

T.C.  
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI  
ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ÇEKİMİNE YÖNELİK  
POLİTİKALAR, UYGULAMALAR VE TÜRKİYE  
DEĞERLENDİRMESİ**

**Emre ÜNAL**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı

Ankara 2020

T.C.  
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI  
ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ÇEKİMİNE YÖNELİK  
POLİTİKALAR, UYGULAMALAR VE TÜRKİYE  
DEĞERLENDİRMESİ**

(Uzmanlık Tezi)

**Emre ÜNAL**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı

**Harun AYDOĞMUŞ**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzmanı

Ankara 2020

## KABUL SAYFASI

### ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı Emre ÜNAL 'a ait "Nitelikli İşgücü Çekimine Yönelik Politikalar, Uygulamalar ve Türkiye Değerlendirmesi" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvan	Adı Soyadı	İmza
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi: .../.../ 20...

## **TEZDEN YARARLANMA**

Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı Emre ÜNAL tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

**Emre ÜNAL**

**Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler**

**Uzman Yardımcısı**

.../.../20....

İmza

## ÖNSÖZ

“Nitelikli İşgücü Çekimine Yönelik Politikalar, Uygulamalar ve Türkiye Değerlendirmesi” adlı bu tez çalışmamda, nitelikli işgücüne yönelik kavramlara, güncel konulara değinilmiş, yurt dışındaki mevcut konuya bakış açısı, uygulanmakta olan çekim politikaları yansıtılmaya çalışılmış ve son olarak Türkiye değerlendirilmesine yer verilmiştir.

Genel Müdürlüğümüzün sunmakta olduğu hizmetler içinde değerlendirilmesini ve yararlı olmasını umduğum bu tezin aynı zamanda konu ile ilgili çalışmalar yürüten kişilere de kaynak teşkil etmesi dileğiyle gerek üç yıllık çalışma hayatımda desteklerine gerekse de tez hazırlama aşamasında yardımlarını esirgemeyen kıymetli idarecilerime, tezin yazım aşamasında değerli yönlendirmelerde bulunan, ilerlememe katkılarını sunan tez danışmanım Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzmanı Harun AYDOĞMUŞ 'a, çalışma arkadaşlarıma ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

Bu tezde nitelikli işgücüne yönelik kavramlar, nitelikli işgücünün ülke ekonomileri içerisindeki önemi, ülkelerin ekonomik gelişim süreçlerinde sağladıkları katkılar ve yine nitelikli işgücünün çekilmesine yönelik ülkelere ortaya konan politika örnekleri değerlendirilerek Türkiye'nin bu konu hakkında takip edebileceği olası politikalar ve yöntemler üzerinde durulmuştur. Yüksek nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişiler kendileri ile birlikte bilgi, yetenek ve tecrübelerini de gittikleri ülkeye taşıyarak yenilikçilik ve üretim alanlarında ülkelere büyük katkılar sunmaktadırlar. Ülkelerinin belirli sektörlerde ve alanlarda ilerlemelerini, söz konusu alanlarda diğer ülkeler ile rekabet edebilmeyi amaçlayan devletler yine bu sektör ve alanlarda tespit ettikleri nitelikli işgücü açıklarını gidermeye ve hatta belli yenilikçilik ve teknolojik bağlamda diğer ülkelerin önüne geçmeyi amaçlayan çeşitli politikaları devreye sokmaktadırlar.

Türkiye'de son yıllarda gelişen ekonomisi ve alt yapısı ile birlikte ekonomik büyümesinin temeli olarak görmeye başladığı teknolojik üretim ve ihracat odaklı büyüme politikalarını daha fazla ön plana çıkarmaya başlamıştır. Bu bağlamda gün geçtikçe gelişen teknoparkları ve teknoloji odaklı üretim arayışı ile birlikte nitelikli işgücüne olan ilgisi de artmaya başlamıştır. Son yıllara kadar Türkiye nitelikli işgücü teminine yönelik politikalarında ağırlıklı olarak kendi nitelikli işgücünü yetiştirmeye odaklansa bile son yıllarda yabancı nitelikli işgücü ve yurt dışında yetişmiş veya yüksek eğitim almış Türk diasporası üzerinden de nitelikli olarak değerlendirdiği işgücünü ülkeye çekmeye yönelik faaliyetleri hızlandırmıştır. Bu çalışma ile nitelikli işgücünü çekmekte uygulanan farklı yöntemleri ve hedef grupları ile öne çıkan Çin Halk Cumhuriyeti (kendi diasporasına önem veren çalışmalar), Tayvan (kendi diasporası ve yabancı nitelikli işgücüne yönelik çalışmalar) ve Singapur (yabancı nitelikli işgücüne yönelik çalışmalar) örnekleri üzerinde durularak bu ülkelerin faaliyetleri ele alınmış ve ardından Türkiye'nin günümüzdeki politikalarına ve uygulamalarına değinilerek gelecekte olası ülke politikaları ve nitelikli işgücü çekim yöntemleri değerlendirilmiştir.

## **ABSTRACT**

This thesis generally mentions about high-qualified labor concepts, the importance of qualified labor in economies and their contributions on countries economic development, countries policy examples to attract qualified labors and Turkey's possible policies and methods on the issue. Those who are considered to be highly qualified workforce bring their knowledge, skills and experience to the country they are going to, and make great contributions to the countries in the fields of innovation and production. States aiming to make their countries progress in certain sectors and fields and to compete with other countries in these fields are putting into effect various policies that aim to eliminate the qualified labor deficits they have identified in these sectors and areas and even to get ahead of other countries in terms of certain innovation and technology.

In the recent years, with her developing economy and infrastructure Turkey start to saw her technological products and export oriented growing policies as a base to her economic development. In this context, with the ever-developing techno parks and the search for technology-oriented production, her interest in qualified workforce has started to increase. Until recent years, even though Turkey's policies to get qualified labor mainly depends on the raise them from domestic sources, in recent years her understanding on the issue starts to shift to attract foreign qualified labors and Turkish diaspora who had their high education outside of Turkey. (Those who are considered skilled labor in Turkey's standards) China (with studies that give importance to their own diaspora), Taiwan (with studies for their own diaspora and foreign qualified workforce) and Singapore (with studies for foreign qualified workforce) which are using different methods and different target groups are being the main examples as for Turkey's current policies and applications and possible future policies to attract highly qualified labors.

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	I
ÖZET .....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER .....	IV
TABLolar LİSTESİ .....	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	VII
KISALTMALAR.....	VIII
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE GÜNCEL KONULAR

1.1. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ TANIMI VE TÜRLERİ.....	3
1.1.1. Uluslararası Literatürdeki Tanımlar .....	4
1.1.2. Nitelikli İşgücü Grupları ve Diğer Kavramlar .....	5
1.2. İŞGÜCÜNÜN KÜRESEL İŞGÜCÜ PİYASALARINDAKİ KONUMU .....	8
1.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ İHTİYACI.....	11
1.3.1. Nitelikli İşgücü Talebini Belirleyen Makro Değişkenler .....	13
1.3.2. Nitelikli İşgücü Talebini Belirleyen Mikro Değişkenler.....	15
1.4. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ HAVUZU .....	16
1.5. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ İÇİN REKABET VE ÇEKİM YAKLAŞIMLARI .....	17
1.5.1. Nitelikli İşgücü Rekabeti .....	18
1.5.2. Nitelikli İşgücü Çekme Yaklaşımları.....	19
1.6. YETENEK EŞLEŞTİRME .....	20
1.7. NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN ÜLKE SEÇİMİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR .....	22

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÜLKELERİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALARI

2.1. TAYVAN .....	24
2.1.1. Genel Giriş .....	24
2.1.2. Tayvan Ekonomisi.....	26
2.1.2.1. 1980 Yılı Öncesi .....	26
2.1.2.2. 1980'ler ve 1990'lar .....	28
2.1.2.3. 2000 Yılı ve Sonrası.....	29
2.1.3. Nitelikli İşgücü Politikaları ve Uygulaması .....	31
2.1.4. Hsinchu Science Park'ın Çekim Politikalarına Dâhil Edilmesi .....	35
2.1.5. Politikaların Etkileri.....	40
2.2. SİNGAPUR.....	41
2.2.1. Genel Giriş .....	41
2.2.2. Singapur Ekonomisi.....	43
2.2.2.1. 1980 Yılı Öncesi .....	43
2.2.2.2. 1980'ler ve 1990'lar .....	44
2.2.2.3. 2000 Yılı ve Sonrası.....	46
2.2.3. Nitelikli İşgücü Politikaları ve Uygulamalar.....	49
2.2.4. Singapur'un Nitelikli İşgücü için Düzenlediği Özel Çalışma İzni Türleri .....	52



2.2.5. Politikaların Etkileri.....	55
<b>2.3. ÇİN HALK CUMHURİYETİ .....</b>	<b>57</b>
2.3.1. Genel Giriş .....	57
2.3.2. Çin Halk Cumhuriyeti Ekonomisi .....	58
2.3.2.1. 1980 Yılı Öncesi .....	58
2.3.2.2. 1980'ler ve 1990'lar .....	59
2.3.2.3. 2000 Yılı ve Sonrası.....	60
2.3.3. Nitelikli İşgücü Politikaları ve Uygulamalar.....	62
2.3.4. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Öğrenci Politikaları .....	65
2.3.5. Politikaların Etkileri.....	68

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## TÜRKİYE'NİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALARI İLE TÜRKİYE DEĞERLENDİRMESİ

<b>3.1.TÜRKİYE EKONOMİSİ.....</b>	<b>73</b>
<b>3.2.NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK DÜZENLEMELER, POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR .....</b>	<b>76</b>
3.2.1. VIII. Kalkınma Planı .....	77
3.2.2. IX. Kalkınma Planı .....	78
3.2.3. X. Kalkınma Planı .....	78
3.2.4. XI. Kalkınma Planı .....	79
3.2.5. Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı .....	80
3.2.6. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü .....	82
3.2.7. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi.....	84
3.2.8.Teknopark Uygulamaları .....	85
3.2.9.Tersine Beyin Göçü .....	87
<b>3.3.POLİTİKA VE UYGULAMALARIN ETKİLERİ.....</b>	<b>90</b>
<b>3.4. POLİTİKA, UYGULAMA ÖNERİLERİ VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>92</b>
3.4.1. Nitelikli İşgücü için Uygun Ekosistem .....	94
3.4.2. Tersine Beyin Göçü ve Yabancı Nitelikli İşgücü .....	96
3.4.3. İncelenen Ülkeler Bağlamında Nitelikli Yabancıyı Çekmeye Yönelik Uygulamalar ..	100
3.4.4. Yurtdışı Ofisler ve Ekipler .....	108
<b>SONUÇ .....</b>	<b>114</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>121</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>130</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Tayvan’da ki Sosyoekonomik İndikatörler, USD Cinsinden.....	275
<b>Tablo 2:</b> Tayvan İhracat ve İthalat Rakamları, Milyon USD Cinsinden .....	308
<b>Tablo 3:</b> 2000 yılında HSP ‘de Yer Alan Sanayi Dallarını ve Çalışan Sayıları.....	33
<b>Tablo 4:</b> 1999 yılında HSP ’de Çalışan Toplam Ar-Ge Çalışan Sayıları ve İçerikleri.....	34
<b>Tablo 5:</b> Singapur’un Vize Türüne Göre Geçici Göçmen Nüfusu.....	50
<b>Tablo 6:</b> Çin Halk Cumhuriyeti’inin Nitelikli İşgücü Çekim Sistemi.....	61
<b>Tablo 7:</b> Çin Halk Cumhuriyeti’nde Bulunan Yabancı Kökenlilerin Yüzdelik Dağılımları .....	62

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: GSYİH İçindeki Ülke İthalat Rakamları.....	8
Şekil 2: GSYİH İçindeki Ülke İhracat Rakamları.....	9
Şekil 3: 1990, 2010, 2030 İşgücü Rakamları ve Tahmini.....	10
Şekil 4: 1970-1997 Yılları Arası Amerika'dan Tayvan'a Dönen Öğrenci Sayıları .....	36
Şekil 5: Singapur'un Toplam Nüfusundaki Yabancı Doğumlular .....	40
Şekil 6: Singapur GSYİH (1960-2019) USD Cinsinden .....	45
Şekil 7: Singapur'da Çalışan Ar-Ge Personel Sayısı.....	45
Şekil 8: Singapur'da Yapılan Ar-Ge Harcamaları (Milyon SGD Cinsinden).....	46
Şekil 9: Singapur Ar-Ge Çıktıları.....	46
Şekil 10: Singapur Dış Ticaret (Ürün ve Hizmetler) Verileri .....	47
Şekil 11: Çin Halk Cumhuriyeti İhracat ve İthalat verileri, (Milyon Dolar Cinsinden) .....	58
Şekil 12: Ülkeye Dönüş Yapan Çinli Öğrenciler .....	65
Şekil 13: Türkiye Ürün ve Hizmet İhracat-İthalat Rakamları (Milyar USD cinsinden).....	71
Şekil 14: Türkiye İhracatı İçindeki Yüksek Teknoloji Ürünü Oranı .....	72
Şekil 15: Türkiye'de 2015-2019 Yılları Arasında Verilen Çalışma İzni Sayıları .....	87
Şekil 16: Hsinchu Bilim Parkı.....	91
Şekil 17: Silikon Vadisi .....	100

## KISALTMALAR

<b>AB:</b>	Avrupa Birliği
<b>ABD:</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>ACRA:</b>	Muhasebe ve Kurumsal Düzenleyici Otoriteye
<b>Ar-Ge:</b>	Araştırma ve Geliştirme
<b>ASELSAN:</b>	Askerî Elektronik Sanayii
<b>ÇHC:</b>	Çin Halk Cumhuriyeti
<b>DEİK:</b>	Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu
<b>DTİK:</b>	Dünya Türk İş Konseyi
<b>EP:</b>	İşe Giriş Kartı
<b>ERASMUS:</b>	Üniversite Öğrencilerinin Hareketliliği için Avrupa Bölgesi Eylem Planı
<b>ERSO:</b>	Elektronik Araştırma ve Hizmet Organizasyonu
<b>G20:</b>	Grup-20
<b>GSYİH:</b>	Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla
<b>HAVELSAN:</b>	Hava Elektronik Sanayii
<b>IBM:</b>	International Business Machines
<b>ILO:</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IOM:</b>	Uluslararası Göç Örgütü
<b>IT:</b>	Enformasyon Teknolojileri
<b>ITRI:</b>	Endüstriyel Teknoloji ve Araştırma Enstitüsü
<b>İK:</b>	İnsan Kaynakları
<b>İbid:</b>	Adı Geçen Eser
<b>KİT:</b>	Kamu İktisadi Teşebbüsü
<b>KOSGEB:</b>	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>NTD:</b>	Yeni Tayvan Doları
<b>OECD:</b>	Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Teşkilatı
<b>PEP:</b>	Kişiselleştirilmiş İşe Giriş
<b>PISA:</b>	Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
<b>PTİ:</b>	Proje sözleşmesinde belirlenerek ödenen tutarlar
<b>ROKETSAN:</b>	Roket Sanayii ve Ticaret A.Ş.

<b>s.:</b>	Sayfa
<b>S PASS:</b>	S Giriş Kartı
<b>SAFEA:</b>	Yabancı Uzmanlar İdaresi
<b>SGD:</b>	Singapur Doları
<b>SNC:</b>	Sierra Nevada Corporation
<b>STAR:</b>	Singapur Yetenek İşe Alım Komitesi
<b>STM:</b>	Savunma Teknolojileri Mühendislik ve Ticaret A.Ş.
<b>TAİ:</b>	Türk Havacılık ve Uzay Sanayii
<b>TEKMER:</b>	Teknoloji Merkezi
<b>TEKNOFEST:</b>	Havacılık, Uzay ve Teknoloji Festivali
<b>TÜBİTAK:</b>	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
<b>UIGM:</b>	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü
<b>UNESCO:</b>	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
<b>USD:</b>	Amerika Birleşik Devletleri Doları
<b>vb.:</b>	Ve Başkaları
<b>WTO:</b>	Dünya Ticaret Organizasyonu
<b>Yy:</b>	Yüzyıl

## GİRİŞ

Dünyadaki göç hareketleri neredeyse insanlık tarihi ile birlikte başlamıştır. Göç olgusunun insanlar üzerinde ekonomik, siyasi ve sosyal alanlarda etkileri olmuştur. Küreselleşen dünyamızda ülkelerin kimi zaman ekonomik faaliyetlerinin devamlılığını sağlamalarında kimi zaman ise bu faaliyetlerini geliştirerek teknolojik alanlarda diğer ülkelere üstünlük sağlama çabalarında nitelikli işgücünün çekimi önemli bir araç olmaya başlamıştır.

Dünyada göçmen karşıtlığının hızla artmasına rağmen ülkeler hala nitelikli işgücü olarak değerlendirdikleri insanları ülkelerine çekmek adına rekabet içindedirler. Bu rekabet çokta uzak olmayan bir geçmişte başlamış olup hükümetler için geçerli olan bir rekabettir. Dünyada ticaret hacminin giderek artması, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin bilişim, iletişim ve diğer yüksek nitelikli teknolojik ürün ve hizmetlere olan ilgilerinin yoğunlaşması ile ortak çalışmalara hız verilmesi sayesinde dünya ekonomileri ve piyasaları daha da bütünleşmiş bir hal almaya başlamıştır. Bu bağlamda devletler giderek gelişen ekonomileri kapsamında veya geliştirmeye çalıştıkları sektörlerde oluşan nitelikli işgücü açıklarını ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirmeye başlamışlardır.

Nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişiler için ülke değiştirmek her zaman kolay bir karar olmamaktadır. Bu kişiler için ülke değiştirmek ve kendilerine yeni bir hayat düzeni kurmak adına yaptıkları değerlendirmelerde gidilecek olan ülkede birçok faktörün bir arada bulunması önemli bir etkidir. Bu bağlamda gidilmesi planlanan ülkenin kültürü, yaşam koşulları, eğitim olanakları, sağlık olanakları vb. birçok etken değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. İşte bu noktada ülkelerin nitelikli işgücü çekimine yönelik politikaları ve uygulamalarının bu etkenleri de değerlendirmeye alarak geliştirilmesi o ülkeye diğer ülkelere nazaran belli avantajlar sağlayacaktır.

Nitelikli işgücü çekimine yönelik olarak dünyada birçok başarılı örnek mevcuttur. Bu çekim politikalarında bazı ülkeler fazla bir çalışma yapmadan bir çekim noktası olmayı başarırken diğer bazı ülkeler ise uyguladıkları özel yöntemler ile başarıyı yakalamaktadır. Örneğin; Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Kanada, Almanya, İsveç gibi gelişmiş ülkeler insanlar için çalışılması ve yaşanması cazip olan ülkelerdendir. Bu ülkeler sadece nitelikli işgücü için değil genel olarak da göçmenler için hedef ülkeler arasındadırlar. Bu tezde ise daha çok son dönemlerde geliştirdikleri politikalar ve uygulamalar ile öne çıkan devletler

ele alınmıştır. Bu ülkeler kendi diasporalarına yönelik ki özellikle öğrencilere yönelik faaliyetlerini hızlandıran Çin Halk Cumhuriyeti (ÇHC), ilk başlarda diasporasına yönelik çalışmalar yaparak daha sonra çalışmalarına yabancı nitelikli işgücünü de dâhil eden Tayvan ve küçük bir ülke olduğundan ve yurt dışında ciddi bir diasporası olmadığından direkt olarak yabancı nitelikli işgücünü hedefleyen Singapur'dur.

Çalışma konusu: Tezde göç kavramına dâhil olan birçok konu içerisinde bu konunun sadece bir bölümünü oluşturan nitelikli işgücü kavramı üzerinde durulmuştur. Nitelikli işgücü çekimine yönelik olarak Tayvan, Singapur ve Çin Halk Cumhuriyetinde izlenen politikalar, uygulamalar ele alınarak buradan örnek alınabilecek çalışmalar ile Türkiye'nin gelecekte uygulayabileceği olası nitelikli işgücü çekim politika ve uygulamalarına değinilmiştir.

Çalışma Yöntemi: Nitelikli işgücüne yönelik kavramlar ve güncel durum hakkında literatür taraması ve doküman incelemesi yapılmıştır. Tezde incelenen ülkelerin nitelikli işgücü çekim politikaları ve uygulamalar kapsamında kitaplar, uluslararası yayınlar, makaleler incelenmiş ve bu bağlamda güncel konulara değinilmeye çalışılmıştır.

Çalışma kapsamının daraltılması için nitelikli işgücü çekimine daha farklı yaklaşımlar belirleyen ve giderek ekonomik ve teknolojik gelişimlerini arttıran ülkeler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu ülkeler nitelikli yabancı işgücü çekiminde farklı kültürleri ile zorluk yaşayan Asya ülkelerinden tercih edilmiştir. Tayvan, Singapur ve ÇHC'nin farklı bakış açıları ile gerek yabancı gerekse yurt dışında çalışan vatandaşları olsun nitelikli işgücüne yönelik etkin politikaları ile öne çıkmaktadırlar. Bu üç farklı yapı içerisinde Türkiye'de yapılan çalışmalara örnek teşkil edebilecek uygulamalar tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca nitelikli işgücü kavramının kapsamı devletlerin ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmekte olduğundan Türkiye özelinde bu kavrama bakış açısı ortaya konmaya çalışılarak nitelikli işgücü politika ve uygulamalarına öneriler sunulmuştur.

# **BİRİNCİ BÖLÜM**

## **NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE GÜNCEL KONULAR**

Tarih boyunca insanlar çeşitli nedenler ile göç etme eğiliminde olmuşlardır. Bununla birlikte özellikle son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler kendi ekonomilerinde ortaya çıkmaya başlayan nitelikli işgücü ihtiyacını bu göç eğilimi göstermekte olan insanlara odaklanma yolu ile karşılamaya çaba göstermektedirler. Yani bir bakıma pastadan doğru payı kapmak için faaliyetler yürütmektedirler. Bu sebepten ötürü nitelikli işgücü kavramının ne olduğunu ve bu kavrama ilişkin güncel konuları incelemek konuya ilişkin daha kapsamlı bir bakış açısı yaratma yolunda faydalı sonuçlar doğurabilecektir.

### **1.1. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ TANIMI VE TÜRLERİ**

Herhangi bir dilde tek veya evrensel bir “nitelikli işgücü” tanımı yoktur; yeteneklere farklı örgütsel bakış açıları bulunmaktadır. Mevcut nitelik tanımları bir kuruluşa özgü olma eğilimi gösterir ve üstlenilen işin doğasından büyük ölçüde etkilenmektedir. Söz konusu niteliğin, yetenek yönetimi açısından ne şekilde tanımlanması gerektiği önemli bir husustur. Pratikte söz konusu yeteneğin ne olduğu konusunda da bir fikir birliği bulunmamaktadır. İşyerleri yeteneğin nasıl tanımlanması gerektiği konusunda bir fikir birliğine sahip değillerken nasıl bir tanımlama ile yetenek yönetimi yapacakları da büyük bir soru işareti yaratmaktadır.<sup>1</sup> Dolayısıyla, yerel bir otoritede, uluslararası bir organizasyonda ve hatta küçük bir işletmede dahi yeteneklerin nasıl tanımlandığı konusunda önemli farklılıklar olabilmektedir. Örneğin; yerel bir otorite bir makine mühendisi istihdamı ile mevcut binasında yer alan makinelerin işleyişinin devamlılığını sağlamayı amaçlayacak bir nitelik belirlerken, uluslararası bir organizasyon mevcutta var olan makinelerinin geliştirilmesi amaçlanabilmekte ve küçük bir işletme ise sadece operasyonel bir bağlamda nitelik belirleyebilmektedir.

---

<sup>1</sup> Tansley C., (2011) **What do we mean by the term “talent” in talent management?** Industrial and Commercial Training, s.266-274



Buradan yola çıkarak niteliğin aslında birçok farklı alanda birçok farklı özelliği içerdiğinden bahsedilebilmektedir. Bu bağlamda nitelikli işgücünün; ihtiyaç duyulan alanda fark yaratan, firmaya artı kazanımlar getiren, verimli bir biçimde çalışabilen ve hatta niteliksiz veya nitelikli çalışanların verimli bir şekilde çalışıp çalışmadıklarını denetleyebilecek bilgi düzeyine sahip kişiler olduğu değerlendirilebilmektedir. Bu noktadan hareketle ülkeler bazında bir değerlendirmeye gidilecek ise; ülkenin stratejik olarak değerlendirilen veya öne çıkan sektörlerindeki ihtiyaçların öncelikle tespit edilmesi daha uygun olmaktadır. Ardından tespit edilen alanlarda ihtiyaç duyulan nitelikli personellerin nerelerden, nasıl temin edilecekleri ve gerekli hallerde ülke sınırlarında bulunamayan veya yetiştirilmesi zaman alacak bu nitelikli kişilerin yurt dışından temini önemli bir husus olarak karşımıza çıkacaktır.

### **1.1.1. Uluslararası Literatürdeki Tanımlar**

Nitelikli işgücüne ait tanımlamalara uluslararası organizasyonlar penceresinden bakılacak olursa karşımıza çıkan tanımlar şu şekildedir:

Uluslararası Göç Örgütü (IOM): Göç Terimleri Sözlüğünde Uluslararası ölçekte kabul gören bir tanımı olmamakla birlikte, genelde, birbiriyle örtüşen iki anlam kastedilmekte olup çok geniş anlamda, çok nitelikli göçmen olan bir kişinin yükseköğrenim görmüş olmasıdır. Tipik olarak, ikinci öğretimden sonra en az iki yıllık bir eğitimi tamamlamış kişilerdir. Daha özel anlamda ise çok vasıflı olan göçmen kişi; yükseköğrenim veya mesleki deneyim yoluyla belirli bir mesleği icra etmek için gerekli olan nitelik düzeyine ulaşmış olmasıdır.<sup>2</sup>

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) resmi internet sitesinde kabul edilen tanıma göre nitelikli işgücü; bilinen bir ticaret, zanaat veya mesleği icra etmek için gerekli tüm niteliklere sahip olan kişidir.<sup>3</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); İleri düzeyde eğitim (yüksekokul ve üstü) alan, karmaşık görevleri yerine getirmek için gerekli bilgi ve beceriye sahip olma, teknoloji değişikliklerine hızla uyum sağlama yeteneği olan ve işinde eğitim yoluyla edinilen bilgi ve

---

<sup>2</sup> Uluslararası Göç Örgütü (IOM), **Göç Terimleri Sözlüğü**, 2. Baskı, No:31, s. 19

<sup>3</sup> Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), **TVETipedia Glossary**, Erişim Tarihi: (10.06..2020)

becerilerin yaratıcı bir şekilde uygulanmasını sağlayan işgücü olarak karakterize edilmektedir.<sup>4</sup>

Avrupa Birliği (AB) 2009/50 sayılı “Mavi Kart” direktifinin 2. maddesine göre; Bir kişi adına, etkili çalışmalar yapmak amacı ile ulusal istihdam yasası altında ve / veya ulusal uygulamalara uygun olarak, yasal ilişkiye bakılmaksızın kanunlar tarafından koruma altında çalışan, ücreti ödenen ve belirlenmiş yeterliliklere sahip kişi olarak tanımlanmaktadır.<sup>5</sup>

Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Teşkilatı (OECD) ‘ye göre nitelikli işgücü; yükseköğrenim derecesine (üniversite derecesi veya dengi mesleki yeterlilik derecesi) sahip olan kişiler olarak tanımlanırken, özellikle istihdam edildikleri mesleğin doğası temelinde diğer tanımların mümkün olduğu da ortaya konmuştur.<sup>6</sup>

Aslında her iş bir tür beceri gerektirmektedir. Ancak yapılan çoğu tanımlamaya baktığımızda; nitelikli işgücü ifadesi ile ortaya çıkan asıl kıstas tipik olarak “Yükseköğrenim eğitimi almış olan veya belirli bir eğitim gerektiren bir tür uzmanlık becerisine sahip kişiler” olmaktadır. Bu bağlamda yapılacak en sağlıklı tanımlamalar işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda yaptıkları tanımlamalar olabilecektir. Belirli bir meslek grubunda, işverence talep edilen belirli özellikleri taşıyan kişiler nitelikli işgücü olarak algılanabileceği değerlendirilmektedir. Kamu bakış açısı ile ülke ekonomisine yüksek katma değer getirisi sağlayacak sektörler özelinde ekonomik, nitelikli ürün ve teknolojik bilgi ve üretim ile katkı sağlayacak kişiler ve ülkenin ekonomik büyümesine katkı sağlayacak kişiler nitelikli işgücü içinde değerlendirilerek Türkiye’ye çekilmelerinin önemli olacağı değerlendirilmektedir.

### 1.1.2. Nitelikli İşgücü Grupları ve Diğer Kavramlar

Nitelikli işgücüne ait kavramlar incelenirken bu yeteneklerin gruplar halinde ele alınabildiği gözükmektedir. Yetenek kavramına ilişkin grupları incelemek kavrama yönelik bakış açısına dair daha kapsamlı fikir verebilmektedir.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Uluslararası Göç Örgütü (ILO), **Skilled Labour: A Determining Factor for Sustainable Growth of the Nation**, Institute of Labour Science and Social Affairs, C.1, (2014), s.1

<sup>5</sup> Avrupa Komisyonu Direktifi, **Council Directive 2009/50/EC**, (2009), Bölüm 1, Madde 2(b)

<sup>6</sup> İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD), **Managing Highly-Skilled Labour Migration**, OECDiLibrary, Erişim Tarihi: (12.06.2020)

<sup>7</sup> Tansley C., a.g.e., s.266

Liderlik yeteneği; Saniyeler içinde işe alınacak kişiler olarak tanımlanabilecek insanlar geleceği görme yetenekleri nedeniyle vazgeçilmez kişilerdir. Tipik olarak, genişletilmiş bir tanımda ele alınırsa; liderlik için yüksek potansiyelleri olan ve yaptıkları işlerde uzman olan üst derece becerilere sahip bireyleri tanımlamaktadır.

Anahtar yetenek grubu; Genellikle çalışan nüfusunun yüzde 2 ila 5'ini temsil ederken bu gruptaki bireyler genellikle yetenek avcılarını için hedef olabilmektedir.

Temel yetenek; Temel iş süreçlerini gerçekleştiren ve geleceğe fazla odaklanmadan kısa vadede (6-12 ay) önemli iş süreçlerini uygulayan bireylerden oluşmaktadır. Bunlar işgücü içindeki çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bu kişiler, esas olarak teslimattan sorumlu olan üretim çalışanları olup bu yetenek grubundaki bireylerin becerilerini değiştirmek oldukça zor olacağı değerlendirilmektedir.

Çevresel yetenek; gerekli ancak kuruluş için esas teşkil etmeyen hizmetleri sağlayan yüklenicileri ve üçüncü taraf sağlayıcıları içerirken bu bireylerin görevlerinin değiştirilmesi haftalarca sürebilmektedir.<sup>8</sup>

Firmalarda; özel bir yetenek unsuru olarak yaratıcılığın tanıtılmasına, hem doğuştan hem de öğrenilmiş olarak yeteneklere ve yetenek gelişiminde etkili olduğu gözlemlenen çevrenin öneminin ortaya konulmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Çoğu kuruluş yeteneklerini yetenek havuzlarında gruplandırmaktadır. Bir yetenek havuzu, yetenekli olarak tanımlanan nitelikli çalışanlardan oluşan bir kolektifi tanımlamaktadır. Örneğin proje çalışmalarına, geçici görevlere ve şirket içi işe alımlara kaynak sağlama aracı olarak kullanılabilir. Bazı organizasyonlarda farklı farklı yetenek havuzu sınıflandırmalarına rastlamak mümkün olabilmektedir.

Bireysel olarak özel yetenek kavramına bakacak olursak; organizasyonlardaki bireysel yetenekler genellikle "özel" veya "benzersiz" olarak kabul edildiği görünmektedir. Yetenekli bir bireyin diğer çalışanların üzerinde bir yeteneğe sahip olduğu ve bunun avantajını kullanmak için çok da çaba sarf etmesine gerek olmadığından bahsedilmektedir. Örgütlerdeki özel yetenek perspektifleri ile ilgili olarak bunlar bir dizi farklı bakış açısından tanımlanmaktadır.

---

<sup>8</sup> Tansley C., a.g.e., s.270

Örneğin:<sup>9</sup>

- Davranışsal yönleri (Yapabilirim tutumuna sahip olmak gibi);
- Bilgisi;
- Becerileri (yeni gerçekler, deneyimler ve bilgi yaratmak için yeterli yaratıcılığa sahip olmak gibi)
- Yeterlilikleri ve bilişsel yetenekler (iş rolüyle ilgisi olmayan örgütsel gerekliliklerle eşleşen belirli bir zihin durumu üretme konusunda düşünce çeşitliliğine veya esnekliğe sahip olmak gibi).

Bireydeki yetenek, bu tür kilit özelliklerin karmaşık ve dinamik bir karışımı olarak kabul edilmektedir.

Yüksek performans yeteneği: Bir yetenek yöneticisi, “Yeteneği” bir rolde başarılı performansla ilişkili tekrarlayan bir davranış modeli olarak ele alınabilmektedir. Ancak bunun yetenek açısından büyük bir yapının yalnızca bir parçası olduğu değerlendirilmektedir. Başarılı performans, yetenekli bireylerle ilişkili diğer özelliklerle de ilişkilendirilebilmektedir. Örneğin:

- Yüksek uzmanlık seviyesi;
- Liderlik davranışları;
- Yaratıcılık
- Kişideki “yapabilirim inancı”

Herkesin kendince bir yetenek tanımı olduğundan yola çıkarsak bizimde kendi tanımımızı yapmamızın daha doğru bir bakış açısı için önemli olacağı değerlendirilmektedir.

Örneğin, kamu sektöründe, modernizasyon gündeminin hâkim olduğunu düşünürsek, bu sektördeki organizasyonlar nitelikli işgücünü, uzmanlık alanında yüksek düzeyde bilgidен yararlanmaların liderlik davranışlarında da yüksek performans sergileyen kişiler olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

---

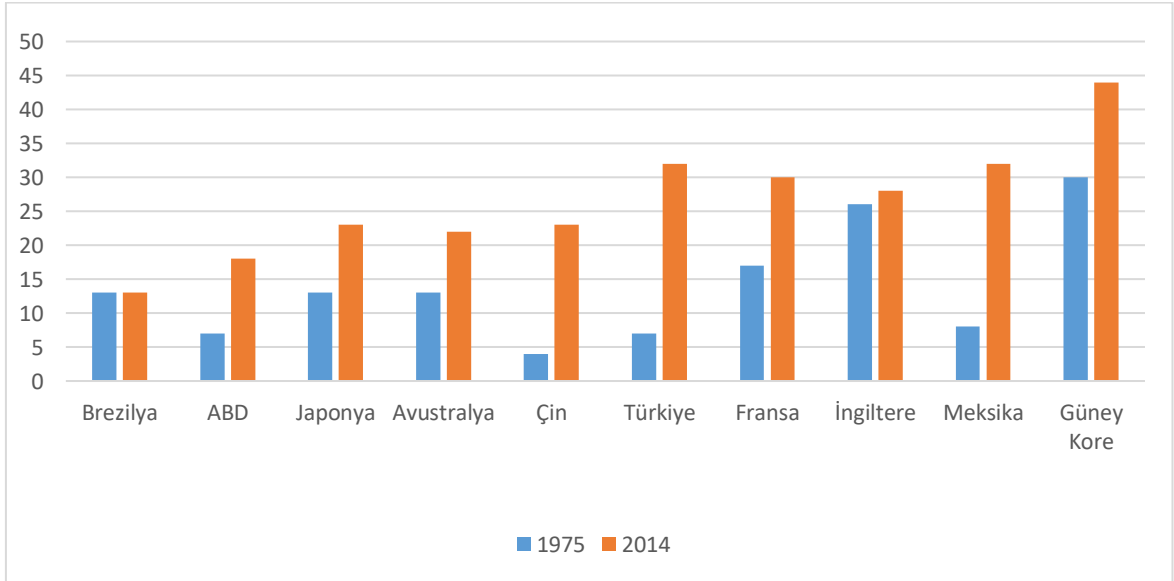
<sup>9</sup> Thorne K., Pellant A., (2006), **The Essential Guide to Managing Talent**, Kogan Page s.6-18

## 1.2. İŞGÜCÜNÜN KÜRESEL İŞGÜCÜ PİYASALARINDAKİ KONUMU

Ülkelerin ekonomileri, gün geçtikçe gelişmekte olan dış ticaret sayesinde giderek artan bir hızda birbirleri ile iç içe geçmektedir. Gayri Safi Yurt İçi Hâsıllar (GSYİH) dikkate alındığında ticaretin gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş Grup-20 (G20) ülke ekonomileri içerisindeki oransal payının arttığı görülmektedir.(Şekil 1,2) Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerin çoğu hem ihracatçı hem de ithalatçı olarak dünya pazarında önemli oyuncular haline geldikleri görünmektedir.<sup>10</sup>

Ürün, hizmet, finans ve teknoloji pazarlarının bağlantılı hale gelmesi gittikçe artan bir eğilim ile işgücü piyasalarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durumun işgücü piyasalarına etkisine şu şekilde örnek verebiliriz; yapılan değerlendirmeler ışığında; 2011 yılında Avrupa ülkelerinde gerçekleşmiş istihdamın %30 ila %40 'lık bir bölümü dış kaynaklı tüketicilerden gelmektedir. (OECD 2016a)

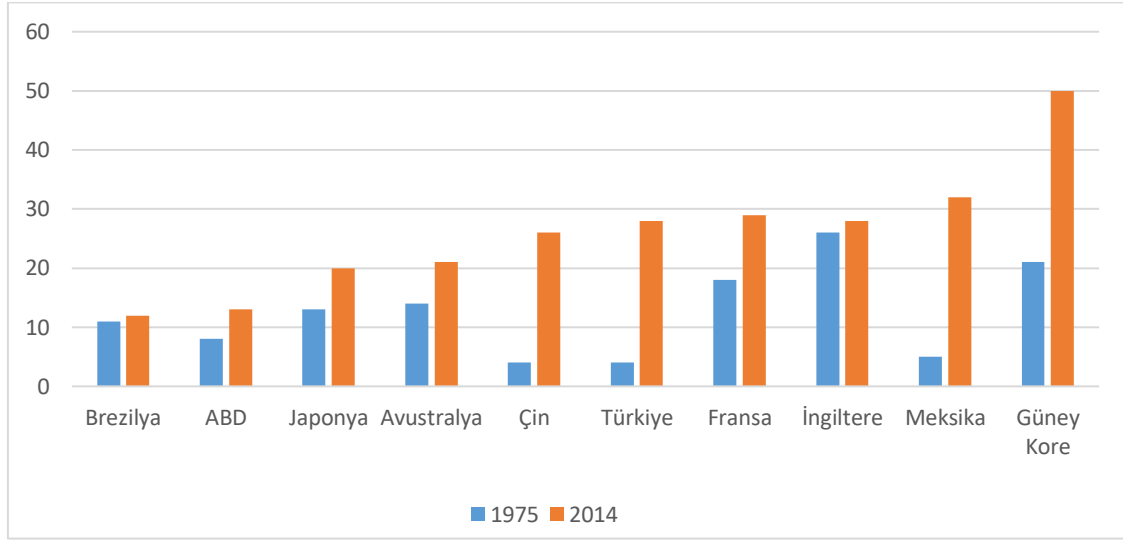
Şekil 1: GSYİH İçindeki Ülke İthalat Rakamları (Yüzdeler Oran)



Kaynak; OECD, (2017), **Future of Work and Skilles**, Germany: Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, s.6

<sup>10</sup> OECD, (2017), **Future of Work and Skilles**, Germany: Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, s.5

Şekil 2: GSYİH İçindeki Ülke İhracat Rakamları (Yüzdeler Oran)



Kaynak; OECD, (2017), **Future of Work and Skilles**, Germany: Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, s.6

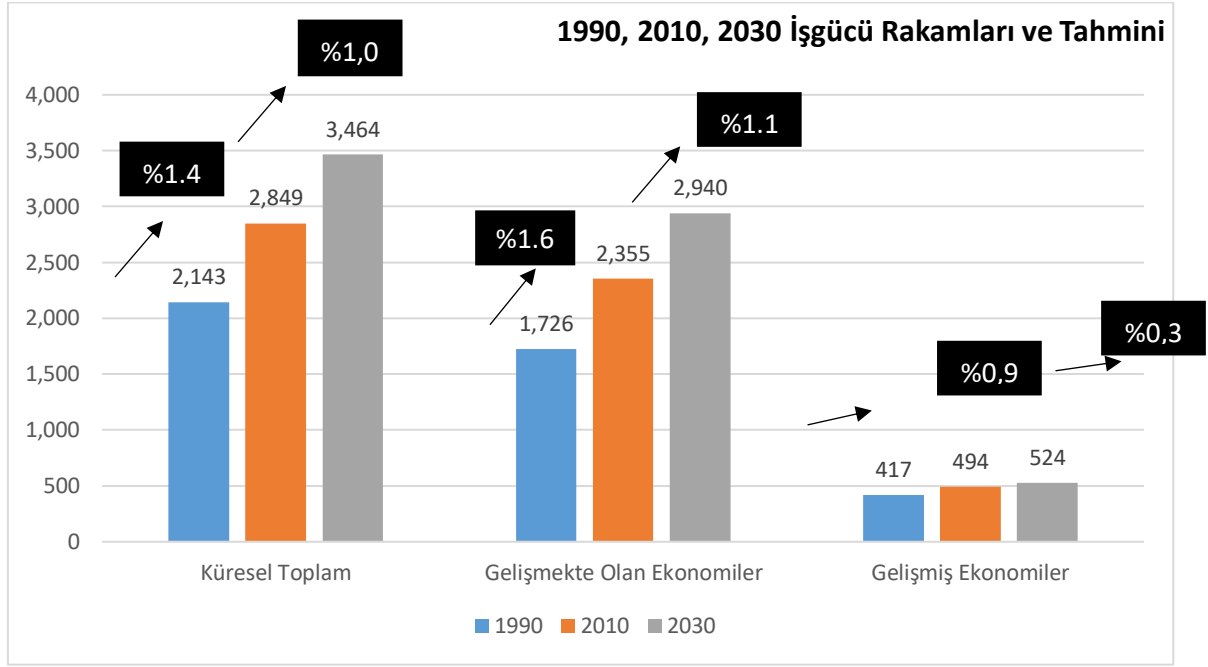
Ekonomide işgücü piyasası, emeğin talebi ve arzı ile çalışmaktadır. Bu pazarda işgücü talebi, firmanın talebi olarak değerlendirilirken, işçinin işgücü ise arz olarak değerlendirilmektedir. Piyasadaki emeğin arzı ve talebi, pazarlık gücündeki değişikliklerden etkilenmektedirler.

Küresel işgücündeki büyüme oranının 1990-2010 döneminde yıllık yüzde 1,4'lük büyümeden 2030 yılına kadar yüzde 1'lik bir büyüme oranına neredeyse üçte bir oranında azalacağı öngörülmektedir. Bu oranlar ile küresel işgücüne 615 milyon net yeni işgücü dâhil olacağı ve 2030 yılında toplam küresel işçi sayısının 3,5 milyara çıkması öngörülmektedir.

1990 yılından 2010 yılına gelirken işgücü arzındaki büyüme yıldan yıla yavaşladığı gözükmektedir. 2010 yılında 2,9 milyarlık bir işgücü arzından söz edilmekteyken büyümenin son yirmi yıl boyunca yavaşladığı tespit edilmiştir. 2010-2020 arasında yaşlanmanın da etkisi ile 2000-2010 döneminde 368 milyon olan işgücü arzı 2010-2020 döneminde 331 milyon kadar artabilmiştir. <sup>11</sup>

<sup>11</sup> McKinsey Global Institute, (2012), **The World at Work: Jobs, Pay and Skills for 3,5 Billion People**, McKinsey&Company, s.31

Şekil 3: 1990, 2010, 2030 İşgücü Rakamları ve Tahmini (Milyon Kişi)



Kaynak: United Nations Population Division (2010 revision), **ILO Local Statistics for China and India**; McKinsey Global Institute Analysis

Gelişmiş ekonomilerde, işgücündeki büyümenin ortalama olarak 1990'dan 2010 yılına % 0,9, 2010 yılından 2030 yılına % 0,3'e kadar düşmesi beklenmektedir. ABD, İngiltere ve Kanada'nın işgücü arzını ortalamanın üzerinde arttırması beklenmektedir. Bu ülkeler dışındaki gelişmiş ülkelerde işgücü arzının ortalamanın altında kalması beklenmektedir. Bu ülkelerin işgücü arzını arttırmalarının tek yolunun işgücü göçü olduğu ortadadır. Ancak yine bu ülkelerin göç politikalarında önemli bir değişiklik olmadığı varsayılarak işgücü arzının ancak %0,2 artacağı varsayılmaktadır. Japonya iş gücünün 2030 yılına kadar yılda yüzde 0,5 küçüleceği tahmin edilmektedir.<sup>12</sup>

İşgücü piyasasına giren işçilerin sayısı gelişmiş ekonomilerde önümüzdeki 20 yıl içinde yavaşlayacakken Çin Halk Cumhuriyeti, Hindistan ve gelişmekte olan ülkeler küresel işgücü havuzuna en fazla katkıda bulunan ülkeler olmaları beklenmektedir. Bu grubun toplam iş gücüne yılda % 1,5 artış ile 2030 yılına kadar yaklaşık 174 milyon ilave işgücü katkısı sağlayacağı öngörülmektedir. Hindistan toplam işgücü rakamı 2020 yılında 500 milyon olmuşken bu rakamın 2030'da 640 milyona ulaşacağını öngörülmektedir. Çin Halk

<sup>12</sup> McKinsey Global Institute, a.g.e., s.33

Cumhuriyeti'nden veya diğer gelişmiş ekonomilerden daha az oranda da olsa bu dönemde Hindistan'ın nüfusu da yaşlanmaya başlayacaktır.

Hindistan'ın yüzde 56'lık görece düşük işgücüne katılım oranının önemli ölçüde artması beklenmemektedir. Ayrıca, Hindistan'ın düşük kadın işgücüne katılım oranının (bugün yaklaşık % 38) artması muhtemel gözükmemektedir. Çünkü artan sayıda hanenin geçimden çıkması ve daha düşük vasıflı kadınların işgücünden çıkmasına göz yumulması beklenmektedir. Öte yandan, yüksek vasıflı kadınların artan oranda işgücüne katılımı beklenmekte iken bu kişilerin sayısının daha düşük vasıflı hemcinslerine oranla düşük kalacağı öngörülmektedir.<sup>13</sup>

Güney Asya ve Afrika'nın (Bangladeş, Pakistan, Nijerya ve Kenya vb.) "Genç gelişmekte olan" ekonomilerinin işgücüne yıllık yaklaşık %2,3 lük bir katkı sunarak en hızlı büyüyen işgücü piyasaları olmaları beklenmektedir. Bu, önümüzdeki yirmi yılda küresel işgücü piyasasına 187 milyon yeni işgücünün ekleneceği anlamına gelmektedir. Hindistan ile birlikte bu uluslar önümüzdeki 20 yıl içinde küresel işgücündeki net yeni işçilerin yaklaşık 360 milyonuna tekabül edecektir. Bu da işgücündeki büyümenin yaklaşık yüzde 60'ı demektir. ÇHC 'nin net işgücü büyümesine katkısı, toplamın yüzde 18'inden yüzde 10'una düşecektir. ÇHC dünyanın önde gelen düşük maliyetli işgücü kaynağı olarak kabul edilirken, üniversite eğitimi almış işçilerin küresel iş gücüne katılmaları ile potansiyel olarak daha önemli bir rol üstlenecektir. ÇHC 'ye ucuz işgücü alanında Vietnam, Endonezya, Bangladeş ve Kamboçya gibi ülkelerde eşlik etmeye başlamıştır.

### 1.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ İHTİYACI

Son 30 yılda; ülkeler arası ticaret hacmi artıp gelişmekte olan ülkelerin sanayileşme oranları yükseldikçe, dünya ekonomisi ve piyasalar daha da bütünleşmiş bir duruma gelmektedir. İşgücü piyasaları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde 1 milyar insana yeni iş sağlayıp küresel işgücü havuzu ile gayri safi hasılayı arttırmakta ve küresel ekonomi ile birlikte gelişmektedir. Bu durum ile birlikte 21.yy ekonomilerinde potansiyel olarak ciddi nitelikli işgücü açığı ortaya çıktığı tespit edilmiştir. 1980-2010 yılları arasında 1.1 milyar tarım dışı istihdam yaratılmış (%84 gelişmekte olan ülkeler), üniversite mezunları sayısı 245 milyon kişilik bir artış göstermiş, gelişmiş ülkelerde artan işgücüne %40'lık bir oran ile

---

<sup>13</sup> McKinsey Global Institute, a.g.e., s.35



yabancı işçiler katkı sağlamıştır. 2030 yılında tahmini dünya işgücü bugünkü rakam olan 2.9 milyardan, 3,5 milyara yükselecek ve yine 2030 yılında potansiyel olarak 40 milyon kişilik bir nitelikli işgücü açığı söz konusu olabileceği öngörülmektedir. Artacağı öngörülen işgücünde % 60'lık bölümü Hindistan, Güney Asya ülkeleri ile Afrika ülkeleri oluşturacak, 45 milyonlukta bir başka açık ise işgücü yoğunluğu gerektiren üretim ve hizmet sektöründe ortaya çıkabileceği öngörülmektedir.<sup>14</sup>

Yukarıda bahsedilen nitelikli işgücü açıkları gelişmiş ülkelerde dengesizliklere ve uzun süreli kalıcı işsizliğe sebep olabileceği öngörülmektedir. Genç işgücü gerekli iş eğitimine sahip olmadığından, açık bulunan meslek alanlarında işgücüne dâhil olamazlarken, yaşlanmış olan işgücü de gerekli nitelikleri taşımadıklarından bu ihtiyaca cevap veremeyecekleri değerlendirilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu durum kendini daha farklı göstereceği öngörülmektedir. Örneğin; ÇHC ekonomisinde yetersiz sayıda üst düzey eğitim almış mezunların ülke ekonomisine yüksek düzeyde katkı sağlayacak ürünlerin üretilmesinde sayıca eksik kalmaları ile birlikte ÇHC 'nin ekonomik büyümesini ve gelişimini sekteye uğratabileceği düşünülmektedir.

Gelişmiş ülkelerin nitelikli işgücü açıklarını belli oranda kendi çabaları ile aşmaları daha mümkün durmaktadır. Eğitim konusunda verilen mezun sayılarını arttırarak (bilim, mühendislik ve diğer teknik alanlarda), hali hazırda çalışmakta olan kişilerin eğitim seviyelerini arttırarak gerekli nitelikleri edinmeleri sağlanarak, yaşlıları işgücünde daha uzun süre ile tutarak, kadınların işgücü katılımlarını yükselterek ve daha fazla nitelikli işgücünü ülkelerine çekerek bu problemler ile belli düzeyde baş edebilecekleri değerlendirilmektedir.

1977-2007 yılları arasında birçok gelişmiş ülke yaşlanan nüfusları ile birlikte emek yoğun üretim yapan tekstil, dericilik, ayakkabıcılık, mobilyacılık vb. sektörlerden bilgi ağırlıklı üretim yapan kimya, elektronik, taşımacılık araçları, az sayıda işgücü ile robotik üretimler yapan diğer sektörlere geçiş yaptıkları tespit edilmiştir. Öngörülere göre gelişmiş ülkelerin ihtiyaç duydukları nitelikli işgücü sayılarını yakalayabilmeleri için hali hazırda yükseköğrenim gören genç nüfuslarını şu an ki duruma göre 2,5 kat arttırmaları gerekmektedir.

Ülkelerde baş göstermeye başlayan bu nitelikli işgücü açıkları ilerleyen yıllarla birlikte ülkelerin yaşlanan nüfuslar ile daha da ciddi ekonomik problemlere yol açacak

---

<sup>14</sup> McKinsey Global Institute, a.g.e. s.41

koşulları oluşturmaktadır. Bu nedenle ülkelerin direkt olarak mevcut işler ile bağlantılı öğrenim ve eğitim hayatını ele almaları önemli bir artı değer olabileceği değerlendirilmektedir.

Gelişmiş ülkelerdeki artan teknoloji kullanımı ve üretkenlik güdüsü, yüksek nitelikli işgücüne olan talebi arttırmıştır. ABD’nde, etkileşim işlerinin sayısı 2002’den 2010’a kadar 8.9 milyon artmıştır. Bu işlerin yaklaşık yarısı yükseköğretim seviyesinde bir eğitim gerektirmekteydi. Aynı dönemde, üretim işlerinin sayısı ise yaklaşık 2,2 milyon azalmıştır. İşlem (operasyonel) işlerinin sayısında da 3,5 milyon kişilik bir azalma meydana gelmiştir.

15

Nüfus artışı yavaşladıkça ve gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde verimlilik arayışı yoğunlaştıkça, yüksek beceri yeteneklerine duyulan ihtiyaç daha da artacağı öngörülmektedir. Günümüzde dahi, ABD işgücü piyasası üzerindeki çalışmalar, iş imkânlarındaki artışların sağlık ve hizmetler gibi alanlarda en yüksek seviyede olacağı şeklinde tahminler bulunmaktadır. ABD’li işverenlerin 2020’li yıllarda, 2010’lu yıllardaki yaklaşık yüzde 24’lük orandan keskin bir artışla mevcut tüm işlerin yüzde 36’sı için üniversite eğitilmiş işçilere ihtiyaç duyulacağı tahmin edilmektedir. Fransız işgücü piyasasında ise yüksek nitelikli işçilere ihtiyaç duyulan işlerin 2010 yılından 2020 yılına kadar yılda yaklaşık yüzde 3,4 oranında artacağı öngörüsü yapılmıştır. Amerika ve Fransa’dan yola çıkarak gelişmiş ekonomilerin tümünde bu durumun benzerinin yaşanacağını yine öngörmek mümkündür.<sup>16</sup>

Ülkelerin gelecekteki nitelikli işgücü ihtiyaçlarını anlamaları, göç ve göçmen politikalarını belirlemeleri, nitelikli işgücü ihtiyaçlarını karşılanmasına yönelik politikalar geliştirmeleri, eğitim ve öğretimi bu doğrultuda şekillendirmeleri ülke çıkarları açısından stratejik bir husus olacağı değerlendirilmektedir.

### **1.3.1. Nitelikli İşgücü Talebini Belirleyen Makro Değişkenler**

Ekonomik yapısal dönüşüm o ülkedeki nitelikli işgücü talebini de etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerde sanayi yerine hizmet sektörünün ağırlık kazanması ile sanayisizleşme (deindustrialisation) eğilimi ortaya çıkmaktadır. Sanayisizleşme yönündeki yapısal

---

<sup>15</sup> McKinsey Global Institute, a.g.e., s.22-23

<sup>16</sup> McKinsey Global Institute, a.g.e., s.37

dönüşümün en önemli nedenlerinin başında, 1980’li yıllardan itibaren esnek üretime geçiş ve artan bilgisayar teknolojileri kullanımıyla kendini gösteren üretim teknolojilerindeki hızlı dönüşümler gelmektedir.<sup>17</sup>

**Teknolojik dönüşüm**, işgücü talebini belirleyen temel aktörlerden biri olmuştur. Teknolojik gelişim ile birlikte bu teknolojiyi kullanmayı bilecek olan nitelikli işgücüne ihtiyaç artış göstermiştir. Nitelikli işgücü yeni teknolojilere uyum sağlamada ve bunları daha verimli kullanmada daha yetkin olduğundan yeni teknolojilerin üretim sürecine girişi nitelikli işgücüne olan talebi de arttırmaktadır.<sup>18</sup> Teknolojik dönüşümün yanında **GSYİH ’nin ve kişi başı düşen milli gelirin artışı** ile nitelikli işgücü talebi arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Tersine bir gelişmede ise nitelikli işgücüne olan talep azalmaktadır. Bunun nedeni ise nitelik düzeyi düşük işgücü talebinin kısa vadeli dalgalanmalara karşı daha hassas olması buna karşılık nitelikli işgücü talebinin uzun vadede ekonomi büyüyüp, yapısal olarak dönüştükçe ortaya çıkan daha yavaş bir süreç olmaktadır.<sup>19</sup> Araştırma ve Geliştirme (**Ar-Ge**) yatırımları da teknolojik gelişime ve ekonomik büyümeye hizmet eden önemli bir alan olarak gözükmektedir. Bu alanda büyümeye gidilmesi ve ülkeye yeni teknolojilerin kazandırılması nitelikli işgücüne yönelik talebi arttıracaktır. Örneğin; Güney Kore’de hem sermaye stoklarındaki artış hem de artan Ar-Ge harcamalarının nitelikli işgücüne talebi arttırdığı tespit edilmiştir. Güney Kore Hükümeti Ar-Ge yatırımlarına hala büyük bir önem atfetmektedir. “577” programı olarak adlandırılan; yedi başlıca alanda dünyanın yedi en büyük bilim ve teknoloji ekonomilerinden biri olma amacıyla GSYİH ’nin %5’inin Ar-Ge yatırımlarına yönlendirilmesini öngören proje, Ar-Ge yatırımlarına verilen önemin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.<sup>20</sup>

Teknolojik gelişmelerle ilgili olarak nitelikli işgücü talebini belirleyen bir diğer önemli değişken ekonominin yenilikçi potansiyelini gösteren **patent sayısıdır**. Patent sayısı ekonominin yenilikçi potansiyelini gösteren bir değişken olduğu için nitelikli işgücüne olan talebi dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Özellikle bilişim sektörlerinde yenilikçiliğin artması için nitelikli işgücüne ihtiyaç bulunmaktadır. Çünkü bu sektörlerde yenilik bağlamında nitelikli işgücünün yarattığı katma değer yüksek olmaktadır. Hızlanan yenilikçilik ivmesinin sürdürülebilirliği söz konusu olduğunda da nitelikli işgücüne olan

---

<sup>17</sup> IOM, (2019), **Türkiye’de Seçili Sektörlerde Nitelikli Yabancı İşgücünü Çekmeye İlişkin İhtiyaçların Değerlendirilmesi Araştırması**, Sonuç Raporu, s.5

<sup>18</sup> IOM, a.g.e., s.5-10

<sup>19</sup> IOM, a.g.e., s.6

<sup>20</sup> IOM, a.g.e., s.7

talep artışı süreklilik kazanmaktadır. Patent sayısı, yenilikçiliği temsil ettiği ölçüde nitelikli işgücüne olan talebi belirleyen değişkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>21</sup>

Nitelikli işgücü talebini belirleyen değişkenlerden bir diğeri ise **uluslararası ticaret ve rekabet biçimleridir.**<sup>22</sup> Uluslararası düzeyde artmakta olan ticaret ve buna bağlı olarak oluşan rekabet ortamı işletmelerin de bu duruma uygun pozisyon almasını gerektirmektedir. İşletmeler ortaya çıkan bu düzeyde dünya çapında etki getirecek ve fark yaratacak ürünler ortaya koymak, işletmelerin yönetsel kabiliyetlerini üst sınıfa çıkarmak için nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar.

**Doğrudan Yabancı Yatırımlar** da nitelikli işgücü talebi ile ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir. Doğrudan Yabancı Yatırımlar yolu ile gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere emek yoğun sektörlerde yatırımlar kayarken gelişmiş ülkeler kaynaklarını beceri yoğun sektörlerle yöneltilmektedirler. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde nitelikli işgücüne ihtiyaç artmakta ve bu ihtiyaçları karşılamak amacı ile politikalar geliştirilmektedir.

### 1.3.2. Nitelikli İşgücü Talebini Belirleyen Mikro Değişkenler

Makro düzeyde olduğu gibi mikro-işletme düzeyinde de nitelikli işgücü talebini etkileyen en önemli değişken, teknolojik değişimler ve bu değişimlerin üretim süreci ve ekonomik aktörlere yansımalarıdır. Daha önce de söz edildiği gibi, nitelikli işgücü yeni teknolojilerin benimsenmesi ve kullanımında görece avantajı sahip bulunmaktadır. Ancak nitelikli işgücünün yeni teknolojilerin benimsenmesi ve kullanımına yönelik öğrenme eşiğinde tekrar yoluyla öğrenme/deneyim kazanmasının üretim maliyetlerini düşürücü etkisi azalan verimler yasasına tabi olduğu değerlendirilmektedir.

Nitelikli işgücünün yeni bir teknolojiyi öğrenmeye başladığı sürecin ilk aşamalarında bu kazanımların üretim maliyetlerini düşürücü etkisinin fazla olduğu gözükmektedir. Çünkü yeni bir teknolojinin üretime entegre edilmesi söz konusu olmaktadır. Fakat bu öğrenme sürecinin sonraki aşamalarında nitelikli işgücü ancak söz konusu yeni teknolojinin daha ayrıntılı noktalarını öğrenebileceği için maliyet düşürücü etki yeni teknolojinin üretimde benimsendiği ilk zamanlara göre daha az olmaktadır. Bir başka deyişle öğrenme eşiğinde bir noktadan sonra üretim maliyetlerini düşürücü etki artmak yerine azalmaktadır. Bu nedenle

---

<sup>21</sup> IOM, a.g.e., s.7

<sup>22</sup> IOM, a.g.e., s.7

özellikle Ar-Ge yoğun endüstrilerde herhangi bir teknolojinin kullanım süresi uzadıkça bir başka deyişle fabrika ve sermaye stok ortalama yaşının artmasıyla nitelikli işgücü talebi bir noktadan sonra artma yerine azalma eğilimine girmektedir. Buna karşılık yeni teknolojileri kullanan ve bu teknolojileri sürekli olarak üretim sürecine entegre eden sektörlerde ise, nitelikli işgücü talebi istikrarlı bir şekilde artmaktadır. Dolayısıyla işletmelerin dijitalleşme amacıyla yaptığı yatırımlar, Ar-Ge yatırımları ve yabancı lisans/ know-how satın alımıyla yurtdışından teknoloji ihracatı nitelikli işgücü talebini artırmaktadır.<sup>23</sup>

#### 1.4. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ HAVUZU

Dünya Ekonomik Forumu'na göre, arttırılmış nitelikli işgücü hareketliliği, 21. yüzyılın karmaşık işgücü sorunlarını ele almak için çok etkili bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya çapında öngörülen yetenek açığına karşın yenilikçi yollar geliştirilerek, nitelikli işçilerin küresel işgücü piyasasına ulaşımını sağlamak mümkündür. Sınırlar Ötesinde Yetenek (<https://talentbeyondboundaries.org/>) göçmenlerin ve mültecilerin küresel ekonomiye katkıda bulunmaları için etkili bir çerçeve oluşturmaktadır.<sup>24</sup>

Nitelikli İşgücü (Yetenek) Havuzu, işe alım yapanların ve İnsan Kaynakları (İK) Yöneticilerinin tüm üst düzey adaylarını tuttukları bir yer veya veri tabanını ifade etmektedir. Nitelikli adaylarla yetenek havuzları inşa etmek birçok nedenden ötürü önemlidir ve bu en önemli nedenlerden bazıları, işe alınma süresini kısaltmak, belirli süreli işgücü temini kalitesini iyileştirmek ve işgücü temini süreçlerindeki maliyeti azaltmaktır. Günümüzün veri odaklı işe alım dünyasında, bu metrikler son derece önemli hale gelmiştir.

Her iş açılışında işçi bulma konusunda en iyi adaylara derhal ulaşabileceğiniz bir nitelikli işgücü havuzunuzun olması firmalara çok büyük kolaylıklar sağlayacaktır. Bu nedenle, birçok işveren mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlar için yüksek kaliteli aday veri tabanı oluşturmaya başlamıştır.

Çoğu kuruluşun işgücü ihtiyaçlarını nitelikli işgücü havuzlarından temin etmeye başladıkları değerlendirilmektedir. Nitelikli işgücü havuzu, yetenekli olarak tanımlanan çalışanlardan oluşan bir kolektifi tanımlamaktadır. Farklı biçimlerde olup farklı üyeliklere sahip olabilirler ve örneğin proje çalışmalarına, geçici görevlere ve şirket içi işe alımlara

---

<sup>23</sup> IOM, a.g.e., s.10

<sup>24</sup> UNHCR, (2018), **Talent Beyond Boundaries, Linking the Global Labor Market to a New Talent Pool**, s.1-5

kaynak sağlama aracı olarak kullanılabilirler. Bazı organizasyonlarda yönetici seviyesi rolleri, yükselen yıldızlar ve yükselen liderler gibi olağanüstü yeteneklerin yer aldığı farklı nitelikli işgücü havuzu uygulamasına gidilebilmektedir.

İK danışmanları yetenek havuzunun faydalarını uzun zamandır bilmektedirler ve bu süreçte açıkça iş dünyasına da yayılma yoluna gitmişlerdir. Bamberg Üniversitesi'nin "İşe Alım Trendleri" araştırmasına göre, yetenek havuzları artık iki şirketten neredeyse biri tarafından aktif olarak kullanılmaktadır. Şu anda en iyi 1.000 şirketin % 41.3'ü kendi yetenek havuzunu uygulamaya almıştır. Şirketlerin neredeyse % 30'u bir yetenek havuzu oluşturmayı planlarken küçük ve orta ölçekli işletmelerde, şirketlerin dörtte birinin zaten bir yetenek havuzu vardır. % 16,2'si gelecekte bir tane uygulamayı planlamaktadır. Yetenek havuzunun önemi böylelikle belirgin bir şekilde artmakta olduğu değerlendirilmektedir.<sup>25</sup>

Firmalar söz konusu havuzlara nitelikli işgücü bulma konusunda çalıştaylar organize etmekte, değerlendirme merkezleri kurmakta, insanlara stajlar ayarlamakta ve çeşitli sosyal medya kampanyaları düzenlemektedirler. Oluşturulan havuzların devamlılığını sağlamak için ise; kaynağı olan adaylara ulaşılması, internet sitesinde özel bir açılış sayfası geliştirilmesi, başarısız olmuş adaylar ile tekrar iletişime geçilmesi, öğrenciler ve mezun olacaklarla olabildiğince tanışılması, havuza başvurmak isteyen adayların bilgilendirilmesi, farklı adaylara farklı içerikler sunulması, havuzdan iş bularak ayrılanlar ile iletişimin koparılmaması ve havuzun sürekli gözden geçirilmesi gerekmektedir.<sup>26</sup>

## 1.5. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ İÇİN REKABET VE ÇEKİM YAKLAŞIMLARI

Küresel nitelikli işgücü dünyada hiç bu kadar mobil olmamış veya bu işgücüne yönelik talep bu denli yüksek hale gelmemiştir. Buna rağmen sermaye ve ticari ürün hareketlerinin giderek artan şekilde dolaşımlarının hızlanmasına karşın devletler insanların dolaşımına kaygı ile bakmaktadırlar. Ancak devlet politikaları tarihsel olarak nitelikli iş gücünün dolaşımını desteklemektedir ki bu son dönemlerde oldukça artmıştır. Dünya çapındaki ortalama göç oranlarının düşük nitelikli işçiler için yüzde 0.94, orta beceri

---

<sup>25</sup> Cararix, **Talent Pool: Definition, Structure and Effective Application**, <https://carerix.com/en/talent-pool-definition-structure-and-effective-application> Erişim Tarihi: (04.08.2020)

<sup>26</sup> Harver, **9 Ways to Build and Manage Your Talent Pool**, <https://harver.com/blog/talent-pool/> Erişim Tarihi: (04.08.2020)

düzeyindeki işçiler için yüzde 1.64 ve yüksek nitelikli işçiler için ise yüzde 5,47 olduğunu tespit edilmiştir.<sup>27</sup>

### 1.5.1. Nitelikli İşgücü Rekabeti

Nitelikli işgücü için rekabet teknolojik üretimleri olan veya teknolojik üretimleri giderek artan ülkeler arasında yoğunlaşmaya başladığı değerlendirilmektedir. G20 ülkelerinin 2015-2050 yılları arasındaki işgücü rakamlarına bakacak olursak bu rekabetin önemi daha da ortaya çıkacaktır. Gelişmiş ekonomiler olan Avustralya, ABD, İngiltere ve Kanada'da pozitif eğilim devam etmektedir. Sırası ile %27, %10, %6 ve %6'lık işgücü artışları olacağı öngörülmektedir. Fransa %1'lik bir artış sağlarken Kore %0 ile sabit kalacakları değerlendirilmektedir. Almanya ve İtalya %23, Japonya ise %28'lik bir işgücü kaybı yaşayacakken gelişmekte olan ülkelerde ise Sudi Arabistan %41, Hindistan %33, Meksika ve Arjantin %26, Güney Afrika %25, Endonezya %23, Türkiye %14, Brezilya ise %3'lük bir artış yakalanacağı öngörülmektedir. Çin Halk Cumhuriyeti ve Rusya Federasyonu'nun ise %21 oranında bir işgücü kaybı yaşayacakları öngörülmektedir. Bu rakamlar bize ülkeler içinde ciddi bir demografik değişikliğin yaşanacağını da göstermektedir. Yine bu rakamlar ışığında öngörebiliriz ki gerekli işgücüne sahip olmayan ülkelerdeki belirli sektörlerdeki yatırımcılar, gerekli eğitim ve üretim kabiliyetine sahip olan ülkelere üretimlerini kaydırabilme olasılıkları olduğu düşünülmektedir. Bu durumda işgücü açığı yaşayacak ülkelerin beceri yoğun sektörlerle kaymalarını elzem hale getirmekte ve nitelikli işgücü taleplerini daha da arttırma potansiyeline sahip oldukları düşünülmektedir.<sup>28</sup>

Avrupa ülkelerinde görülmeye başlanan düşük doğurganlık rakamları ile birlikte başlayan demografik değişimler bu ülkeleri emek yoğun sektörlerden uzaklaşmaya ve bilgi temelli ekonomilere geçmeye itmektedir. Bu bağlamda nitelikli işgücüne olan ihtiyaçları gün geçtikçe artmaktadır. Dünyada giderek daha çok ön plana çıkan yenilikçilik anlayışı Avrupa ürün ve hizmetleri için artan pazar kaybını durdurmanın da bir anahtarı olarak değerlendirilmektedir. Bu, 2010 için "Lizbon Stratejisinde" açıkça belirtilmiş ve Avrupa 2020 Stratejisinde ise yeniden tekrarlanmıştır. Ancak yenilikçilik iki ana unsurun tesadüfi sonucu olarak değerlendirilmektedir. Bu unsurlar; temel ve uygulamalı araştırmalarda kamu

---

<sup>27</sup> Abella, M.L., Et al., (2006), **Competing for Global Talent**, International Institute for Labor Studies, s.13

<sup>28</sup> G20 in Figures (2017) **Summit of the G20 states in Hamburg**

[https://www.destatis.de/EN/Themes/Countries-Regions/International-Statistics/Publications/g20-in-figures-0000168179004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/EN/Themes/Countries-Regions/International-Statistics/Publications/g20-in-figures-0000168179004.pdf?__blob=publicationFile)

ve özel yatırımın yanı sıra hem teknolojinin hem de yeteneğin geliştirilmesidir. Avrupa, ÇHC veya ABD'den daha yenilikçi olma zorluğu ile yüzleşmektedir. Avrupa'nın yeterli yatırım, nitelikli araştırmacı ve mühendislere sahip olup olmadığı ise net olarak öngörülememektedir. Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü'ne göre, Japonya, ABD, ÇHC ve Kore, kayıtlı patent sayısı bakımından AB'nin çok önünde görünmektedir. Bireysel AB ülkelerine gelince, sadece Almanya, (eski üye İngiltere), Fransa ve Polonya dünya çapında en iyi 20 patent üreticisi arasındadır. Bu şartlar altında Avrupa'nın nitelikli işgücü rekabetine geri kalmaya başladığı söylenebilir ve tam da bu sebepten nitelikli işgücünü çekmeye yönelik uygulamalara ağırlık verdikleri gözlemlenebilir.<sup>29</sup>

### 1.5.2. Nitelikli İşgücü Çekme Yaklaşımları

Devletler ihtiyaç duydukları işgücünü ülkelere çekmek için farklı uygulamalara gitmektedir.<sup>30</sup>

**Beşeri Sermaye Yaklaşımı:** Bu yaklaşım daha çok Kanada gibi geleneksel olarak nitelikli işgücü göçü alan ülkelerde gözükmektedir. Buradaki amaç ülkenin nitelikli işgücünü uzun bir süreçte arttırılmasıdır. Tipik olarak daimi ikamet olasılığı sağlamakta, işgücü piyasalarında tam hareketlilik hakkı vermekte ve sonunda ülkeye uyum tamamlanarak sosyal ve siyasal hayata tam katılım sağlayacağı vatandaşlık hakkını göçmenlere tanımaktadır. Ülkeler kabul politikalarında, programlarında veya kabul kararlarında kullanılan kriterlerde farklı yaklaşımlar göstermektedirler. Kimi ülkeler nitelikli işgücü tespitinde puanlama sistemi belirlerken kimi ülkeler önceden belirlenmiş alanlarda “olağanüstü yetenekler” in tespitini sağlamaya çalışmakta bazıları da bu kararları göçmenlik makamlarının idari takdirine bırakmaktadırlar.

**İşgücü Piyasası İhtiyaçları Yaklaşımı:** En yaygın olarak kullanılan bu yaklaşım ile işgücü piyasalarında ortaya çıkan ihtiyaca binaen nitelikli işgücünü geçici dönemler ile ülkeye çekilmesini ifade etmektedir. Ülkeler bu ihtiyaçları hükümetlerin mi yoksa işverenlerin mi tespit edeceği konusunda farklı görüşler benimsemiş olsalar da ülkeye gelen işgücünün ne kadar süre ile kalacağını tespitinde ortak bir görüşe sahiptirler. Nitelikli işgücü belli süre ile ülkeye gelmeli ve ülkede uzun süre ikamet edip ailesini yanında getirmemesi başlıca hususlardandır. Çoğu Asya ülkesi işsizliğin yükselmeye başladığı

---

<sup>29</sup> G20 in Figures, a.g.e. 2017

<sup>30</sup> Abella, M.L., Et al, a.g.e., s.18-19



dönemlerde kendi vatandaşlarına iş olanakları yaratmak için bu seçeneği benimsemektedirler.

**İş Teşvikleri Yaklaşımı:** Ticareti ve yabancı yatırımı, yatırımcıların ülkeye girişini ve kalışlarını aile üyeleri de dâhil kolaylaştırarak arttırmayı amaçlayan yaklaşımdır. Bazı ülkeler belirli miktarda sermaye getiren veya belirli sayıda kişiye iş sağlayan yatırımcılara kalıcı ikamet statüsü vermektedirler.

**Akademik Kapı Yaklaşımı:** Yerel eğitim enstitülerinden mezun olmuş olan yabancı öğrenciler havuzundan yetenekli olanları ülkede kalmaya ve araştırmalar yapmaya sevk eden bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım çoğu zaman bir politika olarak ilan edilmez ancak ABD bu konuda oldukça önde olarak değerlendirilmektedir. Kaynak ülkelerde üniversite eğitimini tamamlayarak Amerika'ya doktora yapmaya gelenlerin ülkede kalması için ciddi çalışmaları bulunmaktadır.

Bu yaklaşımlar birbirini dışlayan yaklaşımlar değildir. Zaten ülkeler konu hususunda çeşitli politika ve uygulamalara sahiptirler. Farklılıklar her yaklaşıma verdikleri önemde yatmaktadır.

## 1.6. YETENEK EŞLEŞTİRME

İşgücü piyasasında bulunan kişilerin yetenekleri ile uyumlu işler bulabilmeleri durumu yetenek eşleştirme kavramını ifade etmektedir. Bu kavram günümüz ekonomilerinde daha da önem kazanmaktadır. Değişmekte olan iş hayatı, gelişen ve eskiyen meslekler işçilerin iş bulma süreçlerinde aksaklıklara neden olmaktadır. Yetenek eşleştirmede yaşanan sıkıntılar genel olarak;<sup>31</sup>

- Yetenek eksikleri,
- Aşırı yetenek,
- Modası geçen yetenek olarak gruplandırılır.

Yetenek eşleşme probleminin yaşanmaması için işgücü piyasalarının ihtiyaçları konusunda kapsamlı bir bilgiye sahip olunması ve yine işgücü piyasalarına dair gelecek kestirimlerinin doğru yapılması gerekmektedir.

---

<sup>31</sup> Cedefop, (2010), **The Skill Matching Challenge, Analysing Skill Mismatch & Policy Implications**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s.24-25

Yetenek eşleşme problemlerinin çözümü oldukça uzun zaman almaktadır. İşgücü piyasa bilgilerinin kullanılması ile dahi uyumsuzluklar tam manası ile önlenemeyebilir ancak bu süreç iyileştirmeler için birkaç yol ile desteklenebilmesi olasıdır.

- Okullar ve işyerleri arasında ağ kurma, işyerlerinde çıraklık yapma, staj yapma, iş hayatında olan profesyonellerce öğrencilere sunumlar yapılması, eğitimler verilmesi, işyerlerinin gelişimi için okullara teknik ve mesleki destek verilmesi ve teknoloji paylaşımı,
- Ürün pazarı stratejilerinin geliştirilmesi,
- İşgücü piyasasında hareketliliğin önündeki engellerin kaldırılması,
- Altyapının geliştirilmesi ve bazı grupların işgücü piyasalarına katılımını artırmak için destekleyici faaliyetler yürütmek (ev hanımları, eski nesil)
- İşgücü piyasasında ayrımcılığın azaltılması,
- Mevcut ve gelecekteki becerilerin arz ve taleplerinin öngörülmesi.

Süreçlerde yapılacak iyileştirmeler ile günümüzün veya geleceğin meslekleri için gerekli olan işgücünün ülkede belli ölçüde yetiştirilmesi mümkün olabilmektedir. Kritik sektörler özelinde yapılabilecek olan bu çalışmalarda etkin çözümler geliştirilerek ülke piyasasında ki eşleşme problemleri aşılabileceği değerlendirilmektedir. Ancak bu nokta da dikkat edilmesi gereken bir diğer hususta diğer ülkelerin bu işgücüne olan talepleridir. Eğer söz konusu meslekler dünya çapında yoğun ilgi görmekte ise ülke içinde ihtiyaçlara binaen yapılan tüm çalışmalar boşa çıkacağı değerlendirilmektedir. Yetiştirilen nitelikli işgücünün yurt dışından gelen iş teklifleri üzerine bir anda başka ülkelere göç etme olasılıklarının bulunması bu bağlamda yetenek eşleştirme sorununun daha küresel boyutlara ulaşma potansiyeline sahip olduğu sonucunu doğurabilecektir. Tamamı bu noktada ülkelerin karşılaştığı bu probleme daha küresel çözümler aranmasının sorun ile baş edilmesinde daha etkili sonuçlar verebileceği öngörülmektedir. Yetenek havuzlarının gelişmesi sayesinde özel insan kaynakları ofislerinin gerekli küresel nitelikli işgücü ihtiyaçlarına cevap verebilir hale gelmeleri mümkün olabilecektir. Bununla birlikte ülkelerin birbirleri ile iletişimlerinin olup kendi içlerinde ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü yine birbirlerinden talep etmeleri yoluna gidilmesi gibi yöntemler belirlenerek işgücü piyasalarında meydana gelen boşlukları doldurmaları sağlanabilecektir.

## 1.7. NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN ÜLKE SEÇİMİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Başka bir ülkeye çalışmak için göç etmek göçmenlerin hayatında önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple bu kararlar kısa sürede değil daha uzun sürede verilen zorlu kararlar olmaktadır. Ne de olsa birçok göçmen sadece diğer ülkenin sunduğu hayat koşulları veya sosyal faydalar için göç etmemektedir. Bunun yerine göç edenler iş bulmak, işleri ile yeteneklerini geliştirmek ve ailelerinin hayat şartlarını düzeltmek için de göç etmektedirler. Göçmenlerin ülke seçim kararlarının ardında yatan sebepleri bilmek belirlenecek göç politikalarına ciddi bir katkı sağlayabilecektir.<sup>32</sup>

Ekonomik göç literatüründe, ücretler ve işsizlik oranları genellikle göçün en önemli belirleyicileri olarak kabul edilmektedir.<sup>33</sup> Ücretlerin yüksek olması ve işsizliğin ise düşük olması öne çıkan kriterlerden olmaktadır. Göçün bir diğer önemli belirleyicisi göçmen ağlarıdır. Göç edilmesi planlanan ülkede kendi vatandaşlarının varlığı ve bunlar aracılığı ile hedef ülkeye uyum sağlamanın kolaylaşması değerli bir katkı olarak değerlendirilmektedir. Ek olarak, göçmenlik politikası ve bir ülkenin göçmenlere göre açıklığı ayrıca göç kararını da etkileyebilmektedir.

Yurtdışından yeni bir iş ve düzen umudu ile göç edecekler için bir diğer kriterde iş güvenliği olacaktır. Çalışmaya başlanan işte kısa süre çalıştıktan sonra işini kaybetme olasılığı olumsuz bir etki yaratması olası olacaktır. Yapılan araştırmalarda sağlık sisteminin düzgün olması ve Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) puanının yüksek olması ülkeye göçte etkin bir sebep olduğu tespit edilmiştir. Sonuçta göç eden kişiler hem kendilerinin hem de ailelerinin daha iyi bir hayata erişimini hedeflemektedirler.

Nitelikli işgücü ülke seçimlerini yaparken sosyal sebeplerin daha çok önem kazandığından bahsetmek mümkün olabilmektedir. 2014 yılında Amsterdam, Barselona ve Londra'da nitelikli işgücü olarak görülen Türkler üzerinde neden göç ettiklerine dair bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonuçları Wang (2013) bulgularını doğrulamaktadır. Genel olarak bu araştırmada nitelikli işgücünün Avrupa kentlerini seçmelerindeki nedenler arasında ağırlık “kişisel” ve “yaşam kalitesi” olarak ön plana çıkmaktadır.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Werdning M., Et al., (2013), **How do Migrants Choose Their Destination Country? An Analysis of Institutional Determinants**, C.21, s.1

<sup>33</sup> Harris J., Todaro P., (1970), **The American Economic Review**, American Economic Association, C.60, No:1, s. 126-142

<sup>34</sup> IOM, (2016), **What Moves the Highly Skilled and Why? Comparing Turkish Nationals in Canada and**

Nitelikli işgücünü çekmek adına atılan adımlara ilginç bir örnek Tayvan'dan gelmiştir. Ülkenin kalkınmasına katkıda bulunması amacı ile kurulan Hsinchu Bilim Parkında çalışmaya gelecek yabancıların kendilerini evlerinde hissetmeleri için onlara Avrupa ve Amerikan mimarisine uygun evler inşa edilmiştir. Bu ve benzeri yöntemler bu alandaki rekabet boyutlarını ve ülkelerin zihniyetini ortaya koymaktadır.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **ÜLKELERİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALARI**

Ülke örnekleri nitelikli yabancı işgücü çekiminde Türkiye gibi gelişmekte olan ve farklı kültürleri ile zorluklar yaşayan Asya ülkelerinden tercih edilmiştir. Bu başlık altında Tayvan, Singapur ve Çin Halk Cumhuriyeti'nin birbirlerinden farklı bakış açıları ile gerek yabancı nitelikli işgücü çekiminde gerekse yurt dışında bulunan nitelikli vatandaşlarını ülkelerine çekmede takip ettikleri politikalar ve uygulamalar incelenmektedir.

#### **2.1. TAYVAN**

Tayvan 1948 yılından itibaren ÇHC 'den ayrılan Ulusal Hükümet tarafından yönetilen ve Uzak Doğu coğrafyasında yer alan bir ada devletidir. Ülke 1980'ler ile birlikte hızla demokratikleşme adımlarını atarak 1992 yılında yaklaşık 40 yıl aradan sonra seçimlere gitmiştir. Ülkenin nüfusu yaklaşık 23 milyon kişi olup ülkede çalışmaya hazır işgücü sayısı ise 12 milyondur.<sup>35</sup> Ülkenin GSYİH 'sı 2019 yılı itibari ile 605 Milyar USD 'dir. Tez kapsamında Tayvan'ın ele alınması ülkenin hem yurt dışında çalışan vatandaşları hem de yabancı işgücü içinden nitelikli olarak değerlendirdiği kişileri ülkeye çekme çabası olmuştur. Özellikle Amerika'da bulunan Silikon Vadisinde çalışan Tayvanlılar ile iletişime geçerek bu kişileri ve daha sonrasında da kurduğu iş ağları ile ulaştığı yabancıları Tayvan'da kurmakta olduğu bilim parklarına çekerek bu kişilerden üst seviyede istifade etmesi tez bağlamında Tayvan'ın örnek olarak incelenmesini sağlamıştır.

##### **2.1.1. Genel Giriş**

Tayvan'ın yabancı nitelikli işgücü tecrübesi ülkenin hızla ekonomik kalkınmasına başladığı yıllar olan 1980'li yılların başında başlamıştır. Ekonomik kalkınmanın gerçekleşebilmesi için ekonomik büyüme, servetin dağılımının gerçekleşmesi ve yaşam kalitesinin artırılması gerekmiştir. Bu bağlamda Tayvan, Uzak Asya'da nitelikli işgücünün kullanımında incelenmesi gereken örnekler arasında yer almaktadır.

---

<sup>35</sup> Trading Economics, (2020), **Taiwan Labor Force Participation Rate**, <https://tradingeconomics.com/taiwan/labor-force-participation-rate> Erişim Tarihi: (04.09.2020)

Tayvan'da 1950'li yıllardan 1980'lere kadar, nitelikli insanlar ve öğrenciler temelinde daha gelişmiş ülkelere, özellikle Japonya ve ABD'ye ciddi bir göç gerçekleşmesiyle ülke içinde net bir kayıp yaşamıştır. Toplam göçmen sayısı kişi olarak fazla olmasa da, nitelikli işgücü ve aydınların kaybı Tayvan'da önemli bir beyin göçüne neden olmuştur. Örneğin, bu süre zarfında yurtdışında okuyan öğrencilerin yüzde 80'inden fazlası çalışmalarını başarıyla tamamladıktan sonra ülkeye geri dönüş yapmamışlardır. Bu göç eğilimi ile nitelikli işgücü ve eğitimli insan gücünde oluşan kayıp ülkenin dikkatini beyin göçünün ülke gelişimi üzerindeki olumsuz etkilerine odaklamıştır. İlerleyen zamanlarda 1980'lerin sonunda ve 1990'ların başında Tayvan doğumluların ülkelerine geri dönüşleri belirginleşti ve önceki beyin göçü sorununun tersine çevrildiğinin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Bu süreç Tayvan'ın gelişimine yardımcı olan bir tersine beyin göçü ile sonuçlanmıştır.<sup>36</sup>

Bu başarının büyük kısmı, güçlü ekonomik büyüme ve göreceli siyasi istikrar gibi göç politikası alanının ötesindeki koşullara bağlanabilirken, Tayvan'ın geliştirmiş olduğu bazı politikaların da bir payı olduğundan bahsedebilmek mümkündür. Bunlar arasında belki de en önemlisi olan, Tayvan diasporası ile iletişim kurmak ve geri dönüşü teşvik etmek için aktif bir çaba ile ileri düzeyden ziyade temel eğitimin sübvansede edilmesine odaklanmaktır.<sup>37</sup>

Tayvan bir zamanlar klasik bir "beyin göçü" vakası ile karşı karşıya kalmıştır. Hükümet kısıtlamalarına rağmen, 20. yüzyılın ikinci yarısında toplam 100.000'den fazla Tayvanlı yurtdışında eğitim almaya başlamıştır. 1970'lerde ve 1980'lerde Tayvanlı üniversite mezunlarının yaklaşık yüzde 20'si yüksek lisans gibi ileri eğitim faaliyetleri için yurt dışına gitti ve bunlardan çok azı ülkeye dönüş yapmıştır. 1979'da beyin göçünün zirvesinde, yurtdışında okuyan öğrencilerin sadece yüzde 8'i çalışmalarını tamamladıktan sonra Tayvan'a dönmüştür. Bu beyin göçü Tayvan'da büyük bir politik kaygı yarattı ancak ülke ekonomisinin kayda değer bir oranda büyümesini durdurmamıştı. Burada henüz teknoloji gerektiren üretim anlayışından uzak olunmasının da etkisi vardır. Ayrıca, 1980'lerde ve 1990'larda beyin göçü yavaşlayarak kısmen tersine döndü. Bu dönemde öğrencilerin geri dönüş oranı yüzde 33'e yükselmiştir. 1985 ve 1990 yılları arasında toplamda yaklaşık 50.000 göçmen yurt dışından ülkeye geri dönüş yapmıştır. Tersine beyin

---

<sup>36</sup> Migration Policy Institute, (2012), **Tradition and Progress: Taiwan's Evolving Migration Reality** <https://www.migrationpolicy.org/article/tradition-and-progress-taiwans-evolving-migration-reality> Erişim Tarihi: (04.09.2020)

<sup>37</sup> Migration Policy Institute, (2003), **Brain Drain and Gain: The Case of Taiwan** <https://www.migrationpolicy.org/article/brain-drain-and-gain-case-taiwan> Erişim Tarihi: (21.08.2020)

göçü ile ülkeye dönen Tayvan vatandaşları, yabancı hükümetler ve üniversiteler tarafından sübvans edilen yüksek eğitim seviyelerine sahip olarak geri dönüş yaptılar ki bunların birçoğu da önemli iş deneyimlerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Tersine beyin göçü ile ülkeye dönen Tayvan vatandaşlarının beraberlerinde getirdikleri uzmanlıkları yerli yüksek teknoloji sektöründe bir patlamaya neden olmuştu. Tayvan net bir göç ülkesi olmaya devam ederken, beyin göçü gittikçe daha fazla artan bir ekonomik kazanç yaratmaktadır.

### **2.1.2. Tayvan Ekonomisi**

Tayvan ekonomisi büyük ölçüde sanayi ve hizmetler ekonomisine dayanan, özellikle elektronik, makine ve petrokimya ihracatı ile yüksek teknoloji ürünleri üreten açık ve dinamik bir ekonomi olarak ortaya çıkmaktadır. Tayvan’da yavaşlayan nüfus artışı ve buna bağlı yavaşlayan talep ile düşen vergi gelirleri ekonomide ortaya çıkan sorunlar olarak gözükmemektedir. 2025 yılında, 65 yaşını geçen insanların sayısı toplam nüfusun yaklaşık %20’sini oluşturacağı öngörülmektedir.<sup>38</sup>

#### **2.1.2.1. 1980 Yılı Öncesi**

Tayvan kuruluşundan sonra son derece hızlı bir büyüme ve sosyoekonomik dönüşüm geçirmiştir. Bu döneme ait veriler Tablo 1 de gösterildiği gibidir. Kişi başına düşen gelir 1950’den 1992’ye kadar yaklaşık yüz kat kadar artmıştır ki kayıt dışı ekonomi de bu rakamlara dâhil edilebilse bu oran çok daha büyük çıkmıştır. Bu gelişim sürecinin başında ülke ekonomisi temelde tarımsal bir ekonomi olarak öne çıkmaktadır. Ancak kısa bir süre de oldukça gelişmiş bir sanayi toplumu olmayı başarmıştır.

Ekonomik büyümenin gerçekleşmesi için oldukça büyük teşvikler getirilmiştir. Bu teşvikler 1950’lerde ABD yardımı ile finanse edilirken, yüksek yatırımlar ile büyüyen Tayvan 1960’ların başından itibaren artan yüksek iç tasarruf oranları ile kendi finansmanını da sağlamayı başarmıştır.

---

<sup>38</sup> Central Intelligence Agency (CIA), (2020), **Economy Overview**, The World Factbook, Taiwan,high <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/tw.html> Erişim Tarihi: (07.09.2020)

Tablo 1: Tayvan’da ki Sosyoekonomik İndikatörler, (USD Cinsinden)

Yıllar	1952	1963	1973	1982	1988
<b>Kişi Başı Düşen Milli Hâsıla</b>	153	178	696	2.650	6.055
<b>Milli Hasılda Tarımın Payı</b>	36	27	14	9	6
<b>Milli Hasılda Yatırımın Payı</b>	15	18	29	25	24
<b>Milli Hasılda İhracatın Payı</b>	9	15	42	46	51
<b>İhracatta Sanayi Ürünleri Payı</b>	8	41	85	92	95
<b>Fiziki Yaşam İndeksi</b>	66	80	89	93	95
<b>Gelir Oranı</b>	20,5	5,3	4,5	4,3	4,9
<b>Milli Hasılda Kamu Bütçesi Payı</b>	21	19	20	26	24
<b>Bütçedeki Sosyal Harcamaların Payı</b>	6	8	11	15	18

Kaynak: Chan ve Clark, **Economic Development in Taiwan: Escaping the State-Market Dichotomy**, Environment and Planning C: Government and Policy, C.2 (1992), s.158-177

Tayvan'ın ekonomik gelişimi birkaç aşamada ilerlemiştir. 1950'ler de gerçekleştirilen etkili arazi reformu tarımsal üretimi teşvik etmiş ve sosyoekonomik eşitlik için önemli bir dönüm noktası olmuştur. İthalat ikame politikalar ile de hafif sanayide artış sağlanmıştır. 1960'lar da ve 1970'lerin başında, ekonomik büyüme Tayvanlıların “karşılaştırmalı üstünlüğün” yakalandığı hafif mamul malların ihracatlarının gerçekleşmeye başlaması ve düşük ücretli fakat vasıflı işçilerin ortaya çıktığı bir dönem olmuştur. (Tablo 1'deki ihracat verilerine bakınız) 1970'lere gelindiğinde Tayvan'ın ihracatta yakaladığı başarı, 1950'ler ve 1960'lardaki kronik ticaret açıklarının ortadan kalkmasını sağlamıştır. Tayvan ihracatta yakaladığı başarı ile 1990'lı yılların başında 75 milyar USD civarında dış ticaret fazlası



rezervi yaratmıştır ki bu o dönem için ülkenin dünyada en yüksek fazla veren ikinci ülke olmasını sağlamıştır. 1970'lerin ortalarında Tayvan'da çelik ve petrokimya alanlarına yapılan yatırımlar ile ağır sanayi kurulmaya başlamıştır. Bu yatırımların asıl etkileri on yıl sonra Tayvan'ın elektronik ve yüksek teknoloji üretimi alanlarında ileri düzeyde uluslararası rekabetçi bir ülke olmasına zemin oluşturmuştur.<sup>39</sup> Yüksek teknoloji ürünü; Yüksek teknoloji gerektiren mikro elektronik, bilgisayar, iletişim araçları, makine ve robot, uzay araçları, bilimsel ve hassas aletler, tıbbi ve biyolojik bileşikler ve ileri malzeme içeren özellikli kimyasallar gibi ürünleri kapsamaktadır.<sup>40</sup>

### 2.1.2.2. 1980'ler ve 1990'lar

1980'lere gelindiğinden Tayvan ekonomisi çeşitliliği, olgunluğu, uluslararası piyasalardaki sağlam duruşu ve devasa döviz rezerv rakamları ile büyük bir ekonomik güç halini almıştır.<sup>41</sup> Tayvan şirketleri yakaladıkları ivme ile özellikle Çin Halk Cumhuriyeti ve Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü üyesi ülkelere büyük yatırımlar yaparak yurt dışına açılmıştır.

İhracat odaklı üretim yapan Tayvan'da 1980'li yılların sonuna doğru artan işçi ücretleri, hızla büyüyen ekonomiye işçi bulamama sorunu ve Tayvan para birimi olan Yeni Tayvan Dolarının (NTD) hızla düşen değeri ekonomide bir değişimi gerektirmeye başlamıştır.<sup>42</sup> Ülkede oluşan bu atmosfer işgücü yoğun sanayiden bilgi ve teknoloji yoğun sanayiye geçilmesinde güçlü bir kanıt olmuştur. Bu dönemde işsizlik oranı %2'nin altına düşmüştür.<sup>43</sup>

1990'lara gelindiğinde Uzak Doğu Asya'da yükselmekte olan ÇHC, Güney Kore, Endonezya gibi diğer ülkelerin varlığı (bu ülkelerde Tayvan'ın dünyaya sunduğu ucuz ve

---

<sup>39</sup> Chan, S., and Clark, C., (1994), **Economic Development in Taiwan: Escaping the State-Market Dichotomy**, Environment and Planning C: Government and Policy, C.2, s.124-143

<sup>40</sup> Chan, S., and Clark, C., a.g.e., s.140

<sup>41</sup> Invest in Taiwan, **Foreign Exchange Rates**,

[https://web.archive.org/web/20040920012854/http://investintaiwan.nat.gov.tw/en/env/stats/foreign\\_exchange.html](https://web.archive.org/web/20040920012854/http://investintaiwan.nat.gov.tw/en/env/stats/foreign_exchange.html) Erişim Tarihi: (10.09.2020)

<sup>42</sup> Chevalérias P., (2010), **The Taiwanese Economy After the Miracle**, An Industry in Restructurati on, Structural Weaknesses and the Challenge of China, China Perspectives, C.3, s.36

<sup>43</sup> Howe C., (1996), **The Taiwan Economy: The Transition to Maturity and the Political Economy of Its Changing International Status**, The China Quarterly C.148, Special Issue: Contemporary Taiwan, s.1180

eğitimli işgücünü sunabilmekteydiler) Tayvan'ı işgücü yoğun ekonomik yapıdan çıkararak bilgi temelli bir ekonomiye geçişini hızlandırmıştır.

Tayvan 1990'larda Japonya gibi ülkelerden yüksek teknolojik ürün üretimine yönelik makine ithaline başlamıştır. Ülkedeki ucuz işgücü ve yatırım için ucuz toprakların değerlendirilmesi hala temel amaç olmuştur. 1993 yılında uluslararası firmalar olan International Business Machines (IBM) ve Motorola'nın da destekleri ile "Taiwan New Power PC" Konsorsiyumu kurulmuştur. Bu şirketler birliği ile Tayvan başarılı bir şekilde IBM için mikro işlemciler üreterek kendisini teknolojik düzeyde de kanıtlamayı başarmıştı.<sup>44</sup> Bu ve bunun gibi Ar-Ge yatırımları ile Tayvan Enformasyon Teknolojileri (IT), Bilgisayar ve diğer yüksek teknolojik ürünlerin de olduğu sektörlerde ciddi atılımlar yapmaya başlamıştır.

Bu dönemde yaşanan değişimin olumlu sonuçlar verdiği değerlendirilmektedir. 1990-2000 yılları arasında Asya'da yaşanan ekonomik krize rağmen ülke ortalamada %6,2'lik bir büyüme kaydedebilmiştir.<sup>45</sup> Bu dönemde Tayvan GSYİH 'sı 1980 yılında 42 milyar Amerikan doları, 1990 yılında 166 milyar USD 'ye ve 2000 yılına gelindiğinde ise 331 milyar Amerikan dolarına yükselmiştir.<sup>46</sup>

### **2.1.2.3. 2000 Yılı ve Sonrası**

Tayvan, özellikle elektronik, makine ve petrokimya ihracatıyla yönlendirilen büyük ölçüde endüstriyel üretime dayalı, dinamik bir kapitalist ekonomiye sahiptir. Ülke dış ticaretinde birçok ülke ile dış ticaret fazlası vermektedir. İhracata olan bu bağımlılık Tayvan'ı küresel ekonomideki dalgalanmalara karşı kırılgan kılmaktadır. ÇHC ve diğer Asya Pasifik pazarlarından kaynaklı artan rekabet Tayvan'ı daha çok yenilikçi ürün çıkarmaya ve bilgi temelli üretime itmektedir.

Tayvan'ın 1980'li ve 90'lı yapmış olduğu ekonomik reformlar 2000'lerde meyvelerini vermeye başlamış ve ülke ciddi bir oranda teknoloji ağırlıklı ürünleri dünya

---

<sup>44</sup> Howe C., a.g.e., s.1185

<sup>45</sup> Chevalérias P., a.g.e., s.38

<sup>46</sup> Taiwan GDP, **Gross Domestic Product**,

<https://countryeconomy.com/gdp/taiwan?year=2000#:~:text=The%20GDP%20figure%20in%202000,in%201999%2C%20it%20was%20%2413%2C768>. Erişim Tarihi: (02.10.2020)

pazarına sunmaya başlamıştır. İhracat konusunda 23 milyonluk nüfusuna rağmen 2019 yılında yaklaşık 330 milyar dolar ile dünyanın 17 incisi olmayı başarmıştır.

Tablo 2: Tayvan İhracat ve İthalat Rakamları, (2014-2019 yılları arası, Milyon USD)

Dış Ticaret Rakamları	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İhracat (milyon USD)	320,092	285,421	280,321	317,249	335,909	329,500
İthalat (milyon USD)	281,850	237,549	230,568	259,266	286,333	285,900

Kaynak: Taiwanese Foreign Trade in Figures, (2019)

<https://santandertrade.com/en/portal/analyse-markets/taiwan/foreign-trade-in-figures>

Tayvan'ın yapmış olduğu 2019 yılı ihracat ürünlerini incelemek gerekirse burada; elektrikli makineler ve donanımlarının payı %44,7 ile 147,4 milyar dolara tekabül etmektedir. Bilgisayar ve benzer makineler, %13'lük pay ile 42,7 milyar dolar, plastik ve plastik içeren ürünlerde %6 pay ile 19,9 milyar dolar ve optik, teknik ve tıbbi cihazlar ise %4,8 ile 15,8 milyar dolara ulaşmıştır.<sup>47</sup> Bu ürünler ile Tayvan'ın yüksek teknoloji ve yüksek nitelikli işgücünü gerektiren alanlarda oldukça gelişmiş bir ülke olduğu değerlendirilmektedir. Yüksek teknolojik ürün ihracatında dünya ortalaması 2018 yılı itibari ile (Üretim Ürünlerinde) % 20,797 iken<sup>48</sup> Tayvan'da bu rakam % 45'ler seviyesinde olmuştur.<sup>49</sup> (Türkiye'de bu rakam 2018 yılı itibari ile % 2,329 olmuştur)<sup>50</sup>

Tayvan'ın yakalamış olduğu bu başarının temelinde hükümet politikalarına göre bilgi temelli ekonomiye geçiş çalışmalarının ve bunun doğal sonucu olarak nitelikli işgücünü ülkeye çekime politikalarının var olduğu değerlendirilmektedir.

<sup>47</sup> Workman D., (2020), **World's Top 10 Exports**, Taiwan's Top 10 Exports, <http://www.worldstopexports.com/taiwans-top-exports/> Erişim Tarihi: (04.10.2020)

<sup>48</sup> Dünya Bankası (WB), **High-Technology Exports**, <https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS> Erişim Tarihi: (04.10.2020)

<sup>49</sup> Focus Taiwan, **Tech Devices Account for 46% of Taiwan's Total Exports, a New High** <https://focustaiwan.tw/business/201711250008> Erişim Tarihi: (04.10.2020)

<sup>50</sup> Dünya Bankası, **High-Technology Exports**, <https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?locations=TR> Erişim Tarihi: (06.10.2020)

### 2.1.3. Nitelikli İşgücü Politikaları ve Uygulaması

1970'lerin sonlarından bu yana Asya ülkelerindeki çarpıcı ekonomik genişleme diğer ülke vatandaşlarını da cezbetmiştir. Bu eğilim, Avrupalıların, Asyalıların ve Afrikalıların, ekonomik büyüme oranları diğer gelişmekte olan ülkelerin ve birçok sanayileşmiş ülkeninkinden daha fazla olan yirminci yüzyılın ortalarında Latin Amerika ülkelerinde gerçekleşen işgücü göçü hareketlerine benzemektedir. Mevcut eğilimlerden bağımsız olarak, Amerika Birleşik Devletleri küresel nitelikli işgücü için tercih edilen varış yeri olmaya devam etmektedir. Bu durum Asya ülkelerinin nitelikli işgücü çekimi politikalarını ortaya koyarlarken, özellikle sosyal veya mesleki bağları olmayan göçmenleri çekmek için hangi stratejilerin geliştirilmesi gerektiği sorusunun gündeme gelmesine neden olduğu değerlendirilmektedir.

Uluslararası nitelikli işgücünü incelemekle ilgili öne çıkan iki zorluk bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; bu kişilerin kimler olduklarının uluslararası geçerli bir tanımının olmaması ve bir diğeri ise bu kişilerin eğitimleri ve kariyerleri hakkında yeterli bir bilgi sahibi olunmamasıdır. Uluslararası nitelikli işgücünün (çeşitli girişimciler, yöneticiler, üst düzey yöneticiler, bilim adamları, mühendisler, teknisyenler, ev sahibi ülkede çalışmayı seçebilecek uzmanlar, iş personeli, doktorlar ve yabancı öğrenciler vs.) genellikle belirli bir alanda üniversite diplomasına veya kapsamlı bir iş deneyimine sahip oldukları belirtilmesine rağmen, tanımlamalar ülkeden ülkeye değişmektedir.<sup>51</sup>

Tayvan özelinde bakılacak olursa Tayvan hükümetine göre, nitelikli işgücüne dâhil edilecek kişilere; devlet ve özel okul öğretmenleri, kayıtlı okullarda görev alan yabancı dil öğretmenleri, spor çalıştırıcıları, sporcuları, dini uzmanları, sanatçıları, eğlence işlerinde çalışanları, tüccar denizcileri ve ticari gemi işçileri de girmektedirler.<sup>52</sup>

1950'lerden beri, Tayvan hükümeti denizaşırı ülkelerde bulunan Tayvanlıları ki özellikle de yabancı üniversite mezunları olmak üzere, özel ve kamu sektörü kariyerlerini sürdürmek üzere Tayvan'a dönmeye ikna etmek için çeşitli taktikler denemiştir. Ancak 1980'li yıllara kadar çok fazla bir başarı elde edememiştir.

---

<sup>51</sup> Tzeng, R., (2006), **Reverse Brain Drain: Government Policy and Corporate Strategies for Global Talent Searches in Taiwan**, Associate Research Fellow Institute of European and American Studies Academia Sinica, s.5

<sup>52</sup> Tzeng, R., a.g.e., s.7

1980'li yıllardan önce çok da büyük ekonomik gelişim gösteremeyen Tayvan'da askeri üssü bulunan Amerikalılara yönelik vizelerde birçok kolaylıklar getirilmeye başlanmıştır. Verilen vizelerde bu vizenin bir çalışma izin belgesi olmadığı belirtilse dahi ülkedeki denetmenlerin kafalarını başka yönler çevirmesi ile Amerikalıların ufak işlerde çalışmalarına ses çıkarılmamıştır. 1980'lerden sonra ülke ekonomisindeki dinamizm ile birlikte ülkede çalışanlarda da bir artış meydana gelmeye başlamıştır. Ücretlerine, çalışma ortamlarına ve işverenleriyle olan ilişkilerine bağlı olarak, değerli deneyim ve becerilere sahip nitelikli işgücü olarak değerlendirilebilecek olan yabancılar, büyük Tayvanlı şirketlerde çalışma izninin resmi koruması olmadan görev almaya başlamışlardır. Bu firmalar sıkıcı resmi prosedürlere uymak yerine yasaları aşmak için çeşitli yöntemler kullanmayı tercih etmişler.<sup>53</sup> Yine 80'li yıllarda Ar-Ge harcamaları arttırılmış ve üretimi arttırmaya hizmet etmeleri amacı ile teknoparkların kurulup geliştirilmelerine hız verilmiştir.

1992 yılında teknolojik üretimi artan ve yurt dışından da ilgi görmeye başlayan Tayvan'da yasama organı, hem mavi yakalı hem de nitelikli yabancı işçilerin istihdamını düzenleyen temel kanun olarak kabul edilen İstihdam Hizmetleri Yasası'nı kabul etmiştir. Aslında, bu Kanunun çıkarılmasındaki temel neden, Tayvanlı işçileri Güneydoğu Asya'dan ülkeye gelen düşük ücretli işçilere karşı korumaktı fakat yabancı nitelikli işçilerinde kanuna dâhil edilmesi sadece istenmeyen olumlu bir yan ürün olmuştur.<sup>54</sup> Bu göç yasası daha sonra hükümetin ülkeye kayda değer bir teknik katkı sağlayabileceğini değerlendirdiği ileri teknoloji bilgisine sahip yabancı nitelikli işgücü için koşulsuz olarak hemen kalıcı ikamet izni vermesi için revize edilmiştir.

Tayvan ekonomisi giderek gelişen teknolojik üretim alt yapısı nedeni ile nitelikli işgücüne daha fazla ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bu nedenle dönemin hükümeti yurt dışında bulunan Tayvanlıları cezbetmek için bu kişilere yönelik bazı ayrıcalıklar geliştirmiştir. İmtiyaz paketleri, sübvansiyonlu taşınma masraflarını karşılama, Tayvan'a ücretsiz uçak bileti ve iş arama yardımı gibi özendirici uygulamaları içermiştir. Bunların yanında potansiyel kamu hizmetlilerine veya akademik çalışanlara; konut sübvansiyonları, ücret artışları ve araştırma fonu vaatleri sunulmuştur. Benzer teklifler bilim ve mühendislik alanlarında dereceleri olan yurtdışındaki Tayvanlılara da iş kurmak için eve dönmeleri amacı

---

<sup>53</sup> Tzeng, R., a.g.e., s.15

<sup>54</sup> Tzeng, R., a.g.e., s.17

ile yapılmıştı. Kişilerin deneyimlerine ve statülerine bağlı olarak, onlara kredi, üretim yerleri ve sübvansiyonlu tesislerin bir kombinasyonu temin edilmişti.<sup>55</sup>

Bu pasif fayda paketlerine ek olarak, Tayvan hükümeti 1995 yılında aktif bir şekilde yurtdışındaki nitelikli işgüçlerine ulaşma programına başlamış ve San Francisco, Los Angeles, Dallas ve New York'ta nitelikli olarak değerlendirilen Tayvanlılara ulaşma aracı olarak iş arama atölyeleri düzenlenmiştir. Aynı yıl, hükümet Tayvanlı firmaların rekabet gücünü arttırmak için teknoloji, Ar-Ge, yönetim ve pazarlama alanlarında Tayvanlıların yurtdışında iş edinme işlerini takip eden yerel firmalara ücret iadesi teklifi sunmaya başlamıştır.<sup>56</sup>

Tayvan 2001 yılında ekonomisini tekrardan yapılandırma çalışmalarına başlamış ve küresel üretimden uluslararası inovasyon (yenilikçilik) ve Ar-Ge'ye geçiş, nitelikli işgücüne olan talebi daha da artırmıştır. Yine aynı yıl içerisinde, Tayvan hükümeti izlenen politikalara ek olarak yurtdışında yaşayan Tayvan vatandaşlarını işe alan özel şirketler için var olan ücret sübvansiyon sistemini yabancı nitelikli işgücünü kapsayacak şekilde genişletmiştir. En başlarda çok kozmopolit olmayan Tayvan için nitelikli işgücünü ülkeye çekme politikaları yurtdışındaki Tayvanlılar üzerinden yürütülmekteydi ancak bu politika bu dönemde değişime uğrayarak Amerika'ya gönderilen nitelikli işgücü arama görevlilerine ABD vatandaşlığına sahip Anakara Çinlilerini ve yabancıları da iş listelerine almaları yönünde açık talimatlar verilmişti. Japonya'daki ekonomik krizden yararlanmak amacıyla 2002 yılında Japonya'ya ayrı bir görev ekibi gönderilmiş ve bu sayede gerekli nitelikli işgücü ve ülkeye yüksek teknolojik ürünler katabilecek firmalar çekilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca 2002 yılında Tayvan hükümeti dört tür uluslararası uzmanı istihdam etmek için kurallar tasarlanmıştır. Bu uzmanlar; Nobel ödülü sahipleri, gelişmiş ülkelerdeki bilimsel kurumların üyeleri, uluslararası araştırma projelerinin liderleri ve yıllık geliri 1 milyar USD 'den fazla olan çok uluslu şirketlerin baş yöneticileridir. Yine 2002 yılında, Tayvan Milli Eğitim Bakanlığı, ülkede öğrenim gören uluslararası öğrenci sayısını 1.300'den 2011'de 12.000'e çıkarmak amacı ile "Tayvan Burs Programına" fon sağlama kararı almıştır. Hükümet ayrıca bu yabancı öğrencilerin mezun olduktan hemen sonra Tayvan'da kalmalarını ve iş sahibi olabilmelerini yasal hale getirmiştir. Tayvan hükümeti yabancıların yurtdışı gelirleri ile Tayvan'daki gelirleri arasındaki fark oluşması halinde bu tutarı karşılayacak, bu kişilere

---

<sup>55</sup> Tzeng, R., a.g.e., s.9

<sup>56</sup> Tzeng, R., a.g.e., s.14

kalacakları evleri temin edecek, çeşitli primler ödemeyi kararlaştırmıştır. Yüksek lisans derecesine sahip yabancılar, Tayvan'da istihdam edilmeden önce en az bir yıllık iş tecrübesine sahip olmalarını gerektiren kural 2004 yılında kaldırılmıştır.<sup>57</sup>

Tayvan'daki yüksek teknoloji endüstrisinin büyümesi yüksek ücretli bir işgücü piyasası yaratmaktadır. Bu sebeple çoğu öğrenci mezun olduktan hemen sonra çalışmaya başlamaktadırlar. Azınlıkta kalan bir sayıda iyi derece edinmiş öğrenciler yabancı üniversitelere başvurmuştur. Yurtdışında yüksek derece alanların çoğu, mezun olduktan sonra yurtdışında iş deneyimi kazanmak yerine iyi ücretli bir iş bulmak için Tayvan'a geri dönüş yapmaktadır. Bununla birlikte ABD'de yaşayan on binlerce Tayvanlıyı ülkeye çekmek için Tayvan hükümeti denizaşırı eğitilmiş öğrencilerine yönelik 2005 yılında "Elit Çalışma" adı altında bir çeşit teşvik amaçlı sunulan finansman programını uygulamaya almıştır.

Tayvan'a nitelikli işgücünü çekmek için uygulanan bir diğer yöntem, yine Tayvan'da iş yapan firmaların üst düzey yönetim pozisyonlarında bulunan yabancıların kişisel iletişim ağına erişim sağlanmaya çalışmak olmuştur. Çok uluslu şirketlerin Tayvan ofislerinde çalışan göçmenler işe alım çabalarının düzenli hedefleri olmuş ve Tayvanlı istihdam ofisleri, firmaların denizaşırı ofislerinde sürekli olarak kültürel farklılıklara uyum sağlayabilen ve Tayvan'a taşınmaya istekli nitelikli işgücülerini aramaya koyulmuşlardır. Tayvanlı firmalar deniz aşırı ülkelerdeki iş bağlantıları ile nitelikli sayılan yabancıları ülkeye çekebilmektedirler. Bu bağlamda ticari faaliyetlerin ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu bölgelerden ciddi bir işgücü katkısı alınabileceği değerlendirilmektedir.

Nitelikli işgücünü çekebilmek için gerekli olan sistemin etkin olabilmesindeki en önemli bileşenin nitelikli işgücüne ulaşılabilecek bir bağlantı noktası ve ağ olduğu değerlendirilmektedir. Firmalar mühendislik veya diğer teknik konularda nitelikli işgücünün nereden sağlanabileceğini bilseler dahi bu ülkelerde bağlantıları olmadığı için gerekli adımları atmakta sorun yaşayabilmektedirler. Örneğin; Türkiye IT alanında çalışacak nitelikli işgücüne ihtiyaç duyarken, Hindistan'ın IT sektöründe çok ileri olduğu bilinmekte ancak birçok firmanın Hindistan ile bir iş bağlantısı bulunmaması bu işgücü pazarına erişimin önünde bir engel olarak karşılaşılmaktadır.

---

<sup>57</sup> Tzeng, R., a.g.e., s.20-21

#### 2.1.4. Hsinchu Science Park'ın Çekim Politikalarına Dâhil Edilmesi

Tayvan'da 1961 ve 1973 yılları arasında yaşanan hızlı ekonomik büyüme sonucu kırsal kesimden kentlere doğru büyük bir göç hareketi yaşanmıştır. Kırsal kesimdeki net insan kaynağı kaybına rağmen, kentlere göç eden insanlar tarafından kırsal kesimde kalanlara gönderilen büyük miktarda nakitler sayesinde kırsal kesim ekonomisi de işlemeye devam etmiştir. Birçok gelişmekte olan ülkenin aksine kitlesel kentleşme hareketi kentlerdeki işsizliği arttırmamış ve kırsal alandaki ekonomik işleyişi de aksatmamıştır. 1974 ve 1979 yılları arasında yaşanan petrol krizleri ile gelişmekte olan diğer ülkeler ile girilen ekonomik rekabet sebebiyle Tayvan gelişimini yüksek teknolojik ürünlere kaydırmaya karar vermiştir. Bu alanda atılan en önemli adım Hsinchu şehrinde bir bilim parkı kurmak olmuştur ki günümüzde burası Tayvan'ın Silikon Vadisi olarak bilinmektedir.<sup>58</sup>

Hsinchu Science Park (HSP), 1980 yılında yeni teknoloji tabanlı firmaların bir araya toplanması ve iş birliği içinde çalışabilmeleri amacıyla kurulmuştur. Bilim parkı 605 hektarlık bir alanda ve sadece 17 firma ile iş hayatına dâhil oldu. 1980'lerin sonuna gelindiğinde HSP de toplamda 121 adet teknoloji firması kurulmuştur. 2000 yılına gelindiğinde ise bu rakam tam 289 firmaya yükselmiştir. Yurt dışından gelen yüksek nitelikli mühendis sayıları; 1983'de 27 iken 1989'da 223 daha sonra 1999 yılında 3.265 ve 2000 yılında ise 4.108 personele yükselmiştir. Bu bilim parkında sağlanan toplam istihdam ise 102.775'e yükselmişti. Bu parkta toplam Ar-Ge çalışanı ise 15.000 kişiye yaklaşmıştır.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Lin J., (2016), **Taiwan Temporary Workers and Labor Marginalization in The Context Of Segmented Labor Market**, Research Center for Humanities and Social Sciences Academia Sinica 1991-2010), s.3

<sup>59</sup> OECD, (2001), International Mobility of the Highly Skilled, Bölüm.15, s.255



Tablo 3: 2000 yılında HSP ‘de Yer Alan Sanayi Dallarını ve Çalışan Sayıları

Sanayi Dalı	Firma Sayıları	Çalışan Sayıları
<b>Toplam</b>	289	102.775
<b>Entegre Devre</b>	116	61.223
<b>Bilgisayar ve Çevre Birimleri</b>	49	16.064
<b>Telekomünikasyon</b>	50	7.334
<b>Opto-Elektronik</b>	44	16.167
<b>Hassas Makine</b>	12	1.351
<b>Biyoteknoloji</b>	18	636

Kaynak: International Mobility of the Highly Skilled (OECD - 2001),  
<https://www.oecd.org/sti/inno/internationalmobilityofthehighlyskilled.htm>

Tablo 4: 1999 yılında HSP ’de Çalışan Toplam Ar-Ge Çalışan Sayıları ve İçerikleri

Sanayi Dalı	Toplam	Araştırmacı	Teknisyen	Destek Personeli	Personel	Personel içinde Araştırmacı Oranı
<b>Toplam</b>	14.685	10.770	2.525	1.390	82.822	% 13
<b>Entegre Devre</b>	7.816	5.646	1.314	856	48.284	% 11,7
<b>Bilgisayar</b>	3.418	2.505	626	287	16.529	% 15,2
<b>Telekomünikasyon</b>	1.334	1.091	187	56	5.299	% 20,6
<b>Opto-Elektronik</b>	1.799	1.310	346	143	11.110	% 11,8
<b>Hassas Makine</b>	123	90	20	13	1.165	% 7,7
<b>Biyoteknoloji</b>	195	128	32	35	435	% 29,4

Kaynak: International Mobility of the Highly Skilled (OECD - 2001),  
<https://www.oecd.org/sti/inno/internationalmobilityofthehighlyskilled.htm>

2000 yılında bu parktaki toplam yatırım 34 milyar USD ve parkın toplam yıllık satışları ise 28 milyar USD gibi oldukça yüksek bir rakama ulaşmıştı.<sup>60</sup>

Bilim parkının daha güncel verilerine bakıldığında 2019 yılı itibari ile aktif firma sayısının 513'e çıktığı ve çalışan sayısının ise 152.250 kişiye yükseldiği görülmektedir.<sup>61</sup>

Yine günümüz verilerine bakılacak olursa 2019 yılının toplamında; Tayvan'da bulunan üç temel bilim parkının (Hsinchu Science Park, Central Taiwan Science Park ve Southern Taiwan Science Park) yıllık cirosunun 87,8 milyar USD yükselmiş olduğu ve sadece Hsinchu Science Park'ın ihracatının yaklaşık 36,38 milyar USD yükseldiği gözükmemektedir.<sup>62</sup>

Tayvan devletinin dikkatli planlamaları ile yurtdışından buraya çalışmaya gelenler için ulaşım ve hizmet olanakları arttırılmıştır. Yurt dışından ülkeye dönüş yapan Tayvanlıların ve nitelikli yabancıların yine yurt dışındaki yaşamlarının benzerlerini sürdürebilmeleri için yüksek kalitede bir çevre oluşturmuştur. Bu amaç ile batı tarzı evler inşa edilmiş ve bu kişilerin kendi içlerinde iletişimde olabilmeleri için bağlantı noktaları görevi görebilecek yeni buluşma noktaları, kafeler açılmıştır.

Bölgede yer alan diğer üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerini bu parka entegre ederek bir çok kaynağa daha kolay şekilde ulaşım imkanı yaratılmış ve bilim parkına gelenlere iyi bir kariyer kurma imkanı sağlanmıştır. Yurtdışından ülkeye gelen yüksek nitelikli işgücü Devletin çabaları ile organize edilen konferans ve seminerlerde kasıtlı olarak bir araya getirilmişlerdir. Bu sayede bu kişiler arasında hem kişisel hem de profesyonel ilişkiler kurulması teşvik edilmiştir.<sup>63</sup>

Tayvan'ın deneyimi, ülke dışına göç etmiş bir topluluğun, küresel üretim ağlarında bağlantıların oluşturulmasına ve arttırılmasına nasıl katkıda bulunduğunu göstermektedir. Tayvan, 1980'lerde ulusal Tayvan Üniversitesi, Ulusal Chiaotung Üniversitesi ve Tsinghua Üniversitesi de dâhil Tayvan'ın en seçkin mühendislik üniversitelerinden mezun olan, bilim ve mühendislik alanında doktora yapmış kişileri Amerika Birleşik Devletlerine

---

<sup>60</sup> Migration Policy Institute, a.g.e., Erişim Tarihi: (30.08.2020)

<sup>61</sup> Hsinchu Science Park, (2019), **Annual Report**, <https://www.sipa.gov.tw/english/home.jsp?mserno=201006140012&serno=201006140013&menudata=EnglishMenu&contlink=include/menu03.jsp>, Erişim Tarihi: (08.08.2020)

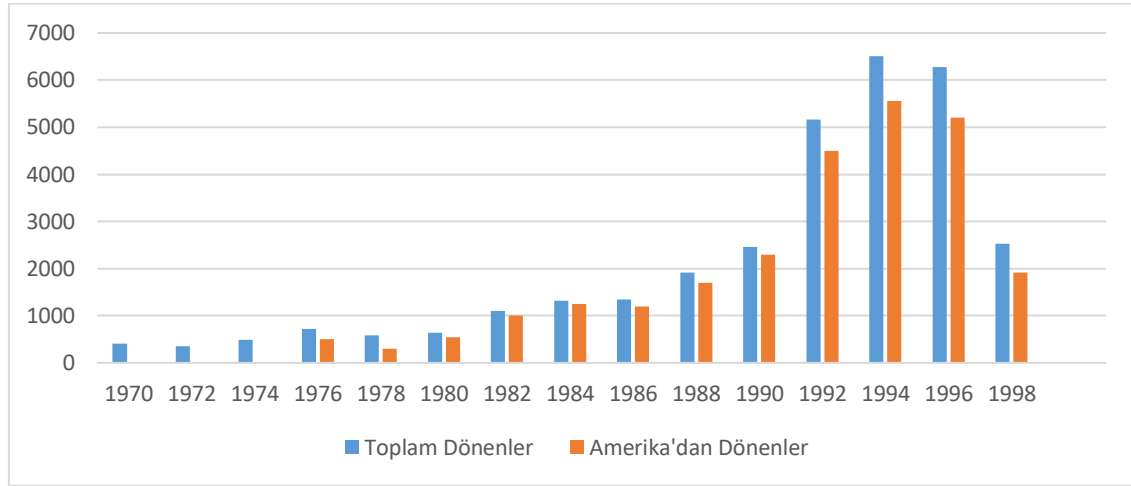
<sup>62</sup> Taiwan Today, (2019), **Taiwan Science Parks Achieve Record Results for 2019**, <https://taiwantoday.tw/news.php?unit=6&post=173085&unitname=Politics-Top-News&postname=Taiwan-science-parks-achieve-record-results-for-2019> (08.09.2020)

<sup>63</sup> Migration Policy Institute, a.g.e., Erişim Tarihi: (30.08.2020)

göndermiştir. Ancak Tayvan ve ABD arasındaki bu ilişki şekli 1980'lerin sonlarında önemli ölçüde değişmiştir. ABD'de yetişen bu mühendislerin birçoğu, aktif hükümet istihdam politikaları ve hızlı ekonomik kalkınmanın yarattığı fırsatlar ile eve dönmeye başlamışlardır.

64

Şekil 4: 1970-1998 Yılları Arası Amerika'dan Tayvan'a Dönen Öğrenci Sayıları



Kaynak: Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India, Anna Lee Saxenian

Bu şekilde, ABD ve Tayvan arasında bulunan Pasifik Okyanusu üzerinde düzenli olarak gidip gelen ve giderek artan hızla hareket eden, yüksek mühendislerden oluşan bir nitelikli işgücü topluluğu oluşmaya başlamıştır. Tipik olarak Tayvan doğumlu olup ABD'de eğitim almış olan bu mühendisler (astronotlar), hem Silikon Vadisi'nde hem de Tayvan'daki HSP 'de akıcı bir şekilde çalışma becerilerine sahiplerken diğer yandan iki bölgesel ekonominin tamamlayıcıları olarak görev üstlenecek profesyonel temas noktalarına ve dil becerilerine sahip olmuşlardır.

Bu duruma örnek verilecek olursa; Miin Wu klasik bir ulus ötesi girişimcidir. Wu, elektrik mühendisliği alanında lisansüstü eğitim almak için 1970'lerin başında ABD'ye göç etmiş, 1976 yılında Stanford Üniversitesi'nden doktora kazandıktan sonra yeni becerilerini tekrar ülkesine dönerek ekonomik olarak kullanma fırsatının olmadığını fark ederek ABD'de çalışmaya devam etmiştir. Siliconix ve Intel de dâhil olmak üzere Silikon Vadisi merkezli,

<sup>64</sup> Saxenian A., (2001), **Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India**, East West Center, s.8

yarı iletken şirketlerde üst düzey pozisyonlarda on yıldan fazla çalışmış, 1980'lerin sonunda, Tayvan'daki ekonomik koşullar iyileştiğinde evine dönerek Hsinchu Bilim Tabanlı Endüstri Parkında, kendi yarı iletken şirketi olan Macronix Co'yu kurmuştur. Firmada çalışmalarını için çoğu eski arkadaşı olan 30 üst düzey Silicon Vadisi çalışanını da beraberinde getirmeyi başarmıştır. Zaman içinde büyüyen Macronix firması Tayvan borsasında halka açılmış ve ertesi yıl NASDAQ 'da işlem görmeye başlayan ilk Tayvanlı şirket olmuştur.

Hsinchu Bilim Parkı, Tayvan'ın bilgi teknolojisi endüstrilerindeki başarılarının temel nedeni olmasa da, başarısı iki bölge arasındaki hızlı genişleyen bağları yansıtmıştır. Bilim Parkı, ilk sekiz yılın ardından (1980-88) yıllık toplam satışları 2 milyar doların biraz altında olan sadece 94 şirkete ev sahipliği yapıyordu ve bu süreçte yılda sadece bir avuç ABD eğitilmiş mühendis çekmeyi başarabilmiştir. 1990'ların başında ise Bilim Parkı her yıl yüzlerce geri dönen için bir hedef haline gelmeye başladı ve gelenler ile birlikte yeni kurulan şirketlere hızla ev sahipliği yapmaya başlamıştır. 1989'da 2.840 Tayvanlı ABD'den Hsinchu Bilim Parkı'nda çalışmak üzere geri döndü. Bu geri dönenlerin kendi şirketlerini kurmaları istenmişti. 1999 yılına gelindiğinde ise sadece 10 yıllık bir sürede, Bilim Parkı'nda bulunan şirketlerin yaklaşık % 40'ı (toplam 284 şirketten 110 şirket), çoğu Silikon Vadisi'nde önemli yönetimsel veya girişimci deneyime sahip olan Tayvan kökenli ABD eğitilmiş mühendisler tarafından kurulmuştu. Bu süreçte Tayvan'a geri dönenler kendi yeni kurdukları firmalarında çalışmalarını için çoğu Silikon Vadisinden eski meslektaşları ve arkadaşları olan bilim insanlarını istihdam etmeyi başarmışlardır.

Hsinchu Park, 1970'lerde ve 1980'lerde araştırma kapasitesini önemli ölçüde arttıran Tayvan'ın önde gelen iki mühendislik üniversitesine ev sahipliği yapmaktadır. Bununla birlikte Park, Tayvan'ın önde gelen kamu araştırma enstitüsü, Endüstriyel Teknoloji ve Araştırma Enstitüsü (ITRI) ve işbirlikli Elektronik Araştırma ve Hizmet Organizasyonu (ERSO) genel merkezine yakın olması nedeniyle ABD'den gelen mühendisler için cazip bir konumda bulunmaktadır. 1980'ler, Tayvan hükümeti tarafından yarı iletken üretim teknolojisinin ABD'den satın alınması yoluyla teknolojik bir sıçramaya öncülük etmiştir.

Son olarak, Hsinchu Bilim Parkında çalışmaya gelenlere nitelikli teknolojik yatırımları için bir dizi mali teşvikler sunulmuştur. Geri dönenlere az sayıda bulunan yüksek kaliteli konutlara yerleşme imkânı tanınmış ve Tayvan'daki tek Çin-Amerikan okuluna tercihli erişim imkânı verildi ki bu okulda bilim parkında bulunması da büyük bir avantaj yaratmıştır. Sağlanan teşvikler arasında; düşük faizli krediler, ilk dokuz yıllık faaliyet için

beş yıllık gelir vergisi kesintisi, ödenmiş sermayenin % 200'üne kadar kazanç elde etme hakkı, Ar-Ge ekipmanının hızlandırılmış amortismanı ve düşük maliyetli arazi temini bulunmaktadır.<sup>65</sup>

Bu süreçte gittikçe büyüyen bir “astronot” nüfusu hem Amerika’da bulunan Silikon Vadisi hem de Tayvan’da yer alan Bilim Parkında çalışmaya devam etmiş ve hayatlarının çoğunu uçaklarda geçirmişlerdir. Mühendisler iki bölge arasında seyahat ederken, teknik bilgi, yeni kontaklar, sermaye, yeni fırsatlar ve yeni pazarlar hakkında bilgi taşıyarak bilim parkının ve dolayısı ile ülkenin gelişimine büyük katkılar sunmuşlardır. 1990'ların sonunda, Tayvan dünyanın en büyük dizüstü bilgisayar üreticisi oldu ve bununla yetinmeyip ana kartlar, monitörler, tarayıcılar, güç kaynakları ve klavyeler de dâhil olmak üzere birçok yan bileşen üretme kapasitesini de geliştirdi ki bu süreç ile modern akıllı telefonların üretimine geçişi hayli kolay olmuştur.

### 2.1.5. Politikaların Etkileri

Tayvan’da birçok gelişmekte olan ülke gibi ekonomisini kalkındırmada gerekli olacak nitelikli işgücünü yurt dışındaki gelişmiş ekonomilere kaptırmıştı. Ancak beyin göçünden mustarip olan bu ülke izlediği politikalar ve yakaladığı istikrar ile önce kendi vatandaşlarını ülkeye döndürmeyi başarmış ve bu kişiler aracılığı ile yabancı nitelikli işgücünü de ülkeye çekebilmiştir.

Hükümetlerin takip etmiş olduğu güçlü nitelikli işgücü politikaları, bilgi temelli sanayileşme ve teknoloji parklarının kurulması Tayvan’da ciddi bir ekonomik sıçrama gerçekleştirme imkânını doğurmuştur. 1980’li yıllardan itibaren izlenmeye başlayan bu politikalar ülkenin GSYİH sırası ile 1980 yılında 42 milyar USD, 1990 yılında 166 milyar USD, 2000 yılında 331 milyar USD, 2010 yılında 446 milyar USD ve 2019 yılında ise 605 milyar USD ‘ye yükseltmesine önemli katkı sağlamıştır.<sup>66</sup> Ülkenin 2019 yılı ihracat ve ithalat rakamları toplamı 615 milyar dolar ile GSYİH’ dan fazla durumdadır. Ülke ekonomisi için bu kadar önemli olan bu kalemlerde 80’ler de izlenen politikalar ile kurulan Bilim Parklarının etkisi oldukça fazla olmuştur. Ülke 2019 yılı ihracatının yaklaşık 4’te 1’i sadece

---

<sup>65</sup> Saxenian A., a.g.e., s.9-10

<sup>66</sup> Trading Economics, (2020), **Taiwan GDP**, <https://tradingeconomics.com/taiwan/gdp> Erişim Tarihi: (11.09.2020)

3 bilim parkından (Hsinchu Science Park, Central Taiwan Science Park ve Southern Taiwan Science Park) <sup>67</sup> gelmektedir.

Bu bilim parklarında bulunan 280.048 çalışanın birçok önemli kademesindeki kişi ve kritik çalışanlar Tayvan hükümetlerinin takip ettikleri nitelikli işgücü politikaları sayesinde ülkeye kazandırılmış olan Tayvanlılar ve yabancılardan oluşmaktadır. Bu kişilerin ülkeye katkıları ülkenin ulaştığı teknolojik seviye, ihracat rakamları ve ülkenin verdiği cari fazlalar sayesinde (Temmuz 2020 tarihi ile Tayvan Ulusal Bütçesinde 496 milyar dolarlık bir rezerv bulunmaktadır)<sup>68</sup> kendini göstermektedir.

## 2.2. SİNGAPUR

Güneydoğu Asya’da yer alan ve ufak bir ada devleti olan Singapur 6,2 milyonluk nüfusu ile oldukça büyük bir milli hasılaya ulaşmayı başarmış dünyanın en zengin ülkelerindedir. Singapur’un GSYİH ‘sı 2019 yılı itibari ile 364 Milyar USD’ dir. Ülke nüfusunun çok büyük bir bölümü Singapur’da çalışmaya gelen yabancılardan oluşmaktadır. Tez kapsamında Singapur’un seçilmesinde ülkenin yabancı nitelikli işgücüne gösterdiği ilgiden kaynaklanmıştır. Küçük bir ülke olan Singapur’un yurt dışında ciddi bir diasporası bulunmadığından ihtiyaçlarını çok büyük ölçüde yabancı işgücünden karşılamak zorunda kalmıştır. Bu sebep ile bilgi temelli ekonomiye geçişinde ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli işgücüne yönelik ciddi çalışmalara imza atmıştır.

### 2.2.1. Genel Giriş

Singapur şehir-devleti olarak yaklaşık 641 kilometre karelik bir ada da kurulmuş olan Malezya’nın güney ucunda, deniz ticaret yolları üzerinde bulunan bir Güney Asya ülkesidir. Singapur’un ekonomik kazançları her zaman için göç kavramı ile birlikte yürümüştür. 1819 yılında bir İngiliz kolonisi olan devletin nüfusu hızla artmaya başlamıştır. 1931 yılına gelindiğinde ülke nüfusu birkaç bin kişiden neredeyse yarım milyona ulaşmıştır. Bu dönemden sonra yüksek ölüm oranları ve olumsuz yaşam koşulları ile yerel nüfusta bir artış

---

<sup>67</sup> Taiwan Today, (2019),

<https://taiwantoday.tw/news.php?unit=6&post=173085&unitname=Politics-Top> News&postname=Taiwan-science-parks-achieve-record-results-for-2019 Erişim Tarihi: (08.09.2020)

<sup>68</sup> Ceic, (2020), **Taiwan Foreign Exchange Reserves**,

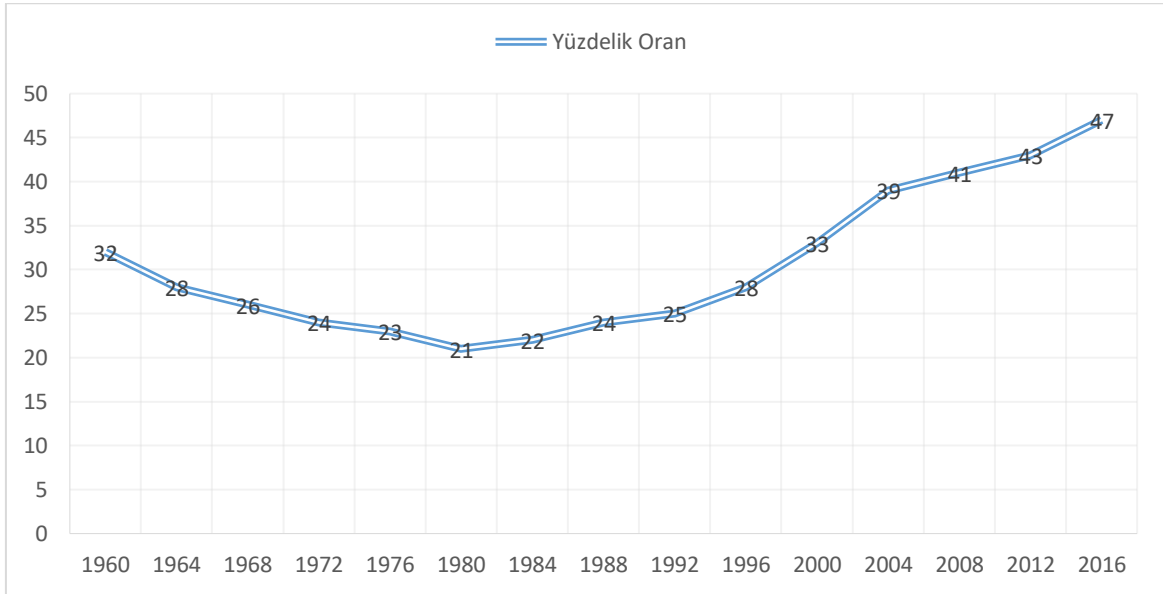
<https://www.ceicdata.com/en/indicator/taiwan/foreign-exchange-reserves> Erişim Tarihi: (07.09.2020)

meydana gelmemiştir ki ikinci dünya savaşından önce ülkedeki nüfus artışının hemen hemen hepsi ÇHC, Malezya ve Hindistan'dan gelen göçten kaynaklanmıştır.

Singapur gittikçe kötüleşen bir demografik krizle karşı karşıya kalmıştır. Şehrin doğurganlık oranı sürekli azalmaktadır. Dünya Bankası'nın mevcut istatistiklerine göre Singapur'daki doğurganlık oranı 1960 yılında %5.76 idi ancak 2017 yılına gelindiğinde bu rakam günümüze kadar kaydedilen en düşük doğurganlık oranı olan %1,16'ya düşmüştür.<sup>69</sup>

1965 yılında İngiliz sömürgeliğinden ayrılarak bağımsız bir devlet olan Singapur, ülkeye gelen göçmen sayısında bir düşüş yaşamıştır. 1980'li yıllarda ülkeye gelen göçmen sayılarında tekrar bir artış tespit edilmiştir. Singapur'un bağımsızlığını kazandığı yıl olan 1965'te ülke nüfusunun yüzde 28'i yurt dışı doğumlu iken bu rakam 2017 yılında yüzde kırk yediye yükselmiştir.<sup>70</sup>

Şekil 5: Singapur'un Toplam Nüfusundaki Yabancı Doğumlular (1960-2016 yılları arası, Yüzdellik Oran)



Kaynak: Singapore's Immigration System: Past, Present and Future, By Alex Nowrasteh October 23, 2018 – s.5

<sup>69</sup> Soon-Beng C. and Chew, R., (1995), **Immigration and Foreign Labour in Singapore**, ASEAN Economic Bulletin, Labour Migration in Asia, C.12, No.2, s.191-200

<sup>70</sup> Nowrasteh A., (2018), **Singapore's Immigration System: Past, Present, and Future**, Cato Working Paper, No. 53, s.4

Bu artışın temel nedenlerinin başında ülkenin yürütmekte olduğu ve ihracat odaklı olan sanayi atılımları gelmektedir. Bu dönemde ülkeye gelen göçmenler üretim ve inşaat faaliyetlerinde çalışmak üzere gelen ve çok yüksek niteliklere sahip olmayan işgücünden oluşmaktadır. Singapur, 1980’li yılların sonunda ve 1990’lı yılların başında ülkenin üretime yönelik olan ekonomisinde dönüşüme giderek hizmetler, finans, petrokimya, yaşam bilimleri, bilgi teknolojisi, hassas mühendislik, yaratıcı medya ve diğer bilgiye dayalı sektörlerde bir atılıma girmiştir. Bu değişimin doğal bir sonucu olarak yüksek nitelikli işgücüne olan ihtiyaç hızla artmıştır. Bu bağlamda küçük bir ada devleti olan Singapur öz kaynakları ile yerel işgücünün yüksek niteliğe sahip olabilmesi için ciddi bir eğitim yatırımı yapmasına karşın ortaya çıkan ihtiyacı karşılamakta yeterli olamamıştır. Bu sebeple Singapur’u müreffeh tutmak için gereken yüksek nitelikli işgücünü ve doğrudan yabancı yatırımı çekmesi elzem hale gelmiştir.<sup>71</sup>

### **2.2.2. Singapur Ekonomisi**

Günümüzde Singapur oldukça gelişmiş ve başarılı bir serbest ekonomi pazarına sahip durumdadır. Singapur, 64.582 dolarlık (Dünya Bankası-2018) kişi başı düşen gelir ile dünyanın birçok gelişmiş ülkesinin önünde yer almıştır. Ekonomisi elektronik, petrol ürünleri, kimyasallar, tıbbi ve optik cihazlar, ilaçlar vb. gelişmiş sektörleri ile ağırlıklı olarak ihracata dayanmaktadır.

#### **2.2.2.1. 1980 Yılı Öncesi**

14. yüzyılda Singapur adasında Temasek olarak bilinen bir Malay ticaret limanı bulunmaktaydı. Yerleşim, sonraki yüzyıllarda birkaç kez el değiştirmiş ve son olarak 17. yüzyılda yakılarak yok edilmiştir. 1819 yılına gelindiğinde İngilizler bu bölgeyi kontrolleri altına alarak modern Singapur’u bir ticaret kolonisi olarak kurmuştur. 1825 yılına gelindiğinde Singapur önemli bir liman kentine dönüşmüştür. 1869 yılında Süveyş Kanalı’nın açılması ile Singapur, Güney Doğu Asya’nın en önemli deniz ticaret merkezlerinden biri haline almıştır. Ülke, İkinci Dünya Savaşı sırasında Japon İmparatorluğu tarafından işgal edilmiş olup dünya savaşının sona ermesi ile ada tekrar İngiliz yönetimine

---

<sup>71</sup> Wang H. and Miao L., (2019), **China’s Domestic and International Migration Development**, s.127



geçmiştir. Daha sonra 1963 yılında Malaya Federasyonuna dâhil olan Singapur 9 Ağustos 1965 yılında bağımsızlığını ilan etmiştir.<sup>72</sup>

Ekonomik ve yaşam koşulları bağlamında oldukça kötü durumda olan Singapur %14 gibi ciddi bir işsizlik oranı ile ufak ve bakımsız evlerde birden çok ailenin yaşamasını gerektiren konut kriziyle karşı karşıya kalmıştır. Singapur hükümeti bu problem ile başa çıkmanın yolunun yoğun emek gücü gerektiren sanayiye ön plana çıkarmakta bulmuştur. 1960'lı yılların sonlarından 1970'lere kadar bir imalat sanayi kurmaya, büyük kamu konutları geliştirmeye, halk eğitime ve altyapıya büyük yatırım yapmaya odaklanan bir modernizasyon programına başladı. 1970'e gelindiğinde ülkedeki işsizlik %10'a kadar düşürülebilmiş ancak yine de Singapur istenen başarıdan çok uzakta bir görüntü vermiştir. Bu durumda İngilizlerden hiç destek alınmamasının ve Malezya ile yaşanan problemlerinde etkisi olmuştur. 1970 yılında hükümet ülkeye gelecek yeni yatırımcılara 5 yıllık bir vergi muafiyeti tanımaya başlamıştır. Aynı zamanda hükümet kimsenin yatırım yapamadığı alanlara girerek yatırımlarını arttırmıştır. Bu sayede Singapur Kalkınma Bankası, Singapur Hava Yolları ve Sembawang Tersanesi dâhil olmak üzere birçok işletmeyi hayata geçirmeyi başarmıştır. 1970'li yılların sonuna gelindiğinde ülkedeki işsizlik oranı %3,5'a kadar düşmüştür.<sup>73</sup>

Bu modernizasyon çabaları sonucunda 1965 yılında yaklaşık 1,9 milyonluk nüfusu ile 974 milyon dolarlık bir Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (GSYİH) yaratan Singapur, 1980 yılına gelindiğinde yaklaşık 2,4 milyon nüfusu ile 11.9 milyar dolarlık bir GSYİH yaratır duruma gelmiştir.<sup>74</sup>

#### **2.2.2.2. 1980'ler ve 1990'lar**

Singapur'un gerçekleştirmiş olduğu ekonomik atılımlar 1980'lerde devam ederken işsizlik oranı % 3'e düştü ve reel GSYİH artış oranı 1999 yılına kadar ortalama % 8'e ulaşmıştır. Singapur Limanı'nın Dünya'nın en yoğun limanlarından biri haline dönüşmesi ve Singapur Hava Yollarının da etkisi ile ülkenin hizmet ve turizm sektöründe büyüme

---

<sup>72</sup> Central Intelligence Agency (CIA), (2020), **The World Factbook, Singapore**, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sn.html> Erişim Tarihi: (02.09.2020)

<sup>73</sup> Cahyadi G. Et al., (2004), **Global Urban Development, Singapore Metropolitan Economic Strategy Report**, Global Urban Development, Prague, Czech Republic, s.5-6

<sup>74</sup> The World Bank, (2020), **Singapore Population**, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=SG> (01.09.2020)

kaydedilmiştir. 1965 yılında yalnızca 99.000 turiste ev sahipliği yapan Singapur, 1990 yılına gelindiğinde yaklaşık 5,3 milyon turiste ev sahipliği yapmıştır.<sup>75</sup> Ülke 'de "Konut Geliştirme Kurulu" faaliyetlerine devam ederek toplu konutların yer aldığı Ang Mo Kio gibi yeni yerleşim yerlerini kurmaya devam etmiştir. Bu yeni tip yerleşimler daha geniş ve yüksek standartlara sahip olan apartmanlar olarak tasarlanmıştır ki günümüzde Singapur nüfusunun yaklaşık %80-90'ı bu tarz konutlarda ikamet etmektedirler.

Singapur üretim sektöründe attığı adımların başarısı ile 1980'lere gelindiğinde işsizlik oranı %3'e kadar düşürmeyi başarmıştır. Ancak bu dönemde farklı problemler baş göstermeye başlamıştı. Diğer Asya ülkelerinin yakalamış olduğu büyüme rakamları ciddi bir rekabet ortamını yaratmaya başlamıştı. %3'ler seviyesine kadar gerileyen işsizlik, işgücü piyasasında daralmaya neden olmuş ve yeni yapılacak yatırımlarda çalıştıracak işgücü bulma problemini doğurmuştu. Ülke hinterlandının küçük olması ve hali hazırda hiçbir doğal kaynağı olmayışı Singapura farklı yönde adımlar atmanın gerekliliğini hissettirmişti ve bu yönde çalışmalara başlanmıştır. Bu bağlamda ülkeye yüksek girdi sağlayacak yüksek nitelikteki sektörlerle geçilmesi ve ülkenin üretim ağırlıklı ekonomiden, hizmet sektörü ve bilim temelli bir ekonomiye geçişi doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmıştı. 1981 yılına gelindiğinde "Ulusal Bilgisayar Kurulu" kuruldu ve ülkedeki işgücünün çeşitli eğitimler ile yüksek nitelik kazandırılmasına çalışılmıştır. IT sektöründe çalışabilecek işgücünün yetiştirilmeye başlanması ile küresel IT firmaları Singapur'a davet edilmeye başlamıştır. Yatırıma gelecek firmalar yine 5 yıl boyunca vergiden muaf tutulmuşlardır. 1980'lerin sonlarında GSYİH ortalamada %7,3 büyüme kaydederken nitelikli işgücü %11'den %22'ye kadar yükselmiştir.<sup>76</sup>

1980'lerde ortaya çıkmaya başlayan yüksek teknoloji hamlesi, 1990'lara gelindiğinde de Singapur ekonomisinin yoğunlaşmaya devam ettiği alan olmuştu. Hükümet bu doğrultuda harcamalarını en üst seviyede tutmaya çalışmıştı. Bu bağlamda hükümet 1991-95 arası 2 milyar Singapur doları ve 1996-2000 arası 4 milyar Singapur doları olmak üzere (SGD) bir yatırım bütçesi oluşturmuştur. Yüksek teknoloji kümelenmesi sistematüğini belirleyerek; Singapur Ulusal Üniversitesi, Nanyang Teknoloji Üniversitesi, Sistem Bilimi Enstitüsü ve diğer üçüncül kurumların da içinde yer aldığı yüksek teknoloji parklarının kurulması

---

<sup>75</sup> Singapore Tourism Board, (2020), **Visitors Arrivals**, [https://web.archive.org/web/20170122112656mp\\_/https://www.stb.gov.sg/statistics-and-market-insights/Pages/statistics-Visitor-Arrivals.aspx](https://web.archive.org/web/20170122112656mp_/https://www.stb.gov.sg/statistics-and-market-insights/Pages/statistics-Visitor-Arrivals.aspx) Erişim Tarihi: (22.08.2020)

<sup>76</sup> Ermisch, J. and Huff, W., (1999). **Hypergrowth in an East Asian NIC: Public Policy and Capital Accumulation in Singapore**, World Development, C.27(1), s.21-38

sağlamıştır. Hükümet bunlarla birlikte Singapur Ulusal Üniversitesi aracılığı ile küresel programlar geliştirerek Amerika, Avusturalya ve Avrupa ile olan teknolojik ilişkilerini derinleştirmiştir. Bu döneme hızla gelişmeye başlayan Singapur'un nitelikli işgücüne ihtiyacı da oldukça artmıştır. Bu ihtiyaca yönelik **Seçkin Girişimciler Programı** (Eminent Entrepreneurs/Professionals Scheme), Ekonomik Kalkınma Kurulu liderliğinde **Uluslararası İşgücü Programı** (International Manpower Program) geliştirilmiş ve Başbakanlık kontrolünde **Yabancı Yetenek Birimi** (Foreign Talent Unit) ile Singapur **Yetenek İşe Alım** (Singapore Talent Recruitment) Komisyonu kurulmuştur.

1990'ların sonuna gelindiğinde finans sektörünün GSYİH 'ya katkısı 1980'lere kıyasla %20'lerden %30'lara yükselmiştir. Ar-Ge alanında çalışan bilim adamlarının sayısı ise yaklaşık 10.000 kişi kadar artmıştır. Singapur'un ekonomik büyümesi 90'larda, 1998 yılında ortaya çıkan Asya krizi haricinde ortalamada %8 civarında olmuştur.

### 2.2.2.3. 2000 Yılı ve Sonrası

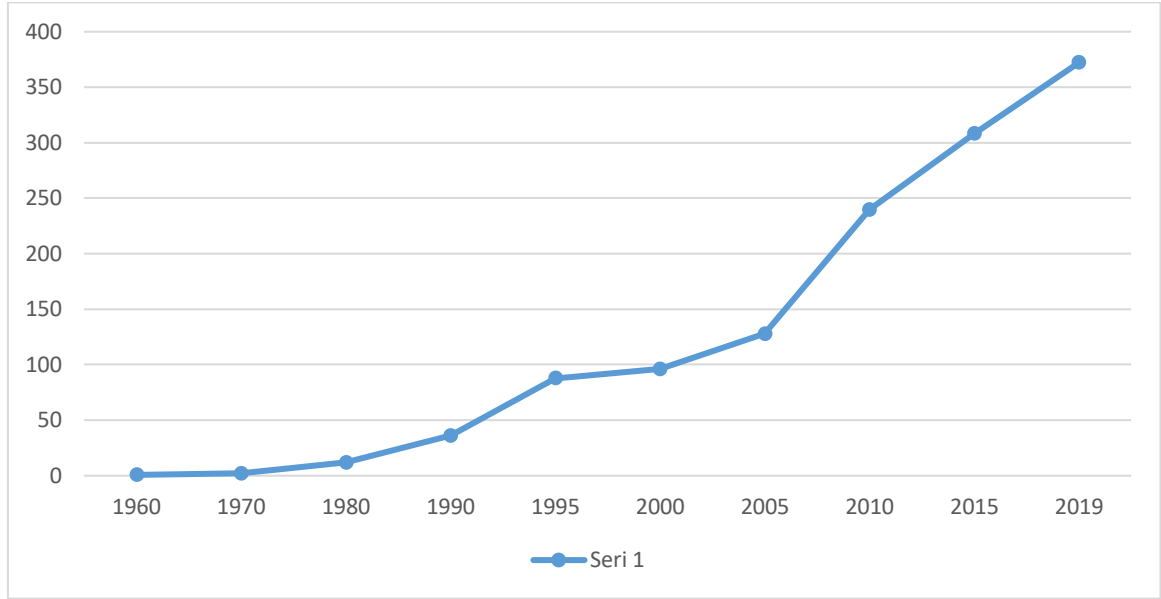
Singapur ekonomisi 2000'li yıllarda dalgalı bir görünüm sergilemeye başlamıştır. Asya Ekonomik krizinin etkilerine rağmen 2000 yılında %9,5'lik büyüme ile güçlü bir başlangıç yapmıştır. Ancak ertesi yıl devam eden durgunluk sebebi ile %2,4'lük bir küçülmeye gitti. 2003 yılındaki SARS virüsü salgını ile tekrar sıkıntılı bir sürece girmiştir. 21.yy'a dalgalı bir ekonomi ile başlamasına rağmen ülke kısa sürede toparlanmaya başladı ve 2007 yılının eylül ayında işsizlik % 1,7'ye kadar düşmüştü. 2008 yılında yaşanan mortgage krizinin etkileri ile 2009 yılında %6,8'lik bir daralma daha Singapur ekonomisinde görülmüştü<sup>77</sup> ancak ertesi sene ise yaklaşık %15'lik büyüme ile tekrar toparlanmıştır. Bu dalgalanmalara rağmen 2000'li yıllarda ülkenin GSYİH 'da çok ciddi bir artış meydana gelmiştir. Singapur dolarının 2000'lerin başındaki 1 Amerikan doları karşısındaki değeri 1,80'lerdeyken 2020'de bu değer 1,35'lere düşmüş ve Singapur doları bu sayede değerlenmiştir.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Hays, J., (2008), **Boom and Bust Singapore in The 2000s After The Asian Economic Crisis**  
[http://factsanddetails.com/southeast-asia/Singapore/sub5\\_7c/entry-3783.html](http://factsanddetails.com/southeast-asia/Singapore/sub5_7c/entry-3783.html) Erişim Tarihi: (10.09.2020)

<sup>78</sup> Macro Trends, (2020), **US Dollar - Singapore Exchange Rate - Historical Chart**,  
<https://www.macrotrends.net/2561/us-dollar-singapore-exchange-rate-historical-chart> Erişim Tarihi: (10.09.2020)

Şekil 6: Singapur GSYİH (1960-2019, Milyar USD Cinsinden)

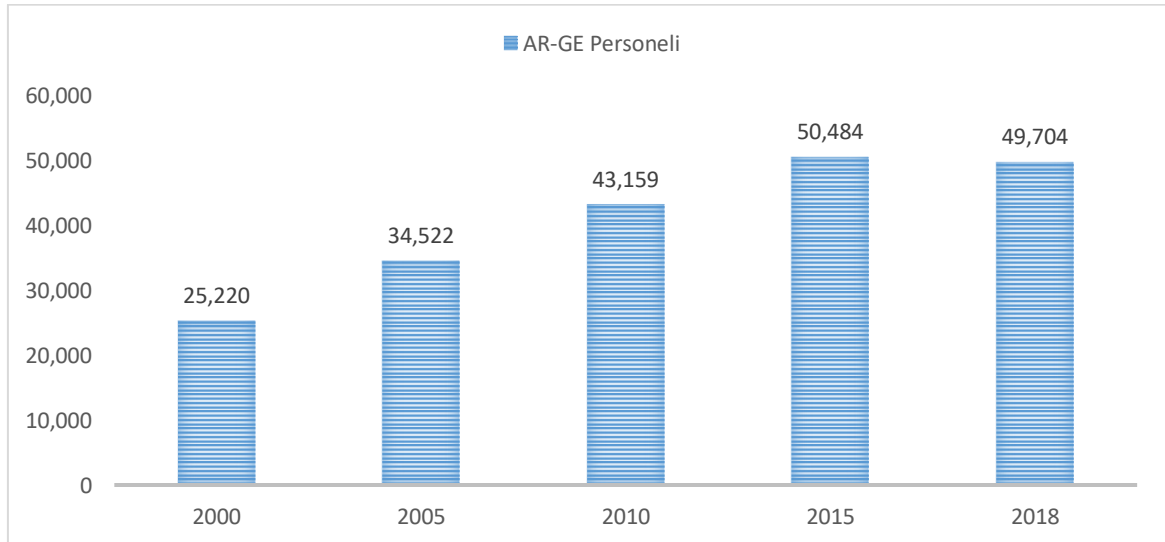


Kaynak: Dünya Bankası, (2020),

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=SG> Erişim Tarihi: (10.09.2020)

Singapur'un 2000'li yıllarda Ar-Ge'ye ayırdığı bütçede ciddi artışlar gözükmemektedir. Burada 1990'larda başlayan nitelikli işgücü çekim politikalarının sonuç vermeye başlaması ile bilgi temelli ekonomiye geçişin hızlandığı değerlendirilmektedir.

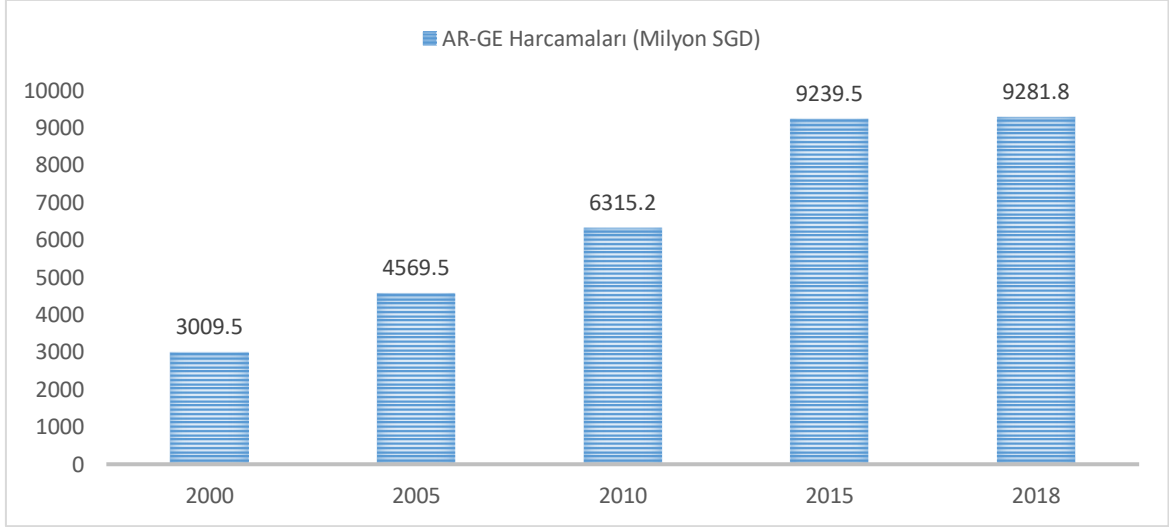
Şekil 7: Singapur'da Çalışan Ar-Ge Personel Sayısı



Kaynak: Department of Statistics Singapore,

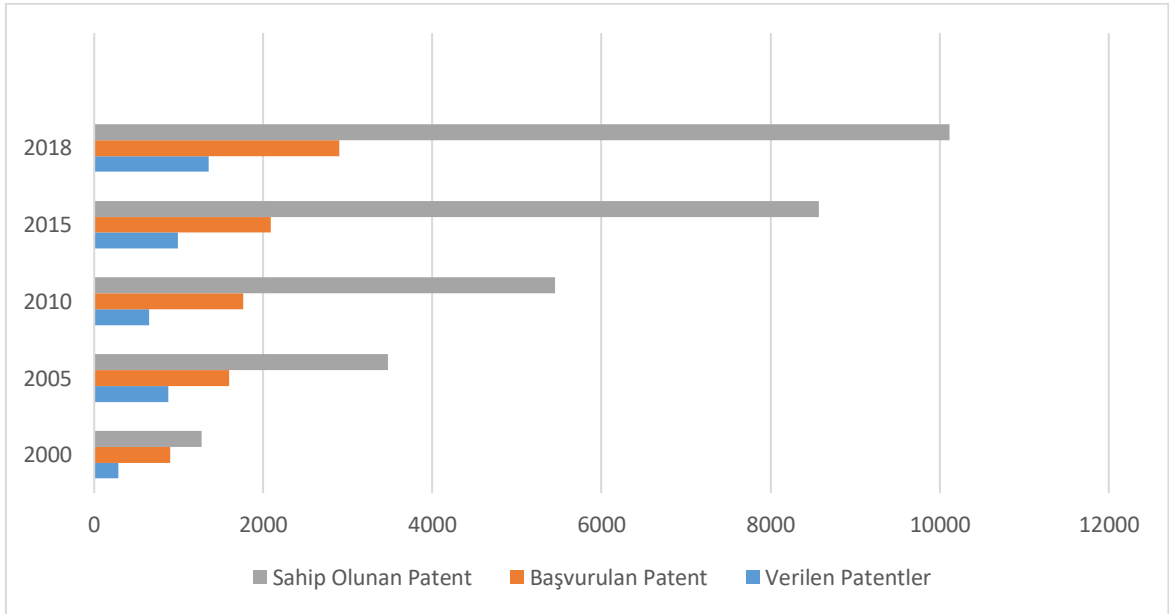
<https://www.singstat.gov.sg/publications/reference/singapore-in-figures/economy> Erişim Tarihi: (10.09.2020)

Şekil 8: Singapur'da Yapılan Ar-Ge Harcamaları (Milyon SGD Cinsinden)



Kaynak: Department of Statistic Singapore,  
<https://www.singstat.gov.sg/publications/reference/singapore-in-figures/economy> Erişim Tarihi: (10.09.2020)

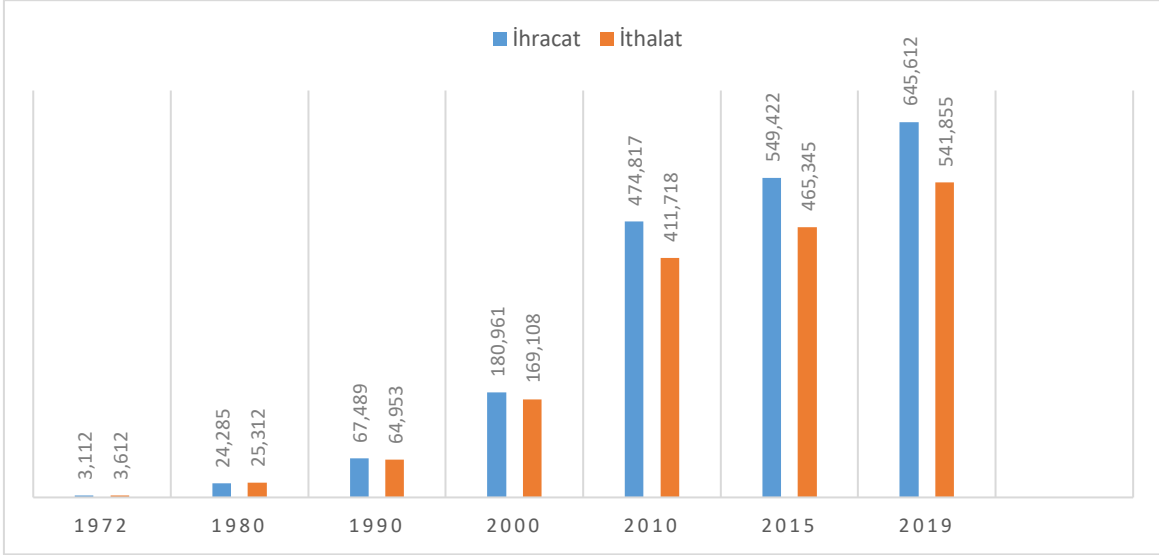
Şekil 9: Singapur Ar-Ge Çıktıları (2000-2018, Bin Adet Cinsinden)



Kaynak: Department of Statistic Singapore,  
<https://www.singstat.gov.sg/publications/reference/singapore-in-figures/economy> Erişim Tarihi: (10.09.2020)

Singapur'un 2000'li yıllarda dış ticareti de hız kazanmış ve ihracat ithalat verilerinde de ciddi artışlar meydana gelmiştir.

Şekil 10: Singapur Dış Ticaret Verileri (Ürün ve Hizmetler, 1972-2019, Milyon USD)



Kaynak: Dünya Bankası, (2020),

<https://data.worldbank.org/indicator/BX.GSR.GNFS.CD?locations=SG>

<https://data.worldbank.org/indicator/BM.GSR.GNFS.CD?locations=SG> (11.09.2020)

Singapur üretim ürünlerinin ihracatında, yüksek teknoloji ürünlerinin payı 2018 yılı itibari ile %51,724'e ulaşmıştır. <sup>79</sup> 2018 yılı üretim ürünleri ihracat verilerine istinaden bu yaklaşık 200 milyar USD 'lik bir ihracata tekabül etmektedir. <sup>80</sup>

### 2.2.3. Nitelikli İşgücü Politikaları ve Uygulamalar

OECD kaynaklarına göre bilgi temelli ekonomi demek; üretim, dağıtım ve bilginin kullanılması, gelişimin, zenginlik yaratmanın ve tüm endüstriler için işgücü yaratmanın ana faktörleri olmasıdır. Singapur 1965'te bağımsızlığını kazandıktan kısa bir süre sonra, büyüyen ekonomisine katkı sağlamaları için göçmenleri ve geçici yabancı işçileri ülkeye çekmeye başlamıştır. Singapur'un ilk başbakanı Lee Kuan Yew, Singapur'un gelecek nesillerinin zorlu bir çalışma hayatında yer almayı istemeyeceklerini belirterek göçmenlerin

<sup>79</sup> Dünya Bankası, (2020), **High-Technology Exports**, Singapore

<https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?locations=SG> Erişim Tarihi: (10.09.2020)

<sup>80</sup> Statistic Singapore, (2020), **Singapore's International Trade**,

<https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/singapore-international-trade> (10.09.2020)

daha fazla işler yapacaklarını belirtmiştir.<sup>81</sup> Sonuç olarak, Singapur'un 2018 yılındaki nüfusu olan 5,7 milyon kişinin %47'sini farklı beceri seviyelerine sahip yabancı ülke doğumlu göçmenlerden oluşturmaktadır.<sup>82</sup>

Singapur nitelikli işgücünü ülkeye çekmek için 1980'lerin sonlarında aktif politikalar üretmeye başlamıştır. Bu politikalar bağlamında atılan ilk adım, 1988 yılında Hong Kong'dan Singapur'a çok yüksek nitelikteki işgücünü kalıcı ikametgâh vermek kaydı ile çekme amaçlı geliştirilen "Seçkin Girişimcilik Programı" idi. Bu plan daha sonraları çok daha geniş bir yelpazedeki nitelikli işgücünü ülkeye çekme amaçlı olarak dünya çapında uygulanmaya başlamıştır.<sup>83</sup> Tam manası ile Singapur, devlet eli ile entegre edilmiş bir nitelikli işgücü çekme programlarını devreye almıştır.

1990'lara gelindiğinde ise Singapur, nitelikli işgücünü ülkeye çekebilmek için yeni bir dizi politikalar geliştirmiştir. 1991 yılında Ulusal Teknoloji Planı aktive edilerek teknolojik altyapı kurulması, özel sektörün Ar-Ge çalışmalarına özendirilmesi ve bu bağlamda insan kaynakları yönünden gerekli nitelikli işgücü ihtiyaçlarının ülkeye kazandırılması amacı ile "Uluslararası İşgücü Programı" Ekonomik Kalkınma Kurulu himayesinde kurulmuştur. Bunun ardından 1995 yılında Başbakanlık himayesinde "Yabancı Yetenek Birimi" oluşturulmuştur. Bununla aynı zamanda düşük nitelikli işgücü konularında sınırlı yetkileri olan İşçi Bakanlığının adını değiştirerek İşgücü Bakanlığı yapmıştır. İşgücü Bakanlığı özellikle yüksek nitelikli işgücü olmak üzere tüm yabancı işgücü adına kararlar almaya yetkilendirilmişti.

1998 yılında Singapur Rekabet ve Ekonomik Gelişim Kurulu tarafından hazırlanan 21. Master Planı raporu ile Singapur'un küresel rekabetçi düzeyde bilgi temelli bir ekonomi olması kararlaştırılmıştı.<sup>84</sup>

1998 yılında eğitilmiş ve nitelikli işgücünün ülkeye giriş yapabilmesi için yeni bir düzenleme yapılarak "İşe Giriş Sistemi" (Employment Pass System) düzenlenmiştir. Aynı yıl içerisinde Singapur hükümeti, denizaşırı ülkelere yüksek nitelikte işgücünü ülkeye çekmek ve idame edecek stratejiler geliştirmek amacıyla "Singapur Yetenek İşe Alım

---

<sup>81</sup> Pang E.F., and Lim. L., (1982), **Foreign Labor and Economic Development in Singapore**, International Migration Review, C.16,No:3, s.551

<sup>82</sup> Nowrasteh A., a.g.e., s.2-3

<sup>83</sup> Iwasaki K., (2015), **Singapore's Strategies for Attracting Highly-Skilled Foreign Human Resources**, How does Singapore Recruit Foreign Talent, C.15, No:56, s.6

<sup>84</sup> Yue, C.S., (2001), **Singapore: Towards a Knowledge-Based Economy**, Nomurafoundation, s.1-2

Komitesini” (STAR) kurdu. Singapur hükümeti bu yol ile STAR ’a Singapur’u dünyanın nitelikli işgücü merkezi yapma görevini vermiştir.<sup>85</sup>

1999 yılında, Yetenek Sermayesi Vizyonu; “İşgücü21 Planı” (ManPower21 Plan) duyuruldu. Bu strateji Singapur’un dünyanın nitelikli işgücü merkezi haline gelme yolunda birinci sınıf insan kaynaklarını biriktirme ve geliştirme amacı ile orta çıkmıştı. İşgücü21 Programının üzerinde önemle durduğu noktalardan biri; nitelikli işgücünü gerekli işyerlerinde tutarak potansiyellerini geliştirmek için gerekli ortamı yaratmaktır. Diğer bir kilit noktada girişimciliği, kaliteli eğitimi ve yetenek geliştirmeyi teşvik ederek bunu Singapur’un bir ihracat ürünü haline getirmektir. Dönemin Başbakanı Goh Chok Teng; tüm bunları gerçekleştirmenin Singapur için ölüm kalım savaşı olduğunu belirtmiş ve ülkeye gelen yabancıların hayat standartlarını en üst seviyelere çıkartacak bir ortam yaratılmasının gerekliliğini vurgulamıştır.

2000 yılında ise nitelikli işgücünü ülkeye çekmek için belirlenen yol haritalarında iki nokta tekrar vurgulanmıştır. Bunlar; nitelikli işgücünü ülkeye çekmek için gerekli platformların var olması ve nitelikli işgücünün ülkeye kolay ulaşımını, girişini ve çalışmasını sağlayan İşe Giriş Sisteminin varlığı olmuştur.<sup>86</sup>

Singapur bütünleşmiş bir sistem üzerinden nitelikli işgücünü ülkeye kazandırma yoluna gitmiştir. Bu durumun kilit kurumsal bileşeni, İşgücü Bakanlığı ve Ekonomik Kalkınma Kurulunun yönettiği “Singapur İletişim” (Contact Singapore) ‘dir. Singapur İletişim dünyanın birçok noktasında ofisleri bulunan bir yapıya sahip olup bu ofisler Brezilya, ÇHC, Fransa, Almanya, Hindistan, Endonezya, Japonya, Hollanda, Güney Kore, İsveç, İsviçre, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi dünyanın birçok noktasına yayılmıştır.<sup>87</sup> Yabancı nitelikli işgücünü, profesyonelleri, öğrencileri, girişimcileri ve de yurt dışında yaşayan Singapurluları ülkeye çekme konusunda faaliyet göstermektedir. Bu ofisler ülkedeki yerel ve uluslararası firmalardaki çalışma ve iş ortamının tanıtımını yapmaktadır. Bu programa ek olarak 2007 yılında Singapur Hükümeti “İş Tatili” (Work Holiday) programını da devreye sokarak yüksek kalibredeki öğrencileri de ülkeye çekmeye çalışmıştır. Bu staj programı ile 18-25 yaş arası, eğitim hayatına devam eden veya yeni

---

<sup>85</sup> Iwasaki K., a.g.e., s.5-6

<sup>86</sup> Wang, H., Miao, L., **China’s Domestic and International Migration Development**, International Talent Development in China, s.126-128

<sup>87</sup> EDB Singapore, (2020), **Global Offices**, <https://www.edb.gov.sg/en/contact/edb-offices.html>, Erişim Tarihi: (10.09.2020)



mezun olan öğrencilerinde ülkeye kazandırılması hedeflenmiştir. “İş Tatili” programı dünyanın yalnızca gelişmiş ülkeleri için geçerli olup buralarda yer alan en değerli 200 üniversiteye gidenler ile sınırlı tutulmuştur.

#### 2.2.4. Singapur’un Nitelikli İşgücü için Düzenlediği Özel Çalışma İzni Türleri

Singapur ülkeye çekmeye çalıştığı yüksek nitelikli işgücü için çalışma izinleri konusunda bir takım özel uygulamalara gitmiştir. İşe Giriş Kartı (Employment Pass/EP) yüksek nitelikli bir profesyonelin Singapur’da çalışmak için başvuracağı izin tipidir. Aynı zamanda nitelikli işgücünü istihdam etmek isteyen şirketin başvuru yapması gereken izin türüdür. Aynı şirket aynı kişiyi çalıştırdığı sürece geçerliliğini 2 yıl korumaktadır. Kişi iş değiştirirse, yeni şirketin bir İşe Giriş Kartı (EP) için yeniden başvurması gerekecektir. Bir EP 3 yıla kadar yenilenebilmektedir (uzatılabilir). EP 'ler için vergi veya kota uygulanmamaktadır. Ayda 4000 Singapur dolarından fazla kazanan göçmenler eşlerini ve bağımlı çocuklarını Singapur'a getirebilmektedirler. Ayda 8000 Singapur dolarından fazla kazanan göçmenler ebeveynlerini de Singapur'a getirebilmektedirler.<sup>88</sup> Bir EP 'ye hak kazanabilmek için aşağıdaki ölçütlerin karşılanması gerekmektedir:<sup>89</sup>

- İlk kez çalışana aylık minimum 3600 SGD ücret ödenmesi gerekir.
- Asgari ücret, başvuranın deneyimine bağlı olarak artabilir.
- Birey, pozisyon için gerekli eğitim niteliklerine sahip olmalıdır.
- Bireyin ilgili tecrübesi olmalıdır.

EP ‘ye sahip olanlar için var olan diğer seçenekler ise; Giriş İzni (Entre Pass) ve Kişiselleştirilmiş İşe Giriş (Personalized Employment Pass, (PEP)) ‘dir. Giriş İzni (Entre Pass), girişimciler için verilen bir izin türü olup ülkeye göç ederek yeni iş olanakları yaratmak isteyenler için geçerli olup Giriş İzni 1 yıl geçerli olacak şekilde uzatılabilmektedir. Aile üyeleri 1 sene sonra iznin yenilenmesi ile ülkeye getirilebilir. Giriş İzni için herhangi bir vize ve kota uygulanmamaktadır. Karşlanması gereken ölçütler;

- Kişi en az 21 yaşında olmalıdır.
- İlgili eğitim ve deneyime sahip olmalıdır.

<sup>88</sup> Coffee, F., (2018), **Ways to Migrate to Singapore**, <https://www.immigrationworld.com/singapore/ways-to-migrate-to-singapore/> Erişim Tarihi: (09.09.2020)

<sup>89</sup> Singapore Ministry of ManPower, (2020), **Work Passes**, <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>, Erişim Tarihi: (04.09.2020)

- Başvuru sahibi yeni girişimin en az% 30'una sahip olmalıdır.
- İşletme yerel istihdam sağlayabilmelidir.
- Bireyin işi Muhasebe ve Kurumsal Düzenleyici Otoriteye (ACRA) kayıtlı olmalı veya Giriş İznini almak için kayıt yaptırmayı planlamalıdır.
- Yeni iş, aşağıdaki 3 kriterden birini karşılamalıdır.
  1. Mülkiyet fikri mülkiyeti olmalıdır,
  2. Öncü bir araştırma kurumu ile işbirliği içinde çalışmalıdır,
  3. Devlet destekli bir organizasyon ile çalışmalıdır.

Kişiselleştirilmiş İşe Giriş (Personalized Employment Pass (PEP)) ise Singapur'da göç etmek isteyen yüksek kazanç elde eden profesyoneller için ayrılmış özel bir vize türüdür. PEP, belirli bir işverenle ilişkili olmadığı için işleri değiştirme konusunda bireysel esneklik sağlamaktadır. Vize tipik olarak 3 yıl geçerlidir ve kişinin işsiz olarak 6 aya kadar Singapur'da kalmasına izin vermektedir. Aynı yöntemle yenilenememektedir. PEP için herhangi bir vergi veya kota uygulanmamaktadır. Başvuran eşini, çocuklarını ve anne-babasını bakmakla yükümlü olarak Singapur'a getirebilmektedir. Uygun olmak için aşağıdaki ölçütlerin karşılanması gerekmektedir:

- Başvuru sahibi yabancı bir profesyonel ise, ayda en az 18.000 SGD ücret alması gerekir.
- Başvuru sahibi geçerli bir EP 'ye sahipse, ayda minimum 12.000 SGD ücret alması gerekir.<sup>90</sup>

Singapur hükümeti, ülkeye göç etmek isteyen daha az vasıflı işçiler tarafından kullanılmak üzere S Giriş Kartı adını verdiği bir başka çalışma izni formatı tasarlanmıştır. Daha az vasıflı denmesine rağmen bu kişilerden de yine teknik veya uzmanlık gerektiren işlerde çalışmaları ve bir diplomaya sahip olmaları beklenmektedir. Yani bu kişilerde yine nitelikli işgücü kapsamında değerlendirilmektedir. Bu vize türünde kişiyi istihdam etmek isteyen şirketin başvurması gerekmektedir. Kota, bir şirketin S geçişleriyle istihdam edebileceği kişi sayısını sınırlamaktadır. Bu kotaya göre, S Giriş Kartı sahipleri bir şirketin toplam işgücünün% 15-20'sinden fazlasını oluşturamayacağı değerlendirilmektedir. S Giriş Kartı 2 yıllık bir süre için geçerlidir ve kişi hala aynı şirket tarafından çalıştırıldığı sürece 3

---

<sup>90</sup> Coffee, F., a.g.e., Erişim Tarihi: (09.09.2020)

yıl daha yenilenebilmektedir. Kişi ayda 4.000 SGD 'den fazla kazanırsa, kişinin eşi ve çocukları Singapur'a da göç edebilmektedirler.<sup>91</sup>

Bir S Giriş Kartı için aşağıdaki ölçütlerin karşılanması gerekmektedir:

- Kişi aylık en az 2.500 SGD ücret almalıdır.
- Başvurana sponsor olan şirket sağlık sigortası sağlamalıdır.<sup>92</sup>

Nitelikli işgücü için özel olarak tasarlanan bu çalışma izinlerinde aile üyelerinin durumu belirtilmediği için Singapur hükümeti bu kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişileri de ülkeye getirmek isteyen nitelikli işgücü için “Bağımlıların Girişi” (Dependants Pass) başvurusunu getirmiştir. İşe Giriş Kartı, Kişiselleştirilmiş İşe Giriş Kartı veya S Giriş Kartı vizesine sponsor olan şirketler bu başvuru türünü kullanmalıdır. Kendisiyle ilişkili İşe Giriş Kartı, Kişiselleştirilmiş İşe Giriş Kartı veya S Giriş Kartı vizesinin geçerliliğine bağlı olarak 2 yıla kadar geçerli olmaktadır ve gerekli durumlarda daha fazla da yenilenebilmektedir. Bağımlı geçiş için herhangi bir vergi veya kota uygulanmamaktadır. Bağımlı Geçiş için uygun olabilmek için aşağıdaki ölçütlerin karşılanması gerekmektedir.<sup>93</sup>

- Sponsor olan kişinin ayda en az 4.000 SGD kazanması gerekir.
- Yasal olarak eşle evli olması gerekir.
- Çocuklar 21 yaşın altında oldukları sürece bağımlı kabul edilir.

Singapur verilen izin türlerinde farklılaştırmaya giderek ülkede çalışacak yabancılara sağladığı hizmet olanaklarını da farklılaştırmayı başarmıştır. Yabancı çalışanlardan standart isterlerde bulunmayarak yapılacak işlere ve çalışılacak pozisyonlara uygun talepler geliştirmiştir. Öğrencilerden ev hizmetlerine, düşük nitelikli çalışma izinlerinden nitelikli işgücü için verilen çalışma izinlerine kadar farklı kategoriler oluşturmuş ve bu şekilde istatistiki verilerini de çeşitlendirebilmiştir.

---

<sup>91</sup> Coffee, F., a.g.e., Erişim Tarihi: (09.09.2020)

<sup>92</sup> Ministry of Manpower, (2020), **Singapore**

<sup>93</sup> Ministry of Manpower, a.g.e., Erişim Tarihi: (09.09.2020)

Tablo 5: Singapur'un Vize Türüne Göre Geçici Göçmen Nüfusu (2012-2017 Arası)

Göç Yöntemleri	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Öğrenciler	89.654	77.721	79.949	65.292	66.949	65.858
İşe Giriş Kartı (EP)	179.308	170.985	175.888	179.554	184.110	197.575
“S” Giriş Kartı	134.481	155.441	159.899	179.554	184.110	181.110
Yabancı Ev Hizmetlileri	194.250	202.073	207.868	212.201	234.321	230.504
Bağımlılar	224.135	233.162	239.848	261.170	267.796	279.898
Çalışma İzinleri	687.347	715.029	735.533	734.540	736.439	691.512

Kaynak: Singapore's Immigration System: Past, Present, and Future By Alex Nowrasteh October 23, 2018 Cato Working Paper No. 53 (Sf.8), Yukarıda belirtilen vize türlerine ilişkin açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Singapur tarafından oluşturulan izin türleri sonucu ülkede çalışmaya gelen kişilerden nitelikli işgücünü oluşturan kesimde artışların devam etmekte olduğu görülmektedir. Bu artışlar ülkede artan Ar-Ge harcamalarındaki artışla da paralellik göstermektedir.

### 2.2.5. Politikaların Etkileri

Singapur'un bilgi temelli teknolojik atılımlarının desteklenmesi amacı ile uygulamış olduğu nitelikli işgücü politikaları, Ada'nın ekonomik büyümesine pozitif katkılar sağlamıştır. Yayımlanmayan veriler ve büyüme hesaplama modelleri kullanılarak yapılan araştırmaya göre; 1990'lar da ülkenin GSYİH 'ında ki büyümenin %41'lik kısmının göçmenlerden (nitelikli ve niteliksiz) kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte bu büyümenin %37'lik kısmının EP sahibi olan **nitelikli işgücünden kaynaklandığı** tespit edilmiştir. Bu sonuçlar bize niteliksiz işgücünün 4'te 1'i kadar nüfusa sahip nitelikli

işgücünün toplam üretimde niteliksiz işgücüne göre 9 kat daha fazla bir katma değer sağladıklarını göstermektedir.<sup>94</sup>

Nitelikli işgücünün pozitif etkisini ortaya koyan bir başka çalışmada ise 1980'li yılların ortasında Singapur'da yaşanan %1'lik bir nitelikli işgücü (EP sahibi) göçünün yerel halk işgücü niteliklerini %1,9'luk bir oranda geliştirdiğini tespit etmiştir. Chia, Thangavelu and Toh 2004 araştırması ile yurt dışından ülkeye kazandırılmış nitelikli işgücünün belirli eğitim almış ve nitelikli yerel Singapur halkının üzerinde geliştirici bir etkisi olmuştur.

Yapılan araştırmalar ışığında Singapur'da bulunan nitelikli işgücünün diğer olumlu etkileri; ülkeye yeni teknolojik kabiliyetler kazandıracak bilgi transferini sağlaması, yeni işletmeler açılması vasıtası ile üretimi desteklemesi, yapılan inovasyonlar ile sundukları katkılar ve ülkedeki rekabetçiliği arttırması olarak tespit etmek mümkündür. Bu gelişmeler yerel nüfus içindeki kadınların işgücüne katılımlarını da arttırdığı tespit edilmiştir.<sup>95</sup>

Gelişen teknoloji ve üretim olanakları ile gelişim gösteren Singapur ekonomisi sahip olduğu nitelikli işgücü ve bu kişilerin kaynak ülkeleri ile bağlantıları sayesinde ticari faaliyetlerinde de sıçramalar gerçekleşmiştir. Ticari rakamlara bakacak olursak; Singapur'un ihracatı 1990 yılındaki 67 milyar USD seviyelerinden 30 yılda yaklaşık 10 kat artarak 650 milyar USD düzeyine ulaşmıştır ki bu ihracatın büyük bölümü yüksek teknolojik ürünleri içermektedir. İthalat ise aynı zaman döneminde 64 milyar USD 'den yaklaşık 8 kat artarak 540 milyar USD 'ye ulaşmıştır. Burada ciddi bir cari fazla verilmeye başlandığı gözükmemektedir. Döviz ve altın cinsinden Singapur Merkez Bankası Ağustos 2020 tarihi itibari ile 327 milyar USD 'ye sahip bulunmaktadır.<sup>96</sup>

Singapur'un nitelikli işgücü politikaları uzun süredir uygulanmaktadır ve bu faaliyetler ile ülkenin ihtiyaçlarına cevap verilebildiği değerlendirilmektedir. Singapur, ülkede bulunan yabancı doğumluların oranı ülke nüfusunun %40'ını bulmuş olduğundan son zamanlarda ister nitelikli olsun isterse niteliksiz olsun yabancı işgücüne doymuş olduğundan çekim politikalarını yavaşlatmıştır.

---

<sup>94</sup> Abella, M.L., Et al., a.g.e., s.161

<sup>95</sup> Abella, M.L., Et al., a.g.e., s.162

<sup>96</sup> Monetary Authority of Singapore, **Official Foreign Reserves**, Data on Singapore's Foreign Currency Assets, <https://www.mas.gov.sg/statistics/reserve-statistics/official-foreign-reserves>, Erişim Tarihi: (13.09.2020)

## 2.3. ÇİN HALK CUMHURİYETİ

Çin Halk Cumhuriyeti milattan önce 1200'lere kadar dayanan tarihe sahip bir ülkedir. 19. ve 20.yy'da ülke iç karışıklıklar, kıtlık ve yabancı işgalleri ile zorlu bir süreç geçirmiştir. 2.Dünya Savaşından sonra Komünist bir ülke olarak tekrar dünya sahnesine çıkmıştır. Ülke Komünist yapısına rağmen 1990'lar da dünyaya açılmaya ve ekonomik olarak ciddi atılımlara imza atmıştır. Ekonomik olarak hızlı büyümesini 21.yy'da da devam ettiren ÇHC'nin GSYİH'sı 2019 yılı itibari ile 13,6 Trilyon USD'ye ulaşmıştır. ÇHC'nin teze dâhil edilmesinde son dönemde almış olduğu kararlar ile bilgi ekonomisine geçiş çabaları ve bu bağlamda yurt dışında bulunan güçlü diasporası ile iletişime geçerek ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü ülkeye çekme çabaları etkili olmuştur.

### 2.3.1. Genel Giriş

1990'lardan önce ÇHC'nin ekonomik sistemi, belirli endüstrilerin devlet eliyle planlanması ve finansmanı sistem üzerinden merkezi kontrol altında mevcut imkânların seferber edilerek harekete geçirilmesine dayalı olmuştur. Yatırımlar için mevcut olan sınırlı kaynak ÇHC'nin hızla gelişmiş ürün üretmesinin veya ithal etmesinin önündeki en büyük engeldir. 1990'larda gerçekleştirilen ekonomik reformlar ile birlikte ülkede 1991 yılından başlayarak ortalama %5'lik bir GSYİH artışı ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu dönemde ÇHC ekonomisini yabancılara açmaya başlamış ve ÇHC piyasalarına giriş şartı olarak teknoloji transferini ön plana çıkartmıştır. Bu sayede ÇHC ekonomisi hızla büyümeye ve yoğun işgücüne dayalı bir ekonomiden uzaklaşarak hizmetler ve teknolojiye dayalı bir modeli ortaya koymuştur. Artan üretim ve teknoloji odaklı büyüme ile birlikte ülkede hızla artan nitelikli işgücüne yönelik ÇHC hükümetini politik aksiyon almaya itmiştir. Kısa sürede hayata geçirilen yeni politikalar sayesinde yurtdışında çalışan birçok ÇHC vatandaşı ana vatana dönmüştür.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> ILO, (2017), **Attracting Skilled International Migrants to China : A Review and Comparison of Policies and Practices**, Centre for China and Globalization (CCG), s.1

## 2.3.2. Çin Halk Cumhuriyeti Ekonomisi

ÇHC ekonomisini değerlendirmeye ülkenin kuruluş yılı olan 1949 yılından başlanacaktır. ÇHC ekonomisi kuruluşundan günümüze kadar kendine özgü farklı bir yapı ortaya koymaktadır. Yapısal olarak Komünist bir sistem ile politikalar oluşturmaya başlamış ancak daha sonra bu politikalarda reforma giderek daha özgürlükçü bir ekonomik anlayışı ortaya koymaktadır.

### 2.3.2.1. 1980 Yılı Öncesi

ÇHC 1949 yılında kurulduktan sonra ekonomik gelişim sürecinde ciddi çalkantılar ile karşılaşmıştır. ÇHC komünist partisinin iktidara gelmesi ile dönemin liderleri ülkeyi modern, güçlü bir sosyalist devlete dönüştürmeyi amaçlamışlardır. Söz konusu düzeni kurmak için ülkenin sanayileşmesi, insanların yaşam standartlarının artırılması, gelir farkının azaltılması ve modern askeri teçhizatlar üretmenin mümkün olması gerekmektedir.

Ülke ekonomisi İkinci Dünya Savaşında ağır bir darbe almıştır. 1949-1952 döneminde ülkenin tekrar işler bir ekonomiye sahip olması amaçlanmıştır. İletişim ve ulaşım hatlarının yenilenmesi, bankacılık sisteminin millileştirilmesi, toprak reformu gibi birçok faaliyet ve reform hayata geçirilmiştir.

Temel reformların gerçekleştirilmesi ile Mao liderliğindeki iktidar Sovyet Tipi bir ekonomik kalkınma modeli ortaya koymuştur. Modern sanayinin devlet elinde olduğu, tarımın büyük kooperatifler elinde işletildiği ve merkezi ekonomik planlamanın yapıldığı yeni bir sistem geliştirilmiştir. 1956 yılına gelindiğinde var olan modern sanayinin yaklaşık %67,5’u devlet elinde, kalan %32,5’u ise devlet-özel ortak hâkimiyetinde kalmıştır. 1952’den 1957’ye milli gelir %9’luk yıllık büyüme yakalanmıştır. 1958 yılı ile birlikte Sovyet modelinin ÇHC ’ye uygun olmadığı kararlaştırılmış ve yerel yönetimlere daha fazla otorite verilerek programlar yürütülmeye devam edilmiştir. Merkezi hükümet ise aynı yıl tarım ve sanayi alanında büyük projelere başlamıştır. Tarımda 1958 yılında büyük bir verim elde edilse bile sırasıyla 59, 60 ve 61 yıllarında %14, %13 ve %2’lik bir verim kaybı yaşandı ve bu dönemde tahmini olarak 14 milyon insan açlıktan ölmüştür. Sanayide ise %55’lik bir büyüme kaydedildi ancak bu “Büyük Sıçrama” olarak adlandırılan dönem ekonomik bir felaket olarak sonlanmıştır.

1960'lar da yine ekonomide etkisiz politikalar devam ettirilmiş ve bazı öğrenci ve işçi hareketleri ortaya çıkmaya başlamıştır. 1966 yılında birçok mühendis, yönetici, bilim insanı, teknisyen ve diğer nitelikli işgücü kırsal alanlara sürüldü, işçi olarak çalıştırılmaya başlanmış veya hapse atılmıştır. 1967 yılında sanayi üretimi %14'lük bir düşüş yaşanmıştır. Yine bu dönemde üniversitelerinde kapatılması ile ekonomide ciddi bir nitelikli işgücü açığı oluşmaya başlamıştır.

1970'de Komünist Parti üyeleri, devrim komite üyeleri yerine yönetici görevleri almaya başlamışlardır. Yapılan ilk faaliyetlerden biride işlerinden edilen nitelikli işgücünü tekrar görevlerine getirilmesine yönelik bir kampanya başlatmak olmuştur. Bu dönemle birlikte üniversiteler yeniden açılmaya başlamıştır. Teknolojik olarak yetersiz kalınan alanlarda yurt dışı firmalar ile anlaşmalar yapılarak döneme göre modern olarak değerlendirilen fabrikalar kurulmaya başlanmıştır. 70'lerin ilk yarısında sanayi üretimi ortalama %8'lik bir artış yakalanmış ve 70'lerin ikinci yarısında Ar-Ge, eğitim ve dış ticarete önem verilmeye başlanmıştır. Çinli öğrencilerin yurt dışında eğitim almaları teşvik edilmişlerdir.<sup>98, 99, 100</sup>

### 2.3.2.2. 1980'ler ve 1990'lar

ÇHC 'de 1978 yılı ile birlikte ekonomik sistemdeki reform hareketi başlamıştı. Bunun sebebi Maocu merkezi planlama sisteminin etkinlikten uzak kalarak yeterli ekonomik büyümeyi sağlayamaması ve ÇHC 'nin bölgenin diğer büyüyen bölge ekonomileri olan Japonya, Güney Kore, Singapur, Tayvan'ın gerisinde kalması olarak gösterilmektedir. Bu reform hareketi ile amaç Komünizmin terkedilmesi değil, bunun yerine sadece etkin bir piyasa mekanizması yolu ile daha güçlü bir hale getirilmesi olmuştur. Bu reform hareketi ile ilk amaç ihracatın hızla artırılması olmuştur. Bu sayede ülkenin sermayesinin artırılması ve kritik ithalat ürünlerinin temininde yeterli sermayeyi ülkeye kazandırmak hedeflenmiştir. Reform hareketinin diğer amaçları ise ulaşımın geliştirilmesi, kömür, demir-çelik ve inşaat

---

<sup>98</sup> ITA, **China Recovery from War**, 1949-52,

[https://www.photius.com/countries/china/economy/china\\_economy\\_recovery\\_from\\_war\\_1~899.html](https://www.photius.com/countries/china/economy/china_economy_recovery_from_war_1~899.html), Erişim Tarihi: (29.09.2020)

<sup>99</sup> MacFarquhar, R., (1997), **The Politics of China**, The Eras of Mao and Deng, C.15, s.320-321

<sup>100</sup> Xiaoping, D., (1984), **Build Socialism with Chinese Characteristics**,

<http://academics.wellesley.edu/Polisci/wj/China/Deng/Building.htm>, Erişim Tarihi: (01.10.2020)



malzemelerinin üretimlerinin arttırılması ile elektrik üretiminin arttırılması olmuştur. Ayrıca tarım sektörüne de önem verilip ulusa yeterli bir hale getirilmesi amaçlanmaktadır.<sup>101</sup>

Sanayideki yenilikçiliği teşvik politikası sonucu, firmalar daha bağımsız hale gelmeye başlamıştır. Firmalar kotalardan muaf şekilde üretim gerçekleştirmeye ve ürünlerini piyasada pazarlamaya başlamışlardır. Üretimlerin artmasına yönelik devlet tarafından uygulanan prim teşvikleri de bu sonuçta etkili olmuştur. Dış ticaret için üretim yapan firmaların tüm işlemlerinde ciddi bir kolaylıklar sağlanmıştır. Firmalara, yabancı firmalar ile iletişime geçmelerine izin verilmiş ve bu sayede geniş çaplı işbirlikleri sağlanarak kredi olanakları arttırılmış ki bu sayede de Çinli firmalar uluslararası ticaretten daha çok pay alabilmişlerdir. Bu ilk atılım ile gıda üretimi ve tüketim ürünlerinin üretiminde ciddi artışlar meydana gelmeye başlamıştır. Ülkede istikrarlı şekilde bir GSYİH artışı kaydedilmeye başlanmıştır. Dış ticaretin ekonomik reformlar içindeki rolü önceki dönemlerdeki öneminin çok üzerinde bir noktaya taşınmıştır. Reform döneminden önce, ithalat ve ihracatın birleşik değeri nadiren milli gelirin yüzde 10'unu aşmıştır. 1969'da yüzde 15, 1984'te yüzde 21 ve 1986'da ise yüzde 35'e ulaşmayı başarmıştır.

### 2.3.2.3. 2000 Yılı ve Sonrası

ÇHC, 2001 yılında Dünya Ticaret Örgütü (WTO) üye olmuştur. Bu üyelikle birlikte ÇHC, ABD tarafından birlikte çalışılabilir bir ticari ortak olarak resmen tanınmıştır. Bu durum ÇHC 'nin dünya ekonomisi içindeki yerini sağlamlaştırmasına, ülkenin yatırıma açılmasına ve diğer ülkelere daha kolay ihracat gerçekleştirmesine sebep olmuştur.<sup>102</sup> ÇHC, 2006 yılına gelindiğinde adına "15 Yıllık Bilim ve Teknoloji Planı" dediği orta ve uzun vadeli bir planı ortaya koymuştur. Bu plan ile 2005 yılında Ar-Ge 'ye milli gelirden ayrılan pay % 1,34 'den % 2,50'ye çıkarılarak dışardan gelen teknolojiye bağımlılığı azaltmak ve 2050 yılına gelindiğinde ülkeyi dünyanın 1 numaralı teknoloji üssü haline getirmek amaçlanmıştır.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> MacFarquhar, R., (1987), **The succession to Mao and the end of Maoism**, In Roderick MacFarquhar (ed.). *The Politics of China*, C.2, Cambridge University Press. S.320

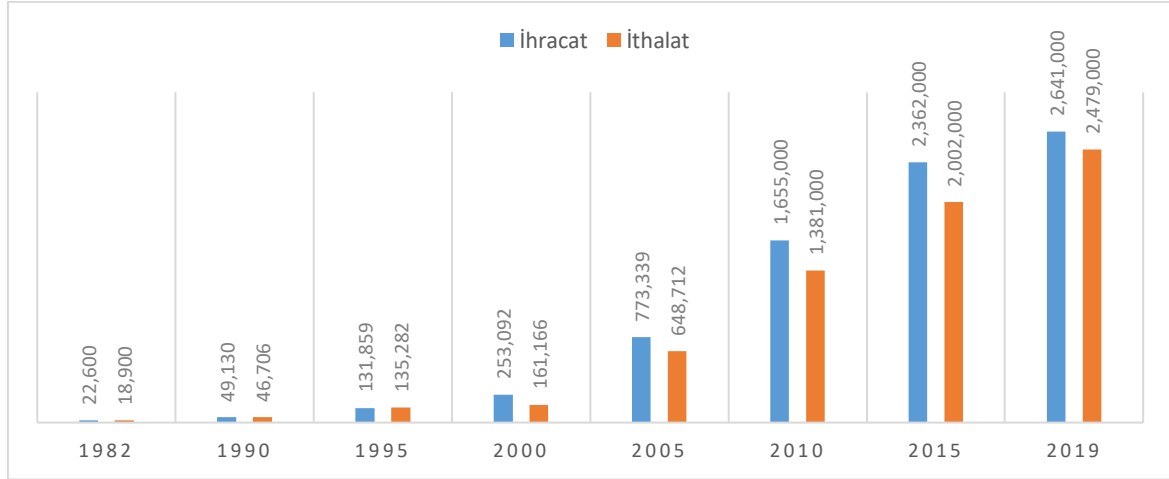
<sup>102</sup> Chow, G., (2001), **The Impact of Joining WTO on China's Economic, Legal and Political Institutions**, Princeton University, Princeton, s.2

<sup>103</sup> Cao, C., Et al., (2006), **China's 15-year Science and Technology Plan**, American Institute of Physics, s.38

Bu noktada ülkenin artan hırsları sebebi ile daha kaliteli işgücüne ihtiyaç baş göstermeye başlamıştır. Yapılacak olan bu teknolojik atılım için nitelikli işgücüne ve dış yatırımlara ihtiyaç duyulmaktaydı ki bu şekilde konuya ilişkin çalışmalara da hız verilmiştir.

ÇHC 'nin dünya ticaretinde artan etkisini Şekil-11 'de görebilmek mümkündür;

Şekil 11:Çin Halk Cumhuriyeti İhracat ve İthalat verileri, (1982-2019, Milyon Dolar Cinsinden)



Kaynak: Dünya Bankası, (2020),

<https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.CD?locations=CN>

<https://data.worldbank.org/indicator/BM.GSR.GNFS.CD?locations=CN>

ÇHC ihracatındaki büyük artışlar ile bugün dünyanın en çok ihracat yapan devleti konumuna gelmiştir. 2018 yılı ihracat rakamlarından, ülkenin servis ihracat rakamları <sup>104</sup> çıkartıldığında ÇHC 'nin yaklaşık üretim ürünü ihracatı 2018 yılı için 2,4 Trilyon USD olmaktadır ki bu rakamın %31'i <sup>105</sup> yüksek teknolojik ürün statüsündedir yani yaklaşık 720 milyar USD. ÇHC 'nin vermiş olduğu ticaret fazlalarının da yardımı ile ülkenin yabancı para cinsinden rezervleri Temmuz 2020 itibari ile 3,081 Trilyon USD 'ye ulaşmıştır. <sup>106</sup>

ÇHC Ar-Ge harcamalarında 2020 yılı hedefi olan milli hasılasının % 2,5'undan biraz uzak kalacak gibi gözükmektedir. 2018 yılında bu harcama oranı % 2,186'da kalmıştır. <sup>107</sup>

<sup>104</sup> Workman, D., (2020) **World's Top Exporters, China's Exported Services**,

<http://www.worldstopexports.com/chinas-exported-services/> Erişim Tarihi: (11.09.2020)

<sup>105</sup> Dünya Bankası, (2020), **High-Technology Exports**,

<https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?locations=CN> Erişim Tarihi: (07.09.2020)

<sup>106</sup> Trading Economics, **China Foreign Exchange Reserves**,

<https://tradingeconomics.com/china/foreign-exchange-reserves> Erişim Tarihi: (11.09.2020)

<sup>107</sup> Dünya Bankası, (2020), **Research and Development Expenditure (% of GDP)**, China,

<https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?locations=CN> Erişim Tarihi: (11.09.2020)

### 2.3.3. Nitelikli İşgücü Politikaları ve Uygulamalar

ÇHC ekonomik olarak gelişiminde kritik bir dönemeçte bulunmaktadır. Düşük nitelikli emek yoğun işgücü ile dünyanın bir numaralı ihracatçısı konumundan, yüksek teknolojiye dayalı sanayi ürünü ve bilgiye dayalı faaliyetlere yönelmesi önemsenmektedir. Bu nedenle ÇHC bu amaca hizmet edecek olan nitelikli işgücü havuzuna ihtiyaç duymaktadır.

Son kırk yıllık dönemde ÇHC 'deki ekonomik kalkınma modeli dünyaya örnek olabilecek seviyede olduğu değerlendirilmektedir. Örneğin; 2016 yılındaki Dünya Kalkınma Göstergeleri son birkaç on yılda ÇHC 'deki GSYİH büyümenin 2008 yılındaki dünya ekonomik krizinde dahi Almanya, Japonya gibi gelişmiş ülkelerin aksine %5'lik bir büyüme rakamı ile çıkabildiğini göstermiştir. ÇHC 'nin ekonomik pozisyonunu küresel bağlamda çevrim içi hizmetler sunan ve satış yapan firmaları ile güçlendirdiği gözükmektedir.

2020-2030 yılları arasında ÇHC nüfusunun %70'ini kentlerde yaşayan bir ülke olarak yüksek gelir sahibi ülkeler kategorisine girebileceği tahmin edilmektedir.<sup>108</sup> ÇHC 'nin hızla büyüyen ekonomisi ile önünde büyük fırsatlar çıkmasına karşın ÇHC toplumunun da bu duruma ayak uydurması gerekmektedir. ÇHC 'nin bunu başarabilmesi için çok sayıda eğitilmiş nitelikli işgücüne ihtiyacı olacağı düşünülmektedir.

ÇHC yurtdışında birçok öğrencisi ve diasporası olan bir ülke konumundadır. Küreselleşmenin ÇHC ekonomisi üzerindeki etkisi arttıkça kaçınılmaz olarak ÇHC hükümeti de Çin dışında yaşayan nitelikli ve profesyonel yabancılara da ulaşmaya ve ekonomik büyüme ve yenilikçiliğe katkı sağlayacak kişileri ülkeye çekme yolları aramaya başlamıştır. 2000'lerin başında ÇHC Hükümeti eğitilmiş ve nitelikli yabancılara çekmek için bir dizi politika uygulamaya başladı ki bu politikalara Pekin ve Şanghay'daki "Yeşil Kart" sistemi de dâhil olmuştur. Yabancılar için geliştirilen bu kart ÇHC 'nin fakir bölgelerinde 500.000 USD, orta seviye bölgelerinde 1 milyon USD ve diğer bölgelerde 2 milyon USD 'lik bir yatırım getirilmesi, kilit ulusal projelerde önemli bir pozisyonda yer alınması, devlet desteği alan kilit sektörlerde ve alanlarda çalışma gibi ön şartlar istemektedir. Bu kart normal çalışma izninden daha uzun ikamet ve çalışma izni verilmesini mümkün kılmaktadır.<sup>109</sup> Bir

<sup>108</sup> Dongqi, S., Et al, (2017), **New-type urbanization in China: Predicted trends and investment demand for 2015–2030**, Science Press, Chinese Academic Journal Electronic Publishing House, s.945

<sup>109</sup> PTL Group, (2019), **Everything You Need (and Want) to Know about Chinese Green Cards**, <https://www.ptl-group.com/everything-you-need-and-want-to-know-about-chinese-green-cards/#:~:text=The%20Chinese%20E2%80%9CGreen%20Card%E2%80%9D%20is,period%20compared>

diğer uygulamaya alınan vize türü “R vize” olmuştur. Bu vize; ÇHC ’nin kısa vade de ihtiyaç duyduğu çok nitelikli işgücü için ortaya konmuştur. Bu vize ile yabancı 5 ila 10 senelik vadelerde ülkeye çoklu giriş ve çıkış (aile üyeleri ve çocukları dâhil) hakkını kazanmaktadır. Bu vizenin verildiği gruplardan bazıları; 1000 Yetenek Programı ve 100 Yetenek Planı kapsamında olanlar, profesyonel arenada uluslararası başarı sağlamış kişiler, Profesörler ve Doçentler ki bu kişiler sadece dünyanın en iyi 200 üniversitelerinden olmaları gerekmektedir ve son olarak devlet teşvikli sektörlerde yönetici pozisyonlarında olanlar kapsamda bulunmaktadır.<sup>110</sup> Bu vizenin verilmesi için yabancının niteliklerinin çok üst düzey olması gerekmektedir.

ÇHC ülkede yaşanan ekonomik gelişmelere ve artan nitelikli işgücü ihtiyacına cevaben yurtdışında yaşayan vatandaşlarını ülkeye çekmek için çeşitli politikalar geliştirmiştir.<sup>111</sup> Bu politikalardan en bilineni ve öne çıkanı 2008 ve 2012 yıllarında uygulamaya alınan “1000 Yetenek Programı” (The Thousand Talents Program) olmuştur. Bu program kapsamında; eğitim ve mesleki deneyimleri gereksinimleri karşılayan kişilerin, yapacakları araştırmalar, kuracakları işletmeler ve yaşamsal harcamaları için finansal hibeler almaları sağlanmıştır. Bir diğer program ise Çin Bilim Akademisi tarafından çıkarılan “100 Yetenek Programı” (Hunderd Talents Program) dir. Bu program kapsamında, yüksek ölçekli araştırma hibeleri verilmekte olup ÇHC ’ye dönmek isteyen Çinli bilim insanları desteklenmektedir.

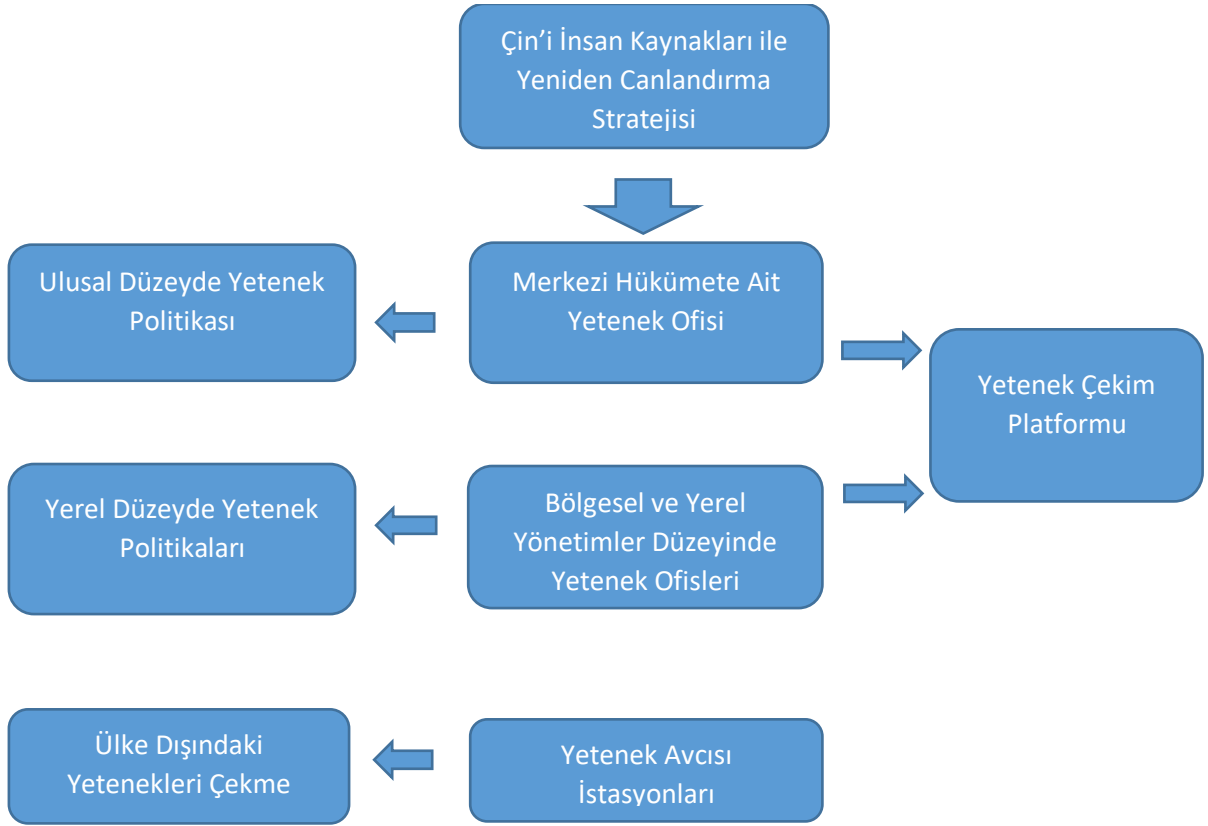
---

[%20to%20work%20visas.&text=Come%20to%20China%20to%20be,or%20dependents%20of%20Chinese%20citizens](#). Erişim Tarihi: (14.09.2020)

<sup>110</sup> Travel China Guide, (2020), **China Talent Visa (R)**, <https://www.travelchinaguide.com/embassy/visa/talent.htm> Erişim Tarihi: (12.09.2020)

<sup>111</sup> Wang, H. & Miao, L., a.g.e., (Sf.93-96)

Tablo 6: Çin Halk Cumhuriyeti 'nin Nitelikli İşgücü Çekim Sistemi



Kaynak: Attracting Skilled International Migrants to China: A Review and Comparison of Policies and Practices (s.17)

Bu bağlamda hem merkezi yönetim hem de yerel yönetimler denizaşırı ülkelerdeki yetenekleri ülkeye çekmek için enerjik bir şekilde işe dâhil olmuşlardır. 2015 yılına kadar neredeyse tüm enerjilerini diaspora üzerine harcamışlardır. Bu yola gidilmesinin sebebi ise kanuni olarak yabancılara uzun süreli ikamet vermekteki zorluklar olarak gösterilmektedir. Ancak 2015 yılında Pekin ve Şangay yerel yönetimleri yabancıları kazanmak için düzenlemeler yaparak yabancıların ülkeye giriş ve kalışlarındaki problemleri ortadan kaldırmışlardır. Yabancı Uzmanlar İdaresi (SAFEA) 2016 yılında yabancı işgücü verilerini oluşturmaya başlayarak bu kişileri topluma adapte etmenin yollarını aramaya başlamıştır.

112

<sup>112</sup> ILO, a.g.e., s.18

Tablo 7: ÇHC 'de Bulunan Yabancı Kökenlilerin Yüzdelerik Dağılımları (2015 Yılı)

Ülkeler	Yüzdelerik Oranlar (%)
Güney Kore	21
Amerika Birleşik Devletleri	12
Japonya	11
Myanmar	7
Vietnam	6
Kanada	3
Fransa	3
Hindistan	3
Almanya	3
Diğer	31

Kaynak: China Briefing,

<https://www.china-briefing.com/news/nali-lai-de-overview-expats-china>

2006 yılından günümüze, Çin Hükümeti Orta ve Uzun Vadeli Yetenek Geliştirme Planlarını uygulamaya devam etmektedir. Denizaşırı nitelikli işgücünü ülkeye kazandırmak ve ülkeyi bir “Yenilikçilik Toplumu” haline dönüştürmek temel amaç olarak belirlenmiş olup bu hedefe ulaşmak için de hem merkezi yönetim olarak hem de bölgesel yönetimler olarak planların uygulanmasına devam edilmektedir.<sup>113</sup>

#### 2.3.4. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Öğrenci Politikaları

ÇHC 'nin düşük katma değerli ürün ihracatıyla yakaladığı yüksek oranlı büyüme ivmesini devam ettirebilmek için daha yüksek katma değerli ürün üretimine geçiş yapması gerekmiştir. Böyle bir yapısal dönüşümü gerçekleştirebilmek için yüksek nitelikli işgücüne ihtiyacı artmaktadır. Bu ihtiyaca rağmen ÇHC 'deki çoğu öğrenci yüksek eğitim için yurtdışına gitmekte ve eğitim sonrasında da gittikleri ülkelerde kalmaktadırlar. Bu nedenle yurtdışında 40 milyon civarında oldukça büyük büyük bir Çin diasporası bulunmaktadır.<sup>114</sup> Son zamanlardaki ekonomik gelişmeler ışığında ÇHC hükümeti yurtdışında çalışan nitelikli

<sup>113</sup> ILO, a.g.e., s.17

<sup>114</sup> Poston Jr., D.L., and Wong J.H., (2016), **The Chinese Diaspora: The Current Distribution of the Overseas Chinese Population**, Chinese Journal of Sociology, C.2(3), s.363

vatandaşlarını geri döndürmek için çeşitli politikalar geliştirmiştir. Bu bağlamda tersine göç politikaları ÇHC 'nin göç stratejisinde önemli bir yer işgal etmektedir.

ÇHC 1978 yılında açık sınır ve reform politikasını benimsemiştir. Bu bağlamda 3 milyondan fazla Çinli öğrenci, çoğu Amerika olmak üzere yurtdışında eğitime gitmiştir.<sup>115</sup> ÇHC hükümeti 1980'lerin ortalarında mevcut öğrenci programını genişleterek daha fazla yurtdışında eğitimi kendi finanse edebilecek kabiliyeti olan öğrencileri ve yanlarında ailelerinin yurtdışına gitmelerine izin vermiştir. Özel mahiyette kurulmuş olan yurtdışı eğitim acenteleri, yurtdışında eğitim almak isteyen öğrenciler adına yurtdışındaki okullara başvurular yapmaya ve öğrencilerin yabancı dil testlerini organize etmeye başlamışlardır. Yurtdışı eğitim endüstrisi 1990'larda inanılmaz bir değişime tanık olmuştur. ÇHC hükümeti 1999 yılında yurtdışı eğitim piyasasını düzenleyen ve aracılarn hükümete kayıt olmalarını ve nitelikleri ile hizmet çeşitlerini bildirmelerini zorunlu kılan bir direktif yayımlamıştır.<sup>116</sup> Bu sayede acentelerin sayısında çok hızlı bir artış gözlemlenmeye başladı ve bunun doğal sonucu olarak öğrencilerin bu acentelere ulaşımalarında da oldukça kolaylık yaratılmıştır. Bu acentelerin sayısı 2011 yılına gelindiğinde sayıları 419'u bulmuştur.

Birçok kurum şimdi aktif olarak geri dönüşü cesaretlendirme yönünde adımlar atarken merkezi hükümet fon tahsis edip çekici bir sosyo-ekonomik ve politik ortam oluşturmaktadır. 1990'ların başında, merkezi hükümet ÇHC 'de bilim ve teknolojiyi geliştirmek için insanların yurtdışına serbestçe gitmesine izin vererek daha sonra gelişen iç pazarına bu kişileri tekrar çekme yönünde politika belirlemiştir.

Çinli liderlerin dünya görüşü 2000'li yıllarla birlikte değişime uğramaya başladı ve eğitim amacı ile öğrencilerin yurt dışına çıkmalarına karşı daha esnek bir yapıya bürünmüştür. Özellikle, Jiang Zemin, yetenek için küresel bir pazar olduğunu kabul ederek ÇHC 'nin kendi vatandaşları için dahi bu pazarda rekabet etmesi gerektiğini ortaya koymuştur. 2002 yılının ekim ayında ÇHC ülkeye dönmeyen yüksek nitelikli Çinlilerinde ülkelerinin gelişimine katkı sağlayacak olan bir politik değişimi yaşamıştır. Birçok Bakanlığın imzasını taşıyan bir belge düzenlenerek yurt dışında bulunan Çinlilerin ÇHC 'de

---

<sup>115</sup> Liu L., (2016), **Chinese Student Migration and Selective Citizenship**, Mobility, Community and Identity Between China and the United States, London and New York: Routledge Taylor&Francis Group, s.1

<sup>116</sup> Liu L., a.g.e., s.51

yürütülmekte olan projelere katılım sağlamalarına olanak verilmiştir. Bu konularda Hükümetin attığı politikalardan en önemlileri şu şekilde ortaya çıkmaktadır: <sup>117</sup>

- Yurtdışındaki “resmi kaynakları” seferber etme
- Finansal politikalar
- Bilgi akışını geliştirme
- Geri dönüş sürecini kolaylaştırma
- Ülkeye hizmet amaçlı kısa süreli ziyaretler
- Yerel yönetimlerin rekabeti
- Yurtdışı yetenekleri çekmek için kurumsal çabalar
- Geri dönenlerin kalitesini değerlendirme

ÇHC yurt dışında eğitim gören öğrencileri ülkeye geri çekmek için yerelde de çalışmalar yapmıştır. Bunların en başarılısı olarak değerlendirilen Şangay geri dönenlerin işe alınmasında oldukça etkin politikalar gütmüştür. Denizaşırı akademisyenlerle bağlantılar kurmuş, Şangay üniversitesi çalışmalara dâhil olarak denizaşırı mezunların derneklerine destekler sunarak ilişkilerini geliştirmiştir. Mevcut denizaşırı bilim kuruluşlarının ağlarını kullanarak yeni mezun olanların organizasyonları hakkında bilgi toplanmıştır. Şangay Eğitim Bürosu, hükümet üzerinden yük almak amacı ile “ nitelikli işgücü havuzu” kurarak geri dönenlerin iş bulmalarında yardımcı ve destekleyici faaliyetlerde bulunmuştur. <sup>118</sup>

2008 yılı ile birlikte; ÇHC ekonomisindeki büyüme ve artan refah seviyesi ile Batı ülkelerinde yaşanan ekonomik problemler (Mortgage Krizi) ve buna bağlı olarak bu ülkelerdeki paralı üniversitelerin boş kalması sonucu ÇHC ’den daha çok öğrenci yurtdışında okuma fırsatı ele geçirmeye başlamıştır. Bu sayede yurt dışında eğitim alan Çinli yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin sayısı yükselmiş ve giderek büyüyen ekonomisi ile 2006 yılında alınan karara istinaden Ar-Ge faaliyetlerini ciddi bir oranda arttırmayı planlayan ÇHC için bu öğrencilerin dönüşleri daha kritik bir duruma gelmiştir.

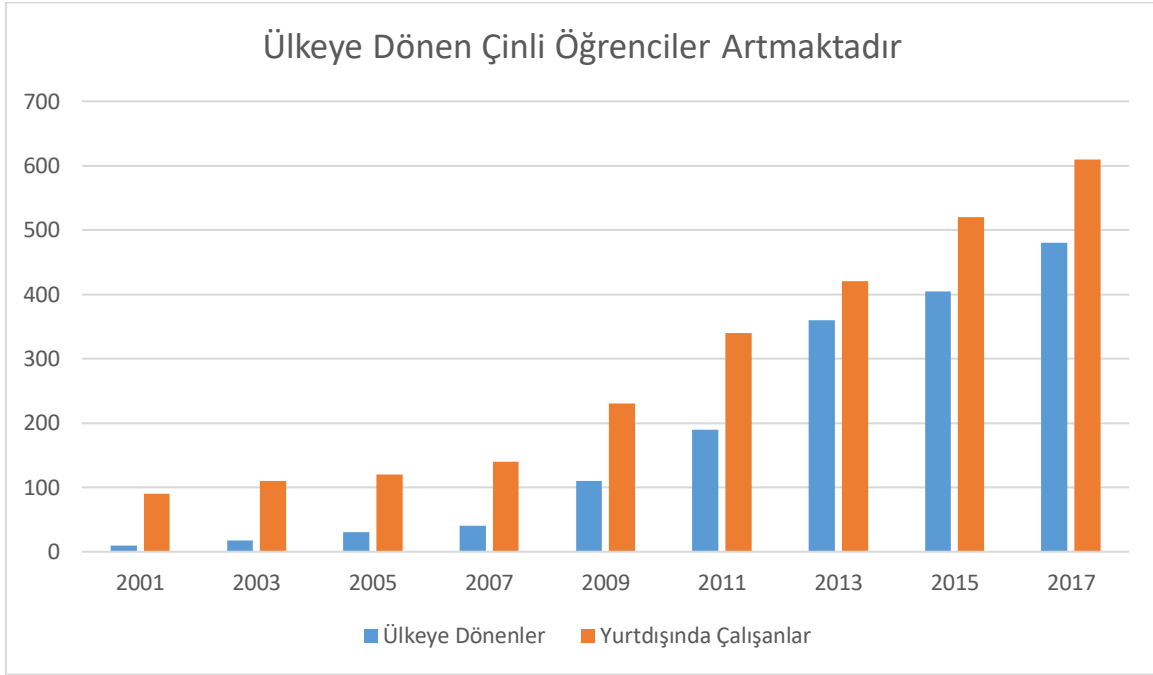
---

<sup>117</sup> Zweig D., (2006), **Competing for talent: China’s strategies to reverse the brain drain**, International Labour Review, C.145, No:1-2, s.67-80

<sup>118</sup> Zweig D., a.g.e., s.75



Şekil 12: Ülkeye Dönüş Yapan Çinli Öğrenciler (2001-2017 Arası, Bin Kişi)



Kaynak: ÇHC Eğitim Bakanlığı,  
<https://theatlas.com/charts/rJ3L4kYVQ>

Takip edilen başarılı politikalar sayesinde geri dönüşlerdeki oran yaklaşık % 80'e kadar artmıştır. 2017 yılı itibari ile geri dönenlerin yaklaşık % 36'sı Çin orjinli özel şirketlerde, % 27'si yabancı yatırımcılar tarafından kurulmuş şirketlerde, % 14'ü devlet işletmelerinde, % 9'u kamu hizmetlerinde çalışmaktadırlar. Bununla birlikte sektör temelli bakılacak olursa % 30'luk bir kesim pazarlama ve satış sektörü, % 11'i yönetim, % 10'u finans, % 13'ü Ar-Ge ve geliştirme, % 8'i insan kaynakları ve % 12'si üretim ve lojistik alanında çalışmaktadır. Dönenler özellikle ekonomik gelişimin ve kültürel transferin yüksek olduğu Pekin (% 26,7), Şangay (% 13,2) ve Guangzhou ve Shenzhen (% 10,5) gibi kıyı şerit kentlerini tercih etmektedirler. <sup>119</sup>

### 2.3.5. Politikaların Etkileri

ÇHC 'nin nitelikli işgücünü ülkeye çekme konusunda iki farklı yaklaşım belirlediği değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki yabancı nitelikli işgücünü çekmeye yönelik

<sup>119</sup> Mok, K.H., (2017), **What Can We Learn from Returning Chinese Students?**  
<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20170627134055924> Erişim Tarihi:(13.09.2020)

faaliyetlerken bir diğeri ise yurt dışında okuyana ve çalışan ÇHC vatandaşlarını ülkeye geri kazandırabilecek faaliyetlerdir olarak görülmektedir.

Yabancı nitelikli işgücü ÇHC için zaman ilerledikçe daha gerçek bir hal almaya başlamıştır. Bu gerçeklik ÇHC uygulamakta olduğu katı vize politikaları ile yüzleşmeye itmiştir. ÇHC 'nin mevcut vize konularındaki katı tutumu ülkeye girişlerde ve kalışlarda problem yaratmaktadır. Bu sebeple ülkede çalışan yabancıların gerçekten çok nitelikli olduklarından söz edilebilmektedir. ÇHC 'de aktif olarak çalışan nüfus 2019 yılı itibari ile 780 milyondur <sup>120</sup> ki ülkede bulunan 600.000 yabancının hepsi aktif olarak çalışsa bile bu Çin işgücü piyasasında söz edilemeyecek kadar küçük bir rakam olarak düşünülmektedir. ÇHC 'de ki nitelikli işgücü çekme programına ait bir örnekte uygulamada olan "1000 Yetenek Programı" olup bu kapsamında ülkeye çekilebilen yabancı sayısı 5.000 olmuştur. <sup>121</sup> Bu görece düşük seyreden rakamların yanında ülkenin politikalar konusunda ki tutumuna ve attığı adımlara da bakmak gerekmektedir.

Yabancı nitelikli işgücü üzerinde yapılan ufak çaplı anketlerde ÇHC genelde son sıralarda yer almaktadır. Kapalı uçlu sorularda oldukça düşük performansı olan ÇHC 'nin açık uçlu sorularda ise eleştirilere maruz kaldığı gözlemlenmiştir. Nitelikli işgücü için ÇHC 'ne yöneltilen eleştiriler genel olarak şu şekilde ortaya konmaktadır; <sup>122</sup>

- Vize için oldukça karmaşık prosedürlerin varlığı,
- Nitelikli işgücünü belirlemede çıtanın çok yükseklere konması,
- Kalıcı ikamet için zorlu süreçler olması,
- Nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişilerin aileleri ve çocukları için daha cömert davranılması,
- Çalışma izinlerinin belirli işverenlere sıkı sıkı bağlanması,
- ÇHC 'de eğitim almış yabancıların iş piyasalarına erişimlerinin kolaylaştırılması,

Ülkenin genel olarak yabancı nitelikli işgücünü çekebilmesi için iyi politikalar belirlemesi ve başarılı uygulamalar yapması yeterli gözükmemektedir. Genel olarak yaşam tarzı, çevresel koşullar, konut, vergi politikaları, kültürel olanaklar ve kültürel katılım

---

<sup>120</sup> Dünya Bankası, (2020), **Labor Force**, Total, China  
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=CN>, Erişim Tarihi: (12.09.2020)

<sup>121</sup> ILO, a.g.e., s.88

<sup>122</sup> ILO, a.g.e., s.89-92

konularında da çaba sarf edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. ÇHC nitelikli işgücü çekim politikalarında görece yeni yeni gelişim göstermekte olduğundan aşılması gereken daha çok problem olduğu öngörülmektedir.

ÇHC 'de nitelikli işgücü için uygulanan diğer politika ise öğrencilere yönelik olarak geliştirilmiştir. Yabancı ülkelerden gelen ve çoğu nitelikli olan işgücünün yanı sıra birçok öğrenci de eğitim için ÇHC 'yi tercih ettikleri gözlenmektedir.<sup>123</sup> Bununla birlikte yurt dışında eğitim alan Çinlilerin de artan sayıdaki geri dönüşleri gözlemlenmektedir. (Bakınız: Şekil-12)

Çinli öğrencilerin ülkeye dönüşlerindeki en büyük etkenler politik istikrar ve ekonomik canlılığın olması olarak değerlendirilmektedir. Bu etkenler ile birlikte hükümetin uygulamaya başladığı ÇHC kökenli nitelikli işgücünü geri çekmeye yönelik politikalar sayesinde geri dönüş oranları %80'lere ulaşmıştır. Bu sayede ülkedeki gelişen bilişim ve teknolojik sektörlerin ihtiyaç duyduğu işgücüne ciddi katkılar sunulmaya başlanmıştır. Ülkede 2017 yılı itibari ile geri dönenlerin yaklaşık %13'ü Ar-Ge ve geliştirme alanında, %12'si üretim ve lojistik alanında çalışmaktadır.<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> Merics, (2019), **How Immigration is Shaping Chinese Society**, <https://merics.org/en/report/how-immigration-shaping-chinese-society> Erişim Tarihi: (12.09.2020)

<sup>124</sup> Mok, K.H., a.g.e., Erişim Tarihi: (13.09.2020)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE’NİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALARI İLE TÜRKİYE DEĞERLENDİRMESİ

Türkiye kuruluşu ile birlikte devletçilik olsun karma ekonomi olsun ve liberal ekonomi gibi farklı ekonomi politikaları uygulamış olan ve günümüzde liberal ekonomik anlayışa dayalı, ağırlıklı olarak sanayi ve hizmetler sektörüne yönelmiş dünya piyasalarına açık bir ekonomik model olarak değerlendirilmektedir. Cumhuriyet tarihi boyunca ortalamada % 4,75 oranında bir büyüme hızı yakalanabilmiştir. Bu sayede Türkiye’nin dünya ekonomisinden aldığı pay 2019 yılı itibari ile % 1,38 olmuştur.<sup>125</sup>

Türkiye ekonomik kalkınma planları ile 1960 yıllarında tanışmış ve genel olarak ithal ikameci politikaları öne çıkarmıştır. 1980’ler ile birlikte dışa açılmaya başlayan Türkiye<sup>126</sup> ekonomisi bu dönem itibari ile zaten cari açık vermekte iken artan ithalata yetişemeyen ihracat üretim ürünleri rakamları ile giderek daha da artan cari açıklar ile yüzleşmek zorunda kalmıştır.

2011 yılında yaşanan Suriye krizi ile birlikte ülkeye gelen ve günümüzdeki rakamları 4 milyona yaklaşan Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin yanında diğer ülkelerden de çeşitli sebepler ile gelen kişiler ile yaklaşık 5 milyon yabancıya ev sahipliği yapmaktadır. Ülkemizde çalışmakta olan bu yabancıların çoğu niteliksiz işgücünü oluşturmakta ve çoğunun kayıt dışı çalıştığı tahmin edilmektedir. Türkiye’nin uzun zamandır hem kaynak ülke hem de göçmenler için geçiş ülkesi olması durumu değişime uğrayarak artık hem bir kaynak ve geçiş hem de hedef bir ülke olmuştur. Türkiye’den yut dışına yıllar içerisinde göç eden vatandaşların sayısı günümüzde 6,5 milyonu aşkın bir rakama ulaşmıştır ki bu rakamın 5,5 milyonu batı ülkelerinde yaşamaktadır. Türk vatandaşlarının yurt dışındaki işsizlik rakamları ise genel olarak ülke ortalamalarının üstünde kalmıştır.<sup>127</sup>

<sup>125</sup> Dünya Bankası, (2020), **GDP Growth Annual**, Turkey,

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2019&locations=TR&start=1991>

<sup>126</sup> Aydın, M.K., (2007), **Türkiye Ekonomisinin 1980 Dönüşümü: ‘İthal İkamecilik’ten ‘Dışa Açık’ Birikim Modeline Savruluş**, İstanbul, Alfa, No: 303-324, s.1

<sup>127</sup> Türkiye Dış İşleri Bakanlığı, **Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşları**, [http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler\\_.tr.mfa#:~:text=Yurtd%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda%20ya%C5%9Fayan%206%2C5%20milyonu,Bat%C4%B1%20Avrupa%20C3%BClkelerine%20yerle%C5%9Fmi%C5%9F%20bulunmaktad%C4%B1r.Eri%C5%9Fim.Tarihi:\(16.09.2020\)](http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_.tr.mfa#:~:text=Yurtd%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda%20ya%C5%9Fayan%206%2C5%20milyonu,Bat%C4%B1%20Avrupa%20C3%BClkelerine%20yerle%C5%9Fmi%C5%9F%20bulunmaktad%C4%B1r.Eri%C5%9Fim.Tarihi:(16.09.2020))

Türkiye’de yurtdışı eğitime her yıl 2 milyar dolar harcanmaktadır. Türkiye’deki eğitim ücretleriyle yurtdışındaki eğitim maliyetlerinin neredeyse aynı rakamlara ulaşması, yabancı dilin konuşulduğu ortamda öğrenilme olgusu, küreselleşen dünyada uluslararası kariyer yapmanın giderek artan önemiyle yurtdışı eğitime talep giderek artmaktadır. Her yıl yaklaşık 100 bin öğrenci çeşitli amaçlarla yurtdışında eğitime gitmektedir. Bir öğrencinin gittiği ülkede barınma, ulaşım, eğitim masrafları ile birlikte yıllık maliyetinin yıllık 20 bin USD ‘yi buluyor. Türkiye bu şekilde yurtdışında eğitime her yıl 2 milyar USD harcamaktadır.<sup>128</sup>

UNESCO verilerine göre, Türkiye’den akademik amaçlı yani lisans, yüksek lisans, doktora, Üniversite Öğrencilerinin Hareketliliği için Avrupa Bölgesi Eylem Planı (Erasmus) programları ve devlet bursuyla yurtdışına eğitim amaçlı çıkan öğrenci sayısı 49.011 olmuştur. Türkiye Eğitim Fuarı Genel Koordinatörü, UNESCO’ nun bu rakamına dil eğitimi, diploma, staj, sertifika programlarıyla yurtdışına çıkan öğrencilerin de eklenmesi gerektiğini ve bu şekilde hesaplandığında her yıl yaklaşık 100 bin öğrencinin eğitim amaçlı yurtdışına gittiğini ifade etmektedir.<sup>129</sup> Buna karşın 2018 yılında Türkiye’ye okumaya gelen yabancı öğrenci sayısı ise 125 bin olmuştur.<sup>130</sup>

Türkiye özellikle son 10 yıllık dönemde teknoloji odaklı büyümeye ve ihracatını bu yönde arttırmaya odaklanmaya başlamıştır. Bu noktada çalışmaların daha hedef odaklı yürütülmesini sağlamak amacı ile 18/9/2019 tarihli ve 30892 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanan “Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi Programı Uygulama Esasları Tebliği” yayımlanmıştır. Buna göre makine sanayisi öncelikli olmak üzere, bilgisayar, elektronik, optik, elektrikli teçhizat, eczacılık, kimya, ulaşım araçları alanlarında sanayi atılımlarının yapılması için 2019 yılında yatırımcılardan 22/11/2020 tarihine kadar teklifler alınmıştır.<sup>131</sup> Hükümet alınan yeni kararlar doğrultusunda savunma sanayinde geliştirilen yüksek teknolojik ürünlerin ve bilgilerin sivil sektöre aktarılmasına önem verildiğini beyan etmiş ve İzmir Teknoloji Üssü ile İstanbul’daki Bilişim Vadisinin karasal bağlantısını yaparak bu konuda bütünleşmiş bir çalışmanın öne çıkacağını göstermiştir. Son dönemde atılan adımlar

---

<sup>128</sup> All Study Yurtdışı Eğitim, **Yıllık 100 bin Öğrenci Yurtdışında Eğitim Alıyor**, <https://www.allstudy.com.tr/yillik-100-bin-ogrenci-yurtdisinda-egitim-aliyor/> Erişim Tarihi: (16.09.2020)

<sup>129</sup> All Study Yurtdışı Eğitim, a.g.e., Erişim Tarihi: (16.09.2020)

<sup>130</sup> Hürriyet, (2018), **Türkiye'ye Gelen Yabancı Öğrenci Sayısı 5 Kat Arttı**, <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/turkiyeye-gelen-yabanci-ogrenci-sayisi-5-kat-artti-40777430> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

<sup>131</sup> Güney Marmara Kalkınma Ajansı, (2019), **Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi Programı Çağruları Açıldı**, <https://www.gmka.gov.tr/duyuru/teknoloji-odakli-sanayi-hamlesi-programi-cagrilari-acildi> Erişim Tarihi: (16.09.2020)

bağlamında bu tarz yüksek teknoloji ürünlerinin üretim aşamalarında ve ülkemize yeni teknolojilerin kazandırılması hedefinde kaçınılmaz olarak yüksek nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulacak ve bu ihtiyaç zaman içinde giderek artacak gibi gözükmemektedir.

### 3.1.TÜRKİYE EKONOMİSİ

Birinci Dünya Savaşı ardından kurulan Türkiye Cumhuriyeti, Cumhuriyetin ilk yıllarında (1923-1933) liberal ekonomi modelini benimsemiştir. 1927-1932 yılları arasında sanayi de çalışan işçi sayısı 17bin'den 62bin'e yükselmiştir. 1929 Dünya Ekonomik buhranı ve ülkenin yeterli sermayesi bulunmadığından dolayı etkin işlemeyen piyasa ile birlikte Devlet önderliğinde kalkınma modeline (1933-1950) geçiş yapılmıştır. Bu dönemde 1.Beş Yıllık Sanayi Planı devreye alınmış ve Türkiye'nin gelişmesine yönelik çabalar hızlandırılmıştır. <sup>132</sup> Bu dönemde yaşanan 2.Dünya Savaşı ise yine planların aksamasına neden olmuştur.

1950-1960 yılları arasında liberal politikalara tekrar geçiş yapılmaya çalışılmıştır. Özellikle ABD kaynaklı kredilerden yararlanılarak özel sektöre dayalı bir sanayi hamlesine gidilmeye çabalanmıştır. <sup>133</sup> 1960 ve 1980 yılları arasında planlı ekonomiye geçiş yapılmıştır. İthal ikameci politikalar belirlenmiş ve bu dönemde birçok Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) kurulmuştur. Bu dönemde ülke ekonomisinin genel olarak uzun vadeli planlar ile geliştirebileceği tespiti yapılarak kalkınma planları bu çerçevede düzenlenmiştir. Sanayileşme atılımında kısmen başarı yakalandığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda 1960 yılında sanayi ürünlerinin milli hasıladaki payı % 17,327 iken bu rakam 1979'da % 25,643'e kadar yükselmiştir. (2019 yılı itibari ile bu rakam % 27,709 'dur) <sup>134</sup> Ancak bu sanayileşmede çok fazla bir teknolojik üretim hamlesi gözükmemektedir.

1980'ler ile birlikte Türkiye dışa açık ihracata yönelik bir modellemeye geçmiştir. Bu dönem ile birlikte ihracat ve ithalat rakamlarında hızla artışlar meydana gelmiştir.

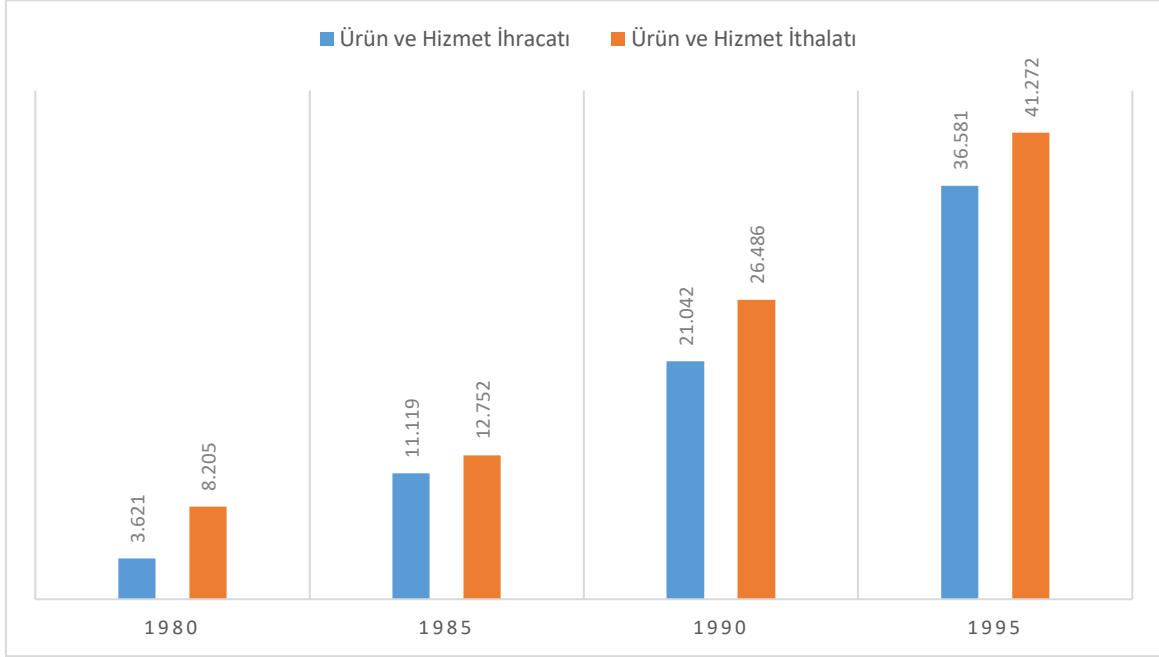
---

<sup>132</sup> Ertuna, Ö., (2004), **1923'ten Bugüne Türkiye Ekonomisi ve 2023'e Doğru Hedefler**, Muhasebe ve Finans Öğretim Üyeleri Bilim ve Araştırma Derneği, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı:21, s.7

<sup>133</sup> Ertuna, Ö., a.g.e., s.8

<sup>134</sup> Dünya Bankası, (2020), **Industry (Including Construction), Value Added GDP**, Turkey <https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS?locations=TR> Erişim Tarihi: (16.09.2020)

Şekil 13: Türkiye Ürün ve Hizmet İhracat-İthalat Rakamları (1980-1995 Yılları Arası, Milyar USD cinsinden)



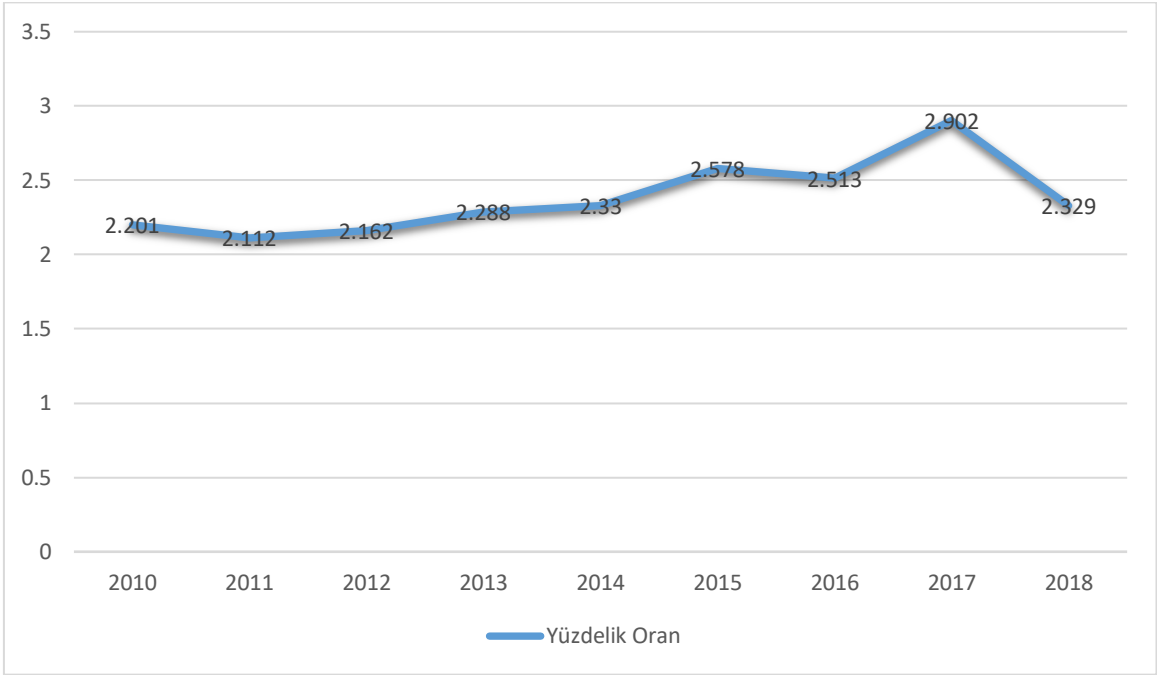
Kaynak: Dünya Bankası, (2020),  
<https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.ZS?locations=TR>

Türkiye 1994 yılında WTO üye olmuş ve ardından 1996 yılında AB ile gümrük anlaşmasını yapmıştır. Bu dönem genel olarak cari açık sıkıntıları, döviz kurlarındaki aşırı artışlar, yüksek enflasyon ve faiz sarmalı problemlerini içeren ekonomik krizler ile geçmiştir.

2000'li yıllara gelindiğinde ise ülke tekrar ekonomik istikrar yakalamaya başlamış ve yapılan reformlar ile istikrara kısmen kavuşmuştur. Kurlar istikrara kavuşmuş ve enflasyon ile faizler düşmüştür. Ülkenin GSYİH 'ında büyük bir sıçrama olmuş ve 2000 yılının başında 272 milyar USD 'den 2010 yılına gelindiğinde 772 Milyar USD 'ye yükselmiştir.<sup>135</sup> Ancak yine ülkede yüksek teknolojik üretimine yönelik bir üretim modelinin hâkim olmadığı gözükmektedir. GSYİH 'nın 2000 yılına kıyasla yaklaşık 3 katına çıktığı yıl olan 2010 yılına gelindiğinde yüksek teknoloji ürünü ihracatı toplam ihracatın içinde % 2,201 'lik paya sahipken bu rakam 2018 yılı itibari ile % 2,329 olmuş ve kıyasen fazla bir gelişme kaydedilmediği değerlendirilmektedir.

<sup>135</sup> Dünya Bankası, (2020), **Current GDP**, Turkey  
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=TR> Erişim Tarihi: (17.09.2020)

Şekil 14: Türkiye İhracatı İçindeki Yüksek Teknoloji Ürünü (Yüzdeler Oran)



Kaynak: Dünya Bankası, (2020)

<https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?locations=TR>

Bu rakamlar ülkenin nitelikli işgücüne ihtiyacını da sorgulanır duruma getirmektedir. Bu duruma örnek vermek gerekirse son dönemlerde hızla yeni ürünler ortaya çıkartarak gelişimini devam ettiren savunma sanayinde Türk Havacılık ve Uzay Sanayii (TAİ) 'nin mevcut çalışan sayısı 2016 yılında 5.254 iken 2019 yılı sonunda 9.414 kişiye ulaşmıştır. TAİ Başkanı Temel Kotil 10 yıllık perspektifte 25.000 nitelikli işgücünün firmanın hedefi olduğunu beyan etmiştir. Hedeflenen personel sayısı 25.000 olup bu sayıya ulaşmak için daha çok insan yetiştirilmesi gerektiğinin önemini vurgulamaktadır.<sup>136</sup> Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus savunma sanayinde TAİ gibi birçok firmanın agresif hedefleri bulunmaktadır. Elbette ki ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünü yetiştirmenin bir zorunluluk olacağı değerlendirilebilirken bir diğer taraftan da nitelikli işgücüne ihtiyaç duyacak tüm firmalar ve hatta diğer sektörlerdeki firmalarda bu gelişimlere dâhil edildiğinde ihtiyaç çok yüksek noktalara ulaşabilmektedir. Söz konusu nitelikli işgücünü eğitmenin yanında çekim yollarının da geliştirilmesi bu süreçlerde tamamlayıcı ve hatta daha ileri sıçratıcı etkiler ortaya çıkması olası olarak değerlendirilmektedir. Sonuçta yeni yetiştirilmiş kişi ile ülke

<sup>136</sup> Ekotrent, (2017), **Tusaş, Tai'de Hedef 10 Milyar Dolar Ciro**,

<https://ekonomi.haber7.com/turkiye-ekonomisi/haber/2484036-tusastaide-hedef-10-milyar-dolar-ciro> Erişim Tarihi: (17.09.2020)



sanayisine tecrübesi ile ve hatta Türkiye’de mevcut olmayan bilgileri ile direkt katkı da bulunabilecek kapasitedeki yabancı nitelikli işgücünü ülkeye çekebilmek de bu politikalara ve hedeflere daha fazla katkı sunmalarının mümkün olduğu değerlendirilmektedir.

### **3.2.NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK DÜZENLEMELER, POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR**

Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşunun ilk yıllarından itibaren kıtalar arasındaki geçiş yolları üzerinde olan coğrafi konumu nedeniyle farklı göç ve sığınma hareketleri ile karşılaşmıştır. 1920’lerin sonunda uluslararası nüfus mübadelesi ile yenilenen Türkiye, aynı yıllarda yüksek sayılarda soydaş göçü ile karşılaşmıştır. 1950’lerde köylerden şehirlere iç göç, 1960’larda ise yurtdışına işçi göçüne sahne olmuştur. 1980’lerde Bulgaristan’dan, soğuk savaş döneminin ardından Bağımsız Devletler Topluluğundan, körfez krizi sırasında Ortadoğu’dan göç almıştır. Tüm bunların yanında küreselleşme, AB’ye üyelik süreci gibi birçok faktör Türkiye’ye yönelen göçmen ve sığınmacı görünümü de belirgin bir şekilde değiştirmiştir. Böylece Türkiye geçmişten günümüze kaynak ülke, geçiş ülkesi ve hedef ülke haline gelmiştir. Türkiye’ye yönelik yasal göç hareketleri kapsamında ülkemize gelen yabancıları sınıflandırmamız gerekirse çalışma amacıyla gelen nitelikli yabancılar (ev hizmetlerinden, bilgisayar mühendisliğine kadar çalışma izni alan kişilerin nitelikli sayıldığı değerlendirilmektedir), okumak amacıyla gelen uluslararası öğrenciler ve sıcak bir ülke iklimi tercih ederek Türkiye’ye gelen emekli göçmenler bu kategori içinde değerlendirilmektedir.<sup>137</sup> Türkiye’ye çalışmak amacı ile gelen nitelikli işgücünün de ne derecede nitelikli olup olmadıkları yine Türkiye’nin takip etmek istediği politikalar ışığında tespiti yapılması uygun olarak değerlendirilmektedir.

2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi belgesinin 28. maddesinde; “Türkiye’de işgücü piyasalarının yapısal sorunlarından birisinin nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanamamasıdır” denmiştir. <sup>138</sup> Bunun gibi yine birçok madde de Türkiye’nin gelişen ekonomisi gereği nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacın arttığından veya Türk halkının

---

<sup>137</sup> Uz, N., (2020), **Nitelikli Yabancı İşgücü Göçü Çekim Politikaları Ve Türkiye Uygulaması**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, s.53

<sup>138</sup> Ulusal İstihdam Stratejisi, (2014-2023), **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı**, Çalışma Genel Müdürlüğü, s.10 (12.11.2020)

ekonomik gelir düzeyini arttırabilmek için nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaçtan söz edilmiştir.

Türkiye'nin yıllar geçtikçe nitelikli işgücüne olan ihtiyacının da hızla arttığı ortaya konurken bu ihtiyaç bağlamında çeşitli politikalar geliştirilmeye çalışılmaktadır. En üst strateji belgesi olarak tanımladığımız beş yıllık kalkınma planlarında imalat ve sanayi sektörü başta olmak üzere birçok sektörde nitelikli işgücü ihtiyacı olduğu belirtilmiş ve bununla ilgili önlemler alınmaya çalışılmıştır.<sup>139</sup> Aslında Türkiye'de yabancı nitelikli işgücü kavramının ülkeye yabancı bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu konu farklı üst politika belgelerinde ele alınmaya başlanmıştır. Yine bu belgelerden en temel kaynak olarak Kalkınma Planlarına bakmak daha net cevapların ortaya çıkması bakımından uygun görülmektedir. Daha sonrasında ise nitelikli işgücü çekimine yönelik diğer program ve uygulamalar ele alınarak incelemeler devam edecektir.

### **3.2.1. VIII. Kalkınma Planı**

2001-2005 yılları için ortaya konan 8. Kalkınma Planında nitelikli işgücü ihtiyacından bahsedilerek bu ihtiyacın yerel kaynaklardan karşılanmasına yönelik niyet ortaya konmuştur. Söz konusu Kalkınma Planının 186. paragrafında; “Eğitim sisteminin amacı, Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı, demokratik değerleri benimsemiş, milli kültürü özümsemiş, farklı kültürleri yorumlayabilen, düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, yaratıcı zekâya sahip bilgi çağı insanını yetiştirmektir. Eğitim sisteminin geliştirilmesi genç nüfusa sahip ülkemizin ekonomik gelişmesinin gerektirdiği nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasına ve rekabet gücü kazanmasına olanak sağlayacaktır.” denilmiştir. Yine 597. paragrafta; “Bilgi teknolojileri ülkelerin sahip oldukları nitelikli işgücü düzeyiyle doğrudan ilişkilidir. Bu potansiyeli harekete geçirmemiş ülkelerde bilgi teknolojilerinden beklenen faydayı sağlamak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle eğitim, toplumların bilgi toplumu haline gelmesinde hayati bir önem taşımaktadır.” denilmiştir. Yine 692. paragraf ile de ülkeye nitelikli işgücü kazandırma konusunda benzer niyetler ortaya konmuştur.

---

<sup>139</sup> Uz, N., a.g.e., s.54

### 3.2.2. IX. Kalkınma Planı

2007-2013 yılları arasında geçerli olan 9. Kalkınma Planında daha önceki Kalkınma Planlarının aksine ilk kez yabancı nitelikli işgücüne yönelik bir vizyon ortaya konmuştur. Planın 478. paragrafında; “Araştırmacı insan gücü nitelik ve nicelik yönünden geliştirilecek ve özel sektörde araştırmacı istihdamı teşvik edilecektir. Yurtdışındaki Türk araştırmacıların, öncelikli alanlar başta olmak üzere, yurt içinde istihdam edilmesi için gerekli imkânlar sağlanacaktır. Ayrıca, ihtiyaç duyulan alanlarda **yabancı araştırmacıların** Türkiye’de istihdam edilmeleri desteklenecektir.” denilmiştir. Bu şekilde ülkemizin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün (araştırmacı seviyesinde) yurt dışından da temin edilebileceği kararlaştırılmıştır. Bu sayede Ar-Ge ’nin ve teknolojik gelişiminin de önemi vurgulanmıştır.

### 3.2.3. X. Kalkınma Planı

2014-2018 yılları için düzenlenen 10. Kalkınma Planı bir başka ilke imza atarak nitelikli yabancı işgücü kavramını kullanmıştır. Planın 354. paragrafında; “Ülkenin ekonomik ve sosyal yapısını destekleyecek şekilde seçici bir yaklaşımla **nitelikli yabancı işgücü** artırılacak ve yabancı kaçak işçi sayısı azaltılacaktır.” denilmiştir. Yine Kalkınma Planının 2. Bileşeni; Ar-Ge ve Yenilik Alanının Geliştirilmesinden ve bu alanlarda yerli ve yabancı nitelikli araştırmacı sayısının artırılmasından bahsetmiştir. Bu noktada Ar-Ge alanında ülkenin henüz istenilen seviyede olmadığından bahsedilerek bu noktada yapılması gereken çalışmalardan bahsedilmiştir. Paragraf 626; Ar-Ge ve yenilik politikasının temel amacı; teknoloji ve yenilik faaliyetlerinin özel sektör odaklı artırılarak faydaya dönüştürülmesine, yeniliğe dayalı bir ekosistem oluşturularak araştırma sonuçlarının ticarileştirilmesine ve markalaşmış teknoloji yoğun ürünlerle ülkemizin küresel ölçekte yüksek rekabet gücüne erişmesine katkıda bulunmaktadır. Paragraf 627; Üniversite ve kamu kurumları bünyesindeki araştırma merkezleri, özel sektörle yakın işbirliği içinde çalışan, nitelikli insan gücüne sahip, tüm araştırmacılara kesintisiz hizmet veren ve etkin bir şekilde yönetilen sürdürülebilir yapılara dönüştürülecektir. Paragraf 632; Teknoloji geliştirme bölgelerinin yapısı ve işleyişi; üniversite sanayi işbirliğini, işletmeler arası ortak Ar-Ge ve yenilik faaliyetlerini ve yenilikçi girişimciliği en üst düzeye çıkarmak üzere etkinleştirilecektir. Paragraf 633; Araştırma merkezleri, kuluçka merkezleri, teknoloji transfer ve yenilik merkezleri ve teknoloji geliştirme bölgelerinin belli alanlarda

odaklanmaları, birbirleriyle bütünleşik bir biçimde çalışmalarını sağlayacak ve bu yapıların ilgili küme faaliyetlerini desteklemeleri özendirilecektir. Paragraf 634; Üniversite ve özel sektör işbirliğini daha kolaylaştırıcı ve teşvik edici önlemler alınacak ve ara yüzler oluşturulacaktır. Paragraf 635. Araştırmacı insan gücünün sayısı ve niteliği daha da artırılacak, özel sektörde araştırmacı istihdamı teşvikine devam edilecektir. Paragraf 639. Ar-Ge faaliyetleri, araştırma altyapıları ve araştırmacı insan gücü bakımından bölgesel ve küresel düzeyde işbirliği geliştirilecektir. Bu kapsamda kritik teknolojilerin transferinin kolaylaştırılmasına, içselleştirilmesine ve dünyadaki emsal teknolojilerle rekabet edebilecek şekilde geliştirilmesine önem verilecektir.

Yukarıda bahsedilen maddelerden de anlaşılacağı üzere 10. Kalkınma Planı ile Ar-Ge ve yabancı nitelikli işgücüne yönelik ciddi bir eğilim gösterilmeye başlanmıştır. Bu durum birçok ülkenin izlediği yüksek teknolojik ürün üretiminin temel basamaklarından olduğu değerlendirilmektedir.

### 3.2.4. XI. Kalkınma Planı

2019-2023 tarihleri arasında geçerli olacak olan 11. Kalkınma Planında yabancı nitelikli işgücü teminine, **nitelikli işgücüne yönelik rekabet ortamının arttığına** ve Ar-Ge çalışmalarına vurgu yapılmıştır. Paragraf 332.8.'de "Turkuaz Karta ilave olarak nitelikli ve yüksek deneyimli yabancı işgücünü teşvik edecek mekanizma oluşturulacaktır." denilmiştir. Bunun yanı sıra nitelikli işgücünü ülkeye çekebilmek için tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerinin önemine atıf yapılarak paragraf 574.2. ile "Nitelikli işgücünün ülkemize kazandırılması ve ilgili ülkelerdeki işgücü imkânlarının araştırılması amacıyla yurt dışı tanıtım faaliyetleri yürütülecektir." denilerek bu konuya yönelik çalışmaların artırılacağını göstermiştir.

Kalkınma Planında; paragraf 575.2. "Yurt dışında yaşayan ve potansiyel olarak ülkemizde çalışma ihtimali bulunan vatandaşlarımıza ilişkin uluslararası **nitelikli işgücü ağı** oluşturulacaktır." ifadesi eklenerek nitelikli işgücüne yönelik yeni bir bakış açısı daha ortaya konmuştur. Yine 11. Kalkınma Planı ile yabancı öğrencilerde potansiyel nitelikli işgücü kapsamına alınarak paragraf 838.2.'de "Türkiye Bursları kapsamında özel bir program oluşturulacak, nitelikli işgücünün tespiti yapılacak ve seçilen öğrencilerin Türkiye'de çalışma izni alması kolaylaştırılacaktır." denilmiştir. Bu bağlamda Kalkınma Planında

yeniden nitelikli yabancı işgücüne olan ihtiyacın teyit edildiğini ve teminine yönelik çalışmalara hız verilmesi yönünde bir niyet ortaya konduğu değerlendirilmektedir.

Ar-Ge ve yenilikçilik faaliyetlerine yönelik olarak; paragraf 349.1. de “Sanayide ihtiyaç duyulan doktora derecesine sahip nitelikli insan kaynağının üniversite-sanayi işbirliği ile yetiştirilmesi sağlanacak ve sanayide doktoralı araştırmacı istihdamı teşvik edilecektir” denilmiş olup bununla birlikte paragraf 349.2. ile Ar-Ge merkezlerinde belirli oranlarda doktoralı araştırmacının çalıştırılmasının zorunlu hale getirileceğinden bahsedilmiştir. Paragraf 356.4.’de “Kritik teknolojilerde ihtisaslaşmış programı olan üniversitelerde yurt dışından yetkin akademisyen ve araştırmacıların kısmi zamanlı olarak çalışması teşvik edilecektir.” denilmiş ve bu noktada nitelikli işgücünde Türkiye vatandaşı ve yabancı ayırımına gidilmediğinden Türk diasporasından da faydalanılabileceği ortaya konmuştur.

TÜBİTAK liderliğinde devam ettirilmekte olan Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı kapsamında; “442.2. Yurt dışında üst seviye bilimsel ve teknolojik çalışmalar yürüten nitelikli araştırmacıların Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı kapsamında Türkiye’ye gelmeleri ve araştırmacı yetiştirmeleri desteklenecektir.” ifade edilerek nitelikli işgücü temini kapsamında uygulanan bu programa da atıfta bulunulmuştur.

Söz konusu Kalkınma Planı ile nitelikli işgücü teminine ilişkin faaliyetlerin artmaya başladığı gözükmemektedir. Ar-Ge faaliyetlerinin artmasına paralel olarak artan nitelikli işgücü ihtiyacının temini konusunda TÜBİTAK yurt dışından araştırmacı ve akademisyenleri çeşitli projeler kapsamında ülkeye çekmeye çalışmaktadır. Bu faaliyetlerin daha etkin yürütülmesi ve takibinin yapılabilmesi için daha çok kurumun bir araya gelmesi ve ortak çalışmalar yürütmeleri ilerleyen zamanlarda nitelikli işgücü teminine yönelik daha fazla katkılar sunabileceği değerlendirilmektedir.

### **3.2.5. Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı**

Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) bünyesinde oluşturulan Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı ile Türkiye açısından stratejik değer taşıyan alanlarda yürütülecek projelere katkı sağlamak üzere çeşitli alanlarında yaptıkları üst seviye bilimsel ve/veya teknolojik çalışmalar ile temayüz etmiş ve yurt dışında çalışma deneyimine sahip olan kişilere ulaşılması hedeflenmiştir. Program kapsamında başta Türk bilim insanları olmak üzere yabancı nitelikli araştırmacıların da yurtdışından Türkiye’ye gelmelerini teşvik

etmek ve çalışmalarını Türkiye'nin önde gelen üniversite, sanayi, kurum ve kuruluşları veya kamu kurumlarında yürütmelerini sağlamak için destek verilmesi amaçlanmıştır.

Program kapsamında verilecek destekler;

- Proje Yürütücüsüne yönelik burs,
- Proje yürütücüsünün varsa eş veya çocuğu için aile yaşam gideri bursu,
- Araştırma başlangıç paketi ödeneği,
- Araştırma projesi desteği, Araştırmacı ekibinin oluşturulması desteği (Türkiye'de yürüteceği araştırmaları için araştırma ekibinde yer vereceği 5 doktora öğrencisinin burs giderleri ),
- Projede yer alacak araştırmacılara verilecek destek,
- Ev sahibi kurum/kuruluşa Kurum Hissesi/Genel Gider,
- Proje yürütücüsü ile eş ve çocukları için sağlık sigortası desteği,
- Proje yürütücüsü ile eş ve çocukları için yol desteği sağlanır, olarak gösterilmektedir.

Destek süreleri ise en az 24 ay ve en çok 36 ay olacaktır.<sup>140</sup>

Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı kapsamında alınan başvuru sayısının 243 adet olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, 21 farklı ülkeden, 98'i Türk 29'u yabancı olmak üzere, alanında lider 127 bilim insanı ve araştırmacının Türkiye'nin çalışmalarına katkı sunmaya hak kazandıklarının altını çizmiştir. Destek kazanan araştırmacılardan 58'inin ABD'den 16'sının İngiltere'den, 9'unun Almanya'dan ve 8'inin de Hollanda'dan başvuru yaparak çalışmalarını Türkiye'de sürdüreceklerini belirtmiştir.<sup>141</sup>

TÜBİTAK tarafından yürütülmekte olan Uluslararası Lider Araştırmacılar Programına aktif olarak devam edilme niyeti Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından

---

<sup>140</sup> TÜBİTAK, (2018), **Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı**, [https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232\\_turkish.pdf](https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232_turkish.pdf), Erişim Tarihi: (18.09.2020)

<sup>141</sup> NTV, (2019), **Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı'na En Çok Başvuru ABD, İngiltere ve Almanya'dan**, <https://www.ntv.com.tr/teknoloji/uluslararasi-lider-arastirmacilar-programina-en-cok-basvuru-abd-ingiltere-ve-a,SkqheknPNUiJz7NdurZjIA> Erişim Tarihi: (18.09.2020)

ortaya konmuştur ve bugün Türkiye’de yaklaşık 112 bin araştırmacının görev yaptığı belirtilmiştir.<sup>142</sup>

### 3.2.6. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü

Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UIGM), 28.07.2016 tarihli ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun Resmi Gazetede yayımlanması ile kurulmuştur. 6735 sayılı Kanunun amacı ilgili maddesinde; uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemek olarak ifade edilmiştir.<sup>143</sup> Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün kurulması Türkiye’nin yabancı nitelikli işgücüne olan bakış açısının da değiştiğine bir işaret olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda UIGM uluslararası işgücüne yönelik politikaların belirlenmesinde<sup>144</sup> adeta bir merkez olarak konumlandırılmış ve nitelikli işgücüne yönelik faaliyetlerin izlenmesi ve değerlendirilmesinde yetkilendirilmiştir. 6735 sayılı Kanun Madde 5 (1)’ e göre; Yabancı istihdamı taleplerini almak, değerlendirmek ve uluslararası işgücünün etkilerini izlemek üzere Yabancı Başvuru, Değerlendirme ve İzleme Sistemi kurmakla görevlendirilmiştir.

Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün kurulmasını takiben nitelikli yabancı işgücünü çekmeye yönelik politikalara destek olması amacı ile 14/03/2017 tarih ve 30007 sayılı Resmi Gazetede “Turkuaz Kart Yönetmeliği” yayımlanmıştır. Bu bağlamda yüksek nitelikli işgücü hedef alınarak bu kişileri Türkiye’ye çekmek hedeflenmiştir. Turkuaz Kartın verilebileceği kişiler;

- Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki bilgisi ve deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri nitelikleri itibarıyla yüksek nitelikli işgücü olarak değerlendirilen
- Yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye yaptığı katkı ve benzeri özellikleri itibarıyla yüksek nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,

---

<sup>142</sup> Anadolu Ajansı, (2019), **Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı'na Devam Edeceğiz**, <https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/uluslararasi-lider-arastirmacilar-programina-devam-edecegiz/1589062> Erişim Tarihi: (18.09.2020)

<sup>143</sup> 6735 Sayılı **Uluslararası İşgücü Kanunu**, RG. 13.08.2016 -29800

<sup>144</sup> 6735 Sayılı **Uluslararası İşgücü Kanunu**, Madde.4/1 RG. 13.08.2016 -29800

- Bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayan veya bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapan bilim insanı veya araştırmacı,
- Kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan,
- Türkiye'nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan, Türkiye'nin milli menfaatlerine ilişkin hususlarda uluslararası düzeyde faaliyette bulunan, yabancılardır.<sup>145</sup>

Turkuaz Kart'ın ortaya çıkması ile Türkiye yabancılara çalışmalarını için verilen standart çalışma izin belgelerinde daha yüksek seviyede bir çalışma izni modeli ile tanışmıştır. Yüksek nitelikli işgücü, yüksek nitelikli yatırımcı, bilim insanı veya araştırmacılar, kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan yabancılar ile Türkiye'nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan yabancılara ülkemize çekmek ve Türkiye'yi yüksek nitelikli işgücü bakımından çekim merkezi haline getirmek amacıyla Turkuaz Kart Uygulaması geliştirilmiştir. Bu bağlamda yüksek nitelikli işgücünün ülkeye çekilmesi hedefine yönelik çalışmalara hız verildiği gözükmektedir.

Bu uygulamaların yanında UİGM 'e yüksek nitelikli işgücünün Türkiye'ye kazandırılmasına yönelik yurt dışında tanıtım faaliyetleri yapma, ulusal ve uluslararası fuar ve organizasyonlara katılma, gerektiğinde tanıtım ofisleri açma yetkileri de verilmiştir.<sup>146</sup> Bu bağlamda nitelikli işgücünü Türkiye'ye kazandırmak amacı ile açılması planlanan ve bu tezde de diğer ülke örneklerinden yola çıkarak örnek olarak kullanılan tanıtım ofislerinin açılmasının kritik önemde olduğu değerlendirilmektedir. UİGM 'e ayrıca Türkiye'ye nitelikli işgücü temininde rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla uluslararası eğilimleri, işgücü potansiyelini ve hareketliliğini izleme ve politikalar geliştirme yetkisi de verilmiştir.<sup>147</sup> Nitelikli işgücü teminine yönelik dünyada artan rekabet ortamı göz önüne alındığında bu görevin gereklerinin UİGM tarafından gerçekleştirilmesi de kuruma değer katmaktadır.

<sup>145</sup> **Turkuaz Kart Yönetmeliği**, RG. 14.03.2017-30007

<sup>146</sup> 6735 Sayılı **Uluslararası İşgücü Kanunu**, Madde.27/J, RG. 13.08.2016 -29800

<sup>147</sup> 6735 Sayılı **Uluslararası İşgücü Kanunu**, Madde.27/i, RG. 13.08.2016 -29800



UIGM yetkisi dâhilinde izlenmesi planlanan uygulamalar Türkiye’de yeni yeni ortaya çıkmaya başlayan yurt dışından nitelikli işgücü teminine yönelik faaliyetlerin tek bir çatı altında toplanmasına ve koordine edilmesine imkân sağlayacaktır. Bu sayede daha etkin politikaların kurumlardan, kuruluşlardan, firmalardan ve kişilerden gelen talepler doğrultusunda organize edilmesi mümkün olacaktır. UIGM, Singapur örneğinde olduğu gibi yurt dışı tanıtım ofisleri ile tüm dünyada etkin bir ağ kurma kapasitesine sahip bir yapıdadır.

Nitelikli işgücü temininin de yurt dışı imkânların yanında yurt içinden temin imkânlarının da var olduğu göz önüne alındığında UIGM tarafından yapılacak sektörel araştırmalar sayesinde gelecekte nitelikli işgücü açığı oluşması beklenen mesleklerde aktif rol üstlenerek bu açıkları yurt dışından temin yolları geliştirilebilecektir.

### **3.2.7. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi**

10/07/2018 tarih ve 30474 sayılı bir numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri arasında; politika kurullarının öncelendiği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak vardır.<sup>148</sup>

İnsan Kaynakları Ofisi tarafından uygulanmaya başlanan ve nitelikli yabancı işgücünü ülkemize kazandırmak için yürüttüğü faaliyetler kapsamında “TalentforBIZ Kariyer Etkinliği Programı” da bulunmaktadır. Buna göre; Dünyanın her yerinde, yeteneklerin ülke sınırları içinde kalmayıp hareket halinde olduğu gerçeğiyle yola çıkan TalentforBIZ, Türkiye’nin değerli markalarına her milletten yetenekler ile buluşma fırsatı sağlamayı hedeflemektedir. Türk kurum ve kuruluşları bu etkinliklerde, iş/staj başvurusu alıp mülakat yapmanın yanı sıra, düzenledikleri atölye/örnek olay çalışmaları, bilgilendirme oturumları ve söyleşiler ile genç yeteneklere doğrudan ulaşma, kurumlarını ve Türkiye’yi tanıtmaya fırsatı bulmaktadırlar.

TalentforBIZ, ilk yılında Almanya, İngiltere, Özbekistan ve Güney Afrika olmak üzere 4 ülkede, 5.000’den fazla Türk ve yabancı genç yeteneği 17’si kamu olmak üzere sektörlerinin lideri konumundaki 69 Türk kurum ve kuruluşu ile bir araya getirmiştir. Katılımcı kurum ve kuruluşların 4 ülkede iş ve staj başvurusu almış olup bununla birlikte

---

<sup>148</sup> Cumhurbaşkanlığı, (2018), **1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi**, 30474 Sayılı, Madde:527(3)ç

genç yeteneklerin keşfi için birbirinden farklı 102 kariyer etkinliği gerçekleştirmiştir. TalentforBIZ' in 2020 yılında 8 ayrı ülkede düzenlenmesi planlanmakta olup ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenen yeni yerlerde her yıl düzenlenmeye devam etmesi planlanmaktadır.<sup>149</sup>

### 3.2.8.Teknopark Uygulamaları

Türkiye’de Teknoparkların kurulması gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğuna nazaran daha geç olmuştur. Türkiye’de teknopark kurma çalışmaları 1980’lerde başlamıştır. Bu çalışmalar neticesinde 1990’da, T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile üniversitelerin işbirliği çerçevesinde teknoparkların ilk adımı olarak TEKMER ’ler (Teknoloji Merkezleri) kurulmaya başlanmıştır. Teknoparklar ile ilgili yasal çerçeve ise, 2001 yılında 4691 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile oluşturulmuştur. 4691 sayılı yasa teknopark kavramı yerine “Teknoloji Geliştirme Bölgeleri” kavramını kullanmaktadır. Mevcut durumda 84 Teknoloji Geliştirme Bölgesi Bakanlar Kurulu Kararı ile ilan edilmiştir. 84 teknoparkın 70 tanesi şu an için faaliyette, diğerleri geliştirme aşamasındadır.<sup>150</sup>

Ağustos 2020 itibariyle; faaliyette olan teknoparklarda Ar-Ge çalışmalarını yürüten firmaların sayısı 5.920’ye ulaşmıştır. Bu firmaların %37’si yazılım sektöründe, %17’si Bilgisayar ve İletişim Teknolojileri sektöründe, %8’i Elektronik ve %6’sı Makina ve Teçhizat İmalatı alanlarında faaliyet göstermekte, ayrıca Medikal, Enerji, Kimya, Gıda, Savunma, Otomotiv gibi birçok sektörden firmalar bölgelerde Ar-Ge faaliyetleri kapsamında yer almaktadır. Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde, 2020 yılı Ağustos ayı itibariyle toplam 60.757 personele istihdam sağlanmıştır. Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde tamamlanan Ar-Ge proje sayısı 36.963, yürütülen Ar-Ge projesi 10.208 adet olmuştur. Faaliyete geçen Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde bulunan şirketlerin, Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere, Japonya, İsrail, İngiltere ve Almanya gibi dünyanın en gelişmiş ülkelerine yapmış oldukları teknolojik ürün ihracatı 2020 Ağustos ayı itibariyle yaklaşık 5,2 Milyar ABD dolarına ulaşmıştır. Akademisyen ortaklı firma sayısı 1.229 olmuştur. Yabancı sermaye açısından baktığımızda; Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde toplam 317

<sup>149</sup> Cumhurbaşkanlığı, (2020), **İnsan Kaynakları Ofisi**, TalentforBiz, <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/talentforbiz> Erişim Tarihi: (18.09.2020)

<sup>150</sup> Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Derneği, (2020), **Türkiye’de Teknoparklar** <https://www.tgbd.org.tr/turkiyede-teknoparklar-icerik-35> Erişim Tarihi: (20.09.2020)

yabancı/yabancı ortaklı firma yer almaktadır. Bölgelerde faaliyet gösteren firmalar tarafından tescil ettirilen patent sayısı 1.201 ve başvuru süreci devam eden patent sayısı 2.734 olmuştur.<sup>151</sup>

Mevcut teknoloji geliştirme bölgelerinin büyük bölümü üniversite odaklı teknoparklar olmuştur. Ancak organize sanayi bölgelerinde kurulmuş teknoparklara ek olarak, özellikle Anadolu kentlerinde olmak üzere, ildeki önemli kamu ve sanayi kurum ve kuruluşların üniversiteler ile işbirliğinde, ilin genelini temsilen teknoparklar da mevcut bulunmaktadır.

Türkiye’de son dönemlerde atılan teknoloji geliştirmeye yönelik adımlar yüksek nitelikli işgücü ihtiyacını daha da arttırmaktadır. Bu bağlamda teknoparklar seviyesinde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün temini önemli bir sorun yaratmaktadır. Bununla birlikte bu parklarda Türkiye’nin mevcutta sahip olmadığı teknolojilerin üretimini sağlamak adına yurt dışından yüksek nitelikli işgücünü çekerek ülke ekonomisine önemli katkılar sağlanabilmektedir.

Türkiye’de son yıllarda hız kazanan teknoloji yatırımları “Milli Teknoloji Hamlesi” adı ile şekle büründürülmeye çalışılmış ve Ar-Ge ile yenilikçiliği teşvik etmeyi öne çıkarmıştır. Bu adımları desteklemek için Türkiye’nin ihtiyacı olan en kritik etken bilginin yani bilgi sahibi yüksek nitelikli işgücünün tam kendisidir. Yine bu anlayış doğrultusunda organize edilen Teknofest ise **geleceğin nitelikli işgücünü yaratmayı** hedefleyen bir organizasyon olmuştur. Bir havacılık, uzay ve teknoloji festivali olan Teknofest alanında dünyanın en büyük ikinci organizasyon durumunda bulunmaktadır. Türkiye’de Baykar Savunma firmasının sahiplerinden Selçuk Bayraktar bu organizasyonun görünen yüzü olmuştur ki kendisi de aslında Amerika’da eğitim almış ve daha sonra nitelikli işgücü olarak Türkiye’ye geri dönerek insansız hava araçları ve uçan otonom araçlar konularında çalışmalarına devam etmektedir. Bu tarz uygulamalar Türkiye’nin geleceğine ışık tutmaya ve teknolojik gelişimin önemini vurgulamakta katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda nitelikli işgücü ihtiyacının ülke içerisinde de karşılanması amacına hizmet ettiği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak nitelikli işgücüne ulaşmak yurt içi ve yurt dışı kaynakların toplu bir şekilde kullanılması sayesinde mümkün olabilmektedir.

---

<sup>151</sup> Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2020), **Teknoloji Geliştirme Bölgeleri**, Ar-Ge Teşvikleri Genel Müdürlüğü, s.2-3  
<https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/istatistiki-bilgiler/mi0203011501> Erişim Tarihi: (20.09.2020)

### 3.2.9.Tersine Beyin Göçü

Gelişmekte olan ülkeler için beyin göçünün ekonomik kalkınmanın önemli unsurlarından biri olduğunu değerlendirilmektedir. Özellikle araştırma ve geliştirme çalışmaları için gerekli olan uluslararası işgücü, teknolojik ilerlemenin de önemli bir kaynağı olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda akademi dışındaki pazarlama, işletme ve benzer sektörlerde yabancı işgücünün bulunmasının yenilikçilik ve verimliliği arttırdığı düşünülmektedir. Ayrıca, yabancı işgücünün, geldikleri ülke ile bağlantıları üzerinden kolektif çalışmalara ve eğitim amaçlı dolaşıma olan etkileri de özellikle kalkınmakta olan ekonomiler için büyük önem teşkil etmektedir.<sup>152</sup>

Günümüzde birçok ülkenin nitelikli işgücünü ülkeye çekme politikaları kapsamında yabancı nitelikli işgücüne yönelik çalışmalar ile birlikte kendi diasporalarına yönelik çalışmalar da geliştirdikleri görülmektedir. Tersine beyin göçü olarak adlandırılan bu olgu ile hedeflenen, yurt dışında hayatlarını sürdürmekte olan ülke vatandaşlarının sahip oldukları uzmanlıklara yönelik çalışmalarını kendi öz vatanlarında sürdürmeleri ve ülkeye katkıda bulunmalarının sağlanması olarak değerlendirilmektedir.

Diaspora ile aktif iletişim sağlanması için 26 Aralık 2007 tarihinde Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) çatısı altında Dünya Türk İş Konseyi (DTİK) kurulmuştur. DTİK kurulma amacı tam olarak; yurtdışında dağıntık örgütlenmiş olan başarılı, girişimci ruha sahip, ülkemizin yurtdışında etkin olması için çaba gösteren Türk girişimcileri ve uluslararası büyük güce sahip şirketlerde karar mekanizmalarının başındaki Türk profesyonellerimizi tek platform altında toplamaktır. DTİK, ortak paydası olan yurt dışındaki Türk vatandaşı bilinciyle 6 kıtadan Türk iş dünyasını, dernekleri, vakıf ve benzeri iş dünyası örgütleri tek bir platformda buluşturmak üzere DEİK çatısı altında kurulmuş ilk özel amaçlı konsey olmuştur. DTİK 'in ana eksenini, yurtdışında yerleşik Türk iş dünyası arasında ticari ve ekonomik faaliyetleri geliştirici faaliyetlerde bulunarak Türk lobisini yurtdışında geniş kitlelere yaymak; dünyaya yayılan, yurt dışında yerleşik bir hayat süren Türk girişimcimizin, sorunlarına çözüm getirmeye çalışmak ve Türkiye'nin yurtdışındaki yüksek imajının, bulunduğu konumdan daha yükseğe çıkarılmasında öncülük etmektir.<sup>153</sup>

---

<sup>152</sup> TEPAV, (2019), **Türkiye’de Tersine Beyin Göçü: Geçmişe ve Günümüze Bakış**, Nitelikli İşgücü ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi, s.1

<sup>153</sup> DEİK, (2007), **Dünya Türk İş Konseyi**,

Bununla birlikte DTİK tarafından düzenli olarak Dünya Türk Girişimciler Kurultayı düzenlenmektedir. Bu Kurultay ile de amaç dünyanın farklı noktalarındaki Türk girişimcilerin bir araya getirilmesi ve yurtdışından katılan Türk firmaları ile Türkiye'de yerleşik firmalar arasında ikili iş görüşmeleri vesilesi ile katılımcıların iş birlikleri ve ortaklıklar kurmasına zemin yaratılması hedeflenmektedir.<sup>154</sup> Yapılan bir anket çalışmasında; yurt dışında çalışan Türk Vatandaşlarının yeteri kadar organize olamadıkları, birbirlerine gerektiği yerlerde destek sağlayamadıkları ve lobi faaliyetlerinde yetersiz kaldığı ortaya konmuştur.<sup>155</sup> DTİK işveren-girişimci özelinde kurgulanmış bir yapıyı yansıtmakta olup nitelikli işgücü bağlamında faaliyetlerde bulunmamaktadır. Bu sebeple bu yapının nitelikli işgücünün de içinde olacağı bir yapıya kavuşması daha etkin sonuç doğuran faaliyetlere ön ayak olabileceği değerlendirilmektedir. Diaspora konusunda Türkiye'nin oldukça büyük bir potansiyeli bulunmaktadır. Burada diasporaya sadece nitelikli işgücü olarak bakmak yerine bu kişilerin yeni firmalar kurmalarının teşvik edilmesi ve yurt dışı bağlantılarından yararlanılması ile Türkiye'ye daha büyük katkılar sunabilecekleri değerlendirilmektedir. Birçok ülkeye yayılmış olan Türk diasporası başarılı çalışmalara imza atmaktadır. Konu hakkında yurt dışında faaliyet gösteren firmalara bakılacak olursa;

**Sierra Nevada Corporation** Amerika Birleşik Devletlerinde savunma, uzay ve ticari çözümler alanlarında faaliyetlerini yürüten bir şirkettir. Şirketin sahipleri Fatih Özmen (Nevada, Reno Üniversitesi Elektrik Mühendisliği Lisans ve Yüksek Lisans derecesi vardır) ve eşi Eren Özmen (Nevada, Reno Üniversitesi'nden İşletme Yönetimi yüksek lisans derecesi vardır) 'dir. 1994 yılında sadece 20 çalışanı olan bu şirket Fatih ve Eren Özmen tarafından satın alınmış ve daha sonra büyük bir gelişim göstermiştir. Günümüzde yaklaşık 4.000 çalışanı olan firma özellikle uçak üretimi ve uzay çalışmalarında söz sahibi bir firma olarak iş dünyasında faaliyetlerini yürütmektedir. Türkiye'nin milli uçağı projesinde üretici firma olarak yer alması planlanan firma projenin uygulanmasından vazgeçildikten sonra uçak modelini Almanya'ya teklif etmiş ve Eren Özmen ile Almanya Başbakanı Angela Merkel'in görüşmeleri sonrasında üretimi Almanya'da yapma kararı almıştır.<sup>156</sup> Firma aynı

---

<https://www.deik.org.tr/ozel-amacli-is-konseyleri-dunya-turk-is-konseyi>, Erişim Tarihi: (02.10.2020)

<sup>154</sup> İMMİB, (2020), **10. Dünya Türk İş Konseyi Kurultayı**,

<https://immib.org.tr/tr/duyuru-haberler-10-dunya-turk-is-konseyi-kurultayi.html> Erişim Tarihi: (02.10.2020)

<sup>155</sup> AB Başkanlığı, (2009), **2009-04-10 Dünya Türk Girişimciler Kurultayı**, Derleme,

<https://www.ab.gov.tr/p.php?e=43018> Erişim Tarihi: (02.10.2020)

<sup>156</sup> Sözcü, (2019), **Türkiye'nin Yerli Uçağı Alman Oldu**

<https://www.sozcu.com.tr/2019/ekonomi/turkiyenin-yerli-ucagi-alman-oldu-5295864/> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

zamanda Amerika Birleşik Devletleri ordusu için üretilecek olan A-29 Super Tucano yer destek ve eğitim uçağı ihalesini kazanarak Amerikan ordusu için üretim yapacaktır.<sup>157</sup> Yine SNC uzay çalışmaları konusunda da son derece gelişmiş üretim yeteneklerine sahip oldukları gözükmektedir.

**Mynaric** adlı firma 2009 yılında Almanya’da kurulmuştur. Firma uzay ve hava da lazer iletişimi alanında faaliyet göstermektedir. 2018 yılında Firma Genel Müdürlüğüne atanan Bülent Altan, 2004 yılında SpaceX’de kariyerine başlamış, Elon Musk’ın sahibi olduğu bu firmada Başkan Vekilliğine kadar yükselmiş ve birçok kritik teknolojide ön planda olmuştur. Bülent Altan yüksek lisansını Standford Üniversitesinde yapmış ve 2004 yılında mezun olmuştur.

**Udemy** adlı internet sitesi, profesyonellere ve öğrencilere yönelik eğitim teknolojileri sunan ve kitlesel çevrimiçi açık ders uygulamaları sağlayan çevrimiçi öğrenme platformudur. Firma Eren Bali tarafından 2010 yılında Silikon Vadisinde kurulmuştur. Eren Bali Orta Doğu Teknik Üniversitesinden mezun olduktan sonra iş fırsatları için Amerika’yı tercih etmiş bir Türk vatandaşıdır ve kurmuş olduğu firmanın güncel değeri yaklaşık 2 milyar dolar olarak gözükmektedir.<sup>158</sup>

**Baykar Savunma**, 1984 yılında Özdemir Bayraktar tarafından kurulmuştur. Ailenin ikinci nesil mühendislerinden olan Selçuk Bayraktar ve kardeşlerinin katkıları ile firma ciddi bir büyüme ivmesi yakalamıştır. Selçuk Bayraktar staj yaptığı dönemde kendisine burs verilmesi teklifi sonrası 2002-2004 yılları arasında Pennsylvania Üniversitesi’nde insansız hava araçları üzerine yüksek lisans yapmıştır. Daha sonrasında çalışmalarını Amerika’da sürdürmek yerine Türkiye’ye dönüş yaparak aile firmasında insansız hava araçları üzerine yoğun çalışmalar gerçekleştirmiştir. Günümüzde Türkiye’nin insansız, silahlı silahsız hava araçlarında dünyanın en ileri ülkelerinden olması konusunda büyük katkılar sunmuştur.

**BioNTech**, 2008 yılında Uğur Şahin tarafından Almanya’da kurulmuştur. Eşi Özlem Türeci firmanın “baş tıp görevlisi” olarak çalışmaktadır. İmmünolog ve onkolog olan Şahin, İskenderun’da doğduktan sonra dört yaşında ailesiyle birlikte Almanya’ya göçmüştür. Almanya’da kurmuş olduğu BioNTech firması kanser tedavileri üzerine çalışmakta olup

---

<sup>157</sup> SNC, (2020), **Usaf Purchases A-29s From Sierra Nevada Corporation**, <https://www.sncorp.com/press-releases/usaf-purchases-a-29s-from-snc/> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

<sup>158</sup> UDEMY, (2020), **Online Learning Marketplace Udemy Raises \$50M at a \$2B Valuation from Japanese Publisher Benesse**, <https://about.udemy.com/news-categories/nasdaq/> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

adını son zamanlarda üzerinde çalışmakta olduğu Covid-19 aşısı ile duyurmuştur. Firma Amerikan Nasdaq Borsasında da işlem görmektedir.

Türkiye, yurt dışındaki Türklerin, ülkeye yatırım ve işgücü bağlamında sağlayabilecekleri katkıların daha fazla olabileceğini değerlendirerek bu yöndeki çalışmalarını hızlandırmaya gayret göstermiştir. Bu aşamada bu çabaların artırılması ve kurumlar arasında işlerin organize edilmesi Türkiye lehine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca iş insanları üzerinden yürütülen politikalara ek olarak nitelikli işgücüne yönelik yapılan çalışmalara da ağırlık verilerek Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücüne ulaşmasında etkin bir kaynak daha yaratabileceği değerlendirilmektedir. Savunma sanayi firmalarının çoğunun (Aselsan, Havelsan, STM, Roketsan vb.) yurt dışından yüksek nitelikli işgücü çekmeye yönelik çeşitli çalışmaları başlatmış durumdadırlar. Tabii bu büyük firmalar kendi bütçelerinin uygun olması neticesinde yurt dışından nitelikli işgücü çekmek adına programlar yürütebilmektedir. Ancak bu firmalar dışında kalan birçok daha küçük ölçekli firma bu imkânlara sahip olmadıkları değerlendirilmektedir. Bu sebeple yurt dışında kurulabilecek ofisler aracılığı ile daha küçük ölçekteki firmalara destekler verilebileceği gibi büyük firmalara da daha büyük bir vizyon katabileceği değerlendirilmektedir.

### **3.3.POLİTİKA VE UYGULAMALARIN ETKİLERİ**

OECD ile Bertelsmann Vakfı tarafından ortak yapılan bir araştırmaya göre Türkiye, başka bir ülkeye göç etmek isteyen yükseköğrenim görmüş nitelikli iş gücünün tercih ettiği ülkeler sıralamasında OECD ülkeleri arasında son sıralarda yer almaktadır. Ülkelerle ilgili mesleki olanaklar, gelirler ve vergiler, gelecek beklentisi, aile üyeleri için sunulan olanaklar, sektörel gelişmişlik, çeşitlilik ve hayat kalitesi gibi yedi ayrı kalemde yapılan değerlendirmelerin tamamında Türkiye, 36 OECD üyesi arasında en az cazip görülen ülke olarak görünmektedir.<sup>159</sup> Bu bağlamda Türkiye'nin bu yolda atması gereken daha çok adım olduğu değerlendirilmektedir.

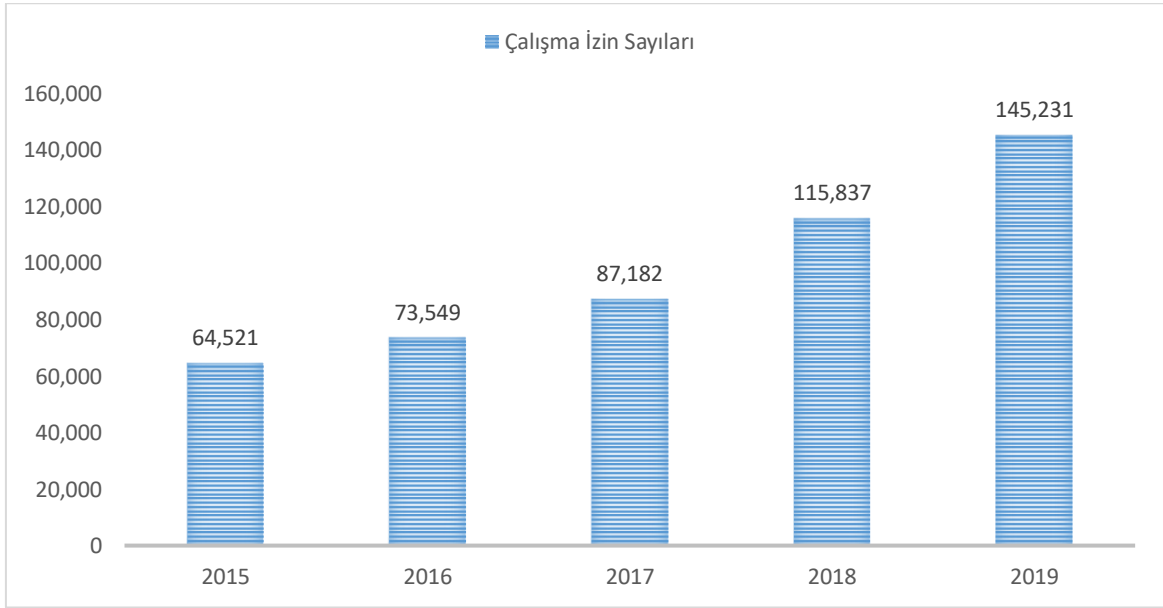
Türkiye 2014-2018 yılları arasında uygulanan 10. Kalkınma Planı ile birlikte yabancı nitelikli işgücünü ülkeye çekmeyi kendine hedef olarak almıştır. Her ne kadar 9. Kalkınma

---

<sup>159</sup> DW, (2019), **Türkiye Nitelikli İş Gücünün En Az Tercih Ettiği Ülke**, <https://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiye-nitelikli-i%C5%9F-g%C3%BCc%C3%BCn%C3%BCn-en-az-tercih-etti%C4%9Fi-%C3%BClke/a-48971938> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

Planında yabancı araştırmacılara yönelik ifadeler geçse de 10. Kalkınma Planı ile birlikte Türkiye'nin nitelikli işgücüne yönelik ilgisinin arttığını ve bu bağlamda çeşitli politikalara ve uygulamalara başladığı görölmektedir. Uygulanan politikaların neredeyse tamamı son 5 yıllık sürede etkin bir şekilde devreye alınmaya başlanmıştır. Bu bağlamda politikaların etkilerini tam olarak ölçebilmek kolay olmayacaktır. Türkiye gün geçtikçe göçmen işçilerin ilgisini çeken bir ülke olmaya başlasa da bu konunun nitelikli işgücü çekimi bakımından ne kadar yeterli olduğu büyük bir soru işareti olduğu değerlendirilmektedir.

şekil 15: Türkiye'de 2015-2019 Yılları Arasında Verilen alışma İzni Sayıları



Kaynak: Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü

Bu ilgiyi nitelikli işgücünü de çekebilecek bir düzleme çekmek önemli olarak görölmektedir. Bu bağlamda Teknoparkların sayılarındaki artış ile birlikte bu parklarda bulunan firmaların yaklaşık %5,5'unun (5920/317) yabancı kökenli firmaların olması olası mevcut ilgiyi göstermektedir. Bununla birlikte Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi çalışmalarının ilk yılında (2019) Almanya, İngiltere, Özbekistan ve Güney Afrika olmak üzere 4 ülkede, 5.000'den fazla Türk ve yabancı genç yeteneği 17'si kamu olmak üzere sektörlerinin lideri konumundaki 69 Türk kurum ve kuruluşu ile bir araya getirmiştir. Nitelikli işgücüne yönelik izlenmeye başlayan politikalar açısından yurtdışı bağlantıların kurulmaya hızla başlanması politikalar açısından olumlu bir gösterge olmuştur. Bir diğer uygulamada ise Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı kapsamında 21 farklı ülkeden,



98'i Türk 29'u yabancı olmak üzere, alanında lider 127 bilim insanı ve araştırmacının Türkiye'ye getirilmeleri ve çalışmalarını buradan yürütmeleri de önemli bir ilerleme olarak görülmektedir.

Araştırma, teknolojik kabiliyet ve yenilikçiliğe verilen önemin artması ile birlikte buna bağlı olarak yabancı ve yerli nitelikli işgücüne de verilen önem artmaya başladığı değerlendirilmektedir. Ar-Ge harcamaları 2013 yılında GSYİH'nin % 0,82'sini oluştururken (2009 verisi ise % 0,81) 10. Kalkınma Planı döneminde yükselişe geçmeye başlamış ve 2018 yılı itibari ile %1,03'e yükselmiştir.<sup>160</sup> Ancak bu oranın da yetersiz kaldığı diğer ülkeler ile kıyaslandığında görülmektedir. Türkiye OECD ülkelerinin ortalaması olan % 2,3 'ün oldukça altındadır. (Bu konuda Dünya lideri ise % 4,9 ile İsrail'dir)<sup>161</sup> Ar-Ge harcamalarının arttırılmasının hedeflendiği bu yeni dönem ile birlikte gerekecek olan nitelikli işgücünün teminine yönelik kapsamlı politikalara olan ihtiyacın da artacağı değerlendirilmektedir. Belirlenecek bu politikalar sayesinde bu geçiş sürecinin de yönetilmesi daha kolay olacaktır.

Türkiye'de mevcutta uygulanmaya başlanan bu politikaların sonuçlarını görebilmek kısa vade de çok mümkün olmayacaktır. Diğer ülke örneklerinde de gözlemlendiği gibi başarılı uygulamalar kendini 10 ila 20 senelik sürelerde gösterebilmektedir. Bu çalışmaların henüz başında olunmasından dolayı dikkat edilebilecek en önemli husus tüm bu çalışmaların belirli bir koordinasyonla aynı amaca hizmet etmek için uygulanmalarıdır. Bu sayede kurumlar arasında yaratılacak bir sinerji ve ortak çalışma kültürü ile uygulamada olabilecek olası eksikler hızla giderilebilir, önem verilecek hususların öne çıkartılarak bu alanlarda daha hızlı aksiyonlar alınması sağlanabilecektir.

### **3.4. POLİTİKA, UYGULAMA ÖNERİLERİ VE DEĞERLENDİRME**

Dünyada yenilikçilik anlayışının gelişmesi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ürünlerin ticarileşmesi sonucu ülkeler arasında giderek artan bir rekabet ortamı oluşmaya başlamıştır. Bu duruma paralel olarak da ülkelerin nitelikli işgücü için rekabete girdikleri ve

---

<sup>160</sup> TÜİK, (2020), **Ar-Ge Harcamaları**, Milli Hasılaya Oranı  
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

<sup>161</sup> Euronews, (2020), **Türkiye'nin Ar-Ge Harcaması Ne Kadar, En Çok Hangi Ülkeler Ar-Ge'ye Yatırım Yapıyor**  
<https://tr.euronews.com/2019/11/06/turkiye-nin-ar-ge-harcamasi-oecd-ortalamasinin-gerisinde-hangi-ulkeler-lider> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

göç politikalarını bu bağlamda oluşturmaya başladıkları anlaşılmaktadır. Küresel alanda ülkelerin rekabet edebilmelerinin temel kaynağı olarak karşımıza çıkan yenilikçilik anlayışı son dönemlerde Türkiye'nin de gündeminde yer almaya başlamıştır. Türkiye'nin günümüzdeki durumuna bakacak olursak; ülke uzun yıllardır ihracatının ithalatına oranla yetersiz düzeyde olduğu, yaşanmakta olan cari açıklar ile baş etmeye çalışan ve döviz kur dengesizliklerinden mustarip bir ülke konumundadır. Türkiye, sanayisi bağlamında niteliğe çok yoğunlaşmamıştır. Sanayi ürünlerinin GSYİH 'ya oranı ile (2018 yılı %27,7) dünyadaki gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler seviyesinde iyi durumda olduğu gözükürken sanayinin niteliği bakımından istenilen düzeyde olmadığı değerlendirilmektedir. Türkiye'nin sanayi ürünleri ihracatına bakıldığında yüksek teknoloji ürünü ihracatının toplam ihracatın içindeki payının % 2,329 olduğu gözükmektedir. Bu durumu birkaç ülkeden örnek ile kıyaslamak gerekirse; Brezilya'da bu oran % 12,951, Güney Kore'de % 32,365, Yunanistan'da %12.422, Tunus'ta % 7,312 ve Vietnam'da % 40,16'dır. Söz konusu oranlara bakılacak olursa Türkiye'nin bu alanda kat etmesi gereken yol olduğu düşünülmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülke seviyesine çıkmak için çabalarını arttırdıkları dönemlerde genel eğilim olarak yurt dışına nitelikli işgücü göçü vermeye de başladıkları tespit edilmiştir. Ülkede artan eğitim seviyesi ile birlikte nitelikli işgücü yavaş yavaş oluşmaya başlarken insanlar çeşitli sebepler ile de gelişmiş ülkelere doğru göç etmeye başladıkları görünmektedir. Ülkelerin karşılaştıkları bu beyin göçü sonrası gelişmekte olan ülkeler önce göçle kaybettikleri nitelikli insan gücünü tersine göçle ülkelerine geri döndürecek ya da dönmeseler bile ülkelerine katkı sağlayabilecek ortamları yaratma yönünde çabalarını yoğunlaştırmışlar; bu çabalarını sürdürülebilir kamu politikalarına dönüştürmüşlerdir. Ülkelerine mesleki ve ailevi olarak çeşitli desteklerle geri dönenler bir yandan teknoloji geliştirme bölgeleriyle yeniliğin gelişimine katkı sunarken, diğer taraftan kendi ağ yapılarıyla buldukları ortamları kamusal desteklerin de etkisiyle çekim merkezi yapmışlardır. Bu noktada, ortaya çıkan yenilik ekosistemi, eğitim kurumlarının uluslararası öğrenci akımları açısından cazibe merkezi haline gelmesini sağlamış ve mezuniyet sonrası çalışma yaşamına katılımı kolaylaştıracak desteklerin sağlanması sonucunda çoğaltan etkisiyle nitelikli işgücü kazanıma neden olmuştur.

Nitelikli işgücüne yönelik nitelik tanımları bir kuruluşa özgü olma eğilimi gösterdiği gibi ülkeye özgü de olabilmektedir. Türkiye'nin yabancı nitelikli işgücü politikalarına yön verilirken nitelikli işgücü ile ne anlatılmak istendiği öncelikle tespiti gerekmektedir. Son dönemlerde Türkiye'de yüksek teknolojik ürünlerin üretimini ve bu ürünlerin ihracını

gerçekleştirme anlayışının öne çıkmaya başladığı gözükmektedir. Son dönemdeki Kalkınma Planlarında yabancı nitelikli işgücü çekimine yönelik ifadelerin yer alması da bu anlayış ile örtüşmektedir. Türkiye’de hızla kurulan Teknoparklarda nicelik yerine niteliğe önem verilmesine dikkat edilmesi değerlendirilmekle birlikte bu parklarda belirli bir ekosistemin yaratılması önem arz ederken daha fazla nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulacağı da öngörülmektedir. Bu sebeple ülke olarak nitelikli işgücünü çekme politikalarında ve nitelikli işgücü tanımlarında temel alınacak noktanın **teknolojik gelişim** olacağı değerlendirilebilir.

### 3.4.1. Nitelikli İşgücü için Uygun Ekosistem

Nitelikli işgücünü ülkeye çekmeye yönelik politikalar düzenlerken dikkat edilecek noktaların başında bu işgücüne yönelik doğru bir hayat tarzı sunmak ve uygun iş ortamını yaratmak gelmektedir. Nitelikli işgücünün ülke seçim yöntemlerine bakıldığında gidilen ülkede;

- Siyasi bir istikrarın var olması,
- Ücretlerin yüksek ve işsizliğin düşük olması,
- İş güvenliğinin sağlanması,
- Dil problemi yaşanması,
- Kişinin ve ailesinin yaşayacağı çevrenin ve hatta evin uygun yaşam koşulları sunması,
- Ülkedeki yaşam kalitesi,
- Ülkenin sağlık sisteminin durumu,
- Olası hallerde çocuklarının eğitim ihtiyacının yüksek seviyede karşılanabilmesi,
- Göçmen ağlarının bulunması yani gidilen ülkede kendi ülke vatandaşlarının varlığı ve kültürel yakınlık olması,
- İş tatmini,

gibi daha da çoğaltılabileceğimiz şartların arandığı göze çarpmaktadır.

Nitelikli işgücü için yaratılacak uygun ekosistemde göz önünde tutulması gereken bu şartlar uygulanacak politikaların başarısına da yansiyacaktır. Bu durumu Tayvan örneği ile kıyaslanması halinde; Hsinchu Bilim Parkının kurulması aşamasında ülkeye çekilen yabancı işgücü için uygun yaşam alanları yaratılmaya özen gösterildiği gözükmektedir. Tayvan bu bilim parkı içine batı tarzı evler inşa ederek yabancıların kültürüne uygun bir yaşam ortamı

yaratmaya çalışmıştır. Yine yabancıların bir araya gelebilecekleri ve sosyalleşebilecekleri noktalar inşa ederek bu kişilere verilen önemi göstermiştir. Bilim parkına yabancıların çocuklarının okuyabilecekleri okullar yaparak yine bu kişilere kendi ülkelerindeki rahatı sunmaya çalışmıştır. Ayrıca göçmen ağ bağlantılarından yararlanarak yabancı nitelikli işgücü çekiminde kültürel bağları da kullanmıştır.

Şekil 16: Hsinchu Bilim Parkı



Kaynak: Science Parks, (2020),  
<https://www.most.gov.tw/folksonomy/list/a365d856-3247-4937-8c76-0488f488d6ee?l=en>

Nitelikli işgücü çekiminde Türkiye'nin de benzer politikalar güderek ilerleyen zamanlarda Teknoparkların belki de sayısı azaltılarak bir araya toplanmaları ve gelecekte buralarda çalışmaya potansiyeli olan yabancı nitelikli işgücü için yaşam kalitesini, çevre koşullarını ve diğer şartların gelişimine yatırım yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Ekosistemin oluşturulması kadar devamlılığı da önemli olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda önceden bu çalışmaların yapılarak söz konusu işgücü ve ailesi için uygun yaşam alanlarının yaratılması, yaşam kalitelerinin artırılması ve sosyalleşmek için yeni tarz buluşma noktalarının inşa edilmesi değerli bir katkı sunması mümkündür. Bu kişilerin sürekli iletişim halinde olup fikir alışverişinde bulunmaları, yürütmekte oldukları

çalışmalarda kendi eksik ve güçlü yanlarını kıyaslayarak ölçmeleri, daha kaliteli işler çıkarmalarına ve iş tatmini yakalayarak bu işlerde ilerlemelerine ve hatta potansiyel ortaklıklar geliştirmelerine katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Bu sayede Teknoparklardaki iş imkânlarının artması ve parkların gelişiminin önünün açılması sağlanabilecektir.

### **3.4.2. Tersine Beyin Göçü ve Yabancı Nitelikli İşgücü**

Tersine beyin göçü beşeri sermayenin daha gelişmiş bir ülkeden hızla gelişmekte olan ancak mevcut durumu itibari ile daha az gelişmiş bir ülkeye geri döndüğü bir beyin göçü şeklidir. Türkiye yurt dışında çalışan vatandaşları konusunda oldukça şanslı bir konumdadır ki bu bağlamda nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamada yönelebileceği insan kaynağı da oldukça zengin bir durumda bulunmaktadır.

Tayvan'ın başarılı bir şekilde uyguladığı nitelikli işgücü politikaları ve uygulamaları Türkiye'ye örnek teşkil edebilecektir. Tayvan nitelikli işgücü politika ve uygulamaları ele alınırken ülkenin o dönemde ekonomisinin hızla büyümesi, düşük işsizlik rakamları, dünya konjonktürü, politik istikrar gibi unsurların da etkisinin olabileceğini göz ardı etmeden örnek alınabilecek çalışmalarını değerlendirilmesi Türkiye'nin olası uygulamalarına katkı sağlayabilecektir.

Tayvan'ın uygulamaları incelendiğinde; temel mantık yurtdışında yüksek teknolojik alanlarda çalışan tecrübeli Tayvanlılara çeşitli konferanslar ve yerinde ziyaretlerle ulaşılarak bu kişilere birçok imkânın sunulduğu teknoloji parklarında çalışma imkânları anlatılmış ve bu kişilere birçok kolaylık tanınmıştır. Yurtdışındaki Tayvanlılara; imtiyaz paketleri, taşınma masraflarını karşılama, Tayvan'a ücretsiz uçak bileti ve iş arama yardımı gibi özendirici uygulamaları sunmuştur. Bunların yanında potansiyel kamu hizmetlilerine veya akademik çalışanlara; Konut sübvansiyonları, ücret artışları ve araştırma fonu vaatleri sunulmuş ve benzer teklifler bilim ve mühendislik alanlarında dereceleri olan yurtdışındaki Tayvanlılara da iş kurmak için eve dönmeleri amacı ile yapılmıştır. Kişilerin deneyimlerine ve statülerine bağlı olarak, onlara kredi, üretim yerleri ve sübvansiyonlu tesis kurma imkânları sunulmuştur. Tayvan hükümeti 1995 yılında aktif bir şekilde yurtdışındaki nitelikli işgüçlerine ulaşma programına başladı ve San Francisco, Los Angeles, Dallas ve New York'ta nitelikli olarak değerlendirilen Tayvanlılara ulaşma aracı olarak iş arama atölyelerini düzenlenmiştir. Daha sonra ise Amerika'ya gönderilen nitelikli işgücü arama

görevlilerine ABD vatandaşlığına sahip anakara Çinlilerini ve yabancıları da iş listelerine almaları yönünde açık talimatlar verilmiştir. Tayvan'da iş yapan firmaların üst düzey yönetim pozisyonlarında bulunan yabancıların kişisel iletişim ağına erişmek amacı ile bu kişiler ile iletişime geçilmiştir. Tayvan'ın yurtdışında çalışan nitelikli vatandaşlarına sunduğu bu imkânların benzerlerini Türkiye'de oluşturulacak politika ve uygulamalarında değerlendirmek ve bu uygulamaları Türkiye şartlarında ele almak ülke nitelikli işgücü politikalarına katkı sunabilecektir.

Tayvan tecrübesi bağlamında, olası Türkiye nitelikli işgücü çekim politika ve uygulamaları sadece teknolojik ve katma değeri yüksek ürünler ile ilgili çalışmalar yapan Türkleri ülkeye çekmeye yönelik değil bununla birlikte benzer niteliklere haiz yurt dışında çalışan Türklerin yabancı iş arkadaşları ve ortaklarını da kapsayabilecektir. Öncelikle yurtdışında bu kişiler ile iletişime geçecek ekipler oluşturulması yolu ile çalışmalara başlanabilecektir. Ekiplerce veya bireysel görevliler tarafınca iletişime geçilecek kişiler ile sadece bireysel olarak geri dönmeleri konusunun dışında bu kişilerin iş ağlarından yararlanılarak çalıştıkları proje ekipleri konu hakkında uzman olan diğer kişilerde görüşmeler kapsamına alınarak temin edilecek fayda arttırılabilecektir.

Nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişiler ile görüşmeler dışında yurtdışında öne çıkan Türk Firmaları ile ortak projelerde çalışmaların yollarının aranması bir başka nitelikli işgücü çekme uygulaması olarak değerlendirilmektedir. Ortak projeler ile yurtdışından görevlendirilerek gelecek olan çalışanlar ülkeye katkı sağlayacak ve tecrübelerini ülkede ki çalışanlara aktarabileceklerdir. Aynı zamanda bu projeler ile ülkeye yeni teknolojiler kazandırmakta mümkün olabilecektir.

Türkiye'de tersine beyin göçüne yönelik çalışmalarda son yıllarda bir ivme gözükmemektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda hareket noktasını oluşturabilecek bir başka nokta ise bu kişilerin en başta ülkeyi neden terk ettiklerinin sebepleri olacaktır. Toplumdaki genel algı doğrultusunda insanların yüksek ücretler için yurt dışında çalışmaya gittikleri öngörülmektedir. Oysaki nitelikli insanların ülkeyi terk etmelerinde ekonominin genel seyri, yaşam kalitesi beklentisi, teknolojiye ulaşmadaki kolaylık, yeteneğine uygun işin bulunmaması, işyerinde yükselme imkânı olmaması, düşük ücretler, niteliksiz yöneticiler, araştırma ortamının yetersizliği, adam kayırma vb. gibi birçok farklı neden öne çıkabilmektedir. Bunlar gibi sebeplerden ötürü beyin göçü yaşamış olan bir ülkenin de geri çekim politikalarında bu hususları düzeltme çabası politika başarısına pozitif

yansıyabilecektir. Nitelikli işgücü nasıl ülkeye tekrar kazandırılır konusuna dönük çalışmalara hız verilerek bununla ilgili yurtdışında oluşturulan (Silikon Vadisi, Hsinchu Park vb. gibi) ve Türkiye’de de oluşturulmaya çalışılan yüksek teknolojik çalışmaların yapıldığı teknopark uygulamaları ile bu sorunların birçoğuna çözüm üretilebilecektir. Ancak bu noktada teknoparklara sadece bir girişimcilik merkez olarak değil bir yaşam alanı olarak bakmak gerekecektir. Yaşam alanında işyerleri, üniversitelerin bölümleri, evler, spor tesisleri, sosyalleşme noktaları gibi birçok alanlar olmalıdır ki ülkeye geri çekilmesi amaçlanan insanlara geri dönmeleri teklif edilirken bu alanlar üzerinden bir nevi teşvik yapılabilmesinin önemli olacağı değerlendirilmektedir. Bu sebeple bu teknoparkların kurulacağı iller ve alanlar özenle seçilmesi önemli olacaktır. Seçim kriterlerinde uluslararası seyahatlere uygunluk, kültürel zenginlik, sosyal alanların çokluğu, olabildiğince düzenli kentleşme gibi yaşam kalitesini arttıracak kriterlerin varlığının öne çıkmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Nitelikli işgücünden kasıt illa ki bir çalışan olarak da düşünülmemeli aynı zamanda bu kişilerin potansiyel birer iş insanı olabilecekleri hususu dikkate alınarak politikaların şekillendirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Elinde bulundurduğu meslek icabı Türkiye’de çalışacak bir iş bulamayan insanlar eğer ki çalıştıkları alan ülkece stratejik bir alan olarak görülüyor ise bu alanda uygun teşvikler sağlanarak söz konusu nitelikli insanların firmalar kurmaları da desteklenmesi bir etkin bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Yüksek teknoloji alanında yapılan çalışmalar genellikle orta ve uzun vade de sonuç vermekte olduğundan bu kişilere sağlanacak destekler de sonuna kadar devam ettirilmesi önemli olacaktır. Örneğin; Baykar Savunma firmasının günümüzde geliştirmekte olduğu insansız hava araçları ile ilgili çalışmaları 2003 senelerine kadar gitmektedir. Başlangıçta beş kilogram kadar olan araçlar bugün beş bin kilograma ulaşmış ve Türkiye’ye büyük katkılar sağlamaktadır. Ayrıca yeni teknolojik çalışmaların desteklenmesi ve bu çalışmaların organize şekilde birbirlerini tamamlayabilmesinin organizasyonun iyi yapılarak yine bu organizasyon şeklide insanları geri dönüşte ikna aracı olarak kullanılabilir.

Geri dönüşlere yönelik uygulanacak bir diğer yöntem ise yurtdışında eğitim gören öğrencilere yönelik geliştirilmesi uygun olarak değerlendirilmektedir. Öğrencilerin geri çekilmesine yönelik çalışmalarda ÇHC ’nin öne çıktığı gözükmektedir. ÇHC giderek büyüyen ekonomisi ile 2006 yılında alınan karara istinaden Ar-Ge faaliyetlerini ciddi bir oranda arttırmayı planlamış ve bu bağlamda yurtdışında eğitim alan Çinli öğrencilerin geri

dönmelerine yönelik çabalarını arttırmıştır. 2017 yılı itibari ile yurtdışında eğitim alan öğrencilerin yaklaşık % 80'lik bir kesimi ülkeye dönerek ÇHC 'ye katkılarını sunmaya başlamıştır. Dönen öğrencilerin % 25'lik bir kesimi Ar-Ge ve üretim sektöründe çalışmaktadır.<sup>162</sup> ÇHC 'nin öğrencilere dönük bu başarısının ardında birçok neden olduğu gibi yine bu nedenlerin bir kısmı da batıda eğitim alan öğrencilerin yine batılı ülkelerde girecekleri işlerde kariyer olanaklarının kısıtlı kalacağını düşünmeleri olarak öne çıkmaktadır.<sup>163</sup>

ÇHC 'nin teknolojik olarak ilerlemesi ile Ar-Ge harcamalarının artışı da yine öğrencilerin dönüş fikirlerini teşvik etmektedir.<sup>164</sup> ÇHC devletinin yurtdışında okuyan öğrencilerini takip ederek okullarında başarı gösteren Çinlileri ödüllendirmesi (Plaket, madalya vb.) ki bu bağlamda onlarla olan iletişimini koparmaması ve ihtiyaç duyduğu alanlarda onların hizmetini talep edebilme imkânına sahip olması öğrencilerin ana vatanlarına dönüşlerinde büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Bu ve bunun gibi sebepler ile ÇHC öğrencilerinin geri dönüşlerini teşvik etmektedir. Bu nokta da Türkiye'nin yurtdışında eğitim alan öğrencilerine göz atacak olunursa; ülkenin yurtdışında aktif olarak öğrenim gören öğrenci sayısı yaklaşık 100.000 olmuştur. Bu sayıdan ne kadarının ülkeye dönüş yaptığına dair bir veri bulunamadığından geri dönüş sayılarındaki başarı tam olarak ölçülememektedir. Ancak bu kişilerin öğrenimlerini bitirdikten sonra ülkeye dönmelerinin teşvikinin önemli bir nitelikli işgücü kaynağı olacağı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda asıl olan bu kişilere yine çalışabilecekleri uygun çalışma ortamının, araştırma koşullarının sağlanması olacaktır. Örneğin; öğrenim sürecinde uzmanlaşarak belki de bir araba tasarlayabilecek kapasitedeki bir kişinin Türkiye'ye döndükten sonra herhangi bir araç firmasında satıştan sorumlu personel olması kurulması hedeflenen sistemde bir sıkıntı yaratacaktır.<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> Mok, K.H., a.g.e., Erişim Tarihi: (10.10.2020)

<sup>163</sup> Gee, B., and Peck, D., (2018), **Asian Americans are the Least Likely Group in the U.S. to be Promoted to Management**, Harvard Business Review <https://hbr.org/2018/05/asian-americans-are-the-least-likely-group-in-the-u-s-to-be-promoted-to-management> Erişim Tarihi: (10.10.2020)

<sup>164</sup> Kelly, L., (2018), **How China Is Winning Back More Graduates From Foreign Universities Than Ever Before**, Forbes <https://www.forbes.com/sites/ljkelly/2018/01/25/how-china-is-winning-back-more-graduates-from-foreign-universities-than-ever-before/#76570dda5c1e> Erişim Tarihi: (10.10.2020)

<sup>165</sup> Özdemir C., (2020), **Selçuk Bayraktar Canlı Yayında Cüneyt Özdemir'in Sorularını Yanıtıyor**, [https://www.youtube.com/watch?v=Qho9jpWTioo&t=3060s&ab\\_channel=C%C3%BCneyt%C3%96zdemir](https://www.youtube.com/watch?v=Qho9jpWTioo&t=3060s&ab_channel=C%C3%BCneyt%C3%96zdemir), Erişim Tarihi: (10.10.2020)



Yurtdışında okuyan öğrencilerin takibi ve hangi alanlarda hangi üniversitelerde eğitim aldıklarının takibi ve bunların verilerinin tutulabilmesi uygulanacak geri çekme yöntemlerinde daha etkin sonuç alınmasını sağlayabilecektir. Bununla birlikte ÇHC 'deki ödüllendirme sistemine benzer bir sistem geliştirilmesi ve duyurulması ile yurtdışında eğitim alan öğrencileri motive edecek faaliyetler geliştirilebilecektir. Bu sayede de başarılı öğrencileri takip edilerek ülkeye katkı sunabileceği düşünülen kişiler ile yakın temas kurulması sağlanabilecektir. Yine Türkiye Ar-Ge harcamalarını GSYİH 'ya oranla arttırma yoluna giderek geri dönmeyi planlayan öğrencilerin çalışmalarını destekleme yoluna giderek bu sayede hedeflediği teknolojik atılımların başarıya ulaşmasındaki kritik öğelerden olan nitelikli işgücünü istediği alanlara ve projelere yönlendirme imkânına da sahip olabilecektir.

### **3.4.3. İncelenen Ülkeler Bağlamında Nitelikli Yabancıyı Çekmeye Yönelik Uygulamalar**

Küreselleşen dünya ekonomisi ve teknolojik yenilikler sonucu artan rekabet ortamı ile birlikte ülkelerin nitelikli işgücüne duydukları ihtiyaçta artmaktadır. Ülkeler, ileri bilgi düzeyi gerektiren alanlarda ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü ülkelerine çekmek için kimi zaman farklı kimi zaman ise benzer politikalar belirlemektedirler. Bu bağlamda politikaların incelenmesi çekim politikaları açısından bize birçok görüş ve uygulamayı görme imkânını vermektedir.

Singapur küçük bir ada devleti iken Tayvan daha büyük bir ada devletini temsil eder. Bu iki ülkenin de dünyada söz sahibi ekonomiler olabilmeleri için işgücü olanakları daha kısıtlı durumdadır. Ancak yine de izledikleri politikalar ile bilgi ekonomilerine geçmeyi başarmış olan bu iki ülke oldukça yüksek ticaret hacimleri ve yüksek teknolojik ürün satışları ile dikkati çekmektedir. ÇHC nüfus olarak dünyanın en kalabalık ülkesi olup Singapur ve Tayvan gibi ülkelerin aksine devasa bir işgücü piyasasına sahiptir. İki ülkeye kıyasla nüfus ve büyüklük bağlamında zıt kutupta yer alan ÇHC 'de yüksek teknoloji odaklı gelişmeye odaklanarak yüksek teknoloji ihracatı açısından dünyanın en büyük ülkesi olmayı başarmıştır. Türkiye nüfus ve coğrafi büyüklük olarak diğer ülkelere kıyasla orta bir noktada yer almaktadır. Ancak bu ülkelerin aksine teknolojik dönüşümünü tam manası ile gerçekleştirememiştir.

Ülkeler değişen demografileri ve ekonomik yapıları gibi sebeplerden kaynaklanan nitelikli işgücü açıklarını kapamak ve hatta geri kalınmış teknolojik alanlarda gelişim

sağlamak için bu rekabetin içine girmektedir. Türkiye 1990'lar ile birlikte hız kazanmaya başlayan bu rekabet alanına girmekte gecikmiştir. Birçok ülke nitelikli işgücünü çekmek için benzer yöntemler kullanmaktadır. Bunlar genelde; ücret iyileştirmeleri, Ar-Ge destek programları, iş garantileri, ofisler aracılığı ile ülkenin yurtdışı tanıtımları, öğrencileri geri çekmeye dönük çalışmalar vb. şeklindeki uygulamalardır. Bu noktada Türkiye'nin eğer iyi organize olabilirse nitelikli işgücü çekim politikalarında çoğu ülkenin önüne geçebilme potansiyeline sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Singapur yabancı kökenli nitelikli işgücünü çekmede oldukça başarılı bir konumdadır ki dünya sıralamasına bakıldığında şu an nitelikli işgücü çekimi bakımından dünyanın en cazip 2. ülkesi konumundadır.<sup>166</sup> Singapur coğrafi ve kültürel olarak dünyanın çoğu coğrafyasına uzaklığına rağmen bu başarıyı elde edebilmiştir. Bu sebepten yaptıkları çalışmaların Türkiye'nin nitelikli işgücü çalışmalarına örnek olabileceği değerlendirilmektedir.

Singapur insan kaynakları bakımından oldukça sınırlı bir ülke olup 1980'ler de hızla gelişen ekonomisi ile işsizlik rakamları %3'lere kadar düşmüştür. Bu noktada ülke yöneticileri bilgi ve teknolojiye dayalı bir ekonomik modele karar vererek ekonomik yapıda bir değişime gitmiştir. Bu değişim kararı ile ülkede nitelikli işgücüne olacak ihtiyaç öngörülmüş ve bu alanda çalışmalara hız verilmiştir. Singapur, devlet eli ile organize edilmiş bir nitelikli işgücü çekme programlarını devreye almıştır. Hükümet öncelikle konut projelerini hızlandırarak yaşam çevresinin kalitesini arttırmaya odaklanmıştır. Yüksek teknoloji kümelenmesi sistematüğini belirleyerek; Singapur Ulusal Üniversitesi, Nanyang Teknoloji Üniversitesi, Sistem Bilimi Enstitüsü ve diğer üçüncül kurumların da içinde yer aldığı yüksek teknoloji parklarının kurulması sağlanmıştır. Hükümet bunlarla birlikte Singapur Ulusal Üniversitesi aracılığı ile küresel programlar geliştirerek Amerika, Avusturalya ve Avrupa ile olan teknolojik ilişkilerini derinleştirmiştir. Bu çalışmalara paralel olarak spesifik bir şekilde Hong-Kong'dan nitelikli işgücü çekmek amaçlı "Seçkin Girişimcilik Programını" başlatmış ve daha sonrasında buradan elde ettiği tecrübe ile bu uygulamayı tüm dünya çapına yaymıştır. 1991 yılında Ulusal Teknoloji Planı aktive edilerek teknolojik altyapı kurulması, özel sektörün Ar-Ge çalışmalarına özendirilmesi ve bu bağlamda insan kaynakları yönünden gerekli nitelikli işgücü ihtiyaçlarının ülkeye

---

<sup>166</sup> World Economic Forum, (2019), **Which Countries are Best at Attracting High-Skilled Workers**, <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/which-countries-are-set-to-attract-the-highest-skilled-workers-from-abroad> Erişim Tarihi: (13.10.2020)

kazandırılması amacı ile “Uluslararası İşgücü Programı” Ekonomik Kalkınma Kurulu himayesinde kurulmuştur. 1995 yılında Başbakanlık himayesinde “Yabancı Yetenek Birimi” oluşturulmuştur. 1998 yılında denizaşırı ülkelerden yüksek nitelikte işgücünü ülkeye çekmek ve idame edecek stratejiler geliştirmek amacıyla “Singapur Yetenek İşe Alım Komitesini” (STAR) kurdu.<sup>167</sup> Daha sonra “Singapur İletişim” adı ile Brezilya, ÇHC, Fransa, Almanya, Hindistan, Endonezya, Japonya, Hollanda, Güney Kore, İsveç, İsviçre, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde ofisler kurarak nitelikli işgücüne direkt ulaşma yoluna gitmiştir.<sup>168</sup> Bu programa ek olarak 2007 yılında Singapur Hükümeti “İş Tatili” (Work Holiday) programını da devreye sokarak yüksek kalibredeki öğrencileri de ülkeye çekmeye çalışmıştır.

Tayvan nitelikli yabancı işgücü çekiminde ilk aşamada diasporasından yararlanmıştır. Silikon Vadisi gibi teknoloji merkezlerinde çalışan Tayvanlılar ile iletişime geçerek bu kişileri ülkeye davet etmiş ve bunun yanında da yine Tayvanlıların iş arkadaşlarını ve ortaklarını da ülkeye çekmeye çalışmıştır. Bu noktada yeni kurulmasına başlanmış Hsinchu Bilim Parkında ve çevresinde yerli ve yabancı işgücü için uygun yaşam alanları yaratılmaya özen gösterilmiştir. Tayvan ayrıca uygulamaya aldığı pasif fayda paketlerine (krediler, sübvansiyonlar, Ar-Ge destekleri, konut kredileri vb.) ek olarak, 1995 yılında aktif bir şekilde yurtdışındaki nitelikli işgücüne ulaşma programına başlamış ve San Francisco, Los Angeles, Dallas ve New York'ta nitelikli olarak değerlendirilen Tayvanlılara ulaşma aracı olarak iş arama atölyelerini düzenlemiştir. İlerleyen aşamalarda ise Tayvanlara özel uygulanan ayrıcalıkları yabancılar içinde geçerli kılarak direkt yabancılarla yönelik çalışmalara da başlamıştır. 2002 yılında ekonomik kriz yaşayan Japonya'ya ayrı bir görev ekibi gönderilerek ülkenin ihtiyaç duyduğu yüksek teknolojik ürün üretme kabiliyeti olan firmaları ve nitelikli işgücünü ülkeye çekmeye çaba göstermiştir.

Tayvan'da faaliyetlerini yürüten yabancı firmaların üst düzey yabancı çalışanları ile iletişime geçerek bu kişilerin yurtdışı iş ağlarına ulaşılmaya çalışılmış ve ayrıca Tayvanlı istihdam ofisleri aracılığı ile yurtdışında Tayvan kültürüne adapte olabilecek yabancı nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişiler ile görüşmeler yapılmıştır. Öğrencilere dönük

---

<sup>167</sup> Iwasaki, K., a.g.e., s.5-6

<sup>168</sup> EDB Singapore, a.g.e., Erişim Tarihi: (13.10.2020)

olarak da ülke dışında eğitim alan öğrencilerine yönelik 2005 yılında “Elit Çalışma” adı altında bir çeşit teşvik amaçlı sunulan finansman programını uygulamaya almıştır.

ÇHC ’nin ise nitelikli işgücünü ülkeye çekmek için yaptığı çalışmalar bu aşamada sınırlı kalmakta olduğu gözükmektedir. Her ne kadar gelişen ekonomisi ve yüksek teknoloji alanında ki hızlı gelişmeler yabancı nitelikli işgücünün ilgisini bu ülkeye kaydırırsa da ÇHC hükümeti daha çok diasporadan yararlanma yöntemini seçmiş ve çalışmalarını bu alanda yoğunlaştırmıştır. Ancak ÇHC ’nin teknolojik olarak ilerlemesi durumu dahi, yabancı nitelikli işgücünün ülkeye olan ilgisinin artmasını sağlaması dikkat çekici bir nokta olarak görünmektedir.

Nitelikli işgücü çekiminde bu üç ülkenin çalışmalarına bakacak olursak Singapur insan kaynağındaki yetersizlikten dolayı direkt olarak yabancı nitelikli işgücüne yönelmiş, Tayvan diaspora ve bunun yanında yabancı nitelikli işgücüne yönelmiş ve son olarak ÇHC ise diasporasını ülkeye çekmeye özen göstermiştir.

**Türkiye** ise nitelikli işgücü çekimine yönelik çalışmalara yeni başlamaktadır. Savunma sanayi firmaları ve TÜBİTAK’ın dâhil olduğu diasporaya yönelik belirli çalışmalar olumlu sonuçlarını doğurmaya başlamıştır. Ancak bu çalışmaların daha bütünsel olarak sivil sektörleri de kapsayacak şekilde ele alınması ülkenin kalkınmasına daha olumlu katkılar sağlayabilecektir. Bu bağlamda; diğer ülke örnekleri de örnek alınarak öncelikle bilgi ve teknolojiye dayalı bir ekonomik dönüşümün önü açılıp devlet eli ile organize edilen bir nitelikli işgücü çekim politikası izlenebilecektir. 10. Kalkınma Planının 125.maddesinde geçen; “Nitelikli nüfus yapısına yönelik etkili nüfus, eğitim ve sağlık politikalarının uygulanmasının yanında; bireylerin değişime uyum sağlama becerilerinin geliştirilmesi, yeni **bilgi ve teknolojilerin sadece kullanıcısı değil, araştırmacısı ve üreticisi olması** sağlanacaktır”<sup>169</sup> ifadesi de bu durumu desteklemektedir. Yine diğer örneklerdeki gibi bu çalışmaların başlangıç noktası teknolojik üretim ve araştırma imkânlarının yaratılabileceği teknoparkların gelişimine önem<sup>170</sup> verecektir. Teknoparkların sadece bir iş yeri ortamı olarak değil de çeşitli modern konutların, spor tesislerinin, dinlenme alanlarının, sosyal alanların yer aldığı, bu bölgelerde çalışanların çocukları için eğitim olanaklarının, sağlık merkezlerinin yer aldığı bir nevi yeni bir kent, yaşam alanı oluşumunun yaratılması etkin bir

<sup>169</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2013), **Onuncu Kalkınma Planı**, Madde:125, Ankara

<sup>170</sup> T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2019), **On Birinci Kalkınma Planı**, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Ankara

yöntem olarak değerlendirilmektedir. Yine oluşturulacak olan bu yeni alanlara üniversitelerin de dâhil edilerek yapılan çalışmalara destek vermelerinin sağlanması önemli olacaktır. 11. Kalkınma planında 309.10. numaralı madde “Teknopark yönetici şirketlerinin, teknoparklarda yer alan şirketlerin ve teknoloji transfer ofislerinin kurumsal kapasiteleri artırılabilecektir” ifadesini içermektedir. Bu bağlamda bu alanda yapılacak çalışmaların desteklenmesi imkânı yükselmektedir.

Şekil 17: Silikon Vadisi



Kaynak: Nation Swell, (2020),  
<https://nationswell.com/internet-access-silicon-valley-san-jose/>

Silikon Vadisi adeta mini bir şehirdir. Merkezde yer alan ofisin yapılış planlaması insanların sosyalleşmesine yönelik tasarlanmıştır. Ayrıca konutlar, okullar, spor tesisleri, parklar, yeşil alanlar vb. yapılar ile yaşam ve iş hayatı iç içe geçmiştir.

Kritik sektörlerle katkı sağlayabilecek ve Ar-Ge çalışmaları ile öne çıkan üniversitelerin diğer ülkelerde bulunan ve ülkeye katma değer katabilecek seviyedeki üniversiteler ile küresel programlar geliştirmeleri sağlanarak teknolojik çalışmalar bağlamında yurt dışı kontak noktaları yaratılması etkin sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Nitelikli işgücünü çekmeye yönelik yurtdışında ofisler kurularak bu ofisler aracılığı ile yabancı nitelikli işgücü ve hatta diaspora ile iletişime geçilmesi sağlanacaktır. Bu

ofislerin kurulmasının yolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (1) madde 77 (h) bendinde; “Yüksek nitelikli işgücünün ülkemize kazandırılmasına yönelik yurt dışında **tanıtım faaliyetleri** yapmak, ulusal ve uluslararası fuar ve organizasyonlara katılmak, gerektiğinde **tanıtım ofisleri** açmak” ifadesi ile mümkün kılınmıştır. Bu ofisler aynı zamanda bir koordinasyon noktası olarak kullanılarak kamu ve özel firmaların yurtdışındaki nitelikli işgücü faaliyetlerine destek sunacaktır. Türkiye’ye gelme niyeti olan kişilere kurulan ofisler aracılığı ile verilebilecek destekler konusunda bilgilendirmeler yapılması mümkün olacaktır. Başlangıçta çalışma izinleri konusunda bu kişilere Turkuaz Kart verilmesi, çeşitli kredi imkânlarının sağlanması, sübvansiyonlar ile açılacak işyerleri ve ofisler için arazi temin edilmesi şeklinde destekler gerçekleştirilmesi çalışmalara katkı sunabilecektir. Kurulacak yurtdışı ofislerinin yanında nitelikli işgücü ile iletişime geçebilecek ekipler kurulması da yöntem olarak belirlenerek bu ekipler aracılığı ile yurtiçinde yerleşik nitelikli işgücü ile iletişime geçilerek bu kişilerin iş ağlarına ulaşılması sayesinde yurtdışında iletişim kurulacaklar listesine destek sağlanabilir ve aynı zamanda ilerleyen süreçte yabancılar ile arttırılacak iletişim sayesinde bu kişilerin iş ağlarından yararlanarak oluşturulan listelerin genişlemesi mümkün olabilecektir.

Türkiye’de 129’u devlet, 74’ü vakıf ve 4’ü Vakıf Meslek Yüksek Okulu olmak üzere 207 adet üniversite bulunmaktadır. Bu üniversitelerin varlığı yurtdışından birçok yabancı öğrencinin çekilmesine de olanak sağlamaktadır. Kritik teknolojiler alanlarında öğrenimlerini devam ettiren öğrencilerin Türkiye’de kalmaları ve ülkeye katkı sağlamaları nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasında katkı sunacaktır. Türkiye’de okuyan öğrencilerin yanı sıra yurtdışında başarı yakalamış üniversitelerin öğrencilerine yurtdışı ofislerince veya kurulan yurtdışı ekiplerince konferanslar, bilgilendirme toplantıları veya tanıtma günleri gibi uygulamalar ile ulaşılması ve Türkiye’de yaz aylarında staj yapmaları konusunda teşvikler sunulması yolu ile bu kişilerin ülkeye çekilmesi mümkün olabilecektir. Bu yöntem Singapur’un uygulamakta olduğu “Work Holiday” veya Amerika’da uygulanan “Work and Travel” benzeri bir yapıda olacak ve sadece yetkin üniversite (dünyada en başarılı ilk 200 üniversite gibi) ve başarılı öğrenciler kapsamında gerçekleştirilerek ülkeye katkı maksimuma çıkartılabilecektir. Ayrıca bu öğrenciler takip edilerek yetenekleri ve olası katkıları ölçülmeli ve aynı zamanda öğrencilerin mevcut yaşam ve çalışma şartlarından ne kadar memnun oldukları ölçülmeli ve daha sonra söz konusu çalışmalar ile bu kişilerin temelli ülkede kalmaları için görüşmeler gerçekleştirilerek ülkeye nitelikli işgücü kazanımı sağlanacaktır.

Uygulanabilecek bir diğerk yöntem ise yabancının ÷lkeye hiç gelmeden katkı sağlamasıdır. İnsanlar farklı ÷lkelerdeki avantajlı işlerin varlığına rağmen her zaman ÷lkelerini terk etmeye ve ÷lkelerinin sunduğu farklı avantajlardan vazgeçmeye hazır olamamaktadırlar. Bu tarz nitelikli işgücünün Türkiye'ye hizmette bulunabilmesi için kritik teknolojik alanlarda ÷lke ekonomisine katkı sağlayacak ürünlerin ortaya çıkarılmasına yönelik projelerin ve programların yurtdışında yayımlanması yoluna gidilerek farklı bir çalışma yöntemi geliştirilmesi etkin bir çözüm olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; Almanya'da son zamanlarda yenilenebilir enerjinin ön plana çıkması ile nükleer enerji santrallerinin kapanması gündeme gelmektedir. Türkiye ise nükleer teknolojiye yeni yeni geçiş sağlamaktadır ve hali hazırda ilk santralini Rusya'nın desteği ile kurmaya çabalamaktadır. Bu bağlamda Türkiye'nin asıl amacının nükleer santralleri yerli imkânlarla kurmak olduğundan bu alanda birçok yeni teknolojik kazanıma ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçları birçok ÷lkedeki yerli mühendisler ve araştırmaları sonucu temin edilebilecek olsa dahi farklı bazı teknolojiler için yeterince yetişmiş nitelikli işgücü açığı bulunmaktadır. Almanya'da bu teknolojiye azalan ilgi sebebi ile bilgisini tam manası ile kullanamayacak bir nitelikli işgücü fazlası oluşması mümkündür. Tam bu nokta da bu kişilere Türkiye'nin eksik kaldığı noktalarda oluşturulacak projeler ile teklifler götürülmesi ve gerekli bütçenin temin edilmesi ile söz konusu nitelikli işgücünün ÷lkeye getirilmeden dahi kritik teknolojilerin ÷lkeye kazandırılması söz konusu olabilecektir. Bu tarz kritik teknolojiye haiz projelerin bir kısmı Almanya'da, bir kısmı Japonya'da ve belki bir kısmı Kore'de yayımlanarak bu ÷lkelerde yer alan ve ÷lkemize getirme imkânımızın olmadığı kişiler yine Türkiye için hizmet sağlayabileceklerdir. Bu yöntemin bir avantajı da yabancı nitelikli işgücünü ÷lkeye çekmek zorunda kalmamak olacaktır. Bu sayede bu kişiler için uygun yaşam şartları oluşturmak için girilecek maliyetlere katlanmadan hizmet alınabilecek ve yabancı kişilerde ÷lke değiştirmek zorunda kalmadan kendi seçtikleri projelerde ve istedikleri alanda motive şekilde çalışabileceklerdir.

Bu yöntemlere ek olarak proje temelli ödüllendirme yoluna gitmek de mümkündür. Türkiye'ye teknolojik kazanım sağlayacak ürünlerin ortaya çıkartılması doğrultusunda projeler açılarak bu projelerin belirli sürelerde gerekli istekler yerine getirilerek tamamlanması sonucunda bu projeleri tamamlayacak olan kişilere para ödülü verilebilmesi yoluna gidilebilir. Bu yöntem dünyada oldukça ses getirebilecek ve bilgi sahibi insanların kendi ÷lkelerinden veya Türkiye'ye gelerek tüm bilgi birikimlerini Türkiye'ye aktarmalarını sağlayabilecektir. Bu yöntemin bir benzeri bir milyon dolarlık matematik soruları şeklinde

kendini göstermektedir. Konu hakkında bilgisi yüksek olan kişilerin zamanlarını ayırarak daha önce çözümü bulunamamış olan sorular hakkında zamanlarının çoğunu harcayabilmektedirler. Türkiye yöntem olarak bunun bir benzerini uygulayabilir ancak bu uygulamadaki fark ülkenin istediği sorunun cevabı zaten dünyanın gelişmiş ülkelerindeki nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişilerce bilinmektedir ki doğru bir yönetim ile bu bilgilerin ülkeye kazandırılması mümkün olabilecektir.

Yabancı nitelikli işgücünü çekebilmek için dikkat edilebilecek bir diğer noktada çalışma izinlerinin verilmesindeki kolaylıklar ve netliktir. Karmaşık izin süreçleri insanların motivasyonunu kırabileceği değerlendirilmektedir. Çalışma izinlerinin sürelerinin dolmaları ile yenilenmeleri gerektiğinden bu süreçlerin her seferinde yabancıya yük ve uğraş getirmeden yenilenmeleri ülke için bir artı değer oluşturacaktır. Bununla birlikte yurtdışında çekilmesi hedeflenen yabancılar için kritik öneme sahip nitelikli olanlar için işlemlerin kolaylaştırılması adına yine yurtdışı ofislerde görevli personellerde çalışma izni verilmesi işlemlerinde aktif, hızlandırıcı ve sonuçlandırıcı roller üstlenerek katkı sunabilecektir. Yabancı kişiler için bir iletişim noktası olarak hareket ederek işlemlere destek sağlayabilecektir.

Yabancı nitelikli işgücünün çekimine yönelik mucizevi tek bir yöntem bulunmadığından yukarıda belirtilen tüm bu çalışmalar birçok kurumun ve kuruluşun ortak çalışmalarını gerekmektedir. Amerika Birleşik Devletler, Kanada, Almanya gibi ülkeler gelişmiş ekonomileri ve tanınırlıkları sayesinde fazla bir çaba sarf etmeden nitelikli işgücünü çekme konusunda olumlu sonuçlar alabilmektedir. Bu ülkeler daha çok hangi alanlarda nitelikli işgücü eksikleri olduğunu tespit ederek belirlenen alanlara yönelik nitelikli işgücü çekimi için çaba göstermektedirler. ÇHC, Tayvan ve Singapur gibi örneklere baktığımızda ise bu ülkeler gelişmekte olan ekonomileri ile yabancıların ilgisini çekmeye, onlara ülkelerini tanıtmaya, yabancılar ile olası kültür farklılıklarını aşmaya ve yine yabancılarla ülkelerindeki iş olanaklarını anlatmaya çabalamaktadırlar. Türkiye'nin gelişmekte olan ekonomisi ile yabancı nitelikli işgücüne ihtiyaç duymakta ve bu kişilere kendini anlatmaya yönelik çalışmalara hız vererek uzun süredir uzağında kaldığı nitelikli işgücü çekimine yönelik günümüz rekabet ortamında yerini almasının kritik önemde olduğu değerlendirilmektedir.



### 3.4.4. Yurtdışı Ofisler ve Ekipler

Nitelikli yabancı işgücü çekimine yönelik çalışmalar olsun diaspora içinden ülkeye katkı sunabilecek nitelikli işgücüne yönelik çalışmalar olsun bu çalışmaların çoğunun temelinde iletişim kurmanın önemi öne çıkmaktadır. İletişime geçmek için birden fazla yöntem geliştirilmesi mümkündür. Örneğin; Türkiye diasporası ile iletişime geçme yolu olarak; Aralık 2007 tarihinde DEİK çatısı altında DTİK kurulmuştur. Bunun yanı sıra DTİK tarafından düzenli olarak “Dünya Türk Girişimciler Kurultayı” düzenlenmektedir. Bu faaliyetler ile amaçlanan Türk girişimcilerin bir araya getirilmesi ve yurtdışından katılan Türk firmaları ile Türkiye’de yerleşik firmalar arasında ikili iş görüşmeleri vesilesi ile katılımcıların iş birlikleri ve ortaklıklar kurmasına zemin yaratılmasıdır. Bunun ile birlikte Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, TalentforBIZ uygulaması ile yurt dışında nitelikli işgücüne yönelik organizasyonlar düzenleyerek nitelikli işgücünü ve Türk yatırımcıyı bir araya getirmeye çalışmaktadır. Bu gibi faaliyetlerin yanında 1 nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Madde 77, (h) bendinde “Yüksek nitelikli işgücünün ülkemize kazandırılmasına yönelik yurt dışında tanıtım faaliyetleri yapmak, ulusal ve uluslararası fuar ve organizasyonlara katılmak, gerektiğinde **tanıtım ofisleri açmak**” ifadesi geçmekte olup kurulacak olan tanıtım ofisleri ile de çekim politikasına katkı sağlamak mümkün olacaktır.

Tanıtım ofisleri açma konusunda mevzuatta ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu bağlamda ofislerin ne şekilde işleyeceği, nerelerde kurulabileceği konusunda tam bir netlik bulunmamaktadır.

Tayvan 2000’li yılların başında ekonomik sıkıntı çeken Japonya’dan yüksek teknoloji alanında makine ithaline ve nitelikli işgücü çekimine önem vermiştir. Bu mantığa yakın bir şekilde kurulacak ofisler için Türkiye’nin ilerleme kaydetmek istediği alanlarda ileri seviyede bilgi birikimine sahip ülkelerden ekonomik olarak sıkıntı yaşamakta olanlara veya ülke olarak potansiyeli (gelişmiş olduğu alanda faaliyetlerini ileri seviyede sürdürebilmek için yeterli nüfus ve ekonomik güce sahip olmayan) çok yüksek olmayan ülkelere odaklanması uygun olarak değerlendirilmektedir. Bu duruma, 15 Ekim 2020 tarihinde Ukrayna ile yapılan askeri iş birliğini güçlendirme anlaşması da örnek olarak değerlendirilmektedir. Bu anlaşma gereği Türkiye, Ukrayna’nın ihtiyaç duyduğu alanlarda (askeri teçhizat) destek sağlayarak üretim yeteneklerini Ukrayna’ya aktarırken aynı zamanda Ukrayna’da Türkiye’nin uzun yıllardır sıkıntı yaşamakta olduğu Motor Teknolojileri alanındaki bilgi ve tecrübelerini ortak firmalar aracılığı ile Türkiye’ye aktaracaktır. Bu

bağlamda Ukrayna'nın Türkiye'nin stratejik bir ortağı olmaya başlaması ve motor ile havacılık sektörlerindeki teknolojik gelişmişlik seviyesi ile ofis açılmaya uygun bir ülke olacağı değerlendirilmektedir. Türkiye son zamanlarda giderek artan şekilde uzay teknolojilerine önem göstermeye başlamıştır. Türkiye Uzay Ajansı Başkanı Serdar Hüseyin Yıldırım, Kazakistan ile uzay sanayisi konusunda önemli iş birliği potansiyeli gördüklerini belirtmiştir.<sup>171</sup> Kazakistan'da Baykonur Uzay Üssü'nün varlığı ve Sovyetler döneminden gelen gelişmiş bir uzay sanayisinin bulunması bu alanda atılım yapmak isteyen Türkiye'ye ofis açabileceği bir başka ülkeyi işaret etmektedir. Türkiye yapay zekâ, bilgisayar gibi yüksek teknoloji gerektiren alanlarda gelişimini son zamanlarda hızlandırmıştır. Türkiye aynı zamanda Türk Keneşi üyesi olan Macaristan ile bu alandaki faaliyetlerini geliştirme imkânına sahiptir. Macaristan Bilişim ve İletişim Teknolojileri alanında çok uzun bir geçmişe sahiptir. Ülkede 100.000'den fazla kişi bu alanda çalışmakta olup ülke GSYİH'nın yaklaşık %10'u bu alandan gelmektedir.<sup>172</sup> Macaristan ve Türkiye arasında Budapeşte'de düzenlenen Yüksek Düzeyli Stratejik İşbirliği Konseyinin 4'üncü Toplantısı esnasında kararlaştırılan Yapay Zekâ ve Yüksek Teknoloji konferansı 15.10.2020 tarihinde düzenlenmiştir.<sup>173</sup> Bu bağlamda Macaristan ile gelişmekte olan ilişkilerde göz önünde tutularak kurulabilecek bir ofis için uygun bir yer olarak değerlendirilmektedir.

Kurulacak ofisler için ülke seçiminde Türkiye'nin ilerleme kaydetmek istediği bir alanda nitelikli işgücüne sahip ancak ülke faaliyetlerinin bütçe ve programlar bağlamında sektörde yetersiz kaldığı ülkeler değerlendirmeye alınarak faaliyet yeri tespiti de mümkündür. Bu duruma Türkiye açısından örnekle bakacak olursak günümüze kadar uzay teknolojileri alanında yeterli faaliyetleri olmayan bir ülke olan Türkiye'de uzay alanında çalışmak isteyen gençler beyin göçü olarak gelişmiş ülkelere yönelmekteydi. Space X firmasında görev alan Bülent Altan bu duruma başlıca örnektir. Bu bakış açısı ile belli başlı ülkelere yeterli gelişim kaydedememiş sektör ve faaliyet alanlarında Türkiye'nin büyümesi planlanıyor ise kurulacak ofislerin yine bu ülkelere yönlendirilmesi fayda sağlayabilecektir. Örnek olarak yine uzay alanından bahsetmek gerekirse Kazakistan haricinde bu alanda

---

<sup>171</sup> Hürriyet, (2020), **Türkiye ile Kazakistan'dan Uzay Teknolojileri için İş Birliği**, <https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/turkiye-ile-kazakistandan-uzay-teknolojileri-icin-is-birligi-41636968>, Erişim Tarihi: (25.10.2020)

<sup>172</sup> EUGO Hungary, (2020), **Main Industries, Point of Single Contact** <http://eugo.gov.hu/key-facts-about-hungary/main-industries>, Erişim Tarihi: (25.10.2020)

<sup>173</sup> Hürriyet, (2020), **Türk-Macar Yapay Zekâ ve Yüksek Teknoloji Konferansı Düzenlenecek**, <https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/turk-macar-yapay-zeka-ve-yuksekteknoloji-konferansi-duzenlenecek-41636550>, Erişim Tarihi: (26.10.2020)

kısmen yeni sayılabilecek Cezayir'in değerlendirilmesi mümkündür. Cezayir Uzay Ajansı 2002 yılında kurulmuş olup birçok alanda faaliyetlerini geliştirmeye çalışmaktadır. Cezayir düşük milli hasılası ve imkânları ile uzay teknolojileri alanında fazla bir büyüme kaydetmesi zordur ancak bu alanda da uydu üretimi gibi nitelikli işler yapabilmektedir. Cezayir'in Türkiye'ye olan kültürel yakınlığı da dikkate alınırca bu alanda ortak çalışmalara gidilebilmesi ve bir ofis açılarak sektöre özel nitelikli işgücü takibinin yapılması mümkün olabilecektir.

Türkiye'deki Teknoparklardaki üretim olanaklarını arttırmak ve yüksek teknolojik üretimi çeşitlendirmek için bu alanlarda yoğun faaliyetlerini sürdüren ülkelerde ofisler açılması uygun değerlendirilmektedir. Yüksek teknolojik ürünlerden sayılan yarı iletkenler ve elektronik ürünler piyasasında Uzak Doğu Asya ülkeleri öne çıkmaktadır. Tayvan, Singapur, ÇHC gibi ülkelerde ofisler kurularak şirketler ve alanında uzman nitelikli işgücü ile iletişime geçilerek üretim ve teknoloji aktarımı imkânları üzerinde çalışmalar yürütülmesi mümkün olabilecektir. Burada Tayvan örneğinden hareketle nitelikli işgücü ve çalışma arkadaşlarının Türkiye'ye çekilmesi yöntemi denenebilir ve yine Tayvanlı firmaların 1990'larda Microsoft firması ile ortak üretim ve teknolojik bilgi aktarımı ile elde ettiği üretim gücünün bir benzer başarısı yakalanabilecektir. Bu bağlamda Türkiye'nin kabiliyetlerinin bölge insanına doğru bir şekilde aktarılması ve ülke tanıtımı kritik bir önemde olacaktır.

Türkiye'nin bir diğer nitelikli işgücü temin yolu ise diasporadan geçmektedir. Tayvan diasporadan yararlanmak için başlangıç noktası olarak vatandaşlarının yoğun yaşadığı ülkelerin teknolojik çalışmalar yapan bölgelerinden başlamıştır. Amerika'da ki Silikon Vadisinde çalışan vatandaşlarını Tayvan'a çekerek mevcutta sahip olunmayan teknolojileri ülkeye kazandırma yoluna gitmiş ve bu faaliyetlerinde başarıyı yakalamıştır. Bu bağlamda yurt dışında Türklerin yoğunlukta yaşadığı ülkelere ilk ofislerin açılması düşünülebilir ancak bu noktada ofislerin ilk açılacağı ülkelerin Türklerin yoğun yaşadığı yerler olması yanında eğitim seviyesi yüksek olan Türklerin yer aldığı ülkelerde olmasına dikkat edilmesi uygun değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Türklerin yoğun olarak yaşamadığı ancak ülkelerinde çalıştırmak için sadece yabancı nitelikli işgücü isteyen ülkeler içinden de ofis açmaya uygun olanlar değerlendirmeye alınabilecek durumdadır. Örneğin; yaklaşık 6.000 Türkün yaşadığı ve yaşam koşulları bakımından gidenlerin dil bilmelerini gerektiren Japonya, yine dil engeli olan ve yaklaşık 50.000 Türkün yaşadığı İtalya ve

bunlarla birlikte puanlama sistemi ile nitelikli işgücü alan Kanada (70.000)<sup>174</sup> gibi ülkeler tercih edilmesi mümkündür. Yurt dışı ofisleri için başlangıçta daha az Türkiye Cumhuriyeti vatandaşının yaşadığı ülkelerin tercihi olumlu sonuçlar ortaya koyabilecektir. Ofislerde çalışacak uzmanların başlangıçta izlenecek yöntemlerin uygulanmasında yaşanabilecek tecrübesizlikleri aşmalarında iş yükünün az olması önemli avantajlar sağlayacak ve gelecekte daha etkin çalışmalar çıkartılması ve ofisler ile muhatap olacak kişilerin memnuniyet oranını arttırabilecektir.

Diasporanın bir diğer ayağını ise yurt dışında eğitimini sürdüren Türkler oluşturmaktadır. Nitelikli işgücü açığına destek vermek için bu kişilerden yararlanmakta büyük önem taşımaktadır. Bu kişilerin takibinin yapılması, ofisler aracılığı ile kayıtlarının tutulması, kritik teknoloji alanlarında çalışmalara dâhil olan öğrenciler ile iletişimin daimi şekilde güçlü tutulması sayesinde Türkiye’de ihtiyaç duyulan alanlardaki nitelikli işgücü eksiklerinin kapatılması sağlanabilecektir. Yine bu öğrencilerin ana vatan ile bağlarının güçlü tutulması ve bu öğrencilerce Türkiye’nin gözünün onların üzerinde olduğunun bilinmesi bu çalışmalara değer katabilecektir. Yurt dışında eğitimini alan bu kişilerden okul düzeyinde ve çeşitli projelerde başarı sağlayanlara ödüller verilmesi yolu ile bu kişileri teşvik etmek mümkün olacaktır. Bu ödüller; öğrenci için ana vatana gidiş-dönüş uçak biletleri verilmesi, bu öğrencilerin ailelerine öğrencinin bulunduğu ülkeyi ziyaret etmeleri için uçak biletleri hediye edilmesi, öğrencilerin okullarda ziyaret edilerek ihtiyaçlarının dinlenmesi ve bu öğrenciler ile öğrencilerin ailelerine tebrik mesajları gönderilmesi bu iletişimin güçlendirilmesine katkı sunacaktır. Yine bu öğrencilerin Türkiye’de ki iş olanakları hakkında düzenli olarak bilgilendirilmeleri ve ülkeye çeşitli projeler kapsamında davet edilmeleri de bu çalışmaların başarısını arttırması mümkündür.

Singapur örneğinden hareketle nitelikli işgücünün ülkeye çekilmesinde yurt dışı ofislerinin yanı sıra nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişiler ile iletişime geçmek üzere bazı ekiplerin kurulması da katkı sağlayabilecek bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu ekipler Türkiye’nin ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirilmeleri sonucu ilgili ülkelerdeki üst düzey nitelikli kişiler ile iletişime geçerek bu kişileri iş imkânları hakkında bilgilendirebilir ve ülkeye davet edebileceklerdir. Yine bu kişiler ofislerde oluşturulan iş ağları sayesinde kritik önemdeki kişileri tespit ederek bu kişiler aracılığı ile nitelikli işgücüne

---

<sup>174</sup> CNN Türk, (2019), **Dünyada Hangi Ülkede Kaç Türk Yaşıyor**, <https://www.cnnturk.com/dunya/dunyada-hangi-ulkede-kac-turk-yasiyor?page=119> (01.11.2020)

ulaşmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirebileceklerdir. Ayrıca bu ekipler yurt dışında nitelikli işgücüne yönelik tanıtım amaçlı dzenlenen konferanslara da katılım sağlayarak bu noktalarda iş görüşmeleri gerçekleştirip iş ağlarını genişletebileceklerdir.

Tüm bu çalışmalar bağlamında kurulacak ofisler ve ekipler ile Türkiye'yi diğer ülkelerin önüne geçirebilecek çalışmalara imza atabilecektir. Tanıtım ofisinin kurulacağı ülkelerde ülkeye ait işgücü piyasasını ve sektörel gelişmelerin takip edilmesi, işgücü piyasası hakkında verilerin tutulması ve bunun merkeze raporlanması mümkün olacaktır. Bu ülkelerde bulunan Türk vatandaşlarının işgücü piyasasındaki durumlarının takibi ve Türk öğrencilerin özellikle işgücü piyasası hakkındaki tutumlarının takibinin yapılması bu çalışmaların kayıtlarının tutulması sağlanabilecektir. Uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile görevlendirilen UİGM aracılığı ile belli sektörlerde ihtiyaç duyulan işgücüne yönelik faaliyet yapılması ülke tanıtımlarının hızlandırılması sağlanacaktır. Söz konusu ülkelerde Türkiye'nin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücü ile Türkiye'de bulunan işgücü arz fazlasını yönlendirebilecek sektörel çalışmaların yapılmasını sağlanarak gerekirse ülkeler arası işgücü anlaşmaları için zemin hazırlanması mümkün olacaktır. Ofislerin kurulacağı ülkelerde, belirlenen sektörlerde ihtiyaç duyulan işgücüne yönelik çalışma izni faaliyetlerinde kolaylaştırma sağlamak amacı ile çalışma izni başvuruları alınıp sonuçlandırılması mümkündür. Ofislerin kurulacağı ülkelerde özellikle istihdam fuarları, kariyer günleri gibi üniversiteler, sanayi ve ticaret odaları gibi meslek kuruluşları tarafından organize edilen etkinliklerde yer alınarak Türkiye'nin işgücü piyasasının tanıtımının yapılması mümkündür. Ofisler kurulacağı ülkelerde çalışmalar yapmayı dileyen diğer kamu kurum ve kuruluşları ile koordineyi sağlayarak işgücü piyasasının tek elden takibinin sağlanmasında etkin bir rol oynayabilecektir. Bu bağlamda söz konusu ülkelerde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün Türkiye'ye hızlı bir şekilde kazandırılması amacıyla gerekli işlemleri kamu kurumları arasında koordine ederek işlemlerin sonuçlandırılmasında ve takibinde etkin bir rol üstlenebilmesi mümkündür.

Tüm bu çalışmalarda temel amaç dünyada yaşanan teknolojik dönüşüm ve bilim çağına uygun olarak ortaya çıkan nitelikli işgücü açıklarına hızla özümmler üreterek dünyada oluşmaya başlayan nitelikli işgücünü elde etmeye yönelik rekabette söz sahibi bir konuma gelmektir.



## SONUÇ

Dünyada 21.yy ekonomilerinde ciddi bir şekilde nitelikli işgücü açığı ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Ülkelerin değişen demografileri ve üretim model ve teknolojileri ile birlikte niteliksiz işgücünden nitelikli işgücü talebine doğru bir yönelme vardır. Bu bağlamda gün geçtikçe ülkeler çalıştırılacak daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduklarının farkına varmaktadırlar. Kimi ülkeler bu durumun farkına önceden vararak nitelikli işgücü çekim politika ve uygulamalarına yönelik çalışmalarına başlamış durumdadırlar. Bu çalışmalar neticesinde yetenek sahibi olan kişileri elde etmeye yönelik bir rekabet ortamı da doğmaya başlamıştır. Nitelikli işgücü tanımı konusunda literatürde tam bir tanımlama olmadığından ülkeler ve hatta firmalar kendi ihtiyaçları doğrultusunda bir tanımlamaya giderek çalışmalar yapmaktadır.

Dünyada sermaye ve ticari ürün hareketlerinin dolaşımının hızlanmasına karşın devletler ve hatta toplumlar insanların dolaşımına kaygı ile bakmaktadırlar. Ancak devlet politikaları genel olarak nitelikli iş gücünün dolaşımını desteklemektedir. Bu destekle birlikte uluslararası düzeyde nitelikli işgücünü çekmeye yönelik rekabet ortamı ülkelerin farklı uygulamalar ile diğer ülkelerin önüne geçme çalışmalarına neden olmuştur. Yapılan öngörülerle 2030 yılına gelindiğinde dünya genelinde 40 milyon kişilik bir nitelikli işgücü açığı oluşacağı tahmin edilmektedir. Bu kapsamda ülkelerin açıklarını kapamaları için ciddi bir rekabetin içinde yer alacakları değerlendirilmektedir. Rekabette dikkat edilecek noktalardan biri de nitelikli işgücünün ülke seçim kriterleri olacaktır. Bunlar kısaca; ücretler, işsizlik oranları, göçmen ağırları, ülkenin göçmenlere açıklığı, iş güvenliği, sağlık sisteminin kaliteli olması, eğitim sisteminin kaliteli olması, yaşam kalitesi gibi faktörlerden oluşmaktadır. İzlenecek politikalarda bu faktörlerin de dikkate alınması çok değerli katkılar sunabilecektir. İzlenecek nitelikli işgücü politikalarının değerini arttıran bir diğer nokta ise yetenek eşleştirme probleminin çözüme kavuşturulması olacaktır. Bilindiği üzere dünyadaki üretim ve teknolojik bağlamda yaşanan hızlı değişim sonucu yeni meslekler ortaya çıkarken bazı mesleklerin ise sonu gelmektedir. Bu değişimin etkilerinin de yine ülkelerin nitelikli işgücü açıklarını arttıracacağı tahmin edilmektedir. Özel sektörde hızla ortaya çıkmaya başlayan yetenek havuzları sayesinde firmalar ihtiyaç duydukları işgücüne küresel bir seviyede erişme imkânını elde etmeye çalışmaktadır. Yetenek havuzlarında insanların başvuruları sonucu toplanan özgeçmiş bilgileri kayıt altına alınmakta ve bu veriler firmalar

ile paylaşılmakta ve bu bağlamda büyük bir veri ağı kurulması sağlanmaktadır. Elbette bu verilerin tutulmasının etkilerinin giderek artmakta olan nitelikli işgücü rekabetinde ciddi avantajlar ortaya çıkaracağı değerlendirilmektedir.

Bu tezde ülkelerin nitelikli işgücü çekimine yönelik takip edilen politikalar ve uygulamalar bağlamında Tayvan, Singapur ve Çin Halk Cumhuriyeti örnekleri üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır. Tayvan'ın bilgi temelli ekonomiye geçmesinde Ar-Ge ve nitelikli işgücü çekimi politikaları etkili olmuştur. Tayvan öncelikle Amerika Birleşik Devletlerinde yaşamakta olan Tayvan vatandaşları ile iletişim kurarak bunlardan nitelikli olarak değerlendirdiklerini ülkeye çekmeye gayret göstermiştir. Bu kişileri ülkede yeni yeni kurulmaya başlayan teknoloji merkezlerinde çalışmalarını yönünde teşvik etmiştir. Daha sonrasında ise sadece kendi diasporasına bağlı kalmayıp yabancı nitelikli işgücüne yönelmiş ve bu kişileri de Tayvan'da çalışma konusunda çeşitli teşvikler ile cesaretlendirmiştir. Belirtildiği üzere Tayvan nitelikli işgücü çekim politikalarının merkezi olarak Amerika Birleşik Devletlerini seçmiştir. Amerika'da ise özellikle Silikon Vadisinde çalışmakta olan Tayvanlılara yönelmiştir. Zaman içerisinde astronomlar adını alan bu kişiler Amerika'da edindikleri bilgileri ve tecrübeleri Tayvan'a aktarmak için ülkelerine geri dönüş yapmışlardır. Bu insanların geri dönüşleri elbette ki zaman almış ve bu süreçte Tayvan'ın izlediği nitelikli işgücü politikalarının etkisi büyük olmuştur. Nitelikli İşgücünü çekmek için; imtiyaz paketleri, taşınma masraflarını karşılama, Tayvan'a ücretsiz uçak bileti, iş arama yardımı, konut sübvansiyonları, ücret artışları, araştırma fonu, üretim yerleri ve sübvansiyonlu tesislerin tahsisi gerçekleştirilmiştir. Aktif bir şekilde yurtdışındaki nitelikli işgücüne ulaşma programını başlatmış ve San Francisco, Los Angeles, Dallas ve New York'ta nitelikli olarak değerlendirilen Tayvanlılara ulaşma aracı olarak iş arama atölyeleri düzenlenmiştir. Bu çalışmalar ilerleyen zamanlarda sadece Tayvanlıları değil yabancı nitelikli işgücünü de ülkeye çekilmesi noktasına doğru evrilmiştir. Bu kapsamda Tayvan'da iş yapan firmaların üst düzey yönetim pozisyonlarında bulunan yabancıların kişisel iletişim ağına erişim sağlanmaya çalışılmıştır. Bu sayede aslında bir nevi yetenek havuzu oluşturulmasına gayret edilmiştir. Tayvan'ın uyguladığı bu politikaların temelinde yukarıda da belirtildiği üzere bilgi temelli ekonomiye geçiş ve Ar-Ge çalışmalarına verilen önemin yattığı değerlendirilmektedir. Bu noktada Tayvan'da 1980'lerin başında yaşanan bu değişim ile Teknoloji Merkezleri kurulması politikası hayata geçirilmiştir. Burada öne çıkan en önemli merkez ise Hsinchu Bilim Parkı olmuştur. Ülkenin en seçkin işgücününün bu merkezde çalıştırılması teşvik edilmiştir. Bunun yanında yurt dışından nitelikli işgücünü ülkeye



çekmede de bu parkın ününden ve hedeflerinden yararlanılmıştır. Ülkeye davet edilen birçok Tayvanlının bu parkta çalışması teşvik edilmiş ve bu teşvik sadece çalışmak olarak değil bu kişilerce yeni firmalar kurulmasını teşvik etmek ile devam etmiştir. Günümüzde bu parkın çalışan sayısı 150 bini geçmiş ve binlerce tersine beyin göçü gerçekleştiren Tayvanlı bu bilim parkında çalışmaktadır. Bu bilim parkından yılda yaklaşık 37 milyar dolarlık bir ihracat gerçekleştirilmektedir.

Singapur ise küçük bir devlet olduğundan ve yurt dışında etkin bir diasporası olmadığından ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü tersine beyin göçü ile değil de direkt olarak yabancı nitelikli işgücünü ülkeye çekme yöntemi ile karşılama yolunu seçmiştir. Singapur'da Tayvan gibi 1980'li yıllara gelindiğinde ekonomik olarak büyük bir başarı yakalayabilmiş bir konumda değildir. Bu bağlamda ciddi politika değişikliğine giderek bilgi toplumu ve teknolojik üretimi hedefleyen ihracat odaklı bir kalkınma metodunu ülkede uygulama kararı almıştır. Bu politikaların uygulanmaya başlanması ile belirli bir süre nitelikli iş gücü ihtiyacını ülke içindeki eğitime önem vererek karşılamaya çalışsa da bir süre sonra ülke içindeki kaynakları yetersiz kalmaya başlamıştır. Bu sebeple de belirtildiği üzere yabancı nitelikli işgücünü ülkeye çekme yollarını aramaya başlamıştır. Öncelikle 1988 yılında Hong Kong'dan Singapur'a çok yüksek nitelikteki işgücünü kalıcı ikametgâh vermek kaydı ile çekme yoluna gitmiştir. Daha sonraları bu çalışma daha geniş alanlara yayılmıştır. 1991 yılında Ulusal Teknoloji Planı aktive edilerek teknolojik altyapı kurulması, özel sektörün Ar-Ge çalışmalarına özendirilmesi ve bu bağlamda insan kaynakları yönünden gerekli nitelikli işgücü ihtiyaçlarının ülkeye kazandırılması amacı ile "Uluslararası İşgücü Programı" devreye alınmıştır. 1998 yılında eğitilmiş ve nitelikli işgücünün ülkeye giriş yapabilmesi için yeni bir düzenleme yapılarak "İşe Giriş Sistemi" (Employment Pass System) düzenlenmiştir. Bu şekilde nitelikli işgücünü ülkeye çekmek için ülkeye kolay ulaşılmasını, girilmesini ve çalışılmasını sağlayacak izin sisteminin kurulmasının üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalara ek olarak yurt dışında kritik olarak değerlendirilen Brezilya, Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, Endonezya, Japonya, Hollanda, Güney Kore, İsveç, İsviçre, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde ofisler kurmuştur. Bu kapsamda söz konusu ofisler Singapur'daki iş olanaklarını yerel halka anlatmak ve Singapur'u genel olarak tanıtmak ile görevlendirilmiştir. Bu ofislerin yanında ekipler görevlendirmiş ve çeşitli teşvikler ile yabancı nitelikli işgücünü ülkeye çekmeye odaklanmıştır. Ayrıca üniversiteler aracılığı ile çeşitli programlar geliştirerek yurt dışından yetenekli öğrencileri de ülkeye çekme çalışmalarında bulunmuştur. Bu kapsamda Singapur

Hükümeti “İş Tatili” (Work Holiday) programını da devreye sokmuş ve dünyanın en iyi 200 üniversitesinde okuyan yüksek kalibredeki öğrencileri ülkeye çekmeye çalışmıştır. Bu staj programı ile 18-25 yaş arası, eğitim hayatına devam eden veya yeni mezun olan öğrencilerinde ülkeye kazandırılması hedeflenmiştir.

Çin Halk Cumhuriyeti ise dünyadaki en kalabalık diasporalardan birine sahiptir. Bu büyük potansiyeli ile nitelikli işgücü çekim politikasının merkezine ana vatan dışında yaşayan Çinlileri yerleştirmiştir. Bu bağlamda özellikle yurt dışında eğitim gören Çinli öğrencilere ve tecrübeli araştırma görevlilerine yönelerek bu kişileri ÇHC 'ye dönmeye teşvik etmiştir. Çin'de Tayvan ve Singapur'da olduğu gibi 2000'li yıllara gelinmesi ile bilgi toplumuna geçme hedefini ortaya koymuştur. 2006 yılında “15 Yıllık Bilim ve Teknoloji Planı” ortaya konmuştur. Bu sayede Ar-Ge 'ye milli gelirden ayrılan payın % 1,34 'den % 2,50'ye çıkarılması amaçlanmıştır. Tabii bu durum diğer ülke örneklerinde olduğu gibi gelecekte karşılaşılabilecek nitelikli işgücü açıklarının da bir potansiyel olarak ülke gündemine girmesine neden olmuştur. Bu kapsamda ÇHC Hükümeti eğitilmiş ve nitelikli yabancıları ülkeye çekmek için “Yeşil Kart” sistemini devreye almıştır. Çin'in fakir bölgelerinde 500 bin USD, orta seviye bölgelerinde 1 milyon USD ve diğer bölgelerde 2 milyon USD tutarında bir yatırım getirilmesi, kilit ulusal projelerde önemli bir pozisyonda yer alınması, devlet desteği alan kilit sektörlerde ve alanlarda çalışması halinde yabancı nitelikli işgücü bu karta sahip olabilecektir. Bu bağlamda diğer bir uygulama “R vize” olmuştur. Çok yüksek nitelikli işgücü için çıkartılmıştır. Bu vize ile yabancı 5 ila 10 senelik vadelerde ülkeye çoklu giriş ve çıkış (aile üyeleri ve çocukları dâhil) hakkını kazanmaktadır. “1000 Yetenek Programı” kapsamında; eğitim ve mesleki deneyimleri gereksinimleri karşılayan kişilerin, yapacakları araştırmalar, kuracakları işletmeler ve yaşamsal harcamaları için finansal hibeler almaları sağlanmıştır. Çin Bilim Akademisi tarafından çıkarılan “100 Yetenek Programı” program kapsamında, yüksek ölçekli araştırma hibeleri verilmekte olup ÇHC 'ye dönmek isteyen Çinli bilim insanları desteklenmektedir. Bu programlar kapsamında 5.000 kişi ülkeye geri kazandırılmıştır. Ancak Çin işgücü piyasası göz önünde tutulduğunda bu sayı çok az kalmaktadır. Çin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamada önemli ölçüde yurt dışında eğitim alan Çinlilere güvenmektedir. Ancak 2000'li yılların başlarında ülke dışına okumaya giden öğrencilerin çok küçük bir kısmının ülkeye dönüş yaptığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda bu öğrencilerin geri döndürülmelerine yönelik ciddi bir çaba içine girilmiştir. Özel mahiyette yurtdışı eğitim acenteleri bu çalışmalarda yer almıştır. Bu acenteler yurtdışında eğitim almak isteyen öğrenciler adına yurtdışındaki okullara başvurular yapmaya ve öğrencilerin yabancı

dil testlerini organize eden kuruluşlardır. Bu sayede yurt dışına giden öğrencilerin hangi okullarda hangi bölümlerde yer aldıkları tespit edilebilmektedir. Acenteler sayesinde yurt dışına giden öğrenciler ile sıkı bağlar kurulmaya başlanmıştır. Bu öğrencilerden okullarında derece elde edenlere ödüller verilmiş, çeşitli organizasyonlar düzenlenerek plaketler taktim edilmiş ve öğrenciler onore edilmişlerdir. Çin'in gelişen ekonomisi ile birlikte artan iş imkanları sayesinde bu kişilere hızla iş teklifleri iletilerek ülkeye dönüşleri teşvik edilmeye çalışılmıştır. İzlenen bu politikalar ile ana vatana dönen öğrencilerin oranları %80'leri bulmuştur. Çin'e dönen öğrencilerin yaklaşık %13'ünün Ar-Ge alanında, %12'sinin ise üretim ve lojistik alanında çalıştıkları tespit edilmiştir.

Bu 3 ülkede nitelikli işgücü çekme politikalarının başlangıcında bilim ve teknoloji odaklı ekonomik yapıya geçiş hedefini koydukları dikkati Ar-Ge harcamalarını arttırmış ve teknolojik bilim parkları kurarak nitelikli işgücüne cazip gelebilecek iş ve hayat kalite standartlarını yükseltmeye odaklanmışlardır.

Türkiye ise nitelikli işgücü çekmeye yönelik çalışmalarına son yıllarda hız vermeye başlamıştır. Bu bağlamda Kalkınma Planlarında Ar-Ge yatırımlarının artırılması, teknolojik ürünlerin üretilmesi ve yabancı nitelikli işgücü çekiminin önemi yer edinmeye başlamıştır. Savunma sanayi firmaları ve TÜBİTAK'ın dâhil olduğu tersine beyin göçüne yönelik belirli çalışmalar olumlu sonuçlarını doğurmaya başlamıştır. Ülkede Teknoparkların sayılarının artması ve buralarda yenilikçiliğe yönelik çalışmaların hızlanması ile ciddi ihracat başarıları yakalanmaya başlanmıştır. Bu parkların etkinliğinin artırılması için teknoparkların sadece bir iş yeri ortamı olarak değil de çeşitli modern konutların, spor tesislerinin, sosyal alanların yer aldığı, bu bölgelerde çalışanların çocukları için eğitim olanaklarının, sağlık merkezlerinin yer aldığı bir nevi yeni bir kent, yaşam alanı oluşumunun yaratılması etkin bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Yine oluşturulacak olan bu yeni alanlara üniversitelerin de dâhil edilerek yapılan çalışmalara destek vermelerinin sağlanması önemli olacaktır. Kritik sektörlerle katkı sağlayabilecek ve Ar-Ge çalışmaları ile öne çıkan üniversitelerin diğer ülkelerde bulunan ve ülkeye katma değer katabilecek seviyedeki üniversiteler ile küresel programlar geliştirmeleri sağlanarak teknolojik çalışmalar bağlamında yurt dışı kontak noktaları yaratılması etkin sonuçlar ortaya çıkarabilecektir. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü bünyesinde yurtdışında ofisler kurularak bu ofisler aracılığı ile yabancı nitelikli işgücü ve hatta diaspora ile iletişime geçilmesi sağlanması kritik öneme sahiptir. Bu ofisler aynı zamanda bir koordinasyon noktası olarak kullanılarak kamu

ve özel firmaların yurtdışındaki nitelikli işgücü faaliyetlerine destek sunacaktır. Türkiye'ye gelme niyeti olan kişilere kurulan ofisler aracılığı ile verilebilecek destekler konusunda bilgilendirmeler yapılması mümkün olacaktır. Kurulacak yurtdışı ofislerinin yanında nitelikli işgücü ile iletişime geçebilecek ekipler kurulması da yöntem olarak belirlenmesi mevcut politikalara katkı sunacaktır. Bu ekipler aracılığı ile oluşturulacak iş ağları ülkeye çekimi hedeflenen nitelikli işgücü listelerine destek sağlanabilir. Aynı zamanda ilerleyen süreçte yabancılar ile arttırılacak iletişim sayesinde bu kişilerin iş ağlarından yararlanarak oluşturulan listelerin genişlemesi mümkün olabilecektir. Ofislerce yurtdışından çekilmesi hedeflenen yabancılar için kritik öneme sahip nitelikte olanlar için işlemlerin kolaylaştırılması adına yine yurtdışı ofislerde görevli personellerde çalışma izni verilmesi işlemlerinde aktif, hızlandırıcı ve sonuçlandırıcı roller üstlenerek katkı sunabilecektir. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün yabancı nitelikli işgücüne yönelik Turkuaz Kart uygulaması bu kapsamda değerlendirilebilir. Ofislerin Türkiye'deki Teknoparklardaki üretim olanaklarını arttırmak ve yüksek teknolojik üretimi çeşitlendirmek için bu alanlarda yoğun faaliyetlerini sürdüren ülkelerde açılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Yine ofislerin yurt dışında Türklerin yoğunlukta yaşadığı ülkelere ilk ofislerin açılması düşünülebilir ancak bu noktada ofislerin ilk açılacağı ülkelerin Türklerin yoğun yaşadığı yerler olması yanında eğitim seviyesi yüksek olan Türklerin yer aldığı ülkelerde olmasına dikkat edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Kritik teknolojiler alanlarında öğrenimlerini devam ettiren öğrencilerin Türkiye'de kalmaları ve ülkeye katkı sağlamaları nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasında katkı sunacaktır. Yine yurt dışındaki başarılı üniversitelerde eğitim alan öğrencilerin Türkiye'de yaz aylarında staj yapmaları konusunda teşvikler sunulması yolu ile bu kişilerin ülkeye çekilmesi mümkün olabilecektir. Uygulanabilecek bir diğer yöntem ise yabancıların ülkeye hiç gelmeden katkı sağlamasıdır. İnsanlar farklı ülkelerdeki avantajlı işlerin varlığına rağmen her zaman ülkelerini terk etmeye ve ülkelerinin sunduğu farklı avantajlardan vazgeçmeye hazır olamamaktadırlar. Bu tarz nitelikli işgücünün Türkiye'ye hizmette bulunabilmesi için kritik teknolojik alanlarda ülke ekonomisine katkı sağlayacak ürünlerin ortaya çıkarılmasına yönelik projelerin ve programların yurtdışında yayımlanması yoluna gidilerek farklı bir çalışma yöntemi geliştirilmesi etkin bir çözüm olarak değerlendirilmektedir.

Bu yöntemlere ek olarak proje temelli ödüllendirme yoluna gitmek de mümkündür. Türkiye'ye teknolojik kazanım sağlayacak ürünlerin ortaya çıkartılması doğrultusunda projeler açılarak bu projelerin belirli sürelerde gerekli istekler yerine getirilerek tamamlanması sonucunda bu projeleri tamamlayacak olan kişilere para ödülü verilebilmesi yoluna gidilebilir.

Yabancı nitelikli işgücünün çekimine yönelik mucizevi tek bir yöntem bulunmadığından yukarıda belirtilen tüm bu çalışmalar birçok kurumun ve kuruluşun ortak çalışmalarını gerektirmektedir. Bahsi geçen tüm yöntemlerin kamu-özel sektör işbirliğini gerektireceği gözükmemektedir. Ülkenin ihtiyaçlarının tespiti ve bu ihtiyaçların giderilmesi kapsamında ortak ve kapsayıcı bir sisteme ihtiyaç duyduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmaların birçoğu Türkiye'nin son zamanlarda devreye aldığı veya alabileceği ve gerek yabancı olsun gerek diaspora içinden olsun yurt dışındaki nitelikli işgücünün ülkeye çekilmesine yönelik çalışmalar olarak değerlendirilmektedir. Türkiye'nin bu faaliyetleri nitelikli işgücünü çekmeye yönelik çalışmalara başlamış olan diğer ülkelere nazaran oldukça yenidir.

Nitelikli işgücünün çekimi konusu ile ilgili yapılan değerlendirmelerde; Türkiye'nin ortaya koymuş olduğu bilimsel alanda ilerleme, teknolojik ürünlerin ortaya çıkartılması ve ihracat odaklı büyüme konseptinde gün geçtikçe daha fazla nitelikli işgücüne olan ihtiyaç artacaktır. Nitelikli işgücünün tanımındaki belirsizlikler göz önüne alındığında Türkiye'nin özellikle gelişme göstermek istediği alanlar özelinde nitelikli işgücü tanımlarını yaparak bu doğrultuda hedefe odaklı çalışmalar yürütmesi daha verimli olabilir. Bununla birlikte yürütülecek bu çalışmalarda sadece nitelikli işgücünün ihtiyaçlarına değil bununla birlikte bu kişilerin ailelerinin durumuna, sosyal imkânlarına, iş ve yaşam koşullarına da dikkat edilerek bu kişilerin çalışacakları alanlarda üniversitelerin, öğrencilerin, firmaların yer alacağı bütüncül bir ekosistem yaratılması yapılacak çalışmalara daha fazla katkı sunabilir.

Dünyada giderek artan nitelikli işgücü ihtiyacına çözüm üretebilmek için ülkede yer alan ilgili tüm kurum ve kuruluşların kolektif bir çalışmaya imza atarak birbirlerini tamamlayıcı faaliyetlerde bulunmaları önerilmektedir. Bu bağlamda Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün bu çalışmaların temelinde yer alan kamu kurumu olarak konumlandırılmasının ve Genel Müdürlüğün bu misyon ve vizyon ile çalışmalar yürütmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

6735 Sayılı **Uluslararası İşgücü Kanunu**, RG. 13.08.2016 -29800

AB Başkanlığı, (2009), **2009.04.10 Dünya Türk Girişimciler Kurultayı**, Derleme,  
<https://www.ab.gov.tr/p.php?e=43018> Erişim Tarihi: (02.10.2020)

Abella, M.L., Et al, (2006), **Competing for Global Talent**, International Institute for Labor Studies,

All Study Yurtdışı Eğitim, **Yıllık 100 bin Öğrenci Yurtdışında Eğitim Alıyor**,  
<https://www.allstudy.com.tr/yillik-100-bin-ogrenci-yurtdisinda-egitim-aliyor/> Erişim Tarihi: (16.09.2020)

Anadolu Ajansı, (2019), **Enerji İthalatı Faturası 2019'da Yüzde 4,2 Azaldı**,  
<https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/enerji-ithalati-faturasi-2019da-yuzde-4-2-azaldi/1726127#:~:text=T%C3%BCrkiye'nin%20enerji%20ithalat%C4%B1%20faturas%C4%B1,milyar%20705%20milyon%20dolar%20oldu.> Erişim Tarihi: (15.09.2020)

Anadolu Ajansı, (2019), **Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı'na Devam Edeceğiz**,  
<https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/uluslararasi-lider-arastirmacilar-programina-devam-edecegiz/1589062> Erişim Tarihi: (18.09.2020)

Avrupa Komisyonu Direktifi, **Council Directive 2009/50/EC**, (2009), Bölüm 1, Madde 2(b)

Aydın, M.K., (2007), **Türkiye Ekonomisinin 1980 Dönüşümü: 'İthal İkamecilik'ten 'Dışa Açık' Birikim Modeline Savruluş**, İstanbul, Alfa, No: 303-324,

Birleşmiş Milletler (UN), (2015), **World Population Prospects: The 2015 Revision**, New York: Department of Economic and Social Affairs, Population Division

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), **TVETipedia Glossary**, Erişim Tarihi: (10.06..2020)

Cahyadi G. Et al., (2004), **Global Urban Development, Singapore Metropolitan Economic Strategy Report**, Global Urban Development, Prague, Czech Republic,

Cao, C., Et al., (2006), **China's 15-year Science and Technology Plan**, American Institute of Physics,

Cararix, **Talent Pool: Definition, Structure and Effective Application**  
<https://carerix.com/en/talent-pool-definition-structure-and-effective-application> Erişim Tarihi: (04.08.2020)

Cedefop, (2010), **The Skill Matching Challenge, Analysing Skill Mismatch & Policy Implications**, Luxembourg: Publications Office of the European Union,

Ceic, (2020), **Taiwan Foreign Exchange Reserves**  
<https://www.ceicdata.com/en/indicator/taiwan/foreign-exchange-reserves> Erişim Tarihi: (07.09.2020)

- Central Intelligence Agency (CIA), (2020), **Economy Overview**, The World Factbook, Taiwan  
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/tw.html> Erişim Tarihi:  
(07.09.2020)
- Central Intelligence Agency (CIA), (2020), **The World Factbook, Singapore**  
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sn.html> Erişim Tarihi:  
(02.09.2020)
- Chan, S., and Clark, C., (1994), **Economic Development in Taiwan: Escaping the State-Market Dichotomy**, Environment and Planning C: Government and Policy, C.2,
- Chevalérias P.,(2010),**The Taiwanese Economy After the Miracle**,An Industry in Restructurati on, Structural Weaknesses and the Challenge of China, China Perspectives, C.3,
- Chow , G., (2001), **The Impact of Joining WTO on China’s Economic, Legal and Polical Institutions**, Princeton University, Princeton,
- CNN Türk, (2019), Dünyada Hangi Ülkede Kaç Türk Yaşıyor  
<https://www.cnnturk.com/dunya/dunyada-hangi-ulkede-kac-turk-yasiyor?page=119> Erişim Tarihi: (01.11.2020)
- Coffee, F., (2018), **Ways to Migrate to Singapore**  
<https://www.immigrationworld.com/singapore/ways-to-migrate-to-singapore/> Erişim Tarihi: (09.09.2020)
- Cumhurbaşkanlığı, (2018), **1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi**, 30474 Sayılı, Madde:527(3)ç
- Cumhurbaşkanlığı, (2020), **İnsan Kaynakları Ofisi**, TalentforBız  
<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/talentforbiz> Erişim Tarihi: (18.09.2020)
- DEİK, (2007), **Dünya Türk İş Konseyi**,  
<https://www.deik.org.tr/ozel-amacli-is-konseyle-ri-dunya-turk-is-konseyi>, Erişim Tarihi:  
(02.10.2020)
- Dünya Bankası (WB), **High-Technology Exports**,  
<https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS> Erişim Tarihi: (04.10.2020)
- Dünya Bankası, (2020), **Current GDP**, Turkey,  
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=TR> Erişim Tarihi:  
(17.09.2020)
- Dünya Bankası, (2020), **GDP Growth Annual**, Turkey,  
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2019&locations=TR&start=1991>
- Dünya Bankası, (2020), **High-Technology Exports**, Singapore,  
<https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?locations=SG> Erişim Tarihi:  
(10.09.2020)

- Dünya Bankası, (2020), **High-Technology Exports**  
<https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?locations=CN> Erişim Tarihi:  
(07.09.2020)
- Dünya Bankası, (2020), **Industry (Including Construction), Value Added GDP**, Turkey,  
<https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS?locations=TR> Erişim Tarihi:  
(16.09.2020)
- Dünya Bankası, (2020), **Labor Force**, Total, China,  
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=CN>, Erişim Tarihi:  
(12.09.2020)
- Dünya Bankası, (2020), **Research and Development Expenditure (% of GDP)**, China,  
<https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?locations=CN> Erişim Tarihi:  
(11.09.2020)
- Dünya Bankası, **High-Technology Exports**,  
<https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?locations=TR> Erişim Tarihi:  
(06.10.2020)
- Dongqi, S., Et al, (2017), **New-type urbanization in China: Predicted trends and investment demand for 2015–2030**, Science Press, Chinese Academic Journal Electronic Publishing House, s.945
- DW, (2019), **Türkiye Nitelikli İş Gücünün En Az Tercih Ettiği Ülke**,  
<https://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiye-nitelikli-i%C5%9F-g%C3%BCc%C3%BCn%C3%BCn-en-az-tercih-etti%C4%9Fi-%C3%BCIke/a-48971938>  
Erişim Tarihi: (22.09.2020)
- EDB Singapore, (2020), **Global Offices**,  
<https://www.edb.gov.sg/en/contact/edb-offices.html>, Erişim Tarihi: (10.09.2020)
- Ekotrent, (2017), **Tusaş, Tai'de Hedef 10 Milyar Dolar Ciro**,  
<https://ekonomi.haber7.com/turkiye-ekonomisi/haber/2484036-tusastaide-hedef-10-milyar-dolar-ciro> Erişim Tarihi: (17.09.2020)
- Ermisch, J. and Huff, W., (1999). **Hypergrowth in an East Asian NIC: Public Policy and Capital Accumulation in Singapore**, World Development, C.27(1),
- Ertuna, Ö., (2004), **1923'ten Bugüne Türkiye Ekonomisi ve 2023'e Doğru Hedefler**, Muhasebe ve Finans Öğretim Üyeleri Bilim ve Araştırma Derneği, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı:21,
- EUGO Hungary, (2020), Main Industries, Point of Single Contact,  
<http://eugo.gov.hu/key-facts-about-hungary/main-industries>, Erişim Tarihi: (25.10.2020)
- Euronews, (2020), **Türkiye'nin Ar-Ge Harcaması Ne Kadar, En Çok Hangi Ülkeler Ar-Ge'ye Yatırım Yapıyor**,  
<https://tr.euronews.com/2019/11/06/turkiye-nin-ar-ge-harcamasi-oecd-ortalamasinin-gerisinde-hangi-ulkeler-lider> Erişim Tarihi: (22.09.2020)
- Focus Taiwan, **Tech Devices Account for 46% of Taiwan's Total Exports, a New High**  
<https://focustaiwan.tw/business/201711250008> Erişim Tarihi: (04.10.2020)



- Gee, B., and Peck, D., (2018), **Asian Americans are the Least Likely Group in the U.S. to be Promoted to Management**, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2018/05/asian-americans-are-the-least-likely-group-in-the-u-s-to-be-promoted-to-management> Erişim Tarihi: (10.10.2020)
- Güney Marmara Kalkınma Ajansı, (2019), **Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi Programı Çağruları Açıldı**, <https://www.gmka.gov.tr/duyuru/teknoloji-odakli-sanayi-hamlesi-programi-cagrilari-acildi> Erişim Tarihi: (16.09.2020)
- Harris J., Todaro P., (1970), **The American Economic Review**, American Economic Association, C.60, No:1,
- Harver, **9 Ways to Build and Manage Your Talent Pool**, <https://harver.com/blog/talent-pool/> Erişim Tarihi: (04.08.2020)
- Hays, J., (2008), **Boom and Bust Singapore in The 2000s After The Asian Economic Crisis**, [http://factsanddetails.com/southeast-asia/Singapore/sub5\\_7c/entry-3783.html](http://factsanddetails.com/southeast-asia/Singapore/sub5_7c/entry-3783.html) Erişim Tarihi: (10.09.2020)
- Howe C., (1996), **The Taiwan Economy: The Transition to Maturity and the Political Economy of Its Changing International Status**, The China Quarterly C.148, Special Issue: Contemporary Taiwan,
- Hsinchu Science Park, (2019), **Annual Report**, <https://www.sipa.gov.tw/english/home.jsp?mserno=201006140012&serno=201006140013&menudata=EnglishMenu&contlink=include/menu03.jsp>, Erişim Tarihi: (08.08.2020)
- Hürriyet, (2018), **Türkiye'ye Gelen Yabancı Öğrenci Sayısı 5 Kat Arttı**, <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/turkiyeye-gelen-yabanci-ogrenci-sayisi-5-kat-artti-40777430> Erişim Tarihi: (22.09.2020)
- Hürriyet, (2020), **Türkiye ile Kazakistan'dan Uzak Teknolojileri için İş Birliği**, <https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/turkiye-ile-kazakistandan-uzay-teknolojileri-icin-is-birligi-41636968>, Erişim Tarihi: (25.10.2020)
- Hürriyet, (2020), **Türk-Macar Yapay Zeka ve Yüksek Teknoloji Konferansı Düzenlenecek**, <https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/turk-macar-yapay-zeka-ve-yuksekteknoloji-konferansi-duzenlenecek-41636550>, Erişim Tarihi: (26.10.2020)
- ILO, (2017), **Attracting Skilled International Migrants to China:A Review and Comparison of Policies and Practices**, Centre for China and Globalization (CCG),
- Invest in Taiwan, **Foreign Exchange Rates**, [https://web.archive.org/web/20040920012854/http://investintaiwan.nat.gov.tw/en/env/stats/foreign\\_exchange.html](https://web.archive.org/web/20040920012854/http://investintaiwan.nat.gov.tw/en/env/stats/foreign_exchange.html) Erişim Tarihi: (10.09.2020)
- IOM, (2016), **What Moves the Highly Skilled and Why? Comparing Turkish Nationals in Canada and Germany**, John Wiley & Sons Ltd.,
- IOM, (2019), **Türkiye’de Seçili Sektörlerde Nitelikli Yabancı İşgücünü Çekmeye İlişkin İhtiyaçların Değerlendirilmesi Araştırması**, Sonuç Raporu,

- ITA, **China Recovery from War, 1949-52**  
[https://www.photius.com/countries/china/economy/china\\_economy\\_recovery\\_from\\_war\\_1~899.html](https://www.photius.com/countries/china/economy/china_economy_recovery_from_war_1~899.html), Erişim Tarihi: (29.09.2020)
- Iwasaki K., (2015), **Singapore's Strategies for Attracting Highly-Skilled Foreign Human Resources**, How does Singapore Recruit Foreign Talent, C.15, No:56,
- İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD), **Managing Highly-Skilled Labour Migration**, OECDiLibrary, Erişim Tarihi: (12.06.2020)
- İMMİB, (2020), **10. Dünya Türk İş Konseyi Kurultayı**,  
<https://immib.org.tr/tr/duyuru-haberler-10-dunya-turk-is-konseyi-kurultayi.html> Erişim Tarihi: (02.10.2020)
- Kelly, L., (2018), **How China Is Winning Back More Graduates From Foreign Universities Than Ever Before**, Forbes  
<https://www.forbes.com/sites/ljkelly/2018/01/25/how-china-is-winning-back-more-graduates-from-foreign-universities-than-ever-before/#76570dda5c1e> Erişim Tarihi: (10.10.2020)
- Lin J., (2016), Taiwan Temporary Workers and Labor Marginalization In The Context Of Segmented Labor Market, Research Center for Humanities and Social Sciences Academia Sinica 1991-2010),
- Liu L., (2016), **Chinese Student Migration and Selective Citizenship**, Mobility, Community and Identity Between China and the United States, London and New York: Routledge Taylor&Francis Group,
- MacFarquhar, R., (1987), **The succession to Mao and the end of Maoism**, In Roderick MacFarquhar (ed.) The Politics of China, C.2, Cambridge University Press.
- MacFarquhar, R., (1997), **The Politics of China**, The Eras of Mao and Deng, C.15,
- Macro Trends, (2020), **US Dollar - Singapore Exchange Rate - Historical Chart**,  
<https://www.macrotrends.net/2561/us-dollar-singapore-exchange-rate-historical-chart>  
Erişim Tarihi: (10.09.2020)
- McKinsey Global Institute, (2012), **The World at Work: Jobs, Pay and Skills for 3,5 Billion People**, McKinsey&Company,
- Merics, (2019), **How Immigration is Shaping Chinese Society**,  
<https://merics.org/en/report/how-immigration-shaping-chinese-society> Erişim Tarihi: (12.09.2020)
- Migration Policy Institute, (2003), **Brain Drain and Gain: The Case of Taiwan**,  
<https://www.migrationpolicy.org/article/brain-drain-and-gain-case-taiwan> Erişim Tarihi: (21.08.2020)
- Migration Policy Institute,(2012),**Tradition and Progress:Taiwan's Evolving Migration Reality**,  
<https://www.migrationpolicy.org/article/tradition-and-progress-taiwans-evolving-migration-reality> Erişim Tarihi: (04.09.2020)

- Mok, K.H., (2017), **What Can We Learn from Returning Chinese Students**,  
<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20170627134055924> Erişim Tarihi:(13.09.2020)
- Monetary Authority of Singapore, **Official Foreign Reserves**, Data on Singapore's Foreign Currency Assets,  
<https://www.mas.gov.sg/statistics/reserve-statistics/official-foreign-reserves>, Erişim Tarihi: (13.09.2020)
- Nowrasteh A., (2018), **Singapore's Immigration System: Past, Present, and Future**, Cato Working Paper, No. 53,
- NTV, (2019), **Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı'na En Çok Başvuru ABD, İngiltere ve Almanya'dan**,  
<https://www.ntv.com.tr/teknoloji/uluslararasi-lider-arastirmacilar-programina-en-cok-basvuru-abd-ingiltere-ve-a,SkghknPNUIJz7NdurZjIA> Erişim Tarihi: (18.09.2020)
- OECD, (2001), International Mobility of the Highly Skilled, Bölüm.15,
- OECD, (2017), **Future of Work and Skilles**, Germany: Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group,
- Özdemir C., (2020),**Selçuk Bayraktar Canlı Yayında Cüneyt Özdemirin Sorularını Yanıtıyor**,  
[https://www.youtube.com/watch?v=Qho9jpWTioo&t=3060s&ab\\_channel=C%C3%BCneyt%C3%96zdemir](https://www.youtube.com/watch?v=Qho9jpWTioo&t=3060s&ab_channel=C%C3%BCneyt%C3%96zdemir), Erişim Tarihi: (10.10.2020)
- Pang E.F., and Lim. L., (1982), **Foreign Labor and Economic Development in Singapore**, International Migration Review, C.16,No:3,
- Poston Jr., D.L., and Wong J.H., (2016), The Chinese Diaspora: The Current Distribution of the Overseas Chinese Population, Chinese Journal of Sociology, C.2(3),
- PTL Group, (2019), **Everything You Need (and Want) to Know about Chinese Green Cards**,  
<https://www.ptl-group.com/everything-you-need-and-want-to-know-about-chinese-green-cards/#:~:text=The%20Chinese%20E%80%9CGreen%20Card%20is,period%20compared%20to%20work%20visas.&text=Come%20to%20China%20to%20be,or%20dependents%20of%20Chinese%20citizens>. Erişim Tarihi: (14.09.2020)
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2020), **Teknoloji Geliştirme Bölgeleri**, Ar-Ge Teşvikleri Genel Müdürlüğü,  
<https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/istatistiki-bilgiler/mi0203011501> Erişim Tarihi: (20.09.2020)
- Saxenian A., (2001), **Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India**, East West Center,
- Singapore Ministry of ManPower, (2020), **Work Passes**,  
<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>, Erişim Tarihi: (04.09.2020)
- Singapore Tourism Board, (2020), **Visitors Arrivals**,  
[https://web.archive.org/web/20170122112656mp\\_/https://www.stb.gov.sg/statistics-and-market-insights/Pages/statistics-Visitor-Arrivals.aspx](https://web.archive.org/web/20170122112656mp_/https://www.stb.gov.sg/statistics-and-market-insights/Pages/statistics-Visitor-Arrivals.aspx) Erişim Tarihi: (22.08.2020)

- SNC, (2020), **Usaf Purchases A-29s From Sierra Nevada Corporation**  
<https://www.sncorp.com/press-releases/usaf-purchases-a-29s-from-snc/> Erişim Tarihi: (22.09.2020)
- Soon-Beng C. and Chew, R., (1995), **Immigration and Foreign Labour in Singapore**, ASEAN Economic Bulletin, Labour Migration in Asia, C.12, No.2,
- Sözcü, (2019), **Türkiye'nin Yerli Uçağı Alman Oldu**,  
<https://www.sozcu.com.tr/2019/ekonomi/turkiyenin-yerli-ucagi-alman-oldu-5295864/>  
Erişim Tarihi: (22.09.2020)
- Statistic Singapore, (2020), **Singapore's International Trade**,  
<https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/singapore-international-trade>  
(10.09.2020)
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2013), **Onuncu Kalkınma Planı**, Madde:125, Ankara
- T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2019), **On birinci Kalkınma Planı**, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Ankara
- Taiwan GDP, **Gross Domestic Product**,  
<https://countryeconomy.com/gdp/taiwan?year=2000#:~:text=The%20GDP%20figure%20in%202000.in%201999%2C%20it%20was%20%2413%2C768.> Erişim Tarihi: (02.10.2020)
- Taiwan Today, (2019), **Taiwan Science Parks Achieve Record Results for 2019**,  
<https://taiwantoday.tw/news.php?unit=6&post=173085&unitname=Politics-Top-News&postname=Taiwan-science-parks-achieve-record-results-for-2019> (08.09.2020)
- Tansley C., (2011) **What do we mean by the term "talent" in talent management?** Industrial and Commercial Training,
- Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Derneği, (2020), **Türkiye'de Teknoparklar**,  
<https://www.tgbd.org.tr/turkiyede-teknoparklar-icerik-35> Erişim Tarihi: (20.09.2020)
- TEPAV, (2019), **Türkiye'de Tersine Beyin Göçü: Geçmiş ve Günümüze Bakış**, Nitelikli İşgücü ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi,
- The World Bank, (2020), **Singapore Population**,  
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=SG> (01.09.2020)
- Thorne K., Pellant A., (2006), **The Essential Guide to Managing Talent**, Kogan Page,
- Trading Economics, (2020), **Taiwan Labor Force Participation Rate**  
<https://tradingeconomics.com/taiwan/labor-force-participation-rate> Erişim Tarihi: (04.09.2020)
- Trading Economics, (2020), **Taiwan GDP**,  
<https://tradingeconomics.com/taiwan/gdp> Erişim Tarihi: (11.09.2020)
- Trading Economics, **China Foreign Exchange Reserves**,  
<https://tradingeconomics.com/china/foreign-exchange-reserves> Erişim Tarihi: (11.09.2020)
- Travel China Guide, (2020), **China Talent Visa (R)**,  
<https://www.travelchinaguide.com/embassy/visa/talent.htm> Erişim Tarihi: (12.09.2020)

Turkuaz Kart Yönetmeliği, RG. 14.03.2017-30007

TUIK, (2020), **Ar-Ge Harcamaları, Milli Hasılaya Oranı**,  
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

TÜBİTAK, (2018), **Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı**,  
[https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232\\_turkish.pdf](https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232_turkish.pdf), Erişim Tarihi:  
(18.09.2020)

Türkiye Dış İşleri Bakanlığı, **Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşları**,  
[http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler\\_.tr.mfa#:~:text=Yurtd%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda%20ya%C5%9Fayan%20%2C5%20milyonu,Bat%C4%B1%20Avrupa%20%C3%BClkelerine%20yerle%C5%9Fmi%C5%9F%20bulunmaktad%C4%B1r.](http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_.tr.mfa#:~:text=Yurtd%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda%20ya%C5%9Fayan%20%2C5%20milyonu,Bat%C4%B1%20Avrupa%20%C3%BClkelerine%20yerle%C5%9Fmi%C5%9F%20bulunmaktad%C4%B1r.)

Tzeng, R., (2006), **Reverse Brain Drain: Government Policy and Corporate Strategies for Global Talent Searches in Taiwan**, Associate Research Fellow Institute of European and American Studies Academia Sinica,

UDEMY, (2020), **Online Learning Marketplace Udemy Raises \$50M at a \$2B Valuation from Japanese Publisher Benesse**  
<https://about.udemy.com/news-categories/nasdaq/> Erişim Tarihi: (22.09.2020)

Ulusal İstihdam Stratejisi, (2014-2023), **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı**,  
Çalışma Genel Müdürlüğü,

Uluslararası Göç Örgütü (ILO), **Skilled Labour: A Determining Factor for Sustainable Growth of the Nation**, Institute of Labour Science and Social Affairs, C.1, (2014),

Uluslararası Göç Örgütü (IOM), **Göç Terimleri Sözlüğü**, 2. Baskı, No:31,

UNHCR, (2018), **Talent Beyond Boundaries, Linking the Global Labor Market to a New Talent Pool**,

Uz, N., (2020), **Nitelikli Yabancı İşgücü Göçü Çekim Politikaları Ve Türkiye Uygulaması**,  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Wang, H., & Miao, L. (2019). **China's Domestic and International Migration Development**,  
International Talent Development in China

Werdning M., Et al., (2013), **How do Migrants Choose Their Destination Country? An Analysis of Institutional Determinants**, C.21,

Workman, D., (2020) **World's Top Exporters, China's Exported Services**,  
<http://www.worldstopexports.com/chinas-exported-services/> Erişim Tarihi: (11.09.2020)

Workman D., (2020), **World's Top 10 Exports**, Taiwan's Top 10 Exports,  
<http://www.worldstopexports.com/taiwans-top-exports/> Erişim Tarihi: (04.10.2020)

World Economic Forum, (2019), **Which Countries are Best at Attracting High-Skilled Workers**,  
<https://www.weforum.org/agenda/2019/03/which-countries-are-set-to-attract-the-highest-skilled-workers-from-abroad> Erişim Tarihi: (13.10.2020)

Xiaoping, D., (1984), **Build Socialism with Chinese Characteristics**  
<http://academics.wellesley.edu/Polisci/wj/China/Deng/Building.htm>, Erişim Tarihi:  
(01.10.2020)

Yue, C.S., (2001), **Singapore: Towards a Knowledge-Based Economy**, Nomurafoundation,

Zweig D., (2006), **Competing for talent: China's strategies to reverse the brain drain**,  
International Labour Review, C.145, No:1-2,

## ÖZGEÇMİŞ

1983 yılında Ankara'da doğmuştur. İlköğretimi ve lise öğrenimini Ankara'da tamamlamıştır. Ayrancı Süper Lisesinden mezun olduktan sonra Gazi Üniversitesinde öğrenimine devam etmiştir. 2006 yılında Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi bölümünden mezun olmuştur.

Profesyonel çalışma hayatına 2008 yılında Türk Ekonomi Bankasında Bireysel Portföy Yetkili Yardımcısı olarak başlamıştır. Daha sonra sırası ile Türkiye Petrolleri A.Ş. Batman Bölge Müdürlüğünde Uzman Yardımcılığı, MKE Gazi Fişek Fabrikasında Memur olarak çalışmıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının açtığı Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak; 31/10/2017 tarihinde Bakanlığın Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünde Uzman Yardımcısı olarak göreve başlamıştır. Halen burada çalışmaya devam etmektedir.

İyi derecede İngilizce ve başlangıç seviyede İtalyanca bilmektedir.

