

Türkiye'nin Beyin Göçü Sorunu

Doç. Dr. Mahmut TEZCAN*

Gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye'nin gündemindeki çözüm bekleyen sorunlardan birisi de kuşkusuz beyin göçü olgusudur. Çeşitli alanlarda reform çalışmalarının yürütüldüğü şu günlerde beyin göçünün de ele alınmasında yarar var.

Beyin göçü, doktor, mühendis, ekonomist, sevk ve idareci, bilim adamı gibi yüksek nitelikli insangücünün gelişmiş, sanayileşmiş ülkelere, orada sürekli olarak çalışmak amacıyla göçünü ifade etmektedir. 1960 yıllarında daha belirgin duruma gelen bu olgu, bugün gelişmekte olan ülkelerin zararına işlemektedir. Çünkü bu gibi elemanlar, bu ülkelerin kalkınmalarında yaşamsal öneme sahiptirler. Bu elemanların göçü ile ülkelerin kalkınmaları gecikmektedir. Çünkü yüksek nitelikli insangücünün yetiştirilmesi için halktan alınan vergilerle finanse edilen eğitim sistemi dolayısıyla yapılan yatırım değeri göçle başka bir ülkeye aktarılmış olmaktadır. Kalkınma sürecinde zorunlu rollere sahip olan bilginlere, teknisyenlere ve uzmanlara, sanayileşmenin gereği geometrik olarak artan bir gereksinim duyulmaktadır. Nitekim Harbison ve Myers gibi ekonomistlerin, yüksek nitelikte insan gücüne «Stratejik insan sermayesi» demelerinin nedeni budur. Gelişmiş ülkeler de böyle kişilere yüksek ücret verip çalıştırmakla aslında büyük kârlar elde etmektedirler.

NEDEN BEYİN GÖÇÜ?

Çeşitli nedenler, beyin göçünde rol oynamaktadır. Bunlar aşağıdaki noktalar etrafında toplanabilir.¹

- Ücret yetersizliği,
- Mesleksel çalışma ve gelişme olanaklarının yetersizliği ya da yokluğu,
- Meslekte terfi ve ilerleme olanaklarının sınırlılığı,
- İş hacmindeki istihdam politikasındaki istikrarsızlıklar,
- Siyasal istikrarsızlıklar (Baskı, huzursuzluk, kargaşalık, adam kayırma),

*Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi.

¹Tezcan, Mahmut; Eğitim Sosyolojisine Giriş, Ankara 1981, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.

● Atama ve nakillerde güvensizlik.

Yukarıdaki nedenlerin hepsi de ülkemizde çeşitli dönemlerde söz konusu olmuştur. Özellikle son yıllardaki anarşik olaylar nedeniyle ülkemiz, sayısını bilmediğimiz önemli miktarlara varan beyin göçüne tabi olmuştur.

Ayrıca bireylerin rahatlık, refah içinde yaşamak, dil öğrenmek ve çocuklarını yabancı ülkelerde okutmak istemeleri de, beyin göçünde sınırlı ölçüde rol oynamaktadır. Nedenler, bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyo-ekonomik koşullarından ve kendi yaşantısından kaynaklanmaktadır.

Yakın zamanlara kadar gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye'nin, eğitim bakımından en büyük yanılgısı, gelişmiş ülkelerin eğitim programlarını almak olmuştur. Oysaki bu durum, ülke gereksinimlerine ters düşen ve gereksinim duyulmayan alanlarda insangücü yetiştirmek biçimindeki bir uygulamaya yol açmıştır. Gereksinim duyulan yetiştirilmiş elemanlar ise, yukarıdaki nedenlerle sürekli göç etmektedirler.

Örneğin dışardaki Türk Doktorlarının sayısının 5.000 kadar olduğu tahmin edilmektedir. Doktorlar, en çok Batı Almanya ve Amerika Birleşik Devletlerinde bulunmaktadır. Son yıllarda Ortadoğu ülkelerine gidenler de artmaktadır. Mimar ve Mühendis göç sayısında ise son yıllarda bir artış görülmektedir.

ÖNLEMLER

İçinde bulunduğu ekonomik darboğazı aşmak zorunda olan Türkiye'den başka ülkelere teknik eleman ihracını durduracak önlemler, uzun ve kısa vadeli olarak düşünülebilir. Uzun vadeli önlemler, ülke gereksinimlerine uyan insangücü yetiştirme politikasına dayanır. Dördüncü beş yıllık planda doktor, hemşire, harita mühendisi, topograf, elektrik maden ve metalürji, makina mühendisliği alanlarında insangücü açığı olduğu saptanmıştır.² Bu alanlarda eleman yetiştirmeye ağırlık verilmesi gereği ortadadır.

Ziraat mühendisi, mimar, inşaat mühendisliği, eczacı, kimya mühendisliği gibi dallarda ise işgücü fazlalığı vardır. Oysaki bu alanlarda fazlasıyla insangücü yetiştirme politikası sürdürülmektedir.

Yurt dışına doktora için gönderilecek elemanların Türkiye'de olanak varsa dışarıya gönderilmemesi konusundaki Devlet Planlama Örgütü'nün görüşüne şimdiye değin uyulmamış, 1416 sayısı ya-saya göre hâlâ toplumsal bilimlerde doktora için dışarıya eleman-

²4. Beş Yıllık Kalkınma Planı, S. 252.

gönderilmesi uygulaması sürmüştür. Oysaki ülkemizde toplumsal bilimlerin her dalında doktora yapma olanağı vardır.

Uzun vadeli önlemler, eğitim planlaması ilkelerine ve bunların titizlikle uygulanmasına bağlıdır.

Kısıtlayıcı, geçici önlemler de söz konusudur. Özellikle lisansını herhangi bir burs almadan tamamlayan öğrenci, yurt dışına çalışmaya gittiği zaman, öğrenimi sırasında ülkenin kendisine yaptığı giderleri ödemelidir. Ayrıca yurt dışına gitmediği takdirde belirli bir süre Türkiye’de devlete zorunlu hizmetle yükümlü tutulmak gerekmektedir. Bu konuda 1981 yılında doktorlar için zorunlu hizmet getirilmiştir. Böyle bir kısıtlama, hukuk ilkelerine ve yasalara ters düşmeyecektir. Çünkü ülke gereksinimlerinin zorunlu kıldığı alanlarda böyle sınırlamalar yasaldir. Yüzbinlerce Türk lirasına mal olan bir elemanın kendisine bu kadar yatırım yapan bir devlete hizmet etmemesi düşünülemez. Yurt sevgisi olan bir kimsenin, bu sınırlamaları doğal olarak karşılayacağı kuşkusuzdur.

Lisans için yurt dışına öğrenci göndermemek yurt dışındaki doktora öğrencileriyle sürekli ilişki kurarak öğrencilere ülke ile ilgili gerekli bilgiler ve gelişmeler bildirilmelidir. Yine, DPT’nin yurt dışında bulunan bu kimselerin sayısını saptaması ve bunlara yönelik bilimsel araştırmaları yapması gerekmektedir.

1981 yılında Milli Eğitim Bakanlığı’nca doktora için yurt dışına gönderilecek öğrenciler bakımından bazı sınırlamalar getirilmiştir. Örneğin Türkiye’de doktora yapılabilecek dallarda yurt dışına öğrenci göndermemek gibi. Ayrıca İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından Türkiye’de insangücü açığı bulunan dallarda yurt dışına çalışmak için nitelikli işçi göndermemenin yapılması kararı alınmıştır.

SONUÇ

Önlemler, göçün hızını azaltabilir. Tamamen ortadan kaldırmaz. Önemli olan, göçün tamamen durmasını sağlayacak sosyo-ekonomik koşulları yaratmaktır. Esasen yurt dışında olanların geri dönmek istemeleri de bu koşulların düzenlenmesi gereğini doğrular niteliktedir. Önlemlerin, bu kimselerin yeniden ülkelerine geri dönmeleri amacını güden iyi planlanmış programların geliştirilmesini ifade eden köklü reformlar ve değişik ücret politikası biçiminde gerçekleşebileceğine inanıyoruz. Bu konuda gerçekçi, akılcı, ülke ile birey çıkarlarında uyum sağlayıcı yolları bulmak zorundayız.