



Millî Kültür Araştırmaları Dergisi (MİKAD) / Cilt 7 - Sayı 1

Sorumlu Yazar: Dilek ÖZTÜRK TAŞDEMİR / South University IMBL Business Department, Institute of Social Sciences, PhD, Russian Federation, , dtasdemir73@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-9069-504X

Atıf: Öztürk Taşdemir, D., (2023), Uluslararası Nitelikli İş Gücü Temini Üzerine Politika Yapma Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesinde Yönetimsel Faaliyetler, Millî Kültür Araştırmaları Dergisi, 7 (1), s. 116-133.

Gönderim ve Kabul Tarihi: 04 Haziran 2023 / 26 Haziran 2023

Araştırma Makalesi

ISSN: 2587-1331

DOI: 10.55774/mikad.1309679

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/mikad>

ULUSLARARASI NİTELİKLİ İŞ GÜCÜ TEMİNİ ÜZERİNE POLİTİKA YAPMA KAPASİTESİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİNDE YÖNETİMSEL FAALİYETLER

Öz

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de uluslararası nitelikli insan gücünü iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan güncel gelişmelerle birlikte ele almaktır. Bununla birlikte nitelikli insan gücüne ihtiyaç olan sektörlerin belirlenmesi, bunların temini hususunda politikalar üretilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması, ulusal işgücünün gelişmesine ağırlık vererek kalkınmanın nasıl olacağı hakkında bilgi toplanılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda bilinç düzeyleri ve tutumlarının ölçülmesi, konunun Türkiye özelinde tartışılması ve ampirik bir uygulamayla desteklenmesi çalışmanın konusunu oluşturmuştur.

Bu bağlamda göçün işgücü politikalarına çok etkisinin olduğu, bu işgücü politikalarının sadece ulusal seviyede değil uluslararası seviyede de ülkenin kendi ihtiyaç ve dinamiklerine göre değerlendirilmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Geleceğin yeteneklerine odaklı politikalar geliştirmenin gerekliliği ile iş gücünün ekonomik kalkınmadaki yeri de vurgulanmıştır.

Bu çalışmayla; gerçekte istihdam konusunda bir açığımız var mıdır? Varsa bu açık hangi sektörlerde? Neden bu sektörlerde açık oluştu? Hangi politikalar buna neden oldu? Uluslararası nitelikli iş gücünden ziyade, esasında sorun niteliksiz uluslararası işgücünün sayıca fazla olması, önlenememesi ya da bunun getireceği ekonomik, sosyal, kültürel, güvenlik vb. gibi olumsuz durumların fazla olabilmesi midir? Kayıt dışı istihdam

gerçekte daha büyük bir problem olabilir mi? Bunların yerine nitelikli işgücü Türkiye'ye nasıl çekilir? Çekilmeli midir? Buna ihtiyaç var mıdır? Bunun için hangi politikalar gereklidir? Sorularına cevap aranmış ve genel mevzuatın bu konuda değerlendirilmesi gereği duyulmuştur. Uygulayıcıların kanundan yeterince haberdar olamamasından kaynaklı sorunlar olabilir mi? Göç idaresi, ÇSGB, İçişleri Bakanlığı, TÜİK, Sağlık Bakanlığı vs. bu konuda koordinasyon sağlıyor mu? Veri tabanları var mı? Sahada uygulamaları nasıl? Sektörlerde il bazlı uygulama var mı? Niteliksiz işgüçlerinde mevzuat ve denetim mekanizmasında bir açık var mı da kayıt dışılar bu kadar fazla? Neden politik olabilir mi? SGK ve çalışma izinleri ne durumda? Denetimler yeterli ve etkili mi? Yabancı işçi kotası uygulamak doğru mu? Pandemi ve deprem kırılma noktamız olmuşken tam da bu dönemde sağlık, acil afet koordinasyon gibi durumlar başta olmak üzere nitelikli insan gücüne ihtiyacımız artmışken, özellikle bu pandemi süreçte Almanya başta olmak üzere, sağlık sektöründen iş gücünü kendilerine çekme politikalarına ağırlık veren ülkeler gibi, Türkiye'de de bu politikalara ağırlık verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, Nitelikli İş Gücü, ÇSGB Uluslararası İş Gücü Genel Müdürlüğü, Yönetimsel Faaliyetler, Göçmenler.

MANAGEMENT ACTIVITIES IN THE PROJECT OF DEVELOPING POLICY-MAKING CAPACITY ON THE SUPPLY OF INTERNATIONAL QUALIFIED LABOR

Abstract

The aim of this study is to deal with the current developments in the field of occupational health and safety of internationally qualified manpower in Turkey. In addition, it is aimed to determine the sectors that need qualified manpower, to produce policies for their supply and to ensure their sustainability, to gather information about how the development will be by focusing on the development of the national workforce. In this context, measuring awareness levels and attitudes, discussing the issue in Turkey and supporting it with an empirical application constituted the subject of the study.

In this context, it has been revealed that migration has a great impact on labor force policies, and that these labor force policies should be evaluated not only at the national level but also at the international level, according to the country's own needs and dynamics. The necessity of developing policies focused on the talents of the future and the place of the workforce in economic development were also emphasized.

With this study; Do we actually have an employment gap? If yes, in which sectors is this deficit? Why was there a deficit in these sectors? What policies caused this? Rather than an internationally qualified workforce, the main problem is the large number of unqualified international workforce, the inability to prevent it or the economic, social, cultural, security, etc. that this will bring. Is it possible that negative situations such as Could informal employment actually be a bigger problem? How can a qualified workforce be attracted to Turkey instead? Should it be pulled? Is this needed? What policies are needed for this? The answers to the questions were sought and it was felt that the general legislation should be evaluated in this regard. Could there be problems due to the fact that practitioners are not sufficiently aware of the law? Migration administration, MoLSS, Ministry of Interior, TurkStat, Ministry of Health etc. Does it provide coordination in this regard? Are there databases? How are they applied in the field? Is there a province-based application in the sectors? Is there a gap in the legislation and control mechanism in unskilled labor and is there so many unregistered people? Why can it be political? What about SSI and work permits? Are the controls adequate and effective? Is it right to apply a foreign worker quota? While the pandemic and earthquake were our breaking point, our need for qualified manpower, especially in situations such as health and emergency disaster coordination, increased in this period. It was concluded that policies should be focused on.

Keywords: Occupational Safety, Skilled Workforce, Ministry Of Labour And Social Security, Administrative Activities, Immigrants,

Giriş

Bu çalışmada ülkemize nitelikli insan gücünü kazandırma yolları aranmıştır. Bunun için öncelikle mevcut olan nitelikli iş gücümüze sahip çıkılması istenilerek, hangi alanlarda daha çok açığımızın olduğu tespit edilmiştir. Bilim- teknoloji, sağlık, eğitim, turizm- otelcilik- restoran hizmetleri, otomotiv, ilaç sanayi, enerji sektörü (yeşil enerji, nükleer enerji), yazılım

bilişim sektörleri, havacılık, Arge, staj, tarım hayvancılık, tekstil, ayakkabıcılık, mobilya sektörü gibi pek çok dallarda ihtiyaç olup olmadığı hakkında literatür taraması yapılmıştır. Durum tespit çalışması sürecinde saha araştırmaları ile görüşler alındığında, mevzuatın tekrar revize edilmesi gerekliliği görülmüştür. Çalışmanın konusunu; mültecilerin dünyada yoğun olarak yer değiştirme sebepleri ve günümüzün değişen ekonomik koşulları, savaş, politik gibi nedenlerle gündemdeki yeri oluşturmuştur.

Sahada görülen sorunlar ve birebir görüşmeler, yürütülen çalıştaylar, mevcut mevzuatın tekrardan gözden geçirilerek, eksikliklerin giderilmesine ışık tutacak politikaların yapılmasını sağlamanın yanında, kurumsal kapasitenin artırılması gerekliliğini de ortaya koymuştur. Mevzuatımızın diğer ulusların bu konudaki politikaları ile örtüşen ya da ayrılan tarafları var mıdır? Hangi hususlarda eksikliklerimiz var ve tamamlanabilir yanları nelerdir? Sorularına cevap aranmıştır.

Bu politikaları oluştururken istihdam temelli mi düşünüyoruz? Gerçekten ülkemizin dışardan nitelikli ya da niteliksiz iş gücüne ihtiyacı var mıdır? İhtiyaç talebini karşılama mı önemli sadece? Belli bir mesleğe yönelik mi yetiştiriyoruz ya da sadece sermaye odaklı mı olacak? Hangi prosedürleri uygulayacağız? Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, YÖK, TÜBİTAK dışında Sağlık Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, Savunma, Sanayi ve diğer tüm bakanlıklarda bu sürecin bir parçası olarak koordineli olursa ne derece etkili olunur?

Verilen çalışma izinleri ve ikameler son derece önemliyken, süresiz çalışma izinleri hakkının 6 yıldan 8 yıla çıkarılması, ülkeye sağlanan katkıları hesaplama sürecinde bir kriter olabilir mi? Yabancıların istihdamının uygun görülmediği iş ve meslekler neler olabilir? Savunma sanayi, turizm, sağlık, bilişim, sanayi teknoloji vb. gibi sektörlerden hangilerinde bu istihdamlar daha gerekli? Ülkeye getirisi nedir? Esasında niteliksiz işgücüne dışardan bir ihtiyaç neden duyuyoruz?

Çok prestijli gibi görünen turkuaz gibi kartlar ne derece etkilidir? 7 kişinin faydalandığı güncel sayıya (2023 yılı) rağmen gerçekten bu ayrıcalığa ihtiyaç var mıdır?

Yurtdışından gelecek nitelikli iş gücüne çalışma izinleri verilirken; TMMOB ile üniversiteler için YÖK, MEB, Çalışma Bakanlığı gibi bakanlıklar kendi mevzuatlarında hangi kolaylıkları sağlarken, hangi alanlarda çalışacak olanlar ne tür zorluklarla karşılaşılıyor? Bu mevzuatlar gözden geçirilip çağa uygun revize ediliyor mu? Tüm bu soruların cevapları öncelikle doğru verilere sahip olmakla verilebilir.

Günümüzde nitelikli iş gücünden daha çok niteliksiz yabancı işgücünün sayıca fazla olması, bunların istihdamının getireceği ekonomik, sosyal, kültürel, maddi manevi daha zor yüklerin taşınmak zorunda kalınacağı, sadece hükümetlerin değil halkında bu ağır yüklerin bedellerinin yüklenicisi olabileceği gerçeğiyle karşı karşıya bırakmıştır. Bu yüzden ki politikacıların yapacağı etkili göç ve entegrasyon politikaları oluşturmasında bu tür çalışmalara her zaman ihtiyaç duyulmuştur.

1.Çalışmanın Önemi

1.1. Çalışma İzni

Çalışma izni verilmesi öncelikli bir konu olup; önce hangi nitelikli işler için bu izni veriyoruz, yoksa nitelik gerektirmeyen işler için mi daha çok izin veriyoruz? Bu izinler verilirken ilk ülkeye giriş aşamasında kontrollerini kim nasıl yapıyor ve hangi şartlarla ülkeye kabul ediyor? Bu iznin alınma süresinin uzaması, bu süreçte yaşanan maddi kayıplar, üretim ve hizmetin aksaması kayıt dışı çalışmaya zemin hazırlayabilir. Hızlı çözüm odaklı bir işleyiş önerilebilir. Bu izinlerin yenilenmesinde ise tekrardan aynı belgelerin istenilmesi kişilere ayrı

bir yük getirebilir. Yine işverene harç gibi ek maliyetlerde getirebilir. Çalışma izni verilmesinde nitelikli iş gücü seçimi ile birlikte diploma denklik şartlarını kontrol etmek de işin içine katılmalıdır. Süresinde tamamlanamayan bu işler kayıtsız işçiliğe tekrar zemin hazırlar. Nitelikli iken niteliksiz çalışmaya başlayabilir. Bu durumda cezayı çalışan değil işveren çeker. Bu konuda da her iki tarafı değerlendirmek uygun olur. Bunları tespit ederken rutin ve gerekçeli denetimleri yapanların sayısı acaba yeterli midir? Cezalar caydırıcı mıdır? İşyerini hemen kapatıp yalnızca işverene ceza vermek doğru bir karar mıdır? Yoksa “*hangi tür teşvik politikaları daha etkili olur*”un çalıştaylarının yapılması problem çözümünde etkili bir yöntem midir?

İşte çalışma izni verilirken ilk aşamada gözden geçirilmesi gereken hususlar arz talep dengesini sağlıyor mu? olmalıdır.

1.2. Verilerin Oluşturulması:

Ülkeye giriş çıkış yapan tüm yabancılar ile ülkede süreli ya da uzun vadede kalan, hatta sonradan vatandaşlık alanlar da dahil yabancılara ait demografik özelliklerin, tüm istatistikî bilgilerin olduğu datalar, yapılacak politikalarda izlenecek yol haritasında çok önem arz eder.

Ülkeye gelen yabancılar her zaman risk unsuru olarak değerlendirilip; çalışma veya ikamet izinlerin verilme süresi, arz talep dengesi, ülkeye katkıları veya zararları, kişisel çıkarların ötesinde politikacıların seçim yatırımları ya da ülkenin sosyodemografik yapısının değişimine uzun vadede yol açacak kararlar alınırken bu veriler üzerinden yola çıkmak gerekir.

Veriler ilk etapta oluşturulduktan sonra da mevcut durum üzerinden o ülke halkının; üretimine, ekonomisine, sağlığına, güvenliğine, yaşam tarzına, sosyolojik yapısına, maddî manevî değerlerine vb. yönelik etkileşimleri, yapılacak saha araştırmalarıyla yeniden değerlendirilmelidir.

Nitelikli iş gücü istihdamında arz talep genellikle bellidir. Esas sıkıntı nitelikli olmayan işgücü ile mücbir sebeplerle göç eden ya da ani gelen göçmen akımlarıdır. Savaş gibi nedenlerle ani gelen bu göçmenlerden alınan doğru datalar yoksa, ülkeye alındıktan sonra yeni bir risk oluşturabilirler. Ülke menfaati için doğru politikaların, analizlerin yapılmasında bu veriler çok önemlidir.

Ölçemediğimiz bir şeyi değerlendiremeyiz düsturuna rağmen esas sıkıntı nicel değil nitel verilerde de olabilir. İçinde yaşadığı toplumun tüm değerlerini etkileme süreci de bu gruba dahil edilebilir.

Ülkenin çıkarları her zaman yüksek nitelikli iş gücü ve beceresine sahip bireyleri ülkeye çekmekten yana olmalıdır. Bu nedenle ülkeye gelen yabancılarda doğru verilere ulaşmak gelecekte yapılması planlanan yeni politikalara ışık tutacaktır.

Örneğin; Nitelikli istihdam edilen sektörlerden Türkiye’de Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları, 2022 – 2023 eğitim dönemi için;

Profesör: 210 (155 E +55 K) kişi,

Doçent: 206 (136 E+70K)

Doktor Öğretim Üyesi: 959 (656 K+303 K)

Öğretim Görevlisi: 1518 (745 E+773 K)

Araştırma Görevlisi: 176 (84 E+92 K)

Toplamda: 3069 yabancı akademisyen (1776 E+1293K) istihdam edilmiştir.

Bu yabancı uyruklu öğretim elemanlarının 2022-2023 eğitim dönemi için sıralamasında ilk 5 sırayı;

433 kişi ile İnan (241 E+192 K),
257 kişi ile Suriye (213 E+44 K),
253 kişi ile Azerbaycan (137 E+116 K)
250 kişi ile Amerika (149 E+101 K)
156 kişi ile BŸyŸk Britanya (89 E+26 K) takip etmektedir.

Rusya'dan ise 86 (28 E+58K) akademisyen Ÿlkemizde istihdam edilmiştir (yok.gov.tr).

Bu istihdamların sayısı yeterli mi ? Ÿlkemize ve bilime ne gibi katkılar sunmuşlardır? TŸm bu yabancı çalışanların Ÿlke içinde; il-şehir dağılımı, yaş, cinsiyet, eğitim, gelir, bildiği yabancı diller, aile bireyleri vb. gibi demografik bilgilerine, istatistiklerine ulaşılabilecek doğru bir kaynak oluşturulmuş mudur? DŸnyada ve AB Ÿlkelerinde de bunların istatistikleri yapılıyor mu? Burada olduğu gibi başka hangi sektŸrlerde çalışan yabancıların sağlam veri tabanları oluşturulmuştur ?

Bu anlamda diğer bağlı kuruluşlarla koordineli çalışılabilecek bir aė oluşturulması da mevzuatta yeniden gŸzden geçirilmesi gereken politikardan olabilir.

Uluslararası iřgŸcŸnŸn kontrolsŸz varlığının yarattığı ekonomik, politik, sosyal vb. sonuçlarda tespit edilmesi gereken hususlardır. Ÿzellikle emlak işleri, parayla alınan, evlenme veya ocuk sahibi olarak alınan oturma izinleri de Antalya ili Ÿrneėi gibi ev kiralarının yerel halkın Ÿdeyemeyecekleri dŸzeyde artışına yol açmıştır (<https://sputniknews.com.tr/2023>).

Kayıt dışı emlakçılık işiyle uğraşma, gŸzellik salonu, sağlık, eğitim, spor, turizm, taksicilik, belki de kendi Ÿlkelerine hizmet gibi gŸvenliėi tehdit edebilecek benzer pek çok iş kollarında kendini gŸsteren ve kontrolden çıkabilen, denetimsizliğin ŸnŸne geçecek, bir sınır koyacak, veri toplayacak politikalarında yapılması ihtiyaını doğurmuştur.

Uluslararası iřgŸcŸ ile ilgili politikalar çalışma ve Sosyal GŸvenlik Bakanlığı'nın Uluslararası İřgŸcŸ Genel MŸdŸrlŸėŸ nezdinde ve Bakanlık yetkisindedir. Bu konuda yapıcı politikalar Ÿretmek, eksiklikleri tespit etmek konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Son yıllarda Almanya gibi Ÿlkelerin Ÿzellikle gŸmen nŸfustan nitelikli iřgŸcŸ seçmek için geliştirdiği politikalar nedeniyle, Ÿlkemizden de nitelikli iřgŸcŸ transferi başladığı gŸrŸlmŸřtŸr. Ÿlkemize bu iřgŸcŸ temininin yansımasının ne dŸzeyde olduğu bilinmediğinden ŸlŸlmesi ihtiyaı duyulmuştur.

2. Kavramsal İnceleme

TŸrkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49. Maddesi; "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yŸkseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği Ÿnlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*" (mevzuat.gov.tr) şeklindedir.

3. Araştırmanın Kaynağı

Eğer 6331 sayılı son İş Sağlığı ve GŸvenliėi Kanunu tam anlamıyla işlerse neler olabilir? Risk analizinin yapıldığı bir kurumda yŸnetimsel ve kişisel hatalar ile çalışma ortamından kaynaklı kusurlar yanında; olası deprem, kasırėa, savaş, sel vb. gibi mŸcbir sebeplerde dahil nitelikli iş gŸcŸnŸn hızla azaldığı durumlarda ne gibi Ÿnlemler alınabilir?

Kurumların işleyişindeki aksamalar, ağı takip edememe, uygun politikalar geliştirmedeki eksiklikler en temel problemler olduğundan beyin gŸŸ nedeniyle nitelikli çalışanlarının

sayısının yeterliken birden azalması nedeniyle birçok alanda gerekli tedbirlerin alınmasını öngörür.

Özellikle sağlık sektöründe dışarıya fazla nitelikli iş göçünün olması yönetsel planlamanın gerekliliğini ortaya koymuştur. Türk Tabipler Birliği verilerine göre;

2012 yılında 59 hekim,

2019 yılında 1047 hekim,

2020 yılında 933 hekim,

2021 yılında 1405 hekim,

2022 yılında 2685 hekim (1344 uzman+1341 pratisyen) TTB' den iyi hal kâğıdı almak suretiyle yurt dışına gitmiştir.

2023 yılında ilk üç ayında gitmek isteyen 700 hekim olduğu belirtilmiştir.

TTB'ne göre son 11 yılın ilk üç ayında başvuru en çok 2023'de yapılmıştır (<https://www.ttb.org.tr>).

Hekimlerin tercih nedeninde iş koşulları, ekonomik şartlar başta olmak üzere maddi manevi daha iyi imkanların hem kendisine hem ailesine sağlanabildiği inancı yatmaktadır.

4. Kapsamı, Kısıtlılıkları

Bu çalışma temelde üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk iki bölümünde iş sağlığı ve güvenliği içeriğinin somut hale getirilmesine çalışılırken üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile risk analizi uygulamalarının yönetim sistemine katkıları somut verilerle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye açısından bu verilerin elde edilmesinde, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türk Tabipler Birliği (TTB), Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili sağlık kurumlarının verilerinden yararlanılmıştır.

Ülkemizden dış ülkelere giden TTB odasından onay alan hekimlerin sayısı belli olmakla birlikte, TMMOB (Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği) yurtdışına giden mühendislerin kaydını zorunlu tutmadığından kaç mühendisin gittiğinin tespit zordur. Diğer alanlarda ise ülkemizde bir veri bankasına ulaşmak mümkün değildir. Ancak ülkemize gelen nitelikli insanların sayıları çalıştığı işyerlerinden çalışma ve ikame izni aldıklarından bir veri tabanı oluşturmak mümkündür.

Özellikle 2.dünya savaşı sonrasında Avrupa'da sanayi ve üretimle birlikte gelişen iş imkanlarıyla, başta ülkemiz olmak üzere birçok ülkeden misafir göçmen işçi alınmaya başlanması ile bu sürecin içinde yer alınmıştır.

“Mültecilere en çok ev sahipliği yapan ülkeler arasında; Türkiye 3,7 milyon kişi, Kolombiya 1,7 milyon, Uganda 1,5 milyon, Pakistan 1,4 milyon ve bunu Almanya 1,2 milyon kişi ile takip etmektedir. Bu sayılan ülkeler tüm mültecilerin %39'una ev sahipliği yapmaktadır (UNHCR, 2021:3).(Kanbir Ö.,2022:2).

Yine 2.dünya savaşı sonrası büyük bir iş gücü açığına sahip olan Avrupa, gerçekleşen bu işçi göçlerinden yerli işgücüne rakip değil de tamamlayıcı bir unsur olarak ekonomik anlamda büyük fayda görmüştür(Kanbir,2022). Ancak Avrupa'da bu olayın yaygınlaşması politikacılar açısından güvenliği bir tehdit edici unsur olarak da görülmüştür (Büyük B., ?).

2016 yılında Avrupa'da terör saldırılarının artmasıyla Avrupa'nın gelecek planlarını etkileyen yeni durumlar ortaya çıkmıştır. “Avrupa komisyonu tarafından 1 Mart 2017 de

yayınlanan “Avrupa’nın Geleceğine Dair Beyaz Kitap” isimli rapor incelendiğinde; Avrupa’nın 2025 yılına kadar nasıl şekilleneceği üzerine oluşan senaryolarda göç konusuna ağırlığını verdiği görülmektedir.(Akdoğan ,2017) Göç konusundaki güvenlikle ilgili tehdit algılarının siyasi arenada önemli popülist söylemin bir parçası olduğu, seçim dönemlerinde propaganda amaçlı kullanıldığı, siyasi bir tehdit olarak görülmesinin ana nedeninin sınır güvenliği olduğuna vurgu yapılmıştır.(Büyük B,20 ??).

Sağlık sektöründe; sağlık turizmi adı altında ülkemize tedavi amaçlı ya da diğer sağlık hizmetlerinden faydalanmak için gelen yabancıların ülkemizi tercih sebebi olması da, nitelikli insan gücümüzün bu alanda ne kadar iyi olduğunun bir göstergesidir. O yüzden bu işgücünü elimizde tutmak ve sürdürülebilirliğini sağlamak zorunda olduğumuz gerçeğini asla göz ardı etmemeliyiz. Aksi takdirde başta sağlık çalışanlarımız olmak üzere diğer sektörlerdeki nitelikli işgücümüzün yurtdışına gitmesi kaçınılmaz olabilir.

İşte uluslar arası iş gücü projeksiyonları doğrultusunda meslek, faaliyet alanı, coğrafi bölge ve benzeri hususlar temel alınarak artı ve eksi iş gücü değerlendirme listeleri belirlenerek zaman zaman da güncellenerek bu konudaki eksiklerimiz kapatılabilir.

Nitelikli iş gücü ile vasıfsız iş gücü seçiminde kapsam ihtiyaç doğrultusunda tüm milletlerden çalışmak isteyeneye açık bir politika olmasıdır. Ancak tercih kriterlerinde hem işverenin hem çalışmak isteyeninin kriterleri farklı olmakla birlikte ortak paydada buluşulurken mevzuatlar ve yasal engellemeler bu süreci etkileyebilmektedir.

Ülkemize savaş gerekçesiyle gelen mülteciler artık TC vatandaşlığı alıp kalıcı ikame etme yoluna gitmektedirler. Kalıcı ikamede konut edinme, evlenme, parayla ya da başka etkenler rol oynamaktadır. Bu da nitelikli iş gücü seçiminde kısıtlayıcı faktörlerden birini teşkil etmektedir.

5. Materyal ve Yöntem

Araştırmanın evreni 2022 yılı TTB verilerine göre: “İyi hal belgesi alan hekim sayısı; 1344 uzman, 1341 pratisyen, toplam 2685 hekim olup bunlardan Almanya’ya giden tabip sayısı 2022 de 2685 kişi” olarak açıklanmıştır.

Hekimlerin çalışma şartları, ekonomik neden, sağlıkta şiddeti önlemeye engel politikaların yetersizliği, politikalar vb. nedeniyle başka ülkeleri değerlendirildikleri görüldü.

Aynı zamanda kamuya geçmek isteyen 7 bin hekim başvuru yaptı. Sağlık Sen Genel Başkan.Yrd. Sn. Durmuş: “Türkiye’de son düzenlemeler yapılmadan önce yurtdışına giden hekimlerimiz oldu. Bu hekimlerimize ülkemize dönmesiyle alakalı hem ataşelerimiz hem büyükelçilerimiz üzerinden çalışmalar yaparak Türkiye’de ki şartların düzeltildiği bildirilmeli. Çünkü ülkemizde gerçekten nitelikli insan kaynağına ihtiyacımız var. Bu kişilerin tekrardan yurda dönmelerini sağlayabilirsek hem kamu sektörünün hem özel sektörün hekim noktasında sıkıntı yaşamaması açısından önemli bir adım atılmış olur.” “...iyi ücretle çalışabilmelerinin önü açılmış olacak” (star.com.tr.01.12.2022) denilmiştir.

Bu çalışmada nitelikli iş gücü ile ilgili literatür araştırması yapılmış ve amaca özel ilk kanun olan 6331 sayılı İSG kanunu ile risk analizi bir bütün olarak değerlendirilip önceki düzenlemeler kıyaslanarak anket uygulaması yapılmıştır.

Anket çalışmasıyla; nitelikli iş gücünün bir parçası hekimlerimizin çalışma şartları ve İSG ye bakış açısı ölçülmüştür.

Sağlık yönetimi konulu doktora tezi araştırmasında Antalya ilinde 100 kişilik sağlık çalışanına, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan anket uygulanmış ve kullanılan anket değerlendirmesi SPSS (IBM SPSS Statistics 23.0) programı ile gerçekleştirilmiştir.

5.1. Çalışmanın Hipotezleri

- 1-Nitelikli işgücü temininde İş sağlığı ve Güvenliği yönetim anlayışı göz ardı edilmiştir.
- 2-İş sağlığı ve güvenliği yönetim anlayışıyla her sektörde yapılan risk analiziyle tüm iş kollarında fayda sağlanılmıştır.
- 3-İSG uygulamaları ve İSG uzmanları sayesinde gözle görülebilen değişikliklerle hizmet ve yaşam kaliteleri artırılmıştır. Nitelikli işgücü kapasitesi artmıştır.
- 4-Eğitim seviyesi ile İSG arasında doğru orantılı vardır.

6. Bulgular

6.1. Görünür Maliyetler

Nitelikli işgücü, ihtiyaç duyulan sektörlerde tamamlama hedefiyle tercih edilse bile ekonomik bir tehdiye dönüşebilir; ucuz işgücü piyasası oluşabilir ve işsizlik ödeneği alabilirler.

Bu maliyet nitelikli insanı elde tutmak veya eksik alanlarda ülkeye çekme konusunda gerekli tedbirlerin alınmasını öngörür.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının, hem sosyal hem de ekonomik kayıplara neden olduğu bilinmektedir.

İşte bu iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı üretim faaliyetlerinin yavaşlaması ya da durması sonucuyla yaşanan işgücü, zaman, makine-teçhizat, hammadde vb. kayıplardan ülke ekonomisinde büyük kayıplar olmaktadır.

Nitelikli iş gücü ile yapılmayan bu işler sonrası daha maliyetli geri dönülmez hasarlara sebep olabilir. Önleme maliyeti, sonrası maliyetten her zaman daha uygundur. O yüzden risk analizleri en baştan yapılırken maliyetten kaçınmamalıdır. Aksi durumda gelişebilecek olaylarda hem maliyet artabilir hem de geri düzeltilemez sonuçlarla karşı karşıya kalınabilir.

Çalışanların ve bakmakla yükümlü olduklarının tedavileri için harcanan sağlık giderlerinin SGK'ya getirdiği maliyette bu hesaba eklenir.

Çalışanın yetiştirilmesi için yapılan eğitim harcamalarının kaybı ile, Yurtdışından gelen bu kişilere ödenen ücret, vb. hesaplanabilir görünür maliyetlerden bazılarıdır.

Örneğin ;“Ankara’da son on yılda Suriyeli mültecilerin barınma, sağlık ve eğitim için 100 milyar dolar harcadığı, eğitim için tek başına mülteci çocuğun yılda 1,5 milyar TL ‘dan fazlaya mal olduğu, Avrupa’nın da ülkeye 2016-2019 yıllarında 6.1 milyar dolar verdiği, 2021-2024 yılları içinde 3 milyar dolar vaat ettiği (Tahiroğlu M.2022,Göç Politikaları :Türkiye’deki Mülteciler ve 2023 Seçimleri)” belirtilmektedir.

Bu maliyetler hesaplanırken nitelik gerektiren (düşük, orta, yüksek nitelikli işler) ile nitelik gerektirmeyen işlerin oranlarının değişkenliğini kıyaslama yapmak gerekir.

ILO’ya göre nitelik gerektiren işler düşükten başlayıp orta ve yüksek nitelikli olarak ayrılırken, niteliksiz ya da vasıfsız olarak da işgücü ayrımı yapılmıştır. Bu iş güçlerini seçerken

sahip olunan beceri ve tecrübeye eklenmiştir. Artık ülkeler ihtiyaç duydukları sektörlerde sadece niteliğin derece ve ölçüsüne değil aynı zamanda kazanılan beceri, yetenek ve kazanımlarını da kriter olarak belirleyebilmektedir.

En baştan doğru analizlerle yapılan seçimlerde maliyet her zaman, iyi analiz yapılmayan sonucu daha maliyetli olabilen durumlardan daha hesaplı olmaktadır.

6.2. Görünmeyen Maliyetler

SGK boyutunda olan maliyetlerdir. Nitelikli insanların çalışma ortamlarındaki iş günü ve işgücü kaybı, mahkeme masrafları, fazla mesai, hasar maliyetleri vs.sayılabılır.

Gerek insan kaynakları yönetiminin gerekse İSG'nin görevleri arasında, çalışanların fiziki ve psikolojik olarak durumlarının maksimum düzeye çıkarılmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek tehlikelerin minimize edilmesini, güvenli çalışma ortamının sağlanmasını, yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmaları, işin çalışana ve çalışanın işe uyumunun sağlanmasındaki maliyetler sayılabilir.

Nitelikli ya da niteliksiz iş gücünün getireceği görünmeyen maliyetler sadece ekonomik olarak ülkeyi ve toplumu etkileyen ekonomik nedenlerin sonradan ortaya çıkması değildir. Sayıca fazla olarak bir şehirde olması o şehrin ekonomisini, yaşam şartlarını, ev -arsa gibi emlak fiyatlarını, özel okul-sağlık gibi fiyatlarını dolaylı yoldan ekonomisini etkilemesi de aslında görünen ama direkt gözle görülemeyen maliyetler olarak da ayrı bir çalışma alanı olarak incelenmelidir.

Görünmeyen maliyetler her zaman görünen maliyetlerden daha tehlikelidir. Çünkü hesapta var olmayan aslında en uç risk analizlerinin hesaplanmadığı faktörler olarak karşımıza çıkabilir. Bu durumlarla karşılaşıldığında yeni politikalar yeni analizler hemen yapılmalıdır.

6.3. Mülteci Sayısı

Ülkemizde reel bir mülteci sayısı konusunda farklı kaynaklarda veriler vardır. Bu verilerin doğru datalarla işlenmesi, sadece nitelik ve ihtiyaç doğrultusunda seçimlerinin yapılması arz talebi karşılması açısından önemlidir.

Özellikle Rusya-Ukrayna savaşı sonrası artış gösteren güney bölgemizde artan nitelik kriterleri aranmadan ikamet izni verilen ;

- *Ruslar 13 Ocak 2023 itibariyle 154 bin 297 kişi,*
- *Rusları 131 bin ile Irak vatandaşı,*
- *115 bin ile Türkmenistan vatandaşı takip ediyor <http://tr.euronews.com/2023>).*
- *Ukrayna vatandaşları ise 47 bin ile 9.sırada bulunmaktadır.*
- *Suriye vatandaşı ise 19 Nisan 2023 itibariyle 3 milyon 411.029 kişidir.*

Aynı zamanda İçişleri bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı bu sayılarla ilgili olarak;

“19 ocak 2023 verilerine göre Türkiye’de 1 milyon 335 bin 153 yabancı resmi izinle ikamet ediyor. 2005 de bu sayı 179 bin” şeklinde açıklıyor.

- İkamet ile Türkiye’de bulunan 1 milyon 335 bin yabancından yarısından fazlası İstanbul’da yaşıyor. İstanbul’da 706 bin yabancı ikamet izni ile bulunuyor. Bu da toplamın yüzde 52 si demek. İstanbul’u Antalya , Ankara, Bursa, Mersin, İzmir, Muğla ,Yalova , Kocaeli, Sakarya, Samsun, Gaziantep izliyor(Kaynak:TÜİK 19 Ocak 2023).

14 ve 28 Mart 2023 seçimlerinde ise TC vatandaşlığı alan mültecilerde dahil sayılarının net olmamakla birlikte 13 milyon kadar olduğu iddia edilmektedir .Bu konuda sağlam veri tabanı oluşturulması şarttır.

İzinli yaşadıkları şehirlere rağmen mültecilerin yaşadıkları şehirde kayıt yaptırmaları zorunlu. Bu sayede şehirdeki hizmetlerden ve haklardan faydalanabiliyorlar. Ancak birçok mülteci kayıt dışı iş bulabilecekleri, iş kurabilecekleri şehirleri de tercih edebiliyor. Bu nedenle yer değişikliği yapabilecekleri göz önüne alınarak planlamalar yapılabilirdir. İzinsiz bu yer değiştirmeler de yaptırım uygulanabilirdir.

Şehir planlamaları yapılırken oturma ve çalışma izni sadece o şehir için verilmeli, değişken şehirler ya da dijital çalışma izinleri gibi izinler yapılacak işin mahiyetine göre verilmelidir. Bu şekilde bir planlama İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyük nüfusa sahip şehirlerde kalabalıklaşmanın da önüne geçebilir. Hatta bu tür oturma izinleri o ülkenin vatandaşları için de verilebilir. İkame izni verilirken neden o şehri tercih ettiği iş mi, emeklilik mi, mülkü beyan edip etmediği, zorunlu haller vb gibi sınıflandırılıp belli şehirlerde yığılmalar önlenir. Özellikle deprem beklenen ve nüfusu, trafiği artık doğanında zor kaldıracabilecek hale geldiği İstanbul gibi büyük şehirlerde bu tür bir uygulama yarar sağlayabilir. Yaşam koşulları, trafik, doğaya zarar, o şehrin taşıma kapasitesi, ülkenin güvenliği, boğazlar, büyük fabrika ve şirketlerin hepsinin aynı şehirde toplanması gibi bir dizi faktörler bir arada tartışılabilir. Bu uygulama büyük şehirlerin biraz daha nefes alabilmesini, beklenen depremlere karşı da daha az hasarla olayı atlatmasında, risk analizleri yapılmasını sağlayabilir. Kaldı ki mevcut veriler en fazla yabancının başta İstanbul’da ikame ettiğini ve izinler verildiğini göstermektedir. Bu çalışma yeni bir araştırma konusu olarak irdelenebilir.

6.4. Çalışma Kriterleri

Ülke seçim kararlarının ardındaki yatan sebepleri bilmek belirlenecek göç politikalarına katkı sağlamada rehber olacaktır. Bunlardan bazıları;

- Yaşam kalitesinin iyi olması,
- Politik istikrar/hükümet politikaları,
- Ekonomisinin canlı olması, yüksek ücret,
- İş güvenliği ve yasalarının uygulanabilirliği,
- Dil problemleri,
- Kişi ve ailesinin uygun yaşam koşullarının sağlanması (eğitim + sağlık + barınma+ güvenlik + inanç özgürlüğü + yaşam kalitesi ve yaşam ortamı, sosyal alanlar ve bunların çokluğu + sağlık sistemi durumu + iş tatmini + yeteneğe uygun iş + teknolojiye erişim + görevde yükselme barajları+ nitelikli idareciler + araştırma ortamı yaratmak+...) tespit edilen bulgulardır.

6.5. Dünyadaki Örnekler:

Bilindiği gibi Silikon vadisi İlk Stanford Üniversitesi akademisyenlerinin teknoloji geliştirmesine imkan tanıyarak başlatıldı. İçindeki önemli teknoloji şirketleri sayesinde birçok dünya ülkesinin ekonomisinden de daha yüksek seviyede ve dünyanın en büyük ekonomilerinden biri haline geldi.

Almanya'daki WISTA Berlin de ise ; 1991 de 4,2 km'lik bir alanda bilim parkı kurarak kuluçka merkezleri, havacılık ve 800'den fazla şirket ve bilim insanını buraya çekmeyi başardı. Shenzhen (şenzen) Çin'de dünyanın en büyük telefon üreticisi, küçük bir balıkçı köyü iken şimdi beyaz eşyaların teknolojik yeri oldu.

Suriye'nin ilk Arap dünyasının 2.kozmonotu ve eski savaş pilotu olan Suriyeli kozmonot Muhammet Faris vatandaşlık aldığı Türkiye'de uzay çalışmalarına desteğe hazır olduğunu bu konuda katkı sunmak istediğini belirtmiştir (19.09.2020). Daha sonra kendisine TC vatandaşlığı verilmiştir. *“Yeryüzü artık uzaydan kontrol ediliyor. Dünyanın geleceği uzay bilimlerinde o yüzden bu teknolojiye sahip olan gezegeni kontrol edecek, her şeyi gözetleyecek. Faris ayrıca “Ben uzaydan döndükten sonra 1987 'de doğan bir çok erkek çocuğa Muhammed Faris adı verildi. Sırf bundan dolayı bile rejim bana neredeyse 9 yıl boyunca hapis hayatı yaşattı. Beni görünmez hale getirmeye çalıştı, engelledi. Hafız Esad bunu yaptı. Beşar Esad'ta . Ben sadece sabrettim. Ankara'da Türksatı ziyaret ettim. Orada Türk Müh.lerinin çalışmalarını gördüm. Çalışmalarını çok beğendim. Bazı konularda fikirlerde verdim. Bu alanlarda başarılı oldukça hem uzay hem de askeri savunma anlamında olumlu sonuçlar olur.”* Değerlendirmesi yaparak Türkiye'nin uzay konusundaki eksiklerini tamamlayacak nitelikli insan kazanmaya örnek teşkil etmiştir. Ayrıca uzay çalışmaları hakkında ülkemize her türlü destek için hazır olduğunu, burada eğitimler verdiğini bu konuda çalışmanın insani, ahlaki ve İslami bir değer olduğunu belirtmiştir. (<https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/suriyeli-kozmonot-faris-vatandaslik>).

Rusya örneğinde olduğu gibi; Burada milliyetçilik baskın olsa da, sosyal medyada nitelikli dil bilenleri, Rusca öğrenmek isteyenleri ülkesine eğitime davet ediyor ve belli bir dönem ülkesine kazandırıyor. Yurtdışı eğitim fuarları da bu anlamda ülkenin tanıtımının yapılarak nitelikli işgücü çekmeye bir katkı sağlayabilir.

Felaketleri fırsata çeviren girişimci iyi bir girişimci ise 2023 Şubat depreminden sonra Güneydoğu Anadolu bölgesi için bunu değerlendirmede bir fırsat olabilir. Bütün iyi şartların sağlanmasına rağmen ülkemizde yaşanan deprem felaketi yüzünden kimse bir daha depreme dayanıksız evde hiçbir şartı kabul etmez konut bile yeri geldiğinde istihdamda en ön sırayı alır. Güven duygusunun gelişimi içinde yaşanan felaketten ders alıp daha iyileri inşa edilmelidir.

6.5. Almanya Örneği

- *Almanya 2000'li yılların başında göç ülkesi olmayı kabullense de 2016' da ciddi kısıtlamalar, göç politikaları ve vatandaşlık üzerinde durmaktadır.”* (Emre Eren KORKMAZ (syf.165 ,2016 dr.a tezi)
- *Kasım 2022 de Federal hükümet; Mart 2022 den bu yana yürürlükte olan Nitelikli İş Gücü Yasasını daha da geliştirecek yeni düzenlemenin kilit noktasını kabul etti ve 2023 başında Alman Federal Meclisine bir yasa tasarısı sunacak. Çalışma bakanı Hubertus Heil, hedefin Avrupa'nın en modern göç yasası oluşturmak olduğunu, Alm.da çalışmak için her şeyden daha kolay yollar sunduklarını belirterek işgücünü çekmeyi hedefine koymuştur.*
(<https://www.deutschlad.de/tr.>)

- Teknolojik imkanlar sayesinde ülkeler arası ilişkiler daha kolay hale gelmiştir. Göçmenler siyasi, sosyal, ekonomik, kültürel alanda fikir alışverişi yaparak dünya sınırlarını aşar hale gelmişlerdir. Sosyal medya bu anlamda önem kazanmıştır.
- *Nitelikli iş gücü yasası kendi başına bir göç yasası değildir. İkamet yasası ve istihdam yönetmeliği gibi mevcut düzenlemelere yönelik ilave değişiklikler içermekle beraber yüksek öğrenim görmüş, nitelikli meslek eğitimi almış kişilerin gelmesini sağlayan bir yasadır. (<https://tuerkei.diplo.de/tr>)*

Yasaya göre meslek eğitimi almış, akademik eğitim almış kişiler nitelikli iş gücü sayılırken, herhangi bir eğitime sahip olmayanlar nitelikli iş gücünden sayılmamıştır.

6.6. Hangi Ülke Doğru Tercih

- Yurtdışına giden hekimlerimiz, mühendislerimiz, akademisyenlerimiz ile tıp, mühendislik, hukuk, uzay bilim vb. alanlarından üniversite seçimi seviyesindeki öğrencilerimiz; daha çok nereleri tercih ediyorlar? Rağbet görme nedenleri nelerdir? Kendini geliştirmek, değerinin bilinmesini istemek ya da daha iyi yaşam koşulları ülke tercih nedeni olabilir. Cevap buradadır, yapılacak politikalara alınan bu cevaplarla başlayabiliriz.
- Trump hükümeti zamanında Silikon vadisi'nde çalışan birçok kişi ülkeyi terketmek istedi. Tam bu dönemde felaketi fırsata çevirmek iyi bir girişimcilik gerektirdiğinden burada çalışanlar Türkiye'ye cazip tekliflerle davet edilebilirdi. Kötü politikalar her zaman nitelikli- farkındalığı yüksek işgücünü elden geçirir. Tamda bu zamanlar da Ostim'den de bir Silikon vadisi yaratılabilirdi.
- Sebep sonuç ortada şartların sağlanması ile olursa ne olur metoduyla (Fine Kinney Metodu da) bunlar aşılabılır;1-ücret,2-iş güvenliği,3-eğitim kalitesi,4-sağlık hizmeti kalitesi,5-yaşam kalitesi,6-sosyal alan, inanç ve kültürel değerler, hükümet politikaları vs. tercih sürecinde rol oynayan etkenlerdir.

Bu konuda son veriler neyi gösteriyor? Yurtdışına hangi alanlarda göç veriyoruz? İhtiyaçlar nelerdir? hangi uzmanlık alanlarında kaybımız var? Bunları çekmek için ne üretiyoruz? Hangi çalışmaları yapıyoruz? Kademeli ilerleyerek hangi ülkeler neler yapmış?

Örneğin Nörobilişim uzmanına ihtiyaç var ancak ülkemizde bu alanda çalışma yapan yok, Hangi üniversitelerde var? Neden? Ekonomik neden mi? Sürdürülebilirlik politikaları mı? Kanuni çalışma izinleri mi?

Göç akımında çekici faktörler nelerdir? Engelleyici faktörler nelerdir?

- Siyasi mi? Ekonomik mi?
- Bunlar düzeltilmezse engelleyici faktörler göç akımını oluşturur. Göç akımını engelleyecek faktörler sorunun cevabıdır.
- Nitelikli olanları çekmede göç hacmini azaltan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekir. Düzenlemelere bakılarak kabul görüp görmediği, ikamet yeri ve yaşam koşullarının bütünü etkileyici faktörlerdir.
- Engelleyici faktörleri ortadan kaldıracak politikalar üzerinde çalışılacak; doktorlar, mühendisler, akademisyenler vb.gibi meslek alanlarında çözüm bekleyen problemler bu şekilde daha da netleşecektir.

Kamu alt yapısı bu konuda yeterince çalıştaylar yapıp raporlar düzenleyerek sosyal çalışmacılar, üniversite akademisyenleri ve diğer akademisyenlerle birlikte hazırladıkları raporları beraber değerlendireceklerdir.

“Göçmen işçiler, devlet politikası ve Hagemonyasından kaçabildikleri kendilerine has kamusal alanlar oluşturabildikleri gibi devletlerin müdahalelerinin çalıştığı alanlarda kendi menfaatlerine uygun bir şekilde iki devletin yaşamları arasında tercihte de bulunabilirler.”(Dr.E.Eren KORKMAZ sf.44,2016).

Göç edenlerin karakteristikleri ABD %47, Avrupa’da %70 göçmen (OECD,2012). Bunların ülke düzeyinde ve coğrafi düzeyde etkileri vardır. Bulgaristan’dan 1989 yılındaki göçmen akımından yerli halkın olumsuz etkilenme koşulları gibi. Suriyeli mültecilerinde verilen izinlerine bakıldığında ise eğitim seviyesinin düşük olduğu belirtilmektedir. Göçmenlerin eğitim seviyeleri dışında diğer özellikleri ölçülemiyor. Bu parametrelerde genişletilmeli ve veri tabanı oluşturulmalıdır.

Çalışma izin sayılarının arttıkça eğitim seviyesinde de düşme olduğu yapılan çalıştaylarda vurgulanmıştır. Üretim, tedarik, ev işleri, otelcilik gibi sektörlerde ana paya sahip olmuştur. Bu sektörler ve göçmen nüfusun dağılımı yaş, cinsiyet, yaşadığı iller, çalışma süreleri, statüleri , erkek, kadın, vb. gibi tüm istatistiklerinin yapıldığı ve ulaşılabildiği bir data olmalıdır.

Yerel kapasiteyle neden bu sektörün karşılanmadığı, atılacak adımlar o bölge odaklı çalıştaylarla sorun masaya yatırılabilir. Beklenmeyen öngörülemeyen ani gelişen göç dalgaları yine işg nin alanında Fine Kinney Risk medodu gibi olursa ne olur? Neler yapılmalıdır mantığıyla analizleri yapılmalıdır. Hangi sektörde sürekli bir ihtiyaç vardır? Tarım, turizm olabilir mi? Süreli-sezonluk işlerde değişken istihdamlara yönelik kısa vadeli hızlı çözüm metodlarımız neler olabilir? Sadece yabancı dil bilmesi gibi süreli, aranan tek özellikli nitelikli iş gücünü hızlı temin için hangi adımlar atılabilir? Yani her bölgeye ve sektöre özel programlama ile kendine özgü ihtiyaçlar düzenlenebilir.

Dolayısıyla nitelikli iş gücü kendine en uygunu seçme yoluna her zaman gidecektir. Emegın de göçü anlamına gelen bu durumda nitelikli iş göçü, ancak daha iyi ekonomik ve sosyal şartlara sahip olduğunda sürdürülebilir olduğu gerçeğini değiştirmez.

7. Model –Yenilik- Öneriler

7.1. Model Yenilik*1

7.1.1. Nitelikli işgücünü çekme

- Nitelikli işgücünü ülkemize kazandırmada Türkiye’yi tanıtan filmlerde mutlaka Türkiye objesi vurgulanmalıdır. (Örneğin; Rusya’da sadece Türkiye’yi filmleri dışında tanımayan Türkçe selamlaşma kelimesini duymayanlara rastlanır. Antalya’yı Karadeniz ‘de olduğunu düşünenlere de.)
- Ülkemizin basın yayın yoluyla doğru ve en güzel şekilde tanıtımının yapılması birçok kişinin yaşamak istediği bir yer haline getirebilir. Eğer doğru tanıtım yapmazsak savaş şiddet vb. dolu bir Ortadoğu ülkesi gibi yanlış tanıtılırsa doğal olarak tercih sebebi bile olmayabilir.
- TV sektöründe Türkiye ile yabancı işgücü arasında işbirliği protokolleri yapılabilir. Nitelikli işgücümüz uzaktan çalışabilir. (Rusya’da çok eski TV programları vardır, yeni

pek yoktur).Ya da bilişim, bilim-teknoloji yada askeri savunma, uzay vb gibi birçok alanda uzaktan çalışma imkanı çoğaltılabilir. Nitekim Korona süreci ile uzaktan çalışma daha da yaygınlaşmıştır.

- Atatürk'ün Türk çocuklarına armağan ettiği Uluslararası 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı kutlamaları gibi, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı'mız da, uluslararası hale getirilebilir. Bu şekilde 19 Mayıs gibi Milli bayramlarımızın uluslararası olacak şekilde kutlamalarını yapmak, Türkiye'yi tanıtıma katkıda bulunmanın genç dinamik nitelikli işgücünü hedefe seçmenin en iyi yolu olabilir.
- Sonraki zamanlarda sosyal-ekonomik vb. yönlerden kendini toparlamasına yardım edecek olan deprem bölgesinde de bu tür organizasyonların yapılması öngörülebilir. Bunun reklam ve tanıtımları en üst organizasyonlarla duyurulabilir.

7.2. Model Yenilik*2

- Sosyal Güvenlik Kurumu olarak; Sosyal çalışmacılar, akademik çalışma yapanlar vb. bu sürece dahil edilip, nitelikli insanı elde tutma, değer verme ve kendine çekme hususlarındaki projelendirilmelerde gerekli çalışma koşulları oluşturulmalıdır.
- Öncelikle büyük bir alan daha sonra nitelikli işgücünün olduğu bilimsel araştırmaların yapıldığı ve üretildiği, liyakatle seçilen o iş kollarıyla alakalı akademisyenlerin olduğu üniversitelerin İşgücü seçimi bu süreçte gelişir. Sürdürülebilirliği de sağlanan şartların kalitesine bağlıdır.
- Engeli bir arazide bile ileri teknoloji endüstri, kurumsal yazılımlar, argeler, biyoteknoloji- biyoloji/mikrobiyoloji- genetik laboratuvarları ile test ölçüm cihazları, bilgisayar ve makine parçaları, çip üretimleri, elektronik eşya üretimleri olabilir. Ayrıca üst teknoloji savunma sanayi, sağlık teknolojileri vb. ihtiyaç olan her alanda kurulabiliyorsa ülkemizde de kurulmaması için bir neden yoktur.
- Silikon vadisi ABD ve Hsinhu park (Tayvan) örneği gibi ; Öncelikle iş alanı seçilerek İSG' de belirtilen çalışma ortamı düzenlenmesindeki analiz gibi, işyerleri + bağımsız bilim yapan siyasetten uzak üniversiteler + sosyal tesisler + sosyalleşme alanları + kültürel zenginlik +konut projeleriyle yaşam kalitesinin artması vs. hepsi bir arada yeterli zemin hazırlanır.
- Daha sonra nitelikli insanlar halihazırda bulunan cazip nitelikli koşulları görünce kendiliğinden bu alanlara çekilmiş olur.. Çok uluslu şirketler, Argeler burada bir araya getirilerek kazan-kazan yönetimi uygulanır.
- Nitelikli insanların iş kurmalarının desteklenmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması da (vergi politikaları, teşvikler ödüller) önemli bir yer tutar.

7.3. Model Yenilik*3

Her iş kolunda risk analizi yaparken tahmini gelinecek son noktadan geriye doğru gidildiğinde daha temkinli daha iyi planlama yapılabileceği kabul edilmelidir. Bu anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği yasası tekrar ertelenmemeli, sürekliliği sağlanmalı ve her sektörde yaşam felsefesi olarak kabul edilmelidir.

- Hangi sektörlerde ihtiyaç olduğu bu meslek dallarının hangilerinin olduğu yapılacak çalıştaylarla öncelikle belirlenmelidir. Düzensiz göçmenler ile ilgili uluslararası gelişmeler takip edilmelidir.
- Bilinmelidir ki; meydana gelen felaketlerin evrensel kabul edilen değerinin yüzdelerle dilimlerinden;
- %2'yi kapsayan mücbir sebeplere örnek; Türkiye'de Şubat 2023 Güneydoğu bölgesi depremleri, Rusya'da 2014 yılındaki deki göktaşı düşmesi, Karadeniz'deki selleri, dünyadaki savaşları vb.) verebiliriz.
- %18'i kapsayan tehlikeli ortam dediğimiz dilime örnek; Rusya'da işinin ehli vinç operatörünün 50 km hızla esen rüzgarda uygun olmayan tehlike arz edebilen çalışma ortamında çalışırken vinç devrilmesiyle vefatı gibi iş kazasını ya da savaş, terör gibi tehlikeli ortamların varlığını verebiliriz.
- %80 kişisel kusurdan kaynaklı kesinlikle önlenemez kazalara da kişinin kendi bilgi ve donanımının yoksunluğundan kaynaklı durumlar olarak bir bütünde yer alan ve büyük çoğunluğu kapsayan gruba oluşturmaktadır.
Nitelikli iş gücüne ihtiyaç bu anlamda çözülebilir, planlanabilir, hesaplanabilir bir kısmı oluşturmaktadır.

7.4. Model Yenilik*4

Ülkemizde yabancılara verilen çalışma izin değerlendirme kriterlerinde;

- “Çocuğu Türk olan yabancılara başvuru kriter uygulanmayacak ” kısmı ile,
- *İnsani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olanlar,*
- *İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş yabancılar bölümleri,*

Nitelikli insan seçiminin önüne geçen seçimi güçleştiren ve mevzuatla ilgili düzenleme yapılması gereken alanlardır.

7.5. Model Yenilik*5

100 vakadan 60'ının kaybedildiği askeri işlerdeki tıbbi vakalarda; savaş ortamı da dahil her ortamda cerrahi müdahale edebilen yetişmiş askeri hekimlerimizin sivil hastanelere geçerek, nitelikli insan gücünün eritilmesine yol açılmıştır.

Benzer şekilde dünyadaki korona salgını gibi büyük bir biyolojik risk olan durumlarda ihtisas alanı olan R.Hıfzısıhha gibi büyük laboratuvarların yeniden açılması gerçeğini gözönüne sermiştir.

7.6. Model Yenilik*6

Yabancıların TC vatandaşlığı alarak kendi ana dillerinden ülkemizde üniversite sınavı, YDS, YÖK dil vb gibi sınavlara girip sıralamada ön sıralara geçerek , esasında ana dili dışında ikinci dil bilen kendi nitelikli işgücümüzün arka plana atıldığı gerçeğidir.

Mevzuatımıza göre yabancılar 657 sayılı kanun kapsamında memur olarak çalışamaz denilir. Bu da; "*sonradan uyruk değiştirse bile önceden uyruğu olduğu ana dilinden yabancı dil sınavına giremez dolayısıyla bundan dolayı ek maaş alamaz* " şeklinde değişime açık revize bekleyen bir husustur. TUS 'daki gibi sonradan uyruk değiştirenler nasıl yabancı kontenjanı sayılmıyorsa burada da yabancı dil bilme niteliği kriterinde ana dil bir seçenek kabul edilmemelidir.

Bu şekilde yabancı dil sınavlarını geçip kamuda çalıştığı içinde maaşında ana dillerinden dolayı yabancı dil tazminatı almaktadırlar. Özellikle kamuda sağlık sektöründe çalışan, yabancı uyruklu olup da sonradan TC vatandaşlığı alanlarda bu durum gözlemlenmiştir.

7.7. Model Yenilik*7

Haftada dört (4) çalışma işgücünün korona salgını sürecinde İzlanda ve Belçika örneği gibi işlevsellik kazanması hafta sonunu kendisine ve ailesine ayıracak zamanı kazandırmada cazip seçeneklerden biridir. Çalışma saati işgücünü seçmek için ayrı bir çalışma konusu olarak ele alınabilir. 85 milyon nüfuslu ülkemizde; 129 devlet üniversitesi,74 vakıf,4 vakıf yüksek okulu, toplamda 207 üniversite mevcuttur.

Yurtdışına hem okumak hem çalışmak için gidenlerin kayıtları bir arada tutularak bunlarla irtibatı kesmeyip ülkeyle gönül bağı olduğu hatırlatılıp değer gördüğü vurgusuyla ülkelerine geri dönemleri sağlanabilir. Eldeki nitelikli iş gücünü de küçümsemeden, küstürmeden değerini bilecek politikalar üretilmelidir.

7.8. Model Yenilik*8

Türk dili ve Türkçemizin güzelliğine vurgu yapılarak dilimiz yaygınlaştırılmalıdır. Tıpkı Kril alfabesinin güç görünümüne rağmen dilini yaymaya çalışan Ruslar gibi öğrenilen bir dili kullanma ve bu alanlarda çalışma sürecindeki heves kendi dilimiz içinde başlamış olur.

Türkçe dilini öğrenen yabancılar da ülkemizi tercih edebilir. Bu manada aslında ülkemize nitelikli iş gücünü seçmeyi düşünüyorsak kendi anadilimizi yaygınlaştıracak çalışmalarda yapılmalıdır. Tıpkı Almanya'daki hekimlik, sağlık hizmetleri, mühendislik gibi nitelikli işgüçleri için Almanca öğrenmek isteyenlerin sayıca artması ve kurs vermek isteyenlerdeki artışın olması gibi. Hatta Almanya bu nitelikli iş gücünü kaçırmamak için öncelikle kendi resmi dilini bilme şartını işe alımda şart koşmayıp, daha sonra o iş sektöründe bu eğitimi vermesi bile konunun ne kadar ciddiye alındığını göstermiştir.

7.9. Model Yenilik*9

Mültecilere verilen oturma ve çalışma izinleri artık kapasitesini aşan İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyük şehirlerde yaşayan yerel halk içinde uygulanabilir.

Nüfusu, doğası, vb. taşıma kapasitesi daha küçük şehirler için bu ilk etapta gerekli olmayabilir. Deprem beklenen İstanbul gibi megakentleri hem rahatlatmak hem doğasını korumak, yaşanabilir bir şehir haline getirmek için bu çalışma pilot uygulamalarla uygulanabilir. Mültecilere bu şehirler için izin verilirken bir ön değerlendirmeden geçebilmenin önü açılmış olur.

Sonuç ve Öneriler

Göçün ana nedeni; ekonomik nedenlerdir. Ücretle beraber yaşam koşulları tabi ki önemlidir. İşgücü dinamizmine katkı sağlar. Yaş gruplarına bakıldığından bu dağılımda gençler başı çekmektedir. İşgücü arzındaki artış, göç edenlerin karakteristikleri, firmaya ekonomik, sosyal, kültürel vb. katkıları, yerli çalışanlara etkisi, yaş, eğitim, sektör önemli etkenlerdendir.

Kısa çalışma programları ya da uzaktan ülkeye gelmeden de nitelikli insanlar istihdam edilebilir. Cazip hale gelen çalışma koşulları kalıcı ve güven verici olabilir. Uzaktan çalışma, dijital vize gibi seçenekler yabancılar için ülkemizde düzenlenmesi gereken bir mevzuattır.

Dil eğitimi yaygınlaştırılmalı, (asgari olan A1 seviyede) Türkçe dil kursları gerek online gerekse istihdamın ihtiyaç olduğu yerlerde artırılmalıdır. Şöyle ki 2023 Seçimlerinde dahi Türkçe dilini bilmeyenler oy kullanmışlardır. Yaşadığı ülkenin dilini bilmeyen TC vatandaşlığı alan yabancı uyruklular bu işgücünün içinde yer almışlardır maalesef.

Ülkemizde iç ve dış güvenlik sebebiyle stratejik öneme sahip olduğumuz bilinciyle “gerektiğinde bunları geri gönderme hakkına sahip olduğu” mevzuata eklenmelidir.

Almanya gibi ülkeler gelen işçilerin kurduğu derneklere kadar tutulan kayıtları kontrol ediyor. Ülkemizde turist olarak gelenlerin yaptıkları faaliyetler dahi kontrol dışı seyrediyor.

Nitelikli iş için gelenlerin görevde yükselmesi, ülke menfaati göz önüne alınarak sözleşme süreleriyle de kontrol altına alınabilir. Özetle önce kendi nitelikli işgücümüze sahip çıkmalı eksiklik tespiti halinde takviye yoluna gidilmeli milli bilinç oluşturulmalıdır.

Çağı yakalamak adına ilgili bakanlık ve genel müdürlüğünün dünyaya açılan resmî web sayfaları, sosyal medya hesapları güncel olmalıdır. Hem iletişim daha kolay olur hem erişim ve çözüm odaklı olunur.

Nitelikli yabancı işgücüne sahip olanlar kendi ülkelerinde olduğu gibi doğal olarak sendikal haklara da sahip olmak isteyebilir. Kamuda olmasa bile özel sektörde hangi sendikalara üye olmayı tercih ediyorlar? Ya da ettiler mi? Neden? Sendika üyesi olarak yabancı işgücünü tıpkı diğer üyeleri gibi ayırt etmeden savunma yoluna giderse bunun uluslararası boyutu da olacağını düşünerek hiç katılmayabilirler mi? O yüzden yabancılarda ayrı sendika kurma hakkı bir cazibe merkezi yapabilir mi ülkemizi? Onların kurdukları sendika ya da dernekler bu işgücünü daha çok ülkemize çekiyor olabilir. Aynı şekilde inanç özgürlüğü alanlarının olması da bir tercih sebebi olabilir.

Japonya’daki gibi nitelikli yabancı işgücüne çalışma izni verilmesi sürecine ailesinin de katılması bu konuda örnek teşkil edebilir. Bu şekilde ailece çalışma izni verilmesi de nitelikli işgücünün ülke seçiminde bir tercih sebebi oluşturabilir.

Yapay zekâ konusu da dünya bankasının geleceğin mesleklerini tanımlarken; insanın yapabileceği işleri daha iyi ve kusursuz yapan teknolojilere bırakması gündemdedir. Az ama nitelikli, kusursuz işler ve sıfır hata da bu manada değerlidir.

Sadece şu sektör demek yerine esasında dünyadaki her iş kolunda, her sektörde; ilk gelişmeler, yeni icatlar, yeni projelerin varlığı hep mevcut olduğundan bu konunun ehil insanlarını her daim ülkemize çekecek politikaları günün şartlarına göre güncellemek ülke menfaati açısından önemli görülmektedir.

Kaynakça

Akkaya, G. (2007). Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Korkmaz, E.Eren (2016) University of Oxford & Department of International Development & Oxford Centre for Technology and Development (OCTD) Ltd.

Akademisyen ülkemizde istihdam edilmesi, (yok.gov.tr) [Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](https://yok.gov.tr/yuksekoğretimbilgiyonetimsistemi), [Yüksek Öğretim İstatistikleri](https://yok.gov.tr/yuksekoğretimistatistikleri), 2022-2023 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanlarının Uyuşuna Ve Akademik Görevlerine Göre Sayıları TTB Türk Tabipler Birliği [TTB | Türk Tabipleri Birliği](https://www.ttb.org.tr)

Anayasa, <https://www.mevzuat.gov.tr/#anayasa>

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu,
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Star.com. <https://www.star.com.tr/saglik/yurt-disina-giden-doktorlar-turkiyeye-geri-donmeye-basladi-7-bin-hekim-kamuya-donus-basvurusu-yapti-haber-1752209/>

<https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/suriyeli-kozmonot-faris-vatandaslik>

[Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](https://yok.gov.tr/yuksekoğretimbilgiyonetimsistemi)

<https://sputniknews.com.tr/2023>

<https://sputniknews.com.tr/20230223/antalya-eylakcilar-odasi-baskani-kiralarin-bu-kadar-yukse-olmasinin-nedeni-yabanci-eylakcilar->