

Eğitimsel Niteliklerin Piyasa Talebi ile ilgili Yeni Görüşler

Dr. L. Işıl ÜNAL (*)

Bilindiği gibi, eğitim ile ekonomik sistem arasındaki ilişkinin çözümlenmesine yönelik pek çok araştırma yapılmış ve çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. 1950'lerin başında ekonomik üründe gözlenen ve hiçbir üretim girdisindeki artışa bağlanamayan büyümeyi açıklamak üzere girilen çalışmalar, «insan sermayesi» kavramı etrafında bütünleşen görüşlerin temelini oluşturmuştur. Schultz, bu büyümeyi işgücü kapasitesine yapılan yatırımın bir sonucu olarak yorumlamıştır. Böylece, o güne kadar «teknoloji değişkeni» olarak adlandırılan etken, «insana yapılan yatırım» olarak tanımlanmıştır (1). Bu düşüncenin temelinde gelişen «insan sermayesi kuramı», üretimde kullanılan insan girdisinin niteliğinde meydana gelen artışın üretimde de artış yarattığı ve bu nedenle de eğitim harcamalarındaki artışın GSMH'da artışa yol açtığı yolundaki temel görüşü getirmiştir. İnsan sermayesi kuramı savunucuları, eğitimin ekonomik değerinin okuldaki bilişsel öğrenmenin etkisine dayandığını savunmuşlardır.

Uzun süre, yapılan çeşitli araştırmaların bulguları bu görüşleri destekler nitelikte bulgular olarak yorumlanmıştır. Örneğin, Hanoch, Blaug ve Carnoy gibi araştırmacıların çeşitli ülkelerde yaptıkları çalışmaların sonucunda elde ettikleri, eğitimin getiri oranının fiziksel sermayenin getiri oranından daha yüksek olduğu yönündeki bulgu (2) bunlardan biridir. Bilindiği gibi bu bulgu, eğitilmiş bireylerin üretime katılmaları sonucunda katma değerde bir artış gözlemlendiğini, bir başka deyişle, gelirlerde artış olduğunu göstermektedir. Fiziksel üretimle ilişkili değildir. Buna karşılık, «Daha fazla eğitim, insanı verimli kılmakta mıdır?» sorusunun yanıtını arayan Berg (1970) eğitim ile işçi-

(*) H.Ü. Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Araştırma Görevlisi.

(1) Martin Carnoy, «Economics and Education», *Encyclopedia of Educational Research*. McGraw-Hill Book Company, 1983, s. 521

(2) Aynı, s. 520

lerin fiziksel verimlilikleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Thurow'un (1968) ABD'de işçi ücretlerinin, ortalama olarak, işçilerin marjinal üretkenliklerinin % 63'ü kadar olduğu yönündeki bulgusu (3) da gözönüne alındığında, elde edilen bulguların, genellikle, eğitim ile gelirler arasındaki ilişkiye yönelik olduğu görülmektedir. Fiziksel verimlilikle ilgili bulguların elde edilmemiş olması, kuşkusuz, böyle bir ilişkinin olmadığını da kanıtlamaz. Ancak, belirtilmek istenen, tüm bu bulgulara karşın, sözkonusu edilen görüşün etkisini bugün bile sürdürdüğüdür.

Eğitim ile ekonomik sistem arasındaki ilişki böyle oluşturulduğunda, işyerlerinin işgücü talebinde kişilerin eğitim düzeylerinin ve belki de türlerinin önemli olduğu belirtilebilir. Buradaki düşünme biçimi, örgün eğitimin kişiyi verimli kılması ve firma için de üretim artışlarına yolaçması nedeniyle eğitilmiş işçilerin işverenlerce tercih edildiği biçimindedir.

Bugün, eğitimsel niteliklerle ilgili piyasa talebi konusunda ileri sürülen yukarıdaki görüşü «modası geçmiş» bir görüş olarak değerlendiren yazarlar vardır. Blaug ve başka bazı yazarlar, eğitimin ekonomik değerinin, «eleme denenceleri», «eksik istihdam sözleşmesi» ve «bölünmüş işgücü piyasası» kavramlarıyla bir araya toplanabilecek «eğitimin toplumsallaştırma işlevi» ile ifade edilmesinin daha gerçekçi olduğunu savunmaktadırlar (5).

KUYRUK ve ELEME DENENCELERİ

Thurow ve Lucas (1972) eğitim ve yetiştirmenin işçinin potansiyel verimliliğini belirleyen önemli değişkenler olarak sayılamayacağını, çünkü verimliliğin «iş»in bir özelliği olduğunu ifade etmektedirler (6). Bu yazarlara göre verimlilik insanın özelliği değildir. İşçiler, modern sermaye ve ekipman ile ilgili işler için kuyruğa girerler. Bu işler aynı zamanda yüksek ücret ödenen işlerdir. İşçiler işe alındığında, onların verimliliğini işin verimliliğine yükseltmek için gerekli olan bilişsel beceriler, çeşitli yetiştirme programları ile kazanılan becerilerdir. Bu nedenle de işverenlerin işe eleman alırken kullandıkları en başta gelen ölçüt «yetiştirilebilirlik»tir. «Yetiştirilebilir» nitelikte elemanlar firmanın daha az bir maliyete katlanarak

(3) Aynı, s. 521

(5) Mark Blaug. «Where Are We Now in the Economics of Education?» **Economics of Education Review**. cVl. 4, No. 1, 1985, s. 25.

(6) Carnoy, **ÖnVer**, s. 521

yetiştirebileceği kişilerdir. Bunlar işverenler açısından «istendik» olarak nitelendirilen bazı özelliklere sahiptirler. Yetiştirilebilir nitelikteki kişiler, işe girmek için başvuranların, bir başka deyişle kuyruğa girenlerin üst dilimini oluştururlar.

İşgücü talebini «kuyruk» kavramı ile açıklayanlar, eğitim ile gelirler arasındaki ilişkiyi okulda kazanılan mesleğe yönelik bilgilerden bağımsız olarak değerlendirmektedirler. Onlara göre eğitim, işverenlerin «yetiştirilebilirlik» özelliği yüksek olan kişileri tanımlamalarını sağlar. «Yetiştirilebilirlik», kişilerin eğitim süreci devam ettikçe kazandıkları bilişsel olmayan değerler ve normlardan oluşur. Eğitim sürecinde kişilere kazandırılan değerler ve normların, işverenlere, işçi seçmelerini kolaylaştırmak için devlet kaynakları yoluyla sağlanan bir sübvansiyon olarak kabul edilmesi gerektiği, bunun işçi verimliliğine bir katkı sayılamayacağı savunulmaktadır. Bir başka deyişle, eğitim (formal eğitim), işçi verimliliğine katkıda bulunmayan fakat işçi seçimini daha kolay yapabilmeleri amacıyla işverenlere devlet kaynaklarının aktarılması olarak görülmektedir.

Benzer bir görüş, «eleme» kavramı çerçevesinde ileri sürülmektedir. Arrow, eğitimin «istendik» elemanları seçme süreci olarak işlediğini ileri sürmüştür (1972) (7). Bowles ve Gintis ise üretimin örgütlenişindeki hiyerarşik yapıya dikkat çekmekte, iş piramidinin en altında gereksinim duyulan «emir alma» ve en üstte gereksinim duyulan «emir verme» yeteneği üzerinde durmaktadırlar (8,9). Onlara göre öğretmenler bu mesleki talebin tamamen farkındadırlar ve sınıfta öğrencileri buna göre ödüllendirmektedirler. Bunun yanında işverenler, geçmiş yaşantıları ile, mesleki piramidin çeşitli düzeylerinde gereksinim duyulan özellikler ile eğitimsel nitelikler arasında genel bir uygunluk olduğunu öğrenmişlerdir. Gintis bunu şöyle ifade etmektedir (10) :

«Mesleki roller bilişsel taleplerin bir iyileşme gereği olarak karakterize edilir. Eğitimin işe uygunluğa katkısı, bürokratik durumlara tepki göstermede bir bilişsel biçimi ve sürdürülen bir duyuşsal biçimi göstermesi açısından betimlenebilir.»

(7) Carnoy, **Önver**, s. 521

(8) Blaug, **Önver**, s. 21

(9) Herbert Gintis, «Education, Technology and the Characteristics of Worker Productivity». **American Economic Review**, Vol. 61, 1971, s. 275.

(10) iGintis, **Aynı**, s. 275.

Bu nedenle çeşitli eğitim kurumlarından alınan diploma veya sertifikalar, işverenin önemli gördüğü nitelikleri temsil etmektedir. Bunun yanında, bu belgeler, iş performansına doğrudan katkıda bulunmamakla birlikte, iş performansının belirli bir düzeyini yordamada rol oynarlar.

İşverenler geçici olarak kullandıkları bu ölçütleri, zaman içinde işçilerin iş performanslarını fiilen gözleyip gerçek kişisel yeteneklerini tanımlayınca kadar kullanırlar. Daha sonra ise, onları gerçek kişisel yeteneklerine göre ödüllendirirler. Bu durumda işverenler bir kısmını kendilerinin finanse ettiği (işteki yetiştirme) oldukça pahalı bir eleme mekanizması kullanmış olmaktadır.

Konuyu eleme denencesi çerçevesinde açıklayanlar, kazançların artan eğitim ile birlikte arttığını kabul etmektedirler. Ancak, eğitim yalnızca «çöpü buğdaydan ayırmak» için bir filtre rolü oynamaktadır. Bu nedenle de eğitimsel nitelikler ile iş arasında çok yakın bir ilişki olmadığı gibi, eğitim patlaması da gelir dağılımını düzeltmede küçük bir etkiye sahiptir.

Görüldüğü gibi, «İnsan Sermayesi» kavramı ile birlikte yaygınlık kazanan ve işverenlerin, daha fazla eğitilmiş ve bu nedenle de daha verimli olabilecek işçileri tercih etme eğiliminde oldukları yönündeki görüş, yerini, işgücü talebinde farklı bir firma davranışını öne çıkaran görüşlere bırakmaktadır. Bölünmüş işgücü piyasası kavramı da bunlardan biridir.

Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramı

Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramı (SLM), insanların ırkları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, iş deneyimi benzerlik gösterdiğinde bile aralarında kazanç farklılıklarının bulunmasının nedenlerini açıklamak üzere ortaya atılmıştır. Bu kuram çerçevesinde ele alındığında ücretler, belli sanayilerde teknoloji düzeyinin bir işlevi olarak değerlendirilmektedir. İleri teknolojinin kullanıldığı sanayilerde (birincil işgücü piyasaları), görece olarak geri teknoloji kullanan işyerlerinden oluşan işgücü piyasalarına (ikincil işgücü piyasaları) göre farklı gelişme kuralları, eğitim düzeyini ücretlendirmenin farklı yolları ve kuralları vardır. Ücretler, her bir işle ilgili sermaye tipine bağlı olarak ve işte çalışan insan sermayesinin özelliklerine bağlı olmadan, işin yapısı ve farklılaşmasına bağlı olarak yapılandırılmıştır. Bu, bir anlamda, işyeri büyüklüğü ve işkolu ile ilişkilidir.

Birincil işgücü piyasalarında, firmaların, her açık iş için örgüt dışından yani dışsal işgücü piyasasından eleman alma yoluna git-

medikleri belirtilmektedir (11). Firmalar, çoğu açık iş için örgüt içindeki kadro ilerlemelerini (içsel işgücü piyasası) kullanmakta, dışsal işgücü piyasasını işe mesleksi piramidin en üst ve en altındaki birkaç «ithalat limanı» için kullanmaktadırlar. Böyle bir örgüt politikasının çalışanlara örgütte yaşam boyu statü sağladığı için çalışanların moralini ve işe almanın etkililiğini yükselttiği ileri sürülmektedir. Böylece işe almada sahip olunan herhangi bir avantaj, kişinin tüm örgütsel yaşamında sürekli bir avantaja dönüşmüş olmaktadır. Bir başka deyişle, eğitim düzeyi işe almada ölçüt olarak kullanıldığında, örgüt içindeki ilerlemeler için de ölçüt olmaya devam etmektedir.

Bu durumda, «eleme» ve «bölünmüş işgücü piyasası» kavramları birlikte düşünüldüğünde, işverenlerin eğitimsel niteliklere olan taleplerinin, daha önce kabul edildiği gibi bu niteliklerin işte işgücünü verimli kılan nitelikler olmasından kaynaklanmadığı yönünde bir görüş belirlemektedir. İşverenler, kişilerin mezun oldukları eğitim kurumlarını gözönünde tutarak «yetiştirilebilirlik» düzeyini ve dolayısıyla erişebilecekleri iş performansını yordamakta ve buna göre işe almaktadırlar. İşe eleman alırken kullanılan «eğitim düzeyi» ölçütü, örgüt içindeki ilerlemelerde de, dolaylı olarak, ölçüt olmayı sürdürmekte ve sözkonusu ilerlemelerin kişilere sağladığı kazanç artışları, eğitim düzeylerinden kaynaklanıyormuş gibi yorumlanmaktadır. Oysa eğitim düzeyi, yalnızca, kişilerin firmaya daha az maliyet yükleyerek, istenen iş performansına yükselme yeteneklerini yordamada kullanılmaktadır. Böylece eğitim kurumları, işgücü girdisini, firmayı daha kazançlı kılacak biçimde seçmelerinde yardımcı olan kurumlar olarak değerlendirilmektedir.

Bowles ve Gintis, eğitimin bireyleri ilgili toplumsal konumlara uygun biçimde toplumsallaştırarak, toplumsal örgütlenmenin sürdürülmesini sağladığını belirtmektedirler (12). Farklı toplumsal sınıflardan, meslek gruplarından ve gelir gruplarından ailelerin çocuklarını, ailelerinkine benzer toplumsal ve ekonomik rollere hazırlayan eğitim kurumu, var olan toplumsal hiyerarşiyi sürdürme işlevini yerine getirmektedir. Böylece örgütte «emir veren» veya «emir alan» konumlara ilişkin rolleri öğrenen kişiler işe uyum sağlama yeteneği kazanmaktadırlar. Carnoy bu işleyişe, ürün maksimizasyonundan daha fazla önem verdiği için, ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediğini de belirtmektedir.

(11) Blaug, Öner, s. 22.

(12) Carnoy, Öner, s. 521

Görüldüğü gibi yeni görüşlere göre, ekonomik sistem ile eğitim sistemi arasındaki ilişki, insan sermayesi kavramına dayalı olarak kurulan ilişkiden çok farklı biçimde oluşturulmaktadır. Bir yandan eğitim, yalnızca toplumsal örgütlenmeyi sürdürmeye yarayan ve ekonomik büyümeye olumsuz etkide bulunan bir süreç olarak görülürken, diğer yandan ve buna bağlı olarak, işgücü piyasasındaki eğitimsel niteliklere olan talep, yalnızca kişilerin kazandıkları toplumsal sistemlere uyum yeteneği ve kişilik özellikleri ile ilişkili görülmektedir.

Eksik Çalışma Sözleşmesi

İşgücü piyasasının işleyişini açıklamak için kullanılan kavramlardan biri de «eksik çalışma sözleşmesi» kavramıdır. İşyerlerine eleman alırken yapılan çalışma sözleşmesinin «eksik» bırakıldığı savunulmaktadır. İşverenler, işçilerin en düşük isteklilik ve işe yoğunlaşma düzeylerini gözönünde bulundurarak ücret ve çalışma süresini saptarlar. Bu durumda, işçilerin harcayacakları çabanın şiddeti ve niteliği belirtilmediği için sözleşme tamamlanmamıştır. Sözleşme, ancak, parça başına ücret saptandığı zaman tamamlanır (13).

İşverenler işçileri çalıştırabilecekleri en yüksek düzeyde çalıştırmak isterler ve bu nedenle ödül sistemini buna göre belirler.

Bazı yazarlara göre işverenlerin, örgüte bağlı ve istenilen üretkenlikte işçileri içsel piyasayı kullanarak yetiştirmelerinin nedeni, eksik sözleşmeden en yüksek düzeyde yararlanmak istemeleridir. Bu görüşe göre, eğer işçilerin pazarlık gücü varsa, işverenlerin sözleşmeyi tamamlamaları dezavantajdır. İşçilerin bir araya gelmelerini engellemenin bir yolu örgüt içindeki «ilerleme» mekanizmalarını yarıya dayalı olarak sürdürmektir.

İşyerlerinin eğitimsel niteliklere olan talebini açıklamak üzere ileri sürülen ve eğitimin ekonomik değerine farklı bir yorum getiren bu görüşler birbirini tamamlar niteliktedir. Bunlar biraraya getirildiğinde hem işgücü piyasasının işleyişi yeni bir görünüme bürünmekte hem de eğitim sisteminin rolü ve ekonomik sistem ile ilişkisi yeni boyutlar kazanmaktadır.

Eğitim Sistemi Açısından Doğurgular

İşgücü piyasasında «iyi işler»in kişilere şans yoluyla değil, kişilik özelliklerine göre verildiği kabul edilmektedir. Söz konusu kişilik özelliklerinin kazandırılmasında önemli ölçüde rol oynayan ise eği-

(13) Blaug, Öner, s. 24

medikleri belirtilmektedir (11). Firmalar, çoğu açık iş için örgüt içindeki kadro ilerlemelerini (içsel işgücü piyasası) kullanmakta, dışsal işgücü piyasasını ise mesleksen piramidin en üst ve en altındaki birkaç «ithalat limanı» için kullanmaktadırlar. Böyle bir örgüt politikasının çalışanlara örgütte yaşam boyu statü sağladığı için çalışanların moralini ve işe almanın etkililiğini yükselttiği ileri sürülmektedir. Böylece işe almada sahip olunan herhangi bir avantaj, kişinin tüm örgütsel yaşamında sürekli bir avantaja dönüşmüş olmaktadır. Bir başka deyişle, eğitim düzeyi işe almada ölçüt olarak kullanıldığında, örgüt içindeki ilerlemeler için de ölçüt olmaya devam etmektedir.

Bu durumda, «eleme» ve «bölünmüş işgücü piyasası» kavramları birlikte düşünüldüğünde, işverenlerin eğitimsel niteliklere olan taleplerinin, daha önce kabul edildiği gibi bu niteliklerin işte işgücünü verimli kılan nitelikler olmasından kaynaklanmadığı yönünde bir görüş belirlemektedir. İşverenler, kişilerin mezun oldukları eğitim kurumlarını gözönünde tutarak «yetiştirilebilirlik» düzeyini ve dolayısıyla erişebilecekleri iş performansını yordamakta ve buna göre işe almaktadırlar. İşe eleman alırken kullanılan «eğitim düzeyi» ölçütü, örgüt içindeki ilerlemelerde de, dolaylı olarak, ölçüt olmayı sürdürmekte ve sözkonusu ilerlemelerin kişilere sağladığı kazanç artışları, eğitim düzeylerinden kaynaklanıyormuş gibi yorumlanmaktadır. Oysa eğitim düzeyi, yalnızca, kişilerin firmaya daha az maliyet yükleyerek, istenen iş performansına yükselme yeteneklerini yordamada kullanılmaktadır. Böylece eğitim kurumları, işgücü girdisini, firmayı daha kazançlı kılacak biçimde seçmelerinde yardımcı olan kurumlar olarak değerlendirilmektedir.

Bowles ve Gintis, eğitimin bireyleri ilgili toplumsal konumlara uygun biçimde toplumsallaştırarak, toplumsal örgütlenmenin sürdürülmesini sağladığını belirtmektedirler (12). Farklı toplumsal sınıflardan, meslek gruplarından ve gelir gruplarından ailelerin çocuklarını, ailelerinkine benzer toplumsal ve ekonomik rollere hazırlayan eğitim kurumu, var olan toplumsal hiyerarşiyi sürdürme işlevini yerine getirmektedir. Böylece örgütte «emir veren» veya «emir alan» konumlara ilişkin rolleri öğrenen kişiler işe uyum sağlama yeteneği kazanmaktadırlar. Carnoy bu işleyişe, ürün maksimizasyonundan daha fazla önem verdiği için, ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediğini de belirtmektedir.

(11) Blaug, **Önver**, s. 22.

(12) Carnoy, **Önver**, s. 521

Görüldüğü gibi yeni görüşlere göre, ekonomik sistem ile eğitim sistemi arasındaki ilişki, insan sermayesi kavramına dayalı olarak kurulan ilişkiden çok farklı biçimde oluşturulmaktadır. Bir yandan eğitim, yalnızca toplumsal örgütlenmeyi sürdürmeye yarayan ve ekonomik büyümeye olumsuz etkide bulunan bir süreç olarak görülürken, diğer yandan ve buna bağlı olarak, işgücü piyasasındaki eğitimsel niteliklere olan talep, yalnızca kişilerin kazandıkları toplumsal sistemlere uyum yeteneği ve kişilik özellikleri ile ilişkili görülmektedir.

Eksik Çalışma Sözleşmesi

İşgücü piyasasının işleyişini açıklamak için kullanılan kavramlardan biri de «eksik çalışma sözleşmesi» kavramıdır. İşyerlerine eleman alırken yapılan çalışma sözleşmesinin «eksik» bırakıldığı savunulmaktadır. İşverenler, işçilerin en düşük isteklilik ve işe yoğunlaşma düzeylerini gözönünde bulundurarak ücret ve çalışma süresini saptarlar. Bu durumda, işçilerin harcayacakları çabanın şiddeti ve niteliği belirtilmediği için sözleşme tamamlanmamıştır. Sözleşme, ancak, parça başına ücret saptandığı zaman tamamlanır (13).

İşverenler işçileri çalıştırabilecekleri en yüksek düzeyde çalıştırmak isterler ve bu nedenle ödül sistemini buna göre belirler.

Bazı yazarlara göre işverenlerin, örgüte bağlı ve istenilen üretkenlikte işçileri içsel piyasayı kullanarak yetiştirmelerinin nedeni, eksik sözleşmeden en yüksek düzeyde yararlanmak istemeleridir. Bu görüşe göre, eğer işçilerin pazarlık gücü varsa, işverenlerin sözleşmeyi tamamlamaları dezavantajdır. İşçilerin bir araya gelmelerini engellemenin bir yolu örgüt içindeki «ilerleme» mekanizmalarını yarıya dayalı olarak sürdürmektir.

İşyerlerinin eğitimsel niteliklere olan talebini açıklamak üzere ileri sürülen ve eğitimin ekonomik değerine farklı bir yorum getiren bu görüşler birbirini tamamlar niteliktedir. Bunlar biraraya getirildiğinde hem işgücü piyasasının işleyişi yeni bir görünüme bürünmekte hem de eğitim sisteminin rolü ve ekonomik sistem ile ilişkisi yeni boyutlar kazanmaktadır.

Eğitim Sistemi Açısından Doğurgular

İşgücü piyasasında «iyi işler»in kişilere şans yoluyla değil, kişilik özelliklerine göre verildiği kabul edilmektedir. Söz konusu kişilik özelliklerinin kazandırılmasında önemli ölçüde rol oynayan ise eği-

(13) Blaug, Öner, s. 24

tim kurumlarıdır. Ancak, bu özellikler kişilerin «yetiştirilebilirlik» düzeylerini tanımlamada kullanılmaktadır. Yani bunlar işçileri üretken kılan özellikler değildir. İş için yetiştirme firmalarda işbaşında yapılabilir. Bu nedenle, bir ülkenin ekonomik olarak aktif nüfusunun belli bir eğitim düzeyinde olmasının, o ülkenin istenen bir büyüme düzeyine erişmesi açısından «gerekli» olduğu söylenemez. Çünkü iş performansına katkıda bulunan el becerileri ve bilişsel beceriler büyük ölçüde işbaşında yetiştirme ile kazanılır ve üretimde, «görül-meyen anlaşma»yı güvence altına alan kişilik özellikleri önemli bir rol oynar. Bu nedenle de örgün eğitim daha önce savunulduğu gibi ekonomik büyüme sürecinin zorunlu bir girdisi olarak yorumlanamaz. Eğitim, büyüme sürecine ister istemez uyan bir çerçeve olarak katkıda bulunur.

Örgün eğitimin rolü böyle sınırlandırıldığında, eğitimin işgücünün verimliliğini yükseltme konusundaki katkısı, firma düzeyindeki yetiştirmelerle sınırlı olmaktadır. İşyerindeki yetiştirmeler mesleğe yönelik veya genel yetiştirmeler biçiminde olabilir. Mesleğe yönelik yetiştirme, hem birincil hem de ikincil işgücü piyasalarında özendirici olmaktadır. Çünkü, böyle bir yetiştirme sonunda kazanılan nitelikler işçileri yalnızca yetiştirildikleri firmada üretken kılar. Fakat genel yetiştirmeler, özellikle ikincil işgücü piyasaları için özendirici değildir. Çünkü, böyle yetiştirilmiş elemanların firmada kalacakları garanti edilemez ve firma yararlanmadığı bir nitelik artışı için maliyete katlanmış olur. Bu nedenle de ancak, işçiler yetiştirme harcamalarını kabul ederlerse firmalar tarafından yetiştirme sağlanacaktır. Bu durumda genel veya mesleğe yönelik yetiştirme firmada tarafından sağlanması, içsel işgücü piyasasının gelişmişliğine ve işgücüne bağlı olmaktadır.

Blaug'a göre örgün eğitimin işverene sağladığı kolaylıklar nedeniyle işgücü piyasası, yüksek eğitim düzeyinden gelen işçileri süreklili olarak emme yeteneğine, yapısal olarak, sahiptir (14). Böyle kişilerin piyasaya akış hızları çok yüksek olmadığına istihdam problemlerinin olması da pek beklenemez.

Yüksek nitelikli insan gücü olarak adlandırılan üniversite mezunlarının işte kullanımı konusunda karşılaşılan önemli bir güçlük, söz konusu insan gücünün okulda kazandığı iş beklentileri nedeniyle doğmaktadır. Üniversite mezunlarında gözenen bir durum, onların kendilerini «düşük düzeyde kullanılmış» olarak hissetmeleridir. Bu

(14) Blaug, Öner, s. 24

durum, işverenlerin onları işe alma konusunda kuşkulu olmalarını getirmektedir. Üniversite mezunları için ilan edilen açık işler, onları, iş beklentilerini aşağıya çekmeleri konusunda zorlamaktadır. Piyasa işleyişi içinde çok hızlı olarak arz artışı olmadığı sürece üniversite mezunlarının istihdamı, gerçekleşmesi beklenen bir durum olmaktadır.

Bununla birlikte, eğitilmiş insangücünün sayısındaki hızlı artış, işgücü piyasasında, artan bir insangücünü emmek için işin eğitimsel standartlarının artmasına neden olmaktadır. Bir başka deyişle, zorunlu eğitimden sonraki eğitim aşamalarında meydana gelen büyük oranda artışlar, piyasanın işe almada kullandığı eğitimsel standartları yükseltmelerine neden olmaktadır. Eğitim planlaması işgücü piyasasının gereksinimlerini saptamaya yönelik araştırmalara dayandırılmadığı sürece bu «eğitimsel enfiasyon» sürecektir. Oysa ekonomik büyüme ve teknik ilerleme, hem beceri gerektirmeyen işleri koruyan, hem de yeni işler ve beceriler gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle, yeni sanayilerin artması ve eski sanayilerin azalması ve bununla ilgili yeni düzenlemeler, varolan işe alma yapısını da değiştirmektedir. Blaug'a göre hiçbir eğitim planlaması yöntemi bu değişen duruma ayak uyduramaz ve böyle bir piyasada «akademik eğitim» teknik devingenliğin bir engeli olmayı sürdürür (15).

Sonuç

Yukarıda aktarılan denenceler çok çarpıcıdır. Özellikle eğitim planlaması açısından önemli uyarılarla doludur. Kalkınmakta olan ülkelerde kaynak dağılımını iyileştirme çabaları gündemdeyken, örgün eğitimin piyasada algılanışı ve değerlendirilişi önemli olmaktadır.

Gerçekten örgün eğitim ile bireylere kazandırılanlar, performansı belli bir düzeye çıkartabilmek için yalnızca bir temel oluşturuyorsa ve üstelik bu temel okuldaki toplumsallaştırma süreci ile kazanılıyorsa fazladan yapılan pek çok eğitim harcamasından söz etmek olasıdır.

Eğer işte kişiyi verimli kılan niteliklerin, işyerindeki yetiştirmelemlerle sağlandığı, örgün eğitimin işçi adaylarının «yetiştirilebilirlik» düzeylerini tanımlama ve personel seçmeye nesnellik kazandırmanın ötesinde bir işleve sahip olmadığı yönündeki görüş, gerçeği belli ölçüde bile yansıtıyorsa, yalnızca insangücü/eğitim planlamasında

(15) Blaug, Öner, s. 27

kullanılan modellerin değil, okullardaki eğitim programlarının da gözden geçirilmesi gerekiyor demektir.

Eğitim sisteminin tüm tür ve düzeyleri için değil, ama en azından yükseköğretim öncesi meslekî ve genel eğitimin ekonomik değerinin, bu kuramsal çerçevede incelenmesi gerekmektedir. İnsanın örgün eğitim ile kazandığı niteliklerin ve işte kazandığı bilgi ve becerilerin işteki verimlilik üzerindeki etkilerinin araştırılmasında büyük yarar olduğu sanılmaktadır.

KA Y N A K L A R

- Blaug, Mark. «Where Are We Now in the Economics of Education?», **Economics of Education Review**. Vol. 4, No. 1, 1985. pp. 17-28.
- Carnoy, Martin. «Economics and Education», **Encyclopedia of Educational Research**. McGraw-Hill Book Book Company, 1983. pp. 519-529.
- Gintis, Herbert. «Education, Technology and the Characteristics of Worker Productivity», **American Economic Review**. Vol. 61, 1971. pp. 266 - 279.