

## İŞGÜCÜ PİYASALARINDA EĞİTİMSEL NİTELİKLERİN ROLÜ

Doç. Dr. L. Işıl ÜNAL\*

### GİRİŞ

Tarihsel toplumsal gelişme sürecinde eğitim, toplum yaşamında önemli görülen roller oynayagelmıştır. Ancak, ekonomik açıdan oynadığı rolün çözümlenmeye ve tanımlanmaya başlanması kısa sayılabilecek bir geçmişe sahiptir. Bugüne dek, bu konuda çeşitli kuramsal açıklamalar yapılmış ve azımsanmayacak bir bilgi birikimi sağlanmıştır.

Doğal olarak, kuramsal yaklaşımların her biri, farklı toplumlarda ve farklı zaman kesitlerinde yapılmış gözlemlere dayanmaktadır. Bu nedenle de konuya, hem ekonomik sistemin değişik zaman dilimlerindeki işleyişleri ve hem de ekonomi biliminin o güne dek sağlayabildiği bilgi birikimi ile sınırlı açıklamalar getirebilmişlerdir. Bugün de, eğitimsel niteliklerin (eğitim yoluyla kazanılan niteliklerin) işgücü piyasasında oynadığı rollerle ilgili gözlemler sürdürülmektedir.

Burada, Klasik İktisatçılardan başlayarak, eğitimsel niteliklerin ekonomide oynadıkları role ilişkin olarak getirilmiş kuramsal açıklamalar ele alınmıştır. Bu açıklamalar, eğitimsel niteliklerin algılanmasındaki çeşitliliği yansıtmaları ve konunun çeşitli piyasalarda araştırılmasına duyulan gereksinimi ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

### Klasik İktisatçılar ve Eğitim

İnsan becerileri ve yeteneklerinin ekonomik gelişme üzerindeki etkileri konusu ile ilk ilgilenen ekonomik düşünce sisteminin Merkantilizm olduğu ve Klasik'lere gelinceye dek insangücü kaynağının daha iyi kullanılması ile ilgili çeşitli düşüncelerin geliştirildiği belirtilmektedir (Serin, 1979, s. 2).

\* A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Klasik iktisatçılardan pek çoğu da eğitim ile ilgili bazı görüşler ortaya atmışlardır. Örneğin A. Smith, insanın zekâ ve yeteneklerini “sabit sermaye” kavramı içinde ele almış ve eğitimin gelecekteki kazanç elde etme kapasitesine yapılan bir yatırım olarak görülebileceğini belirtmiştir (Savaş, 1986, s. 255). Smith, eğitim yatırımları (kişisel) konusundaki karar verme süreci ile ekonomik yatırımlarla ilgili karar verme süreci arasında paralellik kurmuştur. Piyasadaki ücret farklılıklarını ise “işin uygunluğu”, “işin süresi”, “istihdamın düzenliliği” ve “iş yapmak için gerekli becerileri kazanma maliyeti” gibi etkenlerle açıklamaya çalışmıştır (McNabb, 1987, s. 157). Marshall da eğitime yapılan harcamaları “ulusal bir yatırım” olarak nitelendirmiş ve insan sermayesinin değeri üzerinde durmuştur (Âdem, 1977, s. 2).

Malthus, Ricardo ve diğer bazı iktisatçılar eğitimin, beceri ve yetenekleri etkilemesinden çok, nüfus artış hızının azaltılmasına etkisi açısından konuya değinmişler ve eğitimi bu çerçevede ele almışlardır.

Görüldüğü gibi klasik iktisatçılardan bir kısmı eğitim ile ilgilenmiş olmakla birlikte, bu, eğitimin ekonomik açıdan çözümlenmesi biçiminde gerçekleşmemiştir. Zaman zaman insangücü ile ilgili çeşitli boyutlar dikkati çekmiş ve bunlarla ilgili bazı açıklamalar getirilmiştir. Bunun nedeni olarak, Klasik’lerin daha çok dağılım sorunuyla ilgilenmiş olmaları ve işgücü piyasasının yapısını dikkate almamaları belirtilebilir. (McNabb, 1987, s. 157).

Eğitimin işgücü piyasasının bir parçası olarak ele alınması ve eğitimin ekonomik çözümlenmelere konu edilmesi Neoklasik İktisat Kuramı ile başlamıştır. Bu nedenle eğitimin ekonomik açıdan nasıl ele alındığını inceleyebilmek için İnsan Sermayesi Kuramı’ndan başlamak gerekmektedir.

### İnsan Sermayesi Kuramı

Neoklasik İktisat Kuramı, kıt kaynakların dağıtımı ile ilgili süreçler üzerinde odaklaşan bir kuramdır. Piyasa sistemi içinde optimal kaynak dağılımının nasıl sağlanabileceği, böyle bir süreç içinde tüketicilerin ve firmaların nasıl davranacağı Neoklasik iktisatçıların en fazla üzerinde durdukları konular olmuştur. Neoklasik İşgücü Piyasası Kuramı da, mal ve hizmetleri üretmek üzere işgücü talep eden firmalar ile işgücü arz arasındaki ilişkileri ve bunların piyasadaki davranışlarını incelemiştir.

Neoklasik İşgücü Kuramı, ilk haliyle, işgücü arz ve talebinin etkileşimi ile arz ve talep birimlerinin kendi aralarındaki rekabetlerinin sonu-

cunda denge ücret düzeyinin oluştuğunu ileri süren bir yaklaşımdır. En fazla ücreti almak ve en fazla kârı elde etmek, piyasa işleyişini belirleyen temel iticiler olarak ele alınmaktadır. Neoklasik Kuram, belli bir eğitim programının kazançlarını, yalnızca, programa devam eden bireyin program süresince elde ettiği “yarar” olarak ele alır. Bir başka deyişle eğitim için yapılan bireysel harcamaları “tüketim harcamaları” olarak görür ve işgücünün homajen olduğu sayılına dayanır.

1950’lerin sonlarından itibaren, işgücü piyasası ile ilgili neoklasik açıklamalar İnsan Sermayesi Kuramı olarak biçimlenmiş ve yeni bir içerik kazanmıştır (Mc Nabb, 1987, s. 158). İnsan Sermayesi Kuramı, bireylerin farklı nitelikte olduğuna yani işgücünün heterojen olduğuna dayanır. Bireyler farklı niteliklere sahiptirler ve bu nitelik farklılıkları onların verimliliklerinin farklılaşmasına neden olur. Firmalar, farklı verimlilikteki bireylere farklı ücretler öderler. İşgücü talebi, işgücü niteliklerini gösteren “işe özgü (spesifik) verimliliğin talebi” olarak yorumlanmıştır (Hinchliffe, 1987, s. 142).

İnsan Sermayesi Kuramı’na göre, insan sermayesinin geliştirilmesi başlıca beş etkinlikle gerçekleşir (Schultz, 1971, s. 36):

1. Sağlık olanakları ve hizmetleri.
2. İşbaşında yetiştirme.
3. Örgün eğitim.
4. Firmalar tarafından düzenlenmemiş olan yaygın eğitim programları.
5. İş olanaklarını geliştirmek için yapılan göçler.

F. Harbison, “insan kaynağını geliştirme” nin, insan sermayesinin birikimi anlamına geldiğini ve ekonominin gelişmesinde etkili bir yatırım olduğunu ifade etmektedir (Harbison, 1964, s. 2). Harbison’a göre insan kaynağı çeşitli yollarla geliştirilebilir. Bunlardan en bilineni örgün eğitimidir. İkinci olarak insan kaynağı onu istihdam eden kurumlarda, işbaşında sistematik veya informal yetiştirme programlarıyla geliştirilir. “Yetişkin programları çeşitli politik, sosyal, dini ve kültürel gruplar yoluyla da geliştirilir. Üçüncü süreç, bireyin daha fazla bilgi beceri elde etmek için araştırması veya kendi inisiyatifi ile kapasitesini geliştirmesi gibi kendini geliştirme sürecidir” (Harbison, 1964, s. 2). Harbison insan kaynağını geliştirme ile ilgili diğer iki süreci, “daha iyi tıp ve halk sağlığı programları” ve “beslenme geliştirilmesi” olarak belirtmekte ve bu iki etkenin birbi-

riyle ilişkili olduğunu ifade ederek, bunların da örgün eğitim gibi, ekonomik büyümenin hem nedeni hem de sonucu olabileceğini vurgulamaktadır (Harbison, 1964, s. 3).

Bireylerin sahip oldukları insan sermayesindeki bu farklılıklar, yani bireylerin insan kaynağını farklı düzeylerde geliştirmiş olmalarından kaynaklanan farklılıklar, onların verimliliklerinde de fark yaratır. Fitmalar daha verimli olan kişilere daha fazla ücret öderler. Bir başka deyişle, insan sermayesini daha fazla geliştirmiş olan kişiler daha üretken oldukları için, diğerlerinden daha yüksek gelir elde ederler. Bireyler, “insan sermayesini artırmak için katlandıkları ek maliyetin, bunun yol açacağı gelecekteki kazanç artışlarının iskonto edilmiş değerine eşit olduğu düzeye kadar sözkonusu niteliklere yatırım yaparak, insan sermayesinde optimum gelişmeyi sağlayabilirler” (Mc Nabb, 1987, s. 158).

Bu yaklaşım çerçevesinde, eğitim ile bireylere kazandırılacak nitelikler arasında okuma-yazma, bilişsel beceriler ve öğrenme yeteneği gibi bireyin tüm işlerdeki üretkenliğini artırabilecek özellikler yanında mesleğe özgü (spesifik) beceriler de sayılabilir.

İnsan Sermayesi Kuramı'na göre, yüksek ücret ödenen meslekler, bu meslek ile ilgili eğitim programlarına yatırım yapmayı bireylerin bu programlar için harcama yapmasını teşvik eder. Yani bir eğitim programı gelecekte daha fazla gelir elde etmeyi sağlıyorsa, kişiler bu programa yatırım yapmayı tercih edeceklerdir. İşgücü piyasası, yüksek eğitim düzeylerinden mezun olan işçileri sürekli olarak emme (mas-etme) yeteneğine sahiptir. Esnek bir piyasa olarak görülen işgücü piyasasında çeşitli meslekler için oluşan ücret düzeyi, işgücü arz ve talebi tarafından oluşturulur. Literatürde, işgücü piyasaları ile ilgili bu yaklaşım “Ücret Rekabeti Modeli” olarak anılmaktadır (Hinchliffe, 1987, s. 143).

Böylece piyasadaki, “ücretler”, ile meslek elemanlarına “firmaların talebi” ve farklı eğitim programları için oluşan “bireysel talep”ler eğitim talebi arasındaki ilişki piyasa işleyişi çerçevesinde kurulmuş olmaktadır. Neoklasik İşgücü Piyasası Kuramı, gelir dağılımının iyileşmesi konusuna, bu noktadan hareketle, önemli açıklamalar getirmiştir. Kurama göre, bir ekonomik politika mutlaka “ciddi eğitim politikalarını” da içermelidir. Çünkü düşük ücret, ulusal gelirin düşük olması ve gelir dağılımının adaletsiz olması gibi olumsuz durumlar, eğitim düzeyinin düşük olması, eğitim olanaklarının dağılımındaki adaletsizlik ve eğitim düzeyinin düşük olmasından kaynaklanır. Ekonomide insan sermayesi

birikiminin artması ulusal gelirden artışa yol açacağı gibi, gelir dağılımında da iyileşme yaratacaktır.

Ulusal gelire eğitimin katkısı ile ilgili çalışmalar, çeşitli dönemlerde üretim faktörlerinin artış hızında gözlenen değişimler ile ulusal gelirin artış hızında gözlenen değişimler arasındaki farka dayanmaktadır. Örneğin, Denison'ın "artık" yaklaşımı ile, ABD ekonomisinin 1929-1957 dönemi için bulduğu büyüme oranı % 2.93 iken, işgücü ve fiziksel sermayenin artış oranının % 0.92 olması, ekonominin büyüme hızını % 2.01'lik bölümünün (büyüme oranının 2/3'ünün) açıklanamaması anlamını taşımaktaydı (Akalin, 1986, s. 231). Böyle bir gözlem, Denison'ın büyüme oranının 2/3'ünü eğitim ile açıklamasına yol açmıştır. Denison'ın bu konudaki açıklamaları şöyle aktarılmaktadır:

"1- 1929-1957 arasında, ortalama bir işçinin aldığı eğitim miktarı yılda % 2 artmakta ve bu işgücü niteliğini yılda ortalama % 0.97 artırmaktadır. Bu eğitim miktarı, reel ulusal gelirin büyüme oranına % 0.67 katkıda bulunmaktadır. Böylece, bu, reel ulusal gelirin büyümesinin % 23'ünün, istihdam edilen kişi başına düşen reel ulusal gelirin ise % 42'sinin kaynağıdır.

2- Toplam eğitim, 1909-1929 ve 1929-1957 yılları arasında ekonomik büyümeye % 50'den biraz fazla bir katkıda bulunmuştur." (Harbison, 1964, s. 7-8).

Bu hesaplamalar, örgün eğitimin esas alınması ve bu nedenle işbaşında yetiştirmelerin ihmal edilmesi nedeniyle eleştirilmektedir (Harbison, 1964, s. 8). Ayrıca, eğitimin artırdığı hareketlilik ile uyum ve teknolojiye ileriye gidenlerin, bir başka deyişle "toplumsal katkı"nın da hesaba katılmadığı ileri sürülmektedir.

Bu konuda yine "artık" yaklaşımı ile yapılan bir başka çalışma, Correa'nın 1909-1949 yılları arasında özel tarım dışı GSMH artışları ile ilgili çalışmasıdır (Harbison, 1964, s. 8). Hesaplamalar, GSMH'nin % 31'inin işgücü ve sermaye girdilerinden, % 5.3'ünün işgücününün eğitimdeki artışlardan, % 4.4'ünün de diğer teknolojik ilerlemelerden kaynaklandığını göstermiştir.

Eğitim ile bireysel gelirler arasındaki ilişkiyi göstermek üzere yapılan çalışmalarda "yaş" değişkeni de hesaba katılmıştır. Yaş-kazanç profilleri, tüm eğitim düzeylerinde bireysel gelirlerin (kazançların) yaş ile birlikte arttığını ve bunun belli bir yaş düzeyine kadar sürdüğünü gös-

termiştir. Bu düzey yükseldikçe kazançlar da artmaktadır. Bu yönde elde edilen çok sayıdaki bulgu İnsan Sermayesi Kuramı'nı güçlendirmiştir.

Eğitimin ekonomik katkısını, eğitim harcamalarının getiri oranını hesaplayarak göstermeye çalışan araştırmacıların elde ettikleri sonuçlar da Kuram'ı destekler nitelikte olmuştur. "Bulgular, ilkökul düzeyi için çok yüksek getiri oranları göstermiş, lise düzeyi için de bu oranlar yüksek olmuştur" (Schultz, 1971, s. 144). Psacharopoulos'un OECD ülkelerinde yaptığı bir hesaplama göre, "ilkokul mezunlarının yıllık ortalama kazançları ortaokul mezunlarından % 40, ortaokul mezunlarının yıllık ortalama kazançları üniversite mezunlarının kazançlarından % 77 daha azdır" ve az gelişmiş ülkelerde bu fark artmaktadır (Hinchliffe, 1987, s. 141). Yapılan hesaplamalar, düşük düzeydeki eğitimin getirisinin daha büyük olduğunu göstermektedir. Ayrıca bireysel net kazanç, her zaman, toplumsal net kazançtan daha yüksek hesaplanmıştır (Hinchliffe, 1987, s. 141). Ancak getiri oranının hesaplanmasında çok büyük güçlükler bulunmaktadır ve bu, yapılan hesaplamalara kuşkuyla bakılmasına neden olmaktadır.

İnsan sermayesinin ekonomik katkısını göstermek için yapılan çok sayıdaki araştırmaların her biri için pek çok eleştiri yöneltilmiştir. Çalışmalar, çoğunlukla yöntem ve araştırmalarda dikkate alınan "etkenler" açısından eleştirilmiştir. Ancak, İnsan Sermayesi Kuramı'na kavramsal boyutta yöneltilen eleştiriler de vardır. Gerek yapılan çalışmalara, gerekse Kuram'ın kavramsal boyutuna yöneltilen eleştirilerden önemli bulunanlar şöyle özetlenebilir:

1. İnsan sermayesinin ekonomiye katkısını göstermek için yapılan ve "artık" yaklaşımının kullanıldığı araştırmalarla elde edilen bulguların bazı sınırlılıklar taşıdığı belirtilmektedir.

Yapılan hesaplamalarda,

- a) daha çok örgün eğitim dikkate alındığı ve işbaşındaki yetiştirmeler ile eğitimin yolaçtığı uyum, hareketlilik, vb katkılar dışta tutulduğu için, "katkı" gerçekte olduğundan düşük hesaplanmış olabilir (Harbison, 1964, s. 8);
- b) sermaye birikimi, teknoloji ve bilgilerdeki artışlar arasındaki ilişki nedeniyle, "artık" ın bilgi artışlarına yüklenmesi, "sermayedeki nitelik değişmesi gibi etkenlerin etkisinin de eğitime yüklenmesine, yani "artık" ın gerçekte olduğundan bü-

yük hesaplanmasına neden olmuş olabilir (Harbison, 1964, s. 8).

2. Uygulamada, bazı değişkenlerin ölçülmesi hemen hemen olanaksızdır. Örneğin bir eğitim projesinin getiri oranının hesaplanması, bunun ne kadarının “yatırım harcaması”, ne kadarının “tüketim harcaması” olarak kabul edilmesi gerektiğinin bilinemesi nedeniyle olanaksızdır (Harbison, 1964, s. 11).
3. Kazanç-yaş-egitim profillerinin eğitim ile gelirler arasında olumlu bir ilişki (korelasyon) olduğunu göstermesi, eğitimin yüksek kazançlara “neden olduğunu” kanıtlamamaktadır. Çünkü farklı yaşlarda ve eğitim düzeylerinde olan kişilerin kazançlarını etkileyen “yetiştirme”, “tecrübe”, “cinsiyet”, “ırk”, “yetenek”, “kişisel yönelme” ve “istihdam bağlantıları” gibi pek çok etken vardır (Rima, 1981, s. 63).
4. Eğitimin ekonomik büyümeye katkısını ölçme çabaları yararlı olmakla birlikte, insan kaynağını geliştirmenin yalnızca ekonomik açıdan analiz edilmesi aldatıcıdır (Harbison, 1964, s. 12).
5. Yıllar boyu pek çok ülkede yatırım harcamaları hızla artırıldığı ve eğitim hizmetleri yaygınlaştırıldığı halde hem ekonomideki büyüme hızı aynı oranda artmamış, hem de gelir dağılımında beklenen iyileşmeler gözlenmemiştir.

İnsan Sermayesi Kuramı çerçevesinde ortaya atılan görüşlerin, başlangıçta, yapılan hemen hemen tüm araştırmalarla desteklenmesine karşılık daha sonra yapılan çalışmalar sözkonusu görüşleri destekler nitelikte bulunmamıştır. Örneğin Russell, Batı ve doğu Afrika’da güneydoğu Asya’da ve Hindistan’da, eğitilmiş işsizlerin gözlendiğini, eğitilmiş (diplomalı) olanların sayısı artarken bu tür elemanlara gereksinim duyan yeni işler konusunda rekabetin hızlandığını ve eğitimin yarattığı ücret farkının düştüğünü belirtmektedir (Davis, 1980, s. 207). Yazar böyle bir durumda getiri oranının, verimlilik esasına göre değil katkılı yasasına göre açıklanabileceğini ileri sürmektedir.

Berg, benzer işleri yapan fakat farklı eğitim düzeylerinden gelmiş olan işçilerin fiili performanslarının karşılaştırılması ile eğitimin verimlilik üzerindeki etkisinin sınanabileceğini ileri sürmüştür (Berg, 1970, s. 87). Bu görüşten hareket ederek 1967 yılında Mississippi’deki 585 tekstil işçisi üzerinde ve daha sonra da Southern’deki 762 tekstil işçisi üzerinde yaptığı araştırmada eğitim süreleri ile verimlilik arasında nega-

tif bir korelasyon bulmuştur. Bu çalışmada eğitim süresi “okulda geçirilen yıl”, verimlilik ise “parça başı kazanç” olarak ele alınmıştır (Berg, 1970, s. 88).

Thurow, ABD ile ilgili istatistiklere dayalı olarak 25 ve daha yukarı yaştaki erkekler için eğitim dağılımı ile gelir dağılımı verilerini karşılaştırmıştır (Thurow, 1982, s. 73). 1968-78 yılları arasında eğitim dağılımının olumlu bir gelişme göstermesine karşılık, aynı yıllar arasındaki gelir dağılımında bir iyileşmenin olmadığını bulmuştur. Bu grubun en üst gelir dilimi ile en alt gelir dilimi arasındaki fark, eğitim farklarının 2.3 katı olarak hesaplanmıştır.

Thurow 1968 yılında, üretim fonksiyonlarından hareket ederek, işgücünün marjinal verimliliğini tahmin etmiş ve “-ABD’de çalışan işçilerin kazançlarının marjinal ürünlerinden az olduğunu” göstermiştir (Carnoy, 1983, s. 521). Kazançların, ortalama olarak, verimliliğin % 63’ü kadar olduğu hesaplanmıştır.

İnsan Sermayesi Kuramı (Neoklasik İşgücü Piyasası Kuramı), yukarıda birkaç örneği verilen araştırmalarla desteklenmemeye başladıktan sonra işgücü piyasası ile ilgili yeni görüşlerin de sayısı artmıştır. Bir başka deyişle, işgücü piyasası ile ilgili bilgiler yeniden örgütlenmiş ve böylece eğitimin piyasadaki rolü de farklı biçimde ele alınmıştır. Örgün eğitimin ve yetiştirmelerin piyasadaki işlevi, doğrudan doğruya üretim artışı yaratma olarak algılanmamaya başlanmış, eğitime değişik roller yüklenmiştir. Ancak, bu görüşleri savunanların yaptıkları çalışmalar, İnsan Sermayesi Kuramı’nı destekleyen araştırmalar görünümünde olmamıştır. Bugün de çalışmalar sürmektedir.

### Bölünme Kuramları (SLM Theories)

İşgücü piyasasının kendi içinde bütünlük gösteren alt piyasalara bölünmesine dayanan çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bunlar, işgücü piyasasının, birbirinden farklı işlerin bulunduğu ve farklı işçi gruplarının çalıştırıldığı birincil ve ikincil işgücü piyasalarından oluştuğunu kabul etmektedirler.

Bölünme (segmentation) kuramları birincil işgücü piyasasını, “yüksek ücret”, “sürekli istihdam” ve “iş güvenliği”, “işbaşında yetiştirilme olanakları”, “ücret artışı sağlayan ilerleme olanakları” ile tanımlarlar (Rima, 1981, s. 83). İkincil işgücü piyasasında ise düşük ücret ödenen ve düşük statülü işler bulunmaktadır. Çalışma koşulları kötüdür, “istihdamda kararlılık”, “ilerleme”, ve “yetiştirilme” olanakları yoktur.



Birincil piyasada işgücünün işlere dağılımı ve ilerlemeyi belirleyen kurallar iyi tanımlanmış olduğu halde, ikinci işgücü piyasasında böyle bir yapılanma yoktur (Mc Nabb, 1987, s. 159).

Söz konusu kuramlar, çoğunlukla, birincil işgücü piyasasının içinde oluşmuş olan “işsel işgücü piyasaları”nın varlığını kabul etmektedirler. Bu iki noktada genel hatlarıyla anlaşmış görünmekle birlikte, söz konusu kuramların savunucuları bu piyasaları birbirinden farklı biçimde ele almaktadır ve en önemlisi de, eğitimin piyasadaki işlevine farklı bakabilmektedirler. Bunlardan biri İkili İşgücü Piyasası Kuramı olarak anılmaktadır.

### İkili İşgücü Piyasası Kuramı

İkili İşgücü Piyasası Kuramına (Dual Labor Market Theory) göre birincil işgücü piyasasında yer alan işler sermaye-yoğun endüstrilerde bulunmaktadır. Bu endüstriler içinde üretim hacmi büyük, kararlı bir mal talebi olan ve yüksek bir sendikalaşma ile karşı karşıya olan firmalar bulunmaktadır (Mc Nabb, 1987, s. 159).

İkincil piyasadaki işler, emek-yoğun ve rekabetçi endüstrilerde yer almaktadır. Bu piyasadaki firmaların ürettikleri mallara olan talep kararlılık göstermez. İstikrarsızlık gösteren işgücü, ikincil işgücü piyasadaki üretimin gerekleriyle daha uyumludur. Bu nedenle, söz konusu piyasada işverenler, işçileri istendik özelliklerine göre ödüllendirmedikleri sürece, işgücündeki bu farklılıklara (istikrarsızlığa) karşı kayıtsız kalırlar, ücretler, üretilen ürünün toplam değeri ve talebe göre belirlenir. Bu nedenle, yüksek eğitim düzeyi yüksek ücret getirmez.

İkili İşgücü Piyasası Kuramı’nı savunanlar, birincil ve ikincil sektörlerin, “düşük ve orta sınıf alt-kültürlerle ilgili olduğunu, bu alt-kültürlerin ise birbirlerine taban tabana zıt olduğunu” ileri sürmektedirler (Rima, 1981, s. 225). İki alt-kültür arasındaki fark şöyle belirtilmektedir:

“... Düşük alt-kültür, geçici istihdama uygun ilişkiler ile okula ve işe ilişkin olumsuz tutumlarla tanımlanır. Bu anlamda düşük sınıf (lower-class) alt-kültürü, ikincil işgücü piyasadaki istihdam örüntüleri ile uyumludur. Bu demektir ki, bu görüşe göre herhangi bir iş, belli okullardan, çevrelerden (neigh borhoods) ve aile kökeninden olan kişileri çekme eğilimindedir.” (Rima, 1981, s. 224-225).

Rima, ayrıca, iki piyasa arasındaki ayırıcı özelliklerden birinin, birincil piyasadaki statü ve ücret ilerlemelerinin bir “meslek hiyerarşisi”

(career ladder) göstermesi, ikincil piyasadaki işlerin ise rastgele (in random fashion) verilmesi olduğunu belirtmektedir. İkili İşgücü Piyasası Kuramı'na göre ücretler teknoloji düzeyinin bir fonksiyonudur. Ücretin belirlenmesi ve işgücünün işlere dağılımında "eğitim ve diğer insan sermayesi formlarının "rollerinin vurgulanması yersiz görülmektedir (Mc Nabb, 1987, s. 160). Bireyler arasındaki eğitim farklılıkları ve verimlilikle ilgili diğer özellikler açısından sözkonusu olan farklılıklar, kazançlardaki farklılıklara kesinlikle yansıtılamaz. İnsan sermayesinin düzeyi de işin içeriğine bağlı olarak değişmeyecektir. Çünkü ücretler kişilere göre değil, işlere göre belirlenir. Birincil işgücü piyasasındaki işverenler, üretimi yapacak güvenilir ve kararlı insangücüne gereksinim duyarlar. Bu özellikler işçilerin işe alındığı durumda henüz tanımlanmamıştır. Firma, işçinin işe alınması için sahip olması gereken ölçütleri belirler. Bu ölçütler, "güvenilir olma", "kararlılık", .. vb. özellikleri temsil eder. Sözkonusu ölçütlerden biri eğitimidir. Bu anlamda eğitim, işverenlerin kullandığı birkaç mekanizmadan yalnızca biridir ve ekonomik ya da teknolojik koşullara göre değişmez. İşçileri seçmenin yeni teknikleri geliştirildiğinde, artık "eğitim" ölçütüne başvurma da azalacaktır.

İkili İşgücü Piyasası Kuramı'nı savunan iktisatçılar daha çok işveren davranışlarına ağırlık vermişler, yani işgücü piyasasının talep kesimi ile ilgilenmişlerdir. Bu anlamda, sözkonusu iktisatçılar, birincil piyasa içinde yer aldığı ileri sürülen "işsel işgücü piyasaları" üzerinde de durmuş ve bunlara da açıklama getirmişlerdir.

Bu iktisatçılar, işsel işgücü piyasalarını, öncelikle, "ücret yönetiminin formal araçlarının ve prosedürlerinin, bireysel ücretin rekabetçi yoldan belirlenmesindeki çatışma ve maliyeti düşürmek için, aynı zamanda da firma içindeki rekabeti önlemek için oluşturulmuş" bir yönetsel birim olarak ele alırlar (Mc Nabb, 1987, s. 161). Burada en önemli nokta, Kuram'ın, ücretlerin işçilere göre değil, işlere göre belirlendiğini kabul etmesidir. Firmanın bu temelde belirlediği ücret yapısının, piyasa güçlerine tepki göstermez bir duruma geldiği belirtilmektedir. Bu durumda, daha çok "sosyal alışkanlıklar ile tarihsel öncelikler ve normları" yansıttığı ileri sürülmektedir (Mc Nabb, 1987, s. 161). Böyle bir yapının genel istihdam kararlılığının bir sonucu olduğu da savunulmaktadır. İstihdam kararlılığı, işçilerin çok uzun süre birarada olmalarını, düzenli ve sık etkileşimde bulunmalarını sağlamaktadır. Sosyal gruplar biçimlenmekte ve gelişmekte, sonuçta işteki istendik davranışlar konusunda kendi kurallarını koyup, iş koşullarını kendi beklentilerine göre oluşturabilmektedirler.

Kuram, işçilerin piyasalararası dağılımını da eğitim ve verimlilikle ilgili diğer değişkenlerden bağımsız olarak ele alır. Temel alınan piyasa işleyişi, birincil ve ikinci işgücü piyasaları arasında çok düşük bir hareketliliğe dayanır. Kişinin çalışma yaşamındaki ilk işi bir raslantı sonucu gerçekleşmez. Belli iş gruplarının ikincil piyasada işe başlamaları, ırk, cinsiyet, etnik grup, ... vb özelliklere dayalı ayrımcılığın sonucudur. Bu nedenle de kişilerin eğitim düzeylerinin yükseltilmesi onlara birincil piyasa yönünde bir hareketlilik sağlamayacaktır.

Görüldüğü gibi bu kuram eğitim ile istihdam arasında ilişki olmadığını savunan bir görüş çerçevesinde geliştirilmiştir. İstihdam tamamen işe bağlı koşullarla açıklanmıştır.

Literatürde, Bölünme Kuramları çerçevesinde ele alınan görüşlerden biri de zaman zaman Eleme Hipotezi, zaman zaman da Eleme Kuramları olarak adlandırılan görüştür. Bu görüşün 1970'lerin başlarında ortaya atılmasına karşılık, ayrıntılarının bugün oluşma aşamasında olduğu ifade edilmektedir (Whitehead, 1981, s. 35). Aynı zamanda, "doğrulanması ve reddedilmesi gecikmiş" bir görüş olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle sözkonusu görüş burada Eleme Hipotezi (Screening Hypothesis) adıyla anılmıştır.

### Eleme Hipotezi

Eleme Hipotezi'ne göre eğitim, bireyleri yeteneklerine göre sınıflandıran ve bu yetenekleri "eğitim belgeleri" ile etkileyen bir mefianizmadır. Bu nedenle de eğitimsel kazanımlar, piyasada, belli tür ve düzeydeki yeteneklerin bir tanımlayıcısı durumundadır. Eleme sürecinin ekonomik amacı, "insanları farklı verimlilik düzeylerine göre tanımlamaktır" (Whitehead, 1981, s. 45).

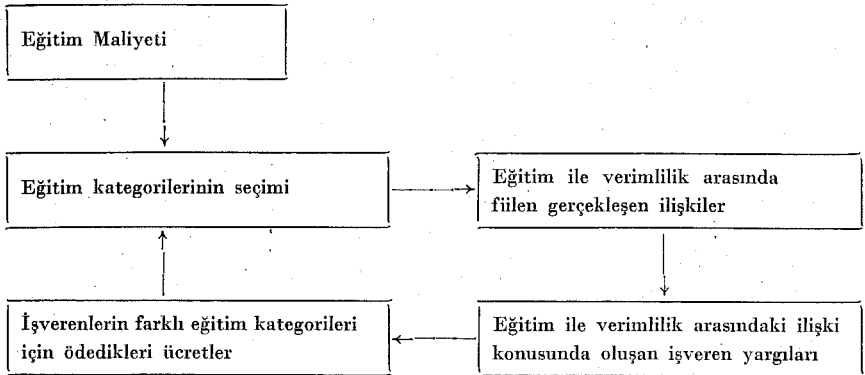
Eleme Hipotezi iki set özellik belirlemektedir. Bunlardan birincisi "yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri ve ırk"; ikincisi ise tanımlayıcı özellikler (signals) olarak adlandırılan, "bireyin işte daha fazla yatırım yaptığı ve verimlilik ile ilgili olan özelliklerdir" (Whitehead, 1981, s. 45). İçsel ve dışsal piyasaların bulunduğu durumlarda, piyasaların işleyiş özelliklerine bağlı olarak, bu tanımlayıcı özellikler seti de farklılık gösterecektir. Kişilerin birincil veya ikincil işgücü piyasalarına girmelerinde, sözkonusu piyasalara uygunluklarını belirlemek için eğitim belgeleri (diploma, sertifika, ... vb) ve ırk, cinsiyet gibi özellikler kullanılır. Piyasa koşulları hangi özellikleri gösterirse gösterebilir, eğitimin tanımlayıcı özelliği, işverenlerin bireyleri uygun işlere yerleştirmelerine yararsa, eğitim, verimli-

liğin ve üretimin artmasında rol oynamış demektir. Burada eğitimin ele alınışında, İnsan Sermayesi Kuramı'na göre farklı olan görüş, eğitimin "verimlilikle ilgili özellikleri" yalnızca tanımlaması, verimli bireyi yetiştirmemesidir.

Eğitim sistemi bireyi sisteme kabul ederken ve onu programdan mezun ederken ya da sistemden atarken bir eleme (ayırma) işlevi yerine getirir. Sözkonusu süreç, bir anlamda, örgün eğitimin gerektiği yeteneklere sahip olanları kabul ederek, mezun ederek ve sözkonusu yeteneklere sahip olmayanları sisteme kabul etmeyerek veya sistemden atarak onları etiketlemekte, sınıflandırmaktadır. Bunu her tür ve düzeydeki eğitim programları için yapmaktadır. Sözkonusu sınıflandırma ve bu sınıflandırmayı gösteren belgeler, işverenlere, sözkonusu kişilerle ilgili "işaretler" (signals) vermektedir. Bir anlamda, bu belgeler "tanımlayıcı" veya "gösterge" olarak kullanılmaktadır. Sözkonusu belgelerin, "bazı düzeylerdeki başarıyı, ilerleme yeteneğini, yükselme isteğini ve bunlar gibi firmanın çalışanlarda aradığı diğer değerleri gösterdiği" kabul edilir (Rima, 1981, s. 83). Yani işverenlerin, işe aleman alırken veya elemanları yükseltirken diplomayı ölçüt olarak kullanmaları bir çeşit eleme (ayıklama) mekanizmasıdır. İşverenler, bu yolla, örgün eğitimin gerektirdiği yeteneklere sahip olanlar ile olmayanları birbirinden ayırmış olurlar.

Eleme Hipotezi çerçevesinde eğitimin "eleme" işlevini gösteren, Spence ve arkadaşlarının geliştirdikleri "Temel Model" (Basic Signaling Model) Şekil-1'de gösterilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi, bireyler, eğitim

Şekil 1. Eğitimin Eleme İşlevi İle İlgili Temel Model



Kaynak: D.R. Winkler, (Ed. G. Psacharopoulos), "Screening Models and Education", *Economics of Education Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press, Headington Hill Hall, 1987, s. 288.

programının maliyeti ve bu programı bitirenlere ödenen ücretleri dikkate alarak bir seçim yaparlar. İşverenler, farklı eğitim programlarından mezun olmuş kişileri işe alır ve gözlerler. Böylece eğitim ile verimliliğin uygunluk dağılımlarını incelerler. Gözlemlerin sonucunda işverenler, her bir eğitim kategorisine uygun ücret düzeyini belirlerler. Aynı zamanda, bu yolla, çeşitli işler için eğitim ile verimlilik arasındaki ilişki konusunda görüşler, yargılar oluşturmuş olurlar. Zaman içinde, bu yargılarla birlikte, belirlenen ücretlerde de değişimler olabilir. İşverenler böylece, aynı işte çalıştırdıkları bireyler arasında homojenliği sağlayabildikleri ölçüde üretimi ve kârlılığını artırabilirler. Eleme Hipotezi'ne göre, eğitim verimliliği artırıcı etki yapmadan da, işverenlerin, aynı işi yapan bireyler arasında eğitim belgelerini kullanarak benzerlik sağlayabilmeleri durumunda, verimliliği artırabilmeleri olanaklıdır (Whitehead, 1981, s. 49).

Eğer bireyler, daha üst düzeylerde eğitim alabilmek için çok fazla ek harcama yapmak zorunda kalmıyorlarsa, yani eğitim düzeyi yükseldikçe ek bireysel maliyetler önemli ölçüde artmıyorsa, en yetenekli bireyler en fazla eğitimi alacaklardır. Çünkü, yetenekli bireyler daha kısa sürede öğrenecekleri için alternatif maliyetleri düşük olacaktır. Bu durumda işverenler de daha fazla eğitim görmüş olanlara daha fazla ücret ödeyeceklerdir. Çünkü piyasada verimlilikle ilgili olarak yaptıkları gözlemler daha fazla eğitim alanların daha verimli oldukları yönündedir (Winkler, 1987, s. 289). Daha açık bir ifade ile, eğitim sisteminin eleyici işlevi nedeniyle, ancak yetenekliler eğitim düzeylerini tümüyle tamamlayabilecekleri için, eğitim düzeyi en yüksek olan birey en yetenekli birey olarak görülebilir. Bu nedenle de ona en yüksek ücret ödenir.

Eğitim belgelerinin “doğuştan gelen ve eğitim sistemine girerken belli olan yetenekleri” mi, yoksa “eğitimin üretkenliği artırıcı etkisini içeren ve sonradan belirlenen bazı yetenekleri” mi tanımladığı tartışılan bir konudur (Winkler, 1987, s. 288). Bu konuda çeşitli görüşler vardır. Bunlardan bir tanesi, Bowles ve Gintis'in ileri sürdüğü ve eğitim süreci içinde işleyen toplumsallaşma süreci yoluyla kişilere bazı kişilik özelliklerinin kazandırıldığı veya bu özelliklerin güçlendirildiği yönündeki görüştür (Blaug, 1985, s. 18). Bu kişilik özellikleri, okul içindeki ödül sistemi ile cesaretlendirilir. Bunlar, okulun bilişsel (cognitive) olmayan ürünleridir. Bu yazarlara göre okulun bilişsel olmayan ürünleri iki grupta toplanabilir. Birinci grupta, düşük statülü meslek elemanlarının sahip olması gereken davranışsal özellikler olan “dakiklik”, “sebatlılık”, “ayma”, “diğerleriyle birlikte çalışabilme yeteneği” ve “emir alma ye-

teneği" yer almaktadır. İkinci grupta ise, meslek hiyerarşisinin üstünde bulunan üniversite mezunlarının sahip olması gereken "kendine saygı" "kendini gerçekleştirme", "çok yönlülük", "liderlik rolünü gerçekleştirme kapasitesi" ve "emir verme yeteneği" bulunmaktadır (Blaug, 1985, s. 19). Blaug, birinci gruptaki davranışsal özelliklerin daha çok "ilköğretim" ve "ortaöğretim" düzeyinde, ikinci grup özelliklerin ise üniversitede kazandırıldığını belirtmektedir. Ayrıca, Blaug'a göre, ortaöğretimin mesleki eğitim haline getirilmesi eğiliminin arkasında, okul mezunlarının bu yolla daha "istendik" özelliklere sahip kılınabilecekleri görüşü yatmaktadır (Blaug, 1985, s. 19).

Bowles ve Gintis bu bakış açısını şöyle tanımlamaktadırlar:

"Gençler, ebeveynlerinin toplumsal sınıflarının temelinde, farklı meslek ve kazançlara dağıtırlar. Eğitimin başta gelen görevi, toplumda var olan sınıf yapısının yeniden oluşumunu yasallaştırmaktır. Eğitim, kapitalist toplum yapısının sürdürülmesine hizmet eden bir toplumsal kurumdur. Eğitimin bilimsel bir yanı vardır. Fakat, bu, okul çıktısındaki sınıf değerleri ve normları, aynı zamanda da ekonomik rollere dağıtım nedeniyle ikinci plana atılır." (Carnoy, 1983, s. 521).

Aynı görüşleri paylaşan başka bazı yazarlar da, okulların geliştirdiği ve sistemin sürdürülmesine yarayan kişilik özelliklerini, "bağımlılık" "otoriteye bağlılık" ve "güdüleme mekanizmalarına duyarlılık" olarak tanımlamaktadırlar (Rima, 1981, s. 84).

Radikal görüşe sahip yazarlar olarak anılan bu gibi yazarlar, işgücü piyasasının bölünmesini, "işgücünün bölünmesi" olarak ele almaktadırlar. Farklı iş koşullarının yaratılması ve işgücünün, alt-kültürel özelliklerini de içeren çeşitli özellikler nedeniyle farklı koşullarda çalıştırılmasının, kapitalist sistemi sürdürmek için işverenler tarafından yaratıldığını ifade etmektedirler. Bu görüşe göre, işverenler, zekâyı ve diğer performans ölçülerini de kullanarak, işçileri formal belgelere, ırka, etnik kökene ve cinsiyete göre sınıflandırır. Böylece ücretli işçiler arasında sınıf bilincinin gelişmesini engellemeyi amaçlarlar (Rima, 1981 s. 85).

### **İş Rekabeti Modeli**

İşteki verimliliği, işgücü nitelikleri yerine işin özellikleri ile bağlantılı gören ve işgücü piyasasındaki temel işleyişin "işgücü arzının, çeşitli işler arasında dağıtılması" olduğunu savunan tüm ku-

ramsal yaklaşımlar “iş rekabeti modeli”ni kullanmaktadırlar. Neoklasik’lerin ücret rekabeti modeline alternatif oluşturan bu model Thurow ve Lucas tarafından geliştirilmiştir. Basit eleme kavramı, eğitim belgelerini, “gelecekteki verimlilik ve yetiştirilebilirliği etkileyen ham zekâ, güdü ve benzeri özelliklerin çeşitli düzeylerini belirleyen göstergeler” olarak ele alır ve bu belgelerin “gelecekteki iş performansını doğrudan doğruya etkilemeyeceğini” ifade eder (Hinchliffe, 1987, s. 143). Bu model, işgücünün kiralanması ile ilgili belirsizliğe dayanır. İş Rekabeti Modeli, işin yapısının teknolojik olarak belirlendiğini ve verimliliğin işin özelliği olduğunu kabul eder. Model, işgücü piyasasını, “yetiştirilebilir bireylerle yetiştirme hiyerarşisinin (training ladders) uyumlaştırılması” olarak görmektedir (Hinchliffe, 1987, s. 143).

Burada. İş Rekabeti Modeli çerçevesinde yorumlanan Kuyruk Hipotezi (Queue Hypothesis) ve İçsel İşgücü Piyasası Kuramı (Internal Labor Markets Theory), bireyin “iş kuyruğundaki” görelî konumu ile eğitim arasındaki ilişkiyi ve bunun karşısındaki işveren davranışlarını açıklayabilmek amacıyla aktarılmıştır.

### **Kuyruk Hipotezi**

Bu görüş, eğitimin ve yetiştirmenin, işçinin potansiyel verimliliğini belirleyen önemli bir etken sayılmayacağı, çünkü verimliliğin işin bir özelliği olduğu savına dayanmaktadır (Carnoy, 1983, s. 521). Yüksek verimlilikte işler, modern fiziksel sermaye ve ekipmanın kullanıldığı ve yüksek ücret ödenen işlerdir. Bu işler için alınan kişilerin verimliliğinin, “işin verimliliğine yükseltilmesi gerekir” (Carnoy, 1983, s. 521). Bunun gerçekleştirilmesi ise, işveren açısından bir maliyete katlanmayı gerektirir. İşverenlerin işe eleman alırken dikkat ettikleri nokta, sözkonusu “yetiştirme maliyetini en az düzeyde tutmaktır. Yetiştirme maliyetini olabilecek en düşük düzeyde tutabilmek, işe alınacak kişilerin “yetiştirilebilirlik” özelliğine bağlıdır. Kişilerin “yetiştirilebilirlik” düzeyini gösteren çeşitli etkenler vardır ve “bunlardan en önemlisi eğitimidir” (Hinchliffe, 1987, s. 143). Bu görüşe göre eğitim, bilişsel olmayan değerler ve normları içerir (Carnoy, 1983, s. 522).

Kuyruk Hipotezi’nde, kişinin yetiştirilebilirlik düzeyini gösteren niteliklerin, bu kişilerin üretim süreci içinde yapacakları açısından önemli olmadığı, “yalnızca işbaşında kendisine verilecek formal ve informal yetiştirmelerin maliyetini etkilediği” kabul edilir (Hinchliffe, 1987, s. 143). Bu yetiştirmeler yoluyla, bireyin verimliliğini işin verimliliğine yükseltmek için gerekli bilişsel beceriler kazandırılacaktır. Kişiler, söz-

konusu işler için kuyruğa girerler. Kuyruğun en üstünde en yetiştirilebilir olanlar, kuyruğun en sonunda da en az yetiştirilebilir olanlar, yani yetiştirilebilmeleri için daha fazla maliyete katlanılması gerekenler yer alır. İşverenler en yetiştirilebilir olanları en verimli ve bu nedenle de ücreti en yüksek olan işlere alırlar. Bir başka deyişle kuyruktakiler işlere, kuyruktaki konumlarına göre dağıtırlar.

Kuyruk Hipotezi ile ileri sürülen ve Eleme Hipotezi içinde de yer alan ortak noktalardan biri, kişilerin uzun süre gözlenen performanslarına göre değil, eğitim düzeylerinden yordanan performanslarına göre ücretlerinin belirlenmesi durumudur. Bu durumun açıklaması şöyle yapılmaktadır: İşverenler, adayları uygun işlere alma ve uygun görevlere atama konusunda dikkate değer bir bilgi maliyeti ile yüzyüzedirler. Her yeni işçinin uygun performans düzeyine gelmeleri uzun bir süreyi (birkaç hafta gibi) alabilir. “Böylece işe almadaki hatalar, ilan verme, başvurularını ayırma ve başarılı olanları işe başlatma maliyeti ile ilgili olarak değil, fakat vazgeçilmiş üretim (çıktı) anlamında pahalıdır” (Blaug, 1985, s. 22). İş yapısı içinde gereksinim duyulan becerilerin çeşitliliği ve buna bağlı olarak yetiştirmelerin farklılığı da dikkate alınırsa, işe eleman alma konusunda firmaların içsel İşgücü Piyasası Kuramı çerçevesinde davranmaları işveren açısından avantaj sağlayacaktır. Çünkü firma içindeki bireylerin belli işlerin verimliliğine yükseltilmesi, dışarıdan alınan elemanın aynı verimliliğe yükseltilmesinden daha kolay ve ucuz olacaktır. İşte bu nedenle firma içinde güçlü bir yapıya sahip içsel işgücü piyasalarının oluştuğu belirtilmektedir.

### İçsel İşgücü Piyasası Kuramı

İçsel işgücü piyasası kavramı, piyasanın talep kesimini, yani işveren davranışlarını açıklamak üzere kullanılmaktadır. İşgücü piyasasının, işgücünün özgürce dolaştığı büyük bir piyasa olarak görülemeyeceği, çünkü, her büyük firmanın, firma içinde yapılanmış kurallar seti, ödeme sistemi ve iş yapısı oluşturduğuna dayanır (Bosanguet, 1987, s. 164). İçsel işgücü piyasaları, “işçilere uzun dönemli taahhütlerde bulunan, işe özgü (spesifik) yetiştirme veren, iyi ücret ödeyen ve kârları yüksek olan birincil işgücü piyasası işverenleri tarafından yönetilir” (Bosanguet, 1987, s. 164). Bosanguet bu piyasaları “kendi içinde devletlerden oluşan balkanlaştırılmış bölgeler” olarak nitelendirmektedir. Bu bölgelerde güçlü işçi sendikalarının bulunduğu ve toplu sözleşmelerin etkisinin “hissedilir” nitelikte olduğu da belirtilmektedir.



“İçsel işgücü piyasası” kavramı, bazı yazarlar tarafından, üç temel yapısal özellik gösteren “iş grubu” olarak tanımlanmaktadır. Bu özellikler, “iş hiyerarşisi”, “yalnızca en alttaki kadrolara dışarıdan giriş” ve “yukarıya doğru hareketin bilgi ve beceriye bağlı olması” olarak belirtilmektedir (Bfeffer, 1984, s. 550). İçsel işgücü piyasalarının en önemli tanımlayıcısının işverenin “işe alma” ve “yükseltme” ile ilgili davranışları olduğu belirtilmekle birlikte, ayrıca “iş sınıflaması”, “işten çıkarma ve tazminatla ilgili kurallar”, “işgüvenliği” ile “iş kuralları” içsel işgücü piyasalarının varlığını ve niteliğini belirleme konusunda tanımlayıcı özellikler olarak ele alınmaktadır (Bfeffer, 1984, s. 551).

Pek çok iş tümüyle işkoluna özgü (industry-specific) özellikler gösterir. Belli bir işkolundaki diğer işler de bu işkoluna özgü bazı özellikleri tanımlar. Örneğin “metal eşya sanayii” içinde yer alan işler ile “kimya ve petro-kimya sanayii” içinde yer alan işler birbirlerinden farklı, ama aynı iş kolundaki işler benzer nitelikte görülebilir. Bu nedenle de belli bir işkolundaki iş becerileri bu işkoluna özgü olmak durumundadır. İşverenler, kişilere firma içinde “işkoluna özgü” veya “firmaya özgü” yetiştirmelerin verilmesini tercih ederler. Çünkü bu tür yetiştirmeler, kişilerin, yetiştirmenin sağlandığı firmada daha üretken olmasını sağladığı gibi, firmaların, yetiştirdikleri eleman: ellerinde tutma olasılığını da artırır. Bu durumda, göreceli mesleksel ücretler, “esas itibarıyla, firmalardaki mesleksel istihdam yapısını değiştirmeden, iş sözleşmesi ve yönetim politikalarından etkilenir. Bu nedenle de mesleksel ücret düzeyi marjinal üründen çok farklı olabilir” (Elbaum, 1983, s. 260). Elbaum’a göre, uzun dönemde, pek çok işkolunda dış piyasadan eleman alınmaması, belirtilen bu sonucun ortaya çıkma olasılığını güçlendirmektedir.

İçsel işgücü piyasalarıyla ilgili olarak üç soru önem taşımaktadır (Elbaum, 1983, s. 260):

1. İçsel işgücü piyasasının oluşmasının nedeni nedir?
2. Firmanın ücret yapısını neler belirler?
3. Firmalar, niçin içsel ilerlemelere güvenmektedirler?

Bu sorulara Neoklasik, Radikal ve Kurumsal (İkili İşgücü Piyasası Kavramı) bakış açılarından farklı yanıtlar verilmektedir (Elbaum, 1983, s. 261-262; Pfeffer, 1984, s. 552-559).

Neoklasik bakış açısından, içsel işgücü piyasaları ekonomik verimliliği artırmak ve insan sermayesini işbaşı eğitimi ile geliştirerek veya ye-

teneklerini ayırarak “firmaya özgü insan sermayesini” geliştirmek üzere oluşturulur. Bu nedenle de içsel işgücü piyasaları ile firmanın gereksinim duyduğu firmaya özgü beceri arasında olumlu bir ilişki vardır. Firmaya özgü becerilerin yüksek düzeyde teknolojik değişiminin gerçekleştiği firmalarda daha gerekli olması beklenir. Bu nedenle içsel işgücü piyasaları, gelişmiş teknoloji kullanan ve teknolojik değişimlerin hızlı olduğu büyük ve sermaye-yoğun piyasalarda meydana gelmektedir.

Kişiler meslek kazandıkları işyerlerinde istihdam edildikleri için ücret düzeyi belirsizdir. Ücretin belirsizliği ise “firmaya özgü insan sermayesi yatırımlarının büyüklüğü ile sınırlıdır” (Elbaum, 1983, s. 260). Ancak bu ücretin belli değerler arasında oluşması gerekir. Örneğin benzer genel yetiştirmeden geçen kişilerin ücretlerinden ve aynı zamanda da bu elemanların işe alınması için yapılan “net araştırma ve seçme maliyetinden” daha düşük olamaz. Mesleksel ücret kazançlarının beklenen bugünkü değeri, dışsal piyasadaki rekabet standartlarına uymak zorundadır. Firmaların bu yolu seçmelerinin nedeni olarak da, yönetsel sınırlılıkların bulunduğu ve firmaya özgü insan sermayesinin önemli olduğu durumlarda bu yolun, başka uygulamalara göre daha az maliyetle gerçekleştirilebildiği ileri sürülmektedir.

Radikal bakış açısından içsel işgücü piyasaları, firmaların işgörenleri işletme amaçlarına uygun olarak tanımlamalarını ve iş standartları konusunda etkili bir yönetsel kontrol oluşturmayı sağlar. İşverenler işgörenlerden “istendik iş davranışları”nı (work behavior) kazanmalarını beklerler (Bfeffer, 1984, s. 554). Tüm işverenler de işgörenlerin işte istendik biçimde davranacaklarından emin olmak isterler. Bu nedenle, “işgörenlerin zaman içinde basit hiyerarşik kontrolden” geçirildikleri belirtilmektedir (Pfeffer, 1984, s. 554). Firmaların uyguladıkları bu kontrolün temel belirleyicisi, örgütlerin ikili ekonomideki yerleri ve özellikle de işkolunun çekirdeğini oluşturup oluşturmadıkları ile ilgilidir. İşkolunun önemli bir parçasını oluşturan firmada içsel işgücü piyasasının oluşma olasılığı daha yüksektir. Bu durum teknolojiye çok fazla bağlı değildir. Mesleksel ücret eşitsizliği, büyük ölçüde, yapay bir yapıdır ve ödeme farklılıkları konusunda yönetimin yaptığı maliyet ve kazanç hesaplamaları yoluyla zorla korunur. Radikal yazarlar, “ücret yapısının, firmaların ve işkollarının iş sıralamaları arasında niçin farklılaştığı veya ücretlerin rekabet baskısından nasıl korunduğu konusu üzerinde çok az durmaktadır” (Elbaum, 1983, s. 262).

Kuramsal bakış açısına göre, içsel işgücü piyasasındaki iş ve ödeme yapısı, firmalar ile işçiler veya işçi örgütleri arasındaki sözleşmeden önem-

li ölçüde etkilenir. Bu görüşe göre içsel işgücü piyasaları, aynı zamanda diğer görüşlerin ileri sürdükleri etkenlerden de etkilenirler. Bu görüş, içsel işgücü piyasalarının, “işçilerin güvence ve ilerleme isteklerine bağlı yarı-yasal bir geçerliliği yansıttığını kabul eder (Elbaum, 1983, s. 262). İlerleme ile ilgili kuralların katılımı, rekabetçi sonuçlardan kurtulmayı sağlayacaktır. Sendikaların içsel ücret yapısı üzerindeki etkisi yoluyla, firmadaki gelir dağılımını da etkilediklerini destekleyen araştırma bulguları bulunmaktadır.

İçsel işgücü piyasaları dışsal piyasalardan da etkilenir. Kuyruğu oluşturan bireylerin kuyruktaki konumu, eğitimsel nitelikleri, ırk, cinsiyet ve işveren yargularından etkilenebilir. İşverenin oluşturduğu ölçütlere göre kişiler işe alınırlar ve işverenle aralarında bir sözleşme imzalarlar. Yöneticinin meslek yapısı ile ilgili yargısı (veya değerlendirmesi), teknoloji, yöneticinin amaçları ele alış biçimi ve sosyal rolü algılayışı tarafından etkilenir. Sendikaların gücü, firma içindeki etkiler kadar, toplumdaki politik güçlerden de etkilenir. Fakat gelenekler ve uygulama, sendikalar olmasa bile önemli olacaktır.

İçsel işgücü Piyasası Kuramının, hiçbir eğitim düzeyinin getiri konusunda güvence vermediğini gösterdiği belirtilmektedir (Bosanquet, 1987, s. 165). Getiri, gerçekte, yeteneğin getirisidir. Kişide daha fazla kazanma eğilimi varsa, eğitim olmadan da fazla kazanç elde eder. Bu Kurama göre, diploma ve dereceler, “işgücü kuyruğundaki konumu etkileyecek diğer özellikler tarafından desteklenmedikçe yeterli olmayacaktır. Eğitimin yapabileceği en fazla şey, bunları istenen en az düzeyde eşitlemektir” (Bosanquet, 1987, s. 165). Böyle bir görüşün ileri sürülmesinin nedeni, ırk, cinsiyet, etnik grup gibi ayrımların, eğitim farklılıklarından daha fazla dikkate alındığı yönündeki gözlemlerin bulunmasıdır. Az gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmaların bulguları ise, işgücü kuyruğundaki konumları ve içsel işgücü piyasasına kabul edilmeyi etkileyen “akrabalık” “etnik ve alt-kültürel” özellikler bulunduğunu göstermektedir (Bosanquet, 1987, s. 166).

## SONUÇ

Eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasında oynadıkları rollere ilişkin yaklaşımlar, daha çok gelişmiş ülkelerde yapılmış gözlemlere dayanmaktadır. Son on yılda yapılan araştırmaların bulguları ise, bazen yaklaşımlardan birini, bazen bir diğerini destekler nitelikte olabildiği gibi, aynı araştırma işe alma, yükseltme ve işten çıkarılma ölçütleri açısından ayrı

ayrı yaklaşımları destekleyebilmektedir. Bu durum, daha ayrıntılı çözümlenmeye gereksinim olduğunu göstermektedir.

Az gelişmiş ülkelerle ilgili daha az gözlem yapılmış olmakla birlikte, gelişmiş ülkelerle benzerlik ve farklılık gösteren işleyişlere değinilmektedir. Bu konuda, özellikle, kamu kesiminin işleyişi üzerinde durulmaktadır. Kamu kesimi, hem istihdam kapasitesinin yüksek olması hem de ortaöğretim mezunları ve daha üst düzeyde eğitim görmüş olan kişileri istihdam etmesi açısından dikkate değer görülmektedir (Hinchliffe, 1987, s. 146). İkinci çarpıcı nokta olarak, kamu kesimi ile özel sektör arasındaki ücret farklılıkları belirtilmektedir. Kamu kesimi, düşük ücret ödeyen bir kesim olması, bunun yanında ise, belirlenmiş bir ücret yapısına sahip olması ve "istihdamda süreklilik" sağlaması nedeniyle güçlü bir sektör olarak ele alınmaktadır. Kamu sektörü, eğitim düzeyinin ve eğitim ile kazanılan niteliklerin işe alma ve yükseltmede esas alındığı bir sektör olarak belirtilmektedir. Böylece az gelişmiş ülkelerdeki piyasa farklılaşmaları, özellikle kamu-özel sektör temelinde ele alınmış olmaktadır.

Görüldüğü gibi, eğitimsel niteliklerin ekonomik rolü ile ilgili bilgi birikimi, konuya belli ölçüde açıklama getirmekle birlikte, yetersizdir. Söz konusu yetersizliğin giderilmesi, bu konuda daha fazla araştırma yapılması ve ayrıntılı çözümlenmelere girişilmesi ile sağlanabilir.

#### KAYNAKLAR

- Âdem, Mahmut. *Türk Eğitiminin Ekonomik Politikası*, Ankara: Bilim Matbaası, 1977.
- Akalm, Güneri. *Kamu Ekonomisi*. İkinci Basım, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 554, Ankara: 1986.
- Berg, Evar. *Education and Jobs: the Great Training Robbery*. New York: Pradger Publishers, 1970.
- Bleffer, Jeffrey and Yinon Cohen. "Determinants of Internal Labor Markets in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, No. 4, 1984, pp. 550-572.
- Blaug, Mark. "Where Are We Now in the Economics of Education?", *Economics of Education Review*, Vol. 4, No. 1, 1985 pp. 17-28.
- Bosanquet, N. (Ed. G. Psacharopoulos). "Internal Labor Markets and Education", *Economics of Education, Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press, 1987, pp. 164-166.
- Carnoy, Martin. "Economics and Education", *Encyclopedia of Educational Research*. Mc Millan Cor., 1983, pp. 519-529.
- Davis, Russell G. (Ed. Russell G. Davis). "Linking Education and Work". *Planning Education for Development: Volume I Issues and Problems in the Planning of Education in Developing*

- Countries*. Cambridge: Center for Studies in Education and Development. Harvard University, 1980, pp. 205-229.
- Elbaum, Bernard**. "The Internalization of Labor Markets: Causes and Consequences", *American Economic Review*, Vol. 73, No. 2, 1983, pp. 260-265.
- Harbison, Frederick and Charles A. Myers**. *Education. Manpower and Economic Growth*. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1964.
- Hinchliffe, g.K.** (Ed. G. Psacharopoulos). "Education and the Labor Market", *Economics of Education Research and Studies*, Oxford: Pergamon Press, 1987, pp. 141-146.
- McNabb, R.** (Ed. G. Psacharopoulos). "Labor Market Theories and Education", *Economics of Education Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press, 1987, pp. 157-163.
- Rima, Ingrid H.** *Labour Markets Wages and Employment*, New York: W.W. Norton and Company, Inc., 1981.
- Savaş, Vural**. *Kalkınma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1986.
- Schultz, Theodore W.** *Investment in Human Capital*. New Aork: The Free Press, 1971.
- Serin, Necedet**. *Eğitim Ekonomisi*. İkinci Baskı, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yay. No: 77, Ankara, 1979.
- Thurow, Lester C.** "The Failure of Education as an Economic Strategy", *American Economic Review*, Vol. 72, No: 2, 1982. pp. 72-76.
- Whitehead, A.K.** "Screening and Education: A Theoretical and Empirical Survey", *British Review of Economic Issues*, Vol. 3, No: 8, Spring 1981, pp. 44-62.
- Winkler, D.R.** (Ed. G. Psacharopoulos). "Screening Models and Education", *Economics of Education Research and Studies* Oxford: Pergamon Press, Headington Hill Hall, 1987, pp. 287-291.