

Eğitimin Kalkınma Açısından Önemi

Işıl ÜNAL(*)

Günümüzde tüm ülkeler, sağlıklı bir ekonomik işleyişi sağlayabilmek için çeşitli düzeylerde ve biçimlerde planlama yapma zorunluluğu duymaktadırlar. Gelişmiş ülkeler, piyasa mekanizmasının yeterince işlediği ve kaynak dağılımının otomatik güçlerle yapılarak, ekonominin işleyişinin düzenlendiği ülkeler olarak nitelendirilmektedir(1). Bu ülkelerde bile bugün, geleceğe ilişkin bazı belirsizlikleri giderme ve ekonomiyi daha istikrarlı kılabilmek amacıyla belli ölçüde ve belli konularda planlama girişiminde bulunmaktadır. Fakat gelişmekte olan ülkelerdeki piyasa koşulları, planlamayı daha da zorunlu kılmaktadır. Bu ülkeler, görece olarak kendilerinden daha fazla gelişmiş olan ülkelerin düzeyine ulaşma çabası içindedirler. Kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için ise, kalkınma sürecinin planlanması gerekmektedir. Çünkü, gelişmekte olan ülkelerde, kendi ekonomik, toplumsal ve politik yapılarından ve zorunlu olarak içinde buldukları uluslararası ilişkilerden kaynaklanan bazı bozukluklar, kalkınma sürecinin kendiliğinden başlamasını ve sürmesini engellemektedir(2). Bu engellerin giderilmesi ise, ekonomik, toplumsal değişkenlerin, ekonomik ve toplumsal hedefler doğrultusunda etkilenebilmesiyle olanaklı görülmektedir. Bu da, planlamayı zorunlu kılmaktadır.

Kalkınma planları, belli bir dönemde (plan döneminde) ulaşılmak istenen kalkınma hızını gerçekleştirmek üzere, hangi toplumsal ve ekonomik değişmelerin yapılması gerektiğini

(*) Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Araştırma Görevlisi.

(1) İsmail Türk, *İktisadi Planlama Prensipleri*, (Ankara: Emel Matbaası 1970), s. 5.

(2) Erden Öney, *İktisadi Planlama*, (Ankara: SBF ve BBYO Basımevi 1983), s. 12-15.

saptama, bununla ilgili kestirmelerde bulunma ve kullanılacak araçları tanımlama girişimidir. Bu nedenle kalkınma, bazı toplumsal ve ekonomik değişkenlerin istenen yönde etkilenmesi süreci olarak nitelendirilebilir. Bu süreç içerisinde, örneğin üretim ve dağıtım etkinliklerinde yapısal ve örgütsel değişmelerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca, kalkınma sürecinde ekonomik ve toplumsal kurum ve kurallarda değişme ile bilgi ve beceri birikiminde artışların sağlanması amaçlanır(3). Kalkınmayı gerçekleştirmenin sonuçta toplumsal gönenci artırmaya yönelik olduğu düşünüldüğünde, planlamadan beklenenin, belirtilen yapısal değişmeler yoluyla toplumsal üretimi artırmak olduğu anlaşılmaktadır.

Üretimin artırılması, eldeki kaynakların istenen nitelikte ve nicelikte bulunmasına ve bunların en iyi biçimde kullanılmasına bağlıdır. İstenen üretim düzeyine ulaşma, sözü edilen eldeki üretim girdilerinin, yani parasal kaynaklar, toprak, makine teçhizat ve insan kaynağının taşıdığı özelliklerle sıkı sıkıya ilişkilidir.

Bunlar içerisinde insan kaynağının önemli bir yeri vardır. Çünkü, Ali Sümer'in belirttiği gibi :

Konuya hangi açıdan bakılırsa bakılsın, hangi zaman dilimi içerisinde düşünülürse düşünülün, kalkınma oyununun baş aktörü insandır. (...) İnsan kaynağı, bugün artık çağdaş kalkınma çabalarının temel dayanaklarından biridir (4).

İnsangücü, hem diğer toplumsal ve ekonomik kaynakları en rasyonel biçimde kullanması gereken bir kaynak, hem de kendisi, rasyonel kullanılması gereken bir kıt kaynaktır(5).

Kalkınmayı amaçlayan bir toplumda, eğitim sisteminin, insan faktörüne istenen özellikleri kazandırabilmesi ve planlanan etkinliklerin başladığı zaman diliminde, istenen insangücünün

(3) Onur Kumbaracıbaşı, Erdoğan Soral, **Ekonomiye Giriş** (Ankara: Daily News Web Ofset Matbaası, 1977), s. 314-315.

(4) Ali P. Sümer, «Prodüktivite, Teknolojik Değişme ve Ekonomik Büyüme» (Yayınlanmamış Doktora Tezi, SBF, Ankara, —), s. 8.

(5) Yiğit Alemdar, **İnsangücü İhtiyaçlarının Planlanması Üzerine Çeşitli Yaklaşımlar ve ÜBYK Planındaki İnsangücü İhtiyaçları Modelinin Çözümlemesi**, DPT yay. No. DPT: 1291-SPD: 253 (Ankara: 1973), s. 1.

yetişmiş ve emek piyasasına arz edilmiş olması önemlidir. Bu ise, insangücü ve eğitim planlamasının birbirleriyle tutarlı olarak yapılmasıyla olasıdır. Eğitim planlaması, ileride uygulanacak politikalar konusunda kararlar alırken, gelecekte ekonominin ihtiyaç duyacağı insangücü yapısını da göz önünde bulundurmak zorunluluğundadır. Eğitimin gelişme yönünü ve biçimini etkileyen en önemli faktör, sanayileşme ve teknolojik gelişmenin yönlendirici ve zorlayıcılığı ile ortaya çıkan insangücü gereksinmeleridir.

Bu gereksinmelerin zamanında karşılanabilmesi ise, insangücü ve eğitim planlamasının birbirleriyle tutarlı olarak yapılmasıyla olasıdır. Belirtilen planlamanın yapılmadığı ya da söz konusu tutarlılığın sağlanamadığı durumlarda, ortaya önemli sorunlar çıkabilmektedir. Bireylerin gereksinme duyulan mesleklerde yetiştirilmemesi ya da bazı meslekler için istenenden fazlasının yetiştirilmesi, bir yandan insan kaynağının yeterince değerlendirilmemesine, kullanım dışı bırakılmasına, diğer yandan da beklenen verimliliğe ulaşamamasına neden olmaktadır.

Makro planların önemli bir parçasını oluşturan insangücü ve eğitim planlamasının, eğitim sistemi yoluyla, kalkınma sürecini «istihdam» ve «verimlilik» gibi iki önemli noktada etkilediği ileri sürülebilir. Bu nedenle, eğitim-istihdam ve eğitim verimlilik ilişkileri üzerinde, daha ayrıntılı olarak durmakta yarar görülmektedir.

Eğitim ve İstihdam

Dar anlamda istihdam, ekonominin belli bir dönemdeki hazır işgücünü kullanım düzeyidir(6). Bir ülkede, çalışabilir nüfus olarak adlandırılan 14-65 yaş grubunda ve çalışmayı engelleyen bir özürü bulunmayan nüfus içerisinde kullanılan kişi sayısı, istihdam düzeyini göstermektedir. Fiilen çalışmakta olan nüfusun dışındakiler ise, kullanılmayan insan kaynağı olarak tanımlanabilir. Her ekonomide, özellikle kalkınma sürecinde olan ekonomilerde kaynak israfının önlenmesi amaçlanır. Bu nedenle, çalışabilir işgücünden en iyi biçimde yararlanmak gerekmektedir.

(6) Kumbaracıbaşı, **Ön. Ver.**, s. 253.

Olaya Türkiye açısından bakıldığında, 1927 yılında çalışabilir nüfusun % 90'ı çalışır durumdayken, 1980'de bu oranın % 65.8'e düştüğü görülmektedir(7). Sermaye, toprak, girişimci gibi üretim girdilerinin kıtlığı ve teknolojinin sınırlayıcı etkisi, gelişmekte olan ülkelerde işgücünün tam kullanımını engelleyici faktörler olarak bilinmektedir. Ancak bu sorunu, «Ülkemizde bir yandan doldurulamayan iş münhallerinin varolması büyük önem taşımaktadır. Tabiatıyla bu çelişkinin sebebi, kalifiye eleman yetersizliğidir»(8) biçiminde ifade eden TİSK Yönetim Kurulu üyesi N. Düzenli, bunu, devletin, örgün ve yaygın eğitim yoluyla özel sektörün gereksinme duyduğu nitelikte ve nicelikte eleman yetiştirememesine bağlamaktadır. Böylece açık işlerin varlığının yukarıda sayılan etkenlere ek olarak, istihdam alanlarında kullanılabilir nitelikte insangücü yetiştirilmemiş olmasından da kaynaklandığı görülmektedir.

Türkiye'de önemli sorunlardan biri olan ve «işgücünün bir kısmının, geçerli olan ücret ve iş koşullarını kabul etmelerine rağmen, çalışabilecekleri işyeri bulamamaları durumu»(9) olarak tanımlanan «açık işsizlik», çeşitli sosyal ve ekonomik nedenler yanında, çeşitli iş alanlarının gerektirdiği nitelikteki insangücünün yetiştirilmemesinden de kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle, eğitim sistemi pekçok bireye bazı özellikler kazandırmakta, ancak arz edilen işgücü, aranan özellikleri taşımamaktadır. Ülkemizde, «her an işyerlerini değiştirenler, yeteneklerine uygun işyeri bulamayanlar, daha iyi koşullarda iş bulabilmek umuduyla işini bırakarak yeni iş arayanlar veya çalışabilir nüfusa yeni katılmış ve dolayısıyla henüz iş bulamamış olanların»(10) yani «geçici işsiz»lerin sayısı da hayli yüksektir. Bu durum, hem emek piyasasındaki bilgi eksikliklerine, hem de arz edilen insangücü ile talep edilen insangücü arasındaki nitelik ve sayısal uyumsuzluğa bağlanabilir. Bu tür işsizlik de makro açıdan, çalışabilir nüfusun belli bir oranının sürekli olarak çalışmaması biçiminde ortaya çıktığından, kişisel

(7) Yusuf Hamurdan, «Türkiye de İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesi Sorununa Yaklaşımı Açıklayıcı Bir Not» (DPT-SPD Teksir, Ankara, 1981) s. 2.

(8) N. Düzenli, «Türkiye'de İstihdamı Geliştirici Ekonomik ve Sosyal Tedbirler», Türkiye Ticaret Gazetesi, 24.7.1984

(9) Kumbaracıbaşı, Ön. Ver., s. 255.

(10) Aynı, s. 257.

açından «geçici» de olsa, istenen istihdam düzeyini sağlayamama sorununu getirmektedir.

Kısaca belirtmek gerekirse, istihdam sorunu, diğer etkenlerle birlikte, insangücü planlaması ile eğitim planlamasının tutarlılığı sağlanarak etkilenebilecek, belli ölçüde hafifletilebilecek bir sorun olarak görülmektedir. Eğitim sisteminin ürünlerinin, nitelik ve nicelik olarak, piyasanın taleplerine uygun olmasının sağlanması, istihdamın kalkınma sürecini itecek bir yapıya kavuşmasını kolaylaştırabilecektir. Çünkü, işgücünün fiziksel kullanımı ile «milli gelir düzeyi» veya aynı anlama gelen «toplam üretim» arasında güçlü bir ilişki vardır. Başka bir deyişle, toplam üretim, işgücü kullanımına, yani istihdama bağlı olarak değişebilir(11). Bununla birlikte, eğitim sistemi, yetiştireceği bireylere kazandıracığı özellikler yoluyla istihdam düzeyini ve dolayısıyla milli gelir artışlarını olumlu yönde etkileyebilecek bir araç olarak görülmektedir.

Eğitim ve Verimlilik

Verimlilik kavramı, geniş anlamda, üretimin herhangi bir reel girdiye veya tüm reel girdiler toplamına oranı olarak tanımlanmaktadır(12). Gerçekte faktör verimliliklerinin birbirinden kesin olarak ayrılması zor olmakla birlikte, emeğin niteliği ve bunun verimlilik üzerindeki etkisi konusunda yapılmış çalışmalar bulunmaktadır.

Kalkınma ya da büyüme açısından bakıldığında verimlilik, toplum gönencinin ekonomik temellerini güçlendiren bir araç olarak görülmektedir. Bu aracın gelişmekte olan ülkeler açısından, kaynak transferinin kolaylığı nedeniyle, daha etkili olduğu ileri sürülmektedir(13).

Verimliliği etkileyen ekonomik, toplumsal ve yapısal faktörler üç grupta toplanmaktadır: Emeğin niteliği, sermaye yoğunluğu ve sermaye-emek kullanım etkinliği(14).

Emeğin niteliğinin yükseltilmesi için yapılan, yani insan unsuruna yapılan yatırımların, verimliliği artırma açısından, maddi sermayeye yapılan yatırımlardan farklı olmadığı belir-

(11) Aynı, s. 258.

(12) Sürner, Ön. Ver., s. 33

(13) Aynı, s. 36.

(14) Aynı, s. 38.

tilmektedir(15). Sermaye yoğunluğu, diğer bir deyişle, emek başına düşen sermaye açısından «daha iyi eğitilmiş bir işgücünün daha çok ve daha yüksek nitelikli sermayenin etkili kullanılmasına olanak verdiği; aynı zamanda da daha çok ve daha yüksek nitelikli sermayenin, üstün eğitilmiş işgücünün etkili olarak kullanılmasını sağladığı», Fabricant tarafından ileri sürülmektedir(16). Fabricant'ın ABD'de yaptığı bir araştırmanın sonuçları, emek niteliği ve sermaye yoğunluğundaki artışların, verimliliği eşit ölçülerde artırdığını (% 16'sar), ikisinin etkin kullanımının ise, verimliliği % 68 oranında artırdığını göstermektedir.

V.E. Komarev, eğitimin verimlilik üzerindeki etkisini şöyle belirtmektedir:

...Sanayide üretim artışının % 75'i verimliliğin yükseltilmesi sonucudur. Strumlin, ulusal gelir artışının % 23'ünün, işçilerin nitelik ve kültür düzeylerinin yükseltilmesi sonucu olduğunu ileri sürmüştür: Eğitime yapılan bir rublelik bir yatırım, ulusal geliri üç rubleden daha fazla artırmaktadır(17).

Bu hesaplamalara göre, işgücünün niteliğini artırmak için yapılan bir birimlik bir yatırım, bu işgücünün kullanılması durumunda, milli gelire üç katı kadar katkı sağlamaktadır.

İşleyen ekonomik sistem ne olursa olsun, işgücünün sahip olduğu niteliğin, üretim artışını, şu ya da bu oranda, ama mutlaka etkilediği anlaşılmaktadır. Ancak, burada önemli olan nokta, işgücünün alabildiğine eğitilmesi ve çok sayıda eğitilmiş insangücünün üretimde kullanılmasının çok fazla anlamlı olmadığıdır. Önemli olan, teknolojinin gerektirdiği nitelikte ve sayıda eleman kullanmaktır. Yani üretimde, etkin faktör bileşimini sağlamaktır. Ne denli eğitilmiş olursa olsun, teknolojinin gerektirdiğinden fazla insangücünün üretimde kullanılmasının verimliliği düşürdüğü bilinmektedir. Yukarıda belirtilen Fabricant'ın araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi, iki faktörün etkin kullanımı ile sağlanabilen üretim artışı, tek tek iki faktör-

(15) Aynı, s. 38.

(16) Aynı, s. 39.

(17) Mahmut Adem, **Türk Eğitiminin Ekonomik Politikası** (Ankara: Bilim Matbaası, 1977), s. 2.

rün niteliğinin ya da yoğunluğunun artırılması ile sağlanabilen artıştan daha fazla olmaktadır.

Sonuç olarak, kalkınma planlarının istenen gönenç düzeyine erişmede başarılı bir araç olma işlevini görebilmesi, planların bütünleştiriciliği çerçevesinde eğitim-insangücü-istihdam ilişkisinin sağlıklı bir biçimde ele alınmasını gerektirmektedir. Ancak o zaman, eğitilmiş insangücünden beklenen verimlilik elde edilebilecek ve kalkınma hedeflerine ulaşılacaktır.

KAYNAKLAR

- Adem, Mahmut. **Türk Eğitiminin Ekonomik Politikası**. Ankara: Bilim Matbaası, 1977.
- Alemdar, Yiğit. **İnsangücü İhtiyaçlarının Planlanması Üzerine Çeşitli Yaklaşımlar ve ÜBYK Planındaki İnsangücü İhtiyaçları Modelinin Çözümlemesi**. DPT Yayınları No. DPT: 1291-SPD: 253. Ankara: 1973.
- Düzenli, Nazım. **Türkiye'de İstihdamı Geliştirici Ekonomik ve Sosyal Tedbirler**, **Türkiye Ticaret Gazetesi**, 24 Temmuz 1984.
- Hamurdan, Yusuf. **«Türkiye'de İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesi Sorununa Yaklaşımı Açıklayıcı Bir Not.»** DPT-SPD, Teksir. Ankara: 1981.
- Kumbaracıbaşı, Onur ve Erdoğan Soral. **Ekonomiye Giriş**. Ankara: Daily News Web Ofset Mat., 1977.
- Öner, Erden. **İktisadi Planlama**. Ankara: SBF ve BYYO Bas., 1983
- Sümer, Ali P. **«Prodüktivite Teknolojik Değişme ve Ekonomik Büyüme.»** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, —
- Türk, İsmail. **İktisadi Planlama Prensipleri**. Ankara: Emel Matbaası, 1970.