

İŞBAŞINDA YETİŞTİRME

L. Işıl ÜNAL*

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çözüm aranan sorunlardan biri işsizlik ve özellikle gençlerin işsizliği sorunudur. Ekonomik büyüme ve gelişme süreci bu sorunu azaltmamakta, yaşanan her ekonomik krizle birlikte işsizlik sorunu büyümektedir. İstihdam sorunu karşısında toplumların çaresiz kalması ve işsizlerin giderek daha yüksek eğitilmiş bireylerden oluşması nedeniyle, işsizlik, ekonomik bir sorun olmaktan çok toplumsal bir sorun olarak algılanmaktadır. Yirminci yüzyılın ortalarındaki, eğitim düzeyinin yükseltilmesiyle işsizlik sorununun çözümlenmesi umudu da bugün için artık geçerli olmamaktadır. Fakat işsizlik sorunu ile ilgili çözüm arayışlarının bir parçasını, eğitim ve yetiştirme sistemi ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin araştırılması, bu konuda yeni denencelerin geliştirilerek sınanması oluşturmaktadır.

Bu konudaki çalışmalar, piyasa ve eğitim-yetiştirme sistemi ile ilgili ülkelerarası karşılaştırmalar üzerinde yoğunlaşmaktadır (Chapman, 1993; Bengtsson, 1993; Ashton, Green ve Lowe, 1993). Yapılan çalışmalar, eğitim ve yetiştirme sistemi ile işgücü piyasaları arasında sıkı bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır ve bu bağlantı üzerinde önemle durulmaktadır. Eğitim ve yetiştirme sisteminin yapısı ve işleyişi, piyasadaki istihdam örüntülerinin oluşumunu etkileyebilmekte, bunlar ise işsizliği artırıcı etkiler yapabilmektedir. Burada odak noktasını oluşturan, işbaşında yetiştirme sürecidir. İşbaşında yetiştirmelerin bireylerin işe uygun nitelikler kazanmasında taşıdığı ağırlığa bağlı olarak, birey açısından istihdamın sürekliliği ve üretim artışlarının istihdam yaratıcı etkisi farklılaşabilmektedir. Başlangıçtan beri eğitim iktisatçıları tarafından incelenmiş olan işbaşında yetiştirme süreci, bugün işsizlik sorununun çözülememesi ve ortaya çıkan yeni iş örgütlenmelerinin istihdam örüntüleri üzerinde yarattığı etki nedeniyle daha da önem kazanmıştır.

Bilindiği gibi, üretime ilişkin rollerin öğrenilmesi, işle ilgili bilgi ve becerilerin kazanılması yaparak öğrenme, ailede öğrenme, usta-çırak ilişkisiyle öğrenme, okulda öğrenme gibi çeşitli yollarla olagelmıştır. Kapita-

* Doç. Dr. A.Ü. Eğt. Bil. Fak. EYP Bölümü.

list üretim biçimiyle birlikte, önce işbaşında yetiştirme, sonra okulda öğrenme ağırlık taşımış, sonuçta ise işbaşında yetiştirme ve okulda öğrenmenin çeşitli bileşimleri birlikte gözlenir olmuştur. İş gereklilerinin hangisinin okulda hangisinin işte öğrenildiği tartışması sürmekle birlikte, bunun tam anlamıyla ayırıldılması ve tanımlanması pek olanaklı değildir. Çünkü ister genel nitelikte ister mesleksel olsun, okulda temel eğitimle başlayan süreç işte devam eder. Böylece, genel eğitim, okulda kazanılan mesleksel eğitim ve sonraki sürekli mesleksel yetiştirme arasındaki katı sınırlar gittikçe gücünü yitirmektedir (Retuerto, 1991, s.7). Bu durum, mesleklerin ve mesleksel becerilerin gösterdikleri değişime bağlı olarak oluşmaktadır.

Aslında okullarda verilen eğitim hemen hemen hiçbir dönemde yeterli görülmemiştir. Mincer'in da belirttiği gibi, okul eğitimi,

“...işgücünü yetiştirme açısından ne bir kenara itilecek bir yöntemdir. ne de yeterli bir yöntemdir. Eğitimin belli bir düzeyinden mezun olma, bir yetiştirme sürecinin bittiğini göstermez. Bu, genellikle, daha genel nitelikte ve hazırlık düzeyindeki bir aşamanın sonudur ve daha uzmanlaşmış ve sıklıkla görüldüğü gibi, mesleksel becerinin kazanılmasında süreklilik gösteren bir sürecin, işgücü piyasasına girdikten sonra başlamasıdır.” (Mincer; 1968, s. 524).

Ancak, Mincer'a göre, okul eğitimi ve işbaşında yetiştirmenin yalnızca birbirini izleyen aşamalar olarak görülmesi doğru değildir. Çünkü bu iki yetiştirme biçimi birbirlerine alternatif de olabilirler. Pek çok durumda, “aynı düzeyde bir mesleksel beceri ‘kısaltılmış’ bir okul eğitimi ve ‘uzatılmış’ bir işbaşında yetiştirme ile kazanılabilir” (Mincer, 1968, s. 524). Bu ikisinin birbiri yerine geçebilmesi ise, zaman içinde değişen teknolojilerin getirdiği iş örgütlenmelerine ve yeni meslek yapılarına bağlı olarak değişmektedir.

Zaman içinde gözlenen, eğitim ve yetiştirmenin giderek daha fazla oranda bireyin çalışma yaşamında yer almakta olmasıdır. “Bilimsel ve teknolojik araştırma ve yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirme sorumluluğu”nun yalnızca eğitim kurumları ile sınırlandırılmayacağı, bu etkinliklerin, “artan ölçüde, endüstriler ve eğitim çevresi dışındaki kuruluşların yer aldığı etkinlikler” haline geldiği belirtilmektedir (Bengtsson, 1993, s. 153). Ancak, bu durum firma içi yetiştirmelerin nedenlerini ve istihdam açısından getirdiği sonuçları araştırmayı ve bu sonuçlar ışığında yeni eğitim ve istihdam politikaları üretmeyi de gerekli kılmaktadır. Gelişmelerin eğitim ve istihdam politikaları ile yönlendirilmesi, olumlu etkilerin artırılması ve olası yeni sorunların kontrol altına alınabilmesi için gereklidir.

Aşağıda, yetiştirme, işbaşında yetiştirme kavramları tartışıldıktan sonra, işbaşında yetiştirmenin işletme ve birey açısından taşıdığı anlam, farklı piyasa koşullarında betimlenerek, günümüzde işbaşında yetiştirme

açısından gözlenen eğilimlere değinilmiştir. Makalenin sonunda ise, eğitim ve yetiştirme sistemi açısından çıkarılabilecek sonuçlara yer verilmiştir.

Yetiştirme ve İşbaşında Yetiştirme Kavramları

Yetiştirme, geniş bir kavramdır. Aslında, standart bir tanımı yoktur ve bu nedenle yetiştirme konusunda yapılan araştırmalar farklı tanımlardan yola çıkabilmektedirler (Chapman, 1993, s. 2). Genellikle, okuldaki eğitim ve işbaşında yetiştirme süreçlerini de kapsayan bir terim olarak kullanılmaktadır. Mincer, yetiştirmeyi (training), hem okuldaki eğitim sürecini hem de işteki öğrenme süreçlerini içerecek biçimde kullanmakta, "beceri kazandırmak veya işgücü verimliliğini geliştirmek için yapılan yatırımlar" olarak tanımlamaktadır (Mincer, 1968, s.525). Bu tanım, okuldaki eğitim sürecinde ve iş ortamında, belirtilen amaçla yapılmayan eğitim etkinliklerini yetiştirme kavramının dışında tutmaktadır. Okuldaki eğitimin, beceri kazandırmaya ve işgücü verimliliğini geliştirmeye yönelik olan ve olmayan bölümlerini ayırabilmek kolay olmadığı gibi, işteki yetiştirmelerin tümünün hem bu amaca hizmet ettiğini ileri sürmek, hem de bazılarının bu amaca hizmet etmediğini ileri sürmek olanaklı değildir. Çünkü bu konuda bilimsel kanıtlar bulunmamaktadır. Böylece, yetiştirmeyi diğer öğrenmelerden ayırabilmek ve ölçebilmek güçleşmektedir.

Karmel, yetiştirme kavramını, "mesleksel becerilerin kazanılması" ortak tanımlamaktadır (Karmel, 1984, s.197). Mesleksel eğitimin, kısmen genel eğitim ve kısmen de yetiştirmelerden oluştuğunu belirten yazar, genel eğitimi, insanın toplumu ve kültürü anlama kapasitesini geliştiren bir süreç olarak görmektedir. Bu tanıma göre yetiştirme, mesleksel eğitimin bir bölümüyle, yani mesleksel becerilerin kazandırılmasıyla ilgili görülmektedir. Mesleksel beceri kavramının içeriği, yetiştirme kavramının sınırlarını çizmek açısından önemli olmaktadır. Günümüzde, mesleksel beceriler, yalnızca teknik beceriler değil, aynı zamanda sosyal beceriler olarak da ele alınmaktadır (Alaluf, 1991, s. 31). Bu durumda, mesleksel becerilerin kazandırılma süreci, yani yetiştirme süreci, işteki ve okuldaki, sosyal ilişkilerin öğrenilmesini sağlayan süreçleri de içermektedir.

Yetiştirme etkinliklerinin ayırıcı özelliği, aslında, bireyin işteki verimliliğini artırmaya yönelik olmasıdır. İşte bireyin verimli olması için gerekli olan nitelikler genişletildikçe, yetiştirme kavramı da genişlemekte, verimliliği etkileyen nitelikler mesleksel beceriler çerçevesinde düşünüldüğünde ise bu kavram da daralmaktadır. Bireylerin verimliliğini etkileyen nitelikler, zaman içinde değişmektedir. Teknolojide meydana gelen değişmeler, iş ortamını ve meslek içeriklerini değiştirmekte, değişen koşullara uygun olarak da yetiştirmenin içeriği değişmektedir. Bu açıdan baktığımızda, verimlilikle ilgili niteliklerin, okuldaki ve işyerindeki öğrenme süreçlerini ne oranda gerektirdiğine bağlı olarak da yetiştirme süreci okulda ve işyerinde yer alacaktır.

İşbaşında yetiştirme ise, yetiştirmenin özel bir durumunu, işteki yetiştirmeleri ifade etmektedir. Ancak, bu, yetiştirmenin işyeri sınırları içinde gerçekleşeceği anlamına gelmemektedir. İşbaşında yetiştirme, iş koşullarındaki formal ve informal yetiştirme programlarını, yani "tecrübe ile öğrenme"yi içermektedir. Bowman, hangi tür yetiştirmelerin işbaşında yetiştirme kapsamı içinde düşünülmesi gerektiği konusuna açıklık getirmekte ve bu kavram açısından, okulda geçirilen zaman ile işte geçirilen zamanın bir çizgi ile ayrılmasına gereksinme olmadığını belirtmektedir (Bowman, 1987, 24). Bu, yazara göre, çıraklık eğitiminin her tür uygulamasının, sandviç yetiştirmelerin (sandwich courses) ve dönüşlü eğitimin (recurrent education) de işbaşında yetiştirme kapsamında düşünülebileceğini ifade etmektedir. Böylece işbaşında yetiştirme terimi, bireyin işgücü arzına katıldıktan sonra aldığı ve "kariyer umutlarını geliştirme amacına yönelik" yetiştirmeler olarak genişletilmiş olmaktadır.

Bireyler ve firmalar işbaşında yetiştirme için harcama yaparlar, çünkü gelecekte kazanç elde edeceklerini umarlar. Bu anlamda, işbaşında yetiştirme insana yapılan bir yatırımdır. Ancak, işbaşında yetiştirme içerik olarak değişebilmektedir. Farklı içerikte verilen yetiştirmelerden gerek işverenlerin gerekse işgörenlerin beklentileri farklılaşabilecek, bu nedenle farklı tür yetiştirmelere her iki grup farklı ölçüde istekli olabilecektir. Becker, işbaşındaki yetiştirmeleri "genel" ve "firmaya özgü" yetiştirmeler olarak ikiye ayırmaktadır (Becker, 1968). Becker'a göre, genel yetiştirmeler, yetiştirmenin verildiği firma dışında kalan pek çok firmaya da yararlı olan yetiştirmelerdir (Becker, 1968, s. 187). Becker buna ordunun yetiştirdiği bir teknisyeni örnek göstermektedir. Mesleği orduda öğrenmiş olan bu kişi pek çok firmada çalışabilir ve ordunun yaptığı yetiştirme yatırımından, başka firmalar da yararlanmış olur. Böylece, genel yetiştirmeler, yalnızca yetiştirme hizmetinin verildiği firmada değil, birçok firmada marjinal ürünü artıran yetiştirmelerdir. Hatta, Becker, tam rekabet koşulları altında, "tümüyle genel" olan yetiştirmelerin, yetiştiren (yetiştirme programı uygulayan) firmalarla diğerlerine eşit ölçüde yarar sağlayacağını kuramsal olarak açıklamıştır. Firmaya özgü (spesifik) yetiştirmeler ise, diğer firmalardan çok, yetiştiren firmalara yarar sağlayan yetiştirmeler olarak tanımlanmaktadır (Becker, 1968, s. 195).

Tüm çeşitliliği ile çıraklık eğitimi de işbaşında yetiştirme çerçevesinde ele alınmaktadır (Bowman, 1987). Yalnızca el becerilerinin kazanılmasında değil, örneğin öğretim elemanlarının kazandıkları pek çok beceri açısından da çıraklık, işbaşında yetiştirme içindedir. Bowman, çıraklığın, "daha dar anlamda tanımlanması durumunda bile, işbaşında yetiştirmenin bir biçimini (veya çeşitli biçimlerini) oluşturduğunu" belirtmektedir (Bowman, 1987, s. 25). Bu yetiştirme türü içinde bulunan kimi örgün biçimler, bunlar için işyerinin dışına çıkılsa da, çıraklığın işbaşında yetiştirme kavramı içinde düşünülmesine bir engel oluşturmamaktadır.

Görüldüğü gibi, “iş ile ve bu işteki ilerleme ile ilgili olan” her türlü mesleksel yetiştirme-informal, örgün ve örgün olmayan bölümlerinin ağırlığına bakılmaksızın- işbaşında yetiştirme içinde düşünülebilmektedir. 1970'lerden itibaren işbaşında yetiştirmenin kapsamının genişlediğini ifade eden Bowman'a göre,

“gerçekte farklı türdeki etkinlikleri kapsamlı bir işbaşında yetiştirme kavramı altında biraraya getiren genel öge, bireyin yetiştirmeyi fiilen işin bir parçası olarak alması değildir. Bundan çok, tüm durumlar için genel nitelikte görünen, işgücünün aktif üyelerinin kariyer umutlarını geliştirme amacıyla yetiştirilmesidir. (...) işbaşında yetiştirme, işgücü arzına katılmış olan kadın ve erkeklerin insan sermayesi yatırımı yapmalarını gerektirir ve bu yatırımlar, onların gelecekteki ücretlerine veya (daha az sıklıkla) bağımsız istihdamlarına yöneliktir.” (Bowman, 1987, s. 25).

İşbaşında yetiştirme kapsamında ele alınan etkinlikler, farklı istihdam örüntülerinde farklı yoğunlukta gerçekleştirilmektedir. Firmalar ve bireyler sözkonusu etkinlikler karşısında farklı tutuma sahip olabilmekte, bunlardan farklı yararlar umabilmektedirler. İstihdam örüntülerindeki farklılaşmaya bağlı olarak işbaşında yetiştirme uygulamalarında gözlenen farklılaşmalar aşağıda tartışılmıştır.

İşbaşında Yetiştirmenin Farklı Piyasalarda Ele Alınışı

İşbaşındaki yetiştirmeler, ilk kez, Neoklastik piyasa sayıtları altında incelenmiştir. Özellikle Becker ve Mincer gibi iktisatçılar, işbaşında yetiştirme yatırımlarının maliyetini ve getiri oranını hesaplamışlar; Becker, farklı firma davranışları açısından (tam rekabet koşullarında, monopson durumunda,...) işbaşında yetiştirmenin bireye ve firmaya olan maliyetini ve getirisini çözümlemiştir. Daha sonra, bazı açılardan Neoklasiklerin getirdikleri çözümlere, aynı çerçeve içinde katkı getirenler olmuştur. İşgücü piyasası ile ilgili araştırmalar arttıkça ve piyasa farklı biçimlerde algılanmaya başlandıkça, işbaşında yetiştirme ile ilgili olarak, Neoklasik yaklaşım çerçevesinde veya bu çerçeveye pek çok noktada ters düşmeyen bir çerçevede yapılan araştırmaların getirdiği sonuçlara alternatif oluşturan sonuçlar ve değerlendirmeler ortaya atılmıştır. Aşağıda, işbaşında yetiştirme, önce geleneksel yaklaşım açısından ele alınacak, daha sonra alternatif çözümler üzerinde durulacaktır.

İşbaşında Yetiştirmenin Geleneksel Analizi

Neoklasikler, işbaşında yetiştirmenin, bir çeşit insan sermayesi yatırımı olduğunu ve bireyin işbaşında yetiştirme yatırımlarıyla verimliliğini arttırmasının, piyasada yaygın olan bir durum olduğunu kabul ederler. Becker'a göre, “gelecekteki verimlilik, ancak belli bir maliyetle geliştirilebilir. (...) Maliyete, zamana biçilen değer, yetiştirilenlerin çabaları, di-

ğeri tarafından sağlanan 'öğretme' ve kullanılan araç, gereç ve materyaller de dahildir." (Becker, 1968, s. 184). Becker, işbaşında yetiştirmenin süresinin ve maliyetinin, yetiştirmenin türüne (genel veya firmaya özgü olmasına) bağlı olduğunu da vurgulamaktadır.

Neoklasikler açısından, birey, başlangıçta düşük ücret ödenen fakat zaman içinde insan sermayesini artırabileceği bir işe girdiğinde, düşük ücret aldığı süre boyunca insan sermayesine yatırım yapmış olmaktadır. Bir başka deyişle, başlangıçta kaybettiği kazançlar, onun, insan sermayesini (işteki tecrübe ile) artırmak için yaptığı harcamalar olarak görülmektedir. Bireyin, insan sermayesi birikimini okuldaki eğitim yoluyla veya işteki tecrübeleri ile yaparak öğrenme yoluyla gerçekleştirmesi arasında fark yoktur. Becker'dan itibaren, işbaşında yetiştirme konusundaki çalışmalarda okuldaki eğitim ile okul sonrasındaki yetiştirmelerin marjinal getiri oranlarının birbirine eşit olduğu gibi basitleştirici bir sayıltı geçerli olmuştur (Bowman, 1987, s. 26).

Tam rekabet koşulları altında, firma ve birey, genel ve firmaya özgü yetiştirmeyi farklı algılayacak ve yatırım kararını farklı ölçütlere göre verecektir. Örneğin, firmalar, yalnızca yetiştirmenin verildiği firmaya değil diğer firmalara da yarar sağlayan bir genel yetiştirme yatırımı konusunda istekli olmayacaklardır. Çünkü, tam rekabet koşulları altında genel yetiştirme, gelecekte başka firmalara gidecek olan bireyler yoluyla (piyasada işgücü hareketliliği tam olduğu için) hem marjinal işgücü verimliliğini hem de buna göre belirlenen ücret düzeyini artıracaktır. Bu durumda, yetiştirmeyi veren firma, gelecekteki marjinal ürününü ücretlerden daha fazla artıramadıkça yetiştirmeden kazançlı çıkmayacaktır. Bireyler ise, bu yetiştirme, gerek yetiştirme programının uygulandığı firmada gerek başka firmalarda onların ücretlerinde artış sağlayacağı firma yetiştirilme konusunda istekli olacak, hatta bu konudaki yatırım harcamasını tümüyle kendileri ödemeyi kabul edeceklerdir. Böylece, "genel yetiştirmenin maliyetine katlananlar ve getirisinden yararlananlar, firmalar değil yetiştirilenler olacaktır." (Becker, 1968, s. 188).

Firmaya özgü (spesifik) yetiştirmeler konusunda durum değişmektedir. Daha çok, yetiştirmenin gerçekleştiği firmadaki verimliliği artıran işbaşında yetiştirmeler, firmanın tek başına harcama yapma konusunda istekli olduğu yetiştirmelerdir. Becker, başka firmalarda çok az kullanım alanı olan becerilerin kazandırılması için yapılan harcamaları, iş görüşmelerine harcanan zamanı, sınav ve referansları kontrol etme gibi işe alma işlemleri için yapılan harcamaları firmaya özgü insan sermayesi yatırımları olarak görmektedir. Becker'a göre işe alma maliyetleri de firmaya özgü insan sermayesi yatırımlarıdır, çünkü,

bunlar, işçiler işten ayrıldıktan sonra değerlerini kaybederler (...) işe alma harcamaları yapıldıktan sonra bile firmalar, genellikle, yeni işçilerin potansiyelleri ve yetenekleri hakkında çok az şey

bilirler. Firmalar genellikle bildiklerini çeşitli yollarla artırmaya çalışırlar- sınama, çeşitli bölümlerde çalıştırma,... vb.- çünkü daha fazla bilgi, işgücünün daha verimli kullanılmasını olanaklı kılar. İşçilerin yetenekleri hakkında bilgi edinmek için yapılan harcamalar, eğer bu bilgiler diğer firmalardan saklanabilirse, firmaya özgü yatırım olacaktır. Çünkü, o zaman verimlilik, diğerlerinden çok, harcamayı yapan firmada artacaktır (Becker, 1968, s. 196).

Bu durumda, belli bir niteliğe sahip işgücü açısından piyasada başka bir kullanıcı firma yoksa (örneğin, tek bir televizyon kanalının bulunduğu bir ülkede, televizyon programcısı için durum böyledir), firmanın yapacağı tüm insan sermayesi yatırımlarının firmaya özgü olacağı, tam rekabet koşulları altında ise firmaların, genel yetiştirmelerden çok firmaya özgü insan sermayesi yatırımı yapmayı tercih edecekleri belirtilebilir.

Ücretlere ve istihdama etkisi açısından, işbaşında yetiştirme yatırımları genel veya firmaya özgü olmalarına bağlı olarak farklılaşırlar. Genel yetiştirme programlarına devam eden bireylerin piyasadaki ücret düzeyinde artışa yol açtıklarına yukarıda değinilmişti. Becker, rasyonel firmaların, genel programlarla yetiştirilmiş işçilere aynı ücreti (piyasada geçerli olan ücreti) ve firmaya özgü yetiştirme programlarına devam etmiş işçilere başka yerde alabileceklerinden fazlasını ödeyeceklerini belirtmektedir (Becker, 1968, s. 201). Firmalar, genel yetiştirmeden geçirilen işgücünün devir oranının yüksek olması ile ilgili değildir, çünkü böyle bir yetiştirmenin maliyetini işçiler ödemektedir. Firmalar, firmaya özgü yetiştirme programlarıyla yetiştirilmiş işçilerin devir oranları ile ilgilenirler ve bunların yetiştirme maliyetlerinin bir bölümünü ödedikleri için, başka firmalara gitme oranını düşürmek üzere onlara prim öderler.

İstihdam konusunda, iki tür yetiştirmenin yaratacağı etkiyi ise Becker şöyle belirtmektedir:

İşten ayrılma, firmaların ödedikleri maliyetin tüm getirisini elde etmelerine engel olacağı ve işten çıkmalar da aynı şeyi işçilere yapacağı için, genel yetiştirmenin aksine, firmaya özgü yetiştirme kesin 'dışsal' etkiler yaratır. (...) Firmaya özgü yetiştirme alan işçiler, yetiştirilmemiş veya genel programlarla yetiştirilmiş işçilere göre, işi bırakma konusunda daha az isteklidirler ve firmalar da onları işten çıkarmaya daha az isteklidir. Bu da işten çıkma ve işten çıkarma oranlarının, firmaya özgü yetiştirme miktarı ile ters orantılı olduğunu gösterir (Becker, 1968, s. 201).

Böylece, tam rekabet koşullarının geçerli olduğu durumlarda, firmaya özgü yetiştirme, hem birey hem de firma açısından kazançlı bir yatırım olmaktadır. Genel yetiştirme yatırımları ise yatırımı yapan firma açısından özel bir kazanç sağlamamakta, fakat tüm firmalarda marjinal ürünü artırmakta ve bunun sonucu olarak da birey açısından daha yüksek ücret getirmektedir. Ancak, firmaya özgü yetiştirmenin getirdiği istihdam sü-

rekliliği, birey açısından kazançlı görülebilirse de, piyasadaki işgücü hareketliliğini düşürücü bir etkiye sahip görünmektedir.

Becker, firmanın ürettiği malın talebinde meydana gelen düşme veya tüm firmaları etkileyen bir dönemsel talep düşmesi ile karşılaşıldığında da firmaya özgü yetiştirme programından geçmiş işçilerin daha avantajlı olacağını savunmaktadır. Becker'a göre, birinci durumda, "başlangıçta sağladığı marjinal ürün ücretlerinden daha büyük olduğu için, firmaya özgü yetiştirme programlarından geçen işçiler daha az işten çıkarılacaklardır." (Becker, 1968, s.204). Geçici bir üretim düşüşü olduğunda, ücretler marjinal ürünün üstünde bile olsa, firmaya özgü yetiştirme programlarından geçen işçiler işten çıkarılmayacak, bunların işten çıkarılması, ancak uzun dönemli bir üretim düşmesi durumunda ve ekonomideki dönemsel bir talep ve üretim düşmesi durumunda sözkonusu olacaktır. Uzun dönemli ve firmaya özgü talep düşüklüğünde, bireyler başka işler bulabilirlerse firmanın yatırımları boşa gidecektir. Dönemsel krizde ise işsizlik yaygın olduğu için böyle bir durum sözkonusu olmayabilecektir.

Becker'in getirdiği bu "genel" ve "firmaya özgü" işbaşında yetiştirme ayırımına Bowman yeni bir boyut getirmekte ve genel yetiştirmeleri iki grupta toplamaktadır. Ayırıcı özelliğinin "taşınabilirlik" olduğunu belirttiği genel işbaşında yetiştirmelerle kazanılan becerilerden okur yazarlık, sayısal yetenekler gibi genel yetenekleri "genel I" olarak adlandırmakta, mesleksel beceriler içinde yer almakla birlikte firmaya özgü olmayan, her işyerinde kullanılabilir türden becerileri ise "genel II" olarak adlandırmaktadır (Bowman, 1987, s. 26-27). Genel I kapsamındaki yetiştirmelerin en temelindeki öğrenmenin, "öğrenmeyi öğrenmek" olduğunu belirten Bowman, en genel yeteneklere sahip olan bireylerin, birçok özel beceriler kazanmaya daha hazır olacaklarını belirtmektedir. Böyle bir yetiştirme, Bowman'a göre, "etkili bir iletişim kurabilme, bilgi elde edebilme ve yorumlayabilme, değişen durumlara ve yeni olanaklara kendini uydurabilme yeteneklerinin" oluşturulmasında temel niteliktedir (Bowman, 1987, s. 27). Bowman, doğramacılık ve büro becerilerinin kazanıldığı yetiştirmeleri "genel I" içinde, açık kalp cerrahisinin öğrenilmesini ise "genel II" kapsamında düşünmektedir.

Bowman da bireyin işbaşında yetiştirme yatırımını, "başlangıçta kaybedilen kaçanlar", yani vazgeçme maliyeti olarak görmekte, özellikle her iki genel yetiştirme türü için de işverenin, yetiştirme maliyetini, kaybedilen kaçanlar biçiminde bireye yükleyeceğini ileri sürmektedir. Böylece, Bowman'ın ifadesiyle, "işveren, bireyin taşınabilir insan sermayesindeki artışları bireye satar ve birey de satın alır." (Bowman, 1987, s. 27). Yukarıda sayılan bazı taşınabilir becerilerin okulda da kazanılabildiği bilinmektedir. Bu durumda, okulda veya işte kaybedilen kazançlara (vazgeçme maliyetine) bireyin katlanması, onun elde ettiği insan sermayesinin taşınabilirliğinin ölçüsüne bağlı olacaktır.

işbaşında yetiştirmenin geleneksel çözümlemesi, genel ve firmaya özgü yetiştirmelerin, tam rekabet koşulları altında, firmaya ve bireye getiri sağladığını, oysa genel yetiştirmelerin daha çok bireye kazanç getirdiğini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle genel yetiştirme yatırımı kaybedilen kazançlar yoluyla (vazgeçme maliyetine katlanarak) gerçekleşmektedir. Yani firmaların, başlangıç ücretlerini düşük tutmaları sonucunda bireyin yatırımı gerçekleşmektedir. İster genel, ister firmaya özgü olsun, her iki tür yetiştirme de marjinal verimliliği ve dolayısıyla marjinal ürünü artırmaktadır. Ancak genel yetiştirmeler diğer firmalarda da verimliliği artırdığı halde, firmaya özgü yetiştirmeler, yalnızca yetiştirme yatırımının yapıldığı firmadaki verimliliği artırmaktadır.

İşbaşında Yetiştirmenin Geleneksel Analizine Tepkiler

Bu sonuçların temelinde yatan tam rekabet koşulları tamamen kuramsal bir mükemmelliği ifade ettiği için, sonuçlar da eleştirilmiştir. Geleneksel analizin güçlü araçlar sağladığını kabul eden Eckaus da varılan sonuçları gerçekçi bulmadığını, mal piyasası için ileri sürülen 'ekonomik insan' davranışının işgücü piyasasında kullanılmasının gerçeklerden uzaklaşmaya neden olduğunu savunmuştur (Eckaus, 1968, s.213-214). Eckaus'a göre, öncelikle, farklı mesleklerle ilgili olarak piyasada gerçekleşen, "tam rekabetten uzaklaşma durumlarının", yani eksik rekabet koşullarının incelenmesi gerekmektedir.

Geleneksel analize yöneltilen eleştirilerden biri, bu yaklaşımın, genel işbaşında yetiştirme yatırımlarını vazgeçme maliyeti olarak ele almasıdır. Bu tez, bazı ampirik çalışmalarla reddedilmiştir. Bunlardan biri, Barron, Black ve Loewenstein'in 1982 yılında ABD'de yaptıkları ampirik çalışmadır (Barron, Black and Loewenstein, 1989). Bu çalışmada, genel yetiştirme ile başlangıç ücretleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Barron ve arkadaşları, bu bulgunun Parsons'ın (1965) aynı yöndeki bulgusuyla paralellik gösterdiğini de rapor etmektedirler. Bunun yanında, eğitim, sendikalaşma, firma büyüklüğü ve tecrübenin başlangıç ücretini artırdığı bulunmuştur.

Geleneksel analiz, genel işbaşında yetiştirmenin verimlilik artışlarına yol açtığı yönündeki tezi Barron ve arkadaşlarının araştırma bulgularıyla doğrulanmıştır. Yetiştirmedeki %10'luk bir artış, verimlilikteki %3'lük bir artışla ilişkili bulunmuştur. Aynı çalışmada, eğitim, sendikalaşma ve cinsiyetin, verimlilik artışlarında önemli bir role sahip olmadıkları gözlenmiştir. Yine Barron ve arkadaşlarının araştırmasının önemli bir bulgusu, işverenlerin, daha fazla yetiştirme gerektiren konumlara daha yüksek yetenekli adayları seçtikleri yönündeki bulgudur. Belirtilen bu son bulgu, Altonji ve Spletzer'in araştırma bulguları ile de desteklenmiş, çalışmada yeteneğin yetiştirme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Altonji, Spletzer, 1991).

1970'lerde ve 1980'lerde gelişen eleme ve verimlilik görüşleri, işgücü piyasası ile ilgili olarak, geleneksel anlayışın yerini daha karmaşık bir anlayışın almasına neden olmuştur (Chapman, 1993, s.44). Katz ve Ziderman, genel yetiştirmenin etkisinin Neoklasiklerin belirttiklerinden farklı olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Chapman, 1993, s. 50). Onlar, genel işbaşında yetiştirmelerin, yetenekli bireyleri işe alan firmalarda, yetiştirmeyi veren firmalardan daha yararlı olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bunun nedeni olarak, gerçekleştirilen yetiştirme ile ilgili bilgi asimetrisi belirtilmektedir. Genel yetiştirme programından geçmiş işçileri işe alacak olan firmalar, söz konusu yetiştirmenin türü ve miktarı hakkında tam bilgiye sahip değildirler. Yetiştirildiği kabul edilen bireyler, hiçbir yetiştirme programına katılmamış, çok düşük düzeyde yetiştirilmiş veya yanlış türde yetiştirilmiş olabilirler. Bu, bireyleri istihdam eden firmaya, fırsat maliyeti, gerçek harcamalar ve artan riske açık olma durumunu içeren, bilgiye dayalı maliyetler yükleyecektir. Böylece firma yetiştirmeyi artıracaktır. Bireyin yetenekleri ile ilgili olarak, belgeleme ve yetiştirme ve kazanılanların bilinmesi, belki de unu gösteren daha fazla belge, daha az yetiştirmeye yol açabilir (Chapman, 1993, 51-52). Bu tepki piyasa ile ilgili tam rekabet koşullarının işlediği ve bu koşullarda gerek bireylerin, gerekse firmaların piyasa hakkında tam bilgiye sahip oldukları yönündeki sayıtlara bir tepkidir. Katz ve Ziderman, piyasada, "tam bilgi"nin değil "bilgi asimetrisi"nin bulunduğu tezi ile birlikte bu çözümlemeyi yapmaktadır.

Bazı durumlarda, firmaların, işçileri yetiştirilmeye ikna etmek için, marjinal verimliliğin üstünde ücret verebilecekleri, yetiştirmeden sonra da bunun altında ücret ödeyecekleri; bazen de firmaların, yüksek ve düşük verimlilikteki işçileri ayırabilmek için marjinal verimliliğin üstünde ücret ödeyebilecekleri ileri sürülmektedir (Chapman, 1993, s. 52). Bowman, firmaya özgü işbaşında yetiştirmeler konusunda cinsiyet açısından bazı farklılıkların bulunduğu, erkeklerin firmaya özgü becerilerine daha fazla yatırım yapıldığı üzerinde durmaktadır (Bowman, 1987, s. 28). Tüm bu belirtilenler, rasyonel firma ve birey davranışlarına ve tam rekabet koşullarında geçerli olduğu ileri sürülen işleyişlerin gerçekçi olmadığı doğrultusundaki tepkilerdir.

Geleneksel analizin üzerinde durmadığı fakat gerçek piyasa içinde yer alan, işbaşında yetiştirmeyle ilgili kimi işleyişler, özellikle Bölünme Kuramları tarafından incelenmiş ve işbaşında yetiştirmenin firma ve birey açısından sonuçları ortaya konmuştur.

Piyasa Bölünmesi ve İşbaşında Yetiştirme

Gerçek piyasa işleyişi, Neoklasiklerin tanımladığı işleyişten oldukça farklıdır. İşgücü piyasası, onların tanımladığı gibi özgür bir işleyişe sahip değildir. Ayrıca, piyasanın her kesimindeki firmalar, farklı insan sermayesi birikimine sahip olan bireylere, birbirleriyle benzer tepkiler göstermemektedirler. İşgücü piyasasının, insan sermayesini iyi derecede ve

kötü derecede ödüllendiren bölümlere ayrılabilceği ileri sürülmüştür (Elliott, 1991, s. 371) Bir başka deyişle, piyasa, farklı firma davranışları ve farklı işgören davranışları ile tanımlanabilen bölümlerden ya da tabakalardan oluşmaktadır. Bu bölümlerin hiçbiri, tam rekabet koşullarıyla tanımlanmamakla birlikte, görece olarak daha rekabetçi ve rekabetten uzak bölümlerden söz edebilmek olanaklıdır. İşgücü piyasası bölünmesinin temelini “sosyal gruplar ve kurumlar oluşturmakta” ve bu bölümlerden birinde, birincil piyasada, sosyal süreçler tarafından yönetilen “içsel işgücü piyasaları” yer almaktadır (Piore, 1983).

İçsel işgücü piyasaları kavramı, 1940'lardaki ve 1950'lerdeki Kurumsalçılar tarafından ortaya atılmıştır ve bugünün tüm iktisatçıları tarafından kullanılmaktadır (King, 1990, s. 73). Doeringer ve Priore'un ifadesiyle, içsel işgücü piyasalarının üç tanımlayıcı özelliği vardır:

“Öncelikle, işçilerle işverenler arasındaki bağlantının, tipik iş uzunluğunu yansıtan belirli bir süreklilik derecesi bulunmalıdır. İkinci olarak, firma içinde içsel yetiştirme ve terfi yoluyla somut ilerleme olanakları bulunmalıdır. Bu olanaklar, firma dışındaki piyasada bulunan yüksek düzeydeki işler için geçerli olan olanaklardan farklı, onlardan ayrı işe alma biçimleriyle birlikte yer almalıdır. (...) Üçüncüsü, görevlerin ve ödüllerin dağıtımı, yaptırımların yükleri kadar, emredici ve iyi tanımlanmış kurallar bütününe göre yapıyor olmalıdır” (King, 1990, s.73).

İçsel işgücü piyasalarının özelliklerinden biri de, firmaların her konum için dışardan eleman almamaları ve alt hiyerarşik konumlara aldıkları elemanları işbaşında yetiştirme yoluyla bazı işlere ve konumlara hazırlamalarıdır. İçsel işgücü piyasaları, bir içsel ücret yapısına sahiptirler. Sözkonusu ücret yapısı, “dışsal piyasanın etkisinden az veya çok yalıtılmış bir ortamdaki yönetsel prosedürler tarafından” oluşturulmuştur (King, 1990, s.73).

En saf haliyle, içsel işgücü piyasalarının Japonya'da bulunduğu belirtilmekle birlikte, araştırmaların, tüm gelişmiş kapitalist ülkelerde daha esnek bir yapıda da olsa, içsel işgücü piyasalarının bulunduğunu gösterdiği ifade edilmektedir (King, 1990, s.73). King, aynı eserde, 1981'de işlerin ortalama sürekliliğinin, İngiltere'de 5.5 yıl, Avustralya'da 3.3 yıl, ABD'de 4.2 yıl ve Japonya'da 13 yıl olduğunu belirtmektedir. Ayrıca az gelişmiş ülkelerde, özellikle kamu sektöründeki işyerlerinde, gelişmiş ülkelerdekinden farklılık göstermekle birlikte, birincil piyasa özelliklerinin ve içsel işgücü piyasası işleyişinin bulunduğu da belirtilmektedir (Mazumdar, 1983; Hinchliffe, 1987).

İçsel işgücü piyasalarının varlığı Neoklasik iktisatçılar tarafından da kabul edilmekte, ancak, ücretlerin piyasadan bağımsız olamayacağı, dışsal piyasadaki rekabet standartlarına uymak zorunda olacağı savunulmak-

tadır (Elbaum, 1983, s. 260). Firmaların içsel piyasa oluşturmalarına neden olarak yönetsel maliyetin düşürülmek istenmesi gösterilmektedir.

İçsel işgücü piyasaları, ileri teknoloji kullanan birincil piyasa işverenleri tarafından oluşturulduğu için, burada ağırlık taşıyan yetiştirme firmaya özgü yetiştirme olmaktadır (Bosenquet, 1987, s. 164). Bosenquet, firmaların, içsel işgücü piyasalarını, firmaya özgü yetiştirmeleri örgütlemek ve korumak için oluşturduğunu belirtmektedir. Firmaların, işgücü kuyruğunu oluşturanlar açısından seçme yaparken kötü risklerden kaçınmaya çalıştıkları belirtilerek, kendilerine yapılan yatırımın karşılığını verebilecek kişilerin seçilmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Firma dışındaki değil, firma içindeki yetiştirmeler ile kazanılan becerilerin sözkonusu olduğu işleri gözleyerek bazı sonuçlara ulaşan Thurow, ücretlerin, işe girmeden kazanılmış olan niteliklerden çok, işbaşında yetiştirme derecesiyle ilişkili olduğu sonucuna varmıştır (Disney, 1982, s. 149). Thurow'a göre, işveren için, işbaşında yetiştirmeler yüksek verimlilik elde etmenin ucuz bir yolu olmaktadır. İşveren, çabuk öğreneceğini tahmin ettiği kişileri seçecek ve yüksek verimliliğin kısa sürede sağladığı avantajlarla, bu işi yapan tüm işçilere ödenen sabit ücreti telafi edecektir. Bu durumda birey avantajlıdır, çünkü çoğu yetiştirme informeldir ve tecrübe ile ilişkilidir. Buna karşılık, istihdamın sürekliliğini, kararlı veya yükselen bir reel ücreti de garanti altına almaktadır. Sonuç olarak, firma içindeki ödeme dağılımının, teknolojiye bağlı "beceri gereksinmesinin dağılımı ve işgörenlerin neyin adil olduğu konusundaki subjektif tercihleri tarafından" belirlendiği söylenebilir (Disney, 1982, s.149). Disney, bunun tek başına, informal yetiştirmenin sürdürülmesini garanti ettiğini belirtmektedir.

Seçme işlemi, adayların "yetiştirilebilirliği"ne ve eğitimi de içine alan temel özelliklerine göre, bunlar benzer olduğunda ise cinsiyet, ırk gibi subjektif öğelere göre yapılmaktadır (Disney, 1982, s. 150). Ancak, işe dışarıdan eleman alma, bu tür firmaların kolay kolay başvurduğu bir yol olmadığı gibi, ücret artışları da beceri talebindeki artışlarla paralellik göstermektedir. Üretim artışı ya da bir başka nedenle belli bir beceriye ya da becerilere olan talep arttığında, firmanın ilk tepkisi, var olan işgücünün daha verimli kullanılmasını sağlamak olacaktır (King, 1990, s. 84). Eğer verimlilikteki artışlar yetersiz olursa,

"...açık işler, firmanın kendisi tarafından sağlanan herhangi gerekli yetiştirme sonucunda içsel ilerleme ile doldurulacaktır. Var olan içsel ücret yapısı, düşük nitelikteki işgörenlerin ilerlemesi için elverişli güdüleyiciler gerektirecektir. Aynı zamanda, firmanın ölçütlerini düşürmesi gerekebilir ve daha az nitelikli kişileri, yetiştirmek üzere işe alabilir. Bu kez iş hiyerarşinin altında açık işler ortaya çıkmıştır. Bunlar da aynı yolla doldurulur. (...) Böylece uyum,

ücret değişmeden ve çok az firmalararası hareketlilikle sağlamır.” (King, 1990, s. 84).

Firma işgücü gereksinmesini firmadan karşılamış, kuyruk belli oranda kısalmış olmaktadır. Eğer ülkede, diğer eğitim düzeylerinden mezun olanlar gibi, yükseköğrenim mezunlarının arzı ve işsizlik oranı yüksekse, işverenlerin, ölçütlerini düşürmeyebilecekleri de ileri sürülebilir. Bu, belirlenen mekanizma nedeniyle, içsel işgücü piyasasının bulunduğu birincil piyasa kesimine yükseköğrenim düzeyinin altında eğitim almış kişilerin girememesi sonucunu bile getirebilecektir. Düşük düzeyde yeni istihdama yolaçan bu mekanizma, aynı zamanda, istihdam beklentilerini yüksek eğitim düzeylerine kaydırmış olacaktır.

Görüldüğü gibi, içsel işgücü piyasalarının varlığı, hem ücret artışlarını frenleyici hem de istihdam artışını sınırlayıcı bir etkiye sahiptir. Bunun dışında, nitelikli işgücü arzının hızla artırıldığı bir durumda, piyasanın bu kesiminde ücret, işgücü arz ve talebine göre belirlenmediği için, ücretlerde bir düşme olmayacaktır. Fakat bazı nitelikli bireyler, daha az yetiştirme gerektiren işlere girecekler, böylece yetiştirmenin getirisi düşecektir (Disney, 1982, s. 150). Eleme kuramı, getiri düşerken bile bireylerin eğitime yatırım yapmayı sürdürmelerini, “kuyruktaki yerlerini kaybetme korkusu” ile açıklamaktadır.

Birincil piyasanın içsel işgücü piyasası dışında kalan kesimi, rekabetçi koşulların bulunduğu bir kesimdir. Bu kesimde, istihdamın sürekliliğinin, firmalar arasında uygun hareketlilikle sağlanması sözkonusudur (Elliott, 1991, s. 371). Kariyer, farklı firmalarda daha iyi işlere geçilerek yapılır. Profesyonellerin, daha çok piyasanın bu kesiminde yer aldığı belirtilir. Belgelenebilir bilgiye ve işgücü hareketliliğine dayanan bu piyasa kesimi “mesleki işgücü piyasası” olarak da anılmaktadır (Chapman, 1993, s. 54-56). Bu mesleklerde de tecrübe ile firmaya özgü yetiştirmelerin kazanılması sözkonusu olabileceği gibi, mesleki işgücü piyasasının yüksek nitelikli işgücü arzının gelişmesine yardımcı olacağı savunulmaktadır. Bireylerin niteliklerini iyi pazarlayabilmeleri durumunda, bu piyasada yer alabilecekleri ve onlara “marjinal verimliliklerini yansıtan” bir ücretin ödeneceği kabul edilmektedir (Chapman, 1993, s. 54). Chapman’a göre, mesleki işgücü piyasaları, birey açısından, bir yandan işbaşında yetiştirme hizmetinin satın alınmasına olanak sağlamakta, diğer yandan da kişinin kendisini tek firmaya bağlı hissetmemesi gibi bir kazanımı da getirmektedir. Piyasaya giren belgelenmiş bilgi ve beceriye sahip olan bireylerin tecrübe ile elde ettikleri yetiştirmeleri, hem “firmaya özgü”, hem de “işkoluna” ya da “sektöre özgü” olarak düşünmek olanaklıdır.

Bölünme kuramlarının birincil piyasa dışında tanımladığı ikincil piyasa, rekabetçi ve işbaşında yetiştirmelerin hemen hemen hiç bulunmadığı bir piyasadır.

İşbaşında yetiştirme süreci günümüzde gözlenen istihdam örüntüleri içinde de önemini sürdürmekte, hatta en geniş anlamıyla düşünüldüğünde önemini artırmaktadır. Çünkü gelişmeler bilgi yoğun bir ekonomi yönünde gerçekleşmekte, özellikle üçüncül sanayideki gelişmeler, yalnızca gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de firmaların işbaşında yetiştirmelere duyduğu gereksinmeyi artırmaktadır.

Günümüzdeki Gelişme Eğilimleri ve İşbaşında Yetiştirme

Bölünme Kuramlarının getirdiği piyasa çözümlenmeleri bugünün piyasaları ile ilgilidir. Bu nedenle, yukarıda betimlenen mesleksel işgücü piyasaları ve içsel işgücü piyasaları, bugün içinde bulunduğumuz işleyişleri yansıtmaktadır. Ancak gözlenmekte olan yeni gelişmeler gelecekle ilgili eğilimler hakkında da bilgi vermektedir. Örneğin, çeşitli çalışmaların bulgularından yola çıkarak, işletmelerin bilgi yoğun ekonomilere nasıl tepki gösterdiklerini çok genel olarak belirleyebilmek olanaklı görülmektedir (Bengtsson, 1993, s. 139). Bengtsson, bu tepkinin, işgücü piyasalarının kendi geleneklerine, endüstriyel ilişki sistemlerine ve beceri oluşturma sistemlerine bağlı olacağını belirtmektedir.

Teknolojideki değişimler, işin örgütlenmesinde ve beceri yapılarında değişimlere yolaçmaktadır. İşin örgütlenmesindeki değişimler, bazen, daha önce varolan örgütlenmelerin yeniden gündeme gelmesi biçiminde de olabilmektedir. Örneğin, günümüzde, istihdamı artırmak amacıyla, görel olarak daha küçük ölçekli üretim birimlerine dönme eğilimi vardır. Aynı zamanda, büyüyen ve rekabetçi piyasada bulunan işletmeler, hem insan kaynaklarını hem de diğer kaynakları daha verimli kullanabilmek için, yeni kaynak geliştirme stratejilerine gereksinme duymaktadırlar.

Beceri yapılarıyla ilgili olarak ileri sürülen çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bengtsson, yapılmış çeşitli araştırmalara dayalı olarak, bilgi teknolojisindeki gelişmelerin imalat sanayiindeki çoğu rutin ve daha az karmaşık işleri otomatik hale getirdiğini, bunun sonucunda da daha az işgücü kullanımını ve kısa dönemli işgücü kullanımını gündeme getirdiğini belirtmektedir (Bengtsson, 1993, s. 139) Yazar, büro işlerinde de, istihdamda düşme beklendiğini belirtmektedir. Cappelli, ABD’de yaptığı bir araştırmada, 1978-86 yılları arasında, iş gereklerinde meydana gelen değişimleri saptamış ve bu dönem içinde imalat işlerinde bir nitelik artışı meydana gelirken, büro işlerinde nitelik düşmesinin meydana geldiğini bulmuştur (Cappelli, 1993).

Bir yandan yüksek nitelikli mal üretme, bir yandan da bunu kısa sürede yapabilme yönünde çaba gösteren firmalar, bunu gerçekleştirebilmek için, daha esnek iş örgütlenmelerini geliştirmek, beceri çeşitliliğine sahip olan (multi-skilled) bireyleri çalıştırmak istemektedirler (Bengt-

sson, 1993, s. 140). Böyle bireylerin istihdam edilmesi, onlara, piyasada ve mal talebinde meydana gelen ve önceden öngörülmemiş olan değişimlere, ellerindeki yedek becerileri harekete geçirerek tepki gösterebilmeye olanağı sağlamaktadır. Bengtsson, işletmede yetiştirme yatırımı yapma kararının arkasında, üç neden bulunduğunu belirtmektedir (Bengtsson, 1993, s. 141-142): (1) İşletme, yeni teknoloji kullanma ve piyasaya yeni ürün çıkarma gibi somut yatırım yapma kararlarına bağlı olarak, ürüne bağlı (product-driven) yetiştirme stratejisi uygulayacaktır. Bu yetiştirme, firmaya özgü yetiştirme olacaktır. (2) İşletmenin, ürettiği mal ve hizmetlerin hem niteliğini hem de sürümünü artırma yönündeki kararlarına bağlı olarak, esnek bir iş örgütlenmesi için gerekli olan, pek çok farklı görevleri yapabilecek beceri çeşitliliğine sahip işgören yetiştirmek üzere işbaşında yetiştirme programları düzenler. İşletme içinde sık yer değiştirerek yetiştirme gündeme gelir. Bu işletmeler, öngörülme yen değişimleri karşılayabilmek için bir beceri rezervi oluşturmak isterler ve bu amaçla yetiştirme düzenlerler. Bu amaçla düzenlenen yetiştirmeler işletmenin iş stratejisinin bir parçasını oluştururlar. Bu, piyasanın yönlendirdiği (market-driven) bir yetiştirme stratejisi olmaktadır (3) Özellikle küçük ve bilgiyoğun işletmelerde, en az üniversite bitirmiş olanlar içinden işe alınan bireyleri, işte iyi bir öğrenme ortamı yaratarak yetiştirmek sözkonusu olur. Bu işletmeler, imalat sanayii ile yakın ilişki içinde bulunan fakat onlardan bağımsız olan ve hizmet sektörü içinde yer alan işletmelerdir. Bu nedenle, yetiştirmeler, problem çözme ve girişimciliğin öncelik taşıdığı bir beceri yapısını oluşturmaya yöneliktir.

İster ürüne bağlı, ister piyasaya yönelik veya başka beceri yapılarını oluşturmaya yönelik olsun, işbaşında yetiştirmelerin, her çeşit işgücüne yönelik genel bir uygulamaya dönüştüğü kolayca belirtilebilir. Günümüzdeki gelişmelerin, işbaşındaki yetiştirmelerin çeşitlenmesine ve aynı zamanda da yetişkinlere yönelik insan sermayesini oluşturmaya yöneldiği ileri sürülebilir. İnsan sermayesi yatırımlarındaki bu artış ve yetişkinlerin üzerinde yoğunlaşma durumunun istenen sonucu verebilmesi için, eğitim ve yetiştirme sisteminin kurumsal yapısının buna uygun olması gerekir.

Eğitim ve Yetiştirme Sistemi İle İlgili Değerlendirme

OECD ülkelerinde 1980'lerden itibaren eğitim ve yetiştirme arzı açısından dinamik bir değişme yaşanmıştır (Bengtsson, 1993, s. 145). İşletmelerde verilen yetiştirmelerde güçlü artışlar olmuş, eğitim ve yetiştirme programlarında istihdama yönelik olarak önemli değişiklikler yapılmıştır. İstihdam sorununun çözümlerine yönelik olarak, özellikle okul programlarının içeriklerindeki düzenlemelerle, okul ve sanayideki eğitim ve yetiştirmeler arasındaki dengenin kurulmasına yönelik olarak, "artan ölçüde berberak ve eşgüdümlemiş stratejilerin" oluşturulması konusunda büyük bir bilgi birikimi oluşmuştur (Bengtsson, 1993, s. 147).

Okuldaki eğitimin ve piyasadaki yetiştirmelerin yoğunluğu ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, Ashton, Green ve Lowe'un İngiltere ve Kanada'da yaptıkları araştırmanın sonuçları bu iki ülke arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır (Ashton, Green and Lowe, 1993). Kanada'da okul süresi uzundur. 1989 verilerine dayanılarak yapılan araştırmada, İngiltere'de okul süresinin kısa olmasına rağmen, işbaşında yetiştirmelerin daha fazla ağırlık taşıdığı görülmüştür. Buna karşılık, Kanada'da okul-iş geçişlerinin iki yönlü olarak işlediği gözlenmiştir. Yaş grupları itibariyle bakıldığında, İngiltere'de çıraklık için yaş sınırı (20 yaşına kadar tamamlanması gerekir) olduğu halde, Kanada'da bireyler bu yaştan önce çıraklık sitemine girmemektedirler. Çıraklık sisteminden ise 25 yaşında veya daha sonra çıkmaktadırlar. Araştırmacılar, iki ülkede de en iyi beceri kazandırma yolunun istihdam olduğu ve becerilerin ancak çok gerekli bölümünün okulda kazandırılabilirdiği sonucuna varmışlardır.

İşgücü arzının eğitim düzeyinin artırılması için, çeşitli tür ve düzeydeki eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve bu yaygınlaştırmanın özellikle ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitim için daha büyük oranda gerçekleştirilmesi, günümüzdeki eğitim sistemleri için nicel bir hedeftir ve eğitim yatırımlarının artırılmasını gerektirmektedir. Teknolojik gelişmeye paralel olarak işbaşında yetiştirme sürecinde gözlenen yoğunlaşma, kuşkusuz, okullara da yeni görevler yükleyecektir. Amaç, giderek daha çok sayıda genci ortaöğretim sonrası bir eğitim ve yetiştirmeden geçirmek ve yükseköğrenim programlarını uyumlaştırmak olarak belirtilmektedir (Bengtsson, 1993, s. 146).

Bengtsson, ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitimin, temel olarak "yüksek düzeyde düşünme becerileri"ni kazandırması gerektiğini de belirtmektedir. Yani, ortaöğretim ve ortaöğretim sonrası eğitim kurumlarından mezun olmuş bireylerin, belli bir durumu çok sayıda ölçütü dikkate alarak analiz edebilecek, farklı kararlara varabilecek, gelişmeleri izleyebilecek ve değişmeyi zorlayabilecek bir zihinsel gelişme sağlayabilmesi gerekmektedir. Yalnızca ortaöğretim ve sonrası eğitim düzeylerinde değil, tüm eğitim düzeylerinde eğitimin niteliğinin artırılması gerekmektedir. Bireylerin okullarda, öncelikle, problem çözme ve girişimcilik becerilerini geliştirmeleri, aynı zamanda da daha sonraki eğitim düzeylerine ilişkin olumlu tutum geliştirmeleri gereklidir.

Özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından büyük önem taşıyan bir konu, devletin eğitim harcamalarının azaltılmasıdır. İşbaşında yetiştirmelerin, özellikle firmaya özgü yetiştirmeler açısından taşıdığı önem, devlet harcamalarının azaltılması yönündeki gelişmeleri kolaylaştırıcı nitelikte görülebilir. Çünkü işbaşında yetiştirme yatırımları özel kesimin eğitim ve yetiştirme sistemine katkıda bulunmak üzere yaptığı bir "yardım" değildir. Firmalar, teknolojik gelişmeye paralel olarak, artan ölçüde firmaya özgü yetiştirme yatırımlarına yönelmektedirler. Bir başka deyişle işbaşın-

da yetiştirme yatırımları, firmalar açısından gerekli bir yatırımdır. Büyük ölçüde devletin finanse ettiği eğitim sisteminin de bu zorluluğu dikkate alarak, hem kendisine düşen görevi yapma, hem de kendisinin üstlenmesi gerekmeyen etkinliklerden vazgeçme, bu yolla görevlerini gerçekleştirmeyi kolaylaştırma gibi bir eğilim içine girmesi gerekmektedir. Piyasa ile bütünleşmiş bir eğitim ve yetiştirme sisteminin oluşturulması böyle olumlu etkileri kendiliğinden getirecektir.

Okul ve işyerleri arasında eğitim ve yetiştirme hizmetinin verilmesi konusunda kurulacak bütünleşme, tüm ülkelerin yakındıkları "işgücündeki nitel açığı"ın kapatılması için olumlu bir gelişme olarak görülebilir. Çünkü, işgücü piyasasının talep kesimi daha değişkendir. Üretimdeki değişmeler bu kesimi daha dinamik kılar. Oysa işgücü arzının da talepteki değişmelere paralel olarak değişebilmesi için işbaşında yetiştirmeler ile okuldaki eğitimi bütünleştiren bir sistemin oluşturulması gerekmektedir. Eğitim ve yetiştirme sisteminin böyle bir yapı göstermesi, piyasadaki değişmeler karşısında "esnek" olmasını sağlayacaktır.

Kuşkusuz, tüm belirtilen yönlerde gerçekleştirilecek başarılı uygulamalar, istihdamın iyileştirilmesine yolaçabilecektir. Ancak, işbaşında yetiştirme yatırımlarının getirdiği uzun süreli istihdam ve işgücü hareketliliğinde düşme yönündeki gelişmeler istihdamı sınırlayıcı olmayı sürdürecektir. Eğitimin niteliğinde yaratılacak iyileştirmelerin girişimciliği artıracığı beklenebileceği gibi, iş yaratıcı ve girişimciliği artıracak makroekonomik politikaların istihdam düzeyini yükseltmesi beklenebilir. Ancak, istihdam probleminin çözümünün, istihdam yaratıcı makroekonomik politikalardan beklenmesi daha akılcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alaluf, Mateo,** (1991) "What Do We Mean By Skills?", *Vocational Training*, 2/1191, pp. 30-33.
- Altonji, Joseph G. and James R. Spletzer,** (1991) "Worker Characteristics, Job Characteristics and the Receipt of On-the-Job Training", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, n.I, October, pp. 58-79.
- Ashton, David and Francis Green and Graham Lowe,** (1993) "The Linkages Between Education and Employment in Canada and the United Kingdom: A Comparative Analysis", *Comparative Education*, Vol. 29, n. 2, pp. 125-143.
- Barron, M. John and Dan A. Black and Mark A. Loewenstein,** (1989) "Job Matching and On-the-Job Training", *Journal of Labor Economics*, Vol.7, n.I, pp. 1-9.
- Becker, G.S.** (1968) (Ed. Mark Blaug). "The Investment in On-the-Job Training", *Economics of Education I*, Penguin modern Economics, Penguin Books Ltd., pp. 183-207.
- Bengtsson, Jarl,** (1993) "Labour Markets of the Future: the Challenge to Education Policy Makers", *European Journal of Education*, Vol. 28, n.2, pp.135-157.

- Bosanquet, N.** (1987) (Ed. G. Psacharopoulos). "Internal Labour Markets and education", *Economics of Education: Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press, pp. 164-166.
- Bowman, M.J.** (1987) (Ed. G. Psacharopoulos). "On-the-Job Training", *Economics of Education: Research and Studies*, Oxford: Pergamon Press, pp. 24-29.
- Cappeli, Peter.** (1993). "Are Skill Requirements Rising? Evidence From Production and Clerical Jobs", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, n. 3, April, pp. 515-530.
- Chapman, Paul G.** (1993) *The Economics of Training*. LSE Handbooks in Economics Series, Exeter: BPC Wheatons Ltd.
- Disney, R.** (1982) (Ed. John Creedy and Barry Thomas). "The Structure of Pay", *Economics of Labor*, London: Butterworth Scientific Ltd.
- Eckaus, R. S.** (1968) (Ed. Mark Blaug). "Comment on Becker's Analysis of On-the-Job Training", *Economics of Education I*, Penguin modern Economics, Penguin Books Ltd., pp.208-214.
- Elbaum, Bernard.** (1983) "The Internalization of Labor Markets: Causes and Consequences", *American Economic Review*, Vol. 73, n.2, pp. 260-265.
- Elliot, Robert F.** (1991) *Labor Economics (A Comparative Text)*. London: McGraw-Hill Book Company.
- Hingchcliffe, K.** (1987). (Ed. G. Psacharopoulos). "Public Sector Employment and Education", *Economics of Education: Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press, pp. 224-227.
- Karmel, Peter.** (1984) "Education and Training for Work and Living", *The Australian Journal of Education*, Vol. 28, n. 2, pp. 190-201.
- King, J.E.** (1990) *Labor Economics*. London: MacMillan Education Ltd., Second Edition.
- Mazumdar, Dipak.** (1983). "Segmented Labor Markets in LCDs", *American Economic Review*, Vol. 73, n.2, pp. 254-259.
- Mincer, Jacop.** (1968) "On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications", *Readings in the Economics of Education*, UNESCO, pp. 524-553.
- Piore, Michael J.** (1983) "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?", *American Economic Review*, Vol. 73, n. 2, pp. 249-253.
- Retuerto de la Torre, Enrique.** (1991). "New Skills or a New Concept of 'the Job'?" *Vocational Training*, n.2, pp: 7-9.