubat 1993 Günü Yapılan Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Toplantısında Alınan Kararlar ve Uygulama Sonuçları”, www.inovasyon.org.tr 02.09.2005
- Göker, A(2004)., “Pazar Ekonomilerinde Bilim ve Teknoloji Politikaları ve Türkiye”, www.inovasyon.org.tr 02.09.2005.
- Grubel, H.G ve Scott, A.D(1966)., “The International Flow of Human Capital”, *The American Economic Review*, Vol:56, No:1/2, s:268-274.
- Guellec, D ve Cervantes, M(2002), “International Mobility of Highly Skilled Workers : From Statistical Analysis to Policy Formulation”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service,s:71-98.
France
- Gülmez, M.(1979), s:“Beyin İhracına Dönüşen Beyin Göçü” , *Amme İdaresi Dergisi*, Mart Sayısı, 62-79.
- Hagan, J ve McCollom, S. (1996), “Skill Level and Employer Use of Foreign Speciality Workers”, *Temporary Migrants in The United States* içinde ed: Lindsay Lowell, U.S. Commision on Migration Reform Research Paper, s:159-182.
- Hague, N ve Kim, S(1995), “*Human Capital Flight : Impact of Migration on Income and Growth*”, IMF Staff Papers, No:42(3).

- Hannerz, U.(1998)., “Çevre Kültür Senaryoları”, *Kültür, Küreselleşme ve Dünya Sistemi: Kimlik Temsilinin Çağdaş Koşulları*, içinde, der:Anthony King, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara,s:139-163.
- Halliwell, J.(1999)., “Checking The Brain Drain: Evidence and Implications”, *Options Politiques*, September 1999, s:6-7.
- Hermans, S(2001). *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, ed: H. Cansevdi, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul.
- Hıfzısıhha Okulu ve John Hopkins Üniversitesi, (1966)., *Türkiye'de Sağlık Alanında İnsangücü Araştırması*, Bulgular-Ön Rapor, Hıfzısıhha Okulu, Ankara.
- Hugo, G.(2002), “Migration Policies Designated to Facilitate the Recruitment of Skilled Workers in Australia”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France, s:291-320.
- ILO(1977), *Conditions of Work and Employment of Professional Workers*, Tripartite Meeting on Conditions of Work and Employment of Professional Workers, Geneva.
- ILO (1994) *The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets Report VI*, International Labor Conference 81st Session, Geneva.
- ILO(2004)., *Global Employment Trend for Youth*, ILO, Geneva.
- Institute of International Education(2004)., *Report on International Education Exchange 2004 USA*.
- IOM(2001)., *Evaluation Phase III of The Programme for the Return of Qualified African Nationals*, <http://www.iom.org>
- IOM (2003)., *World Migration 2003- Managing Migration*, Cenevre.
- IOM(2004)., *Mobilizing The African Diasporas for Development*, Migration for Development in Africa(MIDA), <http://www.iom.org>
- IOM(2005)., *World Migration 2005*, Cenevre.
- IPPR(2004)., *Labour Migration to The UK*, Institute Public Policy Research.
- Iradele, R.(1999), “The Need to Import Skilled Personnel: Factors Favouring and Hindering its International Mobility”, *International Migration*, Vol:37(1), s:89-123.
- Iradele, R.(2001)., “The Migration of Professionals : Theories and Typologies”, *International Migration*, Vol:39(5), s:7-26.
- Iradele, R. (2002), “The Internationalization of professionals and Assessment of Skills: Australia, Canada and The US”, *Georgetown Immigration Law Journal*, Vol:16, s:796-813.
- İşçi, S(2004), “ABD’ye giden ilk Türklerin izleri bulundu”, <http://www.ntvmsnbc.com> 24.Ekim 2004 tarihli haber portalı.

- Jansen, M ve Piermartini, R(2004)., *The Impact of made 4 on Trade in Goods and Services* “, WTO Economic and Statistics Division Staff Working Papers ERSD-2004-07.
- Johnson, H(1968), “An Internationalist Model”, *The Brain Drain*, içinde ed: Walter Adams, The Mcmillan Company, New York,s : 69-91.
- Jordan, J.(1976), “UNITAR and UN Research”, *International Organization*, Vol:30, No:1, s:163-171.
- Jordan, B ve Düvell, F.(2005), *Migration: The Boundaries of Equality on Justice*, Blackwell Publishing.
- Kangasniemi, M, Commander,S ve Winters, A.(2003)., Is the medical Brain Drain Beneficial? Evidence from Overseas Doctors in The UK,
- Kanjanapan, W.(1995)., “The Immigration of Asian Professionals to The United States: 1988-1990”, *International Migration Review*, No:29(1), s:7-32.
- Khadria, B.(1999)., *The Migration of Knowledge Workers: Second-Generation Effects Of Indian’s Brain Drain*, Sage Publications, London.
- Khadria, B(2001)., “Shifting Paradigms of Globalization: the Twenty-first Century Transition towards Generics in Skilled Migration from India, *International Migration*, Vol:39(5), s:45-71.
- King, A.(1998).” Kültür Mekanları, Bilgi Mekanları“, *Kültür, Küreselleşme ve Dünya Sistemi: Kimlik Temsilinin Çağdaş Koşulları*, içinde, der:Anthony King, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara. s:17-37.
- Keely, C (2003)., “Globalization Transforms Trade- Migration Equation”, *International Migration*, Vol:41(1), s:87-92.
- Kofman, E(2000), “The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe”, *International Journal of Population Geography*, (6), s: 45-59.
- Kumar, K(1995)., *Sanayi Sonrası Toplumdam Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, Dost Kitapevi Yayınları, Ankara.
- Kurtuluş, B (1999)., *Amerika Birleşik Devletleri’ne Türk Beyin Göçü*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Kuşçu, Z(1979), *Yurt Dışına Beyin Göçü*, DPT Müsteşarlığı Uzmanlık Tezi.
- Labo, A ve Salvo,J. (1998)., “Changing US. Immigration Law and Occupational Selectivity of Asian Immigrants”, *International Migration Review*, Vol:32, No:3, s:737-760.
- Lowell, L (1996)., “Temporary Visas for Work, Study and Cultural Exchange: Introduction and Summary”, *Temporary Migrants in The United States* içinde ed: Lindsay Lowell, U.S. Commission on Migration Reform Research Paper, s: 1-27.

- Lowell, L (2000)., *Information Technology Companies and U.S Immigration Policy: Hiring Foreign Workers*, Vancouver Centre of Excellence Working Papers Series
- Lowell, L(2001)., *Policy Responses to The International Mobility of Skilled Labour*, ILO Migration Papers No:45, Geneva.
- Lowell, L ve Martin, S(2001)., “Transatlantic Round Table on Highly Skilled Migration: A report on the proceedings”, *Georgetown Immigration Law Journal*, Vol:15:649, s:649-661.
- Lowell, L ve Findlay, A(2002)., *Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries, Impact and Policy Responses, Synthesis Report*, ILO International Migration Papers No:44, Geneva.
- Lowell, L (2002)., *Skilled Labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography*, International Migration Papers No:56, ILO, Geneva.
- Lucas, R (2004)., *International Migration to The High Income Countries: Some Consequences for Economic Development in The Sending Countries*, Boston University.
- Luo, Y-L ve Wang, W-J.(2002), “High-Skilled Migration and Chinese Taipei’s Industrial Development”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France,s: 253-271.
- Mahroum, S. (1999)., “*Highly Skilled Globetrotters:The International Migration of Human Capital*”, DSTI/STP/TIP(99).
- Mahroum, S(2000)., “Highly Skilled Globetrotters: Mapping The International Migration of Human Capital”, *R&D Management*, Vol:30, No:1, s:23-31.
- Mahroum, S(2001)., “Europe and The Migration of Highly Skilled Labour”, *International Migration*, Vol: 39, No:5,s: 27-43.
- Mahroum, S(2003)., *Brain Gain, Brain Drain, An International Overview*, Background Paper for Austrian Ministry for Transport, Innovation and Technology.
- Marchetti, J(2004), *Developing Countries in The WTO Services Negotiation*, WTO Economic and Statistics Division Staff Working Papers ERSD-2004-06.
- Martin, P; Chen, R ve Madamba, M. (2000), *United States Policies for Admission of Professional and Technical Workers: Objective and Outcomes*, International Migration Papers: 35, ILO, Geneva.
- Martin, P.(2002), “Policies for Admitting Highly Skilled Workers into the United States”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France, s:271-290.
- Massey, D(1986)., “The Settlement Process among Mexican Migrants to The United States”, *American Sociological Review*, No:51, s:670-684.

- Massey, D vd(1993)., “Theories of International Migration: A Review and Appraisal”, *Population and Development Review*, Vol:19, No:3, s:431-466.
- Massey, D.(2003)., *Patterns and Processes of International Migration in the twenty-first century*, paper for Conference on African Migration in Comparative Perspective, Johannesburg, South Africa, 4-7 June 2003.
- McDonald , P ve Kippen, P.(2001)., “Labor Supply Prospects in 16 Developed Countries 2000-2050”, *Population and Development Review* 27(1), s:1-32.
- Mc Kenzie, D ve Wajcman, J(1993)., “Introductory Essay”, *The Social Shaping of Technology* (ed: Mc Kenzie,D ve Wajcman, J), Buckingham Open University Press, s:2-25.
- McLaughan, G ve Salt, J(2002)., *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers*, Migration Research Unit, Geography Department, University College London.
- Meijenng, L ve Haven von B (2003)., “ Imagining difference: The experiences of Transnational Indian IT Professionals in Germany“, *Area*, Vol:35(2), s:174-184.
- Meyer, vd.(1997)., “Turning Brain Drain to Brain Gain: The Colombian Experience of Diaspora Option”, *Science, Technology and Society*, 2(2).
- Meyer, J ve Brown,M(1999)., “Scientific Diasporas:A New Approach to the Brain Drain”, *prepared paper for the World Conference on Science UNESCO - ICSU Budapest, Hungary, 26 June-1 July 1999*
- Meyer, J(2001)., “Network Approach Versus Brain Drain: Lessons from Diaspora”, *International Migration*, Vol:39, No:5, s:91-110.
- Morano-Foadi, S,(2005), “Scientific Mobility, Career Progression and Excellence in the European Research Area”, *International Migration*, Vol:43(5), s: 133-162.
- Mounford, A.(1997)., “ Can a Brain Drain be good for Growth in The Source Economy”, *Journal of Development Economics*, Vol:53, No:2, s:287-303.
- MRU (2001)., *International Migration and The United Kingdom*, Migration Research Unit, University of College London.
- Munch, R.(2003)., *Emeğin Yeni Dünyası:Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, çev: Mahmut Teke, Kitap Yayınevi, I. Basım, İstanbul.
- Myers, K (1972)., *Education and Emigration: Study Abroad and Migration of Human Resources*, David McKay Company, Inc/New York.
- Nickell, S.J. (1996), *Unemployment and Wages in Europe and North America : The Labour Market Consequences of Technical and Structural Change*, London School Of Economics, Discussion Paper Series.
- North, D.(1996)., “Some Thoughts on Non-immigrant Students and Worker Programs”,

- Temporary Migrants in The United States* içinde ed: Lindsay Lowell, p: 100.
- U.S. Commission on Migration Reform Research Paper
- NSF (2000)., *Science and Engineering Indicators 2000*.
- NSF(2002). *National Pattern of R&D Resources 2002: Data Update*
- NSF (2004), *Science and Engineering Indicators 2004*, National Science Foundation USA.
- OECD(2000)., *From Initial Education to Working Life*, Paris.
- OECD(2001)., *International Mobility of Highly Skilled*, OECD Publications Service,
France
- OECD (2002)., *International Mobility of Highly Skilled, Policy Brief*, OECD Observer.
- OECD(2004)., *Trade and Migration: Building Bridges for Global Labour Mobility*.
- OECD.(2005)., *Science and Technology Indicators, and Industry Scoreboard 2005:Towards a
knowledge-based economy*.
- Oğuzkan, T (1971)., *Yurt Dışında Çalışan Doktoralı Türkler, Türkiye'den Başka
Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göçü Üzerine Bir Araştırma*, ODTÜ Fen ve Edebiyat
Fakültesi Yayınları No:23.
- O'Higgins, N.(2001)., *Youth Unemployment and Employment Policy: Global Perspective*,
ILO, Geneva.
- Olesen, H (2002)., "Migration, Return and Development: An Institutional
Perspective", *International Migration*, Vol:40, No:5, s:125-149.
- O'Neil, K(2003)., *Brain Drain or Gain: The Case of Taiwan*, Migration policy Institute,
<http://www.migrationinformation.org>
- Oteiza, E.(1968)., "A Differential Push-Pull Approach", *The Brain Drain*, içinde ed: Walter
Adams, The Mcmillan Company, New York,s:120-134.
- Öncü, a ve Köse, A(2000), *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler –
Mimarlar*, TMMOB Yayını, Ankara.
- Öztürk, M.(2001)., *So far from home: Turkish Students Motivation and Access to Overseas
Higher Education in The U.S.*, Faculty of Graduate School, University of Southern
California, Phd Thesis.
- Özşuca, Ş.T.(2003)., *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, İmaj
Yayınevi, Ankara.
- Quaked, S(2002)., "Transatlantic Roundtable on Highly Skilled Migration and
Sending Countries Issues", *International Migration*, Vol:40, No:4, s:153-166.
- Papademetriou, D.(1996)., "Skilled Temporary Workers in a Global Economy : Creating a
Balanced and Forward- Looking Selected Process", *Temporary Migrants in The United
States* içinde ed: Lindsay Lowell, U.S. Commission on Migration Reform Research
Paper, s: 29-60.

- Patinkin,D (1968)., “ A Nationalist Model”, *The Brain Drain*, içinde ed: Walter Adams, The Mcmillan Company, New York,s : 92-109.
- Peixoto, J (2001)., “Migration and Policies sin The EU: Highly Skilled Mobility, Free Movement of Labor and Recognition of Diplomas”, *International Migration*, Vol: 39(1), s:33-61.
- Peixoto, J(2002)., “Strong Market, Weak State: The Case of Recent Foreign Immigration in Portugal”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol:18, No:3, s:483-497
- Pellegrino, A.(2001)., “Trends in Latin America Skilled Migration: Brain Drain or Brain Exchange ”, *International Migration*, Vol:39, No:5, s:111-132.
- Pellegrino, A (2003)., *Migracion de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay*, Estudios Sobre Migraciones Internacionales :58, Internacional del Trabajo
- Portes, A(1976)., “Determinants of The Brain Drain ”, *International Migration Review*, Vol:10,No:4, s:489-508.
- Portes, A ve Boracz, J (1989)., “ Contemporary Immigration : Theoretical Perspectives on Its Determinants and Modes of Incorporation”, *International Migration Review* , Vol:29, No:1, s:139-154.
- Raghuram, P(2004)., “The Differences that Skills Make: Gender, Family Migration Strategies and Regulated Labor Markets”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol:30, No:2, s:303-321.
- Raymond, R(1973)., “The Interregional Brain Drain and Public Education”, *Growth and Change*,s:28-34.
- Regets, M.C(2001)., *Research and Policy Issues in Highly Skilled International Migration:A Perspective with data from United States*, IZA Discussion Papers Series No:366, Institute for Study of Labor, Born-Germany.
- Research and Technical Programs Sub-Committee (1967)., “*The Brain Drain into United States of Scientists, Engineers and Physicians*”, A Staff Study for Committee on Government Operations, Washington.
- Robinson, V ve Carey, M. (2000)., “Peopling Skilled International Migration: Indian Doctors in The UK”, *International Migration*, Vol:38(1), s:89-108.
- Roisin, A-C.(2005)., “The Brain Drain: Challenges and Opportunities for Development”, *UN Chronicle*, No:41(4), 51-57.
- Salaff, J ve Greve, A(2003), “Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada”, *International Journal of Population Geography*, (9), s: 443-456.
- Salt, J (1992)., “Migration Process among highly Skilled in Europe”, *International Migration*

- Review*, Vol:26, No:2,s:484-505.
- Salt, J. (1997)., *International Movement of Highly Skilled*”, Directorate For
Education, Employment, Labour and Social Affairs- International Migration Unit-
Occasional Paper No:3, OECD.
- Salt, J(2001)., *Current Trends in International Migration in Europe*, Council of
Europe 33,
- Salt, J ve Mclaughan, G (2002)., *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign
Workers*, University of College London, Migration Research Unit Report.
- Sand, O.(2005), *Temporary Movement of Labor Fuels GATS Debate*”,
[http://:www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org) 21.07.2005.
- Saxenian, A.(2002a)., *Local and Global Networks of Immigrant Professionals in Silicon
Valley*, Public Policy Institute of California.
- Saxenian, A.(2002b)., “Brain Circulation: How High Skilled Immigration Makes Everyone
Better of f”, *The Brookings Review*, Vol:20, No:1, s:28-31.
- Schift, M(2005), *Brain Gain: Claims about its Size and Impact on Welfare and Growth are
Greatly Exaggerated*, World Bank Policy Research Working Papers 3708, Washington
D.C.
- Science and Technology Indicators(2003)., *The Latest Data on Europe’s R&D Performance*.
- Singleton, R vd.(1988)., *Approaches to Social Research*, New York, Oxford University Press.
- Singleton, A(1999)., “Combining quantitative and qualitative research methods in
study of international migration”, *International Journal of Social Research
Methodology*, Vol:2, No:2,s:151-157.
- Sjaastad, L(1962)., “ The Costs and Returns of Human Migration”, *Journal of Political
Economy*, 70(S), s:80-93.
- Smith, L (1970)., *Demography : Principles and Methods*, F.A. Davis Company, Philadelphia.
- Solimano, A (2001)., *International Migration and Global Economic Order: An Overview*,
World Bank Macroeconomics and Growth Development Economics Research Groups
Papers.
- Solimano, A(2002)., *Globalizing Talent and Human Capital: Implications for Developing
Countries*, paper for Annual World Bank Conference on Development
Economics for Europe, Norway, 22-26 June 2002.
- Stalker, P. (1994), *The Work of Strangers: A survey of International Migration*, ILO.
- Stalker, P. (2000), *Workers Without Frontiers*, ILO.
- Stalker, P(2002)., “Migration Trends and Migration Policy in Europe”, *International
Migration*, Vol:40(5), s:151-176.
- Stanworth , C (2000)., “Women and Work in information Age”, *Gender, Work and*

- Organization*, Vol:7, No:1, s:20-32.
- Stark, O ve Prskawetz, A.(1997)., A Brain Gain with Brain Drain“, *Economic Letters*, Vol:55, No:3, s:227-234.
- Stark, O; Helmenstein, C ve Prskawetz, A(1998)., Human Capital Depletion, Human Capital Formation and migration: a blessing or a curse?“, *Economic Letters* 60, s:363-367.
- Stark, O(2004)., “Rethinking The Brain Drain”, *World Development*, Vol:32, No:1, s:15-22.
- Stevenson, M(2000)., “Canada’s Other Brain Drain: The Countinuing Exodus from Quebec, *Policy Options*, October 2000, s:63-66.
- Straubhaar, T(1986)., “The Causes of International Labor Migrations: A demand- determined Approach”, *International Migration Review*, Vol:20, No: 4, s:835-855.
- Straubhaar, T.(2000), *International Mobility of the higly skilled : Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange*, HWWA Discussion Paper, Hamburg Instutue of International Economics.
- Şahinöz, A(1982)., “Beyin Göçü ve Teknoloji Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 15(4), 49-62.
- Şenses, F.(1996)., *Kalkınma İktisadı: Yükselişi ve Gerilemesi*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Talas, C(1997)., *Toplumsal Ekonomi*, İmge Yayınevi, 7. Baskı, Ankara.
- Tansel, A ve Güngör, N (2003)., “Brain drain from Turkey: Survey Evidence of student non-return”, *Career Development International*, Vol:8, No:2, s:52-69.
- TBMM(2003), *Tutanak Dergisi* Cilt:25, 112. Birleşim.
- Tezcan, M (1971)., “Beyin Göçü ve Türkiye”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:3, s:44-71.
- Thomas, B(1968)., “Modern Migration”, *The Brain Drain* içinde, The Mcmillan Company, New York ed:Walter Adam, s: 29-49.
- TİSK(2005)., *İşveren Dergisi*, Cilt:43, Sayı:10, s:63-67.
- Toffler, A (1981), *Üçüncü Dalga*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Toksöz, G(2004)., *21. Yüzyılda Avrupa Birliği’ne Emek Göçü*, İmaj Yayınevi, Ankara.
- Tolbert, C, Horan P ve Beck, M.(1980), “The Structure of Economic Segmentation : A Dual Economy Approach”, *American Journal of Sociology* 85, s:1095-1116.
- Tremblay,K.(2001)., “Student Mobility between and towards OECD Countries: A Comparative Analysis”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France,s:39-70.
- Trevelyan , J.P ve Tilli, S(1999)., *Effects of Skilled Migration: Case of Professional Engineers*, <http://www.mech.uwa.edu.au/jpt/wp-021210.pdf>
- Tuzcu, G.(2003)., “Lisans-Üstü Öğrenim İçin Yurt Dışına Öğrenci Göndermenin Planlanması”, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 160, <http://www.meb.gov.tr>
- TÜBİTAK (2002)., *BTYK, 8. Toplantı Raporu*. (15 Nisan 2002)
- TUBİTAK(2005)., *BTYK 11. Toplantı Raporu*. (Mart 2005)

TÜBİTAK (2005a)., *Vizyon 2023 Teknoloji Öngörü Projesi Eğitim Ve İnsan Kaynakları Sonuç Raporu Ve Strateji Belgesi*

TUBİTAK(2005b)., *AB. 6. Çerçeve Programı Koordinasyon Ofisi Raporu.*

TUBİTAK (2005c), BYTK 12. . *Toplantı Raporu.* (8.Eylül 2005).

Türkcan, E(2005)., “Türkiye’de Bilim Politikasının Kırk Yılı: 1963-2003”, *Türkiye’de Bilim ve Teknoloji Politikaları* içinde, Türk Bilim Tarihi Kurumu, ed: İnsanoğlu vd, İstanbul, s:63-140.

Türkiye İktisat Kongresi, Bilim ve Teknoloji Politikaları Çalışma Grubu Raporu,2004

Tzeng, R (1995)., “International Labor Migration Through Multinational Enterprises”, *International Migration Review*, Vol:29, No:1, s:139-154.

Umay, M.F.(2003). *Cumhuriyetin Kuruluş Yıllarında Bir Devrimci Doktorun Anıları*, günümüz Türkçesine çev: cAHİT KAYRA, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul

UNDP(2001)., *Human Development Report*, Oxford University press, New York.

UNDP(2004)., *Human Development Report*, Cultural Liberty In Today’s Diverse World .

UNESCO(2005). *EFA Global Monitoring Report 2005.*

USCIS, *2003 Yearbook of Immigration Statistics*, U.S. Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Services.

USCIS *2002 Yearbook of Immigration Statistics*, U.S. Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics.

USCIS *2001 Statistical Yearbook*, , U.S. Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics.

USCIS *2000 Statistical Yearbook*, U.S. Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics

USCIS, *1999 Statistical Yearbook*, U.S. Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics

USCIS *1998 Statistical Yearbook*, U.S. Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics

USCIS *1997 Statistical Yearbook*, U.S.Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics

USCIS *1996 Statistical Yearbook*, U.S.Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics.

US Department of Homeland Security(2004), *Characteristic of Specialty Occupation Workers (H-1B) Fiscal Year 2003 Report.*

Ushkalov,I.G ve Malakha, I.A (2001)., “The Brain Drain as a Global Phenemon and

- its Charecteristic in Russia”, *Russia Social Science Review*, Vol:42, No:5, s:79-95.
- Üner, S.(1972)., *Nüfusbilim Sözlüğü*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları D-17, Ankara.
- Vaughan, R. Ve Carey, M(2000)., “Peopling Skilled Migration: Indian Doctors in UK”*International Migration*, Vol:38, No:1, s:89-108.
- Vertovec, S (2000)., *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*, Laden Burger iskurs “Migration”, 14-15 February Ladenburg.
- Vidal, J-P(1998)., “The Effects of Emigration on Human Capital Formation”, *Journal of Population Economics*, Vol:11, No:4, s:589-600.
- Wade, R.(2001)., “Winners and Losers”, *Economist*, April 26, 2001
- Wallerstein, I.(1974)., *The Modern World System: Capitalist Agriculture and Origins of The European World Economy in The Sixteen Century*, Academic Press.
- Wallerstein, I.(1998)., “Ulusal ve Evrensel Dünya Kültürü Diye Bir şey Olabilir mi?”, *Kültür, Küreselleşme ve Dünya Sistemi: Kimlik Temsilinin Çağdaş Koşulları*, içinde, der:Anthony King, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara,s:121-137.
- Werner, H.(2001)., *From Guest to Permanent Visitors?, From the German “Guestworker “ Programmes of Sixties to the Current “Green Card” Initiative for IT Specialist*, ILO, International Migration Papers, No:42, ILO Geneva.
- Wickramasekara, P(2003)., *Policy Responses to Skilled Migration: Retention, Return and Circulation*, International Migration Program Report, ILO, Geneva.
- Winche,D ve Carment,D.(1989)., “Migration and Motivation: the Migrant’s Perspective”, *International Migration Review*, Vol:23, No:1, s:96-104.
- Winkelmann, R.(2002), “Why Do Firms Recruit Internationally? Results from IZA International Employer Survey 2000”, *International Mobility of Highly Skilled* içinde, OECD Publications Service, France, s: 133-150.
- Winters, A(2002)., *The Economic Implications of Liberalizing Mode 4 Trade*, paper for WTO-WB symposium on “The Movement of Natural Persons (Mode 4) Under GATS, 11-12 April 2002, Geneva.
- Witt, H (2002)., *Internationalization of Higher Education in The United States of America and Europe: A Historical, Comparative and Conceptual Analysis*, Greenwood Press, USA.
- Vizi, S.(1993)., “Reversing The Brain Drain from Eastern European Countries: The “Push” and “Pull” Factors”, *Technology in Society*, Vol:15, s:101-109.
- Wocke,A ve Klein, S (2002)., “The Implications of South Africa’s Skills Migration Policy for Country Competitiveness”, *Developmet Southern Africa*, Vol:19, No:4, s:441-454.
- Wong, K.(1986)., “The Economic Analysis of International Migration: A Genaralization”,

- The Canadian Journal of Economics*, Vol:19, No:2, s:357-362.
- Wong K ve Yip Kee, C (1999)., “Education, Economic Growth and Brain Drain”, *Journal of Economic Dynamics and Control*, Vol:23, s:699-726.
- World Bank(2003)., *World Development Report 2003: Sustainable Development in a Dynamic World: Transforming Institutions, Growth, and Quality of Life*, Washington.D.C.
- Xiang, B(2001)., “Structuration of Indian Information Technology Professionals Migration to Australia: An Ethnographic Study”, *International Migration*, Vol:39(5), s:73-90.
- Yeldan,E.(2003)., *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi: Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Yeniçeri, L.(1997)., *An Investigation of The Impact of Personal Values on Turkish Professionals Residential Preferences after The Completion of Their Graduate Studies in The United States*, Doctor of Philosophy, California School of Professional Psychology.
- Yeoh, B ve Khao, L (1998)., “Home-work, Community : Skilled International Migration and Expatriate Women in Singapore”, *International Migration*, Vol:36(2), s:159-186.
- YÖK(2004), *Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu 2004*, YÖK Yayınları.
- Zehtabchi, A.(1993)., *Motivational Factors on High- Level Enginneers’ Migration Decision into The United States: A Case Study of Iranian Engineers in Southern California*, Michigan State University, Doctor of Philosophy, Department of Higher Education Administration.
- Zweig, D.(1997)., “To Return not to return? Politics vs. Economic in China’s Brain Drain”, *Studies in Comparative International Development* , Vol:32, No:1, s:92-125.