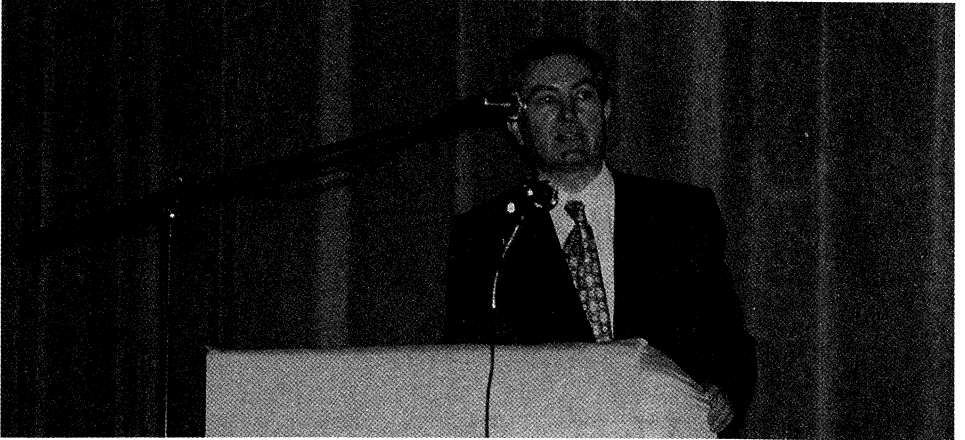


# EĞİTİM ve İSTİHDAM

**Prof. Dr. İsmail BİRCAN**

Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi  
Devlet Planlama Teşkilatı



## EĞİTİM ve İSTİHDAM(\*)

### I. GİRİŞ

Dünyada 1980'li yıllarda başlayan ve 1990'lı yıllarda hız kazanan bir küreselleşme süreci yaşanmaktadır. Ekonomiler birbirlerine bağımlı hale gelmişler, rekabet artmış ve her alanda bir kalite devrimi ön plana çıkmıştır.

Bu bağlamda;

- Küreselleşmenin olumlu sonuçları yanında olumsuz sonuçları da ortaya çıkmaktadır.
- Hızlı teknolojik değişiklikler eğitim ve istihdam ortamlarını etkilemektedir.
- Demokratikleşmenin yaygınlaşması ve insan haklarına saygının artması beklentileri önem kazanmıştır.
- Ortak evrensel değerler ortaya çıkmakta, üretim çeşitlenmektedir.
- Tüketim eğilimleri değişmektedir.
- Haberleşme ve koordinasyon hizmetleri ucuzlamakta ve yaygınlaşmaktadır.
- Yabancı sermaye yatırımları artmakta, sanayi üretimi coğrafi anlamda dünya ölçeğine yayılmaktadır.
- Bilgi ekonomisi ve bilgi çağı dönemine hızla girilmektedir.
- Eğitim sektörü tüm bu hızlı değişikliklere uyum sağlanmasında mikro ve makro ölçekte yeni görevler üstlenmektedir. Eğitim giderek artan şekilde gelişmiş ülkelerin de üzerinde önemle durdukları ve daha fazla kaynak ayırdıkları bir yatırım olmuştur.

Günümüzde, bütün çevremizi etkileyen ekonomik, sosyal ve teknolojik değişiklikleri anlamak önemlidir.

Çünkü, 21. yüzyılda talep edilecek becerileri bunlar belirleyecektir. Adale gücünden çok akıl tercih edilecektir. Bu derinlik ve boyutlarda bir ekonomik değişim tarihte hiçbir zaman yaşanmamıştır. İnsanlık tarihine baktığımızda, avlanma-toplama ve tarım dönemlerinden sonra son iki yüzyıldan bu yana kentsel sanayiye geçiş çok yavaş olmuştur. Oysa artık günümüzde 40 sayfalık bir dokümanı dünyada istediğiniz yere göndermek sadece 6 saniye sürmektedir. Başta iletişim teknolojileri olmak üzere teknolojik gelişmeler baş döndürücü bir hızla gelişmekte ve değişmektedir. O nedenle, eğitim-istihdam arasındaki ilişkilerin sağlıklı gelişmesi, bir yandan eğitim sektörüne bağlı olduğu kadar, diğer yandan ise istihdam ve işgücü piyasasına bağlı bulunmaktadır. Bu ilişkilerin iyi irdelenmesi eğitim sektörünün performansı ile de çok yakından ilişkilidir.

(\*) Bu çalışma, 4 Şubat 1998 tarihinde Demokratik Eğitim Kurultayı'nda sunulan bildirin özetidir.

## II. EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİLERİ

Eğitim, nasıl ki bir toplumda büyük bir kısmı üretken olan insan kaynaklarının üretim sürecinde devreye alınmasına ilişkin yapılan faaliyetler bütünlüğü olarak alınmasına ilişkin yapılan faaliyetler bütünlüğü olarak tanımlanabilirse, istihdam konusu da ekonominin en önemli konularından birisi olmaya devam etmiştir. Kısaca her iki kavram sonuçta ekonomi ile ilişkilendirilebilir. Bu bağlamda eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiler 1950'li yıllardan sonra giderek önem kazanmış ve bu konuda yapılan araştırmaların sayısında artış gözlenmiştir.

Eğitim, insan kaynaklarını yetiştirme sürecidir. Bireyin fiziksel veya içsel etkinlikler sonucu güç oluşturabilmesi ya da davranış değişikliği gösterebilmesi için planlı örgün ve yaygın eğitim alması gerekir. Bu bağlamda eğitim, istihdam öncesi ve üretim kalitesi için gerekli olan "olmazsa olmaz" ön koşuldur. Bu çerçevede insan kaynağı eğitim faktörüne bağımlı bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Zira günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyleri artık, insani gelişme endeksleri ile de ölçülmektedir. Eğitilmiş nitelikli insan gücü sayısı, gençlere sağlanan mesleki eğitim ve diğer olanaklar, bilime yapılan katkı gibi değişkenler bu endeksler arasında yer almaktadır.

1970'li yıllardan sonra, gençlerin ekonomik hayata geçmelerinde karşılaşılan güçlüklerle birlikte, eğitim-istihdam ilişkilerini irdeleyen çok sayıda araştırma, başlangıçta varsayım olarak, gençlerin iş bulmadaki güçlükleri yenmede eğitime daha fazla önem verilmesi gerektiği yönünde olmuştur. Eğitim faaliyetlerinin iyileştirilmesi, eğitim niteliğinin artırılması, bazılarında göre okullaşma sürelerinin uzatılması, bazılarında göre ise mesleki ve teknik eğitime ağırlık verilmesi şeklinde anlaşılmıştır. Ancak, daha sonraki yıllarda, dünya ekonomisinde ortaya çıkan darboğazlar, petrol şoku ve etkileri vb. nedenlerle gençlerin işsiz kalmalarının, işgücü arzına göre iş taleplerinin yetersizliğinden kaynaklandığı ve bu konuda eğitim sisteminin sorunu çözmek için elinde hemen hemen hiçbir seçeneği olmadığı görülmüştür (BİRCAN, 1984).

Eğitim-istihdam ilişkilerinde, eğitimin; bireyin işgücü piyasasında bir meslek edinerek iş bulmasını sağlayıcı işleri yanında, istihdam da eğitim sistemine feed-backler vererek onun kendisini yenilemesine yardımcı olması işleri arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Bu bağlamda eğitimin istihdamı etkilemesini üç boyutlu olarak düşünmek olasıdır:

- Ülkede istihdam olanaklarının artırılmasında uygun arz fonksiyonunu yerine getirmesi,
- Bireye, işgücü piyasasında açık işlerde kendine uygun olanı bulmada kolaylık sağlaması,
- Eğitim kurumlarının aynı zamanda birer istihdam alanı olduğunun kabul edilmesi.

Eğitim, işgücü piyasasına insan kaynağı yetiştirmek, insan kaynaklarını iyileştirmek, yeni uzmanlık ve meslek okullarına ilişkin eğitim birimleri açmak, yeni teknolojilerin üretilmesine katkıda bulunmak, bilgi üretmek ve bilgiyi kullanmak, işverenlerle ilişkilerini geliştirerek onların mesleki ve teknik eğitime duyarlılığını sağlamak, sendikaların saat ücret sendikacılığı yapmak yerine, üyelerinin ekonomik ve sosyal gelişmelerine katkıda bulunmak, yöneticilerin daha etkili olmalarını sağlamak, bireye girişimciliği aşılacak, iş geliştirme süreçlerinde destek sağlamak gibi çok sayıda istihdam etkileyici işlevini saymak olasıdır. Ancak bilinen bir gerçek de, eğitim-istihdam ilişkilerindeki yetersiz iletişim nedeniyle ve yetersiz feed-backler nedeniyle etkileme derecesinin her zaman istenilen düzeyde olmadığıdır.

Diğer yandan, örgün öğretim kurumlarındaki daha nitelikli insan kaynağı yetiştirmeye verilen önem, meslek rehberliği, yönlendirme, mezunları izleme, istihdamla ilgili yapılan bilimsel araştırmalar, eğitimin istihdama olan etkileri arasındadır.

Yatırımların artması, teknoloji seçimi, dış ekonomik ilişkilerin gelişmesi istihdamı olumlu yönde etkilediğine göre, bunun, başka ifade ile istihdam olanaklarının artması, o ülkedeki eğitim sistemini etkilemesi kaçınılmazdır. Nitekim mesleki ve teknik okullarda yeni bölümlerin açılması, üniversitelerde yeni fakültelerin kurulması ve holdinglerin, insan kaynaklarını geliştirmek amacıyla eğitim ve araştırma merkezleri kurmaları bunun örnekleri arasındadır. Zira eğitim, istihdamın yapısını, gereksinimlerini ve yarattığı olanakları görmezlikten gelemez.

21. yüzyılda, bilimi ve bilimsel düşüncüyü özümseyip hayat tarzı olarak yaşayamayan toplumlar, üretimde, ticaretle hizmet kalitesinde ve bireylerinin refah düzeylerinin sürekli artırılmasında rekabet üstünlüğüne sahip olmayacaklardır. O nedenle eğitim yolu ile insan kaynaklarının geliştirilmesinin sağlanması, araştırma, geliştirme ve teknoloji üretime faaliyetleri gelecek yüzyılın temel belirtenleri olacaktır.

Hızlı değişim süreci, değişimin yönlendirilmesine ilişkin çabalar, bir yandan geriye doğru, sanayi toplumunun ortaya çıkardığı eski kavramı ve kurumların sorgulanmasına, bir yandan da ileriye yönelik olanak, yeni toplumsal eğilimlere uygun yeni kavram ve kurumların oluşmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla 21. yüzyıla damgasını vurması beklenen bilgi toplumu ekseninde yapılan tartışmalar, hem geçmişe ve hem de geleceğe yönelik özellikler taşımaktadır. Bu da gösteriyor ki eğitim sistemi, hızlı teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmaksızın kendisini yenilemek zorundadır.

### III. TÜRKİYE'DE DURUM ve İŞGÜCÜ PİYASASI

Son yıllardaki olumlu gelişmeler hariç tutulursa Türkiye'de eğitim-istihdam ilişkileri öteden beri sınırlı düzeyde kalmıştır. Milli Eğitim şuralarında okul-sanayi, okul-çevre, üniversite-sanayi işbirliğinin etkinleştirilmesi konularındaki görüşler, genellikle temenni niteliği çerçevesinde algılanmıştır. 1980'li yılların sonra ise, OSANOR, TAMEM, METGE vb. gibi projeler, bazı okul ve meslek türlerinde okul-sanayi ilişkilerini geliştirmeye yönelik olanak ele alınmışlar, yaygınlaştırılması yurt düzeyinde sağlanamamıştır. Dünya Bankası kredileri ile yapılan, Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi, Yaygın Mesleki Eğitim Projesi bu çerçevede ele alınmış, ancak bu

projelerden de beklenen sonuç tam olarak sağlanamamıştır. Bunun başlıca nedenleri arasında Milli Eğitim Bakanlığının yurt dışında projeler kapsamında yetiştirdiği personeli etkili kullanamaması ve onları başka kurumlara kaptırması olur.

Dışarıda eğitim görmüş, yabancı dil bilen, nitelikli personel özellikle merkez teşkilatında liyakat sistemine göre gerekli yerlere (politik atamalar yüzünden) getiremeyen Milli Eğitim Bakanlığı, her iki projeden de sadece proje kapsamındaki okullardaki araç gereç parkını yenilemekle yetinmiştir. Ancak teknolojinin hızla değişmesi yüzünden, özellikle endüstri meslek liselerine alınan makine parkı birkaç yıl sonra eskimiştir. Kısaca sanayide kullanılan teknolojinin gerisinde kalmıştır. Nitekim Milli Eğitim Bakanlığı projelerinden Dünya Bankası da memnun değildir. Darboğazlar temelde kaynak kullanımındaki yetersizlikler, proje yönetimi ve koordinasyon hizmetlerindeki yetersizlikler ile, personel eğitiminde seçim ve eğitilenlerin etkin kullanımındaki yetersizlikler olarak ortaya çıkmaktadır (WORLD BANK, 1991-1995).

İstihdam olanaklarının iyileşmesi ve yeni mesleklerle istihdam yaratılması, eğitim kurumlarını da kendilerine çeki düzen vermeye ve yeni bölümler açmaya zorlamaktadır. Örneğin; 1980'li yıllarda Sümerbank Adıyaman Pamuklu Dokuma Fabrikasının, dokuma ve konfeksiyon (tişört vb.) bölümlerine kız meslek lisesi mezunlarından öncelikle eleman istihdam edilmesi, Adıyaman Kız Meslek Lisesinde o dönemde kayıt patlaması yaratmıştır. Kolaylıkla istihdam olanağı bulunan bir eğitim kurumundan mezun olma isteği, bütün mesleki okullara olan eğitim talebini artırıcı etki yapmıştır (BİRCAN, 1989).

Türkiye'de üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi, öteden beri kalkınma planlarında yer almıştır (Bkz. III, IV, V ve VII. planlar). Ancak bu ilişkilerin gelişmesi de hızlı bir seyir takip edememiştir.

Gelişmiş üniversitelerin elit eğitim ve araştırma yapan kurumlar olarak, alanlarında ihtisaslaşarak birer "cazibe merkezi" haline gelmeleri 1989 ve 1991 yılları programları ile desteklenmiştir. Bu bağlamda, ayrıca teknopark uygulamaları başlatılmıştır. Böylece, 1985 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi ile başlayan teknopark uygulaması, ODTÜ, Gebze TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi, Ege Üniversitesi ile devam etmiştir. Konya Selçuk, Kayseri Erciyes ve Eskişehir Anadolu Üniversiteleri teknopark inşaatları ise devam etmektedir.

Teknoparklar, üniversite-sanayi işbirliği kapsamında üniversitelerin veya araştırma kuruluşlarının tahsis ettiği mekanlarda, yeni teknolojilere ulaşma amacıyla olan ve bu teknolojileri özümseme yeteneği olan girişimcilerin yer aldığı kuruluşlardır. Bundan aynı zamanda temel bilimler alanında geniş araştırma kapasitesi olan üniversitelerin teknik altyapısından ve işbirliğinden yararlanan kuruluşlardır. Bu faaliyetlerin artması, istihdama da orta ve uzun dönemde olumlu katkılar sağlayabilecektir (BİRCAN, 1996).

AB tarafından yapılan çalışmalarda (AB, LİVRE BLANC 1993, s.92) yüksek teknoloji kullanan işletmelerin desteklenmesi, istihdam üzerinde pozitif bir etkinin olduğunu göstermiştir. Büyük işletmeler ve üniversiteden gelen akademisyenlerce

kurulan bu tür yeni işletmelerde çok sayıda gelişme mühendisleri, idari elemanlar ve teknisyenlerin istihdam edildiği gözlenmiştir. O nedenle Türkiye’de belki yavaş seyreden üniversite bünyelerindeki teknoparklar, bu tür yeni işletmelerin kurulmasında önemli bir teknik destek sağlayabileceklerdir.

Eğitim, değişim sürecindeki toplumlarda bu değişimi kolaylaştıran önemli bir etkidir. Büyüme sürecinde, hızlı rekabetin yeni boyutlarında, topluma uygun istihdam politikaların oluşturulmasında, bireysel gelişme ve yurttaşlık değerlerin kazandırılmasında, öteden beri aktif roller üstlenen eğitim süreci, büyümede, hızlı rekabetin yeni boyutlarında, topluma uygun istihdam politikalarının oluşturulmasında itiraz edilemeyecek yeni görevler üstlenebilecektir (AB, 1993).

Diğer yandan 21. yüzyılda daha fazla şekilde rekabetten geri kalmamak için kaynaklarına daha fazla yatırım yapmak gerekecektir. Bu aynı zamanda yeni teknolojilere uyum sağlanması ve teknoloji üretimi için de gereklidir.

Eğitim aynı zamanda, işgücü piyasası için aktif bir politik araçtır. Eğitimin temel işlevleri arasında, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre mesleki becerilerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesinde, esnek bir işgücü piyasası ortamına gerekli uyumu sağlayıcı rolü yadsınmaz.

İşsizlikle mücadele konusunda, gençlere meslek kazandırarak uzun süreli işsizlere de başka sektörlerde iş bulma olanakları sağlayıcı beceriler kazandırılmasında, eğitim yine önemli bir araçtır. Bu bağlamda eğitim yaşam boyu süren bir konuma da ulaşmıştır. Zira, eğitim genel kültür kazandırıcı özelliği yanında, özellikle de bilgi üreten, üretilen bilgi ve teknolojiyi kullanabilen bilinçli bireyler olarak yetiştirmeye doğru yönelmektedir.

Eğitim, istihdam açısından, işgücüne katılımı da olumlu etkilemektedir. İşgücünün önemli bir göstergesi de işgücüne katılma oranıdır (İKO). İşgücünün 12 ve daha yukarı yaş nüfus içindeki oranı olan İKO ekonomi için, insan kaynakları potansiyelinin büyüklüğünü göstermektedir. Nisan 1997 Hane halkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına göre, Türkiye’de işgücüne katılma oranı %48.4’dür. bu oranlar erkeklerde %69.2, kadınlarda ise %27.9 olmaktadır.

1994 HİA kesin sonuçlarına göre 20-45 yaş arasındaki genç nüfusun yani (kadınlarda yarısından fazlası) ilkökul ve altında (okuryazar veya bir okul bitirmemiş) eğitim görmüşlerden oluşmaktadır.

Eğitim düzeyi ilkökoldan ortaokula yükseldiğinde katılma eğilimi (İKO) ortalamasının üstüne çıkmaktadır. Ortaokul mezunlarından, lise mezunlarına, oradan da üniversite mezunlarına doğru eğitim düzeyi yükseldikçe nüfusun işgücüne katılma oranı artmaktadır (TUNALI, 1996).

**Tablo 1. 1994 HİA Sonuçlarına Göre 12+Yaş Nüfusunun Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Özellikleri (%)**

	12-14 Yaş		15-19 Yaş		20-45 Yaş		46-65 Yaş		65+ Yaş	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Okuryazar Olmayan	3.1	0.30	4.2	1.4	15.4	2.4	44.5	13.1	61.6	30.8
Okuyor	68.3	80.8	29.3	46.0	1.4	2.5	—	—	—	—
İşgücüne Dahil	11.8	20.8	28.5	51.7	30.8	93.8	21.6	65.0	5.5	24.8
İşsiz	6.4	11.8	16.2	16.8	12.3	7.4	2.1	5.1	—	—

Kaynak: DIE 1994 HİA Sonuçları

Diğer yandan okullaşma oranlarında, özellikle genç nüfusun okuryazarlık oranında önemli gelişmeler ve kadınlar lehine azımsanmayacak oranda önemli gelişmeler olmaktadır. Kır kent farklılıkları olmakla beraber, kadınlar lehine eğitim de gelişmeler gözlenmektedir. Örneğin; 1988-1994 döneminde HİA sonuçlarına göre, ortaokul çağındaki kız çocuklar arasında okuyanların oranı kentlerde ise %31.0 artarken aynı dönemde kırsal kesimde kız çocukları arasında okuyanlar ise %70.0 artış göstermiştir. Lise çağındaki bu kazanımlar ise daha yüksek olmuştur (Kentlerde %45.0, kırsal kesimde %90.0) (TUNALI, 1996, BİRCAN, 1995).

Görülüyor ki daha nitelikli işgücü talebi eğitim talebini olumlu yönde etkilemektedir. Diğer yandan, DIE anketi sonuçları, hane halkı reisi ve eşinin eğitim düzeyi arttıkça çocuğun okula başlama ve devam etme olasılığını artırmaktadır. Ancak bu kararlar da, kırsal kesimde yaşayanlar ve kız çocuklar aleyhine farklar olmaktadır.

Çalışan çocuklarla ilgili durum incelendiğinde ise, ev işlerinde çalışma ile piyasaya yönelik çalışmanın belirlenmesinde önemli niteliksel ve niceliksel farklılıkları gözlenmektedir. Okuryazar anne ve babaları tercihlerini genellikle çocuklarının piyasaya yönelik bir işte çalışmasını istemekteler, yalnızca ilkokul mezunu babalar bu genel kalıbın tersinde davranma eğilimi göstermektedirler. Seçimlerini çocuklarının ev işlerine, erkekleri ise işgücü piyasasına yönelttikleri görülmektedir (TUNALI, 1996).

Türkiye’de her yıl toplam nüfusa 1.3 milyon kişi katılmaktadır. Bu nüfus artışı yanında her yıl 700 bin kişi işgücüne dahil olmakta ve bunlardan sadece 350-400 bini istihdam olanağı bulmaktadır. İşsizlik bu bağlamda Türkiye açısından yıllardan beri süren yapısal bir durum sergilemekte ve kronikleşmektedir. İşsizlikle mücadelede ise nüfus planlaması ve istihdamın artırılmasına yönelik politikalar yanında, herhangi bir mesleği olmayan bireylere beceri eğitimi ile meslek kazandırılarak işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması da eğitimden beklenen politikalar arasına girmiştir.

Günümüzde, küresel rekabet ortamında, üretim sürecine hakim olan dinamizm, teknolojik gelişmelere uyum sağlanması gereken bedensel ve zihinsel değişimlerin uzantısı olmaktadır. O nedenle teknoloji bir yandan gelişmekte olan ülkelerde işsizliğe neden olurken, bir yandan da işgücünün niteliğinin iyileştirilmesine duyulan gereksinimi ve istihdamı artırmaktadır (ÖZBEK, 1994).

Türkiye’de işgücünün nitelik ve niceliğinin geliştirilmesi, istikrarlı bir ekonomik ve sosyal denge arayışında en önemli unsur olarak değerlendirilmektedir (BİRCAN, 1997). İnsan kaynağının görece bolluğuna paralel olarak üretimde de emek yoğunluğu egemendir.

Hızlı nüfus artışı, tarımdan sanayileşmeye geçiş sürecinin sürmesi, eğitim sisteminden kaynaklanan nedenler, yatırım ve sermaye yetersizlikleri, işgücü piyasasının kendine özgü yapısı ve ekonomik darboğazlar, dış ticaret hadleri, enflasyon ve rant ekonomisi, uluslararası konjonktür, iç göçler genç nüfus yapısı gibi çok sayıda değişkenden etkilenen işsizlik, makro ekonomik istikrarın sağlanması ile orta ve uzun dönemli akılcı istihdam ve eğitim politikaları ile çözülebilecek bir sorundur.

1990-1996 döneminde toplam işsizler içinde;

- İlkokul mezunları %53.2,
- Lise mezunları %16.0,
- Lise + meslek lisesi + üniversite mezunları ise %25.9 olmuştur.

Salt üniversite mezunlarının payı ise (24 + yaş) %4.8 olmuştur. O nedenle eğitim giriş bölümünde de değindiğimiz gibi hızlı teknolojik ve ekonomik gelişmelere işgücünün uyumunun sağlanmasında daha etkin ve uzun dönemli roller üstlenmek zorundadır.

#### IV. ULUSLARARASI DURUM ve SONUÇ

Günümüzde eğitimin yeniden yapılandırılması, istihdam ve işsizlik sorunları sadece gelişmekte olan ülkelerin sorunları değildir. 21. yüzyıla bilgili insanın ve bilginin, ekonominin en önemli girdilerinden birisi olacak şekilde girilmektedir. Kısaca, bilim, bilgi üretimi ve teknoloji ve eğitim yolu ile elde edilen iyi yetişmiş insan kaynağı, artık temel üretim girdileridir.

Gelecek yüzyılda insan gücü profili; optimali yakalayabilen, değişen ekonomik ve teknolojik gelişmelere ve bunların yol açtığı değişime uyum sağlayabilen, sürekli kendisini yenileyebilen, yurt ölçeğinden dünya ölçeğine düşünebilme ve katkıda bulunabilme becerisine sahip, bilinçli insan profili olacaktır. Bu niteliklere sahip insan kaynaklarının yetiştirilmesi ve iş başında eğitimi politikaları ülkelerin öncelikli politikaları arasında yer almıştır. Nitekim Blair ve Clinton seçim bildirgelerinde eğitime öncelik vereceklerini ilan ederek seçim kazanmışlardır. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı da “eğitimi en öncelikli sektör” olarak ele almıştır.

Diğer yandan çok sayıda uluslararası firma eğitim-danışmanlık hizmetlerini dünya ölçeğinde yaygınlaştırarak yeni projelerle hizmet vermeğe başlamışlardır.

Bu bağlamda;

- Bilgi teknolojisi,
- Çok sayıda bilgi üretimi ve kullanımı,
- Sosyal mühendislik ve
- Uluslararası işbirliğini gerektirmektedir.

• 1990'lı yıllarda AB ve OECD ülkelerinde (ABD ve Japonya hariç) işsizlik artmıştır. (Almanya'da tarihinde ilk kez işsiz sayısı 4.250.000'e çıkmıştır).

• Gelişmiş Batı Avrupa ülkelerinde 1990'lı yıllarda başlayan ekonomik durgunluk görülmüştür.

• Enflasyon ve işsizlik arasında etkileşim sona ermiştir.

• Standart makro-ekonomik politikaların yetersiz olduğu görülmüştür.

• ABD'de işgücü piyasasında düşük verimlilik, ancak yüksek istihdam ve gelir düşüklüğü söz konudur.

• Avrupa ülkelerinde yüksek verimlilik, düşük istihdam ve dolayısıyla yüksek işsizlik gözlenmektedir.

Bilgi ve haberleşme teknolojilerindeki gelişmeler;

• İşsizlik nedeni mi?

• İşsizlik krizine çare midir?

Her ikisini de düşünmek olasıdır. Teknolojinin ve özellikle enformasyon-haberleşme teknolojisinin şimdiye kadar tahmin edilemeyen bir kapasitesi ortaya çıkmıştır.

Yeni politikalar geliştirilmektedir. Örneğin;

• Kalite devrimi, küresel rekabette geri kalmamak,

• Daha nitelikli insan gücü yetiştirilmesi,

• Demokratik değerlere ve insan haklarına daha fazla saygı.

Uygulamalara baktığımızda ise, uluslararası ölçekte;

• İmalat sanayiinde daha az, hizmetler sektöründe giderek artan bir istihdam yapısı ortaya çıkmaktadır.

• İstihdam hizmetleri çeşitlenmekte çalışma süreleri kısalma eğiliminde bulunmaktadır.

• Üretimde sürekli yenilikler, eğitilmesi vazgeçilmez bir faktör olduğunu doğrulamaktadır.

• Çalışma yaşamında değişiklikler olmaktadır (Ücret sendikacılığından, mesleki gelişme sendikacılığına geçiş, işverenlerin eğitimin önemini daha iyi anlamaları, örgütlenme vb.).

• Küreselleşme (Hizmetlerde, diğer üretimin biçimlerinde, eğitim-istihdam ilişkilerine yeni bir boyut ve ivme kazandırmıştır. Koordinasyon hizmetlerinin önemi artmıştır.) hızlanmıştır.

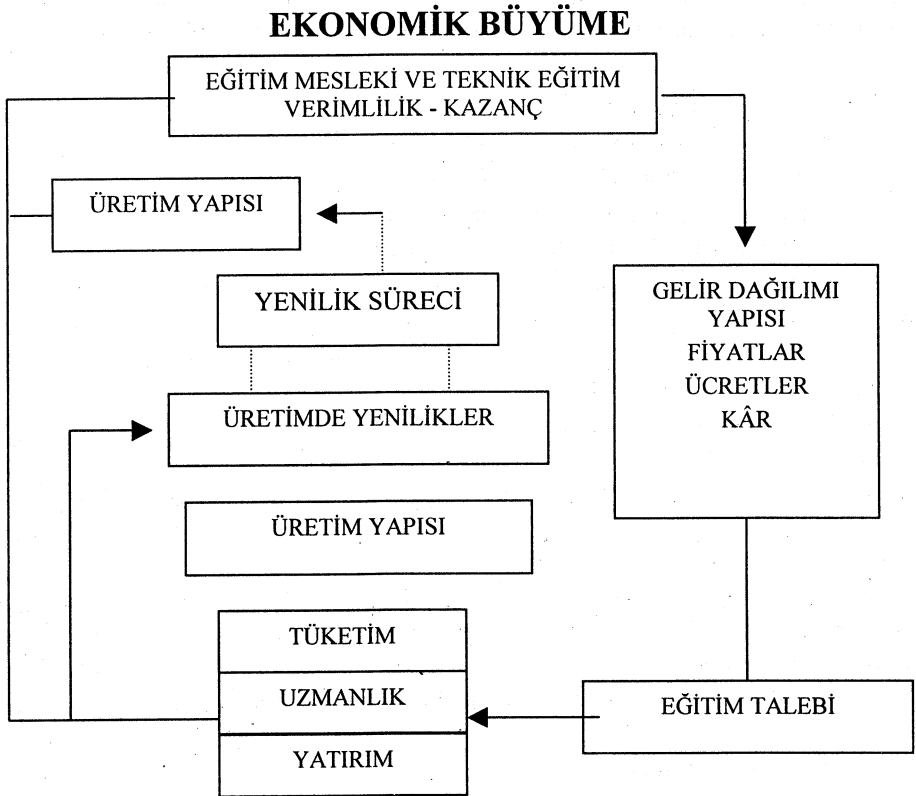
• Sanayi üretiminde katı modeller yerine uyumu sağlayıcı esnek modellere geçiş hızlanmıştır.

• Hizmetler sektöründe;

• İş ortamının gelişmesi (teknoloji, ergonomi insan kaynağı),

- İş paylaşımı, mesleki eğitim, boş zamanların daha iyi değerlendirilmesi,
  - Birbirleriyle etkileşimli yenileşme politikaları uygulamaya girmiştir.
  - Büyümede motor rolü, üretim yenilikleri üstlenmiştir. Ancak burada kalitenin ölçülmesi sorunu, çıkraklık sürecinin nasıl etkinliğinin sağlanacağı, üretici/tüketici ve sektörlerarası ilişkilerin gelişme eğilimleri, yeni tüketici tercihleri gibi çok sayıda değişken ayrıntılı analizi beraberinde getirmiştir.
  - KOBİ'lerde değişme gereksinimleri ve bunun maliyeti, uluslararası ticaret hacmindeki gelişmeler, yeni mesleklerin ortaya çıkışı vb. eğitim-istihdam ilişkilerini etkilemeye devam eden süreçler olmuştur.
- O halde ekonomik büyüme ile eğitim-istihdam süreçleri arasındaki ilişkileri aşağıdaki gibi ele almak olasıdır.

**Şekil 1: Ekonomik Büyüme, Eğitim, İstihdam**



Küreselleşme, dünya ölçeğinde olayları kavrama ve dünya ile bütünleşme ve AB'ye katılım çerçevesinde, çok yönlü gereksinimlere de cevap verecek şekilde ele almak zorunda olduğumuz eğitim; aynı zamanda ulusal bağımsızlığımızı koruyarak, ulusal kültür gerginliğimizi ve değerlerimizi yitirmeksizin, evrensel kültür değerleriyle bütünleşmeyi de içerecek biçimde, okul sistemi yanında ve onun dışında, öğrenme potansiyelimizi de geliştirmek durumundadır.

Bu bağlamda Türkiye'nin en önemli potansiyeli insan kaynaklarıdır. Eğitim; perspektif becerisini geliştirme, kalıpları algılama, kültürel bilgi birikimi sağlama, esnek olabilme, vizyon sahibi olma, küresel değerleri yakalama yönlerinden de üzerinde önemle durulan bir süreç olmuştur. Zira, zekanın geliştirilmesi, işbirliği yapmayı ve sorumluluk almayı, yeni tarzlarda düşünmeyi öğrenme yine eğitim sayesinde olacak, istihdam ortamının geliştirilmesine de olumlu katkıyı yine bu süreç toplayacaktır. Gelecek yüzyılın yükselen değerleri arasında mutlaka eğitim olacaktır. Ancak, eğitim hizmeti üreten başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere tüm kuruluşlar daha kaliteli eğitim sunmak zorundadırlar.

## KAYNAKÇA

- BİRCAN, İsmail (Prof. Dr.); 2000'li Yıllarda Çanakkale Ekonomisi "Burası Çanakkale" Gazetesi çeşitli makaleler, Çanakkale 1996.
- BİRCAN, İsmail (Prof. Dr.); Stratejik Planlama Ders Notları, TODAIE, Ankara 1997.
- BİRCAN, İsmail (Prof. Dr.); Üniversite Gençliğinde İşsizliğin Konumu ve Beklentiler, Kahramanmaraş 1997 (Konferans Notları).
- CCE - Croissance, Gmpétitivité, Emploi- Livres Blanc, Bruxelles, 1993.
- CYERT R. MOWERY D.; Technologie and Employment, Washington, D.C. 1987.
- DPT - VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara 1995.
- TUNALI, İnsan (Prof. Dr.); Eğitim ve İşgücüne Katılım, Ankara 1996.