

## Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarında Eleme Fonksiyonu

Yücel UYANIK\*

The economists who emphasize the function of training in the business market have been mentioning that they had no opinion about the productivity of the individuals which they have employed and therefore they have taken their decision according to the peculiarities of the same such as the level of education, sex, race, age etc that they have observed at the first stage. According to the elimination hypotesis, the education is an elimination mechanism which allow one to find a good job without effecting his (her) productivity.

### Giriş

İnsanın yaşamını sürdürebilmesi için çalışmayı öğrenme çabaları ile başlayan eğitim ve istihdam ilişkisi, ilk çağlardan beri değişik biçimlerde, uygarlığın değişik aşamalarında sürekli bir gelişme göstermiştir. Ekonomik ve sosyal gelişme süreci içerisinde yeni işler ortaya çıkmış, mevcut işlerin içeriği sürekli olarak değişikliğe uğramıştır. Bu değişim sürecinde ise, işlerin gerektirdiği bilgi ve becerilerin insana kazandırılması aşamasında eğitim etkili bir araç olmuştur.

Ekonomik kalkınma, sanayileşme ve modernleşme gibi insanların ulaşmayı amaç edindikleri hedeflere, insan zekası ve insan yeteneği ile ulaşılabilceği mümkün olduğuna göre; beşeri işgücünün yaratılması, bu amaçlar için önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Özellikle günümüzde nitelikli insangücüne olan talebin üst seviyelere çıkması, eğitimin bu süreçteki önemini daha da artırmaktadır. Hiç şüphesiz eğitim sadece istihdamın geliştirilmesi için yapılan faaliyetlerin olduğu bir süreç olarak tanımlanamamaktadır. Ancak insangücü kaynakları eğitim süreci içerisinde bilgi ve beceri kazandığına göre, işgücü de bu sistemin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Bilhassa XVI. yüzyılda Merkantilizm'le beraber iktisatçıların eğitime ilgileri artmış ve günümüze kadar eğitim ile istihdam arasındaki ilişkileri çeşitli açılardan ele alan görüşler ortaya çıkmıştır. Özellikle eğitimin ekonomik çözümlemelere konu edilerek, üretimde verimlilik artışının sağlanması, işgücünün daha yüksek ücret ve

\* Dr., G.Ü. İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Araştırma Görevlisi

daha iyi istihdam şartlarına sahip olmaları ile eğitim düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki kuran Beşeri Sermaye Teorisi'nin ortaya çıkmasından sonra teorik açıdan birçok görüş ileri sürülmeye başlanmıştır. Eğitimin tek başına işgücü piyasalarında belirleyici bir faktör olarak ele alınmasının yetersizliği ve istihdamı etkileyen sosyal, ekonomik ve teknolojik faktörleri de ele alan çok sayıda fikir üretilmektedir.

Bu görüşlerden biri de eğitimin, gerekli bilgi ve becerileri kazandırma yoluyla işçinin verimliliğini artırmada etkili olmadığını ve bir sinyal fonksiyonu olduğunu belirten "Eleme Hipotezi" dir.

### Eleme Hipotezi'nin Genel Çerçevesi

Son zamanlarda bir kısım teorisyenler eğitimin, yalnızca işverenlerin değer verdiği ve bu nedenle daha yüksek kazançla ödüllendirilen otoriteye karşı tutum, bir işi yapma konusundaki titizlik, dakiklik veya güdülenme gibi belirli kişisel özellikleri ya da doğuştan üstün yeteneklere sahip bireyleri belirlemede işverene yardımcı olan bir eleme mekanizması olarak rol oynadığı noktasında tartışmaktadırlar. Bu tartışmalarda bir kısım iktisatçılar eğitimin, bireyin üretken niteliklerinde bir artışa yol açmadığı, piyasada daha fazla talep edilecek işleri, diğerlerinden ayırmak için bir seçme süreci olarak işlediğini ileri sürmüşlerdir.

Buna karşılık bazı iktisatçılar eleme sürecinin, işverenlere gerekli olan işçileri daha düşük maliyetle bulma işlevini yerine getirdiğinden, bir anlamda üretim artışına katkıda bulunduğuna inanmaktadırlar. Ancak bu görüşe karşılık, işverenlere yapılan böyle bir aktarımın ekonomiyi olduğundan daha iyi bir duruma getirmediği görüşü ileri sürülmüştür (Carnoy; 492-493). Eleme Hipotezi'ni geliştirenlerden Spence, işverenlerin, işe aldıkları bireylerin üretim sürecindeki verimlilikleri hakkında tam bilgi sahibi olamadıklarını ancak, kişinin işletmede birtakım yetiştirme programlarından geçmesi ve çalışması sonucunda bilgi sahibi olduklarını belirtmiştir. İşe alınan kişinin özellikleri kararının belirsizlik altında gerçekleşmesi sonucunu doğurmaktadır. Spence, bu koşullar altında, işverenlerin ilk etapta gözleyebildikleri eğitim düzeyi, cinsiyet, renk, ırk, yaş v.b. özelliklere göre karar verdiklerini belirtmektedir (Spence, 1973: 356-357).

Eğitimin, bireyin verimliliğini etkilemeksizin, sadece bir sertifika ya da diploma vererek daha iyi bir iş bulmasına imkan sağladığının ileri sürülmesi nedeniyle bu görüş "filtre" ya da "eleme hipotezi" veya sertifika ya da diploma ile "belgeleme" de dahil çeşitli adlarla anılmaktadır (Woodhall, 1994: 24).

Eleme hipotezine göre eğitim, bireyleri yeteneklerine göre sınıflandıran ve bu yetenekleri "eğitim belgeleri" ile etiketleyen bir mekanizmadır. Bu nedenle de diploma ya da sertifikalar piyasada, belli tür ve düzeydeki yeteneklerin bir tanımlayıcısı durumundadır (Ünal, 1990: 45). Diploma veya sertifikalarla doğrulanan bu yetenekler, zekanın seviyesi, motivasyon, ileri seviyedeki üretkenliğin ve eğitilebilirliğin sinyallerini vermektedir. Ancak bunlar hakkında

bilgi verirken doğrudan iş performansına bir etkide bulunmamaktadır. (Hinchliffe, 1987: 143). Bu noktadan hareketle okul, insanın sadece insanın üretken piyasaya girmesini sağlamaktadır. Ancak kişilerin verimliliği formel eğitimden bağımsız olarak değerlendirilmektedir (Wolpin, 1977: 949).

Eleme Hipotezi'nde iki temel özellik ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki, "yaş, cinsiyet, ırk, kişilik özellikleri" ikincisi ise, "tanımlayıcı özellikler" olarak adlandırılan, kişinin işte daha fazla yatırım yaptığı ve verimlilik ile ilgili olan özellikleridir. Eleme Hipotezi'nde belirtilen bu temel özellikler işgücünün birincil ya da ikincil işgücü piyasalarına girmelerinde etkili olmaktadır. Piyasa koşullarının özellikleri ne şekilde olursa olsun, burada eğitimin tanımlayıcı özelliği, işverenlerin kişileri uygun işlere yerleştirmelerine yararsa, eğitim, verimliliğin ve üretimin artmasında fonksiyonunu gerçekleştirmiş olacaktır. (Wolpin, 1977: 950).

Eleme Hipotezi, dikkatleri insan sermayesine eğitim ya da diğer yollarla yapılan yatırım biçimlerinin üretkenliğe etkileri ve eğitimin bilgi ve beceri kazandırmasının ötesinde bir hatırlatıcı hizmet vermek suretiyle önem kazanmaktadır.

Eğitim sistemi, kişiyi sisteme kabul ederken ve onu programdan mezun ederken ya da sistemden atarken bir eleme fonksiyonunu yerine getirmektedir. Bu süreç, bir anlamda örgün eğitimin gerektirdiği yeteneklere sahip olanları kabul ederek, mezun ederek ve sözkonusu yeteneklere sahip olmayanları, sistem dışı bırakarak onları etiketlemekte, sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırma ve bunu gösteren belgeler işverenlere kişilerle ilgili işaretler vermektedir. Bir anlamda bu belgeler "tanımlayıcı" olarak kullanılmaktadır. Belgelerin bazı düzeylerdeki başarıyı, ilerleme yeteneğini, yükselme isteği gibi firmaların çalışanlarda aradığı değerleri gösterdiği kabul edilmektedir (Ünal, 1990: 47). Bir başka deyişle eğitim, işverenlerin personel seçiminde karar vermede kullandıkları bir tür eleme mekanizması olarak kabul edilmektedir.

İşverenlerin mezuniyet belgelerini marjinal verimlilik göstergeleri olarak kabul etmelerinin temelinde şu hipotezler düşünülebilir;

i) Yüksek düzey insangücünün kullanımından sonra export olarak, gerçekten üretim sürecinde daha yüksek marjinal verimlilikler ortaya çıkmış olabilir.

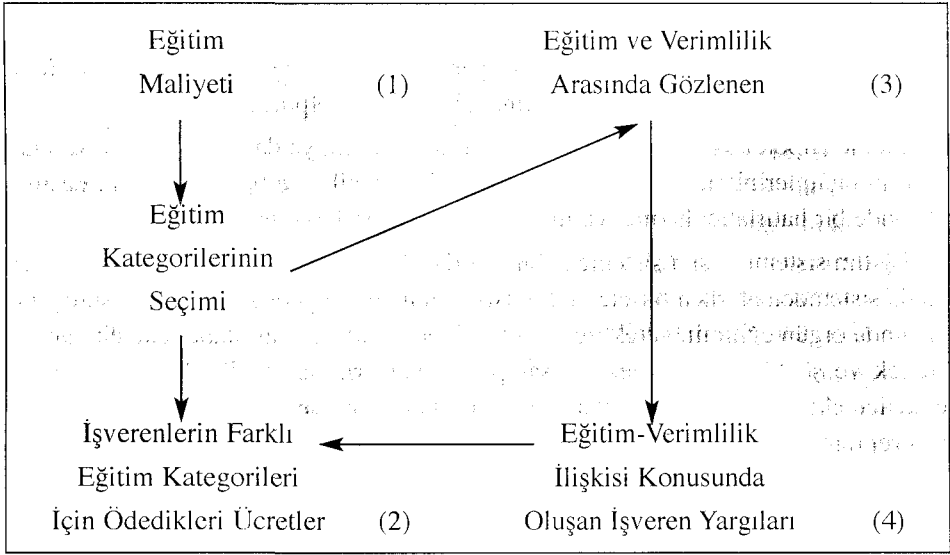
ii) İşverenler insangücünün daha uzun öğrenim sürelerini yüksek marjinal verimliliklerin göstergeleri olarak kabul ederler.

iii) İşverenler insangücünün gerçek marjinal verimliliğinin bilinmesine rağmen, yüksek marjinal verimlilik beklentilerini değiştirmezler (Geleceği Sürdürme Hipotezi).

iv) Bazı branşlarda, üretim dallarında, bölgelerde yerel olarak gerçekte işletmelerarası bilgi akımı yoluyla, yüksek düzey insangücünü, yüksek marjinal verimliliği beklentisine neden olan ölçülebilir daha yüksek kısmi marjinal verimlilikler ortaya çıkabilir (Hesapçoğlu, 1994: 348).

İşverenler tarafından eğitim diplomalarının daha yüksek marjinal verimliliklerin göstergeleri olarak kabul edildiğinin işgücü tarafından bilinmesi halinde, onlar kendileri açısından bu göstergelere sahip olma gayreti içinde olacaklardır. Yani eğitim sisteminin filtrelerini geçmeyi ya da bu sinyal fonksiyonunu kazanmayı deneyeceklerdir. Fakat bu sinyallerin kazanılması imkânları eğitim maliyetleri ya da engellerle ilgilidir.

### Eğitimin Eleme Fonksiyonu İle İlgili Temel Model



Kaynak: WINKLER, D.R. "Screening Models and Education"

Yukarıdaki şekilde eğitimin eleme fonksiyonunu göstermek için Spence ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş Basit Model görülmektedir. Şekilde görüldüğü üzere, bireyler eğitim programlarının maliyeti ve buralardan mezun olanlara ödenen ücretleri dikkate alarak bir seçim yapmaktadırlar.

İşverenler, değişik eğitim programlarından mezun olmuş kişileri işe alır ve gözlerler. Gözlemlerinin sonucunda işverenler, her bir eğitim kategorisine uygun ücret düzeyini belirlerler (Ünal, 1990: 49). İşverenlerin üretimi artırabilmeleri ve kârı maksimize edebilmeleri için, aynı işte çalışan işgücünün homojenliğini sağlamaları gerekmektedir (Wolpin; 1977: 949).

Ek eğitimin daha fazla harcama gerektirmediği durumlarda kişiler, daha yüksek düzeyde eğitim görmek isteyeceklerdir. Bu eğitim düzeylerini ise, eğitim gören kişiler içerisindeki en yetenekli olanları bitireceklerdir. Böylece daha fazla eğitim alan kişilerin verimlilikleri de yüksek olacağından dolayı, işverenler bu kişilere daha yüksek ücret ödeyeceklerdir. (Winkler, 1987: 288-289).

Eğitim düzeylerini gösteren diplomaların doğuştan gelen ve eğitimine girerken belli olan yetenekleri mi yoksa eğitimin üretkenliği artırıcı etkisini de kapsayan sonradan kazanılan yetenekleri mi tanımladığı tartışılan bir konudur.

Bazı yazarlara göre bu belgeler, okul içindeki ödül sistemi yoluyla geliştirilen veya pekiştirilen kişilik özelliklerini belirlemektedir. Örneğin; mesleki ve teknik orta öğretim programları dakiklik, uyma, sebat gibi özellikleri geliştirirken, üniversiteler kendine saygı çok yönlülük, liderlik gibi özellikleri geliştirmekte ve kişileri örgüt içindeki farklı konumlara hazırlamaktadırlar. Bazı yazarlar da bağımlılık, otoriteye bağıtları geliştiren eğitim kurumları üzerinde durmaktadırlar (Ünal, 1993: 4).

### Sonuç

Sonuç olarak Eleme Hipotezi çerçevesinde belirtilen görüşte eğitim; bireyleri yeteneklerine göre sınıflayan ve bu yetenekleri diplomalar ile etkileyen bir mekanizmadır. Burada daha yüksek eğitim seviyelerinden, daha yetenekli olan kişilerin mezun olacağı belirtilmiş ve eğitimin bu yolla eleme işlevini yerine getirdiği belirtilmiştir. Ancak eğitim işverenlerin istihdam politikalarında başlıbaşına etkili bir faktör olarak değerlendirilmemektedir. Hipotez eğitimin işgücünün üretim sürecindeki performansı görülene kadar, bir ön fikir edinmek amacıyla sinyal fonksiyonu olarak değerlendirilmektedir. Eğitim düzeyleri ile işin görülmesi sürecinde takip edilen performanslar ise ücretin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Hipotezde ele alınan ve değerlendirilen kriterler açısından işverenlerin bir bilgi maliyeti ile karşı karşıya oldukları görülmektedir. Özellikle işin gerektirdiği beceri farklılıkları ve işgücünün bu becerileri kazanmaları için yürütülen yetiştirmelerin farklılığı da göz önüne alındığı takdirde hem yetiştirme maliyeti hem de bu süreç içerisinde üretimin yüklemiş olduğu bir maliyet ortaya çıkmaktadır. Hipotez açısından ortaya çıkan bu maliyetlerin düşürülmesi için içsel gücü piyasası oluşturulması firmalara avantaj sağlayan bir çözüm olarak görülebilmektedir. Çünkü firma içerisinde kişilerin, yapılan işlerin verimliliğine yükseltilmesi, dışarıdan temin edilen elemanın aynı seviyede verimliliğe yükseltilmesinden daha ucuz ve kolay olabileceği söylenebilir. Dışarıdan temin edilmesi mecburiyetinde kalınan elemanlar içerisinde en yüksek seviyede eğitim almış olanlar, işverenler tarafından yetiştirme maliyetinin düşük tutulabileceği gözönüne alınarak işe kabul edileceklerdir.

### KAYNAKÇA

CARNOY, Martin: Education and Employment A Critical Appraisal, Paris-1977.

HESAPÇIOĞLU, Muhsin: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul-1994.

HINCLIFFE, K.: "Education and Labor Market" Economics of Education Research and Studies (Ed. G. psaropoulos) The World Bank, Washington D.C., Pergamon Press, 1987.

SPENCE, M.: "Job Market Signaling" The Quertely of Journal of Economics 87, 1973.

ÜNAL, Işıl: İşverenlerin Eğitim-İstihdam İlişkisi İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi, A.Ü. E.B.F. Yayınları, Ankara-1990.

WINKLER, D.R. "Screening Models and Education" Economics of Educaiton Research and Studies (Ed. G. Psharopoulos) The World Bank, Washington D.C. Pergamon Press-1987.

WOODHALL, M.: "İnsan Sermayesi Kavramı" (Çev. Yüksel Kavak Berrin Burgaz) Eğitim Ekonomisi Seçilmiş Yazılar, Pegem Yayınları, No: 14, Ankara-1994.