

İşsizlik Olgusu Ve İstihdam Artırıcı Stratejiler*

Unemployment Fact and Employment Increasing Strategies

Abdulkadir KÖKOCAK

Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi (kkocak@akdeniz.edu.tr)

Mesut YILMAZ

Nile University, Öğretim Üyesi

Nedret DEMİRCİ

Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

İşsizlik, İstihdam,
İstihdam Stratejileri,
İşgücü Profili,
Ekonomik Süreç

İşsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin günümüzde ve gelecekteki öncelikli sorunu durumundadır. Doğurduğu sonuçlar itibariyle hem ekonomik hem de sosyolojik ve psikolojik bir sorundur. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayınladığı raporlar işsizliğin küresel ölçekte bir tehdit olduğunu göstermektedir. İşsizliğin küresel bir boyut alması kadar önemli bir başka nokta da istihdam ile büyüme arasında iktisat teorisinde eskiden beri kurulan doğrusal ilişkinin sorgulanmaya başlanmasıdır. Dünya ve ülkemiz ekonomisi hızla büyümesine rağmen işsizlik oranları dramatik bir biçimde yükselmemiştir. Küresel süreç, teknolojik gelişmeler, üretim ve yatırımın yeryüzünde dağılımı, nüfus artışı, verimlilik artışı ve kamu kesiminin ekonomideki pozisyonu gibi birçok etmen işsizlik olgusunu nitelik ve nicelik olarak belirlemektedir. Ülkeler işsizlik tehdidine karşı yeni istihdam politikaları arayışları ile işsizliğin önlenmesi ve yeni istihdam artırıcı stratejiler konusunda ciddi politikalar üretme zorunluluğu ile karşı karşıya bulunmaktadır. Sorunun benimsenen kapitalist ekonomik sisteme ilişkin yanı sıra, sisteme yönelik sorgulamaları yoğunlaştırırken teknoloji ve verimlilik faktörleri de teknik incelemelerin zorunluluğunu ön plana çıkarmaktadır. Sorunun çözümünün, nedeninde aranması kuralı esasında çözüm stratejileri konusunda yol gösterici olmaktadır. Ancak her çözüm önerisinin de pratik kabiliyetinin ve uygulanabilirliğinin olması her zaman mümkün olmamaktadır. Çalışmamız özellikle belli konular üzerinde odaklanacaktır. Bunlar çözüme yönelik politik tercihler ve stratejiler, ekonomik sürecin yönetimi, sektörel yapılanmalar, istihdam artırıcı yeni perspektifler ve insan faktörünün doğru eğitime yönelik farklı yaklaşımlardan oluşacaktır.

ABSTRACT

Keywords:

Unemployment,
Employment,
Employment
Strategies, Labour
Profile, Economic
Process

Unemployment is an issue with high priority both developed and developing countries for today and future. In regards to the outcomes of unemployment, it is both an economic and sociological and psychological problem. The reports that published by International Labor Organization (ILO) shows that unemployment is a threat on a global scale. Another important point alongside of global dimension of unemployment is that Investigating relationship between employment and growth. In spite of rapid growth of Turkey's and world's economy, the rate of unemployment has been increasing dramatically. Many factors, global process, technological development, the distribution of production and investment in land, population and productivity growth, and the position of public sector in economy, determines the unemployment phenomenon as quality and quantity. Countries in opposition to threat of unemployment are facing the obligations to produce important policies that provide new employment strategies so as to generate employment and prevent unemployment. It has been investigating relationship with capitalism. Furthermore unemployment of cause of technology and productivity have drawing attention also. We have to seek solution in cause of problem. However, it is not always possible to have the practical capability and applicability of all solutions. Our study will focus especially on certain issues. They will consist of different approaches such as the political choices and strategies towards solutions, the management of economic process, industrial structures, new perspectives about employment increase and training human factors.

*Bu çalışma "2008 yılında Uluslararası Sosyal Bilimciler Kongresi"nde tebliğ olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

İşsizlik, ekonominin yapısı ne olursa olsun gelişmiş veya gelişmekte olan bütün ülkelerin en büyük problemidir. Ayrıca dünya ekonomisinin geleceğinde adından çok söz edilecek olan potansiyel bir büyük ekonomik sorun olarak görülmektedir. Sorunun çıkış nedeni cari olan ekonomik sistemle birlikte ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısının yanı sıra uygulanmakta olan makro-ekonomik politikalara bağlı olarak ortaya çıkan bir sorundur. Tanım olarak bir ekonomide var olan üretim faktörlerinin tamamının üretimde kullanılmamasına işsizlik, üretime yönlendirilemeyen doğa ve sermayeye atıl kapasite, çalıştırılmayan işgücü unsuruna da işsiz adı verilir(N.Güran,2002).

İşsizlikle mücadele tedbirlerinin başarılı olabilmesi öncelikle var olan işsizlik türlerinin doğru olarak tanımlanmasına ve işsizlerin sınıflandırılmasına bağlıdır. Yapılacak tanımlama sorunun hem ele alınmasında hem de çözümünde yol gösterici olacaktır. İşsizlik türleri genel olarak; gizli işsizlik ve açık işsizlik olarak ikiye ayrılmaktadır. Ayrıca açık işsizliğin; geçici, yapısal, teknolojik, konjonktürel, mevsimlik işsizlik gibi çok sayıda türü de bulunmaktadır. Gizli işsizlik; işgücünün istihdam edilmesine rağmen çok düşük veya sıfır verimle çalışması durumunda ortaya çıkmaktadır. Özellikle gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde yaygın olan gizli işsizliğe etkin olmayan istihdam da denilmektedir(N.Güran,2002). Gelişmekte olan ülkelerde nüfus artış hızı, sermaye artış hızından yüksek olduğundan bu ülkelerde gizli işsizlik süreklilik kazanır. Diğer bir ifadeyle gizli işsizlik; teknolojik bir değişme olmaksızın, üretim kapasitesine göre fazla miktarda işçinin istihdam edildiği bir hali ifade eder(S.Zaim,1986).

Friksiyonel işsizlik; emek arz ve talebi arasındaki kısa süreli dengesizlikler, işgücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri, işgücünün mobilite eksikliği, üretim girdilerinin zamanında sağlanamaması, çalışabilir nüfusa yeni katılımlar, yeteneklerine uygun işyeri bulamayıp, daha iyi koşullarda iş bulabilmek umuduyla işlerini bırakanlar gibi nedenlere bağlanabilir. Dolayısıyla friksiyonel işsizlik, işgücü piyasasına girmedeki gecikmelere bağlı olan geçici bir işsizlik türüdür. Bu haliyle, dinamik bir toplumda kaçınılmaz bir asgari işsizlik düzeyini gösteren bu işsizlik türü, işgücü piyasasının örgütlenmesinde sağlanacak iyileştirmelerle belli ölçüde azaltılabilecektir(Acar,1989).

Yapısal işsizlik ekonominin yapısal özelliklerinden ve talep yapısındaki değişmelerden ileri gelen bir işsizlik türüdür. Ekonomi-içi (endojen) veya ekonomi-dışı (eksojen) nedenlerden ortaya çıkabilir. Tarımsal yapıdan sanayi yapısına geçiş ve aynı şekilde sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde yeni gelişen sektörlerde iş olanakları bulunduğu halde işsizlerin niteliği ile boş işlerde aranan nitelikler arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Yapısal işsizlik bir anlamda uzun süren friksiyonel işsizliktir. Çünkü her iki işsizlik türünde de temel sorunun, mevcut işlerle iş arayanlar arasında çeşitli nedenlerle bir uyum sağlanamamasıdır.(N.Güran,2002) Diğer bir deyişle, hem friksiyonel hem de yapısal işsizlik talep yetersizliğine ve konjonktürün durumuna bağlı değildir. İşgücü piyasasının mevcut örgütlenme yapısı, işgücü mobilitesinin durumu, işgücünün nitelikleri ve eğitim seviyesi veri iken ortaya çıkması kaçınılmaz olan asgari işsizlik durumudur. Bu çerçevede genellikle friksiyonel işsizlik ve yapısal işsizlikten oluşan işsizlik oranı 'doğal işsizlik oranı' olarak nitelenmekte ve bu durumda ekonomi tam istihdamda sayılmaktadır. doğal işsizlik oranı, mal ve emek piyasalarının yapısal karakteristikleri piyasa aksaklıkları, arz ve talepteki değişkenlik, boş işler ve iş arayanlarla ilgili bilgi toplama maliyeti, faktör mobilitesi maliyetleri dahil yapısal özellikler çerçevesinde ekonomide sağlanan genel dengeyle uyumlu olan işsizlik oranıdır(Sümer,2007).

Nitekim, nüfus ve dolayısıyla işgücünün yaş ve cinsiyet yapısında ve teknolojiye ortaya çıkan değişmeler, doğal işsizlik oranının zaman içinde düşmesi ya da yükselmesi sonucunu doğurabileceği gibi; piyasa aksaklıklarının giderilmesi, işgücü piyasası örgüt yapısının ve enformasyon sisteminin iyileştirilmesi gibi yollarla bu oran düşürülebilecektir. Ancak Friedman'a göre, doğal oranın kendisini düşürmeye yönelik bu tür tedbirler yerine talep genişletici politikalarla işsizliği doğal oranın altında tutmaya çalışmak kalıcı bir başarıyla sonuçlanmayacak; bu politikaların uzun dönemli etkisi yalnızca enflasyonun hızlanması olacaktır. Bu özelliği dikkate alan bazı yazarlar, biraz da 'doğal' kavramının 'normal', 'düşürülmesi imkânsız' ya da 'zararlı değil' gibi yanlış çağrışımlara yol açabildiği düşüncesiyle, 'doğal işsizlik oranı yerine', 'enflasyonun hızlanmasına yol açmayacak işsizlik oranı' (Nonaccelerating inflation rate of employment=NAIRU) ifadesini kullanmayı tercih etmektedirler(Güran,2002)

Ekonomide refah ve buhran dönemlerinin birbirini izlediği dalgalanmalara konjonktür hareketleri denir. Depresyon dönemlerinde iş gücü tam istihdam edilemez ve işsizlik ortaya çıkar. Bu durumda nitelikli bir işgücü ve yeterli sermaye birikimi olduğu halde, ekonominin bunalım ve durgunluğa düşmesi sonucunda işsizlik ortaya çıkmaktadır. İmalat sanayi konjonktürel işsizlikten en çok etkilenendir. Dayanıklı mal üreten sanayi kolları, dayanıksız mal üreten sanayi kollarından daha fazla; işçi kategorileri bakımından da genç olanlar yaşlı olanlardan daha fazla etkilenirler(Zaim,1986). Doğal koşulların yanı sıra toplumsal alışkanlıkların da etkisiyle bir kısım iktisadi faaliyetlerin bazı mevsimlerde daralmasına bağlı olarak mevsimlik işsizlik ortaya çıkar. Tarım, inşaat, ulaştırma ve turizm mevsimlik işsizliğin en çok görüldüğü sektörler olmakla birlikte, teknolojik ilerlemeler gelişmiş ülkelerde bu işsizlik türünü ciddi bir sorun olmaktan çıkarmıştır. Üretimde emek-yoğun teknolojilerin yerine sermaye-yoğun teknolojilerin kullanılması sonucunda ortaya çıkan işsizliğe teknolojik işsizlik denmektedir. Yeni teknolojinin girdiği kesimlerde üretim artarken, bu kesimde çalışanlar işsiz durumuna gelir ve bu kesimden diğer kesimlere doğru emek akımı başlar. Bu nedenle teknolojik işsizliğe aynı zamanda yapısal işsizlik de denir. Ancak teknolojik gelişme kısa dönemde istihdam yaratıcı, uzun dönemde ise istihdam yaratıcı bir rol oynar. Uzun dönemde yan çalışma kolları ortaya çıkmakta ve işgücünü azaltıcı kullanma olanakları doğmaktadır(Güran,2002).

Gelişen teknolojinin, istihdam alanlarını dönüştürmek gibi bir fonksiyonu vardır. Bir iş alanını ortadan kaldırırken yeni bir iş alanı ile de meydana gelen işsizliği telafi edebilmektedir. Sorun yeni duruma işgücünün uyum sorunudur.

2. İSTİHDAM YARATMA

İstihdam yaratma terimi, işsizliği azaltma amacı doğrultusunda çoğunlukla iş yaratma terimiyle eş anlamlı kullanılmaktadır. Her iki terim de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasını amaç edinmekle birlikte; iş yaratma, yeni işletmelerin açılması ya da iş ortamının yeniden yapılanması yoluyla istihdam olanaklarının genişletilmesini; istihdam yaratma ise işgücü arzının nitelikli ve sürekli olmasını sağlayan istihdam politikalarının uygulanmasını içermektedir. Dolayısıyla iş yaratma ile ilgili sorunları ve önlemleri, işsizliği hedeflediği için istihdam yaratma ana başlığı altında ele almak yanlış olmayacaktır. Yeni işlerin yaratılması ve/veya mevcut işlerin düzenlenmesi halinde istihdam için olanak yaratılmaktadır. Aktif ve iyi eğitilmiş işgücü yaratmak için devletin istihdamda politikaları ve uygulamaları, doğrudan iş yaratmayı etkilemektedir(eurofound,2003). Ancak devletin günümüzdeki rolü değişmiştir. Geçmiş dönemlerdeki rolü ile devletin iş ve istihdam yaratması, bu çağda geçerliliğini yitirmiştir. İş yaratma doğrudan firmaları ve girişimcileri ilgilendirirken; istihdam yaratma politika ve stratejileri ise, devletin yönlendiriciliğinde bulunmaktadır. İş yaratma; firmaların ana görevi, hedefi ya da misyonu değildir. Firmaların amacı ve hedefi; kar etmektir. İş yaratma ise; karlı büyüme hedefinin bir sonucudur. Dolayısıyla iş yaratma; firmaların temel motivasyon aracı değildir(Sümer,2007).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), istihdam ve gelir sağlamak için herkese daha fazla olanakların sağlanması konusunda, istihdam politikasının desteklenmesi, bilgi, beceriler ve istihdam edilebilirlik ve istihdam yaratma amacını ifade etmektedir(ILO,2006).

ILO'ya göre, büyüme ve istihdam birbirinden kopuk ele alınmamakta; tam aksine birbirini besleyen ve etkileyen, birinin varlığı için diğere ihtiyacı duyulan iki unsurdur. Tek başına ekonomik büyüme; istihdam alanındaki küresel gereksinimleri karşılamaya yetmediği ve bunun için yeni politikalara ve uygulamalara gereksinim olduğu belirtilmektedir. 2005 yılındaki BM Zirvesi'nde de istihdam yaratma konusu; ekonomik ve sosyal politikaların merkezine yerleştirilmiştir(ILO,2006).

Avrupa Birliği; tüm politikalar, girişimler, eylemler ve programların merkezine, 'istihdam yaratma'yı yerleştirmiştir. Zaman zaman istihdam yaratma terimi yerine kullanılan 'iş yaratma'; firmalar, KOBİ'ler, kooperatifler, mikro işletmeler ve kadınların iş dünyasına daha fazla katılım konularına odaklanmaktadır. İş yaratma; istihdam artışı için temel oluşturmaktadır. istihdam yaratma ise; hem ekonomi politikalarının hem de sosyal politikanın ana eksenlerinden birini oluşturmaktadır.

2.1.Yeni İş ve işgücü Paradigmasının Unsurları

Sanayi toplumunda zenginlik, doğal kaynakların dönüştürülmesine bağlı olarak üretilen mal ve hizmetlerin fiziksel ticaretine dayanmakta iken; bilgi toplumunda bütünsel olarak ekonominin yenilik kapasitesinden, kendine özgü yeni üretim organizasyonu, yeni iş organizasyonu ve yeni çalışma biçimlerinin uygulamaya konulmasından oluşmaktadır(Erdut,2003).

Kapitalist yeniden yapılanma süreci, enformasyon teknolojilerinin çalışma sürecine girme biçimleri, bunların ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinde belirleyici olmuştur. Bu yeniden yapılanmanın araçları ve yöntemleri, ülkelerin teknolojik yetkinliklerine, siyasi kültürlerine ve çalışma geleneklerine bağlı olarak farklılıklar gösterir. Yönetimin kararları, sektörel ilişkiler, kültürel ve kurumsal ortamlar, hükümetlerin politikaları; işgücünün pratikleri ve üretimin örgütlenmesinde öyle belirleyici sebeplerdir ki, teknolojinin etkisi ancak bütün bu unsurları bir araya getiren bir toplumsal sistem içindeki karmaşık etkileşim çerçevesinde anlaşılabilir(Sümer,2007).

Dolayısıyla yeni çalışma ve işgücü paradigması; teknolojik değişim, sektörel ilişkiler politikası ve çatışmacı toplumsal eylemler arasındaki tarihsel etkileşimle örülmüş karmaşık bir dokudur(Castells, 2005,s.324).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında, yeni ve ileri teknolojiye dayalı üretimde verimlilik veya teknolojik düzey bakımından, büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Şöyle ki; Meksika'nın kuzeyindeki Japon elektronik ev eşyaları fabrikalarında çalışan işçilerin verimliliği, ABD'dekilerle kıyaslanabilir düzeydedir. Meksika'daki üretim hatları, ne süreçler ne de ürünler bakımından daha düşük bir teknolojik düzeydedir. Ancak buradaki işçiler daha düşük bir maliyete çalışırlar. Türkiye'deki otomobil ve beyaz eşya sektörünü gelişmiş ülkelerdeki ile karşılaştırdığımızda da aynı durumu görebiliriz. Başka bir örnek; ABD'de benzer işler için ödenen maaşın %20'sini alan son derece vasıflı Hint mühendisler ve bilgisayar uzmanlarının emeğini kullanarak, tüm dünyada birçok şirkete sözleşmeli olarak yazılım üreten başlıca merkezler haline gelen Bombay ve Bangalore'dur. Singapur, Hong Kong ve Taipei'de de benzer eğilimler gözlenmektedir(Castells, 2005, s. 321-322).

Yeni uluslararası işbölümü üretim sürecinin uluslararası boyutta yeniden yerleştirilmesi ile yakından ilgilidir. Yeni örgütlenme; üretim sürecinde bulunan her işi böler ve değişik ülkelerdeki işgücü piyasalarına dağıtır. Bu yeni bir uluslar arası işbölümü demektir. Küreselleşme ile belirginleşen bu yeni uluslararası işbölümü işlerin emek yoğun ve imalat özellikli parçalarının gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasını ifade eder. Böylelikle gelişmekte olan ülkelerde emek yoğun istihdam ve üretim artarken, gelişmiş ülkelerde daha çok sermaye yoğun ve yüksek nitelik gerektiren istihdam ve üretim artışına bağlı uzmanlaşma ortaya çıkar. Hatta enformasyon, iletişim ve bilişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, hizmet işlerinin de taşınmasını olanaklı duruma getirmektedir. Böylece maliyetlerin düşürülmesi amacıyla çoğu işletmeler; üretim süreçlerinin bir kısmını taşeronlara aktarmakta, temel olmayan faaliyetlerini dışa vermekte (outsourcing) ve her türlü esnek örgütlenme ve çalışma biçimlerini benimsemektedirler. Üretim sürecinin küresel örgütlenmesi işletmelere, dünyanın çeşitli bölgelerinde bulunan üretim faktörlerinin en karlı bileşenini sağlamaya yönelik bir ortam hazırlar. İşlerin bölünmesi yeni alt bölümleri de peşinden getirir. Bunun sonucunda bölünen, alt bölümlere ayrılan işler; işyerleri ve ülkeler arasında dağıtılmaktadır. İşlerin bölünerek işyerleri ve ülkeler arasında dağıtılması işgücü piyasasını oluşturan işçileri sahip oldukları vasıf düzeyiyle yakından bağlantılı bir işbölümüne iter. Bu işbölümü pazara uyum gösterme amacıyla geliştirilen yalın üretim, stoksuz, tam zamanlı gibi adlandırılan üretim teknikleri tarafından desteklenir. İşin vasıf gerektirmeyen ve emek yoğun süreçleri işgücü piyasasının 'çevresel' olarak tanımlanan alanında gerçekleşirken, vasıf gerektiren ve sermaye

yoğun üretim süreçleri, işgücünün ‘merkez’ veya ‘karargah’ olarak tanımlanan alanında yapılıdır(Hirst,Thompson,1999, s. 40-49).

Yeni teknolojilerin kullanımının hızla yaygınlaşması, sadece işin ve işletmenin örgütlenmesinde değişimlere yol açmaz, aynı zamanda bazı işleri ortadan kaldırır ve de bazı yeni işler yaratır. Bu süreçte yüksek nitelikli işgücüne talep artışı görülmektedir. Böylece ikili işgücü piyasası olarak tanımlanan işgücünde artan şekilde bir ayrışma oluşmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler işgücünün özelliklerine bakıldığında bunlar; eğitim, mesleki eğitim, çalışma koşulları, nitelik, ücret, kariyer beklentisi, sendikalaşma düzeyi, işgücü devri, işe katılımcılık, işgücünün yasal olarak korunması, işletmenin emeklilik ve diğer yardımlar bakımından katılım seviyesi, istihdamın kayıtlı olması alanlarında merkez işgücünde olumlu ve iyi; çevre işgücünde ise olumsuz, kötü ve düşük seviyeler görülmektedir. İkili işgücü piyasası yerine bölünmüş işgücü piyasası yaklaşımı; konuyu emeğe olan talep ile değil, arz ve talebin bileşimi olarak ele almaktadır(Ben Fine,1998,s.124-125).

Uluslar arası hareketlilik bakımından işgücü mobilitesinin yönü, sermaye mobilitesinin genel yönüne terstir. Azgelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere doğru gerçekleşen bu işgücü mobilitesine karşın gelişmiş ülkelere doğru da sermaye hareketi olmaktadır. Ancak işgücünün uluslararası mobilitesi, mallar, hizmetler ve finansal sermayenin mobilitesinden farklıdır. İşgücünün sınır ötesine akışı ana ülkede iş bulamama, çok düşük ücretler gibi mecburi nedenlerden kaynaklandığından; diğer üretim faktörlerinin mobilitesinden büyük farklılık göstermektedir. Mal, sermaye ve finans piyasalarında artan ve serbestleşen mobiliteye karşılık işgücü mobilitesi ulusal devletlerin sınırları içinde kalmaktadır. İşgücünün uluslararası mobilitesini sınırlayan bazı belirleyici etmenler vardır. Bu etmenlerden birincisi, işgücünün uluslar arası mobilitesinin maliyetinin yüksek olması; ikincisi ise devletin vatandaşlığa ve çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeleri engel oluşturması; bir diğer etmen kültürel farklılıkların uluslararası mobiliteyi teşvik etmemesi; sonuncusu ise diğer ulusal işgücü piyasalarındaki koşullara ilişkin bilgi eksikliğinin bulunmasıdır(www.europa.eu).

Yeni küresel üretim ve yönetim modeli, çalışma sürecinin bütünleşmesi ile işgücünün çözülmesinin eş zamanlı gerçekleşmesine tanıklık etmektedir. Oluşan yeni iş, üretim ve yönetim koşulları ekonomik yapının tüm boyutları ve tarafları ile değişimine neden olmaktadır. Küreselleşme sürecinde yaşanan radikal değişim derinleştikçe, üretim ve yönetim ağlarının iç içe geçmişi sınırları aşmakta; farklı ülkelerde ücretler ve sosyal güvence bakımından farklı olan, ama vasıf ve teknoloji bakımından aradaki farkın giderek kapandığı çalışma koşulları arasındaki bağlantı o denli yakınlaşmaktadır. Birleşik bir işgücü piyasasından ve küresel bir işgücünden söz edilemez ama işgücünün küresel bağımlılığında söz edilebilir. Bu karşılıklı bağımlılık, uluslararası ve ulusötesi firmalar yoluyla emeğin ülkeler arasında hareketini etkilemenin ötesinde, emeğin niteliği ile ilgili bir konudur(Castells,2005,s.323).

Maliyetlerin azaltılması ve rekabet edebilme yönünde firmaların davranışları sonucunda ücretlerin ve çalışma standartlarının düşük ya da görece düşük olduğu ülke ya da bölgelerde kadınların işgücüne katılımı giderek artmaktadır. Aile ve ev içi görevlerini de yürütmek durumunda olan kadınlar, emeği ‘aile bütçesine katkı’ anlayışıyla ikincilleştiren işgücüdür. Bu nedenle düşük ücret, esnek çalışma biçimleri ve düşük çalışma standartlarına daha kolaylıkla razı olmaktadır. Böylece kadınlar, işgücü piyasasının yedek işgücü rezervi olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra gelişmekte olan ülkelerde kadınların eğitim ve beceri seviyesi, erkeklerden daha düşük olduğundan düşük ücretli ve beceri gerektirmeyen işlerde kadınların istihdamı sıklıkla görülmektedir. Sadece beceri ve eğitim seviyesi düşük kadınların değil yüksek eğitilmiş ve beceri sahibi kadınların işgücü piyasasına katılımlarında da artış olmaktadır(Sümer,2007).

2.2. İşgücü Piyasalarının Esnekliği

Küreselleşmenin endüstri ilişkilerinde yarattığı değişimle birlikte gündeme giren işgücü piyasasında esnekleşme kavramı günümüz çalışma hayatının odaklandığı temel konulardan biridir. Esneklik kimi görüşlerce istihdamın artırılarak sosyal refahın yaygınlaştırılması için uygun bir araç ve yeni ekonomiye uyum aracı olarak görülürken; diğer yandan esnekliği küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olarak gören ve esnekliğin işgücü piyasalarını ve örgütlenmeyi tahrip edici etkisi olduğunu ileri süren birçok akademik görüş bulunmaktadır(Martin,2005,s.1-2.). Ancak görünen o ki, işgücü piyasasının esnekliği süreci özellikle çalışanların iş güvencesini ve örgütlenmelerini tehdit etmektedir. İşgücü piyasası esnekliği’ ile ‘sermaye piyasası liberalizasyonu’, paralel gelişmeler olarak ortaya çıkmış olmakla beraber çok asimetrik sonuçlara yol açmakta ve her ikisi de işçilerin aleyhine sermayenin lehine olan bir gelişmeye hizmet etmektedir.182 Esnekliğin uygulanması ile; yarı zamanlı çalışma, kısa dönemli ve geçici istihdam, taşeron çalışma, serbest çalışma, evden çalışma, uydu büro gibi atipik çalışma biçimleri daha yaygın hale gelmiştir. Bu noktada belirsiz/kalıcı süreli hizmet akitlerinden belirli süreli, geçici veya dönemsel hizmet akitlerine geçişteki hızlanmaya da dikkat çekmek gerekmektedir(Gönül,2003,s.158-159).

Çalışanların örgütlenme sürecini ve örgüt etkinliğini zaafa uğratan yeni dönem, yeni teknolojilerin gerektirdiği üstün nitelikli bireylere olan talebin ve bu gelişmelerin doğal sonucu olarak yarı-vasıflı ve vasıfsız işgücünün pazarlık güçlerinin giderek dramatik şekilde azalmasının sonucunda; yeniden bireyi ve bireysel becerileri ön plana çıkaran ‘bireysel akitler’ dönemine geri dönüşün net işaretlerini vermektedir. Yeni yapılanmalar karşısında, çalışma ilişkilerinde yaşanan gelişime bakıldığında klasik iki yönlü (yani işçi-işveren taraflarından oluşan) toplu pazarlık yapılmasının yanında, tek yönlü pazarlığın olduğu görülmektedir. Kollektif olmayan tek yönlü pazarlık ise; bireysel pazarlığı, çalışma kurallarından uzaklaşmayı ve sendikası insan kaynakları yönetimini ifade etmektedir. Diğer yandan iki yönlü toplu pazarlıkta, sendikaların bir yandan pazarlık gücünün azalması ile ödüllü toplu pazarlığa yönelirken, diğer yandan işletme veya fabrika seviyesinde sendika-işveren işbirliğine yöneldiği gözlenmektedir(www.bilgiyonetimi.org). Uyarlanma süreci, işverenler ile sendikalar arasındaki pazarlık ilişkilerinin biçimini ve doğasını etkilemiştir. Pazarlık desantralize edilirken, kapsamı da

daraltılmıştır. Pek çok Batı Avrupa ülkesinde toplu pazarlığın kapsamı görece geniş olmakla birlikte, pazarlığın desantralize edilmesi, işyerinin önemini hiç olmadığı kadar artırmıştır. İşyerindeki sendikal örgütlenme bu nedenle değişimin öncelikli konusudur ve gözlenen odur ki, işyerlerinde sendikalar örgütsel varlıkları ve etkinlikleri açısından güçsüzleşmektedir. Sendikal hareketin yavaşlaması, bu örgütlerin üye sayılarında azalma nedeniyle gerçekleşebilmiştir. ILO verilerine göre; Afrika'da 7 ülkeden 5 inde, Amerika'da 13 ülkeden 11'inde, Asya'da 14 ülkenin 10'unda, Avrupa'da 32 ülkenin 25'in de sendikalaşma oranları düşmüştür(Stiglitz,s.12-14). Sendikaların bu olgu karşısındaki tepkileri de farklılık göstermektedir. Avrupa sendikal konfederasyonları en büyüklerinden olan ETUC; bu bağlamda sermaye ile uzlaşmayı öne çıkaran bir anlayışı ön plana çıkarmaktadır(Stiglitz,s.12-14).

Uluslararası işletmelerin stratejileri ve rekabete ilişkin yaptıkları tercihler; ulusal işgücü piyasalarındaki istihdam düzeyini, ücretleri, çalışma koşullarını, istihdamın niteliğini, iş güvencesini, vb pek çok alanı etkilemektedir. Üretimin ülkeler arasında taşınması yoluyla, yukarıda bahsedilen çevre-merkez ilişkisi içinde, eşitsizlikler daha da artmaktadır. Uluslararası firmaların bu davranışları karşısında ulusal rekabetin gerçekleşebilmesi yönünde devletin ulusal işgücü piyasasını küreselleşme sürecine entegre etme uğraşları, daha düşük ücret düzeyinde ve daha ağır çalışma koşullarına rıza gösterecek bir işgücü arzı oluşturmaları ile eşgüdümlü olabilmektedir.

Çalışma ilişkilerindeki dönüşümle birlikte, sisteminin aktörlerinden biri olan devletin rolünde de büyük bir değişim meydana gelmiştir. 1980'lerden itibaren özellikle Batı Avrupa'da birçok hükümet, ücret maliyetlerini düşürücü, işgücü piyasalarını kuralısızlaştırıcı ve esnekliği artırıcı, sosyal korumayı zayıflatıcı politikalar izlemiştir. Neo-liberal politikalar, esas olarak emeği üretim faktörü olarak tanımlamakta ve tüm aksaklıkların piyasa ile giderileceğini savunmaktadır. Mal; para karşılığında değiş tokuş edilmektedir ve kullanım değeri, bu değişimden sonra ortaya çıkmaktadır. Halbuki özel bir faktör olan emeği istihdam eden kişi; emeğin kullanım değerini, emeği değiş tokuş ettiği süre içinde kullanmaktadır(Mitchell,2005,s.2-3). Geleneksel iktisat teorisi piyasaların kendi kendini ayarlayan ve etkin olduğunu ve dengenin doğasının ne bölüşüme ne de kurumlara dayanmadığını varsaymaktadır. Ancak piyasa dostu doktrinleri savunanlar, tüm kurumların önemsiz olduğunu söylememekte; örneğin parasal kurumların önemli olduğunu belirtmektedirler. Piyasa aksaklıkları vardır ve hükümetlere bu aksaklıkları düzeltici rol düşmektedir. Böylece neo-liberal politikalar sadece istikrarsızlığı yaratmamakta ayrıca iş güvencesini koruyan önlemleri de yok etmektedir(Sümer,2007).

2.3. Büyüme Ve İstihdam Yaratma İlişkisi

Ekonomik büyümenin istihdam yaratma kapasitesine bakıldığında; dünya genelinde birbirini izleyen iki yıllık bir azalmanın ardından işsizlik oranı yüzde 6.3'te aynı kalmıştır. Dünya genelinde ekonomik büyümede %3'lük artış işsizlik oranlarında iyileşme gerçekleşmemiştir. Dünyada toplam işsiz sayısı 2005 yılı sonuna gelindiğinde 191.8 milyondur. Bu, 2004 yılına göre 2.2 milyon, 1995 yılına göre ise 34.4 milyonluk bir artış anlamına gelmektedir. Çalışmakta olan insan sayısı daha öncesine göre en yüksek düzeye çıkmakla birlikte, işsiz sayısı da en üst düzeydedir. Dünyadaki işsizlerin hemen yarısını 15 ile 24 yaş arası gençler oluşturmakta olup gençler arasında işsiz kalma olasılığı yetişkinlere göre üç kat daha fazladır. Tüm dünyada çalışabilecek yaştaki nüfusun yüzde 25'ini gençlerin oluşturduğu gerçeğinden hareketle bu rakam hayli sorunlu durumdadır. Birçok ekonomilerin GSYİH'daki artışı yeni işlere veya ücret artışlarına dönüştürmedeki başarısızlığı, ardından gelen doğal felaketler ve artan enerji fiyatlarıyla eşleştiğinde; bu durumdan özellikle ağır biçimde etkilenenler yoksullar olmuştur. 2005 yılında dünyada gerçekleşen yüzde 4.3'lük GSYH artışına karşın, tüm dünyada aşırı yoksulluk içindeki 500 milyonu aşkın insandan yalnızca 14.5 milyonu, kişi başına günde 1 dolarlık kazançla belirlenen yoksulluk sınırının üstüne çıkabilmiştir. Dahası, 2005 yılında tüm dünyadaki 2.8 milyar çalışanın 1.4 milyarının kazancı, kendilerini ve ailelerini günde 2 dolarlık yoksulluk sınırının üzerine çıkarmalarına yetmemektedir. Bu sayı bundan on yıl öncesi ile aynıdır. Kadımlarla erkekler arasındaki istihdam açığı son on yılda bir ölçüde kapansa bile gene de büyüktür. İstihdam olunan yetişkin yaşlardaki kadınların oranı 1995 yılında yüzde 51.7 iken bu oran 2005 yılında yüzde 52.2'ye çıkmıştır. 2005 yılında dünyadaki toplam işgücünün yaklaşık %40'ını kadınlar oluşturmaktadır(ILO,2006).

ABD'deki toplam istihdam, son yirmi yıl içinde AB'de olduğundan iki kat daha hızlı artmıştır. Bunun temelinde, ABD özel sektöründe yaratılan yeni işler yatmaktadır. Bu sektördeki istihdam düzeyi son yirmi yıl içinde %40'tan fazla büyümüştür. Böylece ABD bilgi toplumuna geçişi daha başarılı yönetmiştir. Bu rakam Avrupa için sadece %5 olmuştur. Demografik etmenlerin de rolü olmuştur. AB'de işsizlik 1998'den bu yana düşmüşse de, istihdam hızı artış göstermediği gibi, nüfus da yaşanmaktadır. Bu durum, sosyal sistemlerin finansmanında, çalışan nüfusun sırtındaki yükü daha da ağırlaştırmakta ve bu sistemlerin sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir(MESS,2001,s.8).

AB15'in ekonomik büyümedeki artışın istihdama etkisi ise, her üye ülke için farklılık göstermektedir. 2005 yılı itibarıyla AB25'de büyüme hızı %1.6; istihdam artışı ise %0.9 olmuştur. Böylece ekonomik büyüme, istihdam yaratmada yetersiz kalmıştır. İşsizlik oranı ise 2005 yılında AB15 için %7.9, AB25 için %8.7'dir. Ayrıca istihdam ile verimlilik artış oranlarının toplamının ekonomik büyüme hızına eşit olduğundan hareketle; AB25'de istihdam ve emek verimliliğinin büyüme hızına katkıları dönemler itibarıyla şu şekildedir. 1990-1995'de; istihdam +%0.4 ve emek verimliliği %2.1, 1995-2000'de; istihdam %1.1 ve emek verimliliği %2.4, 2000-2005'de; istihdam %0.6 ve emek verimliliği %1.4'tür. Bu değerlere göre, üç dönemde de emek verimliliğinde artışın büyüme hızına katkısı, istihdamda artışın büyüme hızına katkısından daha fazla olduğu görülmektedir(<http://ec.europa.eu>). Bu durum, işgücünü tasarruf edici teknolojik gelişmenin sonucudur. AB15 ülkeleri için, 2005 ve 2007 yıllarına ait büyüme hızları, istihdam yaratma oranları ve işsizlik oranları verilmiştir. 2007 yılı için veriler, tahmini verilerdir(Sümer,2007).

2005 yılı itibarıyla, İrlanda, İtalya ve İspanya hariç; AB15 ülkelerinde büyümede artış, istihdamda artıştan daha fazla olmuştur. Almanya ve Hollanda %1.1'lik büyüme artışlarına rağmen, istihdam yaratmada eksi değerlere sahiptir (sırasıyla % -0.2 ve % -0.6). Lüksemburg ise en yüksek büyüme hızına sahip ülkelerden biri olmasına rağmen istihdam artış yüzdesi

bakımından yetersiz kalmıştır (%1.8). İrlanda 4.6'lık büyüme artışıyla Lüksemburg'la birlikte AB15'de en yüksek büyüme hızına sahiptir. İrlanda'da %4.6 büyüme, %4.7'lik bir istihdam artışına yol açmıştır. Ayrıca İrlanda %5'in altında işsizlik oranına sahiptir. Bu oranlar bakımından İrlanda, bilgi toplumuna geçişte başarılı ülkelerden birisidir. İtalya düşük seviyede büyüme hızına sahip olmakla birlikte (%0.1) istihdam yaratma bakımından büyüme hızından daha yüksek bir orana (%0.7) sahiptir. Yüksek büyüme hızına sahip ülkelerden biri olan İspanya, %3.4'lük büyüme ile %4.8'lik bir istihdam artışı yaratmıştır. Bu oran; İrlanda'dan sonra istihdam artışı bakımından AB'nde en yüksektir. AB15 ortalama işsizlik oranı %7.9'dur. Bu oranın üstünde işsizlik yüzdelerine sahip olan ülkeler Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya ve Yunanistan'dır. İtalya ve Portekiz'in değerleri (sırasıyla %7.8 ve %7.7) ise AB ortalama işsizlik oranına yakındır.

Özetlenirse, AB15'de istihdamda artış oranları İtalya, İrlanda ve İspanya hariç büyüme hızının gerisinde kalmıştır. Bu üç ülkenin istihdamda artış oranları, büyüme hızlarından fazladır. Bu iki oran arasındaki fark, istihdamda artış lehine; İtalya için +0.6, İrlanda için +0.1 ve İspanya için +1.4 puan olarak gerçekleşmiştir. Böylece; AB15'te büyüme; istihdam yaratma ve işsizliği azaltma bakımından başarılı olamamıştır.

2007 tahminine göre, ABD'de büyüme hızı 3.1, Japonya'da 2.2'dir. İstihdamda artış oranları ABD'de 1.0, Japonya'da 0.3'tür. İşsizlik oranları ise ABD'de 4.7, Japonya'da 3.5'tir. Büyümede artış; bu ülkelerde de istihdam yaratma bakımından başarılı olamamıştır.

3. ÜRETKENLİK VE İSTİHDAM

Teknolojik gelişmedeki artışlarla birlikte, ülkelerin kalkınma ve büyüme süreci açısından üretkenliğin önemi vurgulanırken; üretkenlik-istihdam ilişkilerine yönelik yapılan yorumlar da bu kapsamda farklılık arz etmektedir. Neoklasik, Keynezyen, Marksist, Schumpetergil iktisatçıların tümü üretkenlik artışının, yeni ve daha gelişmiş üretim tekniklerinin ve yeni ürünlerin ortaya çıkmasıyla, bunların tüm ekonomiye etkin bir biçimde yayılmasına bağlı olduğunu kabul etmektedirler. Olumsuz yönde gelişen düşüncelerin nedeni, gelişmiş ülkelerin (GÜ) bilim-teknoloji alanındaki dev birikimleriyle beslenen, yeni ve daha gelişmiş teknolojilerinin dayattığı ezici rekabet koşullarında, gelişmekte olan ülkeler (GOÜ) ve az gelişmiş ülkelerin (AGÜ) yatırım ve kalkınma programlarını gerçekleştirmede karşılaştıkları pratik sorunlardan kaynaklanmaktadır (Freeman, 2005). Çünkü GOÜ'ler ile AGÜ'ler gelişmiş teknoloji üretecek nitelikli işgücüne ve gerekli mali kaynaklara sahip değildir. Bu durum GÜ'lerle GOÜ ve AGÜ'ler arasındaki kişi başına gelir, toplumsal refah gibi konulardaki uçurumu daha da arttırmaktadır. Ayrıca, bu ülkelerde hem ithalat yoluyla temin edilen teknolojinin üretimde kullanılması hem de artan işgücü yerine ikame edilerek daha az işgücüne ihtiyaç duyulması işsizliğin artmasına yol açmaktadır (Tunç, 2007).

Üretkenlik ve istihdam arasındaki ilişkiler, kısa dönemde, iş çevrimleri ya da konjonktürel dalgalar olarak adlandırılan, ekonomide gerçekleşen hareketler açısından incelenmektedir. Bu bağlamda iş çevrimi teorileri, kısa dönemde, üretkenlik artışları nedeniyle istihdam üzerinde ya da istihdamdaki değişimler nedeniyle üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceği üzerinde dururken, içsel büyüme teorileri, yaşanan olumsuzlukların uzun dönemde ortadan kalkacağı üzerinde durmaktadır.

Teoride kısa dönemde üretkenlik ve istihdam arasındaki ilişkiye yönelik iki görüş mevcuttur. Birincisi, üretkenlik, istihdam ve çıktıdaki dalgalanmaların, nominal katılıklardan ya da toplam talep şoklarının yol açtığı fiyat ve ücretlerin trend değerlerinden sapmaları nedeniyle oluştuğunu belirtmektedir. Diğer görüş ise, ekonominin sürekli dengede olduğunu ancak, reel dışsal şoklara özellikle de üretkenlik şoklarına maruz kaldığını, bu nedenle dalgalanmaların yaşandığını ileri sürmektedir. Uzun döneme doğru yaklaştıkça ücret ve fiyatlar esnek sayılmakta ancak, sermaye stoku henüz durağan durum politikasına uyum sağlamamaktadır. Orta dönem olarak adlandırılan bu dönemde, üretkenlik ve istihdam arasında, dışsal etkilere bağlı olarak pozitif ya da negatif yönde bir etkileşim söz konusu olabilmektedir. Uzun dönemde ise, fiyat ve ücretler tam esnekliğe sahipken piyasada olumsuz beklentiler ortadan kalkmakta; sermaye stoku durağan durum politikasına uyum sağlamaktadır. Uzun dönemde üretkenlik artışları ile istihdam artışları arasındaki etkileşim kanalları konusunda spekülasyonlar mevcuttur. Ancak dinamik bir ekonomide zaman yapısı daha karmaşık olmakla beraber, bu iki değişken arasındaki ilişki ekonominin dışsal şoklara verdiği tepkileri dikkate alan bir genel denge modeli çerçevesinde içsel değişkenler olarak ele alınırsa anlaşılabilir (Landmann, 2004:19).

3.1. Üretkenlik

Ekonominin girdileri çıktılarına dönüştürme yeteneği olarak tanımlanan üretkenlik, son yarım yüzyılda üzerinde önemle durulan bir kavram haline gelmiştir. Üretkenlik artış hızını etkileyen en önemli etken teknolojinin yaygınlaşarak üretimde kullanılmasıdır. Üretkenliğe ve teknoloji kullanımına artan ilgi, aynı girdi miktarıyla daha fazla çıktı elde edilebilmesinden kaynaklanmaktadır (Tunç, 2007). Üretkenlik artışı, teknolojiye yaşanan gelişmeler yanında işgücünün eğitim düzeyi, deneyimi gibi nitelikleriyle de sağlanabilir. Ancak, verim artışı bazı durumlarda, istihdamda daha düşük bir artış anlamına gelebilmektedir. Büyüme, emek verimliliğindeki artışlara ne kadar bağlıysa, istihdam artışı da o ölçüde düşük olabilir. Dolayısıyla, nüfus dinamiklerine ve katılım oranlarındaki çok yönlü gelişmelere bağlı olarak, işgücündeki artışların istihdamla eritilmesi için, emek verimindeki artışın üzerinde yeterli bir büyümenin istikrarlı bir şekilde sürdürülmesi gerekir (Gürsel ve Ulusoy, 1998:58-59).

Bir ekonomide istihdamı arttırmak için iki kaynak üzerinde durulmaktadır. Bunlardan biri emek odaklı teknolojik değişme, diğeri ise ekonomik büyümedir (Günçavdı ve Küçükçiftçi, 2006). Amaç, üretim teknolojisinin emek istihdamını görelî olarak daha cazip hale getirerek, daha emek yoğun bir üretim süreciyle istihdamı arttırmaktır. Ancak bu çözüm, kısa

dönemde işe yararken, azalan verimler kanunu nedeniyle emek maliyetinin orta ve uzun dönemde yükselmesiyle tersine dönecektir. Ayrıca ileri teknolojilerin doğasında emeği ikame etme fonksiyonunun olması da bu seçeneğin istihdamı artırmaya yönelik stratejik bir seçenek olmadığına göstergesidir. Bu durumda, uzun dönemde istihdamın artırılması için büyümenin sağlanması bir yöntemdir. Bu nedenle ikinci kaynak olarak büyüme daha önemli olmaktadır. Ancak büyümenin sürekliliğini sağlamak koşulu ile geçerli olabilecek olan bu seçeneğin sürdürülebilirliği zor bir süreci zorunlu kılmaktadır. Bunun dışında üçüncü bir yaklaşımın gerekliliği söz konusu olmaktadır. O da teknolojinin yönetimi ve istihdam uyumlu yapılandırılması seçeneğidir. Teknolojinin emek yoğun yapılandırılması olmayıp istihdam artırıcı politikaların teknoloji uyumlu olması şeklinde olmasıdır. İstihdam olgusunun tüm boyutları ile teknolojik sürece uyumunu sağlayıcı uygulamalar daha rasyonel ve üretken sonuçlar doğuracaktır. Özellikle teknolojinin neden olduğu sektörel değişimden kaynaklanan yapısal ve friksiyonel işsizliğin oluşumunu engelleyici olacaktır. Önemli olan ekonominin işsizlik üretmesinin engelleyici bir uygulamanın içerisinde olmasıdır. Genelde işsizlik sorununa mevcut işsizliğin önlenmesi şeklinde bakılmaktadır. Esas olan sorunlara çıkış kaynağından yaklaşılmalıdır. Böylelikle hem işsizliğin ortaya çıkışı engellenecektir hem de mevcut işsizlik düzeyi düşürülecektir. Aksi halde bataklık kurutmak varken sineklerle uğraşmak gibi bir yanlışın içine düşülecektir(Tunç,2007).

Bir ekonomide üretim tekniği veriyken (sermaye ve emek kullanım oranı), ekonominin büyümesi sonucunda artan üretim için daha fazla üretim faktörüne ihtiyaç duyulacaktır. Seçilen teknik uyarınca üretim, emek yoğun ya da sermaye yoğun şekilde yapılabilir. Nasıl bir teknik kullanılacağı, bu iki üretim faktörünün nispi fiyatlarına göre belirlenecektir. Üretim tekniği veriyken, üretimde kullanılan emek sermaye oranı sabit kalmaktadır. Bu durumda, üretim miktarı bu iki faktör arasındaki oran değişmeden arttığında, faktörlerin kullanımı da aynı miktarlarda artacaktır. Böyle bir istihdam kazancına da büyüme kaynaklı istihdam denilmekte ve bu tip bir istihdam kazancı için de büyümenin sağlanması gerekmektedir (Günçavdı ve Küçükçiftçi, 2006:223).

Aslında emek faktörü diğer üretim girdilerinden ayrı olarak gösterilmelidir. Çünkü doğa hariç tek üretken üretim faktörü olan emek, üretilenlerin tüketilmesini sağlamaktadır (Gürak, 2004:37). Bu durumda teknoloji ne kadar gelişse ve kullanımı yaygınlaşsa da emek faktörünün istihdamından vazgeçilemeyecektir. Üretim sürecinde teknoloji kullanımıyla birlikte emek üretkenliği artmaktadır. Üretkenlikteki artış da üretim sürecinde elde edilen çıktının hem nicel hem de nitel olarak artmasını sağlamaktadır.

Schumpeter geleneğindeki Evrimci ekonomistler, yenilik ve teknik değişimlerin, asimetrik bilgi ve piyasa aksaklıkları sonucu ortaya çıktığını başka bir deyişle, ekonomide denge olması durumunda arama, araştırma ve yenilik yapmak için herhangi bir güdünün kalmayacağı dolayısıyla üretkenlik artışının olmayacağını savunmaktadırlar. Kısaca bu iktisat kuramcılarının göre, denge kavramlarına dayalı araçlar kullanarak üretkenliği ölçmeye çalışmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır (OECD, 2001:120).

Büyüme, etkinlik (mikro verimlilik) artışı yani kaynakların etkin kullanımı ve teknolojik (makro) üretkenlik artışı olarak ayrıştırıldığında, uzun dönem büyümenin temel kaynağı yeni teknolojiler olurken, kısa dönem büyümenin kaynağı da teknolojiyi yenilemeden mevcut teknoloji ve üretim girdilerinin daha etkin kullanılması olmaktadır(Tunç,2007). Bu etkinlik (mikro verimlilik) artışı ile belli bir süre sonra piyasalar doyuma ulaşacak ve büyüme sona ererek durağan duruma geçecektir. Bir başka deyişle, etkinlik artışlarıyla gerçekleşen büyümenin bir sınırı olacaktır (Gürak 2004:41-42). Bu durumda teknolojik üretkenlik artışlarına bağlı uzun dönem büyüme süreci devreye girecektir ve ülkeler bu süreci devam ettirdikleri sürece büyüme kalıcı olacaktır. Bununla birlikte, teknoloji dikkate alınmadan, üretim faktörü olarak sadece emek ve sermaye ile anılan modellerde azalan verimler kanununun geçerli olduğu ve büyüme sürecinin çıkmaza gireceği iddialarına karşın, teknolojinin üretim sürecinde kullanılmasıyla azalan verimler etkisi ortadan kalkmaktadır. Bu gelişme ile bugün gelişmiş dediğimiz ülkeler teknolojiye yarattıkları devrimler ile ekonomik büyümelerini devam ettirmektedirler. NBER'in veri tabanından 1958-1991 yıllarına ait yıllık iki dijital imalat sanayi verilerini kullanarak, Amerika'daki üretkenlik şokları ve istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen Malley ve Muscatelli (1997), iki yıllık gecikmeyle pozitif yenilikler ya da toplam faktör verimliliğindeki şokların, istihdam üzerinde güçlü pozitif bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Üretkenlikteki artış ve istihdam arasındaki ilişkiyi panel veri kullanarak analiz eden Pissarides ve Vallanti (2004), firmaların yeni iş yaratma ve iş yok etme kararlarına göre, yeni iş yaratma maliyetli ise, toplam faktör verimliliğindeki(TFV) artışın istihdamı etkileyeceğini öngören bir model geliştirmişlerdir. 1964-1995 dönemi için, İspanya ve Almanya dışındaki Avrupa Birliği ülkeleri ile ABD ve Japonya'nın yıllık verilerinden yararlanılarak, büyüme muhasebesi yöntemiyle TFV hesaplanmıştır. İstihdam modelleri, toplam faktör verimliliğindeki hızlı artışların pozitif veya negatif etkilere yol açabileceğini gösterdiği halde, ampirik bulgular ilk yıldan sonra, etkilerin güçlü olarak pozitif olduğunu göstermiştir.

4. İSTİHDAM VE BEŞERİ SERMAYE

Küresel süreç ve ekonomideki bilgi temelli yapısal değişim ekonominin merkezine yetkin ve donanımlı insan faktörünü oturtmaktadır. Zenginlik ve üretkenliğin temel parametresi olarak bilgi öne çıkmaktadır. Bilgi ise insan tarafından üretilen, kullanılan ve çoğaltılan bir değerdir. Söz konusu olan insan eğitilmiş ve bilgiyle donanımlı olan insandır. Bilginin ekonomide öne çıkması üretim sürecinde yer alan bilgili insana yoğun şekilde ekonomik bir vurguda bulunmaktadır. İnsana stratejik bir rol vererek onu salt üretim faktörü olmanın ötesinde diğer üretim faktörlerini de belirleyen bir boyuta taşımaktadır. İçinde bulunulan kapitalist iktisadi sistemin sermaye odaklı yapısı gereği insana da sermaye anlamı yüklenmek suretiyle böyle bir tanımlama da bulunulmuştur.

Üretimde kullanılan makine teçhizat gibi fiziksel sermayenin yanında son zamanlarda yeni bir kavram olarak beşeri sermaye kullanılmaktadır. Beşeri sermayenin önemi, üretim sırasında bireyin kendine ait bilgi, beceri, kendine olan güveni ve psikolojisinin etkili olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda bilgisi, becerisi ve işine olan bağlılığı ile diğer üretim faktörlerini tam ve etkin bir şekilde kullanabilen ve üretimi etkileyen emek, beşeri sermaye olarak tanımlanmaktadır (Karagül, 2002:25). Bilgi birikimi ve teknolojik gelişme birbirini beslerken, bunun sonucunda üretkenlik hızında da bir artış yaşanmakta ve bu üretkenlik artışı beşeri sermayeyi arttırırken aynı emek girdisiyle üretim miktarını da arttırmaktadır. Emek ve teknolojiye bu gelişmeler ekonominin genelinde kullanılmaya başlandığında, tüm ekonomi aynı anda gelişme gösterecektir. İstihdam yapısının değişimi sürecinde, öncelikle kol gücüne dayalı tarım sektöründe emek istihdamı fazlayken, ekonomik gelişmeyle beraber sanayinin de gelişmesiyle, emek istihdamı sanayi sektörüne doğru kaymaktadır. İlerleyen teknolojiyle beraber, özellikle bilişim ve iletişim teknolojilerinin (BT) kullanımının yaygınlaşması ve finansal piyasaların da gelişmesiyle işgücünün kullanımı hizmet sektörüne doğru kaymaktadır. Bu süreç gelişmekte olan ülkelerde de izlenmesine karşın, daha yavaş ve geç olmaktadır. Bunun sebebi de GOÜ ve AGÜ'lerin, yeterli fiziki ve beşeri sermayeye sahip olmayıp ancak başka ülkeler tarafından üretilmiş mevcut teknolojiyi kullanmasıdır. Bu yetersizlikler kısır döngü gibi, ülkenin istihdamını, refahını ve gelişmesini olumsuz yönde etkilemektedir.

GOÜ ve AGÜ'de, gelişmiş ülkelerin aksine, işsizlik sorunuyla birlikte istihdama ilişkin önemli yapısal sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlardan biri, çalışan nüfusun önemli bir bölümünün tarımda istihdam edilmesi ve endüstriyel alanda çalışanların sayısının düşük olmasıdır. Ayrıca tarım sektöründe kullanılan yöntemlerin ilkel kalması da kişi başına düşen üretimin azalmasına yol açmaktadır. Böylece az gelişmiş ülkelerde, insanlar görece daha az verimli oldukları alanlarda istihdam edildiği için, bu ülkelerde beşeri sermayenin yeterince değerlendirilmediği sonucuna ulaşılmaktadır (Karagül, 2002:15). Diğer bir sorun olarak da gelişmeyle birlikte tarımdan sanayiye ve hizmet sektörlerine geçiş nedeniyle, tarımdan tasfiye edilen iş gücünün bu alanlarda istihdam edilebilmesi için uzun ve maliyetli bir uyum sürecinin gerekmesi sayılabilir. Çünkü tarım sektöründe çalışanlar, sanayi ve hizmet sektöründe çalışabilecek bilgi, beceriye sahip değildir. Bu eksiklikler de ancak iyi bir eğitim süreci sonucunda aşılabilmektedir(Tunç,2007).

5.TEKNOLOJİ VE İŞSİZLİK

Bilginin bir bakıma ete kemiğe büründürülmüş hali olan teknoloji, günümüzde çok farklı fonksiyonlara sahip olan bir fenomen olarak karşımıza çıkmıştır. Yeni üretim süreci, yeni işletme yönetimi, yeni ürünler ve yeni üretim malları ve teknikleri teknoloji ile birlikte gerçekleşmekte ve yeni tüketim ve yatırım anlayışlarına dönüşmektedir. Üretim her kademesinde teknoloji tarafından belirlenen bir yapı karakteri göstermektedir. Dolayısıyla teknolojik gelişmeler ile işsizlik veya istihdam arasında iç içe bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Teknolojinin ekonomik yapıdaki dominant özelliği, ekonominin istihdam yaratma ve işgücü tipi üzerinde etkin bir role sahip olduğunun göstergesidir.

Teknolojik gelişmenin bu kadar yaygın olmadığı bundan iki yüzyıl önceki dönemlerde, teknolojinin istihdam üzerindeki etkisi genelde olumsuz olarak düşünülmüştür. Örneğin, 1760'larda Fransız Fizyokratlar tarafından, teknolojik değişimle büyük bir işsizlik sorunu ve ücretlerde önemli bir düşüşün yaşanacağı, hizmet ve sanayi sektörünün gelişmesiyle tek verimli sektör olarak tanımladıkları tarımda çalışanların bu alandan vazgeçip diğer sektörlere kayacağı, böylece ulusal gelirin azalacağı savunulmuştur. Ancak, ilerleyen yarım yüzyılda tarımdaki iş gücünün azalmasına karşılık Fransa'da verimlilik artışıyla ortalama ücretler artmış ve işsizlik önemli bir oranda yükselmemiştir. Yine, 1820'lerde Ricardocu Sosyalistlerin, makine kullanılması sonucu artan verimliliğin istihdamı azaltacağı ve ücretlerle nüfus üzerinde baskı kuracağı görüşleri ile 1860'larda Karl Marx'ın emek verimliliğindeki artışla beraber sanayideki yedek işsizler ordusunun artacağı ve işçi sınıfının yoksullaşacağı tezine karşılık; takip eden dönemde İngiltere'de sermaye yoğunluğu ve emek verimliliğindeki artış devam ederken, ücretler iki katına yükselmiş, işsizlik oranlarında önemli bir artış olmamıştır. Aynı şekilde, 1940'larda bilgisayar icadının büyük buhrandan daha şiddetli bir buhran yaratacak işsizliğe yol açacağını tahmin eden düşünürlere karşın Amerika'da bu dönemden sonraki 40 yılda ortalama saat ücretleri iki katına çıkmış ve işsizlik oranları yüzde 1-2 oranında seyretmiştir(Freeman ve Soete, 2003:454). Diğer 19. yy düşünürleri gibi Thomas Malthus da teknolojiyi göz ardı ederek büyümenin, doğal kaynakların sınırlı olması ve azalan getirilerin mevcudiyeti nedeniyle kişi başına gelirden artışa yol açmayacağını savunmuştur. Daha önemlisi, ekonomik büyüme ile artan kişi başına gelirin nüfus artışına yol açacağını, bu nüfus artışının üretkenliğin azalmasına ve hayat standardının geçimlik düzeye inmesine neden olacağını ileri sürmüştür. Böylece nüfus artışının da duracağını iddia etmiştir. Ancak teknolojiye yaşanan gelişmelerle beraber gerçekleşen ve Sanayi Devrimi'yle kendini gösteren büyüme sürecini daha önce yaşanan büyüme olaylarından ayıran iki özelliği bulunmaktadır. Birincisi, yaşanan teknolojik gelişmenin hızı büyümeye engel olan Malthusyan tuzağın unsurlarını elimine etmek için oldukça yeterliydi. Bu dönemden önce, dünya nüfusunun artışı ve mülkiyet haklarının gelişmesi, daha iyi üretim tekniklerinin bulunması ve uygulanması için teşvik edici bir işlev görmüştür. İkinci özellik kişi başına gelirin geçim seviyesinin çok üzerinde çıkmasına rağmen nüfusun görece istikrarlı kalmasıdır. Bu iki özellik, modern büyüme modellerinde (teknolojik yeniliğin sürdüğü ve nüfus artışının otomatik olarak kişi başına gelirdeki artışlara tepki olarak artmadığı modeller) son yarım yüzyıldır, teknolojik gelişmenin dışsal olduğu ve tam istihdam varsayımı altında Robert Solow'un meşhur olduğu neoklasik büyüme modeli için dönüm noktası olmaktadır. Solow, Malthus'un aksine, nüfus artışının dışsal olduğunu fakat sermaye stoku ve sermaye-emek oranını açık bir şekilde teknoloji ve nüfus artış oranıyla ilişkilendirerek içsel olduğunu kabul etmiştir(Tunç,2007).

Sonuç olarak Solow, çıktının yatırımlara ayrılan bölümünün, toplam çıktı ve emek üretkenliği düzeyini yavaş yavaş etkilediğini, ancak uzun dönem büyüme oranlarını etkilemeyeceğini göstermiştir. Başka bir deyişle, emek üretkenliğinin denge büyüme oranı sadece teknolojik değişim oranınca belirlenmektedir. Yani sermaye stoku, çıktı ile aynı oranda artarsa, uzun dönemde emek üretkenliği artış hızı, teknolojiye bağlı değişim oranına eşit olacaktır. Bu durumda, teknolojik değişim

emek üretkenliği (ortalama ve marjinal) artışlarına yol açacak, bu artışlar da ücretleri arttırarak emek arzını arttıracaktır(Landmann, 2004:14-16).

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen üretim yapısı nedeniyle bazı görüşler tarafından teknoloji kullanımı, işsizliğin en önemli nedeni olarak sayılmaktadır. Çünkü emek tasarruf edici teknolojinin üretimde kullanılması, daha az işgücüne daha verimli bir üretimin gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Buna karşın, sanayide ileri teknolojinin uygulanması kaliteyi, standardı ve üretkenliği dolayısıyla mallara olan talebi artırarak yeni pazarlar açar ve iş imkânları oluşturabilir. Bu durumda, ortaya çıkabilecek yapısal işsizlik problemine çözüm olarak, bu kişilerin başka alanlarda istihdamı ve yeni alanlarda eğitilmesiyle alınacak tedbirler sıralanabilir. İleri teknolojinin uygulanmasıyla birlikte, bu teknolojiler yeni ürünler ve yeni iş imkânları oluşturabilir (Yücel, 1997:91).

Teknolojinin istihdam üzerinde olumsuz etkilere yol açmasına karşın, makro düzeyde süreç yeniliği ile bu olumsuzlukların ortadan kaldırılabileceği yönünde literatürde beş telifli mekanizması üzerinde durulmaktadır. Birincisi, süreç yeniliğinin ürün fiyatında düşüşe yol açmasıyla üretim maliyetinin düşmesi ve bu ürünleri kullanan firmaların üretimlerindeki artışın toplam istihdamın artmasını sağlamasıdır. İkincisi, yeni makine ve teçhizat için yaratılan talep ile yeni yatırım ihtiyacıyla, sermaye mali üreten sektörlerde talep ve istihdam artışıdır. Üçüncüsü, ürün fiyatlarındaki düşüşün reel geliri arttırarak tüketim mallarına olan talebi artırması ve böylece tüketim malları sektöründe de istihdam artışı sağlamasıdır. Bir sonraki mekanizma, Neoklasik Teorinin savunduğu yeni teknolojilerin ücretlerin düşmesine neden olarak işgücüne olan talebin artmasına yol açacağı beklentisidir. Son olarak da, Pigou etkisiyle fiyatların düşmesi, para talebini ve faiz oranlarını düşürerek yatırımların ve dolayısıyla da istihdamın artmasını sağlamaya yöneliktir(Taymaz, 1996:189).

Amerika'nın son 30 yıllık deneyiminden yola çıkarak teknolojik şokların kısa dönemdeki etkilerini analiz eden Manuelli (2000), firmaların yeni teknolojilere uyum sağlayabilmesine bağlı olarak yeni iş yaratma ya da yok etmeye neden olabileceğini ortaya koymuştur. Stok ve emek piyasalarının gelecekteki daha yüksek üretkenliği önceden tahmin ederek ona göre davranılması sonucu, gelişme kaydedeceklerini ve mevcut olan teknolojiye uyum sağlayan firmaların piyasa değerlerinin artacağını göstermiştir. Bu da, yüksek bir yatırım süreci, ücretlerin artması ve özdeş çalışanlara daha yüksek ücret verilmesi anlamına gelmektedir. İş arama teorisini test eden Trehan (2003), özellikle pozitif teknolojik şokların işsizliği azaltma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada, mevcut örnek büyüklüğü oldukça küçük olmasına rağmen, yüksek eğitimli çalışanların işsizlik oranlarının düşük eğitimli çalışanlara göre daha çok azaldığı yönünde bulgular söz konusudur. Üretkenlik artışlarının, işsizlik oranlarındaki kesin düşüşle beraber hareket ettiği 1990'ların ikinci yarısından itibaren ekonominin canlandığı gözlenmiştir(Tunç,2007).

Ark, Frankema ve Duteweerd (2004), üretkenlik ve istihdam artışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak üzere 66 ülkenin 1980-2000 yıllarına ait verilerini karşılaştırmışlar. Çalışmada, 1990'larda 1970 ve 1980'lere göre üretkenlik ve istihdam arasında daha güçlü pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ancak genel olarak, üretkenlik ve istihdam artışı arasında bir zıtlığın varlığı ortaya konmuştur. BT'lerin doğası gereği düşük ve orta düzeydeki yetenekleri kullanmaya yönelik bir teknoloji olduğu kabul edildiği halde, son teknolojik değişimlerin, düşük düzeyde yetenekli emeğe olan talebi azaltma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Liu ve Phaneuf (2004), iş çevrim teorisinin rekabetini değerlendirmek için, emek piyasalarındaki dinamikleri karşılaştıran çalışmaları incelemişlerdir. Liu ve Phaneuf, fiyat katılığı ve nominal ücret katılığıyla birlikte, teknolojik şoku takip eden daha geniş emek piyasası dinamiğini açıklayabilecek bir model tahmin etmişlerdir. Savaş sonrası Amerika'da pozitif bir teknolojik şokun kısa dönemde istihdamı azalttığı, ardından reel ücretlerde kısa dönemde geçici bir artışın yaşandığı ve yaklaşık bir hafta sonra nominal ücretleri etkilediği yönünde bir süreç gözlenmiştir. Sadece ücretlerin yapışkan olduğu modelde, teknolojik gelişmeyi takip ederek, nominal ücretlerin aşağı yukarı sabit kaldığı durumda, yapışkan fiyat modeline kıyasla reel ücretlerin arttığı yönünde bir sonuç elde edilmiştir. Yine de pür yapışkan fiyat modelinde istihdamı azaltacağına ilişkin herhangi bir bulgu elde edilememiştir.

Basu, Fernald ve Kimball'ın (2004), teknolojik gelişmenin, kısa dönemde sermaye ve emek istihdamını nasıl etkilediğini araştırmak üzere yaptıkları çalışmada, Solow artışı yaklaşımından yararlanarak, TFV'inde teknolojik olmayan etkiler kontrol edilerek yeni düzenlenmiş TFV serisi oluşturmuşlardır. 1949-1969 yıllarına ait ABD iki dijital imalat sanayi verilerini kullanarak, kısa dönemde teknolojik gelişmelerin önemli boyutta girdi kullanımı ve konut dışı yatırımları azalttığı, çıktının ise çok küçük oranda değiştiği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak girdilerin, konut dışı yatırım ve çıktının, birkaç yıl içinde önemli oranda eski değerlerine yakınsadığı gözlenmiştir.

Sonuç olarak, Reel İş Çevirimleri Teorisini ve Yeni Keynesyen Modelleri test etmeye yönelik yapılan ampirik çalışmalar, kısa dönemde fiyat yapışkanlıkları nedeniyle üretkenlikteki artışın istihdam düzeyinde azalışlara yol açtığı yönünde uzlaşmışlardır. Ancak, uzun dönemde, teknolojik gelişmelere uyum sağlayan nitelikli emeğe olan talepte artış olduğu da bulgular arasındadır(Tunç,2007).

5.1.Teknolojinin Yaratıcı Yıkım Etkisi: Schumpeter Modeli

Kapitalist sistemin nüfus ve sermaye artışı ya da para sistemi faktörlerine bağlı olarak gelişmediğini, bu faktörlerin kapitalizmin gerekleri olduğunu belirten Joseph A.Schumpeter'e göre, kapitalist mekanizmanın çalışmasını ve devamlılığını sağlayan unsur 'yenilikler'dir. Schumpeter, kapitalist girişimciler tarafından yapıldığını açıkladığı yenilikleri, yeni tüketim malları, yeni üretim yöntemleri, yeni ulaşım yöntemleri, yeni pazarlar, yeni endüstriyel örgütlenme çeşitleri olarak sıralamıştır. Buradan hareketle kapitalist sistemde, zamanla var olan teknolojiler üzerine her zaman yenilerinin geldiğini ve böylece eski teknolojilerin yok olmasıyla sistem içerisinde bir 'yaratıcı yıkım' etkisinin var olacağını belirtmiştir. Yaratıcı yıkım gelişiminin kapitalizmin temeli olduğunu belirten Schumpeter, her kapitalist girişimcinin de bu gelişime ayak uydurmak zorunda kalacağını savunmuştur (Schumpeter, 1981:143-144). Bu açıklamayla Schumpeter,

ekonomik açıdan teknolojik gelişimin önemine dikkati çekmiş ve teknolojik ilerlemelerin girişimciler tarafından gerçekleştirildiğini belirterek, teknolojiyi ekonominin bir iç dinamiği olarak kabul etmiş olmaktadır. Ancak teknolojik gelişmelerin aynı zamanda kapitalist sistemin sonu olacağını savunmuştur.

Schumpeter, ardışık sanayi devrimleri olarak adlandırdığı teknolojik değişim dalgaları araştırmasında icat ve yeniliklerle tarihsel-tanımsal biçimde ilgilenmiştir. Nikolai Kondratieff'i(1925) takip ederek yaklaşık yarımşar yüzyıllık bir zaman alan gelişme dönemlerini, devreler ya da döngüler olarak adlandırmış; böylece iktisatçılar tarafından büyümenin aşamaları ya da uzun dalgalar olarak adlandırılan bu döngülerin iktisadi sisteme sokulan yeni teknolojilerin etkisiyle ortaya çıktığını söyleyen ilk iktisatçılardan biri olmuştur (Freeman ve Soete, 2003:22). Schumpeter'in konjonktür teorisine göre, genişleme dönemi (boom) bitince, yeni ürünlerinin piyasada görünmesinden sonra depresyon başlar. Böylece yeni boom, yeniliğin yayılma sürecinin son bulmasıyla depresyonu aşar. Kural olarak boom, sonuçta üretken sürecin mekanikleşmesi yönünde bir adım olur ve böylece ürün başına gerekli olan emek miktarında ister istemez bir azalış anlamına gelir. Endüstrilerdeki mevcut üretimde bir genişleme olmasına rağmen, istenmediği halde, talep edilen emek miktarında azalışları da kapsamaktadır. Teknolojik işsizlik böylece konjonktürel işsizliğin bir bileşeni olarak gözükmekte ve döngüyle birlikte bir zıtlık oluşmamaktadır(Schumpeter,1983:213, 250).

Aghion ve Howitt (1990), Schumpeter'in yaratıcı yıkım sürecini temel alan büyüme modelini ele aldıkları çalışmalarında, büyümenin genellikle yenilik peşinde koşan firmalar arasındaki rekabet sonucu oluşan teknolojik ilerlemelerden kaynaklandığını göstermişlerdir. Her yenilik son çıktının üretiminde, eskisine göre daha etkili kullanılabilen aramaları için yeni bir aramaları serisi meydana getirmektedir. Araştırmacı firmalar, patenleşmiş başarılı yenilikleri ele geçirebilen monopolcü kârların güdüsüyle hareket ederler. Daha hızlı gerçekleştirilen yenilik, yeni firmaların ortaya çıkmasını sağlarsa yeni işler de yaratılmış olacaktır. Bu teori ampirik olarak, birçok OECD ülkesinin, 1970 sonrasında düşük eğilimli üretkenlik artışıyla birlikte hareket eden yüksek işsizliğin neden yaşandığını açıklamaktadır (Malley ve Muscatelli, 1997:98).

Bilgi ve beceri ile donatılmış olan beşeri sermaye içsel büyüme modellerinin temel dayanak noktası olmaktadır. Çünkü bu emek bir taraftan daha üretken bir üretim sürecini beslerken diğer taraftan da teknolojik gelişmenin kaynağı olan araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin hızlanmasını sağlamaktadır. Üretkenlik artışları hem kısa hem de uzun dönemde büyümeyi sağlarken, teknolojik yenilikler uzun dönemde büyümenin sürekliliğini sağlamaktadır. Bu şekilde büyümenin sürekliliği, hem tüketim mallarına hem de üretim faktörlerine olan talebi arttırmaktadır. Bu durumda, kısa dönemde teknolojik yenilikler sonucu istihdamda bir azalma olsa da; uzun dönemde pozitif dışsallıklara sahip olan eğitimle birlikte büyüyen beşeri sermayeye olan talep artacaktır(Tunç,2007).

SONUÇ

İşsizlik, ekonominin yapısı ne olursa olsun gelişmiş veya gelişmekte olan bütün ülkelerin en büyük problemidir. Ayrıca dünya ekonomisinin geleceğinde adından çok söz edilecek olan potansiyel bir büyük ekonomik sorun olarak görülmektedir. Sorunun çıkış nedeni cari olan ekonomik sistemle birlikte ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısının yanı sıra uygulanmakta olan makro-ekonomik politikalara bağlı olarak ortaya çıkan bir sorundur.

İşsizlikle mücadele tedbirlerinin başarılı olabilmesi öncelikle var olan işsizlik türlerinin doğru olarak tanımlanmasına ve işsizlerin sınıflandırılmasına bağlıdır. Yapılacak tanımlama sorunun hem ele alınmasında hem de çözümünde yol gösterici olacaktır.

Gelişen teknolojinin, istihdam alanlarını dönüştürmek gibi bir fonksiyonu vardır. Bir iş alanını ortadan kaldırırken yeni bir iş alanı ile de meydana gelen işsizliği telafi edebilmektedir. Sorun yeni duruma işgücünün uyum sorunudur.

Kapitalist yeniden yapılanma süreci, enformasyon teknolojilerinin çalışma sürecine girme biçimleri, bunların ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinde belirleyici olmuştur. Bu yeniden yapılanmanın araçları ve yöntemleri, ülkelerin teknolojik yetkinliklerine, siyasi kültürlerine ve çalışma geleneklerine bağlı olarak farklılıklar gösterir. Yönetimin kararları, sektörel ilişki sistemleri, kültürel ve kurumsal ortamlar, hükümetlerin politikaları; işgücünün pratikleri ve üretimin örgütlenmesinde öyle belirleyici sebeplerdir ki, teknolojinin etkisi ancak bütün bu unsurları bir araya getiren bir toplumsal sistem içindeki karmaşık etkileşim çerçevesinde anlaşılabilir.

Üretkenlik ve istihdam arasındaki ilişkiler, kısa dönemde, iş çevrimleri ya da konjonktürel dalgalar olarak adlandırılan, ekonomide gerçekleşen hareketler açısından incelenmektedir. Bu bağlamda iş çevrimi teorileri, kısa dönemde, üretkenlik artışları nedeniyle istihdam üzerinde ya da istihdamdaki değişimler nedeniyle üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceği üzerinde dururken, içsel büyüme teorileri, yaşanan olumsuzlukların uzun dönemde ortadan kalkacağı üzerinde durmaktadır. Bilgi ve beceri ile donatılmış olan beşeri sermaye içsel büyüme modellerinin temel dayanak noktası olmaktadır. Çünkü bu emek bir taraftan daha üretken bir üretim sürecini beslerken diğer taraftan da teknolojik gelişmenin kaynağı olan araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin hızlanmasını sağlamaktadır. Üretkenlik artışları hem kısa hem de uzun dönemde büyümeyi sağlarken, teknolojik yenilikler uzun dönemde büyümenin sürekliliğini sağlamaktadır. Bu şekilde büyümenin sürekliliği, hem tüketim mallarına hem de üretim faktörlerine olan talebi arttırmaktadır. Bu durumda, kısa dönemde teknolojik yenilikler sonucu istihdamda bir azalma olsa da; uzun dönemde pozitif dışsallıklara sahip olan eğitimle birlikte büyüyen beşeri sermayeye olan talep artacaktır.

Küresel süreç ve ekonomideki bilgi temelli yapısal değişim ekonominin merkezine yetkin ve donanımlı insan faktörünü oturtmaktadır. Zenginlik ve üretkenliğin temel parametresi olarak bilgi öne çıkmaktadır. Bilgi ise insan tarafından üretilen, kullanılan ve çoğaltılan bir değerdir. Söz konusu olan insan eğitilmiş ve bilgiyle donanımlı olan insandır. Bilginin ekonomide öne çıkması üretim sürecinde yer alan bilgili insana yoğun şekilde ekonomik bir vurguda bulunmaktadır. İnsana

stratejik bir rol vererek onu salt üretim faktörü olmanın ötesinde diğer üretim faktörlerini de belirleyen bir boyuta taşımaktadır.

Bilginin bir bakıma ete kemiğe büründürülmüş hali olan teknoloji, günümüzde çok farklı fonksiyonlara sahip olan bir fenomen olarak karşımıza çıkmıştır. Yeni üretim süreci, yeni işletme yönetimi, yeni ürünler ve yeni üretim malları ve teknikleri teknoloji ile birlikte gerçekleşmekte ve yeni tüketim ve yatırım anlayışlarına dönüşmektedir. Üretim her kademesinde teknoloji tarafından belirlenen bir yapı karakteri göstermektedir. Dolayısıyla teknolojik gelişmeler ile işsizlik veya istihdam arasında iç içe bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Teknolojinin ekonomik yapıdaki dominant özelliği, ekonominin istihdam yaratma ve işgücü tipi üzerinde etkin bir role sahip olduğunun göstergesidir.

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen üretim yapısı nedeniyle bazı görüşler tarafından teknoloji kullanımı, işsizliğin en önemli nedeni olarak sayılmaktadır. Çünkü emek tasarruf edici teknolojinin üretimde kullanılması, daha az işgücüyle daha verimli bir üretimin gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Buna karşın, sanayide ileri teknolojinin uygulanması kaliteyi, standardı ve üretkenliği dolayısıyla mallara olan talebi artırarak yeni pazarlar açar ve iş imkânları oluşturabilir. Bu durumda, ortaya çıkabilecek yapısal işsizlik problemine çözüm olarak, bu kişilerin başka alanlarda istihdamı ve yeni alanlarda eğitilmesiyle alınacak tedbirler sıralanabilir. İleri teknolojinin uygulanmasıyla birlikte, bu teknolojiler yeni ürünler ve yeni iş imkânları oluşturabilir.

KAYNAKÇA

- ARK, Bart van, Ewout Frankema ve Hedwig Duteweerd (2004). *Productivity and Employment Growth: An Empirical Review of Long and Medium Run Evidence*, Research Memorandum GD-71, Groningen Growth and Development Centre.
- BASU, Susanto, John Fernald ve Miles Kimball (2004). “Are Technology Improvements Contractionary?”, NBER Working Paper No: 10592.
- Ben Fine, *Labour Market Theory*, Routledge, London, 1998, s. 124-125.
- Bill Mitchell, “Industrial relations changes – the final demise of the ‘fair go’ society!”
- CofFEE, Center of Full Employment and Equity, Mayıs 2005, s. 2-3,
- CASTELLS, Manuel, *Enformasyon Çağı: Ekonomi Toplum ve Kültür, Birinci Cilt (Ag Toplumunun Yükselisi)*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005.
- ERDUT, Zeki, *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2003.
- FREEMAN, Chris ve Luc Soete (1997). *Yenilik İktisadi*, (Çev: Ergun Türkcan), Ankara: TÜBİTAK Yayınları.
- GÜNÇAVDI, Ömer ve Suat Küçükçiftçi (2006). “Türkiye Ekonomisinde Büyümenin Kaynakları Ve İstihdam Etkileri”, *Ekonomik Büyümenin Dinamikleri ve İstihdam: Kaynaklar Ve Etkiler*, (Ed: Bilin Neyaptı) Türkiye Ekonomi Kurumu
- GÜRAK, Hasan (2004). “*Emek- Teknolojik Yenilik ve Büyüme*”, İstanbul: Degisim Yayınları.
- GÜRSEL, Seyfettin ve Veysel Ulusoy, (1998). “*Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam*”, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- ILO, istihdam Raporu Basın Duyurusu, 30 Ocak 2006, Ankara, www.ilo.org, (Erişim: Kasım 2006)
- John P. Martin, “Küreselleşme: Sorunlarının Üstesinden Gelebilmek”, OECD istihdam Tahmin Raporu, 2005, s. 1-2, www.oecd.org/bookshop/, (Erişim: Nisan 2007).
- LANDMANN, Oliver (2004). “Employment, Productivity and Output Growth”, *Employment Strategy Papers*, ILO:2004/17
- LIU, Zheng and Louis Phaneuf (2004). “What Explains The Effects of Technolgy Shocks on Labor Market Dynamics?” <http://www.ssc.uwo.ca/economics/workshop/macro/LiuApr26.pdf>
- KARAGÜL, Mehmet (2002). *Beseri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü Ve Türkiye Boyutu*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No: 37, Ankara:
- MALLEY, Jim ve V. Anton Muscatelli (1997). “Productivity Shocks and Employment: Evidence from US Industrial Data”, *Economics Letters* 57, 97-105.
- MESS, Yenilenen Ekonomi, UNICE Benchmarking Raporu 2001, MESS Yayın No: 357, İstanbul, s. 8.
- NEVZAT, Güran, *Makro Ekonomik Analiz*, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 3. Baskı, 2002, s.36.)
- OECD (2001). *Measuring Productivity, OECD Manual: Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth*, Paris
- OĞUL, Zengin Gönül, “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4, 2003, İzmir, s. 158-159.
- Paul Hirst ve Grahame Thompson, “Globalization-Frequently Asked Questions and Some Surprising Answers”, *Globalization and Labor Relations*, Ed. Peter Leisink, Edward Elgar, Pub. Ltd., ABD, 1999, s. 40-49.
- PISSARIDES, Christopher A. ve Giovanna Vallanti (2004), “Productivity Growth and Employment: Theory and Panel Estimates”. <http://personal.lse.ac.uk/pissarid/papers/PV12Nov04.pdf>

Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, 7. Baskı, İstanbul,1986, s.163

SCHUMPETER, Joseph A. (1981). *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*, Cilt 1 Kapitalizm (Çev: Tunay Akoglu,) İstanbul: Varlık Yayınları.

SCHUMPETER, Joseph A. (1983). *The Theory of Economic Development*, (Çev: Redvers Opie ve John E. Elliot), New Brunswik: Transaction Publisher.

STIGLITZ, Joseph E., “Employment, Social Justice and Societal Well-being”, *International Labour Review*, Cilt 141, Sayı 1-2, 2002.

SÜMER, Beyza;”Bilgi Toplumuna Dönüşüm Sürecinin Avrupa Birliği ve Türkiye’de İstihdam Yaratmaya Etkisi”Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İzmir,2007

TAYMAZ, Erol (1996). “Türkiye İmalat Sanayiinde Teknolojik Degisme ve İstihdam”,*Teknoloji ve İstihdam* (Ed: Tuncer Bulutay), Ankara: DİE, 180-223

TAYMAZ, Erol ve Halit Suiçmez, “Türkiye’ de Verimlilik, Büyüme Ve Kriz”, Mart 2005, Ankara, <http://www.tek.org.tr/dosyalar/TAYMAZ-SUICMEZ.pdf>,

TAYMAZ, Erol ve Sule Özler, “Labor Market Policies and EU Accession: Problems and Prospects for Turkey”, ERC Working Paper, 04/05, Mart 2004, <http://www.erc.metu.edu.tr/menu/series04/0405.pdf>, (Erisim: Mayıs 2007).

TUNÇ, Tülin;”Üretkenlik-İstihdam İlişkisi: Türkiye İmalat Sanayi Üzerine Bir Uygulama” Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Mersin,2007

TREHAN, Bharat (2003). “Productivity Shocks and the Unemployment Rate”, *FRBSF EconomicReview*.<http://www.frbsf.org/publications/economics/review/2003/article2.pdf>

UNCTAD, World Investment Report, 2002, www.unctad.org,

YÜCEL, İsmail Hakkı (1997). “Bilim-Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumunu”,<http://ekutup.dpt.gov.tr/bilim/yucelih/biltek.pdf>

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

<http://www.emcc.eurofound.eu.int/publications/2003/> <http://webfusion.ilo.org/public/db/bureau/program/objectives/>

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>,

<http://ec.europa.eu/comm/trade/issues/bilateral/dataxls.htm>

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=180

<http://e1.newcastle.edu.au/coffee/>

http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/sme_user_guide.pdf

http://ec.europa.eu/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_database/ameco_en.htm

<http://www.oecd.org/dataoecd/59/29/2352458.pdf>