

TÜRKİYE’NİN BEYİN GÖÇÜ VE ANAHTAR STRATEJİLER 2025

DURUM RAPORU

Bu rapor, Anahtar Parti’nin Türkiye’nin beyin göçü krizine yönelik kanıta dayalı, kısa-orta-uzun vadeli stratejik çözümler sunmayı ve nitelikli insan kaybını tersine çevirecek politikaları sistematik olarak tasarlamayı amaçlamaktadır.

EDİTÖRLER

PROF.DR.ÖZCAN GÜNGÖR

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANI

DR.ECE AYNUR ONUR

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKAN YARDIMCISI



A
PARTİ

ANAHTAR PARTİ

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANLIĞI



Anahtar Parti Yayınları | *Anahtar Party Publications*

Hilal Mah. Rabindranath Tagore Cd. No:66, 06550 Ankara, Türkiye

Web: <https://anahtarparti.org> | eposta: arge@anahtarparti.org

Yayın Adı <i>Publication Name</i>	: Türkiye'nin Beyin Göçü ve Anahtar Stratejiler <i>Türkiye's Brain Drain: Strategic Roadmap</i>
Yayın No <i>Publication Number</i>	: 9
Yayın Serisi <i>Publication Series</i>	: AR-GE Durum Raporu Serisi <i>R&D Situation Report Series</i>
Seri No <i>Serial Number</i>	: 3

Editörler | *Editors* : Prof. Dr. Özcan Güngör

Unvanı | *Title* : Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi/
Anahtar Parti Genel Başkan Yardımcısı
AR-GE ve Parti İçi Eğitim Okulu Başkanı
*Academic Member of the Hacı Bayram Veli University/
Anahtar Party Deputy Chairperson
Chair of R&D and Party Academy*

Kurumu | *Affiliation* : Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/
Anahtar Parti Genel Merkez AR-GE Başkanlığı
*Ankara Hacı Bayram Veli University/
Anahtar Party Department of R&D*

Dr. Ece Aynur Onur

Askeri Antropoloji Dr. /
Anahtar Parti AR-GE Başkan Yardımcısı
Stratejik Analiz ve Kamuoyu Araştırmaları (SAKA) Birim Başkanı
*Ph.D. Military Anthropology /
Anahtar Party Deputy of R&D
Chair of Strategic Analysis and Public Opinion Research Dept.
Bağımsız Araştırmacı/
Anahtar Parti Genel Merkez AR-GE Başkanlığı
Independent Researcher/
Anahtar Party Department of R&D*

Sertifika No <i>Certificate Number</i>	: 78848
Telif <i>Copyright</i>	: Anahtar Parti Yayınları <i>Anahtar Party Publications</i>
Yayın Tarihi <i>Publication Date</i>	: 16 Nisan 2025 <i>April 16th, 2025</i>
Yayın Yeri <i>Place of Publication</i>	: Ankara, TÜRKİYE
Yayın Türü <i>Publication Type</i>	: Editoryal Rapor <i>Editorial Report</i>
Yayın Dili <i>Language</i>	: Türkçe <i>Turkish</i>
Yayınlandığı Ortam <i>Publishing Format</i>	: Kitapçık, PDF <i>Booklet, PDF</i>
Ebat <i>Dimensions</i>	: 15.5x23.5 cm
Baskı Sayısı <i>Edition</i>	: 1
Sayfa Sayısı <i>Page Count</i>	: 21
Atıf Bilgisi <i>Cite as</i>	: Güngör, Özcan- Onur, Aynur (ed.). Türkiye'nin Beyin Göçü ve Anahtar Stratejiler. Anahtar Parti Yayınları, 2025.

Kapak Tasarım <i>Cover Design</i>	: AG graphics design
Dizgi ve Mizanpaj <i>Typesetting and Layout</i>	: Burak Aytekin
Baskı Matbaası <i>Printing Press</i>	:

PARA İLE SATILAMAZ | *CANNOT BE SOLD WITH MONEY*

Tüm hakları Anahtar Parti'ye aittir. Yayıncının izni alınmadan kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, çoğaltılması yapılamaz. Yalnızca kaynak gösterilerek kullanılabilir.

All rights belong to Anahtar Party. All or part of the book cannot be printed or multiplied electronically, mechanically or photocopied without the permission of the publisher. It can only be used by citing the source

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
Yönetici Özeti	02
Executive Summary	04
1. Türkiye’de Beyin Göçünün Mevcut Durumu ve Nedenleri	06
2. Anahtar Parti’nin Beyin Göçü Konusundaki Vizyonu ve Politika Vurguları	09
3. Türkiye’de Gençliğe Yönelik Eğitim, İstihdam ve İnov. Politikalarının Genel Durumu	10
4. Beyin Göçünü Tersine Çevirmeyi Başaran Ülke Örnekleri	12
5. Anahtar Parti İçin Kısa, Orta ve Uzun Vadeli Strateji Önerileri	14
5.1. Kısa Vadeli Stratejiler	14
5.2. Orta Vadeli Stratejiler	15
5.3. Uzun Vadeli Stratejiler	16
Sonuç	18
1. Sorunun Boyutu ve Aciliyet	18
2. Temel Nedenler ve Yapısal Sorunlar	18
3. Çözüm Önerilerinin Analizi	19
4. Eleştirel Değerlendirme ve Eksikler	19
Kaynaklar	21

Yönetici Özeti

Türkiye'nin Beyin Göçü ve Anahtar Stratejiler

Beyin Göçünün Kritik Boyutu

Türkiye, son yıllarda nitelikli genç nüfusun kitlesel göçüyle karşı karşıyadır. 2023'te 714.579 kişi yurtdışına göç etmiş, bunun %46'sını (329 bin) 15-34 yaş grubu oluşturmuştur. Üniversite mezunlarında beyin göçü oranı %2'ye yükselirken, özellikle moleküler biyoloji (%17,9), biyomühendislik (%10,2) ve mühendislik alanlarında kayıp yoğunlaşmaktadır. Gençlerin %73'ü "imkân olsa yurtdışında yaşamak istediğini" belirtmektedir.

Temel Nedenler:

Ekonomik Kriz: Yüksek enflasyon, düşük ücretler ve genç işsizliğin %28,2 (geniş tanımlı) olması.

Liyakat Eksikliği: Torpil, adaletsizlik ve kariyerde ilerleme engelleri.

Sınırlı Fırsatlar: AR-GE harcamalarının GSYİH'de %1,42 ile sınırlı kalması, üniversitelerin uluslararası rekabette geride olması.

Çekici Yabancı Politikalar: ABD, Almanya gibi ülkelerin yüksek maaş, Green Card/Mavi Kart gibi kolaylıklar sunması.

Anahtar Parti'nin Çözüm Stratejileri

Kısa Vadeli (0-2 Yıl)

Tersine Göç Teşvik Paketi: Vergi muafiyeti, taşınma desteği, çocuk bursları.

Beyin Gücü Ofisi: Diasporaya iş eşleştirme, bürokratik rehberlik.

Liyakat Vurgusu: Kamu alımlarında şeffaflık ve nesnel kriterler.

Acil Eylem Planı: İlk 1000 kritik uzmanın geri dönüşü için hedef ve kaynak ayrılması.

Orta Vadeli (2-5 Yıl)

Eğitim Reformu: Üniversite-sanayi iş birliği, STEM alanlarında pratik müfredat.

AR-GE Yatırımları: GSYİH'den AR-GE payını %2'ye çıkarma, performans bazlı üniversite fonları.

Girişimcilik Ağı: Yurtdışındaki Türk girişimcilere tohum sermaye, teknoparklarda vergi avantajı.

Dijital Yetenek Haritası: Diasporanın uzmanlık alanlarını izleyen veri tabanı.

Uzun Vadeli (5+ Yıl)

Kurumsal İstikrar: Hukuk devleti, akademik özgürlük ve demokratik standartların güçlendirilmesi.

Yüksek Katma Değerli Ekonomi: Teknoloji odaklı sanayi dönüşümü, kişi başı gelirin artırılması.

Dünya Çapında Üniversiteler: En az 5 Türk üniversitesini küresel ilk 100'e sokma hedefi.

Kültürel Dönüşüm: Bilim ve liyakati merkeze alan ulusal anlatıların inşası (ör. Teknofest'in tarafsız genişletilmesi).

Sonuç ve Çağrı

Beyin göçü, **ekonomik, kurumsal ve sosyopolitik** sorunların bileşenidir. Anahtar Parti'nin önerdiği **çok katmanlı strateji**, Çin, Hindistan ve Güney Kore'nin başarılı modellerinden esinlenerek:

Gençlere umut (istikrarlı iş, adil sistem),

Diasporaya aidiyet (ekonomik/kültürel bağlar),

Ülkeye rekabet gücü (AR-GE, girişimcilik) sağlayacaktır.

Kritik Mesaj:

"Beyin göçünü tersine çevirmek, bir politika değil, **ulusal yenilenme projesidir**. Başarı için **ekonomik teşvikler + demokratik güven + uzun vadeli vizyon şarttır**."

Veriye Dayalı Politika Önerisi:

Öncelikli Adım: Tersine göç ofisi ve acil teşvik paketiyle **2025'e kadar 10.000 nitelikli profesyonelin dönüşü** hedeflenmelidir.

Performans Göstergesi: 5 yılda beyin göçü oranının **%2'den %1'e** düşürülmesi.

Bu rapor, **somut veriler ve küresel örneklerle** desteklenmiş olup, Anahtar Parti'nin beyin göçüyle mücadelede **bilimsel ve uygulanabilir** bir yol haritası sunmaktadır.

Executive Summary

Türkiye's Brain Drain: Strategic Roadmap The Critical Dimension of Brain Drain

Türkiye has been confronting a significant exodus of its qualified young population in recent years. In 2023, **714,579 individuals** emigrated abroad, with **46% (329,000)** belonging to the **15-34 age cohort**. The brain drain rate among university graduates has risen to **2%**, with particularly acute losses in **molecular biology (17.9%), bioengineering (10.2%), and engineering disciplines**. Alarming, **73% of young people** express a desire to live abroad "given the opportunity."

Root Causes

Economic Crisis: Hyperinflation, stagnant wages, and youth unemployment reaching **28.2%** (broad definition).

Meritocracy Deficit: Nepotism, systemic inequities, and career advancement barriers.

Limited Opportunities: R&D expenditure stagnating at **1.42% of GDP**, coupled with the underperformance of universities in global rankings.

Competitive Global Policies: Attractive incentives from nations like the U.S. and Germany (e.g., high salaries, Green Card/Blue Card schemes).

Anahtar Parti's Multiphase Strategy

Short-Term Measures (0-2 Years)

Reverse Migration Incentive Package: Tax exemptions, relocation subsidies, and educational grants for returnees' children.

Talent Repatriation Office: A centralized agency providing diaspora members with job matching and bureaucratic facilitation.

Meritocratic Reforms: Transparent, competency-based recruitment in public sector appointments.

Emergency Action Plan: Targeted repatriation of **1,000 critical experts** by 2025, with dedicated funding.

Medium-Term Initiatives (2-5 Years)

Education Overhaul: Industry-academia collaboration and STEM curriculum modernization to align with labour market demands.

R&D Investment Boost: Elevating R&D spending to **2% of GDP** and performance-based university funding models.

Entrepreneurship Ecosystem: Seed funding for diaspora-led startups and tax incentives in technoparks.

Digital Talent Inventory: A comprehensive database tracking diaspora expertise for strategic engagement.

Long-Term Structural Reforms (5+ Years)

Institutional Stability: Strengthening rule of law, academic freedom, and democratic governance.

High-Value Economy: Transitioning to technology-driven industries to elevate per capita income.

World-Class Universities: Ambitious goal of placing 5 Turkish institutions among the global top 100.

Cultural Shift: National narratives celebrating scientific achievement and meritocracy (e.g., depoliticized expansion of Teknofest).

Conclusion and Policy Imperatives

Brain drain epitomizes the intersection of **economic, institutional, and sociopolitical failures**. Anahtar Parti's **multidimensional strategy**, informed by successful models (e.g., China's *Thousand Talents Program*, India's diaspora networks), seeks to:

Restore hope through **employment stability and equitable systems**,

Rekindle diaspora bonds via **economic/cultural linkages**,

Enhance national competitiveness through **innovation-driven growth**.

Key Assertion:

"Reversing brain drain transcends policy—it demands a national renaissance project, predicated on economic incentives, democratic trust, and long-term vision."

Evidence-Based Targets:

Immediate Priority: Repatriate **10,000 high-skilled professionals** by 2025 via the proposed incentive framework.

Performance Metric: Reduce brain drain rates from **2% to 1%** within five years.

This report synthesizes **empirical data** and **global best practices** to present a **rigorous, actionable roadmap** for Anahtar Parti, positioning Türkiye not merely to stem talent flight but to emerge as a **destination for intellectual capital**.

1. Türkiye’de Beyin Göçünün Mevcut Durumu ve Nedenleri

Türkiye son yıllarda **yoğun bir beyin göçü** olgusuyla karşı karşıyadır. TÜİK verilerine göre 2023 yılında Türkiye’den yurtdışına göç eden kişi sayısı önceki yıla göre %53 artarak **714.579 kişiye** ulaşmıştır (ipa.istanbul). Özellikle genç nüfus arasında göç eğilimi yüksektir: 15-24 yaş aralığında **130 bin**, 25-34 yaş aralığında **199 bin** genç 2023’te ülkeyi terk etmiş ve **toplam 329 bin** genç göç etmiştir. Aşağıdaki grafik, 2018-2023 döneminde farklı yaş gruplarının yurtdışına giden göç sayılarındaki artışı göstermektedir, ki **15-34 yaş grubundaki** dramatik yükseliş dikkat çekicidir:



*Yıllara ve yaş gruplarına göre Türkiye’den giden göç (2018-2023). 15-34 yaş arası gençlerde 2023 yılında göç edenlerin sayısı 329.134’e ulaşmıştır (ipa.istanbul). Genç kuşak arasında **yurtdışında yaşama isteği** de son derece yaygındır. Yapılan araştırmalar, Türkiye’deki 18-25 yaş arası bireylerin yaklaşık **%73’ünün** imkânı olsa yurtdışında yaşamak istediğini ortaya koymuştur. Bu oran, dört gençten üçünün geleceklerini başka bir ülkede aramaya meyilli olduğunu göstererek beyin göçünün potansiyel büyüklüğüne işaret etmektedir. Nitekim 2015’te %1,6 olan yükseköğretim mezunları arasındaki beyin göçü oranı, 2023 itibarıyla %2’ye yükselmiştir. Özellikle erkek üniversite mezunlarında bu oran %2,4 ile daha yüksektir.*

Beyin göçünün **nedenleri** incelendiğinde, uzmanlar bunu "itici" ve "çekici" faktörlerle açıklamaktadır. **İtici faktörler**, nitelikli bireylerin Türkiye'den ayrılmasına yol açan olumsuzluklardır. İlk olarak, ülkedeki **sınırlı istihdam olanakları** dikkat çekmektedir. Özellikle ileri teknoloji, bilim ve araştırma gerektiren alanlarda Türkiye'nin kapasitesi kısıtlıdır. Örneğin, sadece Harvard Üniversitesi'nin yıllık bütçesi (bağışlar dahil yaklaşık 50 milyar dolar), Türkiye'deki 200 üniversitenin toplam bütçesinden katbekat fazladır; dolayısıyla Türkiye'de pek çok bilim insanı kendi alanlarında yeterli araştırma olanağı bulamamaktadır (gocvakfi.org).

Bu durum, moleküler biyoloji, genetik, yapay zekâ gibi ileri alanlarda eğitim alan gençlerin Türkiye'de iş bulamayıp yurtdışına yönelmelerine yol açmaktadır. Nitekim en yüksek beyin göçü veren bölümler moleküler biyoloji ve genetik (%17,9), biyomühendislik (%10,2) ve elektronik mühendisliği (%9,1) gibi alanlardır. (Bkz. Tablo 1). İkinci itici faktör olarak, **ekonomik kriz ve düşük gelir düzeyi** öne çıkmaktadır. Son yıllarda Türkiye'de enflasyon, ekonomik istikrarsızlık ve işsizlik gençleri ciddi biçimde etkilemiş, ücretler uluslararası düzeyde rekabetçiliğini yitirmiştir. 2024 sonunda resmi genç işsizlik oranı %16,3 seviyesinde olup, geniş tanımlı (iş bulma ümidini yitirenleri de içeren) genç işsizlik %28,2 gibi ürkütücü bir düzeydedir (bloomberght.com). Eğitimli gençler, emeklerinin karşılığını alamama endişesiyle daha iyi yaşam koşulları ve daha yüksek gelir sunan ülkelere yönelmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre hane geliri düştükçe yurt dışında çalışma isteği artmaktadır (İstanbul Planlama Ajansı, 2021). Üçüncü olarak, **adaletsizlik ve liyakat eksikliği** de beyin göçünü tetiklemektedir. Genç nesil arasında sık duyulan şikâyetler; siyasetin iş hayatına müdahale etmesi, torpil ve adam kayırmacılığın yaygın olması nedeniyle meslekte ilerleyemeyecekleri, kendi ülkelerinde hak ettikleri konuma gelemeyecekleri ve ömürlerinin sonuna kadar yurtdışındaki meslektaşlarına kıyasla çok daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalacakları gibi endişelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, demokratik ve kurumsal güven sorunlarını da beraberinde getirerek gençleri umutsuzluğa itmektedir. Beyin göçünde sağlık çalışanları gibi belirli mesleklerin öne çıkması da göz ardı edilmemesi gereken önemli bir husustur. Yıllara göre bakıldığında sağlık çalışanları arasında 2015 yılında 150 olan yurtdışı başvuru sayısının 2023 yılında 3025'lere ulaşması, yurtdışına başvuruların sekiz yıl içinde çok ciddi bir artış yaşadığını göstermektedir (Baştürk, 2023: 83). Siyasi istikrarsızlık ve güvenlik eksikliği, Türkiye'nin sağlık gibi stratejik sektörlerdeki beyin göçü sorununu daha da ağırlaştırmaktadır.

Nitekim Yavuz Ağıraltıoğlu da gençlerin "adaletsizlikleri yaşayıp hevesleri yıkılan bir nesil" haline geldiğini, eğer onlara Türkiye'de gelecek imkânı sunulamazsa "**bir nesli daha kaybedeceğiz**" diyerek bu noktaya dikkat çekmiştir. Diğer yandan, **çekici faktörler** gelişmiş ülkelerin bilinçli politikaları ve cazip fırsatlarıdır. Başta ABD, Almanya, Birleşik Krallık ve Kanada olmak üzere gelişmiş ekonomiler, eğitimli ve yetenekli göçmenleri çekmek için çeşitli kolaylıklar ve burslar sağlamaktadır. Örneğin, ABD'nin **Green Card** sistemi veya AB ülkelerinin **Mavi Kart** uygulamaları, nitelikli işgücüne hızlı oturma ve çalışma izni sunarak beyin göçünü kendilerine çekmektedir (gocvakfi.org). Yine ABD'nin sunduğu Fulbright ve AB'nin sunduğu Jean Monnet gibi burslar ülkemizin en başarılı öğrencilerini yurtdışında stratejik alanlarda yüksek lisans ve doktora eğitimi yapmaya özendirilmektedir. Bu burslardan

faaydalanan öğrenciler her ne kadar ölkemize geri dönmeyi planlasalar da, yaşam koşulları ve mesleki imkanlar nedeniyle bulundukları ölkede kalmayı seğımektedirler (İlhan, 2020: V).

Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, bilişim sektöründe faaliyet gösteren her 4 firmadan 1'i yurt dışında çalışan adaylarla ilgilenmektedir. Hazırlanan başka bir raporda ise Silikon Vadisi'ndeki bilişim, matematik, mühendislik ve mimarlık çalışanlarının yaklaşık yüzde 60'ı yurt dışı doğumludur. Görölüyor ki çalışma hayatındaki işe alım süreçleri uluslararası ve kültürler arası kapsayıcılığa entegre olarak küresel hale gelmektedir (Kâhya, 2022: 824).

Bu ölkelerdeki yüksek maaşlar, güçlü araştırma altyapıları ve inovasyon ekosistemleri Türk gençleri için çekim ve cazibe merkezi olmaktadır. 2024 verilerine göre, Türkiye'den göç eden üniversite mezunlarının tercih ettiği ilk beş öлке ABD (%21,4), Almanya (%17,5), Birleşik Krallık (%11,2), Hollanda (%6,9) ve Kanada (%4,9) olarak sıralanmıştır. Yani beyin göçü büyük ölçüde teknoloji ve araştırma imkanlarının gelişkin, yaşam kalitesinin yüksek olduğu Batı ölkelerine doğru gerçekleşmektedir. Bir diğer güncel boyut da **"sanal beyin göçü"** olgusudur. İnternet ve uzaktan çalışma olanakları sayesinde bazı yetenekli gençler Türkiye'den fiziken ayrılmadan, yabancı firmalara çalışmakta ve beyin gücünü yurtdışına aktarmaktadır (gocvakfi.org). Bu gizli beyin göçü, istatistiklere yansımada ölkenin nitelikli insan kaynağının yurtiçi katma değer oluşturmaması anlamına gelmektedir. Özetle, Türkiye'de beyin göçü **ciddi boyutlara ulaşmıştır** ve altında yatan nedenler ekonomik, yapısal ve sosyo-politik sorunların birleşimidir. Bu gidişatı tersine çevirmek için kapsamlı ve istatistiklere dayalı politikalar geliştirmek hayati önem taşımaktadır.

Tablo 1. En fazla beyin göçü veren bazı lisans programları (2023 TÜİK verisi)

LİSANS PROGRAMI	MEZUNLARININ YURTDİŐINA GÖÇ ORANI (%)
MOLEKÜLER BİYOLOJİ VE GENETİK	17,9%
BİYOMÜHENDİSLİK	10,2%
İŐLETME MÜHENDİSLİĞİ	9,8%
ELEKTRONİK MÜHENDİSLİĞİ	9,1%
MATEMATİK MÜHENDİSLİĞİ	8,9%
BİLGİSAYAR MÜHENDİSLİĞİ	8,4%
(TÜM YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNLARI ORT.)	2,0%

Gelecek endişesi taşıyan gençlerimiz daha geniş sosyal ve ekonomik haklara sahip olma isteği ve ailelerine daha iyi yaşam şartları sunma arzusu ile doğup büyüdükları yerlerden daha çekici buldukları gelişmiş ölkelerde yeni hayatlar kurmaya yönelmektedirler. Sınırlı kaynaklarla yetiştirdiği vasıflı işgücünü beyin göçüyle kaybeden ölkelerin gelişimi yavaşlarken, gelişmiş ölkeler bu sayede vasıflı işgücünü kendilerine çekerek gelişimlerini hızlandırmakta ve küresel rekabette avantaj sağlamaktadırlar.

Nitelikli işgücü yetiştirmenin maliyeti bilindiği üzere çok yüksektir. Beyin göçü veren lkeler aslında, eğitilmiş ve yetişmiş işgücünün yurt dışına gitmesiyle bu maliyet katlanarak artmaktadır. rnek vermek gerekirse, UNDP 2001 yılı bazında yaptığı bir araştirmasında dünyanın en fazla beyin göçü veren ülkelerinden biri olan Hindistan'ın nitelikli işgücü göçü nedeniyle, eğitim maliyeti açısından yılda 2 milyar dolar kaybettiğini ifade etmiştir (şimşek, 2006: 87). Bugün Türkiye'miz de benzer bir ekonomik ve sosyal kan kaybı yaşamaktadır.

2. Anahtar Parti'nin Beyin Göçü Konusundaki Vizyonu ve Politika Vurguları

Yavuz Ağıralioğlu liderliğindeki **Anahtar Parti (A Parti)**, beyin göçünü lkenin geleceği açısından kritik bir sorun olarak görmektedir. Parti lideri Ağıralioğlu daha önce çeşitli platformlarda genç neslin ülkeyi terk etmesinin "bir nesli kaybetmek" olacağı uyarısında bulunmuştur. Gençlerin umutlarını yeniden inşa etmek, onlara lkede kalmaları için bir neden sunmak partinin öncelikleri arasındadır. Nitekim Ağıralioğlu, **"umutları azalan, adaletsizlikleri yaşayıp hevesleri yıkılan bir nesil"** olduğuna dikkat çekerek, gençlere Türkiye'de gelecek sunulamazsa bunun milli bir kayıp olacağını vurgulamıştır. Bu söylem, parti liderinin beyin göçü meselesine ne kadar duyarlı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Parti'nin resmi politika belgelerinde de beyin göçüyle ilişkili hedefler yer almaktadır. Partinin 2024 tarihli **Parti Programı** incelendiğinde, yurtdışındaki Türk diaspora ile bağların güçlendirilmesi ve onların ülkeye katkı yapmasının sağlanması önemli bir yer tutmaktadır. Programın "Yurtdışı Türkler Politikalarımız" başlığı altında, yurtdışında yaşayan vatandaşların haklarının korunması, Türk kültürünün yaşatılması yanında, diaspora ile ekonomik iş birliğinin artırılması hedeflenmiştir. Özellikle **diasporadaki iş insanlarının Türkiye'ye yatırım yapmalarını kolaylaştıracak düzenlemeler** (rn. diaspora fonları kurulması, bürokratik engellerin kaldırılması) planlanmaktadır).

Bu yaklaşım, ülkeden göç etmiş nitelikli insan kaynağının tamamen kaybedilmiş olarak değil, doğru politikalarla lkenin kalkınmasına katkı verebilecek bir güç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Beyin göçünü tersine çevirmek sadece insanların fiziksel dönüşüyle değil, **diaspora ile gl iş birliği** ve aidiyet duygusunun pekiştirilmesiyle de mümkün görülmektedir.

Anahtar Parti liderliği, tersine beyin göçünü teşvik eden **başarı hikyelerini** de ön plana çıkarmaktadır. Örneğin Yavuz Ağıralioğlu, **yurtdışında eğitim aldıktan sonra ülkesine dönerek yenilikçi tarım projeleri geliştiren** genç bir girişimci olan Ece Aynur Onur'u tarımsal üretim yaptığı sahada bizzat ziyaret etmiş ve kamuoyuna tanıtmıştır. Susuz tarım alanında çalışmalar yapan bu gencin hikyesi, partinin vizyonunda beyin göçünü tersine çevirecek adımların destekleneceğine dair gl bir mesaj vermeyi amaçlamış ve bu amacına da ulaşmıştır. Bu tür örnekleri çoğaltmak ve başarılı dönüşleri teşvik etmek, partinin başlıca hedefleri arasında yer almaktadır.

Özetle, Anahtar Parti'nin açıklamalarında ve programında **beyin göçüyle mücadele ve tersine beyin göçü** kavramları önemli bir yere sahiptir. Parti, gençlerin

lkede kalması veya yurtdışına gitmiş olanların geri kazanılması için gereken zemini hazırlamayı, bunu yaparken diaspora ile bağları kuvvetlendirmeyi hedeflemektedir. Bu raporun devamında, hem Türkiye’de gençliğe yönelik mevcut politikaların analizi hem de dünyadaki başarılı örnekler ışığında Anahtar Parti için somut strateji nerileri sunulacaktır.

3. Türkiye’de Gençliğe Yönelik Eğitim, İstihdam ve İnovasyon Politikalarının Genel Durumu

Beyin göçünün tersine çevrilmesi için öncelikle Türkiye’de **gençlerin eğitim, istihdam ve inovasyon alanlarındaki mevcut durumunu** anlamak gerekir. Son yıllarda Türkiye’de yükseköğretime erişim ciddi ölçüde artmış, niversite sayısı 200’n üzerine kmıştır. Gençler arasında niversite mezuniyeti yaygınlaşmış olsa da bu durum **niteliksel sorunlar** getirmektedir. Üniversitelerde kalite, araştırma imknları ve uluslararası standartlar bakımından eksiklikler söz konusudur. Türkiye’nin bilimsel iklimi ve AR-GE ekosistemi henüz istenen seviyede değildir. Akademik zgrlk ile araştırma fon ve olanakları siyasi ve ekonomik atmosfer tarafından kısıtlanmakta, AR-GE alanında önemli alt-yapı ile teşvik eksikliği bulunmaktadır2023 itibarıyla gayrisafi yurt içi AR-GE harcamalarının GSYİH’ye oranı %1,42 ile sınırlı kalmıştır (aa.com.tr). Bu oran gelişmiş lkelerde %2-3 veya üzerinde olup, Türkiye’nin inovasyon kapasitesinin halen geride olduğunu göstermektedir. Üstelik bu harcamaların önemli kısmı özel sektör tarafından finanse edilmekte olup, kamu ve niversitelerin AR-GE’ye katkısı sınırlıdır. **AR-GE personeli** sayısı da artmakla birlikte (tam zamanlı eşdeğer ~291 bin personel) nitelikli araştırmacı açığı devam etmektedir (aa.com.tr). Türkiye, küresel inovasyon endekslerinde orta sıralarda yer almakta patent ile yüksek teknolojiili ürün ihracatı gibi göstergelerde potansiyelinin gerisindedir. Fikirlerin ve buluşların destek görmemesi ve patent vb. yasal koruyucu hakların gerektiği gibi korunmaması inovasyon kapasitesi yüksek gençlerimizi teknolojik gelişmelerin ve yeniliklerin merkezi olan ülkelere göç etmeye itmektedir.

Eğitim sistemi açısından bakıldığında, gençlerin donanımı ile iş dünyasının beklentileri arasında uyumsuzluklar görülmektedir. STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında mezun sayısı artsa da mezunların önemli bir bölümü ya kendi alanlarında iş bulamamakta ya da çok düşük ücretlerle çalışmaktadır. Bu da beyin gnn temel motivasyonlarından biri olan “niteliklerinin karşılığını bulamama” duygusunu beslemektedir. Örneğin, Türkiye’de doktora mezunlarının önemli bir kısmı akademide veya özel sektörde eğitim aldığı alana uygun pozisyon bulamadığı için yurtdışına yönelmektedir. Akademik kadrolarda liyakat sorunları ve bütçe yetersizlikleri, araştırmacı gençlerin gözünü dışarı çevirmesine yol açmaktadır. Yurt içinde akademik kariyeri tercih etmeyen birçok genç, teknolojik gelişmelerin ve yeniliklerin merkezi olan Avrupa ve ABD’deki üniversitelere veya küresel AR-GE merkezlerine gitmektedir. Türkiye’deki üniversitelerin toplam bütçesinin tek bir dünya niversitesiyle kıyaslandığında oldukça düşük kalması bu sorunun yapısal boyutunu gösterir (rneğin Harvard niversitesi bütçesi vs. Türkiye’deki 200 niversite karşılaştırması) (gocvakfi.org).

Genç işsizliği ve istihdam cephesinde de tablo zordur. Resmi işsizlik oranı %8-9 bandında seyretmekle beraber, genç nüfusta işsizlik oranı bunun yaklaşık iki katıdır. 2024 sonunda 15-24 yaş arası gençlerde işsizlik %16,3 olarak gerçekleşmiştir ([bloomberght.com](https://www.bloomberght.com)). Her 6 gençten biri işsiz görünürken, istihdam edilen gençlerin de önemli bir kısmı eğitim aldığı alanın dışında, informal sektörlerde ve/veya vasıf düzeylerinin altında işlerde çalışmaktadır. Üniversite mezunu işsizlerin sayısı yüz binlerle ifade edilmektedir. Öte yandan, “**NEET**” olarak adlandırılan ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı da Türkiye’de oldukça yüksektir (OECD verilerine göre %24 civarı, yani her dört gençten biri bu kategoridedir). Bu göstergeler, diplomalı gençlerin ülkede kendilerine uygun bir gelecek inşa etmekte zorlandığını, geçim sıkıntısı endişesi yaşadığını ve özellikle yabancı dilde eğitim almış vasıflı gençlerimizin yurtdışını bir çıkış yolu olarak görmeye başladığını ortaya koymaktadır.

Girişimcilik ve inovasyon ekosistemi ise son dönemde hareketlenmekle birlikte halen gelişim aşamasındadır. Olumlu bir gelişme olarak, Türkiye’de startup şirketlerine yapılan yatırımlar artış eğilimindedir. 2024 yılında Türkiye startup ekosisteminde toplam **577 yatırım turunda 1,41 milyar dolar** fon sağlanmış ve ekosistem bir önceki yıla göre yeniden canlanma belirtileri göstermiştir (forbes.com.tr). Bu rakam, 2023’teki durgun dönemin ardından yabancı ve yerli yatırımcıların teknoloji girişimlerine ilgisinin arttığını gösterir. Özellikle yapay zekâ, fintech, oyun sektörü gibi alanlarda Türk girişimleri uluslararası yatırım çekmeye başlamıştır. Bununla birlikte, ekosistemin sürdürülebilir büyümesi için bürokratik engellerin azaltılması, fikri mülkiyet haklarının güçlendirilmesi ve girişimcilik kültürünün eğitim sistemine entegre edilmesi gerekmektedir. Mevcut durumda devlet, TÜBİTAK BİGG gibi programlarla erken aşama girişimlere hibe desteği vermekte, **Teknoparklar** ve kuluçka merkezleri yaygınlaşmaktadır. 2024’ta teknopark şirketlerine yapılan yatırımlar da önceki yıla göre üç katına çıkarak 825 milyon dolara ulaşmıştır (forbes.com.tr). Bu veriler, doğru politikalarla Türkiye’nin aslında genç girişimci potansiyelini harekete geçirebileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de gençliğe yönelik eğitim, istihdam, AR-GE ve inovasyon politikalarında **karma bir tablo** vardır. Niceliksel olarak eğitilmiş genç sayısı artmış, bazı girişimcilik başarıları ortaya çıkmıştır; ancak niteliksel boyutta gençlerin önemli bir kısmı kendilerine uygun yaşam standartlarını ve kariyer imkânlarını ülke içinde görememektedir. Gençlerin memnuniyet düzeyine dair araştırmalar da bu durumu teyit etmektedir: İşsizliğin yüksekliğinden yakınan gençlerin yarıdan fazlası hayatlarından tam anlamıyla mutlu olmadıklarını ifade etmektedir. Bu memnuniyetsizlik ve gelecek kaygısı, beyin göçünün ana yakıtıdır.

Özetle, mevcut politikaların iyileştirilmesi ve yeni stratejiler geliştirilmesi, genç nüfusun kaçışını durdurmak için şarttır.

4. Beyin Gcn Tersine evirmeyi Başaran lke rnekleri

Dünyada bir dönem ciddi **beyin gc veren ancak sonrasında bunu tersine çevirmeyi başaran lkeler**, Türkiye için önemli dersler barındırmaktadır. Bu bölümde Çin, Hindistan, Güney Kore ve Polonya gibi örnek lkelerin politikaları incelenmiştir.

Çin, 1980'ler ve 90'larda çok sayıda öğrencisini ve uzmanını Batı'ya kaptırmışken, 2000'li yıllardan itibaren kapsamlı programlarla tersine beyin gcn teşvik etmiştir. Çin hükümeti, **"Bin Yetenek (Thousand Talents) Programı"** gibi özel teşvik programlarıyla yurtdışındaki başarılı akademisyen ve araştırmacıları ülkeye çekmiştir. Bu program kapsamında Çin'e dönenlere yüksek araştırma btçeleri, laboratuvar kurma desteği, lojman ve vergi avantajları sunulmuştur. Sonuç olarak, özellikle ABD'de eğitim görmüş binlerce Çinli bilim insanı ve mühendisin ülkesine geri döndüğü gözlemlenmiştir. Çin'in AR-GE harcamalarını GSYH'nın %2,4'ne kadar çıkarması ve üniversitelerinin dünya sıralamalarında yükselişe geçmesi de (rn. Tsinghua, Peking niversitesi gibi) bu geri dönüşleri mümkün kılan uygun zemini hazırlamıştır. Ayrıca Çin ekonomisinin hızla büyüyerek yüksek teknolojiyi üretim ve inovasyon merkezi haline gelmesi, diaspora için cazip fırsatlar yaratmıştır. Kısacası, **ok boyutlu devlet desteği** ve ekonomik dinamizm, Çin'in beyin gcn büyük ölçüde geri döndürmesini sağlamıştır.

Hindistan, uzun yıllar ABD ve Avrupa'ya beyin gc vermiş bir başka ülkedir. Özellikle bilişim ve mühendislik alanlarında on binlerce Hintli uzman, Silikon Vadisi ve benzeri merkezlerde çalışmaya gitmiştir. Ancak 2000'lerden itibaren Hindistan'da bilişim sektörü ve startup ekosistemi patlama yapınca, bu eğilim tersine dönmeye başlamıştır. **Dönüşümün kritik unsuru, ülke içinde fırsatların artmasıdır.** Bangalore, Hyderabad, Mumbai gibi şehirler uluslararası teknoloji şirketlerinin ve yenilikçi girişimlerin ss haline geldikçe, pek çok Hintli uzman anavatanına geri dönüp burada şirket kurmaya veya yerel ofisleri yönetmeye başlamıştır. Bu "tersine g" trendi 2008 küresel krizi sonrasında belirginleşmiş, son yıllarda ABD'de sıkılaşan vize politikaları da Hint diasporasının dönüşünü hızlandırmıştır (businessinsider.com). Yapılan bir çalışma, 1990'lardan bu yana Hindistan'a doğru **on yıllardır süren bir tersine g eğilimi** olduğunu ve özellikle 2008 sonrası birçok expat profesyonelin ülkeye geri döndüğünü belirtmektedir.

Hindistan hükümeti de bu dönüşü desteklemek için diaspora yatırım networkleri oluşturmuş, **Pravasi Bharatiya Divas** gibi etkinliklerle yurtdışındaki Hintlilerin ülkeye bağlarını kuvvetlendirmiştir. Ayrıca yurtdışında eğitim görmüş Hintlileri akademiye kazandırmak üzere **"Ramanujan Bursları"** gibi programlar uygulanmıştır. Günümüzde Hindistan, milyarlarca dolarlık startup yatırımları (2023'te 140 binden fazla startup, 1,6 milyon istihdam yaratmıştır) ve hızlı büyüyen ekonomisiyle beyin gcn beyin gücüne çevirebilen bir örnek konumundadır.

Güney Kore, 1960'larda ve 70'lerde ekonomik olarak geri olduğu dönemde önemli ölçüde beyin gc vermiş, ancak 1980'lerden itibaren bu süreci tersine çevirmiştir. Kore hükümeti, kalkınma planları çerçevesinde **nitelikli insan kaynağını geri kazanmayı** stratejik hedef haline getirmiştir. 1970'te kurulan KAIST (Kore İleri Bilim ve Teknoloji Enstitüsü) ve çeşitli AR-GE enstitüleri sayesinde yurtdışındaki Koreli bilim insanlarına lkede çalışma imknları sunulmuştur. 1980'lerden sonra ekonomi

güçlendikçe, **yurtdışında eğitim alan Korelilerin %70'inden fazlasının ülkeye dönmeye istekli olduğu** tespit edilmiştir. Özellikle 2010'lu yıllarda Güney Kore'nin küresel rekabet gücü arttıkça, yüksek kalifikasyonlu insan kaynağının ülkeye geri dönüş oranı yükselmiştir. Bu eğilim, Güney Kore'nin beyin göçü sorununu kademeli olarak tersine çevirdiğini göstermektedir. Ayrıca, Güney Kore yabancı yetenekleri de çekmeye başlamıştır: lkeye gelen uluslararası öğrencilerin sayısı 2003'ten 2013'e 12 binden 85 bine çıkararak her yıl %21 artış göstermiştir (thediplomat.com).

Bu, lkenin artık net bir **yetenek cazibe merkezi** haline geldiğini ortaya koyar. Güney Kore'nin başarısında, ekonomik kalkınmanın yanı sıra eğitim ve araştırmaya yaptığı büyük yatırımlar (AR-GE harcaması %4'lere yakın), ulusal gurur kampanyaları ve yurtdışındaki vatandaşlarla kurduğu güçlü iletişim rol oynamıştır.

Polonya, AB üyeliği sonrası özellikle genç nüfusunun batı Avrupa'ya göçüyle yüzleşmiş bir Dođu Avrupa ülkesidir. 2004'te AB'ye katılımın ardından milyonlarca Polonyalı İngiltere, Almanya gibi ülkelere çalışmaya gitmiş, bu da Polonya için ciddi bir beyin göçü sorunu yaratmıştır. Ancak son yıllarda Polonya ekonomisi güçlendikçe ve kişi baři gelir seviyeleri yükseldikçe diaspora arasında **lkeye geri dönüş** dalgası başlamıştır. Polonya hükümeti bu süreci hızlandırmak için özel teşvikler uygulamıştır. Örneğin 2022'de yürürlüğe giren **"Polish Deal"** kapsamında, yurtdışından geri dönen Polonya vatandaşlarına **4 yıl süreyle gelir vergisi muafiyeti** getirilmiştir. Bu vergi teşviği, özellikle batıda çalışıp birikim yapan genç profesyonellerin Polonya'ya dönüp iş kurmalarını veya uzmanlıklarını Polonya'da değerlendirmelerini teşvik etmeyi amaçlamıştır. Polonya Başbakanı Mateusz Morawiecki, Brexit sonrasında "heyecan verici fırsatların onları evde beklediğini Polonyalılar fark etmeye başladı" diyerek diaspora üyelerini dönüşe davet etmiştir (euronews.com). Nitekim Polonya, son 7 yıldır net göç vermeyen bir ülke haline gelmiş; her yıl ülkeye dönen Polonyalı sayısı, ülkeden çıkanları aşmaya başlamıştır. Özellikle hızla büyüyen **teknoloji sektörü** Polonyalı gençleri cezbetmektedir. Varřova ve Kraków gibi şehirler uluslararası şirketlerin teknoloji merkezlerini kurduğu, start-up'ların filizlendiği merkezlere dönüşmüştür. Euronews'un bir haberinde, Polonya'nın yakın gelecekte ekonomik olarak Birleşik Krallık'ı kişi başına düşen gelirden yakalama hedefinin diaspora için bir geri dönüş motivasyonu yarattığı belirtilmektedir. Ayrıca hükümetin kurduğu **"Powroty.gov.pl"** adlı dönüş platformu, geri dönenlere iş bulma, bürokrasi ve sosyal adaptasyon konularında rehberlik etmektedir (euronews.com). Polonya örneği, ekonomik kalkınma ve somut teşviklerin beyin göçünü tersine çevirmede etkili olabileceğini göstermektedir.

Bu dört örnek ülke dışında da **İrlanda, Tayvan, İsrail** gibi beyin göçünü başarıyla yöneten lkeler bulunmaktadır. Genel olarak, başarılı örneklerin ortak noktaları şunlardır:

- **Ekonomik Fırsatlar:** lkede yüksek katma değerli sektörlerin gelişmesi ve nitelikli iş imkanlarının artması (Çin, Hindistan örnekleri).
- **Devlet Destek Programları:** Geri dönenler için finansal teşvikler, özel burslar, araştırma fonları, vergi indirimleri (Çin'in Bin Yetenek, Polonya'nın vergi muafiyeti gibi).

- **Diaspora ile İletişim:** Yurtdışındaki vatandaşlarla düzenli temas, kültürel ve ekonomik bağların korunması; dönüş yapanlara rehberlik hizmetleri (Polonya Powroty platformu, Hindistan diaspora etkinlikleri).
- **Eğitim ve AR-GE Yatırımları:** Ülke içinde dünya standartlarında eğitim kurumları ve araştırma altyapısı oluşturma, beyin göçünü doğuran nedenleri içerde çözme (Güney Kore'nin KAIST yatırımı, Çin'in araştırma bütçeleri).
- **Ulusal Gurur ve Vizyon:** Beyin göçünü tersine çevirmeyi ulusal bir hedef haline getirme, topluma "paylaşılan bir gelecek" vizyonu sunma. Bu sayede insanlar ülkelerinin yükselişte olduğuna inanıp geri dönmeye istekli hale geliyorlar (emerging-europe.com)

Özetle, beyin göçünü tersine çevirmek **çok boyutlu** bir çaba gerektirir. Sadece para veya tek bir politika ile değil, ekonomik, sosyal ve kurumsal dönüşümlerin birleşimiyle başarıya ulaşılmaktadır. "Beyin göçünü geri döndürmek bir politika meselesinden öte, ulusal bir yenilenme projesidir; ülke içinde kurumlara güven ve ortak bir geleceğe inanç gerektirir". Anahtar Parti de bu anlayışla, Türkiye'nin kendi başarılı dönüşüm hikâyesini yazabilmek için dünya örneklerinden ilham alarak bütüncül bir strateji geliştirmelidir.

5. Anahtar Parti İçin Kısa, Orta ve Uzun Vadeli Strateji Önerileri

Yukarıdaki analizler ışığında, Anahtar Parti'nin Türkiye'de beyin göçünü tersine çevirmek üzere benimseyebileceği stratejiler **kısa, orta ve uzun vadeli** olarak şöyle sıralanabilir:

5.1. Kısa Vadeli Stratejiler

5.1.1. Tersine Beyin Göçü Teşvik Paketi: Hükümet programına ilk 1-2 yıl içinde konulabilecek bir önlem paketi ile yurtdışındaki nitelikli vatandaşlarımızın yurda dönüşünü özendirmek mümkündür. Bu kapsamda **vergi teşvikleri** getirilebilir. Örneğin Polonya modeli gibi, belirli bir süre (ilk 2-5 yıl) dönüş yapanlara gelir vergisi muafiyeti veya indirim sağlanabilir. Ayrıca dönen profesyonellere taşınma desteği, lojman kolaylığı, çocukları için okul bursları gibi **yeniden yerleşim yardımları** sunulabilir. Bu tür somut teşvikler, kararsız durumda olan birçok uzmanın kararını Türkiye lehine etkileyebilir.

5.1.2. "Beyin Gücü Geri Kazanım" Ofisinin Kurulması: İlk aşamada bir **Tersine Göç Ofisi** veya Ajansı oluşturulmalıdır. Bu birim, tıpkı Polonya'daki "Powroty" platformu gibi, yurtdışındaki vatandaşlarımıza tek durak noktası şeklinde hizmet verecektir. Görevi; dönüş yapmak isteyenlere iş eşleştirmesi, vize/askerlik/denklik işlemlerinde danışmanlık, yatırım yapmak isteyen diaspora üyelerine bürokratik rehberlik gibi konularda destek olmaktır. Böylece geri dönmek isteyen nitelikli bireyler Türkiye'de karşılaşılabilecek süreçlere dair endişe yaşamadan adım atabilirler.

5.1.3. Kamuda Liyakat ve Şeffaflık Adımları: Beyin göçünün önemli nedenlerinden biri olan *torpil ve adam kayırmacılık* algısını dağıtmak üzere, Anahtar Parti iktidarının ilk icraatlarından biri kamuda atama ve işe alımlarda tam şeffaflık ve liyakat kriterlerini uygulamak olmalıdır. Örneğin merkezi sınavlar ve objektif

değerlendirmeler dışında alım yapılmayacağı taahhüt edilmelidir. Gençlerin adalet duygusunu pekiştirecek bu tür adımlar, ülkedeki genel umudu artırarak aceleyle yurtdışına gitme eğilimini zayıflatacaktır.

5.1.4. Beyin Göçü Acil Eylem Planı: Anahtar Parti, iktidarının ilk günlerinde “Beyin Göçü Acil Eylem Planı” açıklayarak bu konuyu öncelikli ele alacağını göstermelidir. Bu planda, kısa vadede atılacak adımlar takvimlendirilerek kamuoyuyla paylaşılabilir. Örneğin, belirli sayıda (örn. ilk 1000 kişi) kritik uzmanı yurda döndürmek için kaynak ayrıldığı, bu kişilere verilecek destekler ilan edilebilir. Bu, simgesel de olsa bir **seferberlik mesajı** verir. Aynı zamanda plan, yurt içinde kalmakta tereddüt eden genç yeteneklere “yalnız değilsiniz, devlet sizin için plan yapıyor” güvenini verecektir.

5.1.5. Genç İstihdam Teşvikleri: Kısa vadede beyin göçünü azaltmak için, **genç işsizliğini hızla düşürecek teşvik paketleri** hayata geçirilebilir. Özel sektörde genç istihdam eden işletmelere vergi indirimi, SGK prim desteği gibi uygulamalar genişletilmelidir. Özellikle AR-GE yazılım, ileri imalat gibi sektörlerde 30 yaş altı nitelikli eleman çalıştıran firmalara ekstra teşvik verilebilir. Bu sayede beyin göçüne konu olan gençler kendi ülkelerinde iş bulma fırsatı yakalayacaktır.

5.2. Orta Vadeli Stratejiler

5.2.1. Eğitim Reformları ve Yetenek Geliştirme: Orta vadede (2-5 yıl içinde) **eğitim sisteminde köklü reformlar** uygulanmalıdır. Üniversite müfredatları, 21. yüzyıl becerilerine uygun hale getirilmeli; eleştirel düşünme, problem çözme ve yaratıcılığı teşvik eden bir yapıya geçilmelidir. Özellikle üniversite-sanayi iş birliği güçlendirilerek öğrencilerin daha mezun olmadan reel sektörle iç içe proje yapmaları sağlanmalıdır. **Mesleki eğitim** yeniden cazip hale getirilmeli, teknik liseler ve meslek yüksekokulları modernize edilerek yeni nesil teknolojilere uyumlu insan kaynağı yetiştirilmelidir. Böylece her gencin üniversite mezunu olup işsiz kalması döngüsü yerine, aranan yetkinliklere sahip gençler yetişecektir. Ayrıca yurtdışı eğitim bursları stratejik olarak planlanmalı; devlet bursuyla yüksek lisans/doktora için giden gençlerin dönüşünü sağlama şartı konulmalı (mecburi hizmet gibi) ve döndüklerinde akademi veya endüstride pozisyon garanti edilmelidir.

5.2.2. Akademik AR-GE Ekosisteminin Güçlendirilmesi: Türkiye'nin **üniversitelerini ve araştırma merkezlerini güçlendirmek**, beyin göçünün tersine çevrilmesinde kritik önemdedir. Orta vadede AR-GE harcamalarının GSYH'ye oranı kademeli olarak %2'nin üzerine çıkarılmalıdır. Üniversitelere performans bazlı ek bütçeler sağlanarak uluslararası yayın, patent, teknoloji transferi çıktıları ödüllendirilmelidir. **Beyin göçü tersine burs programları** başlatılabilir: Örneğin, yurtdışında önemli başarı elde etmiş Türk akademisyenlere Türkiye'de laboratuvar kurmaları için özel fonlar (start-up grant) tahsis etmek. Bu sayede hem onlar döner hem de etraflarında yeni araştırmacı gençleri tutarlar. Araştırma ortamının iyileşmesi, mevcut parlak öğrencilerin de yurtdışına gitmek yerine burada lisansüstü yapmalarını teşvik edecektir. Ayrıca üniversitelerdeki dil bariyerleri kaldırılıp daha fazla ders ve programın İngilizce veya çift dilli yapılması, yabancı öğrenci ve öğretim üyesi çekmeye yönelik hamleler de Türkiye'yi bir cazibe merkezi yapabilir.

5.2.3. Teşvik Politikaları ve Özel Sektörle İş Birliği: Orta vadede, özel sektör ile entegre teşvik modelleri geliştirilmelidir. **Kamu-özel sektör ortak AR-GE projeleri** için fon havuzları oluşturularak, şirketlerin araştırma birimleri üniversitelerle birlikte desteklenmelidir. Böylece nitelikli Türk mühendis ve bilim insanları yurtdışına değil, uluslararası projelere Türkiye’den katkı verebilir hale gelecektir. Örneğin savunma, yapay zekâ, biyoteknoloji gibi öncelikli alanlarda *milli mükemmeliyet merkezleri* kurulup özel sektörün de dahil edildiği konsorsiyumlar oluşturulabilir. Bu merkezlerde çalışacak yeteneklere yüksek ücret, akademik unvan ve yan haklar sunularak beyin göçü engellenir. **Vergi kredileri** de önemli bir araçtır: Özel sektörün AR-GE harcaması ve yenilikçi yatırım yapması vergi kredileriyle ödüllendirilmeli, böylece beyin gücüne içerde talep yaratılmalıdır.

5.2.4. Girişimcilik ve Geri Dönüş Programları: Yurtdışındaki parlak girişimcileri ülkeye çekmek için **“Vatan İçin Girişim”** gibi programlar tasarlanabilir. Örneğin, başarılı bir startup’ı olan ya da Silikon Vadisi’nde tecrübe edinmiş Türk girişimcilere Türkiye’de şirket kurmaları halinde **tohum sermaye, ofis alanı, vergi muafiyeti** paketleri sunulabilir. Benzer şekilde, Hint diasporasının Bangalore’a dönüşünü hızlandıran etkenlerden biri olan fon erişimi, Türkiye’de de diaspora için özel **risk sermayesi fonları** kurularak sağlanabilir. Orta vadede amaç, diasporayı sadece yatırımcı olarak değil, bizzat girişimci olarak ülkeye getirmek olmalıdır. Ayrıca içerideki genç girişimcilere de kapsamlı destekler sürdürülmelidir: Teknopark sayıları artırılmalı, bürokrasisi azaltılmalı; devlet kurumları start-up’ların ürün ve hizmetlerini öncelikli olarak satın alarak (*public procurement*) onlara pazar oluşturmalıdır.

5.2.5. Beyin Göçü İzleme ve Veri Tabanı: Orta vadede, beyin göçü hareketlerini ve diaspora yeteneklerini takip edecek bir **dijital veri tabanı ve izleme sistemi** kurulmalıdır. Dünyanın neresinde hangi nitelikte vatandaşımız var, ne alanlarda çalışıyorlar, iletişim bilgileri nedir gibi veriler derlenip güncel tutulabilir. Bu sayede, ihtiyaç duyulan bir alan olduğunda ilgili diaspora üyesine ulaşıp danışmanlık alma veya projeye davet etme imkânı doğar. Örneğin, yapay zekâ konusunda uluslararası başarı elde etmiş bir Türk bilim insanını, ülke içindeki bir strateji kurulunda geçici görevle buluşturmak mümkün olabilir. **Beyin gücü haritası**, tersine göç politikalarının etkinliğini de ölçmeyi sağlar.

5.3. Uzun Vadeli Stratejiler

5.3.1. Kurumsal ve Siyasal İstikrar: Uzun vadede (5 yıl ve sonrası) beyin göçünü tersine çevirmek, Türkiye’nin **kurumsal yapısını güçlendirmesine ve istikrarlı bir demokrasiye sahip olmasına** bağlıdır. İnsanlar, geleceğe güven duydukları, hukuk düzeninin öngörülebilir olduğu ülkelerde kalmak veya dönmek ister. Bu nedenle Anahtar Parti, uzun vadede hukuk devletini tahkim etmeyi, ifade özgürlüğünü ve akademik özgürlüğü korumayı temel ilke edinmelidir. **Kurumlara güven** yeniden tesis edildiğinde, nitelikli bireylerin “ortak bir geleceğe inançla” ülkede kalması mümkün olacaktır. Aksi halde ekonomik teşvikler tek başına kalıcı sonuç vermez; insanlar temel özgürlüklerin olduğu ortamlara göç etmeye devam eder. Dolayısıyla, beyin göçüyle mücadelenin sürdürülebilirliği için demokratik standartların yükseltilmesi ve toplumsal uzlaşma ikliminin güçlenmesi elzemdir.

5.3.2. Yüksek Katma Değerli Ekonomiye Geçiş: Uzun vadede Türkiye, ekonomisini yüksek katma değer üreten bir yapıya dönüştürmelidir. İhracatın ve üretimin teknoloji yoğun, yenilikçi sektörlerle kayması hem yeni iş imkanları yaratacak hem de **ücret seviyelerini** yukarı çekecektir. Kişi başı gelirin istikrarlı biçimde yükselmesi, beyin göçünü otomatik olarak frenleyen bir etkidir – zira insanlar kendi ülkelerinde de refah içinde yaşayabildiklerini görürlerse ayrılma isteği azalır. Bu amaçla, **sanayi ve teknoloji yatırımları** desteklenmeli, yabancı yatırım çekilirken nitelikli istihdam yaratacak sektörler önceliklendirilmelidir. Örneğin otomotivden elektrikli/otonom araç teknolojilerine, beyaz eşyadan akıllı cihazlara geçiş gibi dönüşümler teşvik edilmelidir. Böylece yurtdışından da **tersine beyin göçüyle yabancı uzman** çekmek mümkün hale gelebilir (Güney Kore'nin artık yabancı öğrenci ve araştırmacılar da çekmesi gibi).

5.3.3. Dünya Çapında Üniversiteler ve Araştırma Merkezleri: Uzun vadede Türkiye'nin hedefi, en az **5 üniversitesini dünya ilk 100 listesine sokmak** olmalıdır. Bu iddialı hedef, ancak sistematik yatırım ve reformlarla gerçekleşebilir. Üniversitelerde yönetim yapısı uluslararası normlara çekilmeli, kayırmacılık tamamen bitirilmeli, en iyi hocaları ve öğrencileri çekecek özgür ortam sağlanmalıdır. Yabancı dilde eğitim veren ODTÜ, İTÜ, Boğaziçi, Bilkent gibi önde gelen üniversitelerimiz dünya sıralamalarında da önemli yer tutmakla birlikte, bu üniversitelerimiz yabancı dilde eğitim verdikleri için istemeden de olsa üniversite sınavlarında ilk 1000'e giren öğrencilerimizden gelişmiş ülkelere maliyetsiz vasıflı insan kaynağı üretme alanlarına dönüşmüştür. Bir araştırmaya göre, Boğaziçi, ODTÜ ve İTÜ'de Bilgisayar Mühendisliği son sınıfta okuyan 165 öğrenciden 152'si yani %92'si eğitim veya çalışma amaçlı yurt dışına çıkmak istemektedir. Katılımcıların 130'u ise bir daha Türkiye'ye dönme planı yapmamaktadır. Bu öğrencilerin oranı, gitmek isteyenler arasında %86'ya denk gelmektedir (Akçakaya, 2022:31). Bu bilgiler ışığında, devletin anadilde ve yabancı dillerde eğitim veren üniversiteler arasından belirli üniversiteleri "mükemmeliyet merkezi" olarak seçip buralara kaynak akırtması beyin göçünün önüne geçebilir. Ayrıca TÜBİTAK ve benzeri kurumlar daha **proaktif inovasyon ajansları** haline getirilerek akademi-sanayi arasında köprü rollerini büyütmelidir. **Araştırma enstitüleri** de önemlidir. Enerji, iklim, yapay zekâ, sağlık teknolojileri gibi stratejik alanlarda ulusal enstitüler kurulup diaspora üyeleri danışmanlık yapmaya davet edilebilir. Çin'in yaptığı gibi, Nobel seviyesinde bilim insanları periodik olarak Türkiye'ye çağrılıp konferanslar, ortak projeler düzenlenebilir. Bu tür atılımların etkisi uzun vadede görülse de, bir kez ivme kazanıldığında **beyin göçü vermek yerini beyin göçü almaya** bırakabilir (ülkenin dışardan yetenek çekmesi).

5.3.4. Kültürel ve Toplumsal Dönüşüm: Son olarak, uzun vadede Türkiye'de **bilim ve girişim kültürünün yerleşmesi** gerekir. Toplumun zihin yapısında üretkenlik, yenilikçilik ve liyakat değerlerinin hâkim olması, beyin göçünü kalıcı olarak azaltacaktır. Anahtar Parti, eğitim müfredatından medya politikalarına kadar her alanda gençlere ilham verecek başarı öykülerini, bilim insanlarını, girişimcileri öne çıkarmalıdır. Bir "ulusal gurur" unsuru olarak teknoloji ve bilimle ilerleme anlatısı inşa edilmelidir. Örneğin **Teknofest** gibi etkinlikler tüm ülkeye yayılıp süreklilik kazandırılabilir ancak bunlar partizan görüntüden uzak, kapsayıcı bir yaklaşımla yapılmalıdır. Gençlerin kendilerini ülkenin geleceğinin parçası olarak görmeleri

sağlanmalıdır. **Diaspora ağı** da kültürel bağlamda güçlendirilmelidir; yurtdışındaki başarılı Türklerin hikyeleri genç kuşaklara aktarılmalı, böylece beyin göçü bir "kaçış" yerine "edindiğin bilgiyi lkene taşımak için bir fırsat" şeklinde erevenmelidir. Bu zihniyet dönüşümü uzun zaman alacak olsada, eğitim ve iletişim politikalarıyla desteklendiğinde meyvelerini verecektir.

Sonuç

Sonuç olarak, beyin göçü sorununu çözmek kısa vadeli popülist adımlarla değil, **uzun soluklu, bütüncül bir stratejiyle** mümkün olacaktır. Anahtar Parti, vizyon ve misyonunu bu doğrultuda somut hedeflerle ortaya koymalıdır. Türkiye'nin genç ve yetişmiş insanlarına "kendinizi gerçekleştirebileceğiniz yer bu ülkedir" duygusunu verebildiği gün, beyin göçü trendi duracak ve hatta tersine dönecektir. Dünya rnekleri göstermektedir ki, doğru politikalar uygulanırsa tersine beyin göçü hayal değildir – yeter ki ulusal düzeyde kararlılık, kapsayıcılık ve sürdürülebilirlik prensipleri gzetilsin. **Beyin göçünü tersine çevirmek, bir anlamda milli uyanış projesidir; ortak bir gelecek inşasıyla mümkün olacaktır.** Bu raporda sunulan veriler ve neriler, Anahtar Parti'nin bu zorlu ama kritik misyonda yol haritasını şekillendirmesine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

1. Sorunun Boyutu ve Aciliyet

Türkiye, son yıllarda **nitelikli insan kaynağını kaybetme riskiyle** karşı karşıyadır. 2023 verileri, göç edenlerin %46'sının **15-34 yaş arası gençler** olduğunu ve niversite mezunlarında beyin göçünün **%2'ye** ulaştığını göstermektedir. Özellikle **STEM alanlarındaki** (moleküler biyoloji, mühendislik) yüksek güç oranları, lkenin **yeniliklik kapasitesini** tehdit etmektedir. Gençlerin %73'ünün yurtdışına gitme işteği, sorunun **sosyopsikolojik boyutunu** da ortaya koymaktadır.

2. Temel Nedenler ve Yapısal Sorunlar

A. Ekonomik ve İştihadam Krizi

- **Gelir Adaletsizliği:** Düşük cretler ve enflasyon, nitelikli gençleri "**niteliklerinin karşılığını alamama**" hissine itmektedir.
- **İşsizlik:** Genç işsizliğin **%28,2** (geniş tanımlı) olması, diplomalı işsizlerin sayısının **yüz binleri** bulması.
- **Sektörel Darboğaz:** İleri teknoloji ve AR-GE alanlarında istihdamın kısıtlı olması (rneğin, Harvard niversitesi'nin btcesinin Türkiye'deki **200 niversitenin toplam btcesinden fazla** olması).

B. Eğitim ve AR-GE'deki Eksiklikler

- **Kalite Sorunu:** niversitelerin uluslararası sıralamalarda geride kalması, araştırma fonlarının yetersizliği (**GSYİH'nin %1,42'si**).
- **Müfredat-Uygulama Uyuşmazlığı:** STEM mezunlarının **%92'sinin** yurtdışına yönelmesi, eğitim sisteminin reel sektör ihtiyaçlarına cevap veremediğini göstermektedir.

C. Sosyopolitik ve Kurumsal Güven Sorunu

- **Liyakat Eksikliği:** Torpil, siyasi kayırmacılık ve adaletsizlik algısı, gençlerde "**bu sistemde başaramam**" psikolojisi yaratmaktadır.
- **Demokratik Standartlar:** Akademik özgürlüklerin kısıtlanması, hukuk devleti endişeleri, gençlerin "**özgür ortam arayışını**" tetiklemektedir.

D. Küresel Rekabetin Çekici Faktörleri

- ABD, Almanya gibi ülkelerin **yüksek maaş, kolay oturum izni (Green Card/Mavi Kart)** ve güçlü AR-GE altyapısı sunması.
- **Sanal Beyin Göçü:** Türkiye'de kalıp yabancı firmalara çalışan gençlerin **katma değeri yurtdışına aktarması**.

3. Çözüm Önerilerinin Analizi

Anahtar Parti'nin önerdiği **kısa, orta ve uzun vadeli stratejiler**, sorunun çok boyutlu yapısına uygun şekilde kurgulanmıştır:

- **Kısa Vadeli:** Acil müdahale gerektiren **geri dönüş teşvikleri ve liyakat vurgusu**, gençlerin "umut" ihtiyacını karşılamayı hedefler.
- **Orta Vadeli:** Eğitim reformu ve AR-GE yatırımları, beyin göçünün kök nedenlerine odaklanır.
- **Uzun Vadeli:** Kurumsal istikrar ve **yüksek katma değerli ekonomi**, sürdürülebilir bir dönüşüm için kritiktir.

Öne Çıkan Modeller:

- Çin'in "**Bin Yetenek Programı**" (yüksek bütçeli araştırma olanakları),
- Hindistan'ın diaspora ağı (Pravasi Bharatiya Divas etkinlikleri),
- Polonya'nın vergi muafiyeti gibi uygulamalar, Türkiye için **adaptasyon potansiyeli** taşımaktadır.

4. Eleştirel Değerlendirme ve Eksikler

- **Finansman Sorunu:** Teşviklerin ve AR-GE yatırımlarının **kaynağı** net değildir. Kamu-özel sektör iş birliği için **somut mekanizmalar** (örn. zorunlu diaspora fonu) önerilmeli.
- **Siyasi İrade:** Liyakat ve şeffaflık vaatleri, iktidarın tüm kurumlarda tutarlı uygulamasına bağlıdır.
- **Kültürel Direnç:** "Yurtdışı hayali"nin toplumsal norm haline gelmesi, **zihniyet dönüşümü** gerektirir. Medya ve eğitimle desteklenmeli.

Türkiye'nin beyin göçü sorunu, **ekonomik, eğitimsel ve siyasal sistemlerin** yeniden yapılandırılmasını gerektiren **varoluşsal bir tehdittir**. Anahtar Parti'nin stratejisi, **dünya örnekleriyle** desteklenmiş olmakla birlikte:

- **Somut adımlar** (örn. ilk 1000 uzman dönüş projesi),

- **Siyasi taahhüt** (liyakati merkeze alan anayasal güvenceler),
- **Toplumsal mutabakat** (diasporayla sürekli iletişim) ile desteklenmelidir.

Kritik Uyarı:

Beyin göçünü durdurmak, "**nitelikli insanı tutmakla**" sınırlı değildir; "**nitelikli insanın üretebileceği değeri ülkede tutmak**" esas hedef olmalıdır. Bu da ancak **yenilikçi bir ekosistemin** inşasıyla mümkündür.

Anahtar Mesaj:

"Beyin göçü, ülkenin gelecek vizyonuna duyulan güvensizliğin göstergesidir. Çözüm, gençlere '**Burada da başarabilirsin**' diyebilecek bir sistem inşa etmektir."

Kaynaklar

- TÜİK istatistikleri (2023) – *Uluslararası Göç İstatistikleri* data.tuik.gov.tr
- Göç Araştırmaları Vakfı istatistikleri (2023) – *Beyin göçü oranları* gocvakfi.org
- IPA İstanbul raporu (2024) – *Uluslararası Göç İstatistikleri* ipa.istanbul
- Barış Erdoğan'ın değerlendirmesi (2024) – *Beyin göçünün nedenleri* gocvakfi.org
- Bloomberg HT (2025) – *Türkiye'de genç işsizlik verileri* bloomberght.com
- Forbes Türkiye (2024) – *Startup ekosistemi yatırım raporu* forbes.com.tr
- The Diplomat (2014) – *Güney Kore beyin göçü dönüşü verileri* thediplomat.com
- Euronews (2023) – *Polonya tersine beyin göçü haber ve teşvikleri* euronews.com
- Business Insider (2024) – *Hindistan'a dönen göçmen girişimciler trendi* businessinsider.com
- Emerging Europe (2025) – *Beyin göçüyle mücadelede ulusal yenilenme vurgusu* emerging-europe.com
- Akçakaya, Y. (2022). "En Parlak Gençlerimiz Gidecek Bir Daha Geri Gelmeyecek". <https://gazeteoksijen.com/turkiye/en-parlak-genclerimiz-gidecek-bir-daha-geri-gelmeyecek-64627> (E.T. 18.03.2025).
- Baştürk, B. (2023). "Türkiye'de Beyin Göçü: Nedenleri ve Sosyo-Ekonomik Sonuçları Açısından Bir Analiz", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- İlhan, A. (2020). "Öğrencileri Yurt Dışı Eğitime Yönlendiren Sebeplerin Beyin Göçü Bağlamında Değerlendirilmesi". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- İstanbul Planlama Ajansı: "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler Araştırması", [<https://ipa.istanbul/wp-content/uploads/2021/08/ne-egitimde-ne-istihdamda-olan-gencler-arastirmasi.pdf>], (E.T. 17.03.2025).
- Kâhya, Y. (2022). "Göçün Değişen Yeni Yüzü: Fiziksel Emek Göçünden Beyin Göçüne", Motif Akademi Halkbilimi Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 39, 819-833.
- Şimşek, M. (2006) "Beşerî Sermaye ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye". Bursa, Ekin Basım Yayın.

TÜRKİYE'NİN BEYİN GÖÇÜ VE ANAHTAR STRATEJİLER 2025

DURUM RAPORU

Bu rapor, Anahtar Parti'nin Türkiye'nin beyin göçü krizine yönelik kanıta dayalı, kısa-orta-uzun vadeli stratejik çözümler sunmayı ve nitelikli insan kaybını tersine çevirecek politikaları sistematik olarak tasarlamayı amaçlamaktadır.



ORTAK AKIL İLERİ TÜRKİYE



ANAHTAR PARTİ

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANLIĞI



anahtararge



anahtararge

Hilal Mah. Rabindranath Tagore Cd.
No:66, 06550 Çankaya - Ankara - Türkiye

www.anahtarparti.org | arge@anahtarparti.org