

KÜRESEL REKABET KÜRESEL REKABET KÜRESEL REKABET KÜRESEL REKABET
EDİLEBİLİRLİKTE EDİLEBİLİRLİKTE EDİLEBİLİRLİKTE EDİLEBİLİRLİKTE
BEYİN GÖÇÜ VE BEYİN GÖÇÜ VE BEYİN GÖÇÜ VE BEYİN GÖÇÜ VE
BEYİN KAZANIMI BEYİN KAZANIMI BEYİN KAZANIMI BEYİN KAZANIMI
KONFERANSI KONFERANSI KONFERANSI KONFERANSI KONFERANSI
SONUÇ KİTABI SONUÇ KİTABI SONUÇ KİTABI SONUÇ KİTABI SONUÇ KİTABI



Boğaziçi Üniversitesi
İnovasyon ve Rekabet Odaklı
Kalkınma Çalışmaları
Uygulama ve Araştırma Merkezi



**KÜRESEL REKABET EDİLEBİLİRLİKTE
BEYİN GÖÇÜ VE BEYİN KAZANIMI KONFERANSI
SONUÇ KİTABI**

22 Aralık 2011, İstanbul



Boğaziçi Üniversitesi
İnovasyon ve Rekabet Odaklı
Kalkınma Çalışmaları
Uygulama ve Araştırma Merkezi



İÇİNDEKİLER	4
ŞEKİLLER LİSTESİ	7
ÖNSÖZ	8
KONFERANS KURULLARI	10
YÜRÜTME VE DÜZENLEME KURULU	10
BİLİM KURULU	11
SEKRETERYA	11
AÇILIŞ KONUŞMALARI	12
Prof. Dr. Gülay BARBAROSOĞLU, Boğaziçi Üniversitesi Rektör Yardımcısı	14
Doç. Dr. Emine Nur GÜNAY, Boğaziçi Üniversitesi İnovasyon ve Rekabet Odaklı Kalkınma Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü	16
Davut ÖKÜTÇÜ, Türk Eğitim Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi ve İstanbul Kalkınma Ajansı Kalkınma Kurulu Başkan Vekili	20
ANA KONUŞMA OTURUMU	22
Doç. Dr. Abdurrahman AYDEMİR, Sabancı Üniversitesi Öğretim Üyesi	24
Tartışma Bölümü	42
PAYDAŞLAR PANELİ NİTELİKLİ İŞGÜCÜNDEN FAYDALANMA VE GERİ KAZANIM STRATEJİLERİ	50

Prof. Dr. Arzu TEKTAŞ (Moderatör), Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi	52
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ, İstanbul Şehir Üniversitesi Misafir Öğretim Üyesi	52
Mesut UĞUR, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı - Bakan Müşaviri	58
İlham Süheyl AYGÜL, Türk Kariyer Yönetim Kurulu Başkanı	64
Tartışma Bölümü	68
DENEYİMLER PANELİ KÜRESEL REKABET EDİLEBİLİRLİKTE BEYİN DOLAŞIMI - TEKNOLOJİ-	72
Prof. Dr. Mehmed ÖZKAN (Moderatör), Boğaziçi Üniversitesi Biyomedikal Mühendisliği Enstitüsü Müdür Yardımcısı	74
Tuğba ARSLAN KANTARCIOĞLU, TÜBİTAK AB Çerçeve Programları Ulusal Koordinasyon Ofisi Marie Curie Alanı Ulusal İrtibat Noktası	80
Egemen KURDOĞLU, AVEA Ar-Ge Direktörü	90
Doç. Dr. Ahmet AYDİLEK, University of Maryland College Park Öğretim Üyesi	96
Uğur ORUNCAK, Türk Telekom Kurumsal Pazarlama Direktörü	104
Tartışma Bölümü	108
DENEYİMLER PANELİ KÜRESEL REKABET EDİLEBİLİRLİKTE BEYİN DOLAŞIMI - FİNANS-	114
Prof. Dr. Ayşe İMROHOROĞLU, Güney Kaliforniya Üniversitesi Öğretim Üyesi	116
Prof. Dr. Halil Mete SONER, ETH Zurich ve Swiss Finance Institute Kıdemli Başkan	122

İÇİNDEKİLER

Prof. Dr. Haluk ÜNAL (Moderatör), University of Maryland College Park Öğretim Üyesi	130
Tartışma Bölümü	136
KAPANIŞ	144
Doç. Dr. Emine Nur GÜNAY, Boğaziçi Üniversitesi İnovasyon ve Rekabet Odaklı Kalkınma Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü	146
Doç. Dr. Abdülmecit KARATAŞ, İstanbul Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri	148


ŞEKİLLER

Şekil 1. Uluslararası Göçün Büyüklüğü (milyon)	25
Şekil 2. Globalleşme ve Göç	26
Şekil 3. Yüksek Gelir Grubundaki Ülkelere Göç	27
Şekil 4. Yüksek Eğitimliilerin Göçü (%)	28
Şekil 5. ABD Kaynaklı Patentler - Yabancı Etnik Kökenliler (%)	32
Şekil 6. ABD Kaynaklı Patentler - Çin Kökenliler (%)	32
Şekil 7. ABD Kaynaklı Patentler - Hint Kökenliler (%)	33
Şekil 8. Göç Alan Ülkelerde Nitelikli Göçmen Oranları (%)	35
Şekil 9. Doğduğu Ülke Dışında Yaşayanlar (%)	35
Şekil 10. Doğduğu Ülke Dışında Yaşayanlar (%)	36
Şekil 11. Gelen / Giden Göçmen Sayıları, Üniversite Eğitimliiler ('000)	37
Şekil 12. Doktora Sonrası ABD'de Kalmak İsteyenlerin Oranı (%)	40

ÖNSÖZ

İstanbul Kalkınma Ajansı ve Boğaziçi Üniversitesi İnovasyon ve Rekabet Odaklı Kalkınma Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi işbirliğinde 22 Aralık 2011 tarihinde Boğaziçi Üniversitesi Rektörlük Konferans Salonu'nda düzenlenen “Küresel Rekabet Edilebilirlikte Beyin Göçü ve Beyin Kazanımı Konferansı”; beyin göçü ve kazanımı konusunun çeşitli boyutlarıyla tartışılması için önemli bir fırsat yaratmıştır.

Ülkelerin iktisadi gücünü fiziki ve beşeri sermaye varlığı oluştururken, yapılan çok sayıdaki çalışmada ortaya konduğu üzere beşeri sermayenin niteliği kalkınmada fark yaratmada en etkili unsurlar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, kalkınma sürecinde nitelikli insan gücünün öneminin farkına varan ülkeler için beyin göçünün önlenmesi temel bir politika alanı haline gelmiştir. Gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere gerçekleşen beşeri sermaye akışı olarak da tanımlanabilecek beyin göçü gelişmişlik farklarını artırırken, uzun dönemde ülkelerin rekabet gücünü ve refahını olumsuz yönde etkilemekte olup; özellikle gelişmekte olan ülkelere beyin göçünün maliyeti oldukça yüksektir. Öte yandan, gelişmekte olan ülkeler için uluslararası işgücü teknoloji transferinde önemli bir kaynak oluşturmakta, bu işgücünün kendi ülke bağlantıları



ortaklaşa araştırma ve geliştirme çalışmaları için de çok sayıda fırsat sunmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’de beyin göçünün azaltılması, tersine beyin göçünün sağlanması ve küresel bilginin dolaşımının sağladığı katkılardan faydalanmak üzere diğer ülkelerden Türkiye’ye beyin göçünün teşvik edilmesi kalkınma sürecinde önemlidir.

Kamu kurum ve kuruluşları, iş dünyası, üniversiteler, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarını ortak bir platformda bir araya getiren Konferansta; beyin göçü meselesinin arka planı, yeni trendler ve gelişmeler tartışılmış, teknoloji ve finans bağlamında beyin dolaşımının küresel rekabet edebilirliğe etkileri ve beyin kazanımına yönelik stratejiler tartışılarak önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda, hem İstanbul’un finans merkezi olması hem de 2010-2013 İstanbul Bölge Planı’nda hedeflenen bölgenin bilim ve teknoloji üssü olması yolunda atılması gereken adımlara dair önemli ipuçları ortaya konmuştur. Konferans sonuçlarının derlendiği bu kitabın, ulusal kalkınma politikaları başta olmak üzere İstanbul Bölgesi’nin kalkınma sürecini hızlandırmaya yönelik politikaların geliştirilmesi bağlamında faydalı olmasını temenni eder, bu etkinliğin gerçekleştirilmesi ve kitabın derlenmesi sürecinde emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunarım.

HÜSEYİN AVNİ MUTLU

İSTANBUL VALİSİ
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

KONFERANS KURULLARI

YÜRÜTME VE DÜZENLEME KURULU

Onursal Başkan

Hüseyin Avni MUTLU, İstanbul Valisi ve İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA)
Yönetim Kurulu Başkanı

Eş Başkanlar

Doç. Dr. Abdülmecit KARATAŞ, İstanbul Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri

Doç. Dr. Emine Nur GÜNAY, Boğaziçi Üniversitesi İnovasyon ve Rekabet Odaklı Kalkınma
Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü

Üyeler

Ahmet Tolga KURU, İSTKA Destek Birimi Başkanı

Burcu ÖZÜPAK GÜLEÇ, İSTKA Planlama, Programlama ve Koordinasyon Birimi Başkanı

Süleyman BAYEZİT, İSTKA Program Yönetim Birimi Başkanı

Aşkın AYIK, İSTKA İzleme ve Değerlendirme Birimi Başkanı

Duygu TANRIKULU, İSTKA Planlama, Programlama ve Koordinasyon Birimi Uzmanı

Seda ATABAY, İSTKA İzleme ve Değerlendirme Birimi Uzmanı

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Arzu TEKTAŞ, Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Mehmed ÖZKAN, Boğaziçi Üniversitesi Biyomedikal Mühendisliği Enstitüsü
Müdür Yardımcısı

Prof. Dr. Haluk ÜNAL, University of Maryland College Park Öğretim Üyesi

Doç. Dr. Ahmet Faruk AYSAN, Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Ali COŞKUN, Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi

SEKRETERYA

Melike EMİROĞLU, İSTKA Destek Birimi, Yönetici Asistanı

Burcu KILIÇ, İSTKA Destek Birimi, Sekreter

Gülcan YİĞİT KESKİN, Boğaziçi Üniversitesi İnovasyon ve Rekabet Odaklı Kalkınma
Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, İdari Asistan



AÇILIŞ KONUŞMALARI

Prof. Dr. Gülay BARBAROSOĞLU

Doç. Dr. Emine Nur GÜNAY

Davut ÖKÜTÇÜ

PROF. DR. GÜLAY BARBAROSOĞLU

BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ REKTÖR YARDIMCISI


Sayın Vali Yardımcım, İstanbul Kalkınma Ajansı Kalkınma Kurulu'nun Sayın Başkan Vekili ve Çok Değerli Üyeleri, Sevgili Meslektaşlarım,

İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından düzenlenmekte olan “Küresel Rekabet Edilebilirlikte Beyin Göçü ve Beyin Kazanımı” konulu Konferansa ev sahipliği yapmış olmaktan büyük onur duyuyoruz. Boğaziçi Üniversitesi adına hepinize hoş geldiniz diyerek değerli katılımınız için teşekkür ederim.

Değerli Katılımcılar,

Bu toplantının Boğaziçi Üniversitesi'nde düzenleniyor olması bizler için çok farklı bir anlam taşımaktadır. Türkiye'nin en iyi öğrencilerini kabul eden bir üniversite olarak, tarihsel süreçte kurumsal kültürümüz içinde, uzun yıllardır çok değerli mezunlarımızın yurtdışına lisansüstü eğitim yapmak üzere gittiklerini, hemen hemen tamamının başarılı olduğunu, birçoğunun yurtdışında üniversitelerde ve bazılarının da özel sektörde kalarak çok önemli roller üstlendiklerini, bazılarının Türkiye'ye dönerek üniversitelerde ve daha az sayıda profesyonelin de yurtiçinde özel sektörde çalışmakta olduğunu uzun yıllardır izlemekteyiz. Bu bilgi ve insan kaynağımızın hareketliliğini yüzyıldır gözlemlemekte olan bir kurum olarak, kısa ve orta vadede, bu sürecin ülkemiz kalkınması, yükseköğrenim sistemi, araştırma yeteneği potansiyeli ve teknoloji geliştirme kapasitemiz üzerine etkilerini tartışırız, görüşürüz ve değerlendiririz. Bu konuda bir fikir birliği olduğunu söylememiz de pek mümkün olmaz.

Ancak son yıllarda beyin göçünün artık olumsuz yönlerini değil, beyin göçünden elde edilen kazanımları konuşur hale geldik. Artık küresel bir beyin göçünden bahsediyoruz. İletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle, fiziki olarak nerede olduğumuz artık çok da önemli olmamaya başladı. Birçok meslektaşımızla araştırma ağları, işbirlikleri, projeler, konsorsiyumlar ve ciddi bir bilgi transferi oluşturduk. Ben şahsen bu salonda bulunan ve son on yılda bu üniversiteye katkıda bulunan çok sayıda meslektaşımı görüyorum. Bir kez daha onlara teşekkür ediyorum. Dolayısıyla, bugün



geldiğimiz noktada, beyin gücümüz sadece bu salonda olan, bu üniversitede olan, bu ülkede olan değil, bütün dünyadaki araştırmacıların bütünüdür diye düşünüyorum.

2008 krizinden sonra gelişmekte olan ülkelerde hala devam eden ekonomik çalkantılar sonucunda, birçok araştırmacının ve çoğu profesyonelin kendi ülkelerine dönmekte olduğunu da biliyoruz. Sadece Türkiye için değil, Uzakdoğu ve Afrika ülkeleri gibi pek çok ülke için bu durum geçerli. İşte bu toplantı bu yüzden çok önemli. Tüm bu dinamikleri uzmanları tarafından tartışıyor olmayı, gerçekten en doğru zamanda yapılan çok değerli bir faaliyet olarak düşünmekteyim. Bu sürecin yönetişiminin doğru kurulması ve de iyi yönetilmesi bence çok önemli. Tüm bu kanalların açılması, iş çevrelerinin genişletilmesi için enstrümanların yaratılması ve burada teşviklerin geliştirilmesi topyekûn kalkınmamız için en önemli parametrelerden biridir diye düşünüyorum. Aslında, tüm bu faaliyetleri İstanbul Kalkınma Ajansı'nın düzenliyor olması da ayrı bir önem taşımakta. İstanbul'un, Türkiye'nin kalkınmasındaki rolü ve de beyin gücünün cazibe merkezi olması anlamında da kendilerini kutluyor ve tebrik ediyorum. Tabii ki konunun uzmanları bu konuda bize çok değerli bilgiler verecekler ve hepimiz çok şey öğreneceğiz. Dolayısıyla, bu toplantının düzenlenmesinde emeği geçen herkesi kutluyorum. Başarılı bir konferans olmasını diliyorum ve bugün buradan ayrılırken, hepimizin ne gibi kararlar alındığını ve bu kararların nasıl eyleme dönüşeceği noktasında bazı çözüm önerilerini hissederek ayrılmamızı temenni ediyorum. Başarılar diliyorum, saygılarımı arz ediyorum.

DOÇ. DR. EMİNE NUR GÜNAY

BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ İNOVASYON VE REKABET ODAKLI
KALKINMA ÇALIŞMALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ MÜDÜRÜ

Sayın Vali Yardımcım, Sayın Kalkınma Kurulu Başkan Yardımcım, Rektör Yardımcım, Sayın Hocalarım, Değerli Konuklar, Değerli Basın Temsilcileri ve Sevgili Öğrenciler,

Boğaziçi Üniversitesi İnovasyon ve Rekabet Odaklı Kalkınma Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi ile İstanbul Kalkınma Ajansı'nın ortaklaşa düzenlediği Küresel Rekabet Edilebilirlikte Beyin Göçü ve Kazanımı Konferansımıza hoş geldiniz. Sizlerle kısaca Merkezimizin kurulma amacını, hedeflerini ve bu konuyu neden seçtiğimizi paylaşmak isterim. Merkezimiz; dönüşüm ve inovasyon eksenli bilgi toplumuna geçişte araştırma, uygulama ve politika geliştirme çalışmaları yapmak amacıyla bir ortak platform oluşturmak üzere kurulmuştur. Burada yansıyan şema , aslında hem merkezimizin kuruluş amacını, hem de bu konunun seçimini çok güzel özetlemektedir.

Son yirmi yıldır küreselleşme ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişim yeni ekonomiyi yaratmıştır. Yeni ekonomi, yenilik ve bilgi temelli ekonomidir. Ekonomi modellerindeki klasik girdi tanımları artık değişmiş; bilgi, teknoloji ve insan sermayesi en önemli üretim faktörleri haline gelmiştir. Bu bağlamda Ar-Ge, inovasyon, yeni buluşlar firmaların rekabet edebilirliğini ve toplumun refahını belirleyici en önemli unsurlar haline gelmiştir. Yapılan akademik çalışmalar, ekonomik büyüme ve kalkınma için dört unsurun önemli olduğunu ön plana çıkarmaktadır. Bunlardan ilki sistemin, kurumların özerkliği ve sağlamlığı; ikincisi inovasyon potansiyeli; üçüncüsü bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlığı ve gelişimi; dördüncüsü de insan kaynağı kalitesidir. Sonuçta bilgiyi kullanacak ve onu etkin kullanacak yine insan yeteneğidir. Kısacası, bizler de bilgi ve inovasyonun ekonomik büyüme ve kalkınmanın itici gücü olduğuna inandığımız için, üniversitemiz bünyesinde bu merkezi kurduk. Kuruluş sürecinin her adımında bize destek veren ve yanımızda olan Sayın Rektör Yardımcımız Gülay Barbarosoğlu'na huzurlarınızda tekrar teşekkür etmek isterim.

Merkezimizin amacı, küresel büyümenin itici gücü olan bilgi ve inovasyon odaklı rekabetçiliği ulusal tabana yaymak, inovasyon, değişim ve dönüşüme öncülük eden faktörleri takip etmek, bu alanlarda proje ve politikalar üretmek ve sonuçlarını paydaşlarla paylaşmak, inovasyon

EKONOMİK BÜYÜME

HUKUK SİSTEMİ ve KURUMLAR

- Fikri mülkiyet haklarının korunması
- Yerel rekabetin yoğunluğu
- Sağlam Bankacılık Sistemi
- Denetim ve Gözetim Kalitesi

İNOVASYON POTANSİYELİ

- Makale sayısı*
- Patent başvuruları*
- Lisans ve lisans ücretleri *

BİT

- Telefon hatları*
- Bilgisayar sayısı*
- İnternet kullanıcı sayısı*
- E-devlet hizmetleri

İNSAN KAYNAĞI KALİTESİ

- Okullarda internet ulaşımı
- Hizmetiçi eğitim yaygınlığı
- Yönetim eğitiminin kalitesi
- Beyin göçü

Kaynak: Sundac & Krmpotic, 2011 *1 milyon kişi

çalışmaları konusunda ulusal ve uluslararası referans olmak, bölgesel kalkınmaya yönelik ekonomik ve sosyal kalkınma odaklı disiplinler arası araştırmalar yapmak ve kalkınma ajanslarıyla işbirliği ile yaygın etkiyi sağlamak, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın temel unsurlarından biri olan KOBİ'lerin (küçük ve orta büyüklükteki işletmeler) rekabet üstünlüklerini sağlamak ve kalıcı kılmak için girişimciliği ve yenilikçi düşüncüyü ulusal düzeyde yaygınlaştırmaktır. Bilgi temelli ekonominin en önemli unsuru insan sermayesi olduğu için, Konferansımızın temasını da beyin göçü ve kazanımı olarak belirledik. Yine yapılan birçok çalışma şunu göstermiştir ki teknolojik olarak ne kadar altyapıyı sağlarsanız sağlayın, eğer onu kullanacak yetenekli, bilgili işgücü olmadığı takdirde etkisi çok kısıtlı kalmaktadır. Bu Konferansın amacı, belli sektörlerle odaklanarak beyin göçü konusunda deneyimleri paylaşmak, kısa ve orta vadeli sorunların çözümüne yönelik ortak akıl oluşturmak ve politika önerileri geliştirmektir.

Küresel rekabet teknoloji, ticaret, bilişim, finans gibi sektörleri daha çok etkilemiş ve ön plana çıkarmıştır. Diğer yandan, Türkiye yıllarca beyin göçü yaşamış bir ülkedir. Özellikle küresel kriz sonucu değişen ekonomik ve sosyal dinamikler birçok alanda dikkatleri Türkiye'ye çevirmiştir. Bu bağlamda, Türkiye'nin potansiyel bir bölgesel üs olarak algılandığı iki sektörü tartışmaya açmaya karar verdik: teknoloji ve finans. Konferans, 3 oturumdan oluşmaktadır. İlk oturumda, paydaşlar nitelikli işgücünden faydalanma ve geri kazanım stratejilerini tartışacaklar; ikinci oturumda değerli panelistlerimiz teknoloji alanında beyin kazanımını bireysel deneyimlerini paylaşarak irdelenecekler ve "Önümüzdeki yıllarda Türkiye bu bölgede teknoloji üssü olarak beyin göçü alır mı?" sorusunu gündeme getireceklerdir. Üçüncü oturumun odak noktası finans sektörü olacak, değerli panelistlerimiz yine kendi deneyimleri ve gözlemleri ışığında İstanbul'un finans merkezi olması konusunu ele alacaklar ve "Yurtdışındaki beyin gücüne dayalı bir İstanbul Finans Merkezi başarılı olabilir mi?" sorusunu tartışacaklardır. Günün sonunda, ağırlıklı olarak kısa ve orta vadeli politikaların üretilmesine altyapı sağlayacak önemli görüşlerin oluşmasını temenni ediyoruz.

Sözlerime son verirken, bu Konferansın gerçekleştirilmesinde emeği geçen herkese, özellikle değerli konuşmacılarımıza, oturum başkanlarımıza, İstanbul Kalkınma Ajansı adına Ajans Genel Sekreteri Sayın Doç. Dr. Abdülmecit Karataş'a ve katılımlarıyla bizleri onurlandıran siz değerli konuklarımıza tekrar teşekkür ediyorum. Verimli ve keyifli oturumların gerçekleşmesini diliyorum.



DAVUT ÖKÜTÇÜ


TÜRK EĞİTİM VAKFI YÖNETİM KURULU ÜYESİ VE İSTANBUL KALKINMA
AJANSI KALKINMA KURULU BAŞKAN VEKİLİ

Sayın Vali Yardımcım, Sayın Rektör Yardımcım, Değerli Katılımcılar,

Sizleri şahsım ve İstanbul Kalkınma Ajansı Kalkınma Kurulu adına saygıyla selamlıyorum. Az önce de duyduğunuz gibi bu sabah konuşma yapmak için burada değildim. Sizlerle birlikte olmak ve bu Konferanstaki güzel mesajları dinlemek için buradaydım. Ancak Valimizin programındaki değişiklik nedeniyle son anda kısaca da olsa size hitap etme fırsatı buldum. Hele bir de 30-35 sene önce ders çalıştığım ve kütüphanemiz olan bu salonda sizlerle birlikte olmaktan da ayrı bir mutluluk duyuyorum.

Sizlere İstanbul Kalkınma Ajansı'nın kuruluş aşamasından kısaca söz etmek istiyorum. Ama oraya gelirken de, Türkiye'nin Cumhuriyetimizin, kuruluşunun 100. yılına yol alırken ve bu asrın yarısına doğru, kendine çok önemli hedefler koyduğundan söz etmek istiyorum. Bunlar arasında özellikle dünyanın 10. büyük ekonomisi olmak, İstanbul'u finans merkezi yapmak, bugün 100 milyar \$'a yaklaşan ihracatımızı 500 milyar \$'ın üzerine çıkarmak gibi iddialı hedefler var. Bu iddialı hedeflere erişmek için de behemehâl yerelden kalkınmaya destek vermek lazım. Yerelden kalkınma, sosyal ve ekonomik kalkınma için de bölgelerimizde kalkınma ajansları kurulmaktadır. Bu bağlamda, geliştirilecek projeleri desteklemek üzere kalkınma ajansları yerinde görev aldı ve bugünkü Boğaziçi Üniversitesi'yle yapmakta olduğumuz proje de bu çerçevede gerçekleşmektedir.

Konulmuş olan hedeflere erişmek için en temel öge olan insan kaynağının varlığı gerekir. Biz bu büyük hedeflere ancak inovasyon ve özgün teknoloji geliştirmek suretiyle varabiliriz. İkame üretimden, ithal ikamesinden başlayarak dışarıdaki büyük mağazaların fasoncusu halinde bir Türkiye bugün Sanayi Devrimi'ni ihraç edebilen güçlü bir noktaya vardı. Ama bunu ileriki hedeflere taşımanın yolu, tabii ki bu ülkede araştıran, yaratan, kreatif düşünen beyin gücünün tersine çevrilmesi konusu. Bugün burada yapılacak tartışmalar ve paneller bizim Kalkınma Kurulumuzun da hedefleri haline gelecektir. Sizlerin ortaya koyacağı görüşler bizler için bir rehber olacaktır. Ben bu duygu ve düşüncelerle ve söylediğim gibi öncelikle sizleri dinlemek üzere buradayım.



Açılış konuşmalarının da az ve öz olması gereğinden hareketle, Konferansımızın başarılı bir şekilde yürümesini temenni ediyor ve burada sizlerle birlikte olmaktan duyduğum mutluluğu bir kez daha ifade ederek hepinizi saygıyla selamlıyorum.





ANA KONUŞMA OTURUMU

Doç. Dr. Abdurrahman AYDEMİR

DOÇ. DR. ABDURRAHMAN AYDEMİR

SABANCI ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünden lisans derecesini 1994 yılında aldı. Yüksek Lisansını 1996 yılında Western Ontario Üniversitesinde tamamladıktan sonra doktora derecesini de 2003 yılında aynı üniversiteden aldı. Araştırma alanları çalışma ekonomisi, ekonometri ve uygulamalı mikroekonomi konuları olan Aydemir'in çalışmaları çeşitli uluslararası akademik dergilerde ve kitaplarda yayımlanmıştır. 2007 yılında Sabancı Üniversitesi Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesinde yardımcı doçent olarak göreve başlamıştır. 2010 yılında doçent doktor unvanını alan Aydemir halen Sabancı Üniversitesi'nde çalışmalarını yürütmektedir. Aydemir, Türkiye Bilimler Akademisi'nin (TÜBA) Üstün Başarılı Genç Bilim İnsanı Ödülü'ne (2009) layık görülmüştür.

Merhabalar, hepinize günaydın,

Bugünkü konuşmamın başlığı “İktisadi Açıdan Beyin Göçü”. Öncelikle, daveti için İstanbul Kalkınma Ajansı'na, ev sahipliğinden dolayı da Boğaziçi Üniversitesi Rektörlüğü'ne teşekkür ediyorum. Bu konuşmanın amacı, bugün burada gerçekleştirilmekte olan Konferansta tartışılacak konulara genel bir bakış açısı ve genel bir giriş sağlamaktır. Bunu mümkün olduğunca teknik detaylardan ve teorik tartışmalardan kaçınarak yapmaya çalışacağım. Genel bir resim çizmek konuşmamın hedefi. Konuşma planım şu şekilde: İlk olarak, “Globalleşme sürecinde uluslararası göçün yeri nedir?”, bunu tartışmak istiyorum. Takip eden konu ise “Uluslararası göç kapsamında yüksek eğitimlilerin payı nedir? Bunlar nerede duruyorlar?” ve “Bu göçün, yüksek nitelikli işgücü göçünün, göç alan ve göçü veren ülkeler açısından sonuçları nedir?”. Bunları tartıştıktan sonraki amacım, “Türk kökenli olanların, bu genel çerçevede, bu genel resimdeki yeri nedir?” sorusuna cevap aramak. Sonuç olarak da dünya çapında yüksek nitelikli işgücüne olan artan ilgiyi tartışmak ve Türkiye'nin bu süreçteki yerini irdelemek istiyorum.

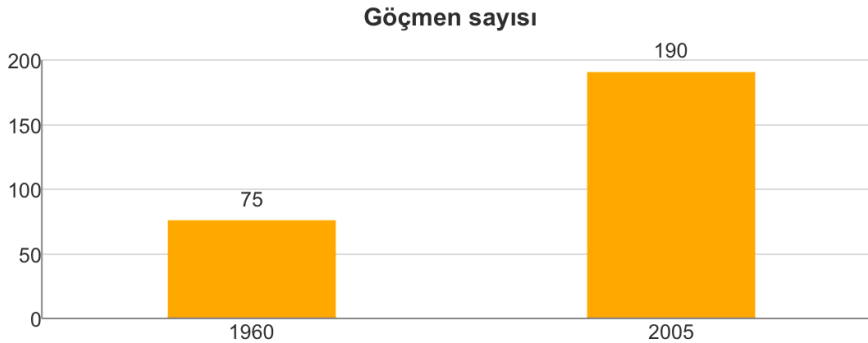
İsterseniz öncelikle beyin göçünün basit bir tanımıyla başlayalım. Beyin göçü dediğimiz zaman aklımıza gelen, iyi eğitilmiş, kalifiye, yetenekli olan işgücünün genel olarak az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere göçüdür. Her ne kadar beyin göçü bu kapsamda tartışılrsa da, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere göçmüş olanlara bir hareket olarak tanımlansa da, artık günümüzde gelişmiş ülkeler arasında da çok ciddi nitelikli işgücü değişimleri yaşanıyor. Dolayısıyla, bu tür tartışmalarla eskiden gelişmekte olan ülkelere daha

çok karşılaşılrken, bugünlerde gelişmiş olan ülkeler de beyin göçü kavramını sıkça tartışmaktadır. Esasen nitelikli işgücü göçü, genel olarak dünya çapındaki uluslararası beşeri sermaye dolaşımının bir parçası. Göç eden insanların karakteristiklerine de baktığımız zaman, aslında her göç eden insan belli miktarda bir beşeri sermayeye sahip. Bu lise mezunu için de, ilkokul mezunu için de, üniversite mezunu için de böyledir. Farkları sadece sahip oldukları beşeri sermayenin miktarıdır. Dolayısıyla, uluslararası beyin göçüne, genel manada uluslararası göçün bir parçası olarak bakmakta fayda var.

Uluslararası göçün rakamsal büyüklüğüne baktığımızda, 1960 yılında doğduğu ülke dışında yaşayan insanların sayısının 75 milyon olduğunu görüyoruz. 2005 yılına geldiğimizde, bu rakam 190 milyon seviyesinde. Yaklaşık 2 kattan daha fazla bir artıştan söz ediyoruz. Fakat bu süre içinde dünya nüfusunda da ciddi bir artış söz konusu. 1960'ta bu 75 milyon insan dünyadaki nüfusun yaklaşık %2,5'ine karşılık gelirken, 2005 yılına geldiğimizde ülke dışında yaşayan 190

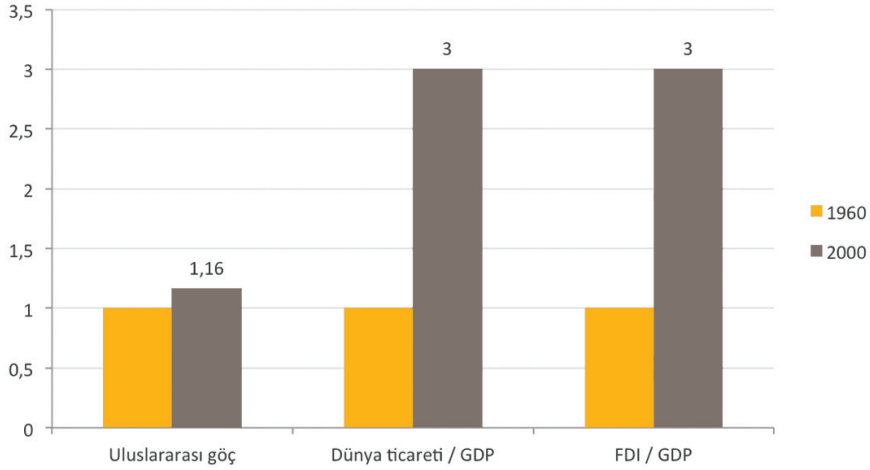
ŞEKİL 1. Uluslararası Göçün Büyüklüğü (milyon)

Kaynak: OECD, 2008



ŞEKİL 2. Globalleşme ve Göç

Kaynak: Doquier & Rappaport, 2011



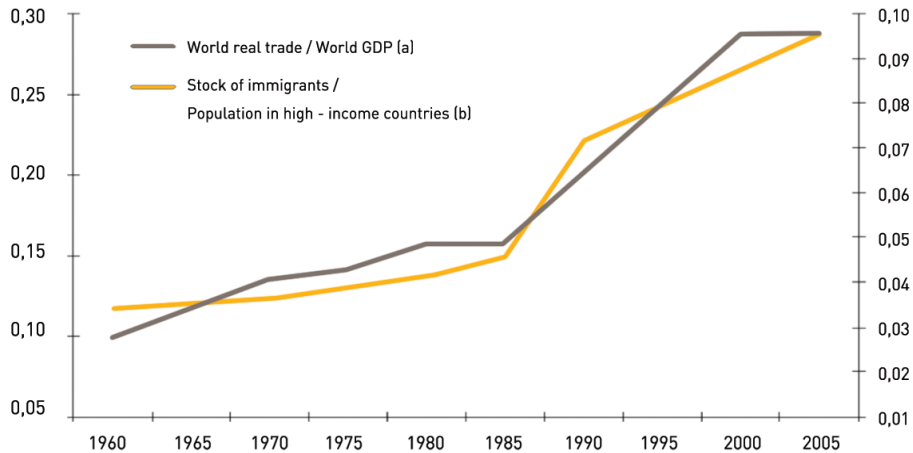
milyon insan %2,9'a tekabül ediyor (Bkz. Şekil 1). Yani oransal olarak çok büyük bir değişimden söz etmiyoruz aslında. Beyin göçünü ve daha genel olarak uluslararası göçü globalleşen bir dünyada, ekonomilerin iç içe geçmeye başladığı bir dünyada nereye oturturuz? Bu grafikte (Bkz. Şekil 2) orta kısımda gördüğümüz rakamlar, dünya ticaretinin dünyadaki toplam üretime olan oranının görece değişimini gösteriyor. Eğer 1960'taki oranları 1'e normalize edersek, gördüğümüz üzere 2000 yılına geldiğimiz zaman, yani 40 sene sonra dünya ticaretindeki artış yaklaşık 3 kat. Ciddi bir artıştan söz ediyoruz. Aynı şekilde, son grafik de doğrudan yabancı yatırımlarla alakalı. Doğrudan yabancı yatırımların dünya ticaretine oranına baktığımız zaman da, bu 40 sene zarfında yaklaşık 3 kat bir artış var. Fakat uluslararası göç bunun gerisinde kalıyor. Yani dünyadaki doğrudan yatırımlar ve sermayenin akışkanlığı artarken, beşeri sermaye de aynı oranda bir akışkanlık gösteriyor mu diye sorarsak, uluslararası göçün bu sürede sadece yaklaşık olarak %16 arttığı görülüyor. Globalleşen bir dünya söz konusu, burada yatırımlar çok ciddi şekilde artıyor, ticaret çok ciddi şekilde artıyor. Fakat beşeri sermayenin akışkanlığında ise çok fazla bir artış yokmuş gibi gözüküyor. Bu grafik esasen biraz yanıltıcı.

Bir sonraki grafikte yüksek gelir grubundaki ülkelere olan göçe bakıyoruz (Bkz. Şekil 3). Açık renkte olan grafik, dünyadaki toplam ticaretin dünyadaki toplam üretime olan oranını gösteriyor. Sol eksendeki rakamlardan 1960'lı yılların başında yaklaşık olarak %10 olan bu oranın %30 seviyesine çıktığını görüyoruz. Yüksek gelir grubundaki ülkelerin nüfuslarındaki göçmen oranlarına baktığımızda ise sağ eksendeki rakamlar 1960-2005 yılları arasında %3 seviyesinden başlayan ve %9'un üzerine çıkan bir artışı ortaya koyuyor. Yani yaklaşık 3 katlık bir artış söz konusu. Dolayısıyla, esasen insanların veya beşeri sermayenin dolaşımında da, yüksek gelir grubundaki ülkelere baktığımız zaman uluslararası ticarete eşdeğer oranlarda artış görüyoruz.

Peki, yüksek eğitimlilerin bu artan göç içindeki payı nedir? Şekil 4 1990'lı yıllarda göçmen sayısında gözlenen artış içinde değişik eğitim gruplarının payını veriyor. 1990'lı yıllarda toplam göçmen nüfus dünyada 100 birim artmış olsun. Bu 100 birim artışın 30 tanesi düşük eğitimlilerin göç etmesinden kaynaklanırken, 70 tanesi yüksek eğitimlilerden kaynaklanmıştır. Yani bir taraftan yüksek gelir grubundaki ülkelere olan göç miktarında artış varken, aynı zamanda o göçün niteliğinde de ciddi bir değişim söz konusu. Göçün niteliğinde düşük eğitimlilerden yüksek eğitimlilere doğru ciddi bir değişim gerçekleşmekte.

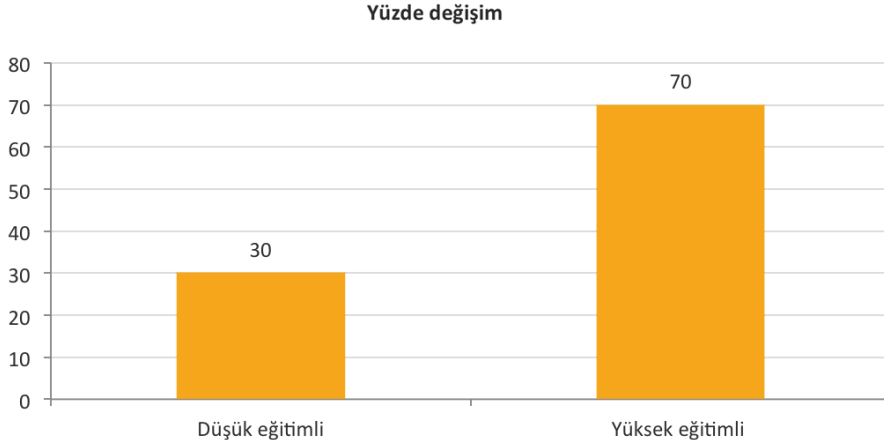
ŞEKİL 3. Yüksek Gelir Grubundaki Ülkelere Göç

Kaynak: Docquier & Rappaport, 2011



ŞEKİL 4. Yüksek Eğitimliilerin Göçü (%)

Kaynak: OECD, 2001



Ekonomi literatürüne baktığımızda beyin göçünün neticeleri hakkında neler öğreniyoruz? İlk olarak beyin göçünün tartışılmaya başladığı yıllar 1960'lı yıllar. Bu tartışma 1970-80'li yıllarda da bir miktar devam ediyor. Genel olarak tartışmalar teorik çerçevede geçiyor. Bunun önemli bir sebebi de o yıllarda uluslararası göç ve özelinde de nitelikli işgücüne dair verilerin çok kısıtlı olması. 1960'lı yıllarda yapılan çalışmalar, genel olarak göçü veren ülkeler açısından göçün nötr bir etkisi olduğunu savunuyorlar. Pozitif ve negatif etkiler söz konusu, toplamda ise etkinin sifıra yakın olduğu kanaati hakim. Bu sonuçlar sonrası bir süre beyin göçü konusuna olan ilgi azalıyor. Fakat 1970'li yılların başından itibaren Bhagwati ve Hamada (1974) ve takip eden çalışmalarla birlikte göç veren ülke açısından beyin göçünün negatif etkileri çok daha fazla tartışılmaya başlanıyor. Bu negatif etkiler nelerden kaynaklanıyor? Öncelikle göçü veren ülkeler bu insanlara ciddi yatırımlar yapıyor ve bu insanların göç etmesi yapılan yatırımların kaybı manasına geliyor. Direkt olarak böyle bir etki var. Göçü veren ülkelerde eğitim genelde kamu tarafından finanse ediliyor. Bu finansmanın mantığında eğitimi devletçe finanse edilmiş insanların ileride iş sahibi olması ve yapılan yatırım ya da harcamaların ileride vergiler cinsinden devletin kasasına geri dönmesi fikri de var. Böyle bir

denklem söz konusu. Fakat yetişmiş insanlar yurtdışına göç ettiği zaman ileride elde edeceğimiz vergi gelirlerini tamamen kaybetmiş oluyorsunuz. Bu tür bir negatif etkisi var. Fakat yüksek nitelikli beşeri sermaye göçünün daha önemli ve daha çok dikkat çeken etkisi, göç eden ülkedeki toplam beşeri sermayedeki düşüşten kaynaklanıyor. Beyin göçü neticesinde göç veren ülkedeki beşeri sermaye kalıcı şekilde düştüğü takdirde, o ülkenin gelişmesi ve büyümesi üzerine negatif etkiler söz konusu olabilir. Teorik olarak bu tür olumsuz bir etkinin ortaya çıkması mümkündür.

Bir diğer etkisi ise, göç veren ülkelerin beşeri sermayesindeki düşüş ile birlikte yatırıma yönelik sermayenin bu ülkelere gelme ihtimalinin azalmasıdır; çünkü nitelikli işgücü ve sermaye, üretimde birbirini tamamlayıcı faktörlerdir. Bu da bir kısır döngü yaratabilir. Nasıl? “İnsanlar göç ediyorlar, nitelikli işgücünün miktarı azalıyor, kapital daha az gelmeye başlıyor, kapital daha az geldiği için nitelikli işgücünün alacağı ücretler düşüyor veya yeteri kadar yükselmiyor, bu daha fazla insanın dışarıya gitmesine sebep oluyor. Dolayısıyla beyin göçü bir kısır döngü neticesinde, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki gelir farklılığının daha da büyümesine sebep oluyor” şeklinde savlar da var.

Elbette, tamamen negatif etkileri içinde barındıran bir olgu değil beyin göçü. İleri sürülen birtakım pozitif etkileri de var. En fazla tartışmaya konu olan, üzerinde durulan etkilerden bir tanesi de göç etmiş olan insanların ülkelere yapmakta oldukları para aktarımları. Bu para aktarımlarının beşeri sermaye üzerindeki muhtemel etkilerini düşünürsek parayı alan aileler bu kaynağı çocukların eğitime harcadığı takdirde beşeri sermayenin artışına imkân tanıyabilir. Bu tür muhtemel etkileri doğrulayan birtakım bulgular var. Bunun yanında yurt dışından gönderilen parasal kaynaklar fiziksel yatırımların, iş kurmanın önünü açabileceği için yine ekonomik bir canlanmanın kaynağını teşkil edebilir. Bu konuda da birtakım bulgular mevcut.

Bir başka açıdan baktığımız zaman, göçün uluslararası bilimsel ve ticari ağların gelişmesine yardımcı olduğunu görüyoruz. Örneğin, birçok Çinli Amerika'ya göç ediyor. Burada edindikleri eğitim sonrasında üniversitelerde, araştırma kurumlarında ve özel sektörde istihdam ediliyorlar. Bunların bir kısmı geldikleri ülkeyle kurdukları bağlar sayesinde bilimsel ağların gelişmesine ve ülkelerindeki bilimsel üretimin artmasına sebebiyet verebilirler. Aynı şekilde ticari ağların kurulup gelişmesi ve teknolojinin yayılmasında göç etmiş insanların pozitif etkileri ve katkıları olabilir. Son zamanlarda özellikle üzerinde durulmaya başlanan bir başka faktör ise geri dönen göçmenlerle

ilgili. Geri dönen göçmenler, göç ettikleri ülkelerde buldukları sürede eğitim almanın yanı sıra çalışma hayatında iş yapma kültürünü de öğreniyorlar. Döndükleri zaman, bu kültürü, bu bilgi birikimini kendi ülkelerine aktarma şansına sahip oluyorlar. 1990'lı yılların sonrasında başlayan ampirik çalışmalar bu konu üzerine özel olarak eğilmekte. Bu türden etkilerin Kore, Çin, Hindistan, İrlanda gibi örnekleri var. Bu ülkeler, yurt dışına göç etmiş vatandaşlarının geri dönmesi ve birikimlerini aktarmaları sonucunda belirli alanlarda önemli ilerlemeler kaydetmişlerdir. Bunun en son örneklerinden bir tanesi Hindistan'daki bilgisayar yazılımı sektörünün gelişmesi. Bu sektörün gelişmesi ve Hindistan'ın bu sektörde öncü konuma gelmesinde, daha önce Amerika'ya gitmiş, orada bu işi öğrenmiş, daha sonra Hindistan'a dönerek bu alanda çalışmış olan göçmenlerin önemli katkısı olduğuna dair çalışmalar var. Elbette, bu ülkeler bu kazanımları bir şans eseri yakalamış değiller. Genelde bunu başarmış olan ülkelere baktığımız zaman, bu ülkelerin Ar-Ge ve teknoloji yatırımlarını ve yurtdışında çalışanların dönüşünü cazip hale getirecek stratejileri bir arada geliştirmek suretiyle bu tür neticeleri elde ettiklerini görüyoruz. Yani göç vermiş ülkenin pasif bir şekilde bekleyen ülke değil de, bunun gereklerini yerine getiren, politikalar geliştiren aktif bir ülke olması durumunda, bu tür pozitif kazanımların mümkün olduğunu görüyoruz. Burada gördüğünüz poster Hindistan'daki ilgili Bakanlığın Amerika'da yaşamakta olan Hint kökenlileri geri çekebilmek amacıyla hazırladığı posterlerden bir tanesi. Devletin aktif katılımını burada görüyoruz. Aynı şekilde güzel bir başka örneği Türkiye'de de görmek mümkün. TÜBİTAK Türkiye'ye geri dönecek olan bilim adamlarına burslar veriyor. Bu uygulama ile geri dönüş daha cazip hale getiriliyor.

Peki, gelişmiş ülkeler açısından beyin göçünün etkisi nedir? Beyin göçü gelişmiş ülkeler için bir anlamda hediye. Hiç para harcamadığınız, yatırım yapmadığınız yetişmiş bir insanı ekonominize dahil ettiğiniz takdirde ciddi bir kazanımınız olacak. Elbette bu insanın göç etme ve ekonomiye kazanımı süreci göçü alan ülke açısından tamamen problemlerden bağımsız değil; birtakım maliyetler de söz konusu. Fakat göçü veren ülke açısından baktığımız zaman, göçü veren ülkenin kaybı bu yetişmiş insan gücünü alan ülkenin kazancı haline dönüşüyor. Bu mantığı aynı şekilde takip edersek, göçü alan ülke açısından beşeri sermayedeki artış o ülkedeki gelişmeyi ve büyümeyi tetikleyici etkilere sahip. Örneğin, Çinliler, Hintliler, Türkler vs. Amerika'ya gidip Silikon Vadisi gibi gelişmenin, inovasyonun olduğu yerlerde çalışıyorlar. Bunlar birtakım dışsal

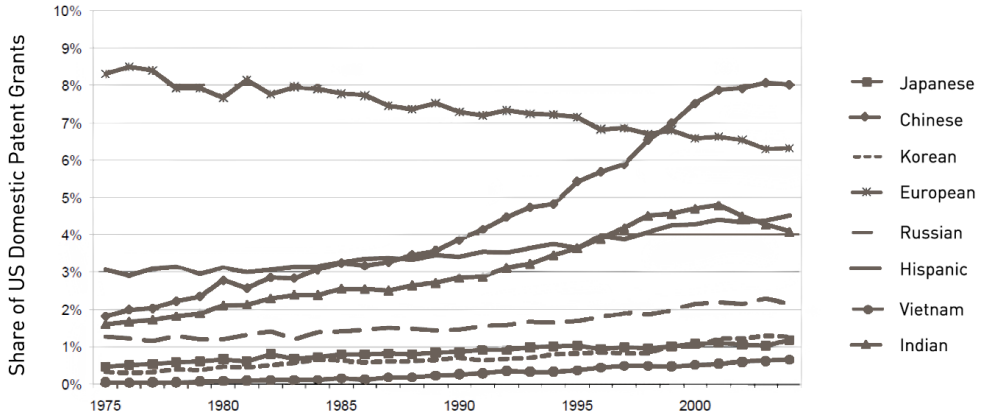
etkiler yoluyla oradaki büyümeyi artırıcı, tetikleyici bir rol üstleniyorlar. Buna güzel bir örnek Amerika'daki göçmenler; Amerika'daki göçmenlerin işgücündeki nüfusa olan oranı %10, fakat fen ve mühendislik işgücündeki oranları %25. Doktora sahibi olanların içindeki oranları ise %50. Dolayısıyla Amerika'daki yetişmiş, yüksek kalifiteli işgücüne göçmenlerin çok ciddi katkıları var. Nitekim bunun etkilerini de rahatlıkla görebiliyoruz.

Şekil 5'te Amerika kaynaklı yani Amerika içinden alınmış olan patentlerin, o patentleri alan kişilerin etnik kökenlerine göre dağılımını görüyoruz. Burada göze çarpan, Çinliler, Avrupalılar, İspanyol kökenliler ile Hint kökenlilerin payları. 1975'li yılların başlarında, örneğin Çin kökenlilerin Amerika kaynaklı patentlere sahip olma oranları yaklaşık %3. Fakat 2004 yılına geldiğimiz zaman bu oran %8'e çıkarak iki kattan daha fazla artıyor. Çin ve Hindistan kökenlilerin bilimsel katkı, inovasyon ve ürün geliştirmeyi işaret eden patentler içindeki paylarının zaman içinde çok büyük bir hızla arttığını görüyoruz. Esasen kendisini Amerikalıları kapsayan etnik kökenler dışında bir başka etnik kökenle tanımlayanların tüm patentler içindeki toplam payına baktığımızda, Amerika'da 2004 yılı sonunda alınan patentlerin %30'undan fazlasının etnik kökeni farklı olan gruplarca alındığını görüyoruz. Bu rakam, onların bu ülkeye olan, inovasyona olan, gelişmeye olan katkılarının çok çarpıcı bir göstergesi.

Şekil 6'da sadece etnik kökeni Çin olanlara bakarsak, Çinlilerin kimyasal, bilgisayar, ilaç endüstrisi, elektrik, mekanik gibi değişik alanlardaki patentlerdeki paylarını görüyoruz. Ve burada gördüğümüz, örneğin kimyasal alanında 1975 yılında patentlerin %2'sine Çin kökenliler sahipken, 2004 yılına geldiğimiz zaman bu oran %12'ye çıkıyor. Yaklaşık 6 katlık bir artışa karşılık geliyor bu. Genelde gördüğümüz aynı etnik kökenli kişilerin belirli alanlarda yoğunlaştıkları. Örneğin, Çinliler kimyasal, bilgisayar, ilaç gibi alanlardaki paylarını zaman içinde çok büyük oranda artırırken, mekanik alanında aynı ölçüde artış söz konusu değil. Belirli alanlarda uzmanlaşanların oluşturduğu ilişkiler ağı diğer nitelikli Çinlileri de çekerek onların bu alanda özelleşmesine ve buraya görece daha fazla katkı yapmalarına sebep oluyor. Aynı şeyi Hint kökenliler için de görüyoruz (Bkz. Şekil 7). Hint kökenliler için grafiğin en yüksek olduğu nokta - yukarıdaki tartışmalar bağlamında şaşırtıcı değil- bilgisayar alanındaki patentler. 2004 yılında bilgisayar alanındaki patentlerin yaklaşık %8'i Hint kökenlilere ait. İşte bu insanlar daha sonra ülkelerine döndükleri ve gerekli altyapı sağlandığı takdirde, Hindistan'da bu sektörün gelişmesine katkı sağlıyorlar.

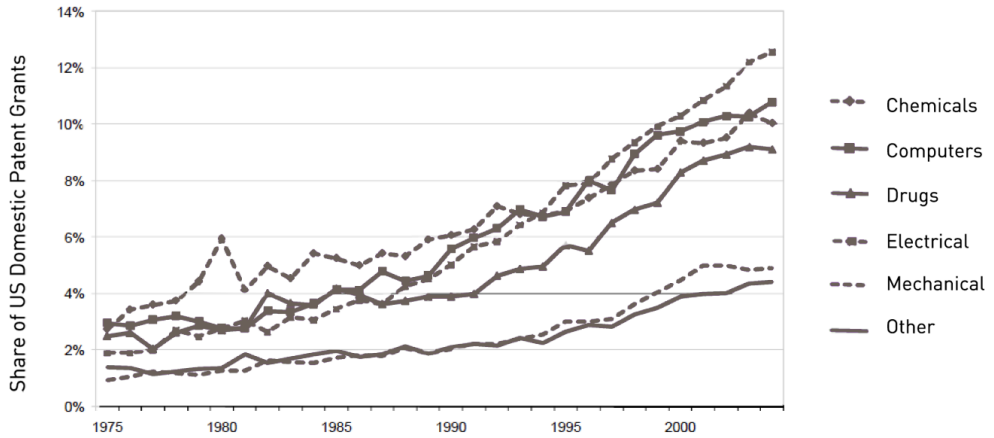
ŞEKİL 5. ABD Kaynaklı Patentler - Yabancı Etnik Kökenliler (%)

Kaynak: Kerr, 2008



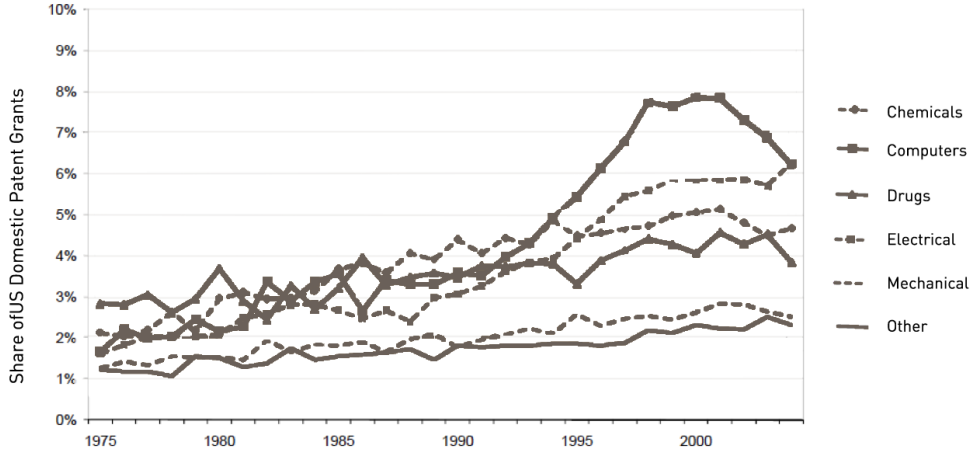
ŞEKİL 6. ABD Kaynaklı Patentler - Çin Kökenliler (%)

Kaynak: Kerr, 2008



ŞEKİL 7. ABD Kaynaklı Patentler – Hint Kökenliler (%)

Kaynak: Kerr, 2008



Bu bulgular global seviyedeki bir işgücü pazarının yansımalarıdır. Bu pazarda zaman içinde nitelikli işgücüne olan talepte çok ciddi bir artış söz konusu. Bu talep artışının en baştaki tetikleyici unsuru, artık ekonomilerin bilgi tabanlı ekonomilere dönüşmesi ve bilgiye, inovasyona ve geliştirmeye dayalı ürünlerin katma değerinin çok daha fazla olmasıdır. Bunun neticesinde, tüm ülkeler bu pazarda söz sahibi olma ve bu pazardan pay alma peşindeler. Bir başka sebep ise yaşanan nüfuslar. Gelişmiş ülkelerde düşen doğurganlık oranları ve sağlık alanındaki gelişmeler sayesinde uzayan hayatlar nüfusların yaşlanmasına, dolayısıyla sosyal güvenlik sistemleri üzerinde ciddi yüklerin doğmasına sebep oluyor. Bu ülkeler, yaşlanan nüfus problemini aşmada göçmenlerin katkısı olabileceği fikrindedir. İşte bu ikisi birleştiği zaman gördüğümüz tablo, küresel ölçekte nitelikli, yüksek eğitilmiş bireyler üzerinde yoğunlaşan ve ciddi oranda artan bir rekabetin varlığıdır. Elbette yüksek eğitimlilerin göç ettikleri ülke ekonomilerine uyumları sorunsuz bir süreç değil. Örneğin Türkiye’de belli bir alanda üniversite eğitimi görmüş bir birey Amerika’ya gidiyor. Fakat bu ülkede bu bireyin sahip olduğu beşeri sermayenin niteliği konusunda şüpheler olabilir. Bilgi eksikliği olabilir veya bu insanın bilgi birikimini oraya aktarması için yeni birtakım yatırımlar

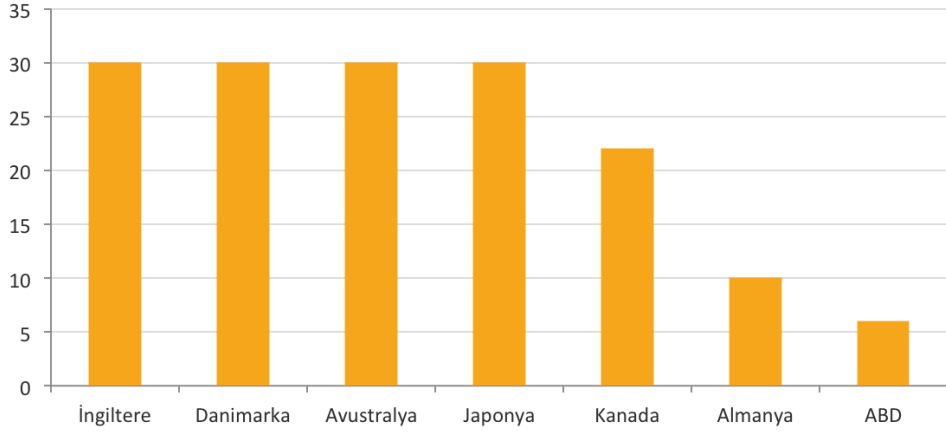
yapması gerekebilir. Dolayısıyla, genel olarak beşeri sermayenin veya nitelikli işgücünün göç alan ülkelere katkı yapar hale gelmesinin kolay bir süreç olmadığını artık bütün ülkeler farkındalar. Bu türden problemleri aşma noktasında ise yeni bir grup son 10-15 yılda öne çıkıyor: Öğrenciler. Üniversite veya lise eğitimi almak üzere yurt dışına giden öğrencilere 20-30 sene önce bu ülkelerin bakışı neydi? Bu öğrenciler daha ziyade kampüs hayatında çeşitlilik yaratan, bilimsel çalışmalara da katkıda bulunan unsurlardı. Daha sonra, bu öğrencilere bakış açısında birtakım farklılıklar gelişti. Birçoğu kendi parasıyla okuyan bu öğrenciler, sayılarının artması ile birlikte bu ülkelerdeki üniversiteler için çok ciddi finans kaynakları haline geldiler. Yüksek nitelikteki işgücünün sahip olduğu beşeri sermayenin aktarımında meydana gelen yukarıda değindiğimiz problemler – son 10-15 yılda çok tartıştığımız konular bunlar – bu öğrencileri sadece yükseköğrenimi finanse eden kişiler konumundan farklı bir konuma taşıdı. Artık ülkeler ev sahipliği yaptıkları bu öğrencilere ilerideki göçmenleri gözüyle bakıyorlar. Eskiden Kanada’da doktora veya yüksek lisans derecesini almış bir öğrencinin 6 ay içinde ülkeyi terk etmesi beklenirdi. Bugün, Kanada’da aynı öğrencinin o ülkede kalması için birçok politika geliştiriliyor. Örneğin, 2 sene boyunca çalışması için izin veriliyor. Bu süre zarfında göçmenliğe başvurmaları teşvik ediliyor. Özellikle Avustralya, Kanada, İngiltere gibi ülkeler artık bu öğrencileri ilerideki göçmen kaynaklarının önemli bir kısmı olarak görmeye başladı. Göçmenlik politikaları da buna paralel yönde geliyor.

Bu gelişmeler yanında, ekonomiye adaptasyonlarında yaşanan problemlere rağmen, nitelikli yetişmiş yabancı işgücünü çekmeye yönelik politikaların giderek artan bir öneme sahip olduğunu gözluyoruz. Birçok ülke nitelikli göçmenler için göçmen sayıları içinde kotalar ayırmakta ve çok sayıda göçmeni bu kotalar dahilinde kabul etmekte. Göç alan ülkelerdeki nitelikli göçmenlerin oranına bakarsak (Bkz. Şekil 8) İngiltere, Danimarka, Japonya gibi ülkelerin ve genel olarak da Avrupa’nın aldıkları göçmenlerin yaklaşık olarak %30’u yüksek kalifiyeli göçmen kategorisinde insanlar. Diğer ülkelerde, Amerika ve Almanya gibi, bu oran görece daha düşük seviyelerde. Fakat o ülkelerde de bu oranların arttırılması yönünde çok ciddi tartışmalar var.

Peki, bu global pazarda Türkiye’nin konumu nedir? Öncelikle nitelikli işgücü pazarına bakalım. Nitelikli işgücü pazarında göç veren ülke olarak Türkiye’nin konumu nedir? Büyük kayıplar ya da kazançlar söz konusu mu?. Bu grafikte, doğduğu ülke dışında yaşayanların doğdukları ülkedeki nüfusa oranları sunulmaktadır (Bkz. Şekil 9). Burada iki uçtan söz etmek mümkün.

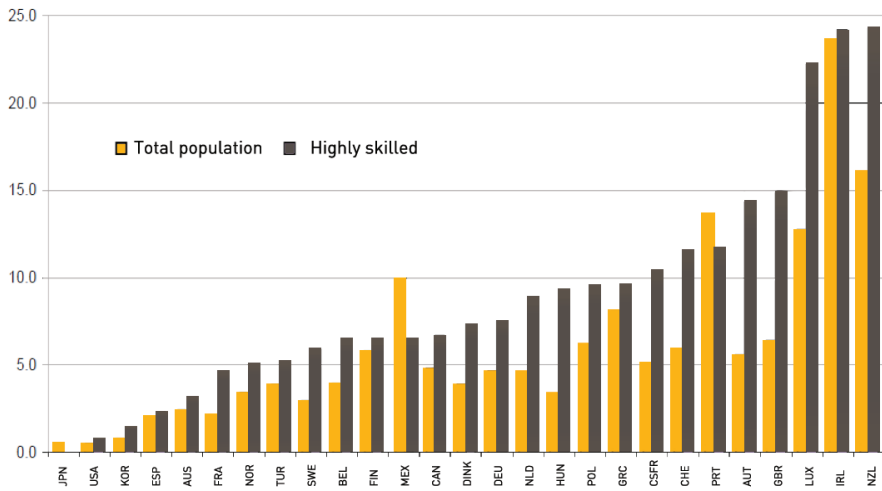
ŞEKİL 8. Göç Alan Ülkelerde Nitelikli Göçmen Oranları (%)

Kaynak: Aydemir, 2011



ŞEKİL 9. Doğduğu Ülke Dışında Yaşayanlar (%)

Kaynak: Dumont & Lemaître, 2005



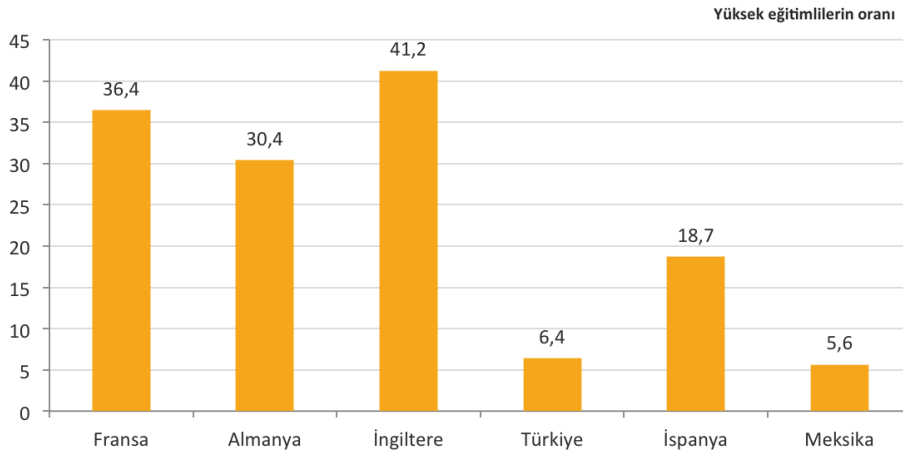
Dağılımın en solundaki sütun Japonya'ya karşılık geliyor. Japonya'da doğmuş her 100 kişiden yaklaşık 1 tanesi ülke dışında yaşıyor. Bu dağılımın diğer ucunda ise, Yeni Zelanda, İrlanda, Lüksemburg gibi ülkeler var. Yeni Zelanda'da doğmuş her 100 kişiden 25 tanesi o ülkenin dışında yaşıyor. Buna yakın rakamlar İrlanda ve Lüksemburg için de geçerli. Peki Türkiye nerede? Türkiye'ye baktığımız zaman, bu dağılımın sol kısmında yer aldığını görüyoruz. Türkiye'de doğmuş olup ülke dışında yaşayan kişilerin oranı yaklaşık olarak %4.

Doğduğu ülke dışında yaşayan insanları referans olarak alır ve bunlar arasındaki yüksek eğitimlilerin oranı nedir diye sorarsak Şekil 10 buna yanıt arıyor. Örneğin Fransa için, Fransa'da doğup Fransa dışında yaşayan her 100 kişiden 36 tanesi üniversite eğitime sahip. Almanya için bu oran %30, İngiltere için %41. Türkiye için bu oran nedir? Türkiye dışında yaşayan her 100 kişiden 6 tanesi üniversite eğitime sahip. Bu, Türkiye'de yurt dışına göç verme oranının yüksek eğitimliler arasında göreceli olarak daha az olduğu manasına gelmiyor elbette; çünkü İngiltere, Almanya gibi ülkelerde yüksek eğitimli kişilerin toplam nüfus içindeki payları Türkiye'ye göre çok daha fazla.

Türkiye göç veren bir ülke; fakat aynı zamanda göç alan bir ülke. Göç alan Türkiye diğer ülkelere kıyasla ne durumda? Şekil 11 bu konuda bilgi veriyor. Bu grafikte (Bkz. Şekil 11), her

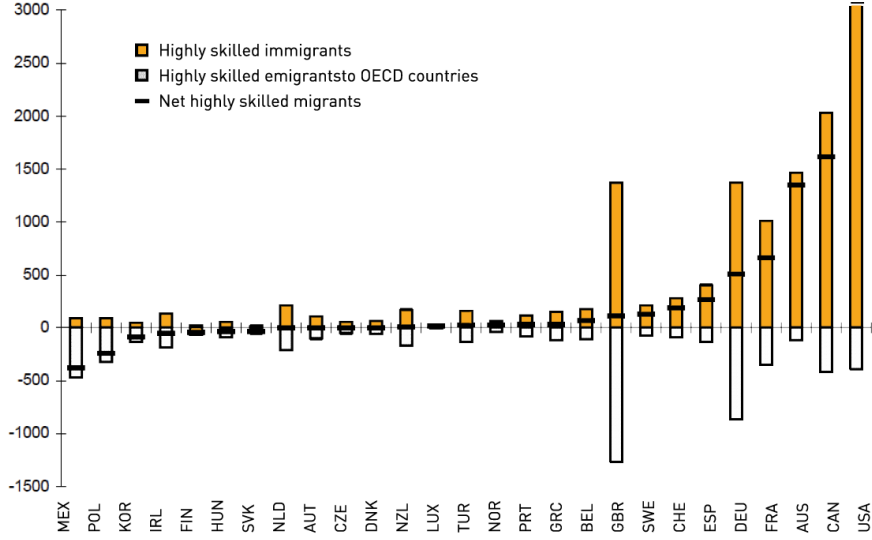
ŞEKİL 10. Doğduğu Ülke Dışında Yaşayanlar (%)

Kaynak: OECD, 2001



ŞEKİL 11. Gelen / Giden Göçmen Sayıları, Üniversite Eğitilmişler ('000)

Kaynak: OECD, 2001



ülkeye karşılık gelen iki tane kolon görülmekte. Siyah renkli olanlar bir ülkenin yurtdışından aldığı üniversite eğitime sahip kişilerin sayısını gösteriyor. Bu rakamlar yaklaşık olarak 1998'e karşılık geliyor. Aşağıda daha açık renkteki kolonlar ise, bu ülkenin yurtdışına gönderdiği üniversite eğitime sahip kişilerin sayısı. Bu grafikte sağ taraftaki ülkeler dikkatimizi çekiyor. Bazı ülkeler yurtdışından çok sayıda üniversite mezunu alırken, çok az sayıda üniversite mezununu yurtdışına gönderiyor. Bu ülkeler Amerika, Kanada, Avustralya, Fransa, Almanya gibi ülkeler. Kaç kişiyi göndermişler, kaç kişiyi almışlar, net rakamlar açısından bu ülkeler çok ciddi bir artıdalar. Örneğin, Kanada'da yaklaşık olarak 2 milyon kadar yurtdışında doğmuş ve üniversite eğitime sahip göçmen var. Buna mukabil, bu ülkeden yurtdışına gitmiş Kanada doğumlu üniversitelilerin sayısı oldukça az. Elbette bunun arkasında önemli ekonomik sebepler var. Bu ülkeler yüksek eğitilmişler için en yüksek gelirleri sunan ülkeler. Dolayısıyla, bu ülkelerin diğer ülkelere çok fazla göç vermemesi anlaşılabilir bir durum. Peki, Türkiye bu dağılımın neresinde duruyor? Türkiye bu dağılımın yaklaşık olarak ortalarında yer alıyor. Türkiye'de doğmuş olup yurtdışında yaşamakta

olan, üniversite eğitime sahip kişilerin sayısı yaklaşık olarak 176.000. Buna mukabil, Türkiye de yurt dışına gönderdiği sayıya yakın sayıda yurt dışından üniversite eğitime sahip kişiyi almış durumda. Fakat burada bir parantez açmamız gerekiyor. Türkiye'ye gelen bu üniversite eğitilmiş kişiler hangi ülkelerden gelmişler? Türkiye dışında doğmuş fakat Türkiye'de yaşayanların yaklaşık %30'u Almanya'dan, %21'i Bulgaristan'dan, %3'ü ise Hollanda'dan gelmiş. Dolayısıyla Türkiye'ye gelenler çoğunlukla Türk kökenliler. Örneğin 1989'daki Bulgaristan'dan gelen göçmenler olmasaydı, Türkiye'nin göndermiş olduğu üniversite eğitilmiş göçmen sayısı aldığı sayının oldukça üzerinde olacaktı. Fakat diğer ülkeler için bu tür bir durum söz konusu değil. Bu ülkelere gelenler dünyanın çok değişik kesimlerinden, özellikle de Asya ve Ortadoğu'dan gelen kişilerden oluşuyor. Göçe kaynaklık eden bu bölgeler açısından Türkiye'nin bu pazardaki payı oldukça küçük.

Şimdi bir de uluslararası öğrenci pazarına bakalım. Bu pazar önümüzdeki zaman zarfında nitelikli göçmen pazarının en önemli parçalarından biri haline gelme potansiyeline sahip (Bkz. Tablo 1). Uluslararası öğrenciler açısından öğrenci gönderen ülke olarak Türkiye nerede, öğrenci çeken ülke olarak Türkiye nerede? Burada uluslararası öğrenci hareketliliğine dair bir tablo sunuyorum. Bu tabloda ilk sütundaki sayılar o ülkede yaşayan her 1.000 öğrenciye karşılık ülke dışından gelmiş olan öğrenci sayısını sunuyor. İkinci sütun ise o ülkede yaşayan her 1.000 öğrenciye karşılık, bu ülkeden yurtdışına çıkanların sayısını sunuyor. Örneğin, ABD'de öğrenim gören her 1.000 öğrenciden 32 tanesi yurtdışından gelmiş olan öğrenciler. Buna mukabil, yaklaşık olarak 2 tane öğrenci de Amerika dışında yaşıyor veya eğitim alıyor. Burada özellikle öne çıkan ülkeler İngiltere, Kanada, Avustralya ve Fransa. Avustralya son 10-15 yıl zarfında yabancı öğrencileri bir politika dahilinde kabul ediyor. Gördüğümüz üzere de Avustralya'da eğitim gören her 1.000 öğrenciye karşılık 126 tane yabancı kökenli öğrenci varken, dışarıya giden öğrenci sayısı sadece 5. OECD ortalamasına bakarsak her 1.000 öğrenci arasında 37 tanesi yurtdışı kökenli, 15 tanesi de ülke dışına çıkmış. Türkiye'ye baktığımız zaman, Türkiye'de okuyan her 1.000 öğrenciden 13 tanesi yurtdışında doğmuş. Buna mukabil 29 öğrenci de Türkiye dışında yaşıyor ve orada eğitim alıyor. Türkiye'nin bu pazardaki payının da görece olarak düşük olduğunu görüyoruz. Elbette, hemen şu gelebilir aklı: Diğer ülkelere kıyasla Türkiye gerçekten bu pazarda rekabet edebilir mi? Bu ülkelere dünyaca isim yapmış üniversiteler var. Fakat bu ülkelere giden öğrenciler arasında üniversite kalitesi olarak Türkiye'dekilere eşdeğer ve belki daha altındaki üniversitelere giden

TABLO 1. Uluslararası Öğrenci Hareketliliği

Kaynak: OECD, 2001

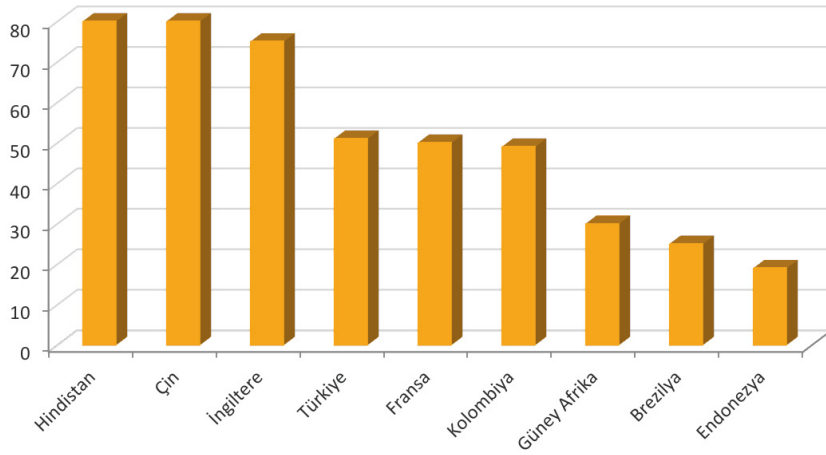
	Ülke dışından gelen	Ülke dışına giden
ABD	32	2
İngiltere	108	14
Kanada	28	22
Avustralya	126	5
Fransa	73	18
Almanya	82	22
Japonya	14	14
İspanya	17	13
Macaristan	26	22
Çek Cumhuriyeti	19	5
OECD	37	15
Türkiye	13	29

çok sayıda öğrenci var. Üniversite kalitesinin yanında öğrencilerin ülkeleri tercihlerinde birtakım sosyal ve kültürel faktörler söz konusu. Fakat Macaristan'ın her 1000 öğrenciye karşılık 26 tane yurt dışından öğrenci çektiği bir ortamda Türkiye 13 öğrenci çekebilmiş. Bu Türkiye'nin de kat edebileceği, ileri götürebileceği, yol alabileceği bir alanın varlığına işaret ediyor.

Türkiye'nin gelişmesi, kalkınması, ilerlemesi açısından yüksek nitelikli işgücünün önemi büyük. Yurt dışından yüksek nitelikli kişileri çekmek istediğimiz zaman, ilk olarak akla gelen Türkiye kökenliler. Peki, bu kişiler Türkiye'ye gelmek istiyorlar mı? Yapılan bir araştırmada ABD'de doktora sahibi olan kişilere "Ülkenize dönmek ister misiniz?" diye soruyorlar. Şekil 12 "Hayır" diyenlerin, dönmeyi arzu etmeyenlerin oranını sunuyor. Hindistan, Çin ve İngiltere kökenli olup doktora eğitimini sürdüren kişilerin yaklaşık olarak %80'i "Hayır" diyor. Türkler arasında bu oran ise yaklaşık olarak %50. Geri dönmek isteyenlerin bir kısmı devlet desteği ile eğitimlerini sürdüren ve dolayısıyla dönmeyi planlayanlar olabilir ya da ailevi ve kültürel nedenlerle dönmeyi istiyor

ŞEKİL 12. Doktora Sonrası ABD'de Kalmak İsteyenlerin Oranı (%)

Kaynak: OECD, 2001



olabilirler. Fakat önemli bir kısım da buldukları ülkelerde sunulan imkanlar nedeniyle kalmayı hedefliyorlar.

Sonuçta bir kalkınma aracı olarak nitelikli kişilerin ülkemize çekilmesi amaçlanıyorsa, onlar için burada gerekli ortamları yaratmak önemli. Bunu gerçekleştirme yönünde Çin, Kore, İrlanda, Hindistan gibi iyi örnekler var. Dinamik ekonomisinin yanı sıra stratejik olarak geliştirilmiş politikalar, Ar-Ge ve teknoloji alanlarındaki yatırımların eşliğinde Türkiye nitelikli işgücü için çok daha cazip bir alternatif haline gelebilir. Fakat kalkınma amacıyla ihtiyaç duyulan beşeri sermayeyi sadece Türk kökenlilerle sınırlamak çok akılcıca bir politika olmayabilir. En azından gelişmiş ve bu pazarda söz sahibi olan ülkelerin yaptıkları bu değil. Bütün dünyadaki nitelikli işgücünü hedefliyorlar. Türkiye'nin de bu nitelikli işgücü piyasasındaki küresel rekabeti gündemine alması gerekiyor. Yetişmiş nitelikli işgücünün Türkiye'ye çekilebilmesi için gerekli ortamın yaratılmasında ise devlet kurumları, üniversiteler ve iş dünyası stratejik bir hedef altında ortak çaba ortaya koyabilirler. Bu hedefin yanında, gelişmiş ülkelerin uzun süredir yürütmekte olduğu, üzerinde gittikçe daha fazla çaba harcadığı, Çin gibi gelişmekte olan ülkelerin de yerlerini almaya başladığı

bir alanda Türkiye daha aktif politikalar üretebilir ve uluslararası öğrenci piyasasından daha fazla pay almanın yollarını deneyebilir. Türkiye yüksek kaliteli eğitim sunan üniversiteleri ile çevre ülkelerde yaşayan ve başka ülkelerde öğrenim görmek isteyen kişiler için değerli bir seçenek haline dönüşebilir. Aktif politikalar eşliğinde beşeri sermayeye yönelik bu çabaların ülkemizin gelişme hedefleri açısından büyük öneme sahip olduğunu düşünüyorum.

Konuşmamı burada sonlandırıyorum. Dinlediğiniz için çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Kaynaklar:

- Aydemir, Abdurrahman (2011), *Skill Based Immigrant Selection and Labor Market Outcomes*, Sabancı Üniversitesi, yayınlanmamış çalışma
- Bhagwati, Jagdish and Koichi Hamada (1974), "The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: a theoretical analysis", *Journal of Development Economics*, 1(1-2): 19-42.
- Dumont, JC. Ve G. Lemaître (2011), *Counting Immigrants and Expatriates: A New Perspective*, OECD, *Social, Employment and Migration Working papers*
- Docquier, Frédéric ve Hillel Rapoport (2011), *Globalization, Brain Drain and Development*, IZA Discussion Paper No. 5590
- Kerr, William R. (2007), *The Ethnic Composition of US Inventors*, Harvard Üniversitesi, *Business School Working Paper 08-006*
- Kerr, William R. (2008), *The Agglomeration of US Ethnic Inventors*, Harvard Üniversitesi, *Business School Discussion Paper 09-003*
- OECD (2001), *International Mobility of the Highly Skilled*
- OECD (2008), *International Migration Outlook*

TARTIŞMA BÖLÜMÜ

SORU: İyi günler, hepimize çok teşekkür ederek başlıyorum. Ömer Safoğlu, İstanbul Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü'nden katılıyorum. Yabancı uyruklu bir eşim var, kendi bulunduğu fakülte içerisinde yıldız öğrenci. Ancak burada gördüğüm bir eksik var, şöyle ki evlilik yoluyla çok büyük bir göç var, ama bu göçte hiçbir kayıt tutulmuyor. Bunların büyük bir kısmı yükseköğretim mezunu, ama ülkeye girişlerinde bir ayrıcalık tanınmıyor. Ayrıcalıklar olmadığı için bu ülkede birtakım sorunlarla karşılaşılıyorlar ve haklı olarak buraya göçmek istemiyorlar. Dolayısıyla da eşlerini de buradan göç ettirmeye yönelik faaliyetlerde bulunuyorlar. Bunu dile getirmek istiyorum. Bu konuda eğer görüşleriniz varsa dinlemeye hazırım.

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Esasen bu problemlerin farkında olan, biraz önce bahsettiğim gibi göçmen alan ülkeler, Avustralya, Kanada, Amerika gibi ülkeler bu problemin farkında oldukları için son zamanlarda büyük esneklikler tanımaya başladılar. Kanada'da zaten uzun süreden beri eşlerin çalışması için herhangi bir kısıt yoktu. Özelde, diyelim ki bir öğrenci doktora yapmaya gitti, bunun eşi var. Onun çalışması için herhangi bir kısıt yoktu. Diğer ülkeler, bu eşlerin öneminin de farkında oldukları için, artık göçmen politikalarında eşi daha eğitilmiş olanlara da öncelik vermeye başlıyorlar. Örneğin, Avustralya'da bir puanlama sistemi var. Bu puanlama sisteminde, belli bir puanı aldığınız zaman göçmen hakkını kazanıyorsunuz. Avustralya, eğer eşiniz daha eğitilmişse size daha yüksek puan veriyor; lütfen ülkemize gelin diyor. Dolayısıyla bu ülkeler halihazırda bunun farkında olarak politikalar üretmiş durumdadır. Elbette Türkiye için bir eksiklik bu. Şüphesiz bizim de yapmamız gereken bazı düzenlemeler var.

SORU: Mustafa Sarıca, Pendik İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü. Bu göç pazarına bakıldığında zihnimde Türkiye'deki şehirlerarası göçün bir benzeri gibi ya da çok benzerlikler var gibi görüyorum. Şimdi, acaba Türkiye'deki şehirlerarasındaki göçün yurtdışı piyasaya verdiği bir ivme var mıdır? Eğer Türkiye'deki şehirlerarası göç daha sağlıklı bir şekilde olabilse ve şehirlerin gelişimi

tartışılabilirse, oradaki göç pazarına yurtdışından alınacak esnek göç çevrilebilir ve bunda bir etkisi olabilir mi? Diğer taraftan da bu beyin göçü ivmesinde ya da geri dönüşünde bir katkısı olabilir mi? Teşekkür ediyorum.

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Aslında benzetmeniz ilginç: Türkiye'nin yurtiçindeki göçü ve yurtdışında gözlenen göçler. Biz nitelikli işgücü piyasasına baktığımız zaman, nitelikli işgücü piyasasındaki uluslararası göçlerin, artık ulusların içine gittikçe benzediğini görüyoruz. Şu anlamda: Göç etmek isteyen insanların uluslararası mobilité açısından karşılaştıkları zorluklar gittikçe azalıyor. Gittikçe artan oranda insanlar daha rahat şekilde ülkelerini değiştirebiliyorlar. Bu anlamda, eskiden yüksek eğitimli bir insan bir ülkeye gittiği zaman, sanki o insan artık orada hayatını sürdürecekti, orada kalacakmış gibi bakılırdı. Fakat durum artık bundan tamamen farklı. Bakıyorsunuz bir insan kalkıyor, Kanada'ya gidiyor. Kanada'da çalışıyor, ortam çok iyi değil. Amerika'ya gidiyor. Amerika'dan kendi ülkesine geçiyor ya da bir başka ülkeye gidebiliyor. Yani çok büyük bir akışkanlık var, o anlamda ciddi bir benzerlik var. Peki, ülke içindeki göçün uluslararası göçe bir yansıması olabilir mi? En azından aklıma gelen pozitif bir tarafına değinmek istiyorum. Ülke içindeki göç insanların daha kaliteli, daha iyi şartlarda yaşamaları için bir yol. Örneğin, siz önemli kısıtları olan belli bir bölgede yaşıyorsanız Türkiye'de, daha gelişmiş bir bölgeye gittiğiniz zaman çocuğunuzun daha iyi eğitim almasına, o ülke içerisinde daha iyi yerlere gelmesine olanak sağlayan bir şey bu. Uluslararası göç de böyle. Belli getirileri, kazanımları var. Ulusal ya da uluslararası boyutta gerçekleşen göç hareketlerini sınırlamak, ekonominin mantığı açısından çok doğru değil. Fakat bunu öngörerek planlar yapmak daha akıllıca olanı diye düşünüyorum.

SORU: *Teşekkürler, Abdullah Yurtoğlu, Orman ve Su İşleri Bakanlığı Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü. Abdurrahman Hocama bir sorum olacak. Hocam, daha önce yapılmış bir çalışma var mı? Yani hazıra konmak mı beyin göçünde, yoksa devşirme diye tabir*

edebileceğimiz öğrenciyken alıp kendimiz yetiştirip, kamunun yetiştirdiği ya da beyin gücünün ekonomiye kazandırılması mı? Hangisi daha maliyetli, hangisi daha efektif? Bunun üzerine yapılan bir çalışma var mı ya da sizin bir çalışmanız var mı?

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

O konuda ülkemizde bir çalışmadan haberdar değilim. Peki, hangisi daha avantajlı, hangisi daha maliyetli? İktisatçıların size bunun cevabını vermeleri oldukça güç. Bu tür şeylerin ölçümü gerçekten çok zor; fakat, en azından bunlar birbirini dışlayan şeyler değil. Eğer siz nitelikli bir işgücü oluşturmak istiyorsanız her ikisinden de faydalanabilirsiniz. Amerika örneğini vermek istiyorum. Örneğin, doktora yapmak üzere birçok doktora öğrencisi Amerika'ya geliyor. Bir anlamda hazır konuyorsunuz. Yetiştirmiş olan bazı insanlar geliyor. Bunlara 4-5 yıl eğitim veriyorsunuz ve daha sonra çok verimli, çok üretken insanlar haline dönüşüyor. Peki, bunun alternatifi nedir? Kapıları kapatırsınız. Amerikalıların daha fazla eğitim alması için çaba sarf edebilirsiniz. Bunun da bazı artıları ve eksileri olacaktır. Her ikisinin de birtakım artıları eksileri var. Ama iktisat mantığında, bu tür kısıtlar getirmek genelde daha olumlu sonuçların ortaya çıkmasına mani olacaktır kanısı hâkim. Fakat şunun da altını çizmek lazım; bir ülke göç aldığı zaman, nitelikli işgücü olsun, başka türden işgücü olsun, orada var olan insanlar üzerinde bunun bir etkisi olacak. Örneğin, Amerika'da yapılan araştırmaların gösterdiği sonuçlardan birisi şu; dışarıdan çok fazla doktora öğrencisi almaları neticesinde, Amerikalıların doktora yapma ihtimali düşüyor. Yani, bir anlamda siz toplumunuzu daha az eğitim sahibi olan bir grup olmaya itiyorsunuz. Yani bu denklemin içinde kazananlar var, kaybedenler var. Bu göç neticesinde oluşan etkilerin bir dağılımı var. Kazançlı çıkanlar mesela diyelim ki iş sahibi olanlar; diyelim ki siz ilaç geliştiren bir firma sahibisiniz, siz kesinlikle bundan kazanıyorsunuz. Bu insanların daha ucuza mal edilmesinden kazanıyorsunuz. Belki kendi insanınızı yetiştirseniz daha maliyetli olabilir. Bazı kaybedenler var. Belki siz okuyup, biraz daha eğitime yatırım yapıp doktora sahibi olacaktınız. Rekabet arttığı için bunu yapmıyorsunuz. Kaybedenler var, ama genel olarak toplamda baktığımız zaman bunun ülkeye bir pozitif etkisi olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla buradaki politika seçimi o veya bu değil, "Her ikisini de daha iyi nasıl yapabiliriz?" şeklinde bir politika.

SORU: *Hocam bir de bağlantılı olarak, işin içine biraz kültür de girdiğinden, malum Amerikan kültürü aslında hepimize empoze edilen, tüm dünyaya empoze edilen bir kültür. O yüzden kimileri için, hatta çoğu için hayallerini de süsleyen bir yaşam tarzı öne sürdüğü için, beyin göçünün etkileri arasında diyebiliriz. Biz Türkiye açısından baktığımızda bu beyinlerin Türk kültürüne adaptasyon sürecini kolaylaştırmak için, yine devşirme diye tabir ettiğim, çekirdekten bunu yetiştirme bizim açımızdan daha avantajlı olur gibi durmaktadır.*

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Şüphesiz kültürel faktörler önemli. Ama öyle bir dünyada yaşıyoruz ki artık, CEO'nuzun icabında bir gün Hintli, bir gün Arap, bir gün Türk olmasını isteyebilirsiniz. Bunun Türkler üzerinde birtakım etkileri olabilir. Artık bugünkü globalleşen dünyada biz sadece kendi insanlarımızı yetiştirelim ve onlarla işlerimizi yürütelim gibi bir lükse sahip değiliz diye düşünüyorum. Yani öyle bir dinamizm var ki, Kanada'ya gitmiş olan göçmenlerin, yüksek eğitimli göçmenlerin yaklaşık 1/3'ü 20 yıl içinde ülkeyi terk ediyorlar. Dersiniz ki "Kim Kanada'dan geri dönmek ister?". Bazı insanlar, onların orada kalmasını sağlayacak yeteri kadar getiri olmadığını görüyorlar. Dolayısıyla buna bir tepki veriyorlar. Bir başka ülkeye gidebiliyorlar. Çok akışkan bir gruptan söz ediyoruz. Giderek alternatifleri artan bir gruptan söz ediyoruz. Ve bunların ekonomilere bariz katkıları var. İşte, patentlerle ilgili olarak gösterdiğim örnekler ortada. Bu durum varken, bizim bu pazardan uzak durmamız bence düşünülemez.

SORU: *Halit Kanak, TÜMSİAD Genel Başkan Yardımcısı. Geçtiğimiz ay İstanbul'da Dünya Türk Girişimcileri Kurultayı vardı. Bu Kurultayda, sektöründe ve mesleğinde gerçekten çok iyi konumlara gelmiş arkadaşlarımız vardı. Yurtdışında faaliyet gösteren bu arkadaşlarımızın Türkiye'ye dönmesini teşvik etmek Türkiye açısından hata mı olur, yoksa buldukları yerlerde daha mı faydalı olurlar? Teşekkür ederim.*

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Evet, bu tartışma süresince, yani sunum süresince söylediğim şeylerden bir tanesi göç edenlerin döndükleri takdirde o ülkedeki alanlara yatırım yapabilecekleri ve o alanları ileriye

götürebilecekleriydi. Bu, onların geri dönmesi durumunda ortaya çıkabilecek olan kazanım. Ama bir başka etkiden söz ettim. Orada da iş ağlarının öneminden bahsettik. Buldukları ülkelerde olmaları ile ilgili iktisat literatüründe bulunan sonuçlardan bir tanesi; bir ülkede göçmenlerin sayısının artması o göçmenlere kökenlik eden ülke ile ticareti artıran bir etkiye sahip. Dolayısıyla orada kalmaları ticareti artıran ve Türkiye'ye faydaları olan bir süreç. Bence bizim amacımız gidip bütün insanların tek tek kapılarını çalıp ülkeye dönmeleri için ikna etmekten ziyade, eğer bu insanlar bir şekilde Türkiye'ye gelmek istiyorlarsa, gelmelerinin önündeki engelleri kaldırmak. Önce ortamı hazırlamak, sonra seçimi o insanlara bırakmak durumundayız. Yani bir Türk Amerika'da görece olarak çok daha üretken olacaksa, onu buraya getirmenin herhangi bir manası yok. Eğer gelmek isteyen insanların karşısında engeller varsa, bu engelleri anlamak bizim açımızdan çok önemli. Çünkü bu engeller aynı zamanda bu tür insanların Türkiye'de yetişmesi ve ülkeye katkı sağlamasının önündeki engellerle aynı engeller. Bence hedefimiz bu olmalı.

SORU: Ben Mesut Uğur. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Müşaviriyim. Benim Abdurrahman Hocama sormak istediğim soru: Sanayileşmiş ülkelerde yükseköğretim mezunu kişilerin yurtdışına daha fazla gittiği, mesela Almanların ülkede daha çok olduğu bir grafik göstermişti; Alman, Fransız, İngiliz. Sanırım bunlar yurtdışı yatırımlarını yönetecek ve iş geliştirmeyi sağlayacak elemanlar. Yani önce endüstrileşmiş olmak gerekiyor, daha sonra bu endüstri ürünlerini gittikleri ülkelere satması için, iş gelişimini yapmak için veya üretim tesislerini yönetmek için elemanlarını gönderiyorlar.

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Bir şeyi düzeltmek isterim. Belki biraz hızlı geçtiğim için iyi izah edememiş olabilirim. Aslında bu ülkelerde, mesela Almanya örneğini alırsak, yurtdışından gelmiş olan yüksek eğitimlilerin sayısı Almanya doğumlu olup da Almanya dışında yaşayanlara göre çok daha fazla. Yani bu ülkeler çok daha fazlasını çekiyorlar. Bir kısmı da yurtdışına çıkıyor. Elbette sizin dediğiniz gibi bunun içinde şirket içi transferleri dediğimiz insanlar var, bunlar bir kısmını oluşturuyor. Fakat tamamı bunlardan değil; yani bir kısmı da gerçekten, kendisi diyelim ki mühendis, bir başka ülkede daha iyi kazançları olacağını düşünerek göç eden insanlar. Dediğiniz doğru, yani kalkınmayla, kalkınma stratejileriyle

bu insanların gelmesi veya yetişmiş olan insanların burada kalması eşgüdümlü olarak yapılması gereken politikalar. Birini yapmadan diğerini beklemek piyangodan bilet kazanmayı beklemek gibi bir şey günümüzün dünyasında. Biz de gelişen bir ülkeyiz, endüstrileşen bir ülkeyiz. Belli alanlarda artık öne çıkan bir ülkeyiz. İşte biraz önceki arkadaşımızın ifade ettiği bir problem var: “Yüksek eğitilmiş insanların çalışmasının önünde çok ciddi engeller var”. Yüksek eğitimlilerin gelmesini kolaylaştırıcı ortamı hazırlamamız gerekiyor diye düşünüyorum.

SORU: Öncelikle bize böyle bir ortam yaşattığınız için teşekkür ediyorum. Ben bir dış ticaret firmasının genel koordinatörüyüm. Ben Türkiye’de öğrenciler bu konuda teşvik ediliyor mu acaba onu merak ediyorum. Öğrencilere de göç hakkında, göçle ilgili teşvik yapılıyor mu?

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Maalesef cevabını bilmiyorum. Yani Türkiye’de eğitim almış bir öğrencinin Türkiye’de kalması, çalışması, istiyorsa vatandaş olması için ne gibi düzenlemeler var bilmiyorum. Belki buradaki grubun içinde bunun cevabını verebilecek kimseler vardır. Onlardan duyabiliriz, ama cevabını bilmiyorum. Fakat şunu ifade edebilirim ki bu insanların Türkiye’yi seçmesi amacıyla bizim yoğun çaba sarf etmemiz gerekiyor. Yoğun tanıtım yapmamız gerekiyor. Bu işi kolaylaştırmamız gerekiyor. Gerçekten de Türkiye’de çok değerli birçok üniversite ve birçok kurum var. Onların bu pazarda hak ettikleri payı aldıklarına inanmıyorum.

SORU: Prof. Dr. Mehmet Demirbağ, İstanbul Şehir Üniversitesi İşletme Bölüm Başkanı’yım. Şu anki konumum öyle. Aslında University of Sheffield’de Bölüm Başkanı’yım. Geçici olarak Türkiye’deyim. Misafir öğretim üyesiyim. Bir yerden bir yere göçmenin ne demek olduğunu, ülkeler arası göçün ne demek olduğunu çok iyi bilen birisiyim. Engeller dediğimiz zaman direkt aileden başlamamız gerekiyor. Kişinin erişkin, yetişkin çocukları vardır, eşi vardır. İş en son gelir. İş en son gelen faktördür. Öncelik onlarıdır, yani göç denince aile birlikte göç edecektir. Üniversite öğrenimi gören çocuğu olacaktır veyahut da kız çocuğu vardır, eşinin durumu yine aynı şekilde. Sağlık konusu var; çünkü belli bir yaşa geldiği zaman sağlık sorunları ortaya çıkıyor, 40’ından sonra mesela. Alışmış olduğu bir sağlık sistemi var ve orada sürekli kontrol altında.

Göç edince geldiği yerde ne gibi bir sağlık sistemiyle iç içe olacak? Emeklilik; orada uzun yıllar boyunca yapmış olduğu bir sigortası var. Döndüğü zaman ne tür bir emeklilik imkânı var? SSK'dan emekli olmasını bekliyor iseniz daha çok beklersiniz. Bu şu anki durum da SSK'dan emekli olması yönünde. Böyle bir program geliştirilmiş değil. Çalışma izni konusuna gelince, benim dinlediğim kadarıyla Türkiye'de çalışma izni almak hiç de bu kadar kolay değil. Ama benim çalışma iznimi İngiliz Üniversitesi 48 saat içerisinde Türkiye'ye ulaştırdı. Normalde İngiliz elçiliğinde sizi haftalarca, aylarca süründürürler, ama işlerine lazım kişilere hiç değilse 24 saat içerisinde çalışma iznini kargoyla, kuryeyle yetiştirmesini de bilirler. Yani bu da oradaki hipokrasi, oradaki ikiyüzlülük; yani sistem bazı insanlar için işler. Bizim de öyle buna yönelik programlar geliştirmemiz gerekiyor insanları teşvik edici. Kişisel olarak Türkiye'de ben zeminin çok da hazır olduğunu sanmıyorum. Bürokrasinin bunu hazmedeceğini sanmıyorum. Genellikle yurtdışından birçok insan bunu benim gibi açıklıyor. Ama gelip bir baktıktan sonra gözü korkup gidenler arasında oluyorlar.

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Çok teşekkürler. Ben de benzer şeyleri yaşamış birisi olarak söylediklerinize tamamen katılıyorum, yani devletin çok aktif politikalar geliştirmesi gerekir. İngiltere örneğiniz çok güzel. Bu ülkeler bir seçim yapıyorlar. “Nitelikli olan insanlara öncelik vereceğiz” diyorlar. “Fakat gelip bize yük ihtimali olan insanlara aynı kolaylığı göstermeyeceğiz” diyorlar. Bu saygı gösterilmesi gereken bir seçim. Fakat söylediklerinizden aldığım ikinci mesaj, insanların evli olması, çoluk çocuğunun olması vs. geri dönüşleri etkiliyor, bunu aslında verilerde de görüyoruz. İnsanların geriye dönme ihtimallerine baktığımız zaman geriye dönme ihtimalleri genellikle genç olanlar arasında yüksek. Fakat göç etmiş olan insan yaşlanmış ise geriye dönme ihtimali oldukça düşük oluyor; çünkü maliyetler artıyor. Maliyetler artınca kazanımlarınız görece azalacaktır. Bu da beklenen bir şey. Dolayısıyla eğer bir ülke insanların geri dönmesini amaçlayan politikalar geliştirmek istiyorsa, buradan öğrenmesi gereken şeyler var. Bizim önce genç insanları çekmek üzere çalışmamız gerekiyor. Diğer işi oturmuş, yıllarca orada yaşamış insanlar için bunu başarmamız çok daha zor. Dolayısıyla politikalarımızı, politikaya harcayacağımız parayı nereye harcayacağımızı bilmemiz gerekiyor.

SORU: Ben Ayşe İmrohoroğlu. İleriki bir saatte gerçekleştirilecek panelde ben de görüşlerimi ayrıca anlatacağım. Bir tek şeye değinmek istedim; 3 konsept var: beyin göçü, beyin geri kazanımı ve beyin dolaşımı. Ben burada aslında bunlardan en önemlisinin beyin dolaşımı olduğuna inanıyorum. Daha önce de belirtildiği gibi, kesin dönüş yapma kararı diye bir şeyin artık hayatta olmadığına inanıyorum. Kesin diye hiçbir şey yok çünkü artık. Beyin dolaşımı konusuna gelince, ben 30 senedir Amerika'da yaşayan bir profesörüm ve her dakika bir ayağım Türkiye'de aslında. Bana deseniz ki siz "1 sene içinde 30 tane Amerikalı ya da başka bir ülkenin vatandaşı gelsinler Türkiye'ye, ders versinler"; "1 günde olur" derim. Bu benim tek başıma gelmemden çok daha yararlı bir şey olur Türkiye'ye. Yeterki Türkiye'de dediğiniz gibi, bir kişiye para ödeme, bir şekilde onların masraflarını karşılama, onlara vize verme, vize alma, onların burada çalışmasını sağlama türü koşullarımız olsun. Türkiye, Amerika ya da dışarıda yaşayan Türklerin çevrelerinin çok geniş olduğunu ve o çevrelerden aslında Türkiye'nin çok fazla yararlanabileceğine inanıyorum. Teşekkürler.

CEVAP: Doç. Dr. Abdurrahman Aydemir

Çok teşekkürler yorumunuz için. Gerçekten de çok doğru bir tespit. Artık beyin göçü ya da kesin dönüş kavramları önemini yitiren kavramlar. Beyin dolaşımı en önemli kavram haline geliyor. Esasen bu nitelikli işgücündeki insanlara, bunların hangi ülkelerde çalışacakları, hangi ülkelerde yaşayacaklarına baktığımız zaman, bu süreç firmaların insanlarla eşleşmesi gibi bir hal almaya başladı. Bugün siz bir işe girdiğiniz zaman "Ben illa bu işten emekli olacağım" düşüncesiyle girmiyorsunuz. Belki 5 sene sonra bir başka işe geçersiniz, belki ondan sonra bir başka yere girersiniz. Nitelikli göçmenler için ülke seçimleri benzer şekilde çok akışkan bir hal alıyor. Çok fazla yer değiştiriyorlar. Kazançlar dışında tanınan diğer haklar da çok önemli. Bu insanları muhakkak buraya ilelebet kalacak şekilde getirme politikası çok gerçekçi bir politika değil. İnsanların dolaşımını kolaylaştırıcı, buraya kısa süreli de olsa gelip, buraya katkıda bulunmalarını kolaylaştırıcı politikalar bence de çok önemli. Teşekkürler.





PAYDAŞLAR PANELİ

NİTELİKLİ İŞGÜCÜNDEN FAYDALANMA VE GERİ KAZANIM STRATEJİLERİ

Prof. Dr. Arzu TEKTAŞ (Moderatör)

Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ

İlham Süheyl AYGÜL

Mesut UĞUR

PROF. DR. ARZU TEKTAŞ (MODERATÖR)

BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

PROF. DR. MEHMET DEMİRBAĞ

İSTANBUL ŞEHİR ÜNİVERSİTESİ MİSAFİR ÖĞRETİM ÜYESİ

Prof. Dr. Arzu TEKTAŞ (Moderatör)

Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünden lisans derecesini 1984 yılında aldı. Yüksek lisansını 1987 yılında Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümünde tamamladıktan sonra, doktora derecesini 1994 yılında aynı üniversiten aldı. Araştırma alanları; optimizasyon tabanlı karar destek sistemleri, üretkenlik ve verimlilik analizleri, yenilik, rekabet gücü ve KOBİ'ler, bankacılık ve sigorta sektörleri için karar modelleme, Avrupa Birliği uyum sürecinde fon verimliliği, tedarik zinciri yönetimi konuları olan Tektaş, 2008 yılından bu yana Boğaziçi Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Müdürüdür. Aynı zamanda Boğaziçi Üniversitesi Uluslararası Ticaret Bölümünde de ders vermektedir.

Prof. Dr. Mehmet Demirbağ

Atatürk Üniversitesi İşletme Bölümünden lisans derecesini 1984 yılında aldı. Yüksek Lisansını 1990 yılında Leicester Üniversitesi'nde İşletme Analizi Bölümünde tamamlandıktan sonra doktora derecesini 1994'te Bradford Üniversitesi'nde aldı. 2003 yılında Sheffield Üniversitesi'nde çalışmaya başlayan Demirbağ, halen aynı üniversitede Uluslararası İşletmecilik Profesörü olup, Kürsü Başkanlığı yapmaktadır. Aynı zamanda İstanbul Şehir Üniversitesi'nde misafir Öğretim Üyesidir.

Teşekkür ederim. Demin de bahsettiğim gibi, beyin göçü denince aslında işin içinden gelen birisiyim ben. Ben oturup hazırlık yapmış da değilim, sadece kendi deneyimlerimden ve son yazdıklarımın yola çıkarak konuşmama başlayacağım. Şimdi, beyin göçü denilince özellikle inovasyon akla gelir. Yani beyin göçünde özellikle üzerinde durulan kavram inovasyon ya da yenilik, yahut yenilikte araştırma ve geliştirme. Üniversiteler bunun önemli bir ayağı, ama bunun yanında bir de sanayi ayağı ve de kamu sektörü var. Yani devletin enstitüleri, üniversiteler ve özel sektör olmak üzere teoride 'Triple Helix' olarak tanımlanan bu üçünü bir arada görmek lazım. Bir araya gelince inovasyon ya da bilgi ortaya çıkmış oluyor. Bu konuda Avrupa Komisyonu adına Türkiye'yi de içine alan bir araştırma projesi yapmıştık. Ar-Ge kapasitesi nedir? Ar-Ge kapasitesi nasıl artırılır? Türkiye'de Ar-Ge kapasitesi nasıl artırılır? "Ar-Ge kapasitesi nasıl artırılır?" sorusuna cevap verebilmemiz için önce Ar-Ge kapasitesinin ne olduğunu tespit etmeniz gerekir. O tespit etme noktası da zaten büyük bir sıkıntı yapıyor; çünkü veri yok. Oturup kendimiz birtakım tahminler yapmak suretiyle bilgiyi ortaya koyuyoruz. Türkiye'de bu konuda, yani bilgi noktasında bir altyapı eksikliği var.

Bürokrasinin hazır olması lazım demiştim. Bürokrasinin, yani yasaların, yönetmeliklerin, düzenlemelerin hazır olması lazım. Örneğin, Yabancı Sermaye Kanunu'na göre bizde yabancı istihdamının önünde engel yok. Engel yok, fakat yabancı sermaye yatırımcılarıyla yaptığımız mülakatlarda işin çok uzadığını ve bazen aylar sürdüğünü ve bu noktada gelen, gelebilecek yetenekli teknik elemanların geciktiğini bize rapor etmişlerdi. Bu dediğim tabii ki önceki yıllar, son zamanları bilmiyorum. Şimdi doğrusunu söylemek gerekirse, 2000'li yıllarda yaptığımız bir araştırma öyle gösteriyordu. Umarım sonrasında değişmiştir yahut da düzenlemelerle biraz daha hızlanmıştır. Tersine beyin göçünün bir ayağı da demin bahsedildiği gibi yurtdışında mevcut olan akademisyenler, biraz önce arkadaşlarımızın çok güzel söylediği gibi hazıra konma. Aslında hazıra konmuyorsunuz; bunların birçoğunu zaten bu ülke yetiştirmiş, yani bunda hazıra konma diye bir şey de söz konusu değil orada. Öyle bir şeye katılmıyorum ben; çünkü ilkokulunu, ortaokulunu, lisesini, hatta çoğu zaman üniversitesini bu ülkede okumuş olanların geri gelmiş olmasında aslında hazıra konma diye bir şey söz konusu değil. Yatırım gereken zamanda yapılmış demektir. Ama onların getirilmesinin önünde benim kişisel olarak yaşadığım ve etrafımdaki izlenimlerden edindiğim birtakım sorunlar var. O sorunların başında bir, hiç kimse iyi yürüyen bir arabadan inip yürümeyen bir arabaya binmek istemez; çünkü bu arkadaşlarımız Amerika'da olsun, İngiltere'de olsun, İsviçre'de olsun, Fransa'da olsun, çok iyi işleyen mekanizmaların içindeler. Orada işleyen mekanizmanın içerisinde potansiyelini gösterme açısından çok verimli olabiliyorlar. Onların, buraya geldiklerinde aynı verimi elde edebileceği de şüphelidir aslında; çünkü orada bir sürü maliyetle uğraşmıyorlar. Günübirlik engellemeler, lüzumsuz zaman harcamaları söz konusu değil. O enstitünün veya o kurumun içerisinde X veya Y şahsı için bir farklılık söz konusu değil.

Geçenlerde hatta şöyle bir şey oldu. Böyle bir konuşmanın içerisinde söylemiştim; belki biraz da acımasızca bir sözdü. Şöyle dedim, yani Türkiye'de ne zaman biz hukuk devletiyiz, ne zaman böyle tam olarak oturmuş, işleyen bir mekanizmayı diye bir gösterge göstermem gerekirse: Afrika'dan bir zenci gelip bize "Ben bu işi istiyorum" dediğinde ve eşit şartlarla

başvurduğunda herhangi bir ayırım olmaksızın işe alınma kapasitesi var ise, işin ona teklif edilmesi durumunda, ben o zaman “Ülke buna hazır hale gelmiş” derim. Ben kendimi zenci yerine koyuyorum; çünkü buradan kalkıp gidip bir İngiliz üniversitesinde profesör kadrosuna talip olmak demek, onun gözünde Ortadoğu’dan çıkıp gelmiş olan adam demektir ve orada bir ayrımcılık yapılmadı. Sadece benim özgeçmişime, yayınlarıma ve ders tecrübeme bakıldı; sonunda ders vermem istendi ve benimle beraber aynı panel 4 tane İngiliz’i de elemiş oldu. 70 kişinin içerisinde 1 kişi alınacaktı. Öncelikle kağıt üzerinde elemeler yapıp en sonunda iş bana teklif edildiğinde, eşimin yüzüne, çocuklarıma yüzüne, gözlerinin içine bakarak, gülümseyerek “Ben bu işi aldım” diyebildim. Yaptığım işler sonuçta hiç de heba olmadı, yaptığım çalışmalar boşuna değilmiş demek ki. Bunu yapabilmek gerçekten güzel bir duygu, ama buna imkan hazırlamak da güzel bir şey; yani o çerçeveyi hazırlamak gerekiyor. O çerçeve hazır olmadığı sürece insanların geri gelmesi veyahut da bir başka yerden insanların bu ülkeye gelmesi biraz zor olur; çünkü her ne kadar son zamanlarda ekonomik göstergelerimiz iyiye gitse de dışarıdaki imajımız yeterince iyi değil; hala bir sürü insan tarafından önyargılı bakılıyor. Geçmişte birtakım şeyler olmuş, zedelemeler olmuş bir ülkeyiz ve bunu silebilmemiz için çok fazla mil daha gitmemiz gerekiyor. Bunun önünde ne tür engeller varsa ortadan kaldırmamız gerekiyor; onun için demiştik işte “Bürokrasimiz hazır mı? Altyapımız buna hazır mı? Yani eşit işe eşit ücret diyoruz ya, ama herkese aynı muameleyi yapacak mıyız? Yarın bir Hintli gelip bu ülkede çalışmak istediği zaman ona salt ırkından dolayı, derisinin renginden dolayı, inancından dolayı bir haksızlık yapacak mıyız?”. Burası çok önemli; çünkü ben mesela bir tarihte Türkiye’de Türk olmayan bir CEO ile yüz yüze görüşüyorum. Kendisi Cezayirli ve Türkiye’deki çokuluslu bir şirketin yönetiminde yer alıyor. Bana sordu, “Ben doktora yapıyorum, sen ne yapacaksın, döndükten sonra, bitirdikten sonra ne yapmayı düşünüyorsun?”. “Valla” dedim, belki de biraz da onun Ortadoğulu oluşundan cesaret alarak da “Körfez ülkelerinden birine gitmek isterim”. “Asla” dedi, “Gitme”. “Asla gitme”. “Neden” dedim? “Orada Türk olduğun için 3. sınıf vatandaş olacaksın. 1. sınıf vatandaş oradaki Araplardır. 2. sınıf vatandaşlar Beyaz Amerikalılar ve Avrupalılardır. Sen Türk olduğun için 3. sınıf olarak muamele göreceksin ve bu da senin çok onuruna dokunacaktır” dedi. Yani bunu bana söyleyen, onu yaşamış olan birisi. “Onun yerine, ben senin yerinde olsam Türkiye’ye gelirim” demişti o da bana. Dolayısıyla tersine beyin göçünü hızlandırabilmemiz için altyapıyı değiştirmemiz lazım. Aslına bakarsanız, biraz da kültürel değişimle alakalı tabi. Demokrasi, bürokrasinin ve özel sektörün kültürel dönüşümüyle ilgilidir.

Ar-Ge noktasında bizim burada yapabileceklerimize gelince, ben son birkaç yıldır çok uluslu şirketlerin Ar-Ge projelerini nerelere yaptıkları üzerine çalışıyorum. Aslında baktığımız zaman artık yetenekler bir ülkede kalmıyor. Yetenek dediğimiz şey artık tek bir ülkeye bağlı değil; mobilitesi çok artmış durumda. Mesela, araştırmalarımızda tespit ettik ki Kanada'ya Hindistan'dan özellikle software geliştirme, prototip geliştirme, öte yandan film ve dizayn gibi konularda muazzam bir işgücü ve yetenek akışı var. Kanada o kadar büyük bir ülke değil, istatistiklere bakıyoruz, niye buraya bu kadar akıyor? Haliyle bunu ampirik verilerden tespit edemiyoruz. Sonra insanlarla konuşmaya başladık da ancak o zaman bu rakamlara bir anlam vermeye başlayabildik. Meğer Kanada'nın belli vize kategorileri var, vize konusunda Hintlilere çok fazla engel çıkarmıyor. Ama ABD'de ise özellikle 11 Eylül'den sonra çok sıkı engellemeler var. Yani gelecek olan teknik personel veya araştırmacılar birtakım büyük vize sorunlarıyla karşılaşıyor. Çokuluslu şirketler de bunu aşabilmek için geçiyor, Kanada tarafında, Kanada'da bağlı bir şirket açıyor ve Hintlileri, getirmek istedikleri kişileri getirip orada istihdam ediyorlar. Sonuçta iş yine çokuluslu şirketin işi ve sınırın diğer tarafına getirip orada sürdürülüyor. Yetenekler Hindistan'dan yine geliyor, ama ABD'nin içine girmiyor, sadece Kanada'ya gelmiş oluyor. Demek ki önündeki bürokratik engelleri kaldırabildiğiniz müddetçe dünya pazarında mevcut olan yeteneklerden faydalanabilme imkânınız fazla. Kanada'ya neden gidiyor bu insanlar? Birincisi Kanada'da Hindistan'dan çok daha farklı bir hayat tarzına kavuşmuş oluyor; ikincisi, ücret farklılıkları, örneğin Amerika ile mesela Hindistan arasındaki bir software mühendisinin ücretine bakacak olursak 1'e 10'dur. Yani Amerika'da 1 kişi istihdam edeceğinize Hindistan'da 10 kişiyi, 10 tane mühendisi istihdam edebiliyorsunuz ve yatırım açısından bakacak olursanız, yani Ar-Ge yatırımı açısından bakacak olursanız Hindistan'da yahut da Çin'de veya Asya'da yapacağınız bir yatırım 1 kişiyi istihdam eden, tek 1 kişi istihdam eden, yani araştırmacı başına düşen sabit sermaye yatırımı, laboratuvarıyla ve bütün müştemilatıyla Amerika'dakinin üçte biri. Şimdi durum da böyle olunca, aslını sorarsanız, böylece ülkede ya da ülkeler arasında mobilite de çok artmış durumda. İnsanlar, çokuluslu şirketlerde bulunanların büyük bir kısmını tabii ki yerlerinde tutuyorlar, ama bunların içinden yetişmiş olanları ve belli bir kalibrasyona gelmiş olanları zaman içinde bir bakıyoruz ki diğer faaliyetlerine, operasyonlarına kaydırmış oluyor.

Mesela size bir örnek daha vereyim ve bunu bitireyim. Nestlé şirketi, şirket olarak İsviçre gibi küçük bir ülkeden çıkıyor, ama satış gelirlerinin %95'inden fazlası İsviçre dışından. Yani toplam cirosunun %95'inden fazlası ve bu da son rakamla aklımda kaldığı kadarıyla 100 milyar dolara yakın. Yani neredeyse orta çaplı bir Afrika ülkesinin Gayri Safi Milli Hasılasından daha fazla bir ciroyu elde eden bir firma. Bu operasyonları İsviçre nereden yönetiyor? Bunu İsviçreliler yönetmiyor. Bunu adeta yarı göçebe bir yönetici grubuyla yönetiyor. O yöneticiler de bir yerde sürekli bağlı kalmıyorlar. Bir yerden bir yere rotasyona tabi tutuluyorlar ve böylece bilgi de kendi içerisinde dönüşmüş oluyor. Brezilya'da 5 sene çalışan bir yönetici daha sonra Asya'ya geliyor. Geldiği zaman bilgisiyse ve ekibiyle beraber gelmiş oluyor ve bu yetenek, daha doğrusu bu yetenekler İsviçreli Nestlé firmasının bugün bu cirolara, bu rakamlara ulaşmasını sağlamış oluyor. İşte ne zaman ki böyle global bir perspektifte bakmaya çalışır ve bakarsınız X şirketinin başında bir Hintliyi görürsünüz, birisine bakarsınız bir Taylandlıdır, birine bakarsınız bir İngiliz'dir, ama global bir işgücünün olduğunu görürsünüz. İşte bunların laboratuvarlarında da aynı durum söz konusudur, daha alt faaliyetlerinde de benzer durumlar söz konusudur. Bütün bunlar aslına bakarsanız yeteneklerin dünya üzerindeki dönüşümü, mobilitesi ve beyin göçü. Göç kavramına inanmıyorum zaten, mobilitesi diyelim buna. Teşekkür ederim.



MESUT UÇUR

BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI - BAKAN MÜŞAVİRİ

1985 yılında Biel Mühendislik Okulu'ndan Mikroteknoloji-Mikroelektronik Mühendisi olarak mezun oldu. 1987-1989 arasında St. Gallen Mühendislik Okulu'nda yazılım mühendisliği master programını tamamladı. 1986-1989 arasında Benninger AG firmasında elektronik ve kontrol mühendisi olarak Ar-Ge biriminde dokumaya hazırlık makineleri kontrol sistemlerini geliştirdi. 1989-1995 arasında Rieter firmasında yazılım mühendisi olarak sentetik iplik makineleri için proses kontrol sistemi yazılımı geliştirdi. Bu esnada 5 yıl bir tekniker okulunda dijital teknik ve mikro işlemciler tekniği dersleri verdi. 1994'te beş arkadaşı ile Zürich'te ESKON Technologie AG ve İstanbul'da ELMAK AŞ'yi kurdu ve 1995'te ELMAK AŞ'ye geldi. ELMAK AŞ gıda, cam, kimya, demir-çelik, MDF, su-atıksu vb. proses endüstrisine proses kontrol sistemleri geliştirdi ve kurdu. 2002 ortalarına kadar ELMAK AŞ'de yönetici olarak görev yaptı. ELMAK AŞ gıda, kimya, cam, mdf, demir çelik, su ve atık su sektörlerine endüstriyel otomasyon ve proses kontrol sistemleri geliştirdi. 2002 sonlarına doğru BEYMED Beylerbeyi Medikal Malzemeler San. Tic. AŞ'yi kurarak farklı bir sektöre adım attı. Yenilikçi tıbbi cihazlar, tanı ve tedavi sistemleri konusunda çalışmaktadır. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakan danışmanlarındandır.

Kıymetli hazırım, hepinizi saygıyla selamlıyorum. Ben ufak bir sunu hazırladım, onun üzerinden gideceğim. Şuradan başlatayım hemen. Konuşmama başlarken çok kolay el kaldırarak cevap vereceğiniz bir soru sormak istiyorum. Benim bildiğim bir soru. Lisans eğitiminizi bitirdiğinizde kuruma veya ülkeye olan maliyetinizin kaç lira olduğunu size söylediler mi, biliyor muydunuz? Bilenler ellerini kaldırsın. Ben kaldırıyorum. 1985 senesinde İsviçre'de lisans eğitimimi bitirdiğimde, ortalama 22.000 İsviçre frangının benim için harcandığını okul yıllığına yazmışlardı; yani maliyetimi biliyordum. Şimdi bizim Türkiye'de insanlara yapılan yatırımların maliyeti bilinmiyor. Tabii MEB'den aldığım burslar bunun haricinde. Sadece o okulda harcanan, hocaların maaşları, kullandığımız malzemeler vs. ile ilgili harcama, 1985 yılının parasıyla 22.500 frang idi.

Bundan önceki giriş konuşması bir çağrışım yaptığı için sunumum dışında bir şey söylemek istiyorum. 1990'lı yılların başı veya 80'li yılların sonunda Alman şansölyesi Helmut Kohl Çin'e resmi bir gezi yapıyordu. Tesadüfen televizyonda havaalanındaki basın toplantısını izledim. O toplantıdan aklımda kalan bir şey var. Bir gazeteci sormuştu "Niye bu kadar çok Çinli talebeye burs veriyorsunuz?", o da demişti ki "Bunlar bir meyve fidesi, meyve fidanı fidesi. Zamanı gelince bunların meyvesini toplayacağız". Bunu ta 80'li yılların sonunda söylemişti. Daha o zaman Çin

bu kadar açılmamıştı dünyaya. O zaman gördük ki bazı ülkeler çok ileriye yönelik stratejiler geliştirebiliyor. Benim burada size bir Bakanlık stratejisini anlatacak durumum yok. Hem yetkim ve bilgim yok, hem de Bakanlığı o kadar tanımıyorum. Kendi tecrübelerimi anlatmak istiyorum. Nitelikli işgücünün geleceği ülkede beklentileri nelerdir? Niteliğini kullanacağı iş olması lazım. Çalışmalarının gerçekleşmesini sağlayacak tesis ve beraber çalışacağı insan kaynağı olması lazım. Finansmanın yeterli olması, yaptığı harcama bütçesinin düzgün şekilde sağlanması lazım. Hayat standartlarının sürdürülebilir şekilde sağlanması, güvenli bir ortamın olması, yaptıklarıyla ilgili taltif edilmesi ve ödüllendirilmesi lazım.

Beklentilerinin karşılanmasındaki sorunlar nedir? Bizden daha önce eğitim almak amacıyla İsviçre'ye giden bir sürü arkadaş vardı. Onlar geri döndüklerinde karşılaştıklarını bize anlatmışlardır. Örneğin, Etibank'ın hep prosesle ilgili tesisleri vardı, ancak proses endüstrisinde dışa bağımlılık çok olduğundan elektronik ve yazılım mühendisi olmak için bu arkadaşlar yurtdışına gönderilmiş, 3-5 yıl okumuş, mecburi hizmetleri olduğu için geri gelmişler ve bir asansör teknisyeni gibi bu arkadaşlar bir madende bir asansörün başına verilmişler. Yani okuduktan sonra bunların yapacak hiçbir şeyi yok; ancak işte orada briç uzmanı olmuşlar ve sadece 1-2 sene oynamışlar, artık tahammül edemedikleri için tekrardan İsviçre'ye dönmüşlerdi. Çalışma ortamının yetersizliği önemli bir konu. Bildiğiniz gibi dünya çapında üne kavuşan beyin cerrahımız Prof. Dr. Gazi Yaşargil var. İşte 10-15 yıl önce bu özel hastaneler açılmaya başlayınca, kendisine birçok hastaneden davet gidiyor. Gazi Yaşargil Türkiye'ye geliyor, hastaneleri inceliyor. Beyin cerrahisi operasyonu yapacağı ortamları göremiyor. Diyor ki "Bunu bu şekilde yaparsanız ben gelirim; yani çalışma ortamım düzgün olursa, ameliyat yapacağım bir ortam yaratırsanız gelirim". Hocayı anlayacak proje firmaları getiriyorlar. Bakıyor ki hiçbirisi hocanın söylediğini anlamıyor. O da ünlü bir hastane zinciri olan patrona diyor ki "Bunlar beni anlamıyor. Müsaade ederseniz projeyi İsviçre'de yaptırayım. Siz o projenin uygulamasını yaptırın burada". Yaşargil projeyi yaptırıyor, faturasıyla beraber çok bir para da değil 20.000 İsviçre frangı bir para. Gönderiyor buradaki patrona. Patron projenin parasını

ödemiyor. Yani daha proje aşamasında, Gazi Yaşargil o yaptırdığı projenin parasını da cebinden ödediği için buraya gelmediği gibi, daha fazla buraya küser duruma düşüyor. Yani güven meselesi, güven zedelenmesi olayı ve burada çalışacak ortamların olmaması, bir zamanlar en azından 15-20 yıl önce çok büyük bir problemdi, şimdi biraz daha azaldı.

Biz 1994 senesinde firmayı kurduk. Ortaklardan birisi de ÖSYM Başkanımız Ali Demir'di. Firmayı 6 arkadaş kurduk, 4'ü Türkiye'ye döndü. Mühendislik ofisinde makine geliştirmeye başladık. Ali Hoca'nın doktora tezi tekstil ve iplik üzerineydi. Dünyada da 3 tane vardı o zamanlar. Dikiş ipliği üreten firma bize hava jetli yüksek mukavemetli dikiş ipliği üretme makinesi siparişi verdi. Geliştirdik makineyi, üretim safhasına geçeceğiz. Üretim safhasında ipliği çekip uzatmak için sıkılan silindirler var. Onları İsviçre'den sipariş verdik. Parmağı bir dokunduruyorsunuz, silindir sürtünme yokmuş gibi, fıldır fıldır durmadan dönüyor. Teknik resimlerini biz kendimiz çizdiğimizden diğerleri Türkiye'de üretilebilir diye, yakın olan İMES Sanayi Sitesi'ne gittik baktık, en iyi, en yeni, sıfır CNC tezgâhı olan kim var. Toleranslar da yazılı üzerinde, verdik. Üretildi, rulmanları da aldık sonra bir teknikere dedik ki "Bunları birbirine montaj et". O da montaj etmiş. Silindire gittik, elinizle zorluyorsunuz, rulmanın üzerinde dönmüyor. Yani biz kalite güvence sistemleri olmadığı için, kontrol edip alım yapmadığımız için gitti, yani rulmanlarımız bozuldu. Bu arada yetmişmiş eleman, teknik açığı Türkiye'de çok fazla. Ben mesela şu altınızda oturduğunuz sandalyeleri çok okşadım, çok sevdim. Bu sandalyeleri yapacak zanaatkâr artık Türkiye'de yok gibi bir şey. Yani bunlar sadece akademik seviyede değil. Asıl üretimi yapacak kesimde ülkemizde ciddi sıkıntılar, eksiklikler var. Bu beklentilerin karşılanmasındaki sorunlar yine altyapıyla ilgili.

Bir diğer projemiz de kapitone makinesiydi. 3 m'ye 2 m alanda dikiş kafasını gezdirerek dikiş diktirmektir. Taşlanmış milleri yurtdışından ithal edilenlerden aldık. Onların bir kanala yerleştirilmesi lazım. İMES'te 4 m'lik vargel dediğimiz kanal açacak tezgâhlar var. Kurduk, onları açtırdık, montajını yaptık. Bir başlangıç noktasında üst üste hareket ettiriyoruz makineyi; gezmeye başladığı anda iğne kırıldı; gördük ki üç boyutta paralellik problemleri var. Yani Türkiye'deki tezgâhlar, takım tezgâhları, iş tezgâhları yeteri hassasiyette üretim yapamıyor. Tezgâh var, ama miadını doldurmuş, yaşam beklentisini doldurmuş, hassasiyeti kaybolmuş; yani altyapı da yetersiz. Niye gelmiştik buraya? İsviçre'de yaptığımız makine, ekipman nasıl dünyanın her yerinde

çalışıyorsa, aynı ekip ile burada da aynısını yaparız, patentlerimizi alırız, çalışır diye düşünüyorduk. Ama gelince gördük ki öyle değil, öyle olmuyor, çünkü altyapı eksikliği çok fazla. 15-16 yıldır mutlaka düzelen şeyler olmuştur. İnsan kaynakları yetersizliği, tasarımların dokümanite edilmesinde sorun yaratıyor; mekanik, PCV dizaynı, elektrik veya elektrik montaj kroşeleri gibi teknik üretim resimleri için eleman bulmak zor. Okullarımız, yani meslek okulları yetersiz, bunu vermiyor. Üretim aşamasında atölye kadar, üretimi istenilen hassasiyette yapacak makine ekipmanı da yok. Özetle, bu 28 Şubat'ta meslek liselerinin katsayı nedeniyle önünün kesilmesi bu işi daha da geriye götürdü. Meslek yüksekokulları açıldı. Bunlar da çok büyük insan kaynakları savurganlığı benim gözümde; çünkü güzel bir atasözümüz var: "Ağaç yaşken eğilir". Zanaat, meslek 15-19 yaşlarında öğrenilir. Almanlar, İsviçreliiler böyle yapıyor, bu yüzden başarılılar. Biz liseyi bitiren birisine düzgün iş yapacak kadar zanaat, meslek öğretemeyiz, bu boşu boşuna kürek çekmek gibi bir şey olur.

Finansman ve bütçenin sağlanması ayrıca önemli, yine yaptığımız projelerden bir tanesi, bir arkadaşın verdiği saat siparişini yapmaktı. Bizim buradaki amacımız saati yapmaktan çok şirketteki bu işin altyapısını yapmaktı. Yani elektronik sistemi geliştirmek için mikroişlemciler tekniğine hâkim olmaktı, gömülü programlamaya, yazılım yazmaya, gösterge tekniğine ve bunun üretimine hâkim olmak ve de konuşan bir sistem yapmaktı. Yani bir de o özelliği olan bir sistem yapacaktık. Burada onu gerçekleştirdik. Üretimin rantabl, yani fiyatın satılabilir olması için yüksek miktarda, en az 50.000 adet üretmemiz lazımdı. Gittik bankalara, "Biz bu saati geliştirdik ve üreteceğiz" dedik, "Bilançoları getirin" dediler. Getirdik bilançoları. "Siz daha hiç satış yapmamışsınız ki, hep zarardasınız, hiçbir geliniz yok. Gidin ailenizden para bulun, kendiniz üretin. Ondan sonra, ikinci üçüncü seride bize gelin" dediler. Tabii boynumuzu büküp gittik, 50.000 yerine 5.000 yaptık ve ondan sonra başka sorunlar başladı. Belki bundan sonraki slaytta gelecek ama saatle ilgili olduğu için söylüyorum; eğer ülkelerdeki insanlar kendi ülkelerine alıcı olarak talip oluyorsa, orada bir gelişim olur. Yani "Aferin, bu ilk seriydi, yaptınız. Kusuraıyla biz bunu kabul ediyoruz, tüketiyoruz, satın alıyoruz, hediye ediyoruz en azından birilerine" deseler tamam. Birçoğu hediye olarak bunu bizden bekledi. "Siz geliştirdiniz bunu, bize de hediye edin", alanlar da daha çok hataları gördüler. Ne dediler: "Bak daha öğle ezanı başlamadı, sizin saat 30 sn. önceden okumaya başladı", işte "Niye yatsıyı yarım dk. geç okudu öteki minarenden?". Hep o kusurlara

yöneldiler. Yani nasıl alalım, tüketilsin, bir sefer inkişaf ettirelim diyen olmadı. Bundan 100 sene önce üretilen Mercedes'le şimdiki Mercedes aynı mı? Değil. O zamanki o toplum onu aldı, tüketti ve geliştirdiler, daha iyi bir seviyeye getirdiler. Bizim mantalitede, Türk insanının mantalitesinde o yok. Daha çok “Nerede kötü yönlerini görürüm?”, ona bakıyorlar. Nitelikli işgücü kurumsal bir firmaya gelmişse, süreç işlerken işverenin ve patronun öncelikleri değişebiliyor ve yapılan bütçeye kaynak aktarılıyor. Nitelikli işgücü hem planlarını gerçekleştirilemiyor, hem değer kaybediyor.

Mesela yine devlet kuruluşlarından bir tanesi, buraya elektriği veren Boğaziçi Elektrik Dağıtım A.Ş., onlar bu elektrik dağıtım şebekesini uzaktan yönetmek için TÜBİTAK'a bir otomasyon sistemi yaptırmışlar. Demişler ki “Merkezi kuracaksınız, ondan sonra, yani bütçemizin hepsi olmadığı için tümünü bir seferde yaptıramayız. Onar onar, yirmişer yirmişer her sene alım yapacağız”. Bir sene alım yapılmış, ondan sonra yönetim değişmiş, “Biz bunu almıyoruz artık, ne yaparsanız yapın” denmiş. Bu sefer oradaki tüm bilgi birikimi ziyan olmuş, ekip dağılmış, dünyaya satılacak bir şekilde gelmesi de engellenmiş. Saatte olduğu gibi kimse “Aferin, siz bunu yaptınız, daha iyisini de yaparsınız” demedi. Herkes bir kusur bulmaya çalıştı. Birçok işte bu böyle. Kurumsal anlamda da yarışmalar düzenlenip ödül verilmiyor, ufak da olsa destekler verilmiyor. Dolayısıyla o da çok eksik, onların da olması lazım. Strateji olarak bakarsak, yukarıda belirtilen o hususların kaldırılması lazım. Tersine beyin göçü olması için bu söylediklerimin kaldırılması lazım. Strateji eldeki kaynaklara göre belirlenmeli, çok yüksek hedefler koymamak lazım. İşte bizim şurada şu kadar beynimiz var, gelirse uçak da yaparız, füze de yaparız gibi düşünmemek lazım. Eldeki kaynaklarımız nelerdir, insan kaynakları, maddi kaynaklarımız, tesislerimiz, onları görmemiz lazım. İhtiyaçlara göre planlamamız lazım. Ülkemizde teknolojik ihtiyaçlar için yapılan ithalat kalemleri zaten belli. İthalatı ikame etmemiz için öncelikle ürün geliştirmemiz lazım. Daha sonra bunların ihracatı da olur, dış satımı da yapılabilir. Öyle afaki projelere girmemek lazım, yani CERN gibi bir merkezi Türkiye'de kurmanın âlemi yok. Oradaki bilim adamlarını getirmenin de âlemi yok. Bunlar benim kişisel görüşlerim. Üründe yaşam döngüsü göz önünde tutularak, nitelikli elemanla yaşam döngüsüne yönelik ürün geliştirmek lazım. Şu bilgisayarın yaşam beklentisi diyelim ki 3 sene, 3 senede bir yenileniyor. Bazı ürünlerin yaşam beklentisi daha uzun olabilir, ona göre geliştirmemiz lazım. Bunu biraz daha açıyorum; mesela bir asfalt kazıma, serme, sıkıştırma makinesi kaç senede

bir yenilenir? Biz işte bu kadar duble yol yaptık, otoyollarımız var, i yollarımız var. Bu makineden bize kaç tane lazım olacak? Ne kadar zamanda eskiyor? Ne kadar yeniden yapacağız? Yaşam döngüsü kısa olan ürünler var; cep telefonu, bilgisayar, hatta otomotiv. Otomobil bile 5 seneden fazla rantabl şekilde kullanılmıyor. Onlara da dikkat ederek ürün geliştirmesine girmemiz lazım. Benim söyleyeceklerim bu kadar.

İLHAM SÜHEYL AYĞUL

TÜRKKARİYER YÖNETİM KURULU BAŞKANI

TURKKARİYER Yönetim Kurulu Başkanı olmadan önce on sekiz yıl bankacılık sektörünün farklı kademelerinde üst düzey yöneticilik görevlerinde bulundu. Müfettiş olarak başladığı finans sektöründe sayısız yurt içi ve yurt dışı teftişlerinde bulundu. Bölge Müdürlüğü, Departman Müdürlüğü, Bölüm Başkanlığı (SVP) görevlerini realize etti. Kurumsal, ticari, şirket, mikro ve perakende segmentlerde pazarlama ve satış odaklı görevlerinin yanında, bankacılık sektörünün en önemli segmenti olan saha çalışmalarında, kampanya yönetimlerinde ve iş geliştirme konularında etkin roller oynadı ve özel sektörün en büyük bankasında önemli başarılarla imza attı. Söz konusu süreçler zarfında kanal oluşturma ve etkin kullanımı konusunda edindiği tecrübe ve birikimi doğrultusunda en değerli ve stratejik kaynak olan insan seçme ve yerleştirme konusunda binlerce mülakatta görev aldı. Koçluk ve Mentorluk konusunda yurt içinde ve dışında birçok eğitim ve seminere iştirak etti. Bahçesehir Üniversitesi'nde Human Resources Management MBA yapan ve Türkiye'de ilk CHO = Chief Happiness Officer (Mutluluktan Sorumlu Başkan) modelini geliştirerek 2011 yılında De Facto firmasının en iyi İK uygulaması olarak "Perakende Güneşi Ödülünü" almasını sağlayan adı geçen "Beyaz Yakalının Seyir Defteri" ve "Beyaz Yakalının Akıl Defteri" adında iki kitabı bulunmakta, birçok dernek ve hayır kuruluşunda aktif görev almaktadır.

Teşekkür ederim. Konuşmaya başlamadan önce ben de tüm değerli katılımcılara "Hoş geldiniz" diyor ve entelektüel sermayenin geri kazanımı başlıklı stratejik önemi son derece yüksek bir konuda bu Konferansı düzenleyen başta İstanbul Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri Abdülmecit Karataş'a ve ev sahipliği yapan Boğaziçi Üniversitesi'ne çok teşekkür ediyorum.

Şimdi, biz işin profesyonel tarafıyız, yani nitelikli işgücü arzı ve talebini bir araya getirmek üzere profesyonel köprüler kurarız. Profesyonel köprüleri biz kurarız, ama zaman zaman konjonktürel olarak da iş kendi mecrasında gelişir. Tıpkı 2008 yılında olduğu gibi. 2008 yılı yüzyılın en büyük dünya kriziydi. Gerçi bizim krizimiz çok olmadı; çünkü bizim krizimiz 2001 yılı kriziydi. Sabahki konuşmada da aktarıldığı üzere, 2001 yılından sonra aslında Türkiye'de ve dünyada çok şey değişti. Belki de entelektüel sermaye erozyonu 2001 yılından sonra başladı; çünkü 80'in üzerinde banka bulunduran Türkiye'de banka sayısı bir anda 45'e indi. Yaklaşık 50.000'e yakın kişi işsiz kaldı ve bu dönemde başta Amerika olmak üzere Avrupa ülkelerine yoğun bir göç hareketliliği başladı. 2008 yılına tekrar geri dönecek olursak, inanılmaz bir talep patlamasıyla karşı karşıya kaldık. 2008 yılında finansal çöküş ve şirket batışları esnasında boşa çıkanlar, şirket birleşmeleri esnasında çakişan işler nedeniyle ortada kalanlar bir yandan buldukları yerde iş aramaya devam

ederken, bir yandan da Türkiye’de danışmanlık firmaları üzerinden alternatif bir B planı yaratmaya çalıştılar. TürkKariyer olarak, biz yılda 50 ila 80 arasında bir başvuru alırız. Ama o dönem sadece 2 ay içerisinde 1.000’i aşan bir talep söz konusu oldu. Talebi analiz ettiğimizde şöyle bir sonuç çıkarabiliriz diye düşünüyorum; talebin %60’ı Amerika’da ve İngiltere’de, tabii ki Londra’da, finansal piyasalarda çalışan beyaz yakalı Türkler ve finans sektörüne servis yapan danışmanlık firmalarındaki Türk kökenli çalışanlardan oluşuyordu. Bu talebin bir kısmını yerleştirmek mümkün oldu. Ancak bir kısmının, özellikle bu türev piyasalarda çalışan insanların Türkiye’de piyasaları fazla derin olmadığı için konumlandırılmaları pek mümkün olmadı.

Burada ikinci bir talepten bahsetmek istiyorum. Akademisyenlerden son dönemde inanılmaz bir talep gelmeye başladı. Özellikle Almanya’da bunun varlığını biliyoruz; çünkü Almanya’da öne çıkan gazeteler olsun, dergiler olsun, 3 Türk kökenli akademisyenden 1’inin Türkiye’ye dönmek konusunda ısrarcı olduğunu aktarıyor. Bu konuda Alman hükümeti teşvikler uyguluyor, sürekli telkinlerde bulunuyor. Ancak bu iki talepten bahsediyoruz. Tamam doğru, bizim kurum kayıtlarımız da Amerika’dan sonra en çok talebin Almanya ve İngiltere’den geldiğini söylüyor. Peki, biz Türkiye olarak bu talebi karşılamaya hazır mıyız? Aslında belki de en önemli sorun bu. Benim kişisel görüşüm, bizim özel sektör olarak, üniversiteler olarak, kamu alanı olarak henüz yeterince hazır olmadığımızı düşünüyorum. Evet, neden hazır değiliz? Türkiye son 5 yıldır gerçekten istikrarlı bir şekilde büyüyor ve makroekonomik göstergeleri gayet iyi; ancak bunun farklı nedenleri olabilir diye düşünüyorum. Ben burada birkaçına değinmek istiyorum. Adaylarda, özellikle özel sektör firmaları Türkiye tecrübesi arıyor. Yapılan işler, biraz önce aktardığım gibi, Türkiye’dekilerle pek fazla örtüşmeyebiliyor. Dışarıdan gelenlerin uyumu konusunda özel sektörde çok yoğun bir önyargı var. Özel sektörün ve kamunun yurtdışındaki yeteneklere dönük bir işgücü planlaması olduğunu, fazla bir yetkinlik planlaması olduğunu düşünmüyorum. Çalışma Kanunu’nun esnek çalışma koşullarına destek vermemesini yine bir neden olarak görebiliriz. Ücretler üzerindeki yüksek vergiler ve sosyal güvenlik maliyeti yükü ayrı bir sorun diye öne çıkıyor. Özel üniversitelerin sayısı artsa da, üniversitelerde Ar-Ge bölümlerinin Gayri Safi Milli Hasıla içerisinde aldığı oranın

düşük olması ve sınırlı kapasitesi yine ayrı bir neden. Fırsat ve bilimsel araştırma eksikliği ve ücret sisteminin yeterli olmamasını sayabiliriz.

Peki, ne yapmalıyız? Bugün herhalde bunu tartışmak için buradayız. Ben her şeyden önce, özel sektör, kamu yetkilileri, üniversiteler ve sosyal paydaşlar arasında bugün burada yapılmaya çalışıldığı gibi diyalogun güçlendirilmesi taraftarıyım. Bu anlamda İstanbul Kalkınma Ajansı'na tekrar teşekkür ediyorum. İkincisi, yani bugün geçerli olan nitelikli işgücünün, entelektüel sermayenin fiziksel olarak nerede olduğunun hiçbir önemi yok. Önemli olan nasıl yönetildiği, nasıl kullanıldığı. Bugün bakıyorsunuz, en büyük kaynak ülke, ihracatçı ve ithalatçı konumunda bulunan Hindistan beyinlerini yönetmeye başladı. Nasıl yapıyor? Diyelim ki nanoteknoloji konusunda bir laboratuvar kurmak kolay bir şey değil. Amerika'daki üniversiteden öğrenciler online dersler alabiliyorlar, sorularını yöneltebiliyorlar, dokümanlarını paylaşabiliyorlar. Türkiye'de de bu başladı diyebiliriz ama bunu özellikle Türk kökenli akademisyenlerle aramızda çok daha sağlıklı bir şekilde kurmanın yararı olduğunu düşünmekteyim. Bunun dışında bir de nitelikli işgücünün, özellikle Türk kökenlilerin yaptığı bilimsel araştırmaların, makalelerin Türkçeye çevrilerek internet ortamında paylaşılmasının önemli olduğunu düşünüyorum. Entelektüel sermayenin ana maddesi bilgidir. Bilgiyi paylaşmak fevkalade önemlidir. Bu konuda çalışmalar yapılması gerektiğini düşünüyorum. Bunun dışında Singapur'un 20 yıl önce uyguladığı eğitimde Asya'nın merkezi haline gelmesi politikası gerçekleşti. Bunu Türkiye de başarabilir diye düşünüyorum; çünkü biz artık Asya, Afrika, Balkanlar ve Ortadoğu'da bir çekim merkezi yaratabiliriz. Bunu sağlamak mümkün diye düşünüyorum. Bu anlamda bir önerim var; tanınmış üniversiteler, herhangi bir üniversite değil de tanınmış ve dünya genelinde herkesçe kabul görmüş üniversitelerin Türkiye'ye yatırım yapmaları için teşvik yapılmasını, bu konuda gerekirse kanunda değişiklik yapılmasını öneriyorum. Üçüncü olarak, ekonominin basit bir kuralı vardır; arz talebe doğru akar, yani entelektüel sermaye bu bağlamda çok hareketli ve akışkan. Bunu kabul edelim; çünkü eğitilmiş insanlar daha hareketli oluyorlar. Peki, onlar akışkan, onları bir yerde tutmak, yönetmek de kolay değil. Ne yapmamız gerekiyor? Bence en önemli şey çekim merkezleri yaratmak. Bu çekim merkezlerinin en önemlisi tartışmasız İstanbul. İstanbul'un, yıldızı sürekli parlayan, dünya sahnesinde sürekli yükselen bir konumu var. Yabancılar da keza artık mega kenti, Afrika, Asya, Balkanlar ve Ortadoğu'nun merkez üssü olarak konumlandırıyor. Bizim gene işbirliği içerisinde olduğumuz, danışmanlık verdiğimiz 35 büyük çok uluslu firmanın 116 ülkedeki operasyonu (yaklaşık 20 milyar dolarlık bir hacim söz konusu) bizzat

İstanbul üzerinden yönetiliyor. Bu çok sevindirici bir durum ve bu 35 firmanın yaklaşık 24'ünün yönetimleri Türk yöneticilere devredilmiş durumda. Bu da yaklaşık %70'lik bir oran; son derece dikkat çekici ve önemli bir gelişme diye düşünüyorum.

İstanbul'un ve yine Kalkınma Ajansı'nın çok güzel faaliyetleri var ve yurtdışında yaşayan beyaz yakalı Türkler genellikle bizi, bu konuda atılan adımları çok dikkatle izliyor ve bizlerle sürekli bilgi alışverişinde bulunuyorlar. Yani, entelektüel sermayenin 2008'den sonra Türkiye'ye gelmesi için, özellikle Türkiye'nin istikrarlı yapısı ve özel sektörün son dönemde aldığı ivme son derece etkili oluyor. Ben, yine Boğaziçi Üniversitesi'nin bu konuda ev sahipliği yapmanın ötesinde, Frankfurt'un bir finans merkezi haline gelmesinde Goethe Üniversitesi'nin yarattığı katkıya benzer bir role soyunarak İstanbul'a ve dolayısıyla ulusal ekonomiye değer katmasını görmeyi canı gönülden tüm kalbimle dilerim. Nasıl mı? Goethe Üniversitesi'nin House of Finance Fakültesi, halihazırda finans sektörüne inanılmaz bir katma değer yaratıyor. Burada en önemli unsur; özel sektörün çok fazla işin içerisinde olması. Şöyle söyleyebilirim; House of Finance Fakültesi'nin Danışma Kurulu'nda Avrupa Birliği Merkez Bankası, Bundesbank Başkanı hem yönetimde yer alıyorlar, hem de derslere girebiliyorlar. Mütevelli Heyeti Başkanı keza Commerzbank'ın CEO'su; bu çok önemli bir bakış açısı yaratıyor. Türkiye'de mevcutta olduğu gibi emekli olanlar da tabii ki derslere gelsin, ama onun dışında bilfiil çalışanları da davet etmek gerekir. Özel sektör, üniversite ve kamu diyaloglarının çok daha arttırılması gerekir diye düşünüyorum.

Ve son olarak, ölçemediğimiz bir şeyi yönetmemiz mümkün değil. Hakikaten yurtiçinde ve yurtdışında entelektüel sermayemizin ölçümlenmesi, bugün her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Bir 2023 vizyonundan bahsettik. Şu an entelektüel sermayemizi, stokumuzu bilmiyoruz; çünkü normal bilançolar düne ve bugüne aittir. Ama entelektüel sermaye, geleceğe ait bir şeydir. 2023 vizyonuna ulaşmak için biz gerekli entelektüel sermayeye sahip miyiz? Sorulması gereken soru bu olmalı, araştırılması gereken şey de bu olmalı diye düşünüyorum. Bu konuda, bazı ülkeler entelektüel sermayesini ölçtürüyor. İşte Güney Kore, Kanada, İsrail bunu yaptı. Arap ülkeleri de yaptı. "Neden Türkiye yapmasın?" diyoruz. Bu bağlamda, belki de bunun ölçümlenmesinin ötesinde yönetilmesi ve gerek yurt içinde gerekse yurt dışında entelektüel sermayemizin bir envanterinin çıkarılması için kamu nezdinde bir Başkanlık da olur, Müsteşarlık da olur, bir yapının kurulmasının çok kritik olduğunu düşünüyorum. Dinlediğiniz için hepinize çok teşekkür ediyorum.

TARTIŞMA BÖLÜMÜ

SORU: Ben bir soru değil de, kişisel bir görüş, bir hikaye paylaşmak istiyorum. Ben Biyomedikal Mühendisliği Enstitüsü öğretim üyesiyim. Boğaziçi Üniversitesi'nde Yaşam Bilimleri ve Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezimiz var. Aynı zamanda da Kalkınma Ajansı'nda, bu konuda INOVITA isimli bir platformumuz var. Son 3-4 aydır bu konuda sanayicileri ve akademisyenleri sadece Boğaziçi Üniversitesi'nde değil, diğer üniversiteleri de kapsayacak şekilde bir araya getirmeye başladık. Bu süreçte öğrendiğimiz kadarıyla aşağı yukarı Türkiye'de gerçekten bu konuda, odaklanmış konularda yapılabilecek çok şey var. Ama burada özellikle farklı ürün odaklı projelerde kalkınmaya yönelik hareketler yapmak için, üniversitelerin çok kabiliyetli olması lazım. Bilgiye sahip olan yurtdışındaki araştırmacıların, her seviyede bu gibi araştırma merkezlerinin ve kamunun entegre edilebilmesi için çok daha fazla gayret göstermesi lazım. Özel üniversitelerde bu alanda belirli çok iyi örnekler var. Ama onların gündemleri dolu, odakları farklı. Kamuda ise sanki birkaç on yıl öncesinde Hitler'de olduğu gibi, belirli bir tutuculuk var. Bu konuda hem mevzuat müsait değil, hem bir şekilde aramıza kattığımız araştırmacı ya da öğretim üyeleri veya yabancıları tam içimize entegre edemiyoruz. Örneğin, konulan dersler, danışmanlıklar, aldıkları maaş biraz fazla olunca sorun oluyor, biraz daha fazla üretince herkes yavaş yavaş kapıyı göstermeye başlıyor. Yani bir an evvel bence kamu üniversiteleri olarak, araştırma merkezleri olarak almamız gereken çok yol olduğunu düşünüyorum. Burada mevzuatlar gerçekten çok tutucu. Bunlar benim kişisel görüşlerim. Ben 15 sene Amerika'da kaldım ve karşılıklı olarak 4 sefer gittim geldim. Bu anlamda mobiliteye ülkemiz açısından iyi bir örnek sayılabilirim. Gittim, ailemle gittim, tekrar geldim. Gittim, tekrar geldim. Fakat bunu başarmanın tek kuralı mevcut bütün bilinen usul ve yönetmeliklere uymamak. Şu an benim hakkımda mahkemeler var, bitmiş soruşturmalar var. Ama önemli nokta bunu teşvik edeceksek, yani bunu amaçlıyorsak hem kamu olarak kendi bünyemizde içimize aldığımız arkadaşları çok iyi teşvik etmemiz lazım, hem de bu konudaki mevzuatı, aynı nasıl gümrükte aştıysak, sanayi biraz sarsılıp sonra kendine geldi, üniversitelerde de esnek hale getirmeliyiz.

CEVAP: Prof. Dr. Arzu Tektaş

Teşekkür ederiz. Evet, çok önemli bir konuya değindiniz. Aslında henüz bahsedilmedi, belki öğleden sonra konuşulur. İç göç de, iç beyin göçü de önemli bir konu. Hatta burada kamudan özel sektöre geçiş önemli bir boyut. Bunun içinde de üniversiteler ciddi boyutta yer alıyorlar. Belki öğleden sonra fırsat olur, bu konuya da değinilir, teşekkür ederiz.

SORU: Doç. Dr. Abdülmecit Karataş; İstanbul Kalkınma Ajansı adına sizlere teşekkür ediyorum. Sorumu Sayın İlham Süheyl Aygül'e yöneltmek istiyorum. Finans sektöründeki arz ve talebi yakinen biliyorsunuz. İstanbul'un uluslararası finans merkezi olma hedefi var, stratejisi, genelgesi yayınlandı. Türkiye'deki finans sektörüne yetişecek olan insanları, bu konudaki müfredatı nasıl değerlendiriyorsunuz? Güncelle bir mukayese miktarımız olabilir mi?

CEVAP: İlham Süheyl Aygül

Çok teşekkür ediyorum, çok can alıcı bir soru sordunuz. Gerçekten aslında bu bizim uzun süredir altını çizdiğimiz de bir nokta. Bankacılık ve finans üzerine genellikle 2 senelik yüksekokullar var, 4 senelik fakülte bile yok. Tabii, Ekonomi, İşletme, İktisat fakültelerini katmaksızın söylüyorum. Genellikle bütün bankalar hizmetiçi eğitimler veriyorlar. MT programlarına yönetici adayı bile aldıkları zaman 6 ay süreyle adayları eğitmek durumunda kalıyorlar. Düşünebiliyor musunuz? Bu insanlar üniversite sınavını kazanmış, ilgili üniversiteleri bitirmiş, onların diplomalarını almış. Ancak işe başladıkları zaman bile bir 6 ay daha, bir master yaptırır gibi, bir yüksek lisans yaptırır gibi eğitiliyorlar. Aslında burada biraz önce söylediğimiz konuya geliyoruz; yani özel sektörle üniversitelerin biraz daha birbirine yanaşıyor, işbirliği yapıyor olması çok önemli. Biz Turkkariyer şirketi olarak zaman zaman bunu teklif ediyor ve yapıyoruz. Bir mortgage sertifikası programı yapılacağı zaman, bir bankayı, bir üniversiteyi araya sokmak suretiyle çok başarılı programlar, pazar

payına isabet eden, yani çıktısını aldıkları, başarı öyküleri yaratan eğitimler yapma şansını bulduk. Ama dediğim gibi, finans tarafını üniversitelerin içine sokmak lazım; yani bankacılık konusunda belki 4 yıllık fakülteler açmak lazım. Bu yapılmıyor ve hala bankalar kendi yağıyla kavruluyor desek yanlış olmaz. Finans sektörü deyince, sigortası, emekliliği, leasingi, faktöringi, hepsi bunun içine giriyor. Hepsi kendi iç kaynağını hizmetçi eğitimlerle yetiştirmeye çalışıyorlar. Üniversitelerin biraz daha özel sektöre sokulması veya özel sektörün üniversitelere daha çok yanaşması lazım diye düşünüyorum. Teşekkür ederim.

SORU: Entelektüel sermaye ile ilgili açıklama yapılmıştı. Neyi kastediyor? Ne gibi özellikleri var?

CEVAP: İlham Süheyl Aygül

Evet, entelektüel sermaye ana hammaddesi bilgi olan ve bu bilgiyi taşıyan, beyaz yakalı dediğimiz üniversite mezunu, doktora yapmış, yüksek lisans yapmış insanlar. Hayatını beynini kiralayarak kazanan, enerjisini bu yönde harcayan insanların yarattığı sermayeye entelektüel sermaye diyoruz. Tabii bunun 3 tane bileşeni var. Entelektüel sermaye deyip de geçemiyorsunuz. Entelektüel sermaye 3 tane önemli unsur taşıyor. Birincisi insan sermayesi, ikincisi ilişki sermayesi, üçüncüsü de örgüt sermayesi. Yani doğru insanı doğru yerde konumlandırınca iş bitmiyor. Bu insanın beyniyle hem içsel müşteriye hem dışsal müşteriye karşı kurumsal anlamda işbirliği yapması da çok önemli. Bunun adına da ilişki sermayesi deniyor. Örgüt sermayesi de, kurumların mümkün mertebe hiyerarşik olmaktan öte daha yassı olması, mobbingi özendirmemesi, teşvik eden, motivasyonu arttıran güçte olması gerekiyor. Bunların hepsini bir araya getirdiğimiz zaman entelektüel sermaye oluşuyor. Entelektüel sermaye şirket bazında, sektör bazında veya ülke bazında biraz önce aktardığım gibi ölçümlenebiliyor. Bunu yapanlar var. Türkiye’de 1-2 tane deneme yapıldı ama çok efektif değil. Boston Group var Amerika’da bunu ilk yapan, şirket veya ülke bazında (Kanada ve Arap ülkeleri) entelektüel sermayesi ölçümleniyor. Bizim de başta finans sektörü olmak üzere bunu yapmamız lazım; çünkü ülke olarak finans ve IT tarafı artık değer katacağımız bir alan olsun istiyoruz. Bu bağlamda, söz konusu alanlarda entelektüel sermayemizi ölçümlendirebiliriz diye düşünüyorum. Entelektüel sermaye ölçümü çok enteresan, çok detaylı bir konu; çünkü burada bir ölçeklendirme kullanmanız gerekiyor, mesela bir Likert ölçeğiyle alıp 5’li

7'li skalalarla ölçüyorsunuz. Ama burada tutumları ölçümlüyorsunuz. Fuzzy Matematiği (Bulanık Mantık) kullanılması gerekiyor. Çok detaylı bir çalışma gerektiriyor. Ama biz buna kısaca yetişmiş, nitelikli işgücü diyebiliriz sizin anlayacağınız şekilde. Teşekkür ediyorum.



DENEYİMLER PANELİ

KÜRESEL REKABET EDİLEBİLİRLİKTE BEYİN DOLAŞIMI -TEKNOLOJİ-

Prof. Dr. Mehmed ÖZKAN (Moderatör)

Tuğba ARSLAN KANTARCIOĞLU

Egemen KURDOĞLU

Doç. Dr. Ahmet AYDİLEK

Uğur ORUNCAK


PROF. DR. MEHMED ÖZKAN (MODERATÖR)

BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ BİYOMEDİKAL MÜHENDİSLİĞİ ENSTİTÜSÜ
MÜDÜR YARDIMCISI

Boğaziçi Üniversitesi Biyomedikal Mühendisliği Bölümünden lisans derecesini 1986 yılında aldı. Yüksek Lisansını 1988 yılında Vanderbilt Üniversitesinde Akıllı Robot konusunda tamamladıktan sonra 1991 yılında doktora derecesini Cerrahi Planlama konusunda aynı üniversitede tamamladı. 1995 Yılına kadar, Japonya'da akıllı robot kontrol sistemleri alanında Bridgestone Mekatronik Laboratuvarında doktora sonrası araştırmalarını yürüttü. Halen Boğaziçi Üniversitesi Biyomedikal Mühendisliği Enstitüsünde Müdür Yardımcılığı görevini yürüten Özkan, 2007 yılında Boğaziçi Üniversitesi tarafından 'Eğitimde Üstün Başarı Rektörlük Ödülüne' layık görülmüştür. Özkan, aynı zamanda 2006 yılından bu yana TÜBİTAK-TEYDEB ELOTEG Yürütme Komitesi Üyesidir.

Güzel bir öğle arasından sonra tekrar beraberiz. Bu ikinci panelimizde beyin göçü ve beyin kazanımıyla ilgili deneyimlerimi biraz paylaşmaya çalışacağım. Bu panelde deneyimlerimizi özellikle teknoloji perspektifinden değerlendireceğiz. Ben mikrofonu almışken en az 10-15 dakika hem kendi perspektifimi hem de anılarımı paylaşmak istiyorum.

Boğaziçi Üniversitesi Biyomedikal Mühendisliği Enstitüsü'nde Müdür Yardımcısıyım. Benim de kendime göre bir beyin göçü maceram var. 1986 yılında Boğaziçi Üniversitesi Elektrik ve Elektronik Mühendisliği'nden mezun olduktan sonra ABD'de yüksek lisans ve doktoramı yapmak için devam ettim. 6 yıl kadar orada bulunduktan sonra Japonya'ya geçtim. Japonya'da bir firmanın araştırma merkezinde 3 yıl kadar robotlar ve mekatronik alanında araştırmamı yaptım ve daha sonra Boğaziçi Üniversitesi Biyomedikal Mühendisliği'ne geri döndüm. Geldiğimden beri de Müdür Yardımcısıyım. Bu müdür yardımcılığı güzel bir şey; çünkü aslında sorumluluğu tam üstünüze almıyorsunuz, ama birçok şeyin oluşum aşamasında rol alabiliyorsunuz. Gelişen, büyüyen bir ortamda, görüş ve önerilerinizin aksiyona dönüşebildiği bir yapıda rol alabilmek güzel ve heyecan verici bir deneyim. Aynı zamanda TÜBİTAK-TEYDEB Yürütme Komitesi üyesiyim. Orada 6. yılımı doldurmak üzereyim ve TEYDEB'de de oldukça güzel deneyimler kazandım. Mühendislik formasyonunun gereği olsa gerek, insan düşüncelerini ürüne dönüştürmek için de ortamlar arıyor. Üniversite ortamı bunun için bilimsel altyapıyı sağlıyor olsa da, ürünün sanayileşme evresini de tamamlaması önemli bir aşama. Bu amaçla Teknopark bünyesinde biyomedikal alanında faaliyet gösteren bir de şirket kurdum. Bu arada çeşitli akademik yayınlarımız ve patent girişimlerimiz oldu.



Ana konuşma oturumunda Abdurrahman Bey bizimle değerli veriler ve bilgiler paylaştı; onun kadar detaylı olmamakla birlikte benim bakış açımdan beyin göçü ve beyin kazanımını ele almak için ben de bir iki veriyi paylaşmak istiyorum. Ülkeler arası beyin dolaşımını genelde yüksek gelirli ülkeler, gelişmekte olan ülkeler ve alt gelirli ülkeler olarak sınıflandırarak ele alan bir çalışmadan bahsetmek istiyorum. Bu çalışmada gerçekten de beyin hareketleri en fazla gelişmekte olan ülkelerde var ve genelde beyin göçü bu ülkelerde dışarıya doğru. Türkiye olarak biz de aynı gruptayız ve 2000 yılı itibarıyla bu göçün dünyadaki hacmi 12 milyonlar düzeyinde. Bu rakam sabah sunumlarında da gördüğümüz gibi içinde bulunduğumuz yıllarda çok daha fazladır. ABD bilim teknoloji ve ekonomi alanlarında bulunduğu konum nedeniyle incelenmesi gereken bir ülke. Ülkenin kendi araştırma potansiyeline göre aldığı beyin göçü diğer ülkelerin yanında oransal olarak küçük gibi duruyor, ama diğer ülkelerle karşılaştırıldığı zaman bu dolaşımdaki en büyük payı alan ülke aslında ABD. Özellikle de vasıflı beyin dolaşımında ABD dikkat çekici biçimde, neredeyse dünyadaki göçün yarısını kendisine çekmiş durumda. Bunun nedenlerine baktığımız zaman birçok gerekçe bulmak mümkün tabii.

Bugün bunların bir kısmını biraz konuşacağız: “Neden insanlar ABD’ye gidiyor?”. Bu soruya çok da aşına olmadığım birtakım sosyo-ekonomik verileri kullanarak cevap aradım. İnsani gelişme endeksi açısından karşılaştırdığımız zaman; ABD, İngiltere, Almanya gibi beyin göçünü çeken ülkelerin bariz bir şekilde diğer ülkelerden farklılık gösterdiğini görüyoruz. Gerçi ABD 2005 yılındaki çalışmada en önde olmamakla birlikte, yine de öğrenci çekmede, vasıflı beyin çekmede oldukça başarılı. Türkiye’nin 2005 yılı İnsani Gelişme Endeksi 67,1’de iken, şu anda 69,9’a yükselmiş. ABD de 10 yıl öncesine göre şu anda daha iyi durumda ve 97,1’e yükselmiş. Bu grafiklerle, bir anlamda yaşam kalitesi arasındaki farklılığın beyin göçü üzerinde etkili olduğunu ve beyinlerin daha kaliteli bir ortama çekileceğinin fazlasıyla muhtemel olduğunu düşünerek karşılaştırma yapmak istedim. Şimdi bakıyorum, Türkiye bu endekste 1980 yılından başlayarak yer alıyor. Başlangıçta k bu yeşil çizgiyle gösterilen ülkemiz dünya ortalamasının altında gözükürken, 2000’li yıllardan sonra ortalamanın üstüne çıkmayı başarmış, artan bir trendle de ilerliyor, bu güzel bir şey. Ama gelişmiş

ülkelere yani bu beyinleri çeken ülkelere baktığımız zaman onlar da azalmıyor, artmaya devam ediyor ve oldukça yukarıda bir yerlere doğru artışları devam ediyor, dolayısıyla hala aramızda bir boşluk var ve bu boşluk bence beyin göçünün en önemli nedenlerinden bir tanesi. Her ne kadar Türkiye'ye iyi diyorsak da aramızda kapatmamız gereken ciddi bir boşluk var. Birçok sosyo-ekonomik faktörün özeti niteliğindeki İnsani Gelişme Endeksimizi öylesine yükseltmeliyiz ki, yalnızca giden beyinleri geri çekmekle kalmayalım, diğer uluslararası beyinleri de kendi ülkemize çekebilmeyi başaralım.

En çok öğrenci gönderen ilk 10 ülke arasında Türkiye de var. Çin, Hindistan gibi yoğun nüfuslu ülkelerle karşılaştığımız zaman sayıca bizden giden öğrenci sayısı çok fazla değil belki, ama ülkemize geri dönenler olmasına rağmen önemli ölçüde de gittikleri yerlerde kalanlar var. Sabahki sunumlardan öğrendiğimize göre 20.000'in üzerinde eğitilmiş, vasıflı insanımız ABD'de yaşıyor, orada üretiyor. Bunun bize artıları olmakla beraber aslında bizim de ihtiyacımız olan bireyler ülke dışında. Bu göçü tetikleyen önemli sebeplerden bir tanesi ülkemizdeki işsizlik. İşsizlik yalnızca vasıfsız işçi için değil, yükseköğrenim görmüş insanlar arasında da %10'lar düzeyinde. Bunlara rağmen ülkemizde hiçbir şey yapılmıyor diyemeyiz, farkındayız ki artık yaşam kalitesinde iyileşen bir eğilim var. İnsani Gelişme Endeksimizi yükseltmek, ileri ülkelerle farkı kapatmak istiyorsak özellikle bilim ve teknoloji alanında ilerlememiz gerekiyor. İstihdam oluşturabilecek yeni üretim tesislerinin kurulması gerekiyor. Bunu yapmak için de Ar-Ge harcamalarına önem vermemiz gerekiyor.

Ar-Ge harcamalarına baktığımız zaman da gözle görülür bir şekilde 2000 yılından bu yana artış söz konusu ve bu olumlu bir şey. Muhtemelen bu tür destekler iş sahası oluşturacak ve de özellikle eğitilmiş Ar-Ge personeli için cazip bir ortam oluşturacak. Kişi başına Ar-Ge harcamasında da TÜBİTAK'tan aldığımız verilere göre yine 2003 yılından sonra 2010'a kadar özellikle yüksek bir artış var. TÜİK verilerine göre istihdam edilen 10.000 kişi içindeki Ar-Ge personeline de belli bir artış söz konusu; bunları artılar olarak gösterebiliriz. Ama bunun sanayiye etkisi aynı ölçekte değil. Ar-Ge yatırımının sanayideki yansımaları o kadar da çabuk olmuyor. Bir başka ifadeyle, Ar-Ge'ye yatırım yapıyorsunuz, Ar-Ge personeli getiriyorsunuz, altyapı oluşturuyorsunuz ve buna benzer birtakım girişimleri destekliyorsunuz, ama sanayideki etkisi, ürüne, yatırıma ve buradan personel istihdamına dönüşmesi gibi süreçler oldukça uzun zaman alıyor. Bu nedenle hem daha sabırlı olmamız hem de bunu gerçekleştirecek ortamları sağlamamız gerekiyor.

Bu geciken etkinin başka bir göstergesi de patentler. Her ne kadar diğer verilerde Ar-Ge personelinin ve Ar-Ge teşviklerinin arttığını görsek de, bunun patente yansması henüz çok da gerçekleşmemiştir. Ülkemizde yapılan patent başvurularına baktığımız zaman Türk Patent Enstitü verilerine göre hala yabancı sermayenin oldukça fazla sayıda ve oranda patenti olduğunu görüyoruz. Türkiye menşeli patent başvuru oranının artmasına rağmen, daha kapatmamız gereken büyük bir boşluk olduğunu görüyoruz. Ama Ar-Ge desteğinin geçmişi düşünülürse, bu desteklerin patentlere dönüşmesi için biraz daha beklemek daha gerçekçi olur.

Konuya diğer bir açıdan bakacak olursak, yıllar itibariyle destek programları kapsamında firmalara, büyük sanayi kuruluşlarına ve KOBİ'lere her ay ciddi oranda destekler veriliyor ve bunların yıllara göre artan bir şekilde yapıldığını görüyoruz. Ar-Ge yatırımları ciddi şekilde artmakta, tabii bütçe ayrılması proje başvurusunu da artırıyor. Ama bir şey daha gözümüze çarpıyor; artış çok da sürekli olmuyor, başvurularda sanki biraz düşüş var. Bunun bir nedeni Ar-Ge'yi yapacak personel ve tesis sayısının sınırlı olması; bizim hala Ar-Ge personeline ve aslında dışarıdaki o beyinlere ihtiyacımız var, ben böyle görüyorum. Şu anda tam zaman eşdeğer Ar-Ge insan kaynağına baktığımız zaman ortalama 64.000-82.000 kişi kadar Ar-Ge personelinden bahsediyoruz, sadece ABD'deki Ar-Ge potansiyelimiz olan insanların sayısına baktığımız zaman 20.000 gibi bir sayı çıkıyor. Bizdeki 64.000-82.000 gibi oranlarla şu anda yaptıklarımızı yapabiliyorsak ve orada da doyuma geldiysek, 20.000'lik ek bir beyin katkısıyla daha neler yapılabileceğini kestirebiliriz diye düşünüyorum.

Biz Biyomedikal Enstitüsü olarak bir örneğiz aslında, burada tersine beyin göçü gerçekleştirdiğimize inanıyoruz. 1995 yılında Japonya'dan enstitüye katılmak için döndüm. O zaman enstitümüzün mali yatırımları bu grafikteki alt düzeylerdeyken, ardından Türkiye'deki genel eğilimi de takip ederek bir ivme kazanıp artışa geçti. Bu nasıl gerçekleşti diye bakacak olursak, akademik personel sayısında da benzer oranda bir artış olduğunu görüyoruz. Ben geldiğim zaman Enstitümüzün tam zamanlı öğretim üyesi 4'tü. Şu anda 13 kişi oldu ve aradaki 9 kişilik farkın 8'i yurtdışından tersine beyin göçü şeklinde enstitüye kazandırıldı. Enstitümüzün kurulduğu yıllardan bu yana geldiği noktadaki farkı her şeyden önce bu insanların emekleri olarak görmek gerek. Yani bu artan yayın, yatırım, ürün grafiklerinin doğru politikalarla desteklenmiş tersine beyin göçü sayesinde olduğuna inanıyorum. Devlet Planlama Teşkilatı'nın, üniversitemizin,

TÜBİTAK'ın desteklerini kullandık, ama bütün bu fonları harekete geçiren bence tersine beyin göçüyle temin ettiğimiz insanlardı. Bunun sonucunda bodrum katında bir enstitüyken, Kandilli'de kendi binası olan 2.500 m²'lik kapalı alana sahip bir enstitü haline geldik. Bu yeni bina içinde 15 tane laboratuvar kuruldu. Yaşam Bilimleri Merkezinin önemli bir ayağı enstitümüzün içerisinde gerçekleştirildi. Bu 15 laboratuvarın hepsi birbiriyle etkileşim içerisinde ve Kalkınma Ajansı'nın desteklediği INNOVITA grubu da enstitümüz bünyesinde yeşermeye başladı. Burada vurgulamaya çalıştığım, tersine beyin göçüyle elde ettiğimiz o enerjiyle hem laboratuvarlarımız hem de altyapımız oldukça güçlendi. Şu anda da daha büyük projelere imzalar atmak üzereyiz. Benim söylemek istediklerim bu kadar. Teşekkür ederim.




TUĞBA ARSLAN KANTARCIOĞLU

TÜBİTAK AB ÇERÇEVE PROGRAMLARI ULUSAL KOORDİNASYON OFİSİ
MARIE CURIE ALANI ULUSAL İRTİBAT NOKTASI

Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Uluslararası İlişkiler Bölümünden lisans derecesini 2006 yılında aldı. Yüksek lisansını 2008 yılında Toulouse Üniversitesi Avrupa Birliği Hukuku ve Kurumları konusunda tamamladıktan sonra 2011 yılında Ankara Üniversitesi Avrupa Birliği ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Anabilim Dalında doktora çalışmalarına başlamıştır. Kantarcioğlu, halen TÜBİTAK AB Çerçeve Programları Ulusal Koordinasyon Ofisi'nde Marie Curie Alanı Türkiye Ulusal İrtibat Noktası olarak görev yapmaktadır.

TÜBİTAK'ta AB Çerçeve Programları Ulusal Koordinasyon Ofisi'nde görev yapmaktayım. Beyin dolaşımı konusunu AB çerçeve programları perspektifinden bakarak anlatmaya çalışacağım. Bundan önce gerçekleştirilen sunumlardaki verilere bizlerin nasıl katkısı olabiliyor ve ne tür deneyimlerden geçerek yurtdışından araştırmacılar getirebiliyoruz, bu konuya ışık tutmak istiyorum. İlk olarak sunumumda “beyin göçü” ve “tersine beyin göçü” kavramlarını birleştiren “beyin dolaşımı” kavramını kullanacağımı belirtmek isterim. Bu kavramın Türkiye'ye getirdikleri üzerinde durduktan sonra; TÜBİTAK'ın oluşturduğu Ulusal Bilim Teknoloji ve Yenilik Stratejisinin bu kavram hakkındaki başlıklarına değineceğim. Söz konusu strateji kapsamında birçok alt başlık mevcut, ama özellikle “bilim teknoloji insan kaynağı bakımından ne tür başlıklar var ve bizler bu başlıkları ne şekilde besliyoruz, çalışmakta olduğum AB ÇP Ulusal Koordinasyon Ofisi'nde ne tür etkinlikler düzenliyoruz, bu etkinlikler kapsamında neler hedefliyoruz ve dolayısıyla gelecekteki planlarımız, hedeflerimiz neler” gibi soruları cevaplamaya yönelik bir sunum gerçekleştireceğim.

Öncelikle beyin göçü, tersine beyin göçü, beyin dolaşımı gibi tanımlardan bahsetmek istiyorum. Nitelikli kişilerin teorik olarak yabancı ülkelere gidip sonra yeniden kendi ülkelerine dönmelerinin ilk safhası çoğu bilim insanınca beyin göçü, ikinci safhası ise tersine beyin göçü olarak tanımlanıyor. Beyin dolaşımı ise kalifiye kişilerin anayurtları ve yabancı ülkeler arasındaki dolaşımı şeklinde tanımlanıyor. Birçok araştırmacımızın ve hatta araştırmacı olmadan önce lisans öğrencisi seviyesinde birçok Türk'ün Avrupa ülkelerine, ABD'ye, Kanada'ya, Japonya'ya gittiğini biliyoruz. Onları Türkiye'ye getirebildiğimiz kısa süreli ya da uzun süreli programlarımız var. Ama



hala biliyoruz ki çok sayıda araştırmacımız, araştırma yapmasa da nitelikli beyin gücümüz bu ülkelerde yaşıyor ve çalışıyor; dolayısıyla bu ülkelerin bilimsel sermayesine katkıda bulunuyorlar. Pozitif açıdan bakacak olursak, bu kişiler aslında o ülkelerdeyken Türkiye'ye de katkıda bulunuyorlar. Bunu TÜBİTAK'ın, Sanayi Bakanlığı'nın, Milli Eğitim Bakanlığı'nın, YÖK'ün ve birçok paydaşın bir arada oluşturduğu programlarla sağlıyorlar. Bizim buradaki hedefimiz onları Türkiye'ye getirmenin yanı sıra bazen buradaki araştırmacılarımızı da yurt dışına göndermek, yurt dışına gidip Türkiye'ye döndükten sonra orada edindikleri bilgileri burada paylaşımlarını sağlamak için hem bu tür programlar oluşturmak, hem de var olan programlara diğer Avrupalı, ABD'li araştırmacılar gibi Türk araştırmacıların daha fazla katılımını sağlamak.

Bu şema 2011-2016 Ulusal Bilim Teknoloji ve Yenilik (BTY) Stratejisi'nin başlıklarını veren ana şema. Burada gördüğünüz üzere, birçok yatay alan var, ama ben özellikle ilk yatay alana dikkatinizi çekmek istiyorum. Bu alan BTY İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi stratejisi. Bu strateji altında özellikle 2011 yılında yapılacaklar kapsamında websitemiz üzerinden görüşler toplandı ve 2011 eylem planı hazırlandı. Bundan sonra 2012 eylem planı için de benzer bir metot izlenecek. BTY İnsan Kaynaklarının geliştirilmesi kapsamında 2011 yılına baktığımızda hedef odaklı yaklaşımlarla insan kaynaklarının geliştirilmesi, ulusal, sektörlerarası ve uluslararası dolaşım mekanizmalarının geliştirilmesi ve özellikle yurt dışındaki araştırmacıların, araştırma yetkinliği konusunda uluslararası üne sahip yurtdışındaki Türk ve uluslararası bilim insanlarının Türkiye'ye çekilebilmesine yönelik proaktif yaklaşım ve mekanizmaların geliştirilmesi şeklinde 3 ana strateji görüyoruz. Sıradaki bu şema size Türkiye'deki çeşitli kuruluşların, araştırmacıların daha doğrusu BTY insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik ne tür destekler olduğunu gösteren bir şema. Araştırmacıların doktora sonrasında kullanabileceği destek programlarından birazdan ben de bahsedeceğim. Ancak bu şemada doktora öncesi ve sonrasındaki tüm destekleri bir arada görebilirsiniz. Biz bu programlar sayesinde hem Türkiye'deki insan kaynaklarının geliştirilmesine, hem de yurtdışındaki araştırmacıları Türkiye'ye getirerek, Türkiye'yi insan kaynağı açısından bir cazibe merkezi haline getirmeye yardımcı olmaya çalışıyoruz.

Şimdi de AB Çerçeve Programları Ulusal Koordinasyon Ofisi olarak bizim programlarımıza göz atalım. Biz bu araştırmacıları ne şekilde Türkiye'ye davet ediyoruz, onlara nasıl ortamlar sunuyoruz, bunu biraz görelim. Belki Marie Curie Araştırma Programları ve Bursları bu salondaki herkesin aşına olduğu bir program olmayabilir. Özetle, bu program dünyanın en büyük sivil araştırma programı olarak geçen Çerçeve Programlarının 4 ana dalından bir tanesidir. Fikirler; kapasiteler; işbirliği programları da diğer alanlardır. Kişiyi destekleme programı olarak da bilinen bu alan iki Nobel ödülü almış Fransız asıllı Polonyalı bir araştırmacının adını almıştır. Bu program kapsamında araştırmacıların kariyer gelişimlerinin yanı sıra bu araştırmacıların bulunduğu kurumların personel değişimi yoluyla işbirlikleri kurmalarını sağlamak, bu şekilde kurumların da bu programlardan faydalanmasını sağlayarak hem işbirliklerini geliştirmek hem de kendi personellerinin kariyerlerinin geliştirilmesini sağlamalarının yolunu açmak hedefleniyor. Sizlere bugün Marie Curie bireysel burs programlarının detaylarından bahsedeceğim: tersine beyin göçü destekleri, Avrupa'ya gelen araştırmacı bursları, Avrupa içi dolaşım bursları ve Avrupa dışına giden araştırmacı bursları. Hepsinin adlarından hedefleri açıkça belli oluyor zaten. Bunlar AB Çerçeve Programları Marie Curie Alanının bir parçası. Türkiye AB Çerçeve Programlarına Asosye Ülke olarak ortak, ancak 27 AB üye ülkesi ile aynı hak ve sorumluluklara sahip durumda. Hem Türkiye'deki hem de yurtdışındaki araştırmacılarımız bu programlardan rahatlıkla yararlanabiliyor.

Marie Curie Alanındaki diğer grubumuz ise Kurumsal Araştırma Programları. Sanayi ve akademinin işbirliği yapmasını sağlayan Sanayi-Akademi Ortaklığı Programı mevcut. Sadece akademik kuruluşların bir araya gelerek personel değişimi yapmasını, bu sürede de uluslararası dolaşım gerçekleştirerek bu personelin hem kariyer geliştirmesini hem de farklı kuruluşlarda araştırma yapabilmesini sağlayan Uluslararası Araştırma Personeli Değişim Programı mevcut. Araştırma Eğitim Ağları adındaki bir diğer kurumsal program ise kariyerinin başında olan, henüz araştırmacı olmamış, yüksek lisans ya da doktora programında eğitim gören araştırmacıların kariyerlerine belki de biraz yön verebilmeleri için daha yüksek seviyedeki araştırmacılar tarafından eğitilmelerini sağlayan bir program.

Bugün özellikle beyin dolaşımı konusunda kullandığımız bireysel burs programlarının detayına ineceğim. Ancak kurumsal programlar hakkında da sunum sonrasında dilerseñiz haberleşebiliriz. Özellikle tersine beyin göçü desteği olarak adlandırdığımız kariyer gelişim destekleri Türkiye'nin en çok yararlandığı program. Biz özellikle bunu hem Avrupa içerisinde

hem de dışında duyurmaya çalışıyoruz, bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz etkinlikler de mevcut ve bunların meyvelerini de topluyoruz. Öncelikle bu programların içeriğini biraz açıklayayım. Kariyer gelişim destekleri Avrupa'ya Geri Dönüş Hibeleri olarak bilinen programdı, 2011 yılında biraz nitelik değiştirerek isim değiştirdi. Bu program yurtdışındaki araştırmacıların Türkiye'ye döndüklerinde araştırma projeleri için destek olarak kullanabilecekleri bir program. Birçok araştırmacının bu program vasıtasıyla Türkiye'ye gelmesini sağlıyoruz. Bu programda ve birazdan bahsedeceğim bireysel burslarda araştırmacılara sunulan birkaç koşulun yerine getirilmesi bekleniyor ; öncelikle doktorasını tamamlamış araştırmacılar olmalı. Eğer doktorasını tamamlamamışlarsa en az 4 yıl tam zaman eşdeğer araştırma yapmış olmaları da bu programlara başvuru için yeterlidir ve bu araştırmacılar son 3 yıl içinde 12 aydan fazla Türkiye'de bulunmamışlarsa bu programlar aracılığı ile rahatlıkla onları Türkiye'ye davet edebiliyoruz. Bu "rahatlıkla" kelimesinin altını özellikle çiziyorum, çünkü Türkiye 2007-2010 yılları arasında tüm Avrupa ülkeleri içinde bu programdan faydalanma sıralamasında ikinci sırada yer aldı; ABD'de birçok araştırmacısı olduğu için birinci İsrail idi. Toplam 120 araştırmacımız bu program sayesinde özellikle ABD, sonrasında Kanada ve Japonya'dan Türkiye'ye gelerek araştırmalarını şu an burada sürdürüyorlar. Bu araştırmacılarımızın projelerinin süresi 4 yıla kadar uzayabiliyor. 2011 yılıyla birlikte program biraz nitelik değiştirdi, ismi Kariyer Gelişim Destekleri oldu ve artık sadece Avrupa dışındaki ülkelere gelen araştırmacılar değil, Avrupa içerisinde de hareketlilik gerçekleştiren araştırmacıların da başvurusuna açıldı ve de kısa süreli gelişler için de proje önerisi sunma imkanı tanındı. Örneğin, araştırmacı bir yıllık gelmek istedi, bir yıllığına gelip burada araştırmalarını yapıp tekrar ülkesine dönebilir. Burada Avrupa Komisyonu'nun stratejisi araştırmacıların sadece ABD, Kanada ve Japonya'dan gelmeleri yönünden, Avrupa içinden de gelmek isteyenlere izin vermek şeklinde değişmiş oldu ve de süre anlamında araştırmacıyı daha serbest hale getirdi. Bu program araştırmacının araştırmalarına devam edeceği kuruluş tarafından istihdam edilmesini öngördüğü için, kısa süreli de olsa işe alım sürecinin bir parçası haline geldi. Dolayısıyla bir araştırmacı bir ülkeden bir ülkeye gidiyorsa ve istihdam ediliyorsa, o istihdamın temel bir parçası olarak kariyer gelişim desteklerine başvursun, biz o araştırmacıya yıllık 25.000 € destek verelim diyor Avrupa Komisyonu. Bu destek ile dört yıllık bir sürede toplam 100.000 Avro'luk bir destek sağlanıyor. Araştırmacı bulunduğu ülkedeki standartları bırakıp başka bir ülkeye geldiğinde bu standartları kaybetmesin ve bu 25.000€'yu maaşına destek yapsın, asistanına 3.000-5.000 Avro maaş verebilsin, veya ufak tefek ekipman alımı için kullansın

ve ülkesini değiştirdiği için en azından maddi anlamda bir sıkıntı çekmesin görüşünden hareketle düşünülmüş bir program.

Şimdi bahsedeceğim Uluslararası Gelen Araştırmacı Bursları ise araştırmacının tüm yaşam giderlerini, maaşını, aynı zamanda bu araştırmacıyı istihdam eden veya bursiyer olarak alan kuruluşun yönetim giderlerini de karşılayan, dolayısıyla burs miktarı 200.000 Avrolara kadar çıkan bir destekten bahsediyoruz. 12 ila 24 ay arasında kullanılabilir bu burs programı Avrupa dışındaki ülkelere araştırmacıları tüm yaşam masraflarını karşılayacak şekilde davet etmek için kullanılabilir.

Türkiye'ye bakacak olursak, buradaki araştırmacıları da çeşitli fonlarla yurt dışına gönderme imkanları mevcut. Avrupa dışındaki ülkelere Avrupa Dışına Giden Araştırmacı Bursları ile göndererek edindikleri bilgileri mutlaka Avrupa'ya geri getirmeleri, buradaki araştırmacıların da onların bilgilerinden yararlanmalarını sağlamaları mümkün. Böylece, buradaki kurumlar da gönderdikleri araştırmacıları belli bir süre kaybetse de sonrasında geri kazanıyorlar. Araştırmacı en az 12 en fazla 24 ay süresince gittiği ülkede kaldığı süre boyunca destekleniyor, sonrasında da en az 12 ay boyunca Türkiye'ye dönerek bu süre boyunca da destek imkanı bulabiliyor. Dolayısıyla bu program toplam 3 yıla kadar araştırmacının maaşını karşılayarak hem araştırmacının hem de tüm Avrupa'nın bilimsel yetkinliğini artırmayı amaçlayan bir program.

Şimdi de sizlerle Kariyer Gelişim Desteklerinden önceki programa ait (Avrupa'ya Geri Dönüş Hibeleri) 2007-2010 yılları için desteklenen proje sayısını gösteren tabloyu paylaşmak isterim. Belirttiğim gibi programın şu anda ismi değişti, artık sadece Avrupa dışındakileri değil Avrupa içindekileri de kapsadığı için niteliği de değişti. Ama bu 3 yıl içerisinde AB ülkeleri içinde Türkiye'nin en yüksek pay alan ülkelere biri durumunda olduğunu görüyoruz. Yani toplam 120 araştırmacımızın bizzat bu program sayesinde Türkiye'ye döndüğünü ve istihdam sürecinin yanı sıra maaşlarına ek destek aldıklarını (genelde 4 yıllık ve 100.000€) ve halen projelerini yürütmekte olduklarını görüyoruz.

Bir diğer programımız Uluslararası Araştırma Personeli Değişim Programı. Bu kurumsal bir program türü. Ancak bireysel burslardaki gibi araştırmacıların dolaşımına olanak sağlayan bir program. Burada dolaşım en fazla 12 ay olabiliyor. Bu program araştırmacıların hem uluslararası dolaşımını sağlaması, hem başka bir ülkeye giderek kariyer gelişimlerine katkı sağlaması için

önemli. Dolayısıyla hem araştırmacı kendi kariyerini geliştiriyor, hem de bulunduğu kurumun ve değişim gerçekleştirdiği kurumların yetkinliğini artırabiliyor. Uluslararası Araştırma Personeli Değişim Programı kapsamında en az 3 kurum, 2 tanesi Avrupa içerisinde 1 tanesi Avrupa dışından olmak kaydıyla, bir araya gelerek projenin kapsamına bağlı olarak belli sayıda araştırmacının ortak kuruluşlar arasında kısa süreli değişimler gerçekleştirmesini sağlıyor. Bu sayede kurumlar arasında uzun süreli işbirlikleri kurulması hedefleniyor. Şöyle bir örnek verebiliriz: Türkiye, Almanya, ABD şeklinde bir örnek verelim. Bu program kapsamında Türkiye ve Almanya'daki araştırmacıların ABD'ye gitmesi, ABD'dekilerin de Türkiye ve Almanya'ya gelmesi destekleniyor. Avrupa Komisyonu diyor ki; araştırmacılar yine kendi kurumlarından maaşlarını almaya devam etsinler, biz onlara aylık 1900[€] destek verelim ve bu şekilde kurumlar hem kendi tecrübelerini aralarında değiştirebilirler, hem de araştırmacılar farklı kurumları görekere kariyerlerini geliştirebilirler. Bu program da Türk araştırmacıların çok iyi faydalandıkları bir program. Özellikle hem buradaki akademisyenlerin ABD ile bağlantılarının güçlü olması sebebiyle, hem de ABD'deki birçok araştırmacının Türkiye ile bağlantıları olduğu için kısa süreli gelişlerde bu fondan faydalanılıyor ve destek Avrupa Komisyonu'ndan alınıyor. Gerçi bir handikapı var, Avrupa Komisyonu ABD'den ve bu tür yüksek gelir ülkesi olarak adlandırılan ülkelerden gelen araştırmacılara direkt destek vermiyor, ama onları da TÜBİTAK'ın yerel fonlarıyla destekleme imkanı bulunuyor.

Son olarak bir programdan daha bahsedeceğim. Kısa bir süre sonra uygulamaya konacak bir program bu. Bilim İnsanı Destekleme Dairesi tarafından sağlanan burslardan akademide veya araştırma dünyasında yer alan bütün araştırmacılar ya da yakınları mutlaka kariyerlerinin bir döneminde faydalanmışlardır. BİDEB destekleri arasında yer alan Konuk Bilim İnsanı destekleme Programını da duyanlar olmuştur. Bu program Avrupa Komisyonunun desteğiyle bir nevi desteklenmiş, Konuk Bilim İnsanı Destekleme programına ek fon sağlayan bir program. Avrupa Komisyonu'nun COFUND olarak adlandırdığı bu program TÜBİTAK'ın da bu yaz kazandığı bir proje ile desteklenmesine imkan sağlıyor. Geçen sene TÜBİTAK adına yazılan bir projeye, bahsettiğimiz bu Konuk Bilim İnsanı Destekleme programının 100 araştırmacı getirmesi vaadiyle belli bir bütçesini TÜBİTAK karşıyor. Bu kapsamda, burs programı bütçesinin %40'ı AB tarafından, %60'ı TÜBİTAK tarafından karşılanacak. Şubat 2012'den itibaren proje uygulanmaya başlayacak ve beyin dolaşımı ya da tersine beyin göçü bağlamında TÜBİTAK tarafından bir geri kazanım sağlanacak.

Bu program kapsamında 100 yabancı ya da Türk araştırmacının tüm yaşam masrafları karşılanmak üzere Türkiye'ye davet edilmesi planlanıyor.

Bu bahsettiğim programlar için gözlemlediğimiz bir husus var: Çoğu araştırmacımızın bu programlardan ABD veya Avrupa gibi ülkelerden geldikten ve Türkiye'ye adım attıktan sonra haberi oluyor. Programlara başvuru konusunda Türkiye'ye adım atmış olmanın bir dezavantajı bulunmuyor. Kimilerini üniversitelerdeki proje ofisleri sayesinde, kimilerini de araştırmacılarla bireysel irtibat kurarak bu burslara başvurmaya teşvik ediyoruz. Biraz önce gösterdiğim şemadaki 120 araştırmacının birçoğunun Türkiye'ye geldikten sonra bu desteklere başvurduğunu fark ettiğimiz için yurtdışında da, özellikle de ABD'de bu programlarının önemli olduğunu düşünüyoruz. Ancak şöyle de bir durum var ki zaten Türkiye'ye bu programlardan habersiz olarak gelen araştırmacılar artık Türkiye'de kalmaya karar vermişlerdir; ama kimi araştırmacılar var ki bulunduğu ülkede imkanları çok iyi olduğu için ve Türkiye'de aynı imkanları bulamayacağını düşünerek Türkiye'ye gelmeyi düşünmeyebilir, dolayısıyla belki de onları biz ziyaret edersek, bu programları tanıtıp onları ikna edebilirsek kısa veya uzun süreli Türkiye'ye gelmeye ikna edebiliriz diye düşündük 2010 yılında ve işte bu noktada panelimizin deneyim paylaşımı kısmına geçiş yapıyorum.

Hedef Türkiye Çalıştayları kapsamında yapılan çalışmalar ve Marie Curie Avrupa Turneleri de bu etkinliklerimizin yurtdışı ayağını oluşturmaktadır. Deneyimlerimiz gösteriyor ki bu 120 araştırmacı güzel bir örnek; ama halen Avrupa dışında, başta ABD olmak üzere Kanada ve Japonya'da o kadar çok araştırmacımız var ki, onları da Türkiye'ye kısa ya da uzun süreli getirme imkanımız olabilir. Bu araştırmacılar, bizim onları hem AB fonları hem de ulusal fonlar ile destekleyebileceğimizin hala çok da farkında değiller. İşte bu hedefle biz 2010 yılının sonunda Kasım ve Aralık ayında ABD'de Hedef Türkiye Çalıştayları gerçekleştirdik ve çok güzel sonuçlar aldık. Çalıştaylarda araştırmacılar Türkiye'nin bu kadar fon kaynağının olduğunu farkında olmadıklarını belirttiler ve birçoğu geçmiş yıllarda ABD'ye gittiğini ve bu yüzden bazı şeylerin çok da göz önünde olmadığını ve bu araştırma ortamındaki iyileşmelerin farkında olmadıklarını belirttiler. Biz de bu nedenle etkinliklerin sürekli hale gelmesini kararlaştırdık. İlk etkinlikler kapsamında Avrupa Komisyonu bizimleydi ve Marie Curie Araştırma Burslarını tanıttı. NSF (National Science Foundation) de bizimleydi, onlar kendi fonlarını ve TÜBİTAK da kendi yerel

fonlarını tanıttı. Bu bahsettiğim fonların hepsinin seyahat kalemleri olduğu için araştırmacılar ABD'den Türkiye'ye geldiklerinde ABD'den kopmak zorunda değiller, kısa sürelerle gidiş-geliş masrafları bu projelerle karşılanabilmektedir. Bu çalıştaylar kapsamında iki farklı şehre gittik. Genellikle programımızı doktorasını bitirmiş araştırmacılar üzerine yoğunlaştırdık ve iyi bir katılım oranı yakaladık. Boston'da 200 ve Ann Arbor'da da 100 olmak üzere toplam 300'e yakın araştırmacıyı bu konularda bilgilendirdik. Çalıştayın bir güzel yönü ise oraya yalnız gitmemiş olmamızdı. TÜBİTAK, TÜBİTAK enstitüleri, akademi ve sanayiden çeşitli kuruluşların temsilcileri ile beraber gittik ve tüm bu sunumların ardından bir nevi araştırmacıların bu kuruluşların temsilcileriyle birebir buluşması için ortam sağlanmış oldu. Bu da araştırmacılar için bir ön görüşmeden iş sözleşmesi imzalanmasına kadar varan bir süreç ortaya çıkardı. Bu deneyim bize gösterdi ki, araştırmacılar maddi imkanların iyileştirildiğinin farkına varıp, kaliteli kuruluşlarla görüşükten sonra Türkiye'ye dönüp dönmeme arasında ikileme kalmaya başladılar. Belki temelli dönüşler değil kısa süreli dönüşler ki zaten ana hedefimiz de bu, yani beyin dolaşımı; ABD'deki araştırmacıların belli sürelerle buraya gelmesi ve buradaki araştırmacıların da ABD'ye gitmesi, bu konuda birçok araştırmacı için fırsat yaratılmış oldu.

Marie Curie Avrupa Turnesi de bu bahsettiğim program tanıtımlarının Avrupa ayağını oluşturuyor. Burada 2011 yılında Avrupa'dan beş araştırma kuruluşu bir aradaydı, 2012 yılında ise birçok kuruluştan teklif aldık. Bundan sonraki yıllar için ekibi biraz daha genişleterek ilerliyoruz. Hedefimiz bu kuruluşların her birisinde bilgi günü düzenleyerek kurumlarımızı ve araştırma ortamlarımızı o ülkenin araştırmacıları ile paylaşmak idi. Biz bu etkinliklerde TÜBİTAK olarak temsilde bulunduk, ancak birçok kuruluşumuzla anlaşmalı olarak gittik. Orada çeşitli kuruluşların tanıtımlarını yaptık ve bu kapsamda Avrupa içinde dolaşımı sağlayacak birtakım çıktılar elde ettik. Çıktıları somut bir örneğe dökmek gerekirse, 120 araştırmacının Türkiye'ye AB fonları ile dönmesi 2007-2010 yılları arasındaydı. Tüm Avrupa'da ikinci sıradaydık ama burada kalmadık aslında, şu figür bize gösteriyor ki dünyanın çeşitli bölgelerinde bu aktiviteleri yapmamız hakikaten işe yarıyor, özellikle mavi bloklar Avrupa dışından gelen araştırmacıların proje başvurularında Türkiye'nin ilk sırada olduğunu gösteriyor. Bordolarda ise Avrupa içerisindeki dolaşımda İspanya'nın son derece aktif olduğu görülüyor. Biz de özellikle ABD, Kanada ve Japonya da buna dahil olmak üzere birçok araştırmacının kariyer gelişim destekleriyle Türkiye'ye gelmek için başvuru yaptığını görüyoruz ve

bu alanda Avrupa dışından gelişlerde en çok başvuruyu Türkiye'nin aldığını görüyoruz 2011 yılında. Bu etkinliklerin devamını 2012 yılında da planlıyoruz.

Marie Curie Araştırma Bursları hakkında hızlı bir özet yapmaya çalıştım size, ancak bizim AB ÇP Ulusal Koordinasyon Ofisindeki çalışmalarımız Marie Curie ile sınırlı değil, daha önce de belirttiğim gibi 3 alan daha var. Bunlardan bir tanesi Fikirler Özel Programı. Bu program Marie Curie Alanı gibi uluslararası dolaşım alanında değil, ama yerleşmiş veya henüz başlangıç aşamasında olan veya kariyerlerinin sonlarına gelmiş tecrübeli araştırmacılarımızın hem kendilerini hem de araştırma gruplarını destekleyebileceği programlar. Bu program biraz daha “parlak bir fikrim var ve ben özgün bir araştırma yapıyorum ve bunu da Komisyon tarafından desteklemek istiyorum” diyen araştırmacılar için. Burslar taşınabilir olduğu için Türk araştırmacılardan alanlar var, ama projelerini illaki Türkiye’de uygulamak zorunda olmadıkları için, farklı Avrupa şehirlerine gidip uygulama imkanlarını kullanıyorlar.

Tüm bu hızla anlattığım programlarla neyi hedefliyoruz? Biz Türkiye'nin bir cazibe merkezi haline gelmesini hedefliyoruz. Türk veya yabancı daha çok araştırmacı Türkiye'ye gelsin, sürekli veya kısa süreli kalsınlar, tekrar yurt dışında deneyimler edinsinler ve yine kariyerlerinin belli dönemlerinde yine Türkiye'ye gelsinler ve hem araştırmaları anlamında hem de yaşam standartları anlamında onlara rahat bir ortam sağlayalım. Tabii bunlar tek başına TÜBİTAK'ın yapabileceği şeyler değil, ancak birçok paydaş bir araya gelerek çeşitli stratejilerle bu ortamı güzelleştirebilir. Benim size tanıttığım bu programlar araştırmacıların Türkiye'ye geldiğinde bu ortamı sağlamak için hem Avrupa Komisyonunca hem de yerel anlamda nasıl desteklenebileceğini örnekliyor. Bu anlamda sizlerle deneyimlerimizi de paylaşmak istedim. İlginiz için çok teşekkür ediyorum. Sorularınız olması halinde panel sonunda da konuşabiliriz veya ilerleyen dönemler için bize tüm soru ve bilgi taleplerinizi ncpmobility@tubitak.gov.tr adresimiz aracılığı ile iletebilirsiniz.




EGEMEN KURDOĞLU

AVEA Ar-Ge Direktörü

1998 yılında Bilkent Üniversitesi Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümünden lisans derecesini aldı. Yüksek Lisans derecesini ise 2000 yılında California Üniversitesi Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümünden aldı. 2000-2010 yılları arasında Ericsson'da çalıştı. Halen AVEA Ar-Ge Direktörü olarak çalışmaktadır.

Biz Avea Ar-Ge Merkezinden 3 kişi geldik; üçümüzün ortak özelliği yurt dışından Türkiye'ye geri dönmemiz. Bu da aslında sistemin etkin çalıştığını ve geriye çekim gücünün de giderek kuvvetlendiğini gösteriyor. Öncelikle neden beyin göçü ya da tersine beyin göçü oluyor, buna değinmekte fayda var. Biliyorsunuz ilk zamanlarda tarım ekonomisine dayalı bir dünya düşündüğümüzde ekonomi çok daha lokal, yerli kaynaklarla bir taraftan bir tarafa herhangi bir şeyin transfer olmadığı zamanlardı; insanların yeteneği, coğrafya ve iklim gibi fiziksel kısıtlar bunu tamamen engelliyordu. Daha sonra 1700 sonları, 1800'lerin başlarında Sanayi Devrimiyle birlikte makinanın, demirin, demiryollarının hayata girmesiyle bir mobilite başladı. Artık işgücünün hareket edebildiği, belli teknolojilerin farklı ülkelerde uygulanabildiği zamanlara geçtik. O zamandan beri sermaye transferinin yanı sıra işgücü transferinin de olduğunu görüyoruz. Ama günümüzde ise artık bir bilişim ekonomisi olduğundan tamamen global bir çalışma ortamı, yeteneklerin global olarak kullanılabilirliği, firmaların global olarak çalıştığı, fiziksel sınırların olmadığı, tamamen internet ortamında dijital medyada, dijital ortamlarda çalışılan bir dünya düzeninden bahsediyoruz. İşte bu dünya düzeni bütün bu değişik beyinlerden dijital ortamlarda yararlanmanızı sağlıyor. Burada beyin dolaşımının daha da artacağını görüyoruz. Yeni ekonomi ve yeni kurallar oluşurken bizim içe kapanmadan dışa açılarak hem kamu hem özel sektörde böyle bir pozisyonda kendimizi bulabilmemiz gerekiyor.

Başka bir paradigma da Ar-Ge ve inovasyon konusunda. Ben 1998 yılında Bilkent Üniversitesi'nden mezun olduktan sonra ABD'de yüksek lisans yaptım, ardından bir yıl gibi kısa bir süre bir firmada ve daha sonra Ericsson'da çalışmaya başladım. Ericsson'da önce ABD'de işe başlamıştım; ancak daha sonra Ericsson global bir marka olduğu için çalıştığım bölümün bir kısmını Kanada'ya taşımaya karar verdiler ve bu vesileyle biz Kanada'ya bu bilgi transferini sağladık. Orada



bir süre çalıştıktan sonra bana “Bu işin asıl yapılması gereken yer Çin, bizim en büyük müşterimiz oldu, hem en fazla mühendis orada ve en ucuz yer de orası, oraya gidip pazar yaratabilir misin?” dediler. Biz de oraya gittik, ABD’de yaptığımız işin benzerini Kanada’da, Kanada’da yaptığımız işin bir benzerini, hatta bazen daha iyisini Çin’de ve daha sonra da Hırvatistan’da yapma imkanı bulduk. Aslında oralarda bir şekilde tersine beyin göçünden, yani bulunduğumuz ülkenin vatandaşlarını çekerek faydalandık. Artık büyük firmalar globalleşiyor; hem teknolojiye erişim hem de ekonomik şartlara uyum sağlayabilme açısından özellikle teknoloji firmalarının artık global çalışması bir seçim değil neredeyse zorunluluk haline geldi.

Bir tarafta Ar-Ge’nin globalleşmesi var, bir tarafta inovasyon yaklaşımı var. İnovasyonlar kurumsal firmalarda eskiden kapalı bir inovasyon sistemi olarak kurgulanıyordu. Diğer bir ifadeyle, fikirlerin şirket içinde, şirket çalışanlarından doğduğu ve şirket içinde değerlendirildiği, eğer stratejiye uygunsa yapıldığı, değilse fikrin öldürüldüğü, yani binlerce fikirden birkaçının hayata geçtiği çalışma tarzından, şu anda şirket sınırlarının daha geçirgen şekilde çalışmasını gerektiren ve hatta böylesi firmaların daha başarılı olduğu bir düzende bulunuyoruz. Artık şirket içindeki bazı fikirlerin şirket içinde hayata geçirildiği, bazı fikirlerin şirket dışına paslandığı, başka firmaların da olduğu yani her bilginin ve fikrin şirket içinde olmadığı, dışarıdaki fikirleri ve kaynakları en iyi şekilde değerlendirmenizin gerektiği bir sistemde çalışmak gerekiyor. Avea olarak biz de bu açık inovasyon ortamını kurmaya yönelik stratejiler üzerine pozisyon alıyoruz. Tabii bunda hem kamu hem de AB programlarının etkisi var. Eğitimde ERASMUS programı, araştırmada çerçeve programlar, BİDEB gibi programlar bu açık inovasyona çok ciddi katkılar sağlıyorlar.

Bir de beyin dolaşımına şu açıdan bakmak gerek diye düşünüyorum. Bazı ülkelerde, bazı sistemlerde tamamen kapalı bir ekosistem, kapalı bir yapılaşma var. Bu ne demek; aslında bütün öz kaynakları, yani ülkenizde ne varsa onları kullanarak bir Ar-Ge işi yapmaya çalışıyorsunuz, ne dışarıya kaynak veriyorsunuz ne de dışarıdan herhangi bir beyni getiriyorsunuz ve bu da kendi başına kısıtlı bir çıktı verebiliyor. Ancak gelişmemiş çevrelerde, Çin, Hindistan gibi ülkelerde daha çok beyin çıkışına yönelik bir çalışma mekanizması olduğunu görüyoruz. Ülke birçok kaynak, birçok

mühendis, birçok araştırmacı yetiştiriyor, bunların büyük miktarı dışarı gidiyor ve bunlardan pek bir geri dönüş olmuyor. Bakarsanız Çin 1978'den beri 400.000 tane öğrencisini ABD'ye eğitime yollamış. Şu anda ABD'ye giderseniz görürsünüz; çalıştığınız firmalarda ofisinizde iş arkadaşınız ya Çinlidir ya da ABD'lidir. Çok sayıda Çinli var, hatta 20.000'den fazla Çinli mühendisin şu anda Silikon Vadisinde olduğunu biliyoruz. Tabii bu sistemin de kendisine göre zararları var. Bir de daha gelişmiş ülkelerde gördüğümüz kendi iç kaynaklarının çok fazla olduğu, kendi iç imkanlarının, kaynaklarının fazlalığı nedeniyle oradaki araştırmacıların, mühendislerin daha çok ülkelerinde kaldığı, hiçbir yere çıkmadığı, dışarıdan o ülkelere daha çok girişin yapıldığı kapalı bir sistem var. Örneğin; baktığınızda ABD'li bir mühendisin, bir araştırmacının başka bir ülkede çalışması çok az görülen bir durumdur; ama dünyanın her yerinden ABD'ye akan bir işgücü, bir beyin gücü mevcut. Dolayısıyla bunun da dışarıdan gelen bu beyin gücüne bağımlılık başta olmak üzere kendisine göre dezavantajları var. Bildiğiniz gibi bu konu halihazırda ABD'deki en önemli tartışmalardan birisi. İşte bizim vatandaşlarımızdan kimse mühendislik dalını seçmiyor, herkes finans ya da başka alanlar seçiyor; kendi öz vatandaşlarımızdan mühendis mezun veremiyoruz ve dışarıdan gelen mühendislerle bağımlı oluyoruz. Bu konu oradaki firmalar için birer zorluk olarak çıkıyor. O açıdan olması gereken daha çok dengeli bir yaklaşım; bir taraftan yeterli sayıda dışarıdaki beyinlerin ülkeye geri dönüşünü, beyin çekimini sağlarken, diğer taraftan da çıkışı sağlamak gerekli. Dünyadaki ülkelerle iletişimi ve oradaki bilgiye erişimi sağlayabilmek, bir network kurabilmek ve belli ölçüde yetenekleri kazanmak oldukça önemli.

Hem eğitim hem çalışma amacıyla ilk yurtdışına çıktığımda, yaz tatillerinde Türkiye'ye geldiğimde insanlara ABD'de çalışıyorum dediğimde, birçok kişinin tepkisi üzücü bir şekilde "Ah ne kadar yazık, bu kadar zeki Türk beyinleri neden değerlendirilmiyor, neden oradasınız keşke burada olsanız" gibi serzenişler oluyordu. Yaklaşım doğru olmakla birlikte biz tüm beyinlerimizin Türkiye'de olmasını ve çalışmasını bekleyemeyiz. Uygun miktarını belli bir süreliğine yurtdışındaki kurumlara göndermenin, oradaki akademik kuruluşlarda eğitim görüp, çalışıp deneyim kazanmalarının ve bilgilere erişmelerinin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Tabii ki dönenler ne yapıyorlar? Oradaki yetkinliklerini ve öğrendiklerini ülkemize taşımış oluyorlar, burada bir şekilde danışmanlık verebilme imkanları oluyor ve biraz önce bahsettiğimiz işbirliğini ve "network"ü sağlayabiliyorlar.

Değişik yerlerdeki akademik çalışmalara ve Ar-Ge çalışmalarına erişim imkanı sağlıyorlar. Orada kalanlar ve orada bir beyin gücünün bulunması lobi açısından ve o bağlantı görevini yerine getirmek için çok önemli; amaç aslında dengeyi yakalamak diye düşünüyorum.

Hem kamu sektörü hem diğer programlara baktığımızda bu istatistiklere göre özellikle diğer ülkelerle kıyaslandığında Türkiye aslında bu konuda hiç de fena bir durumda değil gibi gözüküyor. Yurt dışına doktora yapmak için giden bir kişinin 5 yıl içerisinde ABD’de kalma oranlarına baktığımızda Türkiye’de bu oran %42 düzeyinde, yani geriye kalan %58’lik kısmın yurtdışında doktorasını tamamladıktan sonra ülkemize döndüğünü gösteriyor. Çin ve Hindistan gibi ülkelerde bu oran çok daha yüksek. Mesela Çin’de gidenlerin %92’si ABD’de kalmayı tercih ediyor, sadece %8’lik kısım doktora yaptıktan sonra ülkelerine geri dönüyor. Demek ki ülkemizde yapılan çalışmalar olumlu yönde ilerliyor. Bu konularda daha da fazla gayret sarf ederek bir taraftan beyin dolaşımını sağlarken, bir taraftan da beyin dönüşünü sağlamak mümkün. Tabii bu insanların geri dönmesi için onlara uygun ortamları hazırlamak gerekiyor. Özellikle son zamanlarda bu ortamın iyileştiğini görüyorum. Bu açıdan küresel kriz Türkiye için bir fırsat olarak karşımıza çıkıyor; çünkü Türk ekonomisi çok hızlı bir şekilde büyüyor. Dünyanın gözü Türkiye’nin üzerindeyken bu fırsatları değerlendirmek gerekiyor, hatta bugün ABD’de bulamayacağımız fırsatı Türkiye’de bulabilme imkanımız var. Bazı sektörlerde ciddi gelişmeler var, özellikle sanayi-savunma sanayi alanında yapılan yatırımların büyüklüğü önemli bir faktör. Ayrıca üniversite sektörü de önemli; çok sayıda özel üniversitenin açılması ve buralarda ciddi sayıda akademik pozisyonun açılması da oradaki yetenekli beyinleri çekebilmek için önemli bir fırsat olarak karşımıza çıkıyor. Buradaki tablo bir makaleden alıntı ve Yıldız Teknik Üniversitesi’nde bir doktora öğrencisinin 50 doktora öğrencisi arasında yaptığı bir araştırmayı kapsıyor. Görüyorsunuz ki bunların 30’u Türkiye’ye dönmüş ve büyük kısmı o dönemde sanayide yer almış, bu da bence çok önemli faktörlerden bir tanesi. Konuya tamamen araştırma odaklı bakmamak, Ar-Ge çerçevesi içinde geliştirme odaklı da bakmak lazım. Endüstride bu beyinlerin kullanılabilmesi, onların yetkinliklerine ve isteklerine uygun pozisyonların bulunabilmesi çok önemli. ABD’ye baktığımızda doktora mezunlarının %30’u üniversitede/akademik camiada kalırken, %70’e yakını endüstriye çıkıyor ve oradaki Ar-Ge faaliyetlerinde yer alabiliyorlar. Bizim de aslında şu anda yakaladığımız bu fırsatı

bir taraftan araştırma fırsatları olarak değerlendirmemiz gerekirken, diğer taraftan da ciddi manada Ar-Ge çalışmaları yapılabilen, mühendislik tarafı çok gelişmiş, büyük ve kapsamlı şirketlere ihtiyacımız var. Ancak bu tür şirketler yurtdışındaki kişilerin istediği mevkileri ve pozisyonları yaratabilecektir.

Buradan Avea'ya geçiş yapmak istiyorum. Çok kısa bir şekilde Avea'da biz neler yapıyoruz, ona değinmek istiyorum. 2010 yılının başında 5746 sayılı Ar-Ge Kanunu kapsamında kurduğumuz ve Ar-Ge sertifikası almış bir merkezimiz var. Mayıs 2010'da 174 kişiyle sertifikamızı almışken, şu anda 215 Ar-Ge personelimiz var, yani %20'ye yakın bir Ar-Ge kapasitesi artırma fırsatı bulduk. Bu %20'lik ek istihdamda devletin vermiş olduğu teşviklerin ciddi bir katkısı oldu. Büyük çaplı piyasalarda GSM sektörü, telekomünikasyon sektörü aslında beyin göçünde çok önemli rol oynayabilecek bir sektör; çünkü bütün diğer sektörlerde Ar-Ge kısmının oluşumunda itici rol oynayabiliyor. Bu konuda GSM test laboratuvarımız var. Bunu Ar-Ge merkezimiz içerisinde yaptığımız akademik çalışmalarımızda veya Ar-Ge partnerlerimizle yaptığımız çalışmalarda kullanma fırsatı elde ediyoruz. Bu çerçevede aslında 2010 yılında çizdiğimiz bir yol haritası vardı. Yol haritasında en başta Avea içerisinde Ar-Ge etkinliklerini bir sistematik içinde toplamak vardı ve 2010 yılı bu süreçleri bir çatı altında toplamak ve tam anlamıyla rayına oturtmakla geçti. 2011 yılı içerisinde üniversite, KOBİ ve değişik Ar-Ge merkezleriyle işbirliklerini sağlamaştırarak ekosistemimizin ilk temellerini atmaya başladık. İşte burada AB araştırma programlarından da faydalanarak, ulusal ve uluslararası üniversitelerle işbirliğine girdik. Ayrıca KOBİ'ler ve girişimcilerle çalışarak aslında Ar-Ge ve inovasyon ekosisteminin yönetimini oluşturmaya çalışıyoruz. Bu çerçevede, değişik projeleri ele alabilmek, ortak projeler geliştirebilmek ve ortak projenin çıktılarının ürüne dönüşmesini sağlayacak bir sistemin oluşması için atılım yaptık. 2011 yılının başında Avealabs ismiyle bir inovasyon ve kuluçka merkezini de hayata geçirmiş olduk. Vizyonumuz da Avea'nın bir inovasyon platformu haline gelmesi, yani hem şirket içindeki fikirlerin değerlendirilebildiği hem de şirket dışından yetkinliği olan kişilerin, girişimcilerin, KOBİ'lerin veya değişik akademik kuruluşların bizlerle ortak çalışabileceği bir platform haline dönüşmek.

Bu çerçevede neler yaptık? Şu an Ar-Ge merkezimizde çalışan 4 doktoralı arkadaşımız var ve 29 kişi de yurtdışından dönüş yapmış arkadaşlarımızdandır. Bu çok ciddi bir rakam; yaptığımız çalışmalarla Avealabs ve Ar-Ge merkezinden şu anda yurtdışında çalışanlarla irtibata geçenler

oluyor ve kendilerinden geri dönmek konusunda bilgi alan, dönmeyi düşünen ve iş arayan çok ciddi sayıda bir rakam var, bu da çok ümitlendirici ve bu arkadaşlarımıza uygun pozisyonlar oluşmasını istiyoruz. Hem ulusal, hem uluslararası üniversitelerle işbirliklerimiz, araştırma projelerimiz var. Ulusal çapta birçok üniversitemizle işbirliğimiz var, Boğaziçi Üniversitesi de dahil olmak üzere üniversitelerimizle ortak araştırma projelerimiz var. Uluslararası alanda geçen sene Kaliforniya Üniversitesiyle (UCLA) bir çalışma yaptık: Mobil Tahlil isimli cep telefonunun mikroskopa dönüştüğü bir proje. Bu proje uluslararası bir proje olmakla birlikte bizzat orada görev yapan Türk hocamızla ve onun araştırma grubuyla beraber gerçekleştirdik, bu da network ilişkileri açısından bizim açımızdan çok faydalıydı. M.I.T ile de şu anda çeşitli çalışmalarımız mevcut; Global Startup Workshop isimli bir girişimcilik projemiz var, bir taraftan akademik camiadan kişilerin, bir taraftan kurumsal firmalardan kişilerin yer alması, bir taraftan da kendi fikir ve çalışmaları varsa onları hayata geçirebilecekleri yatırımları alabilecekleri fırsatları bu kişilere vermek gerekiyor. Bu çerçevede Avea Ar-Ge merkezi çatısı altında kuluçka merkezimizi hayata geçirdik, şu an kuluçka merkezine girişimcileri alıyoruz ve halihazırda 4 tane girişimci firma start-up çalışmada bulunuyorlar. Onlarla ortak projeler gerçekleştiriyoruz, şu anda biri gerçekleşti ve onu Avea içinde kullanıyoruz. Ofis imkanlarından, test laboratuvarlarından, çeşitli danışmanlık ve eğitim imkanına kadar çok fazla sayıda imkanı kuluçka merkezimizde sağlıyoruz. Biz finansal bir destek planlamamıştık ama şu anda finansal yatırımcılar bize gelip bizim aldığımız startup'lara yatırım yapma isteklerini bildiriyorlar ve kendileriyle görüşmelerimiz devam ediyor. Bu çerçevede kuluçka merkezimizdeki firmalarımızdan biri ABD'den dönmüş bir akademisyenin kurduğu bir şirket. Çalışmalarımız devam edecek. Genel olarak söyleyeceklerim bunlar ve beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.


DOÇ. DR. AHMET AYDİLEK

UNIVERSITY OF MARYLAND COLLEGE PARK ÖĞRETİM ÜYESİ

Dr. Aydilek, lisans derecesini 1993 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi'nde, doktora derecesini ise 2000 yılında Wisconsin Madison Üniversitesi'nde tamamladı. Aynı yıl Maryland Üniversitesi (College Park) İnşaat Mühendisliği'nde öğretim üyeliğine başlayan Dr. Aydilek, 2007 yılından beri aynı üniversitede Doçent olarak görev yapmaktadır. Aydilek özel sektör ve devlet kurumları adına 30'un üzerinde araştırma projesi tamamlamıştır. Bu alanlardaki katkıları Amerika İnşaat Mühendisleri Odası (ASCE)'nden Walter Huber Araştırma Ödülü (2011), Arthur Casagrande Ödülü (2006), Mühendislik Başarı Ödülü (2002), Uluslararası Geosentetik Topluluğu'ndan IGS Araştırma Madalyası (2006), Maryland Üniversitesi'nden Genel Araştırma Kurulu Ödülü (2004) ve Wisconsin Üniversitesi'nden Severson Geoteknik Mühendisliği Ödülü (2000) ile onaylanmıştır.

Öncelikle beni buraya davet ettiğiniz için teşekkür ederim. Daha önceki konuşmacılar çok güzel bilgiler verdiler, esasında ben de çok şey öğrendim. Ben olayı çok fazla açmayacağım; fakat bana verilen sürede “Akademide tersine beyin göçünden ya da beyin dolaşımından bahsedebilir miyiz, nedir, neler oluyor, özellikle ABD'dekiler olmak üzere yurt dışındaki akademisyenler ne istiyor, ne bekliyor” gibi bazı sorulara cevap vermek istiyorum. Beyin göçü büyük kaynak gerektiren, yetiştiği halde ilgisizlik ya da kaynak yetersizliği yüzünden yurt dışına çıkmış insanları geri getirme mantığından bahsediyor. Genel olarak ben bunu yaparken değişik şekilde düşündüm ve en mantıklısının şu olduğuna karar verdim. “Neden öğretim üyesi bazı arkadaşlarıma e-posta gönderip onlara sormuyorum ve o soruların cevabını neden size özet olarak vermiyorum”; bu bana çok daha mantıklı geldi. Göreceğiniz gibi sunumda çok basit şeylerden konuşacağım; fakat bu sonuçlar ABD, Kanada ve Avustralya'daki 20 öğretim üyesiyle e-posta üzerinden yapılan bir çalışma sonunda oluştu. Genel yorumların yanında kendi yorumlarımı da koydum ve ardından Türkiye'deki 10 kadar öğretim üyesi ile görüştim. Genel düşünce beyin göçünün geçici bir şekilde olduğunda iyi bir şey olduğu ve tabii bunu beyin dolaşımı şeklinde de düşünebiliriz; kalıcı olabilir fakat dolaşım halinde olduğu sürece daha güzel sonuçlar doğurabilir.

Her gidiş beraberinde bir yenilik ve açıklık getirebilir. Dolayısıyla insanlara çok şey öğretiyor. Ben Maryland'deyken Emniyet Genel Müdürlüğü 6.000 civarında polis göndermişti, bunlar kurs alıyorlardı. Bir sene sonra çıktıklarında konuştuğumuzda “Ahmet Hocam keşke her



polisi değil her vatandaşı gönderseler, fakat geri dönsünler, ABD'yi tanısınlar o yeter, yani dışarıya açıklık olması güzel". Yine düşüncelerden birisi beyin göçünden korkmak yerine beyin göçünü büyük ölçüde geri döndürememekten, yani beyin dolaşımı olmamasından korkmalıyız. Gidenin Türkiye'ye hiçbir şekilde faydası olmuyorsa, bu düşünülmesi gereken bir konu. Bizde genelde o yok, Türklere bir bağlılık ve bir şey yapma isteği var.

Ben ayrıca bu beyin göçü tanımının sadece T.C. vatandaşları için düşünülmesinin yanlış olduğu kanaatindeyim. Bir ABD örneğine baktığımızda çeşitlilik (diversity) dediğimiz şey ABD'ye çok şey katıyor. Ülkelerinde en iyi yerlere gelmiş öğrenciler oraların üniversite sınavlarında en verimli olabilecekleri zamanlarda başka bir ülkeye gidiyorlar ve o ülke onun kaynaklarını kullanıyor. Ülke bu öğrencileri seçerken onların renklerine göre değil de, çeşitliliği göz önünde bulundurarak yapıyor. Dolayısıyla biz Türkiye olarak da bunu düşünebiliriz ki düşünüyoruz zaten, bizim yükselen bir değer olarak cazibe merkezi olmamızdan ötürü özellikle Körfez ülkelerinde yaşayan ve sürekli kalma izni alamayan birçok insan var. Yine bu bölgede yaşayan çok başarılı Kuzey Afrika ve Ortadoğu vatandaşları var ve bunları çekmemiz gerekir. ABD'de yaşayıp Türkiye'ye dönmek isteyenler var; özellikle IT sektöründe çok başarılı olanlar olduğu gibi işini kaybedenler de çok var. Bunlar Pakistan asıllı veya Mısır asıllı olabilir; bunlar için Türkiye'yi cazibe merkezi haline getirebiliriz. Türkiye bu insanların kendi ülkelerine göre daha demokratik, daha müreffeh bir ülke ve onlar için daha stabil bir ülkeye gelmek isteyeceklerdir. Şimdi biz bu insanların hepsini çekmek ister miyiz, hepsine iş olanakları sağlayabilir miyiz bilmiyorum, o konuya girmiyorum fakat daha geniş düşünelim, daha büyük perspektifle baksak iyi olur. Bu insanların birtakım sorunları var. Bu insanları çektiğimiz zaman ülkeyi onlar için daha yaşanabilir bir hale getirmemiz gerekiyor. Örneğin bir Senegalli İstanbul'a geldiğinde ve ev aramaya kalktığında hiçbir ayrımcılıkla karşılaşmamalı; hatta sistem, belki emlak şirketi ona yardım etmeli veya okuduğu üniversite ona bir düzen ayarlamalı, bir apartman dairesi tutmalı geçici bir süre, o sırada bir emlak şirketi ile anlaşılıp bir ev bulmalı mesela. Bu insanların çoğunun İngilizce dil problemi var. Ben Anadolu

lisesinde okumuştum, o zamanlar biraz daha %100 İngilizceye yönelikti, fakat şimdi Türkiye’de Robert Koleji haricinde %100 İngilizce eğitim yapan çok az okul var. Dolayısıyla, her insan da bu okullara gidemeyeceğine göre siz bir yabancıyı İzmir’e getirdiniz ve belki eğitim göreceği İngilizce eğitim veren bir okul olmayabilir. Dolayısıyla bu konuda sıkıntılar var. Böyle okulların belki özel üniversitelerin kampüslerinde açılması fayda sağlayabilir. Özel üniversiteler bu şekilde hem gelir kazanıp, hem de bu insanları tutmak gibi bir yaklaşım benimseyebilir.

İnsanlara sorduğum sorulardan bir tanesi çok klasik bir soru: “Neden ABD’ye, Kanada’ya ya da Avustralya’ya gittiniz?”. Bu sorunun cevabını zaten birçoğunuz biliyorsunuz. Verilen cevapları özetlediğimde bir tanesi “Lider ve aktif araştırmacılarla çalışmak” dedi. Dün buranın güzide kurumlarından biri olan İstanbul Teknik Üniversitesi’nde idim; fakat doktora öğrencileriyle konuştuğumda bir şeyden yakındılar, “Üniversitemiz çok iyi fakat bilimsel anlamda kendimizi çok eksik hissediyoruz, ulaşabileceğimiz, erişebileceğimiz hoca bulamıyoruz” dediler. Belki birçok insanı yurtdışına iten etken bu davranış olabilir. “Farklı kültürleri tanımak”, “İyi bilimsel araştırma imkanları var” ve “İyi tasarlanmış doktora programları” da başka cevaplardan. Türkiye’deki bazı doktora programlarını eleştirenler var. Bu uzun bir konu; fakat finansal destek konusunda sıkıntı var. Bir de doktora programlarında çeşitlilik (diversity) çok olmadığı, asgari şartların olmadığı, mesela kendi alanınız dışında çok fazla dersinizin olmadığı, ekstra bir dil öğrenmediğiniz, dil öğrenme zorunluluğunun olmadığı gibi eleştiriler var. “ABD’deki doktora derecesinin birçok kapıyı açması”, “kendi ülkelerine döndüklerinde işe alımlarda faydalı olması” gibi cevaplar bu eleştirileri ortaya koyuyor.

Diğer sorduğum bir soru; “Gittiniz niye orada kaldınız?”. Bu soruya verilen cevapları özetlediğimde en önemlisi ve çoğu insanın söylediği “istikrarlı bir iş ortamının olması”. Hatta NASA’da çalışan bir insanın söylediği çok düşündürücüyüdü: “ABD’den Türkiye’ye döndüğümde kendimi somuttan soyuta dönmüş gibi hissediyorum”. Kendi ülkemi çok da eleştirmek istemiyorum, ama çok da ilginç geldi. Cevaplardan biri de “Hakça kazanç”, bundan kasıt kendisi çokça çalıştığı zaman çalışmayan birisiyle aynı kazancı sağlamaması. “ABD’deki iş ortamının daha profesyonel olması”, “Ar-Ge’ye verilen önem” ve “TÜBİTAK ve AB destekli geri dönüş programlarının yetersizliği”, gerçi bunu TÜBİTAK’tan Tuğba Hanımın dediklerini duyduktan

sonra bir daha irdelemem gerekebilir; çünkü çeşitli programlar var ve daha güzel programlar da geliştiriliyor.

Bu soruları doktora öğrencilerine değil, öğretim görevlilerine soruyorum. ABD’de akademik iş başlangıcında size Start-up paketleri veriliyor. Tabii bu sosyal bilimlerde pek olmuyor, özellikle mühendislikte çok oluyor. Size gittiğinizde 500.000\$ veriliyor, sistem kuruyorsunuz ve öğrenci tutuyorsunuz. Türkiye’de böyle bir rakam verilmesini beklemiyorum; ancak en azından bir Start-up paketi verip de koşmaya başlamadan önce en azından emekleyebilir miyim, bir öğrenci tutabilir miyim? Siz onun yayın yapmasını ve başarılı olmasını bekliyorsunuz; dolayısıyla ona da başlangıçta bir şey vermeniz gerekiyor. Gerçi rekabete dayalı bazı paketler var, yani %100 almıyorsunuz. ABD’deki üniversiteyle anlaştığınız zaman %100 alıyorsunuz. “Genç ve ileri seviyedeki öğretim üyelerine eşit saygı” bir diğer cevap. ABD’de genç (junior) ve ileri (senior) dediğimiz öğretim üyelerine eşit müdahale, dolayısıyla siz bir Yardımcı Doçent (Yrd. Doç.) olduğunuz zaman dereceniz Prof.1, Prof.2 ya da Prof.3’sünüz; ancak Yrd. Doç. olduğunuz zaman doktora verebiliyorsunuz, dolayısıyla gördüğünüz muamele eşit. “Performansa dayalı maaş” da önemli cevaplardan biri; Maryland Üniversitesi’nde doçent biliyorum oradaki profesörlerin iki katı maaş alıyor, Yrd. Doç. biliyorum profesörün bir buçuk katı maaş alıyor; öyle hoca biliyorum rektörden daha fazla maaş alıyor. Görüldüğü üzere tamamen performansa dayalı, ama performans nedir? Üniversiteye ne kadar para getiriyorsunuz, getirdiğiniz bu parayla ne kadar öğrenci mezun edebiliyorsunuz ve o öğrencilerle kaç makale yazıyorsunuz. Bunlar çok önemli konular. Mesela YÖK’ün ‘doçent olmada tek başınıza yayın yapmanız’ gibi bir kuralı var, ama bence çok yanlış. ABD’de ise tam tersine öğrencinizle yayın yapmanızı ve öğrencinizin ismini de en başına yazmanızı isterler. Eğer öğrenciniz yoksa ve tek başına yazdıysanız, başına bir soru işareti yazmak gerekir. Dolayısıyla sadece yayın yapmanız değil, yaptığınız yayından da bir şey üretmeniz bekleniyor ve burada üretmek de öğrenci oluyor.

Diğer bir cevap da “iş ortamında az laf çok iş”; yani minimum dedikodu. ABD’de kalanlarınız bilirler; insanlar işlerini yaparlar ve başkalarının işleri hakkında konuşmazlar. Diğeri “yüksek yaşam standartları”; bu zaten malum: daha iyi yollar, ucuz arabalar, daha ucuz benzin, bu gibi şeyler insanları etkiliyor. “İyi devlet okulları”ndan da bahsettiler. “Özellikle engelli çocuklarınız

varsa onlara daha kaliteli ücretsiz eğitim veren sınıfların olması” ve bunların Türkiye’deki eksikliği. “Kayınvalide ilişkisi”nden bahsedenler bile var. Diğer bir tanesi “İnsanların her işimize karışmaması” gibi bir konuydu. Bir arkadaş anlatıyor, ABD’deyken bir apartmana taşınmış ve uzun süre eşya almamış, hiç kimse de gelip sormamış. Ancak Türkiye’de bir arkadaş bir apartmana taşınmış, üst kattaki komşusu her gün gelip “Neden eşya almıyorsunuz, sizin paranız mı yok” diye soruyormuş.

Cevaplardan bir diğeri “Çoğunlukla insanların dürüst olması”, özellikle akademik ortamda bu daha fazla önemli. Bazılarının cevabı ise “Siyasi görüşlerimizin günlük hayatımızı ve mesleğimizi etkilememesi”. Bu Türkiye’de azalmakla birlikte hala olan bir şey; ancak zamanla kaybolacaktır. Bizde “benim adamım” prensibi hala var, ama o da zamanla azalacaktır. “Mesleki etik” çalmamak, çırpılmamak, rüşvet almamak anlamına gelmekle birlikte, bir mühendis olarak “bilmiyorum” demek de bir etik. Ben bunu aslında ABD’de öğrendim. Master seviyesinde literatür araştırması yapıyordum, daha araştırmamın başındaydım, dolayısıyla bir iddiam yoktu. İlk sunumumda birkaç şeyden bahsedeyim dedim ve daha çalışmadığım bir şeyden bahsettim. Öğrencilerden bir tanesi “Bu nedir?” diye sordu; “Bende tam bilmiyorum, şöyle olabilir, böyle olabilir” dedim. O da “Hayır öyle olmaz, şöyle böyle olabilir” deyince konuşmamız uzadı. Sunumun sonunda hoca “Bilmediğin bir şey hakkında konuşma” dedi. Burada, yani Türkiye’de yanlış olan bir durum var, ben inşaat mühendisiyim ve 4 yıllık bir üniversiteden mezun olunca insanın her şeyini bildiğini düşünüyorsunuz, diploma veriyorsunuz, ancak lisans yok ve diplomanızla gidip inşaat yapıyorsunuz. Arkasından bir imtihan ve sizi sürekli denetleyen bir sistem yok. İnşaat Mühendisleri Odasıyla bir toplantımız vardı, 25 yıldır çabaladıkları ABD’dekine çok benzeyen bir sistem var. ABD’de inşaat ya da herhangi bir mühendislikten mezun olduktan sonra “Fundamentals of Engineering” denilen ve bütün mühendislik dallarını kapsayan bir imtihan var ve onu geçmek zorundasınız. 4 senelik bir mezuniyetten sonra bir inşaat mühendisliği şirketine katılıyorsunuz, ancak imza atma yetkiniz yok. 5 sene boyunca profesyonel bir mühendisin altında çalışmanız lazım ve ondan sonra 2 aşamalı “specialized”, yani kendi konunuzda bir imtihana giriyorsunuz. Mesela ben inşaat mühendisiyim ve zemin mekanikçiyim, zemin mekaniği dalı ve inşaat mühendisliği olmak üzere 2 ayrı sınava giriyorsunuz. O imtihandan geçtikten sonra size mühür yetkisi veriyorlar. Türkiye’de deprem oluyor, evler yıkılıyor, insanlar ölüyor, bu esasında cinayet. Bu insanların yaşadıkları yerlere imza atan insanlar var, bunu da düşünmek lazım ve ben irdelenmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu da aslında mesleki etik, ama o insan suçlu değil, çünkü sistem onu zorlamıyor.

Diğer bir sorduğum soru “Geri gelmeniz için ne olmalı?”. Devlet üniversitelerine gelmek isteyenlerin bildikleri malum bir sistem var, geldiğinizde doçent oluyorsunuz ve doçent olduktan sonra kalıcı bir kadronuz var ve dolayısıyla bir disiplin suçu işlemedikten sonra kimse sizi atmıyor. Ancak Türkiye’de özel üniversitelerde bu yok ve bu durumdan dolayı müthiş bir belirsizlik var. ABD’de özel üniversiteler ve devlet üniversitelerinde Tenure (kalıcı, ömür boyu kadro) dediğimiz sistem var. Bunu Türkiye’de özel üniversitelerin vermemesini anlıyorum, fakat buna kafa yorulabilir. Belki YÖK buna önyak olabilir; çünkü özellikle doçent ve profesör seviyesindeki insanları çekebilmek için bunun çok önemli bir şey olduğuna inanıyorum.

Türk olmayan kaliteli doktora öğrencilerini Türkiye’ye çekmek için burs imkanları sağlanabilir. Türkiye’de şu anda bununla ilgili bir problem var. Siz yabancı öğretim üyesi istiyorsunuz, ABD’den getirebilirsiniz. Bir kere YÖK’e yazı yazıyorsunuz, 6-7 hafta cevabını bekliyorsunuz, ondan sonra buna teklif (offer) veriyorsunuz, bu kişi oradaki Türk Konsolosluğu’na gidiyor ve vize alıyor. O kişi geliyor Türkiye’ye polise başvuruyor, polisten oturma izni alması için 2 ay zaman geçiyor. Bunlar ciddi vakit alan süreçler ve eğer biz beyin çekmek istiyorsak bu süreçleri kısaltmamız gerekiyor. Bilumum kağıt ve evrak işini en aza indirmemiz gerekiyor, bir süreden sonra bıktırıyor bu insanı. ABD’de bir üniversitedeyse, 5 projeniz varsa her projeden 100.000 dolarınız olsun, mesela o projeye istediğinizi yapabilirsiniz, seyahate gidersiniz, öğrencinize verirsiniz, ders satın alırsınız, hatta size verilen dersten daha az ders okutmak ve özgürlüğünüzü satın almak için bölüme para verirsiniz. Dolayısıyla o para sizdedir, ama burada proje aldığınızda TÜBİTAK’tan projeniz kuruma gidiyor, siz öğretim üyesi olarak rektörlükten izin alıyorsunuz; yani paranız sizde değil, esasında para bir noktada kuruma verilmiş oluyor. Bu da bürokrasiyi ve kağıt işini çok fazla yapıyor.

Halihazırda biraz gerçek rekabete dayalı strateji fonunun dağılımından şikayet edilmekte; ancak bu Türkiye’de çok gelişti. 2000’li yıllarda NSF’nin kurduğu paneller gibi paneller kuruldu ve bu da çok fazla ilerleme yolunda; fakat bu konuda TÜBİTAK’a çok fazla yükleniliyor. Mesela ben verilen bütün ödeneklerimi Maryland Department of Transportation’dan alırım, Türkiye’deki karşılığını Karayolları Genel Müdürlüğü İstanbul Şubesi olarak düşünebiliriz. Mesela Maryland Ulaştırma Dairesi’nin her sene federal hükümetten, yani ABD Karayolları Genel Müdürlüğünden aldığı bir araştırma bütçesi vardır, onu almak ve dağıtmak zorundadır. Bu fona Maryland’deki

üniversiteler başvuruyor ve aralarında fondan faydalanmak için bir rekabet var. Ancak Türkiye’de bu nitelikte fon dağıtımı ve rekabet çok az; yani devlet kurumlarına öyle bir zorunluluk verilmiyor veya varsa bile daha az. Bununla birlikte, mevcut fonun ne kadarı kullanılıyor bilmiyorum, ancak üniversiteler burada ondan şikayet ediyor.

Verilen cevaplardan devam edersek “yurtdışı konferanslara katılabilmek için daha fazla burs imkanının olması” veya “yurtdışı konferanslara daha fazla katılabilmek”, “yurtdışı kalitesinde doktora programları kurabilme imkanı”, yani orayla ortaklık yapabilir miyiz, yurtdışındaki kaliteli bir üniversite ile ortak bir doktora programı kurabilir miyiz konusu öne çıkıyor. Biliyorsunuz ABD’deki üniversitelerin Körfez ülkelerinde kampüsleri var; Katar’da Education City var mesela veya Dubai’de var. Biz bazı çok iyi üniversitelerin kampüslerini Türkiye’de kurup onlarla ortaklık yapabiliriz. “Öğretim üyeleri arasında ekip çalışmasının iyileşmesi”, yani işbirliğinin gelişmesini bekliyorlar. “Kaliteli araştırma yapanlara kolay yükselebilmek imkanı”; yine performansla dayalı maaş, çabuk yükselme ve belki bazı ödüller. Mesela bir kişi maaşından dolayı şu kadar ders vermek zorundaysa, öbür kişi proje getirdiği için onun ders yükünü azaltabilme gibi konular.

Yine “Doçentlik ve Profesörlüğe yükselme yetkilerinin üniversitelerde olması”, bakın üniversitenin özerkliğinden bahsediyoruz; yani YÖK’ten kaynaklanan bir doçentlik yerine ABD’deki gibi bu unvanın üniversiteler tarafından verilmesi ve belki YÖK’ün prosedürün doğruluğunu ve uygunluğunu izlemesi diğer kriterler arasında yer alıyor. Buna ek olarak “Üniversitelerin/kurumların özerk olması” ve “Doçentlik ve profesörlüğe yükselme şartlarının ABD’deki gibi olması”ndan bahsedilmiştir. Özellikle bu kaybolan bir konu. Mülakata gidiyorsunuz doçent oluyorsunuz, yayın kaliteniz konusunda şüpheler var, iyi kaliteli yayın yapmışsınız ve yaptığınız yayınlar dünyanın önde gelen insanlar sıralamasında üst sıralarda yer alıyor; fakat buradaki sıralamada çok kaliteli değil gibi görünüyor. Bunu önlemek için ABD’de yapılan şey referans mektupları ve bu referans mektupları çok önemli insanlardan alınıyor. Türkiye’deki birkaç üniversite bunu yapıyor.

“Uluslararası öğrencileri çekme imkanı”, şimdi Başbakanlık bu konuda Türkiye’yi tanıtmaya adı altında para veriyor, özel üniversitelere giderek öğrenci çekmek için oralarda tanıtım yapıyorsunuz. YÖK yurtdışından öğrenci çekilmesini istiyor; ancak yabancı öğrencilerin bence artması lazım ve bunun için de Türkiye’deki yaşam ortamının iyileştirilmesi lazım. Bu

öğrencilerin çekimi bir nevi rekabeti, kültürel çeşitliliği doğurur ve bize çok renk katar. Ayrıca bizler üniversitelerde daha çok İngilizce konuşmak zorunda kalırız ve İngilizcemiz de gelişir.

Beyin dolaşımından bahsedildi, bence bu çok önemli; çünkü yurtdışında olan bazı insanlar dönmek istiyor, ama bazı insanları döndürmek özellikle işletme ve finans alanlarında olanlarda daha da zor. Bazı bölümlerde verilen maaşlar çok yüksek, bunu Türkiye’de özel üniversitelerin bile vermesi mümkün olmayabilir. Burada önemli olan nokta ille de herkesin tamamen dönmesi değil, beyin dolaşımını kullanarak Türkiye’deki insanların faydalanması ve hatta bizlerin de Türkiye’deki başarılı genç öğretim üyelerinden bir şeyler öğrenmemiz. Mesela Kanada’da NSERC adında bir program var, bir nevi TÜBİTAK gibi çalışan Kanada Ulusal Bilim Kurulu’nun “research chair” dedikleri bir unvan var ve siz ona başvuruyorsunuz. Kanada ABD’den çok insan çekmeye çalışıyor. İstatistiklere bakarsanız Kanada’dan da ABD’ye çok göç var, artık Kanada şimdi ABD’de okuyan sadece kendi vatandaşlarını değil diğerlerini de kendi ülkesine çekmeye çalışıyor. NSERC’ün research chair pozisyonuna başvurduktan sonra o unvanı alırsanız size maaş veriliyor ve onunla beraber araştırma bütçesi de geliyor. Geldiğiniz zaman o bölümde sizin maaşınız da öğretim üyelerine göre daha iyi oluyor ve elinizde de bir araştırma bütçesi oluyor, belki Türkiye’de de bir-iki yıllığına gelmek isteyen öğretim üyelerine yönelik olarak buna benzer küçük destek programları olabilir. Örneğin Çin’de 1000’ler ve 10000’ler diye buna benzer bir program var. Çinliler çok başarılı akademisyenleri 3 aylık bir süre için kısa dönemli getirerek oradaki öğretim üyelerine özellikle ileri teknoloji konularında eğitim vermelerini istiyorlar.

Son olarak, beyin dolaşımı ve tersine beyin göçüne yönelik bu tip programların önemli olduğuna inanmakla birlikte, programların sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Örneğin; Türkiye’ye gelen insanlar kaç yayın çıkarttı, geldi ne yaptı, yurtdışından gelip bir kurumda kaldıysa o kurumda birkaç sene sonra ne gibi yayınlar çıkardı gibi konuların irdelenmesi, daha çok takip edilmesi ve raporlanması gerektiğini düşünüyorum; dolayısıyla böyle bir güven geliştikçe devlet kurumları da daha çok bütçe ayırmaya çalışacak diye düşünüyorum.

UĞUR ORUNCAK


TÜRK TELEKOM KURUMSAL PAZARLAMA DİREKTÖRÜ

1992 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümünden lisans, 1996 yılında aynı bölümden yüksek lisans derecesini aldı. 2000 yılında ise Kanada'da McGill Üniversitesi'nden İşletme Yüksek Lisans derecesi ile mezun oldu. 1992'de TRT'de başladığı çalışma hayatına 1996-2008 yılları arasında yurtdışında Nortel, Mitel, BDC ve Oracle gibi firmalarda devam etti. 2008 yılından bu yana ise Türk Telekom'da çalışmakta olup, Kurumsal Pazarlama Direktörü olarak görev yapmaktadır.

Merhabalar, ben Türk Telekom Kurumsal Pazarlama Direktörüyüm. Biz Kurumsal Pazarlama Departmanı olarak beyin dolaşımı için pek bir şey yapmıyoruz, daha çok yurtdışından eleman alma işiyle ilgileniyoruz. Türk Telekom bütünü olarak bakarsak, 900 kişilik Ar-Ge personelimiz var. Ben hem Türk Telekom, hem de bu konu ile ilgili küçük bir video göstermek istiyorum.

Beyin dolaşımı konusunda bilgim sınırlı, ancak eşimle uzun zaman yurtdışında kaldık; size kısaca kendi deneyimlerimi aktarabilirim. Eşim ve ben iki beyin olarak önce Kanada'ya gittik, sonra ABD'ye geçtik, daha sonra Türkiye'ye döndük. Epeyce seyahat ettik, taşındık. 15 yıldır evliyim, 10 kere taşındım ve 7 farklı şehirde yaşadım. Niye gittim, oradan başlayayım: Çünkü gidebiliyordum. ODTÜ Elektrik-Elektronik Mühendisliği'nde okumuştum, teknoloji bilgisi kıtalar arası rahatça taşınabiliyordu, 90'lı yıllarda Kuzey Amerika'ya gitmek önemli bir tecrübeydi, biz de Kanada'ya gittik. O dönem elektrik-elektronikğin altın yıllarıydı Kanada'da, ODTÜ'de ve TRT'de aldığım teknoloji altyapısı ile iyi bir iş bulmak zor olmadı. Teknoloji teoride aynı ama detayda farklı; biz burada çoğunlukla oradan aldığımız programların uygulamalarını yapıyorduk, orada ise burada kullanılan programların geliştirmesinde rol aldım. Benim için çok önemli bir tecrübe oldu.

Beyin göçü hem benim için hem de ekibimdeki arkadaşlar için ne getiriyor, ondan bahsedeyim. Çeşitli iş yapma şekilleri görüyoruz; geldiği yere göre herkes farklı bir çalışma üslubu getiriyor. Örneğin ekibimde İsviçre'den gelmiş bir arkadaş var, orada edinip buraya taşıdığı farklı bir iş yapış şekli var. Bu yenilikleri adapte edip gelişme adına kullanabilirsek harika, ama tabii bazen



sistemin parçasına dönüşüyoruz ve bir bakıma mevcutla yoğruluyoruz. Yurtdışında çalışıp dönen her birimiz değişik bir eğitim ve görgüyle geliyoruz, ama aynı zamanda yurtdışında edindiğimiz belli bir tevazu da oluyor. Sebabi de şu: Burada ODTÜ’lü olmak önemli iken orada “ODTÜ de neresi?” dediklerinde duvara çarpmış gibi oluyorsunuz. Tekrar kendinizi kanıtlamaya, tırnaklarınızla kazıyarak bir şeyler yapmaya ve bir fark yaratmaya çalışıyorsunuz, diplomayla değil, çıktılarla fark yaratmayı öğreniyorsunuz.

Dönenler için neler yapılabilir konusu konuşuldu, ben buraları hızlı geçeceğim; çünkü önceki konuşmacılar tarafından yeterince ele alındı. Büyük şirketler tanıtım ve mülakatlar yapabilir. Taşınma yardımı yurtdışında çok standart bir kavram olmasına rağmen, büyük şirketler tarafından Türkiye’de pek yapılmıyor nedense.

Gelirlere ve iş yeri kültürüne bir göz atarsak, ABD’de uzman olarak kazandığınız parayı burada aynı unvanla kazanmanız mümkün değil, mutlaka yönetici seviyesinde olmanız lazım. Bu çok büyük bir ikilem aslında; aynı hayat kalitesine sahip olmak için Türkiye’de yönetici pozisyonunda olmak zorundasınız ama yurtdışında bu şart değil. Örneğin yurtdışında büyük şirketlerde yönetici olmadan milyon dolarlar alan insanlar var. Türkiye’de ise maaşınızın artması için yönetici olmanız lazım. Dolayısıyla yurtdışından eleman alımında bu açıdan çok zorluk çekiyoruz. İş kurma imkanı aslında Türkiye’de önemli bir fırsat. TÜBİTAK’ın ve KOSGEB’in böyle imkanları var, yurtdışındaki tecrübenizi taşımak istediğinizde iş kurmaya yönelik imkanlardan yararlanmak mümkün.

Dönmek kararı niye verilir? Öncelikle Türkiye’de bıraktığınız aileden uzak olmak çok zor, o yüzden dönmek aile açısından önemli oluyor. İyi gününde kötü gününde yanlarında olamamak durumu var. Bunun yanında toplumsal olayları paylaşamamak var. Bir örnek vereyim: Türkiye Dünya Kupası’nda üçüncü olduğu zaman ben Amerika’dıydım ve evde kendi başıma sevinebildim. Maç bitince markete gitmek için dışarı çıktım, doğal olarak şehir bu bizim için çok önemli başarının farkında bile değildi. Markette bir kişi daha vardı ve tesadüfen Türk olduğunu öğrendim; epeyce

sessizce “kazandık” dedi, ben de “evet” dedim. Türkiye’deki insanlar sevinçten çıldırırken biz ancak öyle birbirimize gülümsemekle yetindik.

Dönme kararında çoğu zaman aidiyet kritik bir etken. Yurtdışında Türksüz olmuyor. Kanadalı, ABD’li arkadaşlarım da oldu ama Türk gibisi yok. Hayatınızda kültür ortaklığını arıyorsunuz mutlaka. Bir dili ne kadar iyi öğrenirseniz öğrenin, ana diliniz gibi konuşsanız bile orada doğup büyümemişseniz, aynı derinlikte konuşmuyorsunuz. Nasıl ki Türkçe konuşsa da bir yabancı Türkan Şoray deyince bir Türk’ün anladığını anlamıyorsa biz de onları anlamıyoruz; dolayısıyla kültür farkları önemli bir sıkıntı. Dile hakimiyetin şöyle bir önemi de var; dilin kıvraklıklarını kullanmadan ifade edilen bir düşünce eksik anlatılabiliyor, otomatik olarak 1-0 geride başlıyorsunuz.

Dönüş kararını vermek bekar insanlar için daha rahat, ancak evliler ve hele çocuklu aileler için pek o kadar kolay değil. Benim üç çocuğum var ve Türkiye’ye dönmek çocuklar açısından da zor bir karar oldu. Orada devlet okulunda okuyorlardı ve okulları çok iyiydi. Buraya gelince ben kendim de Anadolu Lisesi’nde okuduğum için çocuklarım da devlet okulunda okuyabilir diye düşündüm, çocuklarımı devlet okuluna verdim. Bir dönem devam ettiler. Ben birinci dönemin sonunda ilk kez veli toplantısına gittim ve veli toplantısında çocuklarımı okuldan almaya karar verdim. Öğretmenin gerek çocuklara gerekse velilere karşı tavrından hiç hoşlanmadık ki bu okul Ankara’da iyi bir yerde iyi bir devlet okulu. Daha sonra İngiliz okuluna verdik, üç yıl oraya devam ettiler. Bu yıl ise baktık artık burada yaşayacağız, özel bir Türk okuluna geçirdik. Biraz zorlandılar ama sonradan alıştılar. Dönüş aşamasında çocukların yaşları çok önemli, çocuklar büyüdükçe uyum sağlamaları zorlaşıyor, mesela birçok arkadaşım bu yüzden dönemiyorlar. Dil de bir problem olabiliyor çocuklar için; çocuklarımın kelime bilgisi benim kelime dağarcığımanın bir alt kümesi halinde kalıyordu.

Döndüğünüz zaman iş olanakları da önemli bir konu tabii. Hem kendiniz, hem eşiniz için. Biriniz iş bulmakta sıkıntı çekmese dahi, ikinizin birden arzuladığı türden bir iş bulması kolay değil. Üstelik belli bir yaştan sonra iş aramak pek kolay değil, hem oradaki iş ve gelir potansiyelleri ile buradakiler aynı değil. Örneğin yaşadığı ülkede tecrübesi ve geçtiği sınavlar ile orada çok önemli kabul edilen “Professional Engineer” unvanını almış olanların bu sertifikasyonu burada

geçerli olmuyor. Hayat akışı da çok farklı. Orada altıda işten evinize dönersiniz, burada ise altıda eve döndüğüm günler sayılıdır. Bir de emeklilik konusu var. Kanada’da beş yıl, ABD’de yedi yıl çalıştım, oralardan emekli olamayacağım. Şimdi Türkiye’deyim ve muhtemelen buradan da emekli olamayacağım.

Dönüş kararı şimdilerde biraz daha kolaylaştı çünkü 90’lı yıllarda Türkiye’ye olan güvensizlik şimdi yerini büyük ölçüde güvene bıraktı. Yurtdışındaki arkadaşlarda da var bu güven ve dönmek isteyen çok. Türkiye’nin geleceğine güveniyorlar ve Türkiye’nin bir parçası olmaya eskisinden daha çok inanıyorlar.

Uzunca süre yurtdışında yaşadığınız, Türkiye’ye döndüğünüzde tekrar bir kültür şoku yaşıyorsunuz. Mesela beklenmedik harcamalar çıkıyor; ben şimdi üç çocuğın eğitimine çok ciddi para harcıyorum. Devlet işleri ayrı bir konu. “Islak imza”nın İngilizcesini hiç kullanmamışumdır, ya da bir notere gitmek, damga basmak gibi işleri tamamen unutmuşum. “İyi Hal Kağıdı” hiç kullanmadım yurtdışında, İngilizcesini bile bilmiyorum. Bu tür rahatlıklar yanında diğer bazı imkanlar da var eksikliğini aradığınız; örneğin spor yapmak için orada çok para harcamanız gerekmiyor, çünkü tenis kortlarına, havuzlara, her türlü spor tesisine ulaşmak kolay.

Son olarak başkasından duyduğum bir söze değineyim: “Orada Türk, burada Almancı derler”. Bu çok doğru, dışarıda Türk’sünüz, ne kadar olsa da onlardan değilsiniz. Burada ise geçmişinizden bahsederken dahi “ben Amerika’dayken” veya “Amerika’da böyle yapıyordum” diyemiyorsunuz, yanlış anlaşılıyor ve “Burası Amerika değil kardeşim” gibi sözlerin kolay hedefi oluyorsunuz. Oysa geçmişinizin, sizi oluşturan faktörlerin bir parçası bu deneyimler.

Dinlediğiniz için teşekkürler, sunumu kısa tutarak sadece deneyimlerimden bahsetmek istedim.

TARTIŞMA BÖLÜMÜ

SORU: Avea'dan geliyorum. Tuğba Hanıma kısa bir sorum olacak. Bize tersine beyin göçü bağlamında bugüne kadar Türkiye'nin göstermiş olduğu başarıdan bahsettiniz; özellikle 2010 yılına kadar İsrail'den sonra ikinci geliyorduk. 2011 yılında sizin gösterdiğiniz grafik bağlamında bir değişim görüyoruz. Bunun sebebinin Marie Curie kapsamındaki değişiklikler olduğunu düşünüyorum. Bu tür destekler önceden sadece Avrupa dışından dönüşlere veriliyordu. Şu anda Avrupa içindeki geçişlerde de veriliyor ve gördüğümüz kadarıyla İspanya bundan kazançlı çıkmış durumda. Şimdi Türkiye'nin durumuna bakacak olursak bizdeki öğrencilerin birçoğu ABD'ye gidiyor. Dolayısıyla bu değişim bizim zararımıza olacak gibi gözüküyor, çünkü havuz büyüdü. Türkiye olarak bu konuda endişelenmeli miyiz, TÜBİTAK'ın bir görüşü var mı ve tedbir alınabilir mi?

CEVAP: Tuğba Arslan Kantarcioğlu

Endişelenmek şöyle gerekli değil. 7. çerçeve programı zaten 2013 yılı sonunda bitiyor. Biz hakikaten 2010 yılına kadar bu programdan çok güzel faydalandık, hala da faydalanıyoruz. Gördüğünüz gibi özellikle bu anlamda Avrupa dışından gelen araştırmacı sayısında ciddi bir artış var, bu programın çağrısı yılda iki defa Mart ve Eylül aylarında açılıyor ve 82 araştırmacı yalnızca Eylül ayındaki çağrıda başvuru yaptı. Mart ayında bir o kadar daha başvuru oldu. Dediğiniz gibi bizim daha çok ABD'de potansiyelimiz olduğu için bu şemada da Avrupa dışından gelen başvurularda ön plana çıkıyoruz. Biz de açıkçası çok taraftar değildik programın bu şekilde yön değiştirmesine, program Avrupa'ya açılmamış olsaydı rekabet bu kadar artmayacaktı; çünkü başvuru sayısı bu kadar artmayacaktır. Dezavantaj gibi gözükabilir bu durum; çünkü Fransa-Almanya arasındaki değişim bile onlar için şehirler arası değişim gibi duruyor, ama araştırmacıya bu programa başvurma hakkı veriyor. Aynı şekilde bu program aracılığı ile Fransa'nın güneyindeki bir araştırma kuruluşundan İspanya'ya geçebiliyorlar. Ancak bizim için bu durumun çok büyük dezavantaj yaratmamasının sebebi bizim de halen ABD gibi Avrupa dışındaki ülkelere Türkiye'ye dönmek isteyen çok sayıda araştırmacımız oluşu. Dediğim gibi zaten 2013 yılının sonunda bu programlar sona eriyor. Bu zamana kadar bu programdan çok ciddi anlamda faydalandık ve birçok

araştırmacımızı geri döndürme imkanı bulduk. Bundan sonra FP8 olarak değil, Horizon 2020 olarak programın ismi de değişiyor. Orada biraz daha farklı bir yapı var; henüz çok netleşmediği için çok fazla bilgi veremiyorum. Ancak yeni programlar da yine yurtdişından araştırmacıların Avrupa dişından Avrupa içine gelişleri için ya da Avrupa içinden dişına gidip tekrar geri dönüşleri için bireysel programlar olacak. Aynı şekilde akademi ile sanayiye bir araya getiren programlar olacak; sadece biraz daha farklı yapıya bürünecek. Bizim de artık bu Horizon 2020 programına adapte olacak çeşitli stratejiler geliştirmemiz gerekecek. Burada nasıl ABD ayağından faydalandıysak ve bunun üzerine giderek orada etkinlikler yaptıysak, yeni programa biraz daha farklı stratejilerle yaklaşacağız ve umuyorum yine Türk veya yabancı daha fazla araştırmacının Türkiye'ye gelmesi, Türkiye'nin kendini biraz daha ileri götürüp araştırmacılar için tam bir cazibe merkezi haline gelmesi ve herkesin Türkiye'ye adım attığında mutlu olabileceği bir ortam oluşması için çalışmalarımıza devam edeceğiz.

SORU: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'ndan geliyorum. Tuğba Hanıma bir soru sormak istiyorum. Beyin geri dönüşlerinde yaşanan adaptasyon ve sıkıntıların azaltılması konusunda çalışmalar sadece bireysel anlamda mı yapılıyor, yoksa genel anlamda herkes için mi yapılıyor? Keza herkes için yapılıyorsa bu bizim ülke içindeki çalışanları da doğal olarak doğrudan etkileyebilir. Bu çok faydalı olur; çünkü özellikle son yıllarda Türkiye'de her ne kadar istihdam artıyormuş gibi görünse de, çalışanlardaki sıkıntılar da artıyor. Dolayısıyla siz böyle bir çalışma içine giriyor iseniz ve bunu daha üst kadroda hükümete iletiyor iseniz ya da daha doğrusu iletiyor musunuz diye sorayım, bunun faydaları dişarıdan gelenler aracılığıyla ülke içindekilere de yansiyacak mı?

CEVAP: Tuğba Arslan Kantarcioğlu

TÜBİTAK'ın bu konuda farklı kuruluşlarla birlikte sorunların çözümüne yönelik çalışmaları tabii ki oluyor. Benim çalışmalarım bu konuda bir uzmanlık tezi hazırlamak yönünde oldu ve bu tezi üst yönetime sunma imkanımız oldu. Biraz önceki sunumda Ahmet Bey 20 araştırmacıya bazı

sorular sorduğunu söylemişti; benzer soruların yanıtlarını ben Türkiye'ye yurtdışından dönmüş 12 araştırmacıyla birebir görüşerek almaya çalıştım ve benzer sonuçlara vardığımı söyleyebilirim. Hepsinin ortak fikri araştırmacılar için bir başlangıç fonu olması ve akademideki bürokrasinin azalması yönünde. Geldikleri ortamların çok iyi olması sebebiyle burada da aynı nitelikte bir ortam bulmayı arzuluyorlar. Bu araştırmayı yurtdışından Türkiye'ye gelen araştırmacılarla yaptığımız için kıyaslama imkanları bulunuyor. Bu araştırmacılarımızla birebir görüşmeler ve de toplu anketler yoluyla sorunları belirlemeye çalışıyoruz ve tabii ki tüm araştırmacılarımızı kapsayacak şekilde politika ve stratejiler üretilmesi için önerilerimizi ilgili birimlerle paylaşıyoruz. Örneğin, bu tez çalışmasının sonuçları ve az önceki sunumda bahsedilen sorunların hemen hemen hepsi bu tez kapsamında TÜBİTAK'ta üst yönetime kadar iletilmiş durumda. En başta verdiğim 2011-2016 Ulusal Bilim Teknoloji ve Yenilik Stratejisi kapsamında ulusal çapta stratejiler zaten oluşmuş durumda. Bunları hem yurtdışından gelen araştırmacıların buraya entegre olması, hem de halihazırda Türkiye'de araştırma yapan araştırmacılar için ortamın iyileştirilmesi anlamında nasıl geliştirebileceğimiz konusunda sizler de katkı sağlayabilirsiniz. UBTYS 2011-2016 için websitemizdeki 2012 yılı eylem önerilerinin yazılması amacıyla "2012 Yılı Eylem Önerisi Formu"nu kullanabilirsiniz.

SORU: Benim de sorum Tuğba Hanıma. Ben kısa süreli olmak üzere TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Programı'ndan faydalandım ve çok memnun kaldım. Benim yanıma Türkiye'den TÜBİTAK burslusunu birçok araştırmacı geldi, dolayısıyla orada olup da buradaki insanlara bir şey verebildiğim için büyük memnuniyet duydum ve TÜBİTAK'a teşekkür ediyorum. Orada öğretim üyelerinin bir yıl sabbatical (öğretim üyesi izni) durumları var, hatta bu bazen uzatılabilir, fakat zaten işinizi kaybetmek istemiyorsanız ABD'de bu belki de en fazla 2 sene olabilir. Bunları ben biraz dağınık gördüm, siz AB programlarıyla ve biraz daha Marie Curie ile uğraşıyorsunuz. Ancak onun haricinde de ABD'den veya dünyanın neresinden gelirse gelsin yurtdışından gelenler için destekleme programları var. Siz başka programlardan da bahsettiniz. Tabii benim dediğim bu FP-7 programı falan değil, diğer bahsettiğiniz programlar. Bütün bu programlar organize edilmeli. TÜBİTAK'ın web sayfasına gittiğimde sabbatical yapmak amacıyla Türkiye'ye gelmek için imkanlar

diye bir arama yaptığımızda orada bütün bu programlar alt alta listelense çok daha iyi olur diye düşünüyorum. Belki de var ve ben bilmiyorum. Ben sadece bu Bilim İnsanı Destekleme Programını görüyorum; ancak sizin bahsettiğinize göre AB ortak programları veya bir senelik başka programlar var.

CEVAP: Tuğba Arslan Kantarcioğlu

Aslında şu şemada hepsi özetleniyor. Sadece yurtdışından gelecekler değil; araştırma yapan, ben bilim teknoloji insan kaynağıym diyen bütün araştırmacılar bu tabloda kendisine bir kaynak bulabiliyorlar. Ben özellikle doktora sonrasına vurgu yaptım. BİDEB bursları Türkiye’de araştırma yapmış ya da yapan araştırmacılar tarafından mutlaka duyuluyor, biliniyor. Marie Curie Araştırma Bursları ise özellikle doktora sonrası seviyede Avrupa Komisyonu’nun araştırmacıları bireysel olarak desteklediği bir program. Özellikle sunumunda buna vurgu yapmaya çalıştım. Söylediğiniz konuda haklısınız, sadece yurtdışından gelecek araştırmacılara yönelik çalışmalar yapılabilir. Bu anlamda da “Destination Turkey” diye adlandırdığımız “Hedef Türkiye” çalışmaları bu amaca hizmet ediyor. Türkiye’ye dönerken kullanılacak, AB fonları, Bilim İnsanı Destekleme Dairesinin bursları, ABD Ulusal Bilim Vakfının işbirliği programları hakkında bilgiler veriliyor, sonrasında da tüm bu bilgiler web sitemizden yayınlanıyor. Bu çalıştayların gündemi sizin arzu ettiğiniz bilgiyi sunma konusunda işe yarıyor. Websitesinde her dairenin sunduğu fonlar kendi sayfalarında yer alıyor ve dönem dönem TÜBİTAK ana sayfasında güncellenen bilgiler duyuruluyor. Bunun haricinde Türkiye’de herhangi bir üniversiteye veya irtibatta olduğumuz bir sanayi kuruluşuna yurtdışından gelen araştırmacı olduğunda mutlaka haberleşiyoruz, üniversitelerin proje ofisleri ile de sürekli irtibat halindeyiz, proje ofisleri de araştırmacıları direkt yönlendiriyorlar artık. Biz onlara proje yazım, sunum ve geri bildirim aşamasında yardımcı oluyoruz. Artık çoğu üniversite ile bu seviyeye ilerledik, onlar ön bilgi sağlıyor, bizler proje sunumunda yardımcı oluyoruz. Ama tabii ki yurtdışında bulunan araştırmacılarımız için ve bu burslardan faydalanmak isteyip de haberdar olmayanlar için çalışmalarımız her daim sürüyor. Websitemizden belirttiğim gibi anasayfadan sürekli geri dönüşler hakkında duyurularımız oluyor ve çoğu araştırmacımız da bu sayede bizlerle irtibata geçiyor. Tek bir sayfada tüm bursların duyurulması konusundaki önerinizi de memnuniyetle iletceğim. Bu tür bir sayfa tabii ki yapılabilir.

SORU: Şimdi tabii belki haklısınız, fakat benim demek istediğim doktoradan mezun olan birisi var, bir şirkette çalışıyor ve Türkiye'ye dönmek istiyor; dolayısıyla olanaklara bakıyor. Dediğiniz gibi Türkiye'ye dönmüş ve hemen bir para bakıyor, belki TÜBİTAK ona hemen hızlıca bir maaş bağlayabiliyor; fakat benim dediğim o değil. ABD'den sabbatical için Türkiye'ye gelmek istediğinizde 1 sene önceden planlamak zorundasınız; izin alacaksınız, bakacaksınız oradaki gelirinizin bir kısmını burada alabilecek misiniz, ona göre ev tutacaksınız, belki eşiniz işini bırakacak. Şimdi bir tane web sayfası olsa, en tepede Bilim İnsanı Destekleme Programı olur, altında Marie Curie programlarından biri olur, işte diyelim 5 tane program olsa ve buna bir başlık verilse, "Yurtdışından sabbatical için Türkiye'ye gelmek isteyenler için burs imkanları", bu kadar. Bunlar sıralansa insanlar rahatça bakabilir ve kendisine uygun olup olmadığını seçebilir. Belki programlardan bazıları genç hocalar için, bilemiyorum, belki bazıları herkes için, belki bazıları Türkiye'de 4 yıl kalmanızı gerektiriyor ve bu yüzden uygun değil, ama sabbatical genelde 1 yıllık zaten. Bilmiyorum öyle bir şey ayarlansa çok daha çekici olabilir; çünkü ABD'de öğretim üyesi olup da burada vakit geçirmek isteyenler var diye düşünüyorum.

CEVAP: Tuğba Arslan Kantarcioğlu

Teşekkürler, dediğiniz gibi bilgiler ayrı ayrı Daire Başkanlıklarının altında var; hepsi tek başlık altında toplanıp daha özet bilgi sunulabilir.





DENEYİMLER PANELİ

KÜRESEL REKABET EDİLEBİLİRLİKTE BEYİN DOLAŞIMI -FİNANS-

Prof. Dr. Haluk ÜNAL (Moderatör)

Prof. Dr. Ayşe İMROHOROĞLU

Prof. Dr. Halil Mete SONER

PROF. DR. AYŞE İMROHOROĞLU


GÜNEY KALİFORNİYA ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

1980 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) İktisat Bölümünden lisans derecesini aldı. 1988 yılında Minnesota Üniversitesi İktisat Bölümü'nde doktora derecesini aldı. 1987 yılından bu yana Güney Kaliforniya Üniversitesi'nde çalışmaktadır. İmrohoroğlu, TEPAV tarafından verilen Melih Celasun Ödülü'ne layık görülmüştür.

Ben de bu panele davet edildiğim için çok teşekkür ediyorum. Tanışmayı uzun zamandır istediğim insanlarla bir arada olduğum için çok memnun oldum. Bu teklif geldiğinde “Bir öğreneyim, nedir bu konu gerçekten?” diye düşündüm. Aslında yaşadığım bir konu. Ben 30 yıldır ABD’de yaşıyorum. Üniversite sonrası Amerika’ya gittim. Doktoramı orada yaptım. Bir ayağım Türkiye’de, her sene en az 2, en fazla 3-3,5 ay geçiriyorum. Kalbim kesinlikle Türkiye’de. Bunu yaşayan biri olarak hep aklımda olan bir şeydi beyin göçü ve beyin dolaşımı. Ama “İnsanlar ne diyor bu konuda, ne tür akademik yazılar yazılmış onları bir araştırayım” dedim; çok da enteresan geldi. İnsanların gerçekten bir konuyu derinlemesine düşünüp irdelemesi çok güzel ve mantıklı birtakım sonuçlar doğuruyor. Bunların hepsi aslında bugün konuşuldu. Onun için başını çok kısa geçeceğim. Ondan sonra size finansla ilgili deneyimlerimi anlatacağım.

Ben 1987’den beri, Güney Kaliforniya Üniversitesi’ndeyim. Önce asistan olarak başladım. Ondan sonra doçent, sonra da profesör oldum. 2004 ve 2007 yılları arasında bölüm başkanlığı yaptım. Finans Bölümü 50 kişilik bir bölüm. İşletme Fakültesi 150 kişilik bir fakülte. Dolayısıyla biraz bölüm başkanlığı sırasındaki deneyimlerimi paylaşacağım sizinle.

Ondan önce çok hızlıca bir şeyi geçmek istiyorum. Bugün konuşulanların bir toparlaması olacak diye düşünüyorum. Söyleyeceklerim tecrübelerime dayanıyor aslında. İlk kez ABD’ye gittiğimizde, bizim nesil düşünce şekli olarak geleneksel bir beyin göçü yaşadı ve bu göç kötü bir şekilde algılanıyordu. Ben de daha önceki konuşmacının söylediği gibi her Türkiye’ye geldiğimde “ABD’de mi okuyorsun? Sahiden orada mı kalacaksın? Off ne fena! Bu ülke seni bunca yıl yetiştirdi” gibi tepkilerle karşılaşılıyordum. Bir hainlik hissi bile oluşmuştu o zamanlar içimde. Ben de “Aslında bizim de orada olmamızın ülkeye bazı faydaları var” gibi şeyler üretiyordum. Ama görüyorum ki



aslında dünyanın düşünce şekli de zaman içinde değişti. Geleneksel beyin göçü ilk zamanlarda “Nasıl engellenir? İnsanlar nasıl başka ülkelere gitmezler? Giderlerse de nasıl dönerler?” şeklinde algılandı. Hatta beyin geri gelmesi, geri dönüşümü konusu da ilk insan sermayesi olarak düşünülmüştü. Bu, normal sermaye birikimi benzeri bir düşünce tarzı. Siz gittiniz bir ülkede insan sermayesi edindiniz geldiniz. Sanki geldiğiniz ülkede o sermayeyi olduğu gibi kullanabileceksiniz. Aslında bugün verilen birçok örnekte bunun böyle olmadığı ortaya çıkmış. Bugün verilen örnekler Türkiye’yle ilgiliydi. Ama benim okuduğum akademik çalışmalarda bütün dünyanın aynı dertten muzdarip olduğu belli. Çin, Hindistan gibi ABD’ye öğrencilerini yollayan ülkelerin yaptığı birçok akademik çalışma var; bu konuda deniyor ki “Aslında bugün insan sermayesini tek başına göremeyiz. O sermayeyi almış kişi ABD’de kalsa bir şey üretiyor, kendi ülkesine dönse başka bir şey üretiyor ve genellikle kendi ülkesine döndüğü zaman ürettiği şey daha az oluyor”. Bunun sebebi de bir kişinin iyi bir şey üretmesi için sadece onun içindeki birikim ve sermayenin yetmemesi, onunla birlikte, onun yanında kimler var, kurumsal çevre nasıl, araştırma için ne tür destekler var gibi konular da önem arz ediyor. Dolayısıyla bir kişiden yararlanmak istiyorsanız sadece onu getirin şuraya koyun olmuyor. Bugün verilen iyi bir örnek, mühendislerin asansörün çalışıp çalışmadığıyla ilgilendiği. Akademik araştırmalar yapan insanların da bu konuda aynı şekilde düşündüğünü akademik yazıları okurken gördüm. Dolayısıyla bir yeteneğin her ortamda aynı derecede üretken olduğu düşüncesi dünyada da değişmiş vaziyette aslında. Bu farklı düşünce şeklinde, daha önce de dediğim gibi kolektif bir yapı ortaya çıkıyor. Nerede? Nasıl? Etrafınızdaki kişiler ne tür kişiler? Ne tür bir kurumsal ortamdasınız? Bunların hepsinin önemi idrak edilmiş vaziyette.

Ayrıca, beyin kazanımının yoluna dair iki ayrı seçenek akademik araştırmalarda çok karşıma çıktı. Bir tanesi kesin dönüş seçeneği. Kendim burayı dönüş olarak değiştirdim; çünkü gerçekten artık ‘kesin’ kelimesinin bir anlamı olduğuna inanmıyorum. Bu sadece dönüş için değil, herhangi bir konuda hayat hiçbir zaman kesin değil. Dönüş seçeneği buraya getirilmeleri. İkinci kategori ise okuduğum şeylerde diaspora seçeneği diye geçiyordu, ama diaspora da garip bir

kelime aslında. Bu dışarıda yaşayanların uzaktan seferberliğe teşvik edilmeleri olarak tanımlanıyor. Örneğin dışarıda yaşayan Türklerin Türkiye'ye faydalı olmasını destekleyecek bir seçenek şeklinde geçiyor okuduğum makalelerde. Kesin dönüş seçeneğinde başarılı olmuş ülkeler, bugün de bahsedildi, Kore, Singapur, Çin, Hindistan. Geri dönüşün handikaplarından birisi de ABD'de iş bulamayan Çinlilerin de geri dönüyor olması ve bunların da istatistiklere girmesi. Önemli olan başarılı insanlar gerçekten geri dönüyorlar mı? Hem orada hem burada olasılığı olan insanları geri getirebiliyor musunuz? O da önemli bir ayrıntı aslında. Diaspora seçeneğinde genel olarak yurtdışında yaşayan aydınların uzaktan seferberliklerinden bahsedilmekte; bu gerçekten olabilecek ve hala da bir şekilde olan ve belki de daha da çok desteklenebilecek bir seçenek. Örneğin ben ABD'de yaşıyorum, orada çok büyük bir networküm var. Birçok Amerikalı ekonomist tanıyorum ve benim orada olmamın Türkiye'ye daha fazla yararı olabilir; çünkü benim networkümden yararlanılabilir. Diaspora seçeneğinde bunu çok vurguluyorlar. Siz networkünüzü bırakıp kendi ülkenize dönmüyorsunuz, ama kaldığınız yerdeki networkü kullanarak Türkiye'ye fazlaca yararınız olabiliyor ki bu önemli bir yardım tabii ki. Bu da dediğim gibi; nerede yaşadığının önemi olmamasıyla ilgili.

Bu tür bağların kuvvetlenmesi için aslında Türkiye'nin yapabileceği daha fazla şey var. Örneğin iki üniversitede de akademik pozisyon imkânı sağlanabilir. Ben hem Güney Kaliforniya Üniversitesi'nde hoca olabilirim, hem de burada herhangi bir başka üniversitede. Yazları bir diğerinde ders veriyor olabilirim. Yayınlarımda her iki üniversitenin adı da yazar. Dolayısıyla benim yayınlarım o üniversitenin yayın sitesinde de çıkar. Bu çok kolay ve ucuz bir yöntem. Böylece sizin dışarıda yaşayan akademisyenlerle buradaki kurumlar arasındaki bağınız kuvvetlenecektir. Bunu bazı ülkeler yapıyor; ancak Türkiye pek de yapmıyor sanırım. Dersler, seminerler, tabii ki bütün bunların hepsi yaz derslerinde çok kolaylıkla sunulabilecek imkanlar.

Finans alanında size birkaç örnek vermek istiyorum. Finans ABD'de inanılmaz pahalı bir akademik kariyer alanı. Asistan profesörler, işe yeni başlayanlar, diyelim ki 28-29 yaşındalar, 200.000 dolarla gibi bir rakamla başlıyorlar. Bunlar çok büyük paralar. Diyelim bir Türk, bir üniversiteden 200.000 dolarlık bir teklif almış. Çok zor ona "Sana aynı parayı verelim de Türkiye'ye

gel” demek. Bir de bunun üstüne araştırma bütçesi var, istediği yere istediği zaman gidiyor, sadece 3 tane ders veriyor, okula gelse gelmese kimsenin umurunda değil, yeter ki araştırmasını yapsın. Ayrıca finans inanılmaz bir sektör olmuş durumda, getirelim ama çok pahalı bir seçenek kesinlikle. Bütün bunlar nasıl sağlanabilir? Kolay değil tabii ki.

Daha önce birisi sormuştu, “Bu ülkeler arasındaki dolaşım ülke içi dolaşıma benziyor mu?” diye. Onunla ilgili bir örnek vermek istiyorum. Ben finans bölümündeyim. 2004-2007 arası finans bölümünün başkanıydım. Bu arada biz de kendi bölümümüze eleman almak istiyoruz, asistan profesör. Doktorayı yeni bitirmiş, 28 yaşında. Bütün okullar onlar için rekabet ediyor, en iyisini seçmeye çalışıyor. Benim okulum Kaliforniya’da. Havası güzel, yeri güzel. Dersiniz ki “Herkes seve seve gelir”. Mümkün mü? Ne kadar büyük bir rekabet var. İyi okullardan iyi şekilde çıkanlara 200.000 dolar vermenize rağmen bu parayı almaya çalışmaz. Taklalar atıyor okullar. Bu taklaların bazıları, mesela eşlere iş bulma. Bu daha önce Türkiye’ye gelenler için konuşuluyordu. ABD’de de durum aynı. Benim bölüm başkanı olduğum sırada birkaç sene önce bir asistan profesöre teklif vermeye çalışıyorduk. Eşine tabii ki iş bulduk, o hiç tartışmaya bile açık bir şey değil. Eşi akademisyen değildi. Okulun Yönetim Kurulunun araya girmesiyle bir iş ayarlandı; fakat onunla da kalmadı. Bayanın ikinci eşiydi o anda iş ayarlamaya çalıştığımız kişi. Bayanın ilk eşinin de Los Angeles’a gelmesini istediler; çünkü çocukları vardı. Anne-baba beraber bakıyorlardı çocuklara. Bizim eski eşe de iş bulmak için yapmadığımız şey kalmadı. Bakın bu ABD’de, bir Amerikalıya yapmaya çalıştığımız teklifte oldu. Dolayısıyla vize problemiydi, ev problemiydi, gazı nasıl ödeyecek, elektriği nasıl ödeyecek, o tür bir ortama finansçıları çekmenin çok güç olduğunu düşünüyorum. Bu rekabet çocuklara kreş bulma konusunda dahi ortaya çıkabiliyor. UCLA Üniversitesi’nin çok iyi bir kreşi var. İyi birisini almaya çalıştıkları zaman dekanlar araya giriyorlar ki çocuğu o kreşe yerleştirebilirlerse belki o kişiyi okullarına çekebilirler diye. Gerçekten her alanda rekabet var iyi insanları çekebilmek için. Şimdi bu böyle zor bir seçenekse ne kaldı elimizde?

Daha önce diaspora seçeneği dedim, ama beğenmedim ben o kelimeyi. Onun yerine beyin dolaşımını tercih edeceğim. Aslında benim burada altını çizmek istediğim başka bir şey de beyin dolaşımı derken Türk’müş değilmiş, o tür bir şey düşünmemenin önemi. “Kim gelirse

gelsin yeter ki nitelikli işgücü olsun” türünde bir düşünce şekli olması gerekli diye düşünüyorum. Beyin dolaşımı, kesin dönüşle herkesin gelmesi değil, sık sık ve birçok insanın gelebilmesi olarak düşünülmeli. Finans sektöründe ne olabilir? Aslında Mete Hoca bu konuda çok daha iyi fikirler verebilir, ama bence ABD’de bile olsa finasta master derecesinde bir yeterlilik olmadığı. ABD’de MBA derecesi, İşletme Masterı derecesi çok yaygın. MBA dersi vermeme rağmen MBA derecesi olanların finans alanında ne işe yaradığını ben hala bilmiyorum. Bence esas kalifiye eleman yetiştirecek olan finans alanında master programları. Deseniz ki “Çok başarılı bir grubu bir araya getirdik, bir Finans Master Programı kuracağız Türkiye’de”, dışarıda yaşayan bütün Türklere de “Arkadaşınızla konuşun, gelsinler bir 3 hafta ders versinler.” Çok kolay yapılabilir gibi geliyor bu bana. Hepimizin networkleri o kadar geniş ki. Türkiye’ye gelmek isteyen, Türkiye’de vakit geçirmek isteyen kişi sayısı o kadar çok ki, çok cüzi paralara bunun olabileceğini düşünüyorum. Dolayısıyla beyin dolaşımının ve her ülkeden gelen insanların da kullanabildiği bir güçle, İstanbul gibi çekici bir merkezde çok iş yapılabileceğini düşünüyorum. Sanıyorum söyleyeceklerim bu kadar. Daha sonra soru-cevapta bir arada olmak üzere.



PROF. DR. HALİL METE SONER


ETH ZURICH VE SWISS FINANCE INSTITUTE KIDEMLİ BAŞKAN

1981 yılında Boğaziçi Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği ve Makine Mühendisliği bölümlerinden lisans derecesini aldı. Brown Üniversitesi Uygulamalı Matematik Bölümünde 1983 yılında yüksek lisans derecesini, 1986 yılında da doktora derecesini aldı. Carnegie Mellon, Princeton, Koç ve Sabancı Üniversitelerinde çalışan Soner, 2009 yılından bu yana İsviçre Finans Enstitüsü'nde Kıdemli Başkan görevini yürütmektedir. Soner'in TÜBİTAK Bilim Ödülü (2001), TÜBA asli üyeliği (2002), Thompson Highly Cited Araştırmacısı (2004), Avrupa Araştırma Konseyi İleri Araştırma Bursu (2008) başarıları vardır.

İyi günler. Ben de kısa tutmaya çalışacağım. Burası benim için anılarla dolu. Ben yukarıda ders çalışırdım, burada aşağıda arkadaşlar çalışırdı. O zamanlar kütüphaneydi burası. Ben 1981 yılında Boğaziçi Üniversitesi Elektrik Mühendisliği ve Matematik bölümlerinden mezun oldum. Türkiye'den gitmek zor bir karar değildi o zamanlar. Akademik çalışma yapmak çok zordu, fazla bir şey yoktu etrafta. Hocamız zaten bize gitmemizi söylüyordu, gittik o zaman. Sosyal yaşamda da ciddi sıkıntılar vardı. Ben Eskişehirliyim, ailem Eskişehir'de yaşıyordu. Buradan tren istasyonuna giderken iki defa aranıyorduk, zor zamanlardı. Niye gittik diye kendi deneyimimi anlatmayacağım, çünkü Türkiye çok değişti. Öyle sorunlarınız yok şu anda anlaşılır.

O dönemde kendi çabamla doktora programlarına başvurduğum. O zamanlar TÜBİTAK tamamen farklı bir TÜBİTAK'tı. Gelecek sene başlıyorsun dediler bana, hiç olmayacak şekillerde. Doktora başvurularında 20 dolar, 30 dolar başvuru ücretleri vardı. Onun için bir çek almanız gerekiyordu. Ben bir hafta İstanbul'da o kapıdan o kapıya dolaşip çekleri aldığımı hatırlarım. Bir de 30 dolar bizim için çok ciddi paraydı. Onu da yapmak zorunda kaldım. Sonra dediler ki bana "Yok ben yapamıyorum deseydiniz kaldırılabirdik". Çok kızmıştım. Ciddi zorluklar vardı, fakat şu an Türkiye çok aşama kaydetti.

1985 yılında Brown Üniversitesi'nden doktoramı aldım. Elektrik Mühendisliği'nden mezun oldum ve Uygulamalı Matematik doktoram var. Carnegie Mellon'da 1991'de profesörlüğe yükseldim. İlginç bir şekilde, bu süreç içerisinde Türkiye'yle hemen hemen hiç ilişkim olmadı. Türkiye'ye geliyordum tabii ki, burada ailemle de tatil yapıyordum ama teorik olarak neredeyse hiç ilişkim olmadı. O zamanlar pek bir akademik ortam yoktu ve ilk ciddi dönüşüm 1996'da



Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde bir toplantıyla başladı. 1998 yılında “sabbatical” geldik ve “sabbatical” gelmek istediğim zaman bazı üniversitelerle konuştum, adını vermeyeyim. Ama bir üniversitede Matematik bölümü başkanıyla konuşmam bir dakika sürdü. Şu anda bunlar da aşıldı aslında. İnsanlar kimin nerelerde olduğunu, ne şekilde faydalı olacağını biliyorlar ve Boğaziçi Üniversitesi'ne her zaman müteşekkire olmuştumdur. 1998'de beni “sabbatical” kabul ettiler. Hatta uçaksavarın orada bir tane lojman verdiler. Ama biraz zorlu oldu, çünkü lojman için çok kötü bir yer göstermişlerdi.

1998'de Princeton'da kürsüde görev aldım. 2000 yılında da bir şekilde karar alarak kürsüden istifa edip Koç Üniversitesi'ne geldim. Bu üniversitede 7 yıl kaldım. 5-5,5 yıl kadar İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin dekanlığını yaptım. Bu arada aralarında genel kültürel farklar olan elektrikten başlayıp matematikle devam eden bölümler artı temel bilimler şeklinde devam etti. Beyin göçü varsa, beyin göçü yaptım. Orada kaldım, geri geldim. Koç Üniversitesinde Atilla Hocam rektördü. Onunla birlikte 40-50 kadar yeni insanı yurtdışından, çoğunluğunu ABD'den geri getirdik. Bu iyileştirme sırasında, Ayşe Hanımın da söylediği gibi taklalar attık biz de. Hayat arkadaşı ne yapıyor, bekarsa acaba burada kız arkadaşları var mıdır, erkek arkadaşı var mıdır? Her şeylerini öğreniyorduk artık; akşam yemeklerine götürüyorduk. Yani finans pahalı, çünkü değişiyor. Finans pahalı, ama nanoteknoloji de pahalı. Nanoteknolojide öyle laboratuvarlar gerekiyor ki, üniversiteye maliyeti çok yüksek. Finans bu durumda çok da pahalı kalmıyor aslında. Bizim Koç Üniversitesi'nde yaşadığımız buydu. Tabii Türkiye'de ABD'de alabileceğiniz maaşları alamıyorsunuz; ama başka şekillerde onu kompanse etmeye çalışıyorsunuz.

Finans önemli bir dal ve burada seçilen 3 konudan birisi olarak önemini gösteriyor. Türkiye için geliştirilebilecek, gelişmekte olan bir konu. Bu konuda akademik, akademik olmasa bile doktorasını masterını yapmış insanların endüstride görev almaları çok önemli bence. Türkiye'deki finans sektörü çok gelişecek. Bu konuda da eğitime ihtiyaç var. Bu eğitimi verecek insanlara, buradaki arkadaşlara da ihtiyaç var. Şunun altını da çizmek istiyorum; tabii ki yurtdışındaki

arkadaşların çok faydası var, ama burada da çok iyi insanın olması gerekiyor. Zaten rakamı ne kadar artırırsanız buradaki rekabeti de artırıyorsunuz. Buradaki ortam ne kadar iyiyse, yurtdışından alacağınız yardım da o kadar fazlalaşiyor. Onun için 1996 yılına kadar benim Türkiye'yle hiç ilişkim yoktu; çünkü akademik ortam o kadar da agresif değildi. Türkiye'nin bağlantıları zamanla artmaya başladı. Tabii ki Türkiye'de doğmuş, Türkiyeli birçok arkadaş yurtdışında kalacak. O yüzden biz buraya nasıl en fazlasını geri getirebiliriz diye düşünmek gerekiyor bence. Kalanlar bize zaten yardımcı olacaktır.

Sonrasında kısa bir Sabancı Üniversitesi deneyimim oldu. Işık İnelbağ Finans Kürsüsündeydi. 2009 yılında Princeton'da karar verdiğim gibi hızlı bir şekilde karar vererek İsviçre'ye geri döndüm. Biraz önce gördüğümüz Telekom'un reklamındaki Cem Yılmaz gibi Almanca konuşuyorum şimdi. Tam Almancı oldum ve kendimi ilk defa göçmen hissediyorum. Bunu daha önce ABD'de hissetmemiştim; ama şimdi göçmenim. Gerçi halimden memnunum, bir sorunum yok. Özeleştiriyorsanız, bu konuda birçok arkadaş Türkiye'ye kazandırdım, araştırmamı en yüksek düzeyde tutmaya çalıştım ve tuttum diye düşünüyorum. Burada görsellik açısından çok önemli işler başardım. TÜBİTAK'tan Tuğba Hanım da bahsetti; Avrupa Araştırma Konseyinin (European Research Council) ileri araştırma fonunu aldım. Türkiye'den sanırım hala tek kazanılmış proje bu. Bu, düzey göstermek açısından önemliydi. Ama keşke burada kalabilseydim. O da önemli olurdu bence. Benim için çok hızlı verilmiş bir karardı, ama kolay bir karar değildi.

Burada birtakım notlarım var. Geri dönüş için yoğun ve koordineli olarak çalışma yapılmalı ve her üniversiteye bu konuda göre düşer. Koç Üniversitesi'nde, daha sonra Sabancı Üniversitesi'nde çalıştım. Koç Üniversitesi'nde matematik bölümü 3-4 kişiydi, şimdi çok büyük bir matematik bölümleri var. İktisat bölümüne çok fazla arkadaş kazandırdım, uluslararası ilişkilerde birçok kişi geri döndü. Biz Koç'ta bunu yapmaya çalıştık. Ama bu çok koordineli olmak zorunda ve bu toplantı da o yüzden beni heyecanlandırdı. Kamunun aslında liderlik yapması gerekiyor burada; çünkü kamunun imkânları fazla. Bazı özel üniversitelerde bu imkanlar hiç yok; çünkü onlar sonuçta bütçeleri daha sıkı tutuluyor. Devletin bütçesi çok daha büyük tabii ki. Abdurrahman Bey'in dediği gibi uzun süreli aktif olunmalı burada. Kısa dönemde de bir kazanım yapabilirsiniz, ama devamlı çalışmak ve ilişkilerin iyi tutulması gerekecek. Biliyorum Koç Üniversitesi'nin iyi ilişkileri var. Kendileri devamlı olarak bizim hit listemizde yer alıyor. "Bakalım çocukları liseden mezun oldu mu,

ne yapalım?” diye hep devamlı düşündüğümüz kimseler. Bazıları geri dönüyor, bazıları dönmüyor, ama ilişkiler çok sağlam oluyor.

Geri dönüşün nedenleri nedir? Ben iki defa gittim, bir defa döndüm. Dönüş nedenleri genelde kişisel. Hayat arkadaşınızın burada işi daha iyi olabiliyor, aile özlemi, anneniz babanız yaşlanıyor, bir dolu sebebi var. Duygusal kısmı var, örneğin Kadıköy vapurunda çay sigara içmek istiyorsunuz. Hala gençliğinizi hatırlıyorsunuz. Profesyonel kısımları da var. Burada işinin daha iyi olduğunu düşünenler var. Üniversitelerde bazı kişiler sebebiyle gelenler oluyor. Ama bu daha nominal etki değil. Gidiş nedenlerinin hemen hemen hepsi profesyonel. Gençken gidip görme merakı var. Örneğin Yeni Zelanda'nın yarısı gidiyor; çünkü onların ufacık bir alanı var ve dışarı çıkmaları gerekiyor. Bizim gençlerin de dışarı çıkması, özellikle benim yaşımdayken önemliydi. Çok izoleydik o zamanlar, şimdi değil ama. Burada önemli olan; geri dönüş nedenlerinin mümkün olduğunca profesyonel hale getirilmesi. Tabii ki duygusal kısmını kullanalım. Ben de bunu çok kullandım hakikaten. Eşinin de işi var, dolayısıyla eşi gelirse belki ABD'de olamaz gibi. Şunun altını çizmek lazım; bu çok kalitesiz oluyor. Ama profesyonel olsa çok daha sağlam olur.

Global dünyada yaşıyoruz. Benim gençliğimden bu yana her şey çok değişti. Yeterlik çalışma grubumdaki kompozisyonu size anlatayım. Üç tane Türkiyeli arkadaş var; bir tanesi, ona Türkiyeli mi diyeceğiz bilmiyorum, ailesi Kızılcahamamlı, ama Berlin doğumlu. Kendisini nasıl hissettiğini ben de bilmiyorum, Berlinli olarak hissediyor belki de. Bir Rusya doğumlu İsraili arkadaş var, ana dili Rusça. Üç İsviçreli arkadaşımız var, birisi Yugoslav göçmen çocuğu. Gençlerimizden bir Tunus kökenli Fransız, iki Amerikalı, bir Kanadalı vardı. Amerikalıların birisi Romanya göçmen çocuğuydu. Benim yanımdaki çalışma grubunda Amerikalılar, Çinliler, Japonlar gırla gidiyor, yani burada her dil konuşuluyor aslında. Bizim için kimin nereden geldiği hiç önemli değil. İngilizceyi iyi konuşsun, bu önemli. Bazen Çinlilerde, Uzakdoğulu arkadaşlarda problem yaşayabiliyoruz. Ama bunun dışında benimle iletişim kurabiliyorsa tamam. Aslında Çinlilerde sorun olmadı, Vietnamlılarda var artık. Başka bir anekdotum da; kimin Türk olduğunu nasıl ayırt edeceğiz? Bu Berlin'de doğmuş arkadaş Kreuzbergli aslında, yani en doğru tanım o. Benim kendi oğlum 12 yaşında şu anda, ABD doğumlu. Amerikan vatandaşı zaten. Türk pasaportu da var ama almadı, onu üstüne alması daha kolay. 8-9 yıl Türkiye'de yaşadı, Türkçe birinci lisanı. 2-3 yıldır İsviçre'de ve Almancayı öne çıkartmaya başladı şimdi. Büyüdüğü zaman ne olacak merak

ediyorum. En sevdiği yemek suşi, bir de dolma. Yani kültürler de zamanla çok farklılaşıyor. Hep ABD'den arkadaşlarla konuşuldu burada. Almanya çok büyük bir Türkiye şehri aslında. Almanya'da yolda giderken otobanda işaretlerin birinci lisanı Almanca, ikinci lisanı Türkçe. Oradaki Türkler değişik bir potansiyel bence ve de çok iyi eğitim görmeye başladılar. Belki çok hızlı olmadı, ama yükseköğrenimde gözükmeye başladılar.

Türkiye'yle ilişkimizi benim kendi deneyimlerimden yola çıkarak tekrar vurgulamak istiyorum. 1996 yılına kadar Türkiye'yle benim hiçbir ilişkim olmadı. Aslında dönülmeyecek de olsa bu ilişkinin devam etmesi lazım. Özel üniversiteler, Boğaziçi Üniversitesi bunu yapmaya çalışıyor, ama kamu burada daha etkili olabilir. TÜBİTAK'a başvuru projesini gördük. Çok iyi gelişmeler bunlar. Bunların daha da arttırılıp kullanılması lazım. Ama daha önemlisi, doktora öğrencileri keşke gitmeseler. Ben burada çalışırken en büyük sıkıntı doktora öğrencisinin olmamasıydı. Çok zordu burada doktora öğrencisi bulmak; çünkü iyi olan öğrenci ABD'ye gidiyor. Ben de gittim, niye gitmesin? Ama buradaki doktora ortamı iyi olursa kalabilir. Doktora ortamını özel üniversiteden beklememek gerekiyor; çünkü özel üniversitenin mali yapısı çok zor. Ben bunun içerisinde çalıştım. Doktora öğrencisinin özel üniversiteye getirisi fazla değil. O yüzden burada devletin çok ciddi girişimlerinin olması gerekiyor. Bir örnek vereyim; Swiss Finance Enstitüsü'nde de üyeliğim var benim. Bu aslında sanal bir enstitü. İsviçre'de dört ya da beş üniversitenin katıldığı bir enstitü. Hepimiz kendi enstitümüzdeyiz. Ama aynı zamanda Swiss Finance Enstitüsü'nde de yer alıyoruz. Beraber dersler veriliyor. Biz o kadar yoğun katılmıyoruz, çünkü gerçek finansçılara göre biz biraz daha tali bir grubuz. Ama ara sıra toplantılar yapıyoruz. Bize araştırma konuları veriliyor ve böylelikle finans dünyaya tek bir enstitü ile açılıyor. Bu şekilde, İsviçre finans için haritada olmaya başladı. İsviçre için bile ABD'nin işletme okullarıyla çarpışmak çok zor. İsviçre'de araştırma imkanları çok iyi, fakat yine de zorluklar var.

İstanbul'da bu konuda birçok arkadaşın çalışmaları var. Biz matematikte diferansiyel denklemlerde kendi çapımızda yapmaya çalıştık. Yarın İstanbul Matematiksel Bilimler Merkezinde bir toplantı olacak. Orada toplanıp bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. İstanbul'da üniversitelerle tek tek bu işi yapmak oldukça zor. Büyük üniversiteler, çok köklü üniversiteler var ama sayıları az. Finans özeline girersek, finansta Sabancı, Koç, Özyeğin ve Bilgi Üniversitelerinde 3-4 arkadaş var. Hepsi bir araya geldiğinde iyi bir Finans Bölümü kurulabilir. İstanbul koşullarında trafik gibi

problemler sebebiyle bir araya gelmek zor. Ama devletin önderliğinde yapılabilirse, birtakım reformlar olabilirse neden olmasın? Yurtdışından buraya gelecek insanlar da olabilir. Araştırma veya doktora programları her üniversitede değil de, bu tip yerlerde verilirse belki daha köklü, daha düzgün ve sağlam olabilir. Burada başlamış doktora öğrencisi de o zaman kalmayı düşünebilir. Neden kalmasın? Benim bir doktora öğrencim, Türkiye'deki tek doktora öğrencimdi; bir sağlık sorunu dolayısıyla Türkiye'ye dönmek zorundaydı. Dönerken demişler ki "Ya Mete zaten buradaydı, şimdi orada. Sen doktora için geleceksen hiç gelme. Burada olsan burada da çalışırdın. Orada da, Türkiye'de de Mete'yle çalış". Hakikaten de çok iyi bir doktora yaptı. Şimdi Berlin Teknik Üniversitesi'nde çalışıyor kendisi.

Burada bir kez daha vurgulama yapayım. Sabbatical dönem, insanların Türkiye'yi görmesi açısından çok önemli. 20 yıl Türkiye'nin dışında kaldığınız zaman, Türkiyeli olsanız bile "Ya nasıl olacak?" diye kuşkudasınız. Buraya gelip ilişkileri kuvvetlendirmek açısından sabbatical dönem önemli. Ama üniversitelerin kendi çabaları yeterli olmaz. Türkiye için bunu yapacak olan TÜBİTAK, kamu vs. Bahsedilen program AB programıydı, bu çok güzel bir program. Aslında Tuğba Hanım'a da detayları soracağım, ama hep de Avrupa'ya yüklenmeyelim, kendimiz de yapalım.

Birkaç şey daha: "Neden geldim, neler yaptım ve neden gittim?" söyleyeyim. Gelme nedenim tamamen kişiseldi. Çocuğum burada büyüsün istedim. Eşimle kalktık geldik, İstanbul'u seviyoruz. Aslında kendimi biraz daha geriden almak iyi olabilirmiş; ama bunu sonradan fark ettim. Çünkü dekan olduğum zaman, doktorasını bitirmiş insanlara verilen paketlerle bana verilen paketlerin aynı olduğunu gördüm. Aslında beni ilk baştan ucuza kapatmış oldular, ama belki de daha sonra ayrılmama neden olan olaylardan birisi buydu. Hoş değil, insanlara düzgün davranılması gerekiyor. Ben ki Princeton'da kürsüden geliyordum. Biraz farklılığım olması gerekirdi diye düşünüyorum. Burada 9 yıl boyunca faydalı olduğumu düşünüyorum. Bir kısmımızın burada olması gerekiyor. Hepimiz dışarda olmayalım, bazılarımız burada olalım.

Şu anda ben yine Matematiksel Finans kürsüsü olarak, matematik bölümü içerisindeyim. Kürsü kavramı İstanbul Üniversitesi'nde olduğu gibi bölüm olarak dile getiriliyor, Amerikan sistemindeki kavramla farklılık gösteriyor. Burada benim 1.000.000 İsviçre frangına yakın bir yıllık araştırma bütçem var. Ben dekanken böyle bütçe görmedim. Araştırma maliyetli bir şey, bunu

devlet ödemek zorunda; ya ödeyecek, ya da olmayacak. Tamam, 1.000.000 olmasının bedeli var. Rakamları özellikle vermek istiyorum. Ben Matematik Bölümünü çok iyi bir hale getirdim. Bir ara Koç Üniversitesi'nde 14-15 kişiydik. İsviçre'de 30 kürsü profesörü var; ama Matematiksel Kantitatif Finans alanında 4 kişiyiz. 4 kişinin çalışma grubu ile 50 kişiye yakınız. Toplantı yapıldığı ya da seminer verildiği zaman 50 kişi içinden geliyor ve son derece teknik bir konuşma oluyor. Rakamlar Türkiye'ye göre çok daha fazla. Bu nedenle eşik değerleri yakalamamız lazım. Enstitü o yüzden önemli. Mümkün olduğu kadar burada olan kaynakları birleştirmeye çalışmak gerekiyor. Biz burada seminer verileceği zaman 5 kişinin karşısına çıkarsak ayıp olur diye düşünüyorduk, ama İsviçre'de hiç öyle bir kaygım yok. Bugün Perşembe, Perşembe akşamı bizim seminerimiz var, öğrencilerim gidiyordur. Mutlaka eğlenceli bir seminer oluyordur orada. Türkiye'nin bu konuda eksik olduğunu görüyorum, ama eskiye göre de çok büyük aşamalar kat edildiğini tekrar söyleyeyim. TÜBİTAK'ın bütçesinin ne durumda olduğunu biliyoruz. Eskiden TÜBİTAK'tan fon alamazdık, şimdi alabiliyoruz.

Sağlık sigortası konusunda Şehir Üniversitesi'nden bir hocamız bahsetti. Ben buraya geldiğimde Koç Üniversitesi'nin, Koç Allianz'dan sağlık sigortası vardı, ama benim oğlumda çıkan alerjiyi karşılamıyordu. Ben maaşımdan 3-4 yıl boyunca çok ciddi rakamları verdim. Dolayısıyla, bu benim yaşam kalitemi ciddi olarak düşürdü. Allah göstermesin, birimizde kanser olsa, karşılayacaklar mı bilmiyorum. Devlet hastanesine de gitmek zorunda kalırsak, orada da çok değerli doktorlar var, ama zor. Ben dar gelirli bir ailenin çocuğuyum, bunların ne demek olduğunu biliyorum. Bu şekilde yaşamak yerine, dışarıda daha rahat yaşamayı her zaman için tercih ederim.

Biz yaşlandık, gençler bahsetmedi ama emeklilik önemli. Ahmet Bey'di sanırım tehir dediği, ben tehirimi bırakmışım. Tehirimden eminim, ne olacak, beni nasıl atarlar? Atarlarsa geri giderim diye düşündüm. Ama 65-70 yaşında zaten çalışmak istemeyeceğim. Bir yerde bitecek bu iş. Kalsaydım sigortadan emekli olacaktım. Bu da demek oluyor ki, ben bir şeyler vereceğim ki o yaşa geldiğimde bir şeylerim olsun. Şimdi diyelim maaşımın yaklaşık %70'iyle emekli olacağım. Niye bunu yapayım ki? Belli bir süre sonra vatan aşkı vs. geçtikten sonra kendimizi de düşünmemiz gerekiyor mecburen. Dünyanın gerçeği bu. Eşim yıllarca gazetecilik yaptıktan sonra emekli oldu, aldığı maaşı biliyorum.

Bir de kişilere özel birtakım esneklikler sağlayabilmemiz lazım. Bir örnek vereyim, bu belki de Koç'tan ayrılmamda en önemli sebepti. Dekanlık yaptığım 6 yıl boyunca profesör olarak oldukça da başarılı bir kariyerim vardı. Dekanlıktan sonra “Hocam, biz ne yapacağız?” dedim. “Gideceksin işte 2 ders bir dönem, 2 ders bir dönem vereceksin” dendi. “Araştırma bütçesi” dedim, “Dekanlıktan isteyeceksin” dendi. Özel insan hissini hiç sevmem, ama benim dekanlığım sırasında doçent, profesör olmuş bir arkadaşın “Hayır” demesi çok zor, benim de “Hayır” tavrını kabul etmem çok zor. Biraz burada kişiye özel tavır takınılabılır. Devlet üniversitesinde bu süreç bazen daha kolay olabiliyor.

TÜBİTAK'ın çok katkıları var, ben Avrupa Araştırma Konseyi'nin yönettiği bütçeyi aldıktan sonra mutfakta çalışan arkadaşlardan çok iyi geri bildirimler aldım, ama somut olarak hiçbir şey de almadım. Mesela TÜBİTAK ben bu bütçeyi almadan önce, ikinci aşamaya geçenlerin projelerini destekleyeceğini söylüyordu. Ben biri, ikiyi geçtim, ama proje bütçesi kısılmıştı. “Bu sene bütçemiz az” dediler. Birtakım şeylerin, başarı olduğu zaman bir geri dönüşünü görmemiz gerekiyor. Sabancı Üniversitesi'ndeki maaş zammı %0'dı, kriz vardı. Ama ben orada çok ciddi bir başarı sağlamıştım. O yüzden bunların hepsi üst üste geliyor. Öbür taraf size çok daha iyi koşullar sağlıyor, araştırma koçum iyi, verdikleri maaş iyi. Tabii giderken üzülüyorsunuz, şu anda dalga geçer gibi söyledim, Almancayı Cem Yılmaz gibi konuşuyorum, hoş bir durum değil ama katlanıyoruz, Almancayı da öğrenmeye çalışıyorum. Türkiye'de kalmayı gerçekten isterdim ama belli bir süre sonra olmadı. Hala daha Türkiye'ye gelirim. Çok olumlu şeyler oluyor Türkiye'de. Daha da ileri gitmemiz gerekiyor. Finans çok daha ileri gidecek ve Türkiye'nin çok ihtiyacı olduğu bir dal; bir tek nanoteknolojiyi öncelikli görmeyin lütfen. O da çok önemli bir şey ama finans da önemli.

Uzaktan yardıma her zaman açığız ve bunun altını bir daha çizeyim; üniversitelerin, belki Merkez Bankası'nın ve SPK'nın bir araya geleceği bir finans merkezi, araştırma için kurulacak bir finans merkezi gibi öneriler düşünülebilir. Bu yurtdışından yardımların ve doktora programının olması açısından faydalı olabilir. İnsanları kısa zamanlı getirmek konusunda çok ciddi olarak düşünmemiz lazım. Vaktinizi aldım, teşekkür ediyorum.

PROF. DR. HALUK ÜNAL (MODERATÖR)

UNIVERSITY OF MARYLAND COLLEGE PARK ÖĞRETİM ÜYESİ

İstanbul Üniversitesi İktisat Bölümü'nden 1973 yılında lisans, 1976 yılında doktora derecesini aldı. 1981 yılında Ohio State Üniversitesi Muhasebe Bölümü'nden yüksek lisans, 1985 yılında Finans Bölümü'nden doktora derecesini aldı. 1988 yılından bu yana Maryland Üniversitesi'nde çalışmaktadır. Ünal, 1998 yılında Dekanlık Hizmet Ödülü'ne, 2001 yılında Washington Bölgesi Finans Dernekler Toplantısı'nda en iyi makale ödülüne, 1987 Finansal Yönetim Derneği Yıllık Toplantısında Finansal Kurumlar Kategorisinde en iyi makale ödülüne layık görülmüştür. Ayrıca, 1991, 1999 ve 2011 yıllarında Maryland İşletme Fakültesi'nde en iyi eğitmen ödüllerini almıştır.

Türkiye'ye dönüş veya dolaşımın iki yönü var, biri akademik bir diğeri de akademik olmayan yani özel sektörde çalışacakların dönüşü. Ben konuşmamda daha çok akademik dönüş konusuna odaklanacağım. Konu akademik olunca hepimiz biliriz; makale yazdığımızda, ikinci paragraf veya üçüncü paragrafta amacın veya cevabı aranan sorunun ne olduğunu açıklamamız gerekir. Bence burada amacın ne olduğunu iyi tanımlamalıyız. Milletlerin saygınlığını arttıran temel faktörler nelerdir? Yaptığım gözlemler sonucu saygınlık, insanlığa yaptığınız dört katkıyla ölçülüyor. Birincisi sanat, ikincisi edebiyat, üçüncüsü spor, dördüncüsü de bilim. Bu noktada amacın Türk insanının bilime katkısını, insanlığa katkısını ve Türkiye'ye katkısını arttırmak olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, Türkiye'ye dönüşü bu kapsamda düşünmek gerekli. Türkiye'ye döndüğünüz zaman, Türk insanının bilime katkısını artırıcı mı yoksa azaltıcı mı bir davranışta bulunmuş oluyorsunuz, ilk olarak onun değerlendirilmesi lazım. Mete Soner "Nasıl daha çok kişi döndürürüz?" dedi. Bence amaç bu olmamalı; amaç "Türkiye'ye nasıl faydamız olur? Bilime katkımızı nasıl arttırırız?" olmalıdır.

ABD'de TASSA (Turkish-American Scientists and Scholars Association) adında bir kurum var. Bu kurum Türk bilim adamları ve öğretim üyeleri tarafından kuruldu. Ben de şu anda o kurumun başkanlığını yürütmekteyim. Dört alanda insanları bir araya getirmeye çalışıyoruz; mühendislik, yaşam bilimleri, doğa bilimleri ve sosyal bilimler. Bizim 3.000'e yakın Türk bilim adamına ulaşma imkanımız var. TASSA'nın önemli hedeflerinden bir tanesi de Türk bilim adamlarının ABD'de yaptıkları katkıyı ortaya koymak. Ne kadar patent almışlar, ne kadar makale yazmışlar? Bizim amacımız bunu kamuya duyurmak ve yapılan kolektif çalışmanın etkisini arttırmak.

Konumuz finans olduğu için ve finansta da bizim odaklandığımız nokta akademi olduğu için, finans alanında dönecek insanların sayısı nedir diye düşündüm. TASSA kayıtlarında Amerika'nın en iyi 50 üniversitesinin finans bölümlerinde görev yapan Türk sayısı 38; ekonomi bölümlerinde görev yapan sayısı ise 176; yani toplam 214 kişiden bahsediyoruz. Buna Dünya Bankası'nda çalışan 113 Türk, IMF'te çalışan 24, ILC'de çalışan 18'i de kattığınızda, Ekonomi-Finans dediğimiz grupta yaklaşık 400 kişi var. Bu komik bir rakam. Bence amaç oradan buraya getirmek değil, oraya yüzlerce insan götürmek ve oranın olanaklarından yararlanmak olmalı. Biz hala büyük sayılara ulaşmış değiliz, o zaman bizim finans alanında her yıl 100 öğrenciyi doktora ya da mastera yollamamız lazım.

Doktorayı aldıktan sonra getireceksek eğer kimi getirmeli? Ekonomide hepimiz köşe çözümleri biliriz. Köşe çözümlerinde en ekstrem olarak diyelim ki 400'ü de gelsin. 400'ünü niye getirelim? O kişilerin orada kalıp en ön saflarda bulunmasının Türkiye'ye kazancı büyüktür. Dolayısıyla Türkiye'ye hizmetin yeri yoktur. Bir Türk olarak yurtdışında bulunmanızın önemini, orada bulunmamış bir insana anlatmak anormal zor; çünkü her gün değişik ortamlarda Türkiye'yi ve Türklüğü savunmak mecburiyetinde kalıyorsunuz. 50-60 kişilik bir sınıfa girdiğinizde, ben Türküm dediğinizde insanların zihinlerinde oluşan hayalleri ve o hayallerin kırılışını izleyebiliyorsunuz, yani Türkiye dışında tutunmak çok önemli. Doktorasını almış insanı getirmeli mi? Eğer ABD'de iş bulmuşsa niye getirelim? Orada kendini ispatlasın, bilime katkısı olsun, bir Türk olarak yazsın. İş bulamamış ise kollarımızı açalım. Gelsin burada çalışmasına devam etsin. Orada 3. sınıf veya 4. sınıf bir üniversitede iş bulacak ise, orada çalışacağına gelsin Boğaziçi Üniversitesi'nde eğitim versin. Eskiden insanlar Türkiye'ye dönmektense gidip 3. sınıf veya 4. sınıf üniversitelerde çalışmayı tercih ediyorlardı. Ancak yakın geçmişte bu değişti; insanlar artık Türkiye'yi tercih ediyor.

Doçentliğini almış kişileri getirmeyi de çok yanlış buluyorum. Örneğin doçentken Türkiye'ye gelmiş arkadaşlarım önemli görevler yapmış, ama akademik hayatlarına gereken katkıyı sonradan yapmamışlardır. Türkiye'ye gelip akademi dışında görevler aldığınızda, o çarkın içine girdiğiniz an bütün araştırmalarınız, etkiniz, doktora öğrenciniz, hiçbir şeyiniz kalmıyor. Tekrar

geri döndüğünüzde ise bıraktığınız yerden devam edemiyorsunuz, çok yazık! Türkiye'ye döndürme politikasıyla bilime katkıyı engellemiş oluyoruz. Profesörlük sonrası geri dönüş olabilir. Ama o da olmasın diyorum ben. Amacın fiziksel getirme olmasına tamamen karşıyım, amaç fiziksel olarak buraya getirmek olmamalı.

Araştırma son derece pahalı bir olay. Ayşe İmrohoroğlu'nun 200.000 dolar dediği 9 ay boyunca alınan maaş, bir de artı %20 yaz araştırma desteği var. Böylece 240.000 dolara geliyor. Dolayısıyla bir yayını bile hemen hemen olmayan, 28 yaşında hayata yeni adım atan bir genç bu miktarda bir parayla işe başlıyor. Yılda belki iki ders veriyor, ders verdiği öğrenci sayısı da 60 ve en az 5 yıllık bir kontrat yapılıyor. Bunları bilime katkısı olsun diye yapıyorlar. Şimdi böyle bir imkanı olan bir Türk gencini niye buraya getirmeye çalışacaksınız? Bir Türk olarak, Mete sordu "Kim Türk?". Annesi babası Türk olan, ismi de Türkçeye benzeyen herkes Türk. Dolayısıyla, eğer Türk'ün bilime katkısının arttırılması yönünde bir çalışma yapacaksak, bu şekilde destek vermemizin öneminin büyük olduğunu düşünüyorum.

İnsanlar niye gelsin? Birincisi vatana borç ödemek için. Bu amaç bazılarına romantik gelebilir. Bu olmazsa ya büyük bir statü vereceksin ya da para vereceksin bu insanlara. Parayı veremiyorsun, dolayısıyla statü vereceksin. Bu statüyü verdiğinde bir genç insanı getirmek var, bir de mesleğinde ilerlemiş birini getirmek var. O da bir karar. Ama asıl cazibe sağlayacak şey, yayımlanabilir bir makale yazma imkanı veren bir proje konusunda bir fırsat tanınmasıdır. Örneğin diyelim bana öyle veriler verdiniz ki o verilerle yazılacak bir makale Journal of Finance'te yayımlanabilecek nitelikte olacak. Böyle bir durumda beni, para vermeden de getirebilirsiniz. Dolayısıyla insanın bilime katkısının ihtimalini arttırma imkanı varsa, o zaman daha bir çekici olur. Mesela ben 10 yıldır bankacılık konusunda uzmanlaşmış "Journal of Financial Services Research" isimli bir derginin editörlüğünü yapıyorum. 10 yıl öncesinde uluslararası finans ve ekonomi konularında Türk üniversitelerinden sunum yapan yazılar yoktu. 1979-1985 ile 1987 yılları arasında sıfır diyebilirim. Ama son 10 yıl içerisinde müthiş bir dönüşüm var. Örneğin ben derginin editörlüğünü aldığımda hiç gönderilmezdi. Şimdi yavaş yavaş gönderiliyor ve yayımlanıyor. Konular da Türkiye'yle ilgili konular. Demek ki burada iyi bir şekilde yazarsak, insanlara Türkiye'nin problemlerinin çözümlerini gösteren şeyler okutabiliyoruz. O da bir katkı oluyor. Dolayısıyla, Amerika'daki akademisyenlerin Türkiye'dekilerle ortak çalışma yapmasını sağlayacak ortamı

hazırlamak amaç olmalı. Kişiyi getirmek amaç olmasın, ayrıca getireceğiniz insan da acaba gelip buradaki insanlarla yayımlanabilir bir konu üzerinde çalışabilecek mi ve de bilime katkı yapabilecek mi? Bence bunun testi yapılmalı ve gelişin şartı bu olmalı.

Mete Hocamız bir merkez kurulumundan bahsetti. Çok doğru. Mesela ben FDIC’de de görev yapmaktayım. 2000 yılında gittiğimde FDIC’nin bir araştırma merkezi kurup, ilgi duydukları konularda çeşitli faaliyetler yapmasını önerdim, kabul edildi. Son 10 yıldır önemli çalışmalar yapılıyor merkezde. Burada İstanbul Kalkınma Ajansı’na benim bir önerim olacak; o bünye içerisinde bir Finansal Araştırma Kurumu kurulsun ve bu kurumun iki tane merkezi olsun. Biri finansal veri merkezi, yani finansal kesimi denetleyen, kurumların sistemdeki kırılganlıklarını erken teşhis edebilmelerini sağlamak için, finansal verilerin standartlaştırılmasını bir biçimde takip eden bir kurum. Diğer bir merkez de, araştırma ve toplanan bu verileri analiz eden merkez. Dolayısıyla siz böyle bir merkez kurar, burada Türkiye’yle ilgili finansal veri tabanını oluşturursanız, buradan çok makale çıkar. Bu da birçok insanın buraya gelip size müracaat etmesini sağlar.

Önemli olan ama henüz yapılmayan bir uygulama da ABD’de doktora öğrencisi olan Türklere yaz bursları vermek ve onları buraya getirmek. Biz Amerika’da çeşitli üniversitelerde doktora yapan Türk öğrencileri yazın buraya toplar, böyle bir veri merkezinden yararlandırır, makale yazmalarını sağlayacak gruplar kurarsak, bilime çok büyük katkıda bulunmuş oluruz. Buradan Türk öğrencilere bu durumu haber verin diye 50 tane üniversiteye yazarsınız. Onlar haber verir ve network sağlarlar. Böyle bir faaliyet Amerika’ya fazla sayıda doktora öğrencisi göndermemize de katkı sağlar. Bunu önceden de söyledim, yüzlerce kişiyi bizim doktora yollamamız lazım, 400 komik bir rakam. Türkiye olarak 17. büyük ekonomiyiz diyoruz, inanılır gibi bir şey değil. Bizim bunu büyük sayılara ulaştırmamız lazım.

Şimdi Washington DC’de oturduğumuz için, bir de TASSA grubu sebebiyle, devlet erkanları geldiğinde bizi de davet ederler elçiliğe. Hem yemek yeriz, hem de görüşürüz. En son İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Kadir Topbaş Bey gelmişti ve her seferinde herkese söylediğim gibi: “Buraya geliyorsunuz. Yanınızda iş adamları var, diğer kişiler var, niye İstanbul’dan birkaç rektörünüzü de alıp gelmiyorsunuz?”. Belediye Başkanı İstanbul’un reklamını yapıyor, değil mi? İstanbul’un güzelliğini anlatıyor, tarihini anlatıyor vs... Çok güzel ama yanına iki tane

rektörümüzü de alıp gelse, onlar da kendi üniversitelerini anlatsa kötü mü olur? “Ah, iyi fikir” diyor; ama ondan sonra da onu getirsek öbürü kızar, bunu getirsek o kızar gibi söylemler işitiyorum. Bunun bir yolu bulunmalı. Bugün Maryland Valisi Çin’e gittiği zaman yanında mutlaka Maryland Üniversitesi rektörünü götürür. Burada hiçbir devlet erkanının “yanıma bir rektörümü alıp, şu üniversitenin reklamını yapayım” dediğini duymadım. İstanbul ne diye Avrupa’da önde gelen eğitim merkezlerinden biri olmasın?

Ayşe Hocamızın söylediği gibi “Master of Finance” bence de son derece önemli. Size Maryland’den bir örnek vereyim. Maryland MBA programına ve genellikle ABD’deki MBA programlarına kayıtlı öğrenci sayısı düşüyor ve de bu üniversitelerde çok büyük bir finansal krize neden oluyor. Geçen sene biz “Master of Finance” programı başlattık. 150 tane öğrenci aldık. MBA öğrencilerinin ortalama GMAT’i 580-590. Master of Finance GMAT ortalaması 720; son derece yüksek kalite. 150 öğrencinin kaç ı Çin’den dersiniz; 140-145. Müthiş anormal bir sayı, sınıfa giriyoruz, hepsi Çinli. Ama zehir gibi çocuklar ve son derece rekabetçiler. Şimdi Türk öğrencileri onların arasına nasıl sokacağız, onu düşünmek lazım. Amerika’dan buraya getirmek değil, buradan oraya yüzlerce insanımızı, gencimizi göndermemiz, orada toplanmalarını sağlamamız gerekli. Sonrasında onların buraya bir şekilde etkisi olur.

Çevreleri kullanmak son derece önemli. 30 yıla yakındır ben ABD’deyim. Finans ve bankacılık konularında birçok kişiyi tanırım. Dolayısıyla rica etsek herkes gelebilir. Sonuç olarak şunu söyleyeyim; bir beysbol filmi vardı. “Siz yapınız, onlar gelirler” diye de bir repliği vardı. Siz burada projeyi, veri tabanını, merkezi kurun, onlar gelirler zaten. Amaç “Türkiye’nin bilime, insanlığa katkısını biz nasıl artırırız?” olmalı. Bunun sonucu olarak istenilen beyin göçü zaten gerçekleşir. Çok teşekkür ederim.



TARTIŖMA BÖLÜMÜ

SORU: Benim sorum yok ama bir Ŗeyler dile getirmek istiyorum. Ben İŖletme mezunuyum, Ekonomi Masterı yaptım, Ŗu anda da finans alanında doktora yapıyorum. TŖrkiye buna açık. Finansı ele alalım, marjinal odakların değeri yŖksek. Ama TŖrkiye'deki devletin, Ŗniversitelerin eğitim ve araŖtırma destekleri daha çok doğa bilimlerine yŖnelik. Finans alanındaki destekler konusunda bŖrokratik engeller olduğunu dŖŖnŖyorum. TeŖekkŖr ederim.

CEVAP: Prof. Dr. Haluk Ŗnal

Ama bŖrokrasi her yerde var, ABD'de de çok bŖrokrasi ve zorluklar var, Ŗrneęin araŖtırma parasının dağıtılmasında. İŖletme okullarında, finansal ekonomi konularında araŖtırma desteği bulmak çok zor. AraŖtırmacı olarak gidip parayı siz bulmazsınız. MŖhendisliklerde vardır o kŖltŖr. Genellikle iŖletme okullarında araŖtırma parası okul tarafından dağıtılır. Okul, bŖtesini yaparken yaz araŖtırma desteği diye bir fon oluŖturur ve o fon araŖtırma desteğini oluŖturur. Doktora Ŗęrencisi atanır, ama o doktora Ŗęrencisinin finansmanından araŖtırmayı yŖneten profesŖr olarak siz sorumlu değilsinizdir. Bir Ŗęrenci size verilir. Dolayısıyla, o dağıtımda da bŖrokrasi oluyor. Ama TŖrkiye'de o sorunun nasıl ŖzŖleceęi konusunda belki Mete Hocamız burada alıŖtıęı için fikir verebilir.

CEVAP: Halil Mete Soner

Bir konuda haklısınız, yani vatan sevgisi bir yere kadar. Ben onu sŖylemeye getiriyordum, tabii ki vatan sevgisi, duygusal kısımları kullanmak gerekiyor. Ama sonuçta hepimiz yaŖıyoruz, bir profesyonel ortam var, o da unutulmamalı. Para değil de insanların insan gibi yaŖama isteği var. BŖrokratik kısımlara değinmesi çok zor. Her kurumda yaŖanıyor, Ŗzel Ŗniversitelerde farklı. Ben biraz daha olumlu bakıyorum. Eskiye gŖre çok daha iyiye gidiŖ var, ama tabii ki her zaman için daha iyisi olabilir. ABD de eleŖtiriliyor her zaman için. BŖrokratları eleŖtirmek çok kolaydır bizim için, hep yaparız.

SORU: *Yrd. Doç. Dr. Ali Coşkun, Boğaziçi Üniversitesi. Benim normalde orada olmam gerekiyor programa göre, ama sıra gecelerinde çıraklar hep dışarıda otururlar bilirsiniz. Ben birkaç soru yöneltmek istiyorum. Birincisi, İstanbul Finans Merkezi ki İstanbul Kalkınma Ajansı da bu proje içerisinde yer alıyor. Bu noktada finans anlamında insan gücünün gelmesi için, hocalarımızın saydığı merkezler dışında, İstanbul Finans Merkezi ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Olasılığı nedir, ne yapmak gerekir? Birkaç cümle alabilirsek çok sevinirim. Bir de bizim finans, muhasebe, ekonomi konusunda çalışan akademisyenler olarak ilk problemimiz veri. Sağ olsun SPK Başkanı Vedat Hocamızın inisiyatifiyle Türkiye’de finansal veri setlerinin toplanabilmesi için bazı çalışmalar var. Zamanla bu zorlukları aşacağız. Şimdiye kadar bütün akademisyenler kendileri elle toplayarak bir şeyler yapmaya çalıştılar. Bir diğer problem, bizim iyi makalelerle, en iyi dergilerde yayın yapabilmemiz Türkiye verisiyle çok zor. Belki de ABD’deki 38 finans hocasının bir şekilde gündemleri dahiline Türkiye verisini veya Türkiye konusunu alabilmeleri mümkün olabilir mi? Gerekli değil diyorsanız o da kabulüm; çünkü yayılma ve yok olma dedikleri şey ABD’de de çok hissedilen bir konu. Ama araştırma gündemlerinde Türkiye nasıl, hangi motivasyon ya da teşviklerle bu işi yapabilir onu sormak istiyorum. Çok teşekkür ediyorum katıldığınız için.*

CEVAP: Prof. Dr. Ayşe İmrohoroğlu

Bir şey sorabilir miyim? İstanbul Finans Merkezi tam nedir, misyonu nedir bilmiyorum, onun için o konuda biraz bilgilenmek istiyorum. Özellikle de şunu belirtmek istiyorum: Merkez Bankası’nın araştırmaları var ve benim üniversitemden de bir sürü doktora öğrencisi yazları gittiler. Orada ABD’deyken ulaşamadıkları birçok veriye de ulaştılar, çok da iyi çalıştılar. Döndüklerinde gerçekten iyi ki gitmişler diye düşündüğüm öğrencilerim oldu. Birincisi, bu İstanbul Finans Merkezi’nin misyonu nedir? İkincisi de, böyle bir kapsamı olabilecek bir şey mi?

CEVAP: Yrd. Doç. Dr. Ali Coşkun

Aslında Mecit Hocamın cevaplamaı daha uygun olabilir bunu, ama İstanbul Finans Merkezi Projesi bildiğim kadarıyla, öncelikle İstanbul'u bölgesel bir finans merkezi haline getirebilmek, sonrasında da New York, Londra, Hong Kong gibi küresel bir merkez olmasını sağlamak. Bu hala yürüyen bir proje ve büyük ihtimalle adımları belli olmayan bir proje. Ama en azından finans merkezi projesi için kaynaklar akacak, bu kaynaklardan akademik camia olarak biz de yararlanabiliriz düşüncesindeyim ben, yani biraz çıkarıcı bir yaklaşım olacak. Bahsettiğiniz arkadaş Hüseyin Günay galiba. Benim arkadaşım, Merkez Bankası'nda çok deneyimli, orada çalıştığını biliyorum. Ama Hüseyin Günay'ın o çalışmalarını ABD'de iyi bir ekonomi dergisinde örneğin Econometrica'da yayımlayabilmek imkânı olabilecek mi, problem o. Mete Hoca'nın anlattığı bir anekdottu. Kapalıçarşı'daki döviz hareketlerine yönelik veri toplatmış doktora öğrencisine. Bir makale yazıp ABD'de iyi bir dergiye gönderdiğini söyledi. "Gerçekten çok güzel modeller bulduk" dedi. ABD "Böyle bir veri olamaz, siz bunu uydurmuşsunuz" demiş. Amerikalıların bu tip bilgi eksikliğine karşı savunma mekanizmaları çok fazla. Bu işin ana araştırmacısı ABD olduğu için biz biraz kenarda duruyoruz herhalde. O yüzden onu soruyorum.

CEVAP: Prof. Dr. Haluk Ünal

Akademik bir yazının en önemli özelliği yinelenebilir olması. Bir başka araştırmacının da sizin yaptığınızı yapıp aynı sonuçları alabilme imkanına sahip olması gerekir. Mesela doktora programlarında yayınlanmış araştırmaları aynı verileri kullanarak yeniden yaptırırız. Bakarız aynı sonuçlar çıkıyor mu veya talebe kullanılan teknikleri becerebiliyor mu diye. Eğer ABD'deki bir doktora öğrencisinin gelip Kapalıçarşı'da veri toplayıp bunu tekrarlama imkanı yoksa, o zaman onun değeri düşüyor. Onun için özel veriye sahip makaleleri yayımlamak çok zor. Örneğin FDIC'de bankaların kredi derecelendirilmesi verisi var ve kamuya açık değil. Onunla yazdığınız bir makalenin yayımlanma ihtimali çok düşük. Benim o veriye sahip olmam zor ise, o zaman bu makalenin yayımlanması zorlaşıyor. Şimdi İstanbul'u Finans Merkezi haline getirmek için birincisi yetenekli, iyi eğitilmiş işgücünün olması lazım, bir de o merkezde yer alacak şirketlerin İstanbul'a gelmesi lazım. Siz Londra ya da Avrupa'daki diğer bankaların gelip buradaki ofislerinde ticaret

yaptıramadıktan sonra istediğiniz kadar bağırın çağırın. Bu kısmını başaracak bu katılımcılar değil. Bu katılımcılar “Eğer böyle bir ekip gelirse, onlara yetenekli veya eğitilmiş insanları sağlamanın yolu ne?” konusunu konuşabilir. Onu Ayşe Hocamız da söyledi, ben de söyledim, “Master of Finance” programı açacaksınız. Bu konuda ABD’deki 38 hocadan veya 50 hocadan faydalanmak çok kolay. Mesela, Hindistan’da uygulanan çok önemli programlar var ve Hintlilerin birçoğu kış tatilinde, Aralık-Ocak aylarında gidiyorlar, 8 haftalık bir program yapıyorlar. Hele Türkiye’ye gelmek son derece kolay. Los Angeles’tan, Chicago’dan, New York’tan direkt uçuşlarımız var. Dolayısıyla burada Master of Finance programlarını dünyaya açarsınız, bir tek Türkiye olması da şart değil, büyük de para kaynağı. Hadi 150 tane Çinli gelirse de bir 50-60 tanesini bulursunuz. Master of Finance programı dediğiniz yılda 70.000 dolar. Bu program Maryland’in bütçesini kurtaran bir program, niye açmayalım böyle bir programı İstanbul’da? Mete Hocamız gelir, Ayşe Hocamız gelir, biz geliriz. Mete Hocaya söyleyin, size “Quantitative Finance” programını tekrarlasın. Son derece kolay bir şekilde yapılabilecek şeyler bunlar. Bir üniversite programı kurarsınız, bir de merkez kurarsınız, veriyi de orada üretirsiniz, gelir adamlar araştırma da yapar.

CEVAP: Prof. Dr. Halil Mete Soner

Burada zaten Boğaziçi Üniversitesi’nde “Quantitative Finance” var, oldukça da başarılı. Türkiye içerisinde faaliyet gösteriyor. Sadece yurtdışından değil, buradan arkadaşlar da çalışıyor. Vedat Akgiray da “Computational Finance” dersinde galiba. İktisat Bölümünde oldukça fazla program var. Ben bu fırsatı bulmuşken söyleyeyim; burada da insan olması gerekiyor, yani sadece yurtdışından getirmeyeceksiniz. Burada çok değerli arkadaşlar var, daha da artmasını temenni ediyoruz.

CEVAP: Prof. Dr. Haluk Ünal

Hocam benim dediğim, amacın Amerika’da yaşayan bilim adamlarını Türkiye’ye getirmek olmaması gerektiği. Takıntılı bir şekilde amaç buraya getirelim olmamalı. Bilime, insanlığa, Türkiye’ye katkı sağlamak olmalı. Siz böyle bir amaç koyarsanız giden yüzlerce insanın bir kısmının geri gelmesi kendiliğinden sağlanacaktır.

CEVAP: Prof. Dr. Halil Mete Soner

Türkiye'ye dönüş de oluyor. Merkez Bankası'ndan bahsettim. Merkez Bankası'nın başında Erdem Başçı var ve çok iyi bir iktisatçı. Mehmet Yörükoğlu Chicago'daydı, Sabancı'ya döndü ve kendisi dünya çapında bir iktisatçıdır. Gelme nedeni bence kişiseldi. Geldiğinde Merkez Bankası çok isabetli bir şekilde kendisini işe aldı.

CEVAP: Prof. Dr. Haluk Ünal

Dediğim gibi çok kişi giderse böyle insanlar da gelebilir bence. Ama sayıyı arttırmak lazım, onu demek istiyorum, 38 yerine 138 kişinin gittiği bir durum olsaydı, buraya gelme ihtimali çok daha fazla olacaktı. Bilim şu an hala ABD'de yapılıyor. Orada araştırma imkanları fazla, ama son derece de pahalı. İnsanlara milyonlar veriliyor, 60 tane talebeye ders veriliyor, 5 yıl unutuluyor adam. Yapamazsa da atıyor, ama bir hayli çalışıyor. Bizim çocuklarımızı oraya göndermenin, dolayısıyla orada olmanın bir yolunu bulmamız lazım. Doktora müracaat eden çocukların, dünyanın neresinden gelirse gelsin, hepsi hemen hemen 720 civarında GMAT alıyor, iyi okullardan geliyor. Orada Türk hocaların bulunması kararları ince biçimde etkileyebiliyor. Nasıl oluyor? Geliyor bana diyorlar ki "Bir tane Türk müracaat etmiş". "Hangi liseden müracaat etmiş?" diyorum. "İstanbul Erkek Lisesi" diyorlar. "Nerede üniversiteyi okumuş?" diyorum. "Boğaziçi Elektrik-Elektronik Mühendisliği." "Tamam, alın" diyorum gözü kapalı. Demek ki çocuk bir sürü engellerden atlamış. Dolayısıyla sonuç gayet güzel oluyor. Bu sebeple orada ne kadar çok tanıdığınız olursa o kadar fazla gitme imkanı olur. Amaç buraya getirmek olmamalı, bu bir araç olabilir.

CEVAP: Prof. Dr. Ayşe İmrohoroğlu

Ben konuyla alakası olmasa da bir şey söylemek istiyorum. Araştırma çok pahalı diyoruz ya, bir de başka bir yönü daha var araştırmanın. Bu 5 senelik kontratı verdiğimiz kişiler çok saçmasapan konularda da araştırma yapıyor olabilirler, size saçmasapan gelse de ona tamam demelisiniz. Hiçbir kurum, hiçbir üniversite "Yok, sen şu konuda araştırma yapmalısın" dememeli, ABD'de çoğunlukla denmiyor da. Ekonomist alıyorsunuz, hırsızlık üstüne tez yazıyor. Benim de aslında 2 tane makalem var hırsızlık üstüne bu arada. Finans Bölümünde hocayım. "Sen niçin hırsızlık üstüne makale yazıyorsun?" diyebilirlerdi, demediler. İyi yerlerde çıktı, mutlu oldular. Ama araştırma pahalı olmakla birlikte, birçok insana da saçma gelen, "Biz niye buna para harcıyoruz?" dedirtebilecek bir

şey. Ona da göz yummak gerekli. ABD bir şekilde bunu başarmış. “Gittiği yere kadar gitsin, bakalım bundan ne çıkacak?” demek de gerekiyor.

SORU: İyi akşamlar, öncelikle hoş geldiniz. Mehmet Saraç ben, Sakarya Üniversitesi. 1998 George Washington masterı, 2004 Boğaziçi Finans doktorasına sahibim. Muhtemelen sizin çok daha yakından takip ettiğiniz üzere, özellikle son 15-20 yıldır, belki 30 yıla kadar da uzatabiliriz bu süreyi, 2008 krizinden sonra, finans alanında gittikçe yükselen faizsiz finans sistemi ve buna bağlı olarak finansal kurumlar, finansal piyasalar, finansal araçlar konusu var. Şimdi bu perspektif, bence hazır konusu açıldı, İstanbul Finans Merkezi projesi dahilinde İstanbul’u belki farklı kılacak şeylerden bir tanesi, belki de bunun üzerinde çalışılması lazım. Şu anda bu anlamda baktığımızda dünyada bir Körfez ekolü vardır, bir de Malezya tecrübesi var. İstanbul’da tabii mevzuatın da yolunu açmasıyla bu alan kurumsal olarak, yasalar olarak, araçlar olarak kendini geliştirmeye çalışıyor. Ama doğrusunu isterseniz, bu alanda yapılan akademik çalışmalar henüz çok ciddi bir seviyeye gelmiş değil. Yapılan kantitatif araştırmalar henüz bilimsel yeterliliğe ulaşmış değil. Bu alanın üzerinde tekrar çalışılması gerekecek. Bir talep varsa arzın sağlıklı olması lazım. Bu kurumların kendini geliştirmesi, piyasaların gelişmesi gerekli. Şablonların sisteme kazandırılması adına yapılması gereken, araştırma yönünde biraz çaba sarf etmek ve insanları bu yönde teşvik etmek. Bu nedenle İstanbul Finans Merkezi belki farklılaştıracak bir şeydir diyorum; çünkü şu anda baktığımızda birçok cevaplanmamış soru var ve bu yönde gayretler var. Bir yandan da hazırlıklar devam ettiriliyor ve belki de Kalkınma Ajansı’nın gündeminde var. İngiltere’de, ABD’de üniversitelerin bu anlamda bölümler, programlar açtığını biliyoruz. Türkiye’de henüz, Türkiye’ye özgü kurumlardan dolayı bazı şeyler hakkında açıkça konuşulmuyor. Bu konuda sizlerin de görüşlerinizi bekleriz. Teşekkür ederim.

CEVAP: Prof. Dr. Halil Mete Soner

İzinizle, ben bir konuya katılıyorum, bir konuya katılmıyorum. Katılmadığım konu 2008 kriziyle faizsiz bankacılığı veya finansı bağdaştırmak; çünkü başka bir nedenden, likiditeden oluşmuş bir sorun. İkincisi ve bu konuyla bağlantılı olan kısım, belki bu tip bankacılık İstanbul’un finans merkezi olması açısından çok önemli. Bulduğumuz konum, coğrafya, kültürel bağlar nedeniyle

çok önemli olabilir ve bu konuda araştırma yapılması gerekir. Ben de o konuda açıkçası bir şey bilmiyorum, ama doktorasında benimle çalışmış bir arkadaş var. Şu anda faizsiz bankacılık üzerine çalışıyor, Bank Asya'da Başkanın hemen altında önemli bir görevde yer alıyor. Daha önce New York'ta ve Londra'da, doktorasından yaklaşık 15 yıl sonra, finans sektöründe araştırma bölümlerinde, daha sonra satış bölümlerinde türev ürünler üzerine çalıştı. Şimdi döndüğü zaman, o birikimleri bu tip bankacılıkta da çok rahatlıkla kullandığını söylüyor; çünkü bazı promosyonlar standart bankacılık sisteminde de yapılan birtakım şeylerle benzer gidiyor. Bazı farklılıklar tabii ki var, ama çok da birbirlerinden farklı şeyler değil. O açıdan, standart finasta bilgi birikimi olan insanlar da bu tip bankacılıkta çok rahatlıkla çalışabilirler. Oradaki birikimlerini burada kullanabilirler. Araştırma konusunda nasıl yapılır onu bilmiyorum, ama zaten pratikte bu yapılıyor gibi geliyor bana, çok büyük benzerlikler var ve de bu, finans merkezi olma konusunda göreceli üstünlük olarak kullanılabilir. Piyasadan bir istek olduğu zaman araştırma da yapılacak.

CEVAP: Prof. Dr. Haluk Ünal

Ben de bir şey ekleyeyim. Faizsiz bankacılık, finans alanında henüz temel araştırma konuları arasında değil. Benim bahsettiğim dergide Arap ülkelerinden bu konuda gelen makaleler sunuluyor. Dünya Bankası'nda daha organize bir çalışma grubu var. Onların bir makalelerini bastım. Böyle bir konunun temel araştırma programına girmesi çok zor. Benim yanımda çalışan bir Türk doktora öğrencisi var, doktora konusu arıyor. Bana gelse, "Faizsiz bankacılık hakkında bir tez yazmak istiyorum" dese, "Yazma" derim. O yazdığı makaleyi yayımlaması son derece zor. Çocuğun kariyerine kötü etki eder. Daha çok bu işin riskini alabilecek, daha kendini kanıtlamış bir insanın yazması lazım ve sonrasında onu takip eden birilerinin olması lazım. Daha önü açılmış ve temel parametreler belirlenmiş değil. Bu da son derece etkin bir-iki finansçıya finansal destek verilip, buraya getirilerek olur. Konular, veriler ve sorunlar belirlenip, yayınlanabilir bir makale yazılması gerektiği ifade edilerek bir akademisyen getirilebilir. Ancak faizsiz bankacılık konuları yavaş yavaş bankacılık dergilerinde çıkmaya başladılar. Genel amaçlı dergilere henüz ulaşmış durumda

değil, belki zaman içerisinde bir Şeyler olabilir. Ama Şu an için bu işin genç bir insana verilmesi, yayınlanma ihtimalinin dŐŐük olması veya çok daha uzmanlaşmış dergilerde yayımlanması demek. Ona da insanın gŐnlŐ el vermiyor.

CEVAP: Prof. Dr. Ayşe İmrohoroğlu

Göreceli üstünlük konusu bana birilerinin dŐŐünŐp tasarlayıp başarı ile yaptığı bir Őeymiş gibi gelmiyor. Örnek olarak ABD’de MBA programları olan İŞletme Bölümlerinin en büyük problemi bu. Bu programların diğerlerinden farkının ne olduğunu, göreceli avantajlarını tartıŐıyorlar. Bir niŐ pazar bulup herkesi buraya getirelim gibi amaçları var. Türkiye’de bunu yapmak kolay değil. Yukarıdan aŐaęıya gelen katkılarla değil, aŐaęıdan başlayan bir hareketle göreceli avantaj tespiti, tasarımı ve uygulaması yapılabilir. Bu nedenle hükümet politikaları ile yapılan çalıŐmaların başarı olasılığı dŐŐük geliyor bana.





KAPANIŞ

Doç. Dr. Emine Nur GÜNAY

Doç. Dr. Abdülmecit KARATAŞ

Doç. DR. EMİNE NUR GÜNAY

BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ İNOVASYON VE REKABET ODAKLI
KALKINMA ÇALIŞMALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ MÜDÜRÜ

Çok kısaca günün bir değerlendirmesini yapalım. Ben iki perspektiften değerlendirme yapmak istiyorum. İlki bir dinleyici olarak, bugün paylaşılan deneyim ve anlatılardan çok keyif aldım. ABD’de eğitimimi tamamlayıp 1995 yılında tamamen kişisel nedenlerle Türkiye’ye dönmüştüm. O günleri tekrar yaşadım, benim için çok keyifliydi. İkinci perspektif de, bu organizasyonda görev alan biri olarak, açılış konuşmasında bir temennide bulunmuştum. Umarım hem keyifli, hem de verimli oturumlar olur demiştim. Umduğumuz gibi gerçekleşti. Bu nedenle çok mutluyuz. Kısa ve orta vadede politikalar üretmek için bir altyapı oluşturun istiyorduk, bugün bu gerçekleşti. Bütün oturumlarda somut olarak, beyin göçü alamamızın ve önündeki engellerin nedenleri, insanlarımızın yurtdışında kalma sebepleri net bir şekilde konuşuldu, tartışıldı. En önemlisi de çözümler üretildi. Bu çözümlerin politika geliştirme için önemli bir altyapı oluşturacağına inanıyoruz. Bütün konuşmaları toparlamayı ve yayımlamayı da düşünüyoruz. Katılan herkese çok teşekkürler. Konuşmacılarımız, oturum başkanlarımız ve dinleyicilerimiz olmasa böyle bir organizasyon gerçekleşmezdi. Başka konferanslarda bir arada olmayı diliyorum. Şimdi kürsüyü Sayın Abdülmecit Karataş’a bırakıyorum.



DOÇ. DR. ABDÜLMECİT KARATAŞ

İSTANBUL KALKINMA AJANSI GENEL SEKRETERİ

Herkese iyi akşamlar. En zor kısım olan toplama işi bize kaldı. Biz İstanbul Kalkınma Ajansı olarak konuyla zaten ilgileniyorduk ve merkezimizle birlikte İstanbul Finans Merkezi konusu konuşuluyordu. Bu konu konuşulsa da konuşulmasa da hem İstanbul hem de Türkiye için çok önemli bir konu. Biz İstanbul'u bir Bilim ve Teknoloji Merkezi yapmak istiyoruz. Bunun için neler yapabiliriz, siz kendi açınızdan olayı ele aldığınızda elinizde ne gibi doneler var, bunun bir başlangıcını yapalım istedik. İstanbul Kalkınma Ajansı olarak ise durumdan vazife çıkardık. Biz iddialı bir kuruluş değiliz, fakat Kalkınma Bakanlığı ile koordinasyon çalışmalarımız var. Bölgedeki paydaşlarla birlikte neler yapabiliriz, bunu tespit etmek istedik. En önemlisi de bu bir network faaliyeti. İlgili kurum ve kuruluşları bir araya getirebilir miyiz sorusunu sorarak başladık bu işe. Çok mutluyum ki kafamızdaki birtakım soru işaretlerini giderdiniz.

İstanbul Finans Merkezi Projesi Eylem Planında yer alan 56, 57, 58, 66 numaralı maddelerden çok kısa bahsetmek istiyorum. Bu maddeler, yükseköğretimde finans içeriğinin iyileştirilmesi ve konu ile ilgili insan kaynağının İstanbul'a çekilmesi hakkında. Bu konuda çok değerli hocalarımızın çok değerli katkıları oldu. Artık networkün önemli bir kısmına ulaştığımızı düşünüyorum. Haluk Hocamın önerisini dikkate alıp çalışacağız. Zaten tüm sonuçları paydaşlarımızla birlikte tekrar değerlendireceğiz, İstanbul Kalkınma Ajansı olarak neler yapabileceğimizi konuşacağız. Bu konu sadece bir konferans olarak kalmayacak, yakın gelecekte bunu daha da büyüteceğiz. Ben toplantımıza katılan çok değerli akademisyenlere, oturum başkanlarına ve dinleyicilere çok teşekkür ediyorum. Herkese tekrar teşekkür ediyorum ve sizleri saygı ile selamlıyorum.



KİTAP TASARIMI

TAXI Creative Solutions - www.taxics.com

BASKI

Figür Matbaacılık - www.figur.com.tr

Bu yayının tüm hakları saklıdır; tamamı ya da bir bölümü yayıncının yazılı izni olmaksızın, aynen ya da işlenerek yeniden basılamaz, fotokopi dahil elektronik veya mekanik herhangi bir yolla çoğaltılamaz, kaydedilemez, yayılamaz, herhangi bir ortamda yayınlanamaz, iletilemez veya diğer kullanımlara konu edilemez.

Copyright © İstanbul Kalkınma Ajansı

Mayıs, 2012

REKABET KÜRESEL REKABET KÜRESEL REKABET KÜRESEL REK
EDİLEBİLİRLİKTE EDİLEBİLİRLİKTE EDİLEBİLİRLİKTE EDİLEB
İN GÖÇÜ VE BEYİN GÖÇÜ VE BEYİN GÖÇÜ VE BEYİN GÖÇÜ VE
NİMİ BEYİN KAZANIMI BEYİN KAZANIMI BEYİN KAZANIMI BE
KONFERANSI KONFERANSI KONFERANSI KONFERANSI KONFI
SONUÇ KİTABI SONUÇ KİTABI SONUÇ KİTABI SONUÇ KİTABI SON



Havaalanı Kavşağı EGS Business Park Blokları
B2 Blok Kat: 16 34149 Yeşilköy Bakırköy / İSTANBUL
T: +90 212 468 34 00 F: +90 212 468 34 44
www.istka.org.tr - iletisim@istka.org.tr