T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ: UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ

Kemal ERDEM
2501090616

Danışman
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR

İstanbul, 2012

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
1982 ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS

TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : **KEMAL ERDEM** Numarası : **2501090616**

Anabilim/Bilim Dalı : **ÇALIŞMA EKONOMİSİ** Tez Savunma Tarihi : **10.07.2012**

Danışman : **PROF.DR.SÜLEYMAN ÖZDEMİR** Tez Savunma Saati : **16.00**

Tez Başlığı :**İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ: UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ**

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin **15. Maddesi** uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜ'NE** ~~OYBİRLİĞİ~~ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1-PROF.DR.SÜLEYMAN ÖZDEMİR	KABUL	
2-PROF.DR.TEKİN AKGEYİK		Düzeltme
3- YRD.DOÇ.DR.H.YUNUS TAŞ		Kabul
4-YRD.DOÇ.DR.UMUT OMAY		Düzeltme
5-YRD.DOÇ.DR.LEVENT ŞAHİN		KABUL

-ÖZ-

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ: UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ

Kemal Erdem

Kişilerin gelir elde etmek amacıyla çalışma arzusunda olmasına rağmen mevcut iş piyasasında iş bulamaması sorunu olan işsizlik ferdin ve tüm toplumların problemi haline gelmiştir.

Günümüzde gelişmiş ülkeler dâhil dünyanın tüm ülkelerinde işsizlik sorunu baş göstermekte ve işsizlik sorunuyla mücadele adına çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden ve aktif emek piyasası politikası araçlarından birisi olan mesleki eğitim işsizlikle mücadelede çok önemli işleve sahiptir.

Türkiye'de 1980 den sonra nüfusun büyük çoğunluğu kırdan kente göç etmiş ve bunun sonucunda kişilerin nitelikli eğitimi, beceri ve vasfı iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olmadığından nitelikli eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. İşgücü piyasasında arz talep uyuşmazlığı oluştuğundan işsizlik meydana gelmektedir. Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin mevcut yapısı iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeniden tasarlanarak işsizlik oranları aşağıya düşürülebilir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde iş piyasası, işgücü, işsizlik, istihdam konuları ve dünya işgücü piyasası göstergeleri incelenerek Türkiye'nin durumu karşılaştırılacak; ikinci bölümde işsizlikle mücadele politikaları ve bu politikaların ülke uygulamalarına bakılarak Türkiye'deki mesleki eğitimin mevcut durumu ve sorunları ortaya konulup ardından Türkiye'de ilk defa iş piyasasının tüm temsilcilerine sorumluluk verilerek tasarlanan UMEM BECERİ'10 projesi ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü, İstihdam, İşsizlik, Aktif İstihdam Politikaları, Mesleki Eğitim, Hayat Boyu Eğitim, BECERİ'10

ABSTRACT

Kemal Erdem

THE IMPORTANCE OF VOCATIONAL EDUCATION COMBAT UNEMPLOYMENT: SPECIALIZED VOCATIONAL TRAINING CENTER PROJECT

Although people who desire to work for an income problem finding a job with the current job market has become the problem of unemployment, individual and all communities.

Today, the unemployment problem in all countries of the world including developed countries tackle the issue head on behalf of the various methods are used in shows and unemployment. One of these methods and tools of active labor market policy in the fight against unemployment, vocational training has an important function.

The majority of the population in Turkey after 1980 and as a result of migration of people to have a quality education, skills and qualifications are not appropriate to the needs of the labor market is composed of a shortage of qualified staff. Consists of the supply-demand mismatch in the labor market, unemployment has occurred. The current structure of the vocational education system redesigned to meet the needs of the labor market unemployment rates can be reduced down.

In the first part of this study is the labor market, labor force, unemployment, employment issues and labor market indicators in the world will be compared by examining the situation in Turkey and the second section of these policies in the fight against unemployment the country's policies and practices of vocational education in Turkey by looking at the current situation and then put forward issues in Turkey designed for the first time in the job market by giving responsibility for all the representatives of the project will be discussed BECERİ'10 UMEM.

Key Words: Labour Force, Employment, Unumployment, Active Employment Policy, Vocational Education, Lifelong Education, BECERİ'10

ÖNSÖZ

Uluslararası rekabette mevcut iş gücünden faydalanma ve emeğini arz etmek isteyen tüm fertlerin istihdam edilmesi büyük önem kazanmaktadır. Ancak gelişmiş ülkeler dâhil dünyadaki tüm ülkeler de işsizlik sorunu mevcut olup çözümü adına çeşitli yöntem ve mekanizmalar tasarlamaktadırlar. Bu yöntemlerin başında aktif istihdam programları ve mesleki eğitim uygulamaları gelmektedir.

Türkiye'deki işsizlik sorununa bakıldığında ekonomik büyüme ile istihdam yaratmanın gerekliliğinin yanında iş piyasasında emek arz talep uyuşmazlığından kaynaklanan işsizliğinde asgari seviyeye düşürülmesi için iş piyasasının tarafları mesleki eğitimde işbirliği modelleri geliştirerek işsizlikle mücadele edilebilir.

Sanayi devrimi 19. Yüzyıl sonlarında ekonomik yapıyı nasıl büsbütün değiştirip işgücü yapısını değiştirmişse 20. Yüzyıl sonlarındaki küreselleşme ve teknolojik gelişme de işgücü yapısını köklü bir değişime zorlamaktadır. Bu sebepten Türkiye; mevcut işgücü yetiştiren programlarını iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda ve ileriyi öngörerek yeniden tasarım çalışmaları başlatmalıdır.

Bu çalışmada da işsizlik, işsizlikle mücadele de ülke örnekleri ve Türkiye'deki mesleki eğitim yapısı ve sorunları ele alınarak iş dünyasının mesleki eğitimden beklentileri araştırılmıştır. Bu sorunları gözeterek iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanan UMEM Projesi incelenip sonuçları ortaya konulmuştur.

Tezin hazırlanmasında katkılarından dolayı başta danışmanım sayın Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR ve bölümdeki tüm hocalarıma, çalışmamdan dolayı yeterince ilgilenemediğim aileme şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ……..iii

ABSTRACT……..……iv

GİRİŞ ……. 1

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞGÜCÜ VE İŞSİZLİK ……..……..4

1.1. KAVRAMSAL AÇIDAN İŞGÜCÜ PİYASASI…….…....4

1.1.1. İş Piyasası Tanımı…….…...4

1.1.2. İşgücü Arzı……..…….5

1.1.3. İstihdam……..……...6

1.1.4. Demografik Yapı……..…….6

1.1.5. İşsizlik…….……..9

1.2. İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ …….…….13

1.2.1. Dünya İşgücü Piyasası Göstergeleri ……13

1.2.1.1. Dünyadaki İşsiz Sayısı ……..14

1.2.1.2. Seçilmiş Ülkelerde İşsizlik Oranları …….16

1.2.1.3. Seçilmiş Ülkelerde İşgücüne Katılma Oranı ……17

1.2.1.4. Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları …….…..18

1.2.2. Türkiye İşgücü Piyasası ……...19

1.2.2.1. Kır-Kent Nüfusu …….……...20

1.2.2.2. İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler …….…..21

1.2.2.3. Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı ……...22

1.2.2.4. İşgücüne Dâhil Olmayanların Dâhil Olmama Nedenleri …….23

1.2.2.5. Cinsiyet Ayrımına Göre İstihdam Oranı …….....24

1.2.2.6. İstihdamın Sektörel Dağılımı …….……25

1.2.2.7. Cinsiyet Ayrımında İşsizlik ……...26

1.2.2.8. Tarım Dışı İşsizlik Oranları ……....27

1.2.2.9. İşgücünün Eğitim Düzeyi ……..….27

1.3. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI …….31

1.3.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları ……32

1.3.2. Aktif Emek Piyasası Politikaları ……33

İKİNCİ BÖLÜM: İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE

MESLEKİ EĞİTİM…….…...……37

2.1. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİM ……...37

2.1.1. Mesleki Eğitimin Tanımı ve Kapsamı …….37

2.1.2. Seçilmiş Ülke Uygulamaları ……40

2.1.2.1. Almanya …….42

2.1.2.2. İngiltere ……..45

2.1.2.3. Şili ……..47

2.1.2.4. ABD ……..….48

2.1.2.5. Güney Kore ……..…..49

2.2. TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM……50

2.2.1. Mevcut Durum ……..……51

2.2.2. Mesleki Eğitim Sisteminin Yapısal Sorunları ……...…54

2.2.2.1. Küreselleşme ……..…54

2.2.2.2. Teknolojik Gelişme ……..….56

2.2.2.3. Sosyal Diyalog ……..…….57

2.2.2.4. Ekonomik Yapı ……..……58

2.3.3. Türkiye'deki Mesleki Eğitimin Temel Sorunları ……..…...59

2.3.3.1. Uyumsuz Eşleşme ……..……...59

2.3.3.2. Sosyal Taraflar Arasında İşbirliği Eksikliği …….….62

2.3.3.3. İşgücü Piyasasının İzlenilmemesi …….....63

2.3.3.4. Mesleki Okullarının Profilinin Düşük Olması …….63

2.3.3.5. Okuldan İşe Geçişte Deneyim Eksikliği …….…....65

2.3.4. İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı……..……..….66

2.3.4.1. İş Derneklerinin Görüşü ……..….. ..66

2.3.4.2. Meslek Örgütlerinin Görüşü ……....72

2.3.4.3. Sendikaların Görüşü ……....75

2.3.5. Sivil Toplum Kuruluşlarının Mesleki Eğitim Çalışmaları.…….....77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ……..…….....…..82

3.1. UMEM PROJESİ……...82

3.1.1 UMEM Projesi Nedir? ……..82

3.1.2. Projenin Amacı ve Kapsamı ……85

3.1.3. Proje Tarafları ve Sorumlulukları ……...87

3.1.4. Projenin Maliyeti ve Finansman Kaynakları ……..88

3.1.5. Sağlanan Teşvikler ……...89

3.1.6. Proje Uygulama Süreci ……89

3.1.6.1. Projenin Yönetimi…….. ……89

3.1.6.2. İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizlerinin Yapılması …….. 90

3.1.6.3. Kursların İşleyişi…….. ……..93

3.1.6.4. Kursiyerlerin İstihdam Edilmesi……... …….....94

3.2. BECERİ'10 PROJESİNİN SONUÇLARI……...…..…..96

3.2.1. İstihdama Etkisi…….. ……96

3.2.2. UMEM Projesi'nin İŞKUR'un Diğer Aktif İstihdam Programlarıyla Karşılaştırılması …….....97

3.2.3. Projenin Eksiklikleri ……. 99

3.2.4. Proje İle İlgili Öneriler…….....100

SONUÇ……...102

KAYNAKÇA……107

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Dünya Nüfus Göstergeleri (bin kişi) …….8

Tablo 2: Türkiye'de Nüfus Projeksiyonları ……9

Tablo 3: Dünya İşgücü Piyasası Göstergeleri ……..…...13

Tablo 4: Dünyada İşsiz Sayısı (milyon) ……...……...14

Tablo 5: Seçilmiş Ülkelerin GSYİH Büyümesi ……..…….…...15

Tablo 6: Seçilmiş Ülkelerde İşsizlik Oranları(%) ……..……16

Tablo 7: Seçilmiş Ülkelerde İşgücüne Katılma Oranı …….……..17

Tablo 8: Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları ……...……...18

Tablo 9: Kır- Kent Nüfusu (bin) ……..……...20

Tablo 10: İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler ……..…….…21

Tablo 11: Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı ……...……..23

Tablo 12: İşgücüne Dâhil olmayanların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (binkişi,15+) ……..……..……24

Tablo 13: Cinsiyet Ayrımına Göre İstihdam Oranı ……..……..…24

Tablo 14: İstihdamın Sektörel Dağılımı …….…..…..…25

Tablo 15: Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranları ……...…..…26

Tablo 16: Tarım Dışı İşsizlik Oranları ……...27

Tablo 17: İşgücünün Eğitim Düzeyi (2011) …….……...…..28

Tablo 18: Ülkelerin Ortaöğrenim Öğrencilerinin Programlara Göre Dağılımı(2009)……..…..….42

Tablo 19: İŞKUR Aktif İstihdam Programları (2010) ……...52

Tablo 20: İŞKUR İşsiz İstatistikleri 2011 …….….53

Tablo 21: Mesleklere Göre İş Başvuruları ve Açık İşler 2011 …….….61

Tablo 22: UMEM Projesinde Sağlanan Teşvikler …….……..…..88

Tablo 23: Pilot Olarak İşgücü İhtiyaç Analizlerinin Gerçekleştiği İller ……...…91

Tablo 24: UMEM Anketine Katılan İşletmelerde Çalışanların

Eğitim Durumu …….92

Tablo 25: Sanayi Sektöründe En Çok Talep Edilen Meslekler …….93

Tablo 26: UMEM Proje Sonuçları Ocak 2011- Nisan ……..97

Tablo 27: İŞKUR Aktif İstihdam Programları 2011……..98

KISALTMALAR LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

CNC : Bilgisayar Nümerik Kontrol

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

EĞİTİM-BİR-SEN : Eğitimciler Birliği Sendikası

ETÖGM : Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

GAP : Güneydoğu Anadolu Projesi

GSYİH : Gayri Safi Milli Hâsıla

İEP : İşyeri Eğitim Programı

ILO : Uluslar arası Çalışma Örgütü

IMF : Uluslar arası Para Fonu

İSMEK : İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

İSO : İstanbul Sanayi Odası

İTO : İstanbul Ticaret Odası

KOBİ : Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme

KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekte Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KSS : Küçük Sanayi Sitesi

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEGEP : Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

MESS : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

MÜSİAD : Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği

MYO : Meslek Yüksek Okulları

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

OSB : Organize Sanayi Bölgesi

SSK : Sosyal Sigorta Kurumu

STK : Sivil Toplum Kuruluşları

TESK : Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TOBB : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TOBB-ETÜ : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜRK-İŞ : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TÜRKFONFED : Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu

TÜSİAD : Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği

UMEM : Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

YÖK : Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

İktisadi faaliyetleri meydana getiren unsurlardan biri olan emek gelir elde etmenin bir aracı olup kişinin sosyal ve ekonomik hayatını devam ettirebilmesi adına da büyük önem arz etmektedir. Her ekonomide nüfusun büyük bir bölümü gelir elde etmek amacıyla çalışmak arzusundadır. İşgücü piyasasına emeğini arz eden bireylerin iş bulup çalışmaları neticesinde istihdam söz konusu olur. Ancak emeğini arz etmek istemesine rağmen iş piyasasında cari istihdam koşulları içerisinde kişinin iş bulamaması durumuna ise işsizlik denilmektedir.

Günümüzde gelişmiş ülkeler dâhil dünyanın tüm ülkelerinde işsizlik oranları yüksek düzeylere çıkmış ve toplumun tüm kesimlerinin sosyal problemi haline gelmiştir. İşsizlik sorunuyla mücadele etmek için ülkeler çeşitli yöntemler ve politikalar geliştirmişlerdir. Son yıllarda bu yöntemlerin başında aktif istihdam politikaları gelmekte ve bu politikalar içerisinde de en önemli olanları eğitim, hayat boyu eğitim, yeniden eğitim ve mesleki eğitim gelmektedir.

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve ekonomideki yapısal değişimler sürekli iş piyasasının yapısını değiştirmekte ve yeni meslekler, yeni iş modelleri ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşümlerde ve ekonomik krizlerde ülkeler işsizliği önleyici politika ve sistemler geliştirerek çalışanların yeni iş piyasasına uyumunu sağlayacak eğitimlerle istihdam edilebilmelerini sağlamaya çalışmaktadırlar. Kore, Şili ve İngiltere 1990'lardan sonra çalışanların maruz kaldıkları işsizliği azaltmak için uyguladıkları eğitim modelleriyle işsizliği azaltmada başarılı olmuşlardır. Almanya İkinci Dünya savaşından sonra uyguladığı "İkili sistem" le işletme-okul modeli geliştirerek uzun yıllar işsizliği belli bir seviyenin altında tutmayı başarmıştır.

Gelişmiş ülkeler uyguladıkları mesleki eğitim programlarıyla işsizliği azaltmayı amaçlamışlardır. İşsizlikle mücadelede her ülkenin kendi gerçekleri, şartları ve yapısı kendisine özgü olup ülkelerin bu özelliklerini göz ardı etmeden uygulayacakları yöntemlerle işgücünü istihdam edilebilme durumuna getirerek işsizlik oranlarını makul bir seviyeye indirebilir.

Türkiye'de de 1980 den sonra kırdan kente göç olması neticesinde tarım sektörünün istihdam içindeki payı azalmış ve tarımda çalışanların kente göç

etmesiyle vasıfsız niteliklere sahip istihdam edilmeye uygun olmayan işgücü ortaya çıkmıştır.

Diğer yandan Türkiye'deki istihdam eğitim ilişkisine bakıldığında çalışanların büyük kısmı lise altı eğitimli olup eğitim düzeyi oldukça düşüktür. Bu durum çalışanların iş piyasasındaki gelişmelere uyumunu zorlaştırmaktadır. İşsizlikle mücadelede önemli bir yere sahip olan ve gelişmekte olan ülkelerin ara eleman ihtiyacını karşılamada başarılı bir yöntem olan mesleki eğitim; Türkiye'de nerdeyse tamamen MEB tarafından yürütülmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ekonomik yapının liberalleşmeleriyle devletin ekonomideki rolü azalmış ve özel sektörün ekonomideki ağırlığı giderek artmış, işletmeler uluslararası piyasada rekabet etmek ve verimli üretim gerçekleştirme gereksinimi duymuşlardır. Bunun içinde üretimin en önemli unsuru olan emeğin niteliği ve iş piyasasının talepleri doğrultusunda olması büyük önem kazanmıştır. Genelde işsizlik işgücünün istenilen nitelikte olmamasından doğmaktadır.

Türkiye'deki mevcut mesleki eğitim durumuna bakıldığında çağın gerisinde kalan eğitim programları ve teçhizatları, bu okulları tercih edenlerin genelde düşük seviyedeki öğrencilerin olması ve okulların işletmelerle yeterince iş birliği sağlayamamasından dolayı bu okullardan mezun olanlar iş piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmamaktadır.

Türkiye'deki işsizlik sorunun en önemli nedenlerinden biri işgücü piyasasındaki arz-talep uyuşmazlığıdır. İşsizlik oranının makul düzeylere indirilebilmesi için işgücü piyasasındaki arz-talep uyuşmazlıklarının azaltılması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, işgücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluğuna dikkat çekerek işsizlikle mücadelede aktif işgücü politikaları çerçevesinde işgücünün eğitiminin değişen iş piyasası koşullarında önemini vurgulamaktır.

Aktif istihdam politikalarının başarıya ulaşabilmesi için eğitim altyapısının geliştirilmesi, işgücü piyasasının ihtiyaç analizlerinin yapılması ve bu analizlerin sonucunda gerekli politikaların belirlenip alınan karaların uygulanabilmesi için sosyal taraflar arasında işbirliği modelleri geliştirmeleri gerekmektedir.

İşsizlikle mücadelede kamu ve özel sektör birlikte hareket ederek işgücüne verilecek mesleki eğitim ile kişinin istihdam edilebilir konuma getirilmesi neticesinde işsizlik sorununun çözümünde önemli mesafeler alınacaktır. İnsanlara iş ve aş imkânı sağlanması işsizlikten kaynaklanan sosyal problemlerinde en aza indirilmesine önemli bir katkı yapacaktır. Bu nedenle işsizlikle mücadeleye Türkiye'nin beşeri sermayesini geliştirip rekabet gücünü artırmasının yanında toplumsal bir sorumluluk olarak ta bakılabilir.

Tezin birinci bölümünde işgücü piyasası kavramsal açıdan ele alınarak işsizlik, istihdam, demografik yapı, Dünya işgücü piyasası göstergeleri ve Türkiye işgücü piyasası ele alınarak işgücü piyasasının mevcut durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde işsizlikle mücadelede uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları açıklanarak aktif istihdam politikalarının önemli bir unsuru olan mesleki eğitimin fonksiyonları ve ülke uygulamalarına bakılarak Türkiye'deki mevcut durumu ve sorun alanları ele alınarak iş piyasası temsilcilerinin mesleki eğitim görüşlerine bakılarak işsizleri istihdam edecek işverenlerin talepleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

Tezin üçüncü bölümünde Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan işsizlik ve nitelikli işgücü sorununa çözüm bulmak amacıyla kamu-özel sektör işbirliğiyle özgün bir şekilde tasarlanan "UMEM BECERİ'10 Projesi" ve sonuçları ortaya konularak projedeki sorun alanları analiz edilmeye çalışılacaktır.

Tez genel bir değerlendirmenin yapıldığı sonuç bölümü ile bitmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ VE İŞSİZLİK

1.1. KAVRAMSAL AÇIDAN İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1.1. İş Piyasası Tanımı

İktisadi faaliyetleri meydana getiren dört unsur olup bunlar; emek, girişimcilik, sermaye ve doğal kaynaklardır. Bunların içinden emek unsuru iktisadi faaliyetin insan ile yapılanıdır. İktisadi faaliyete emeği ile katılmak isteyen birey emeğini arz eder. Bir yandan da bu emeğe ihtiyaç duyan girişimci bu emeği talep eder.

Üretimde büyük bir yer tutan emeğin ve herhangi bir ülkenin toplam emek miktarını ifade eden işgücünün emek talebi ile buluşma alanlarına iş piyasası denir.[1] Emek arzı, bir ülkenin nüfusu ve nüfusun yapısı ile doğrudan ilgiliyken emek talebi ülkedeki yatırımlara, yeni iş sahalarına ülkenin ekonomik gücüne bağlı olarak değişebilmektedir. Her ülkenin iktisadi hedeflerinden biri ülke içinde çalışma arzu ve iktidarında bulunan insanlara iş sahası açmaktır. Ya da talep edilen işlere uygun emek yetiştirilmesidir. İş piyasasında emek arz ve talebinin denge haline geldiği duruma tam çalıştırma denilmektedir.[2]

Bir ülke içinde her coğrafi bölgenin ayrı bir iş piyasası, her meslek erbabının ve her meslek içinde de farklı iş piyasaları ortaya çıkabilir.[3] Ayrıca her işkolunun da kendisine has bir iş piyasası mevcuttur. Dokuma sanayi iş piyasası, demir çelik sanayi iş piyasası gibi.

[1] Sabahattin Zaim**, Çalışma Ekonomisi,** İstanbul, Filiz Kitapevi, 10. Baskı, 1997, s. 11.
[2] **A.e.,** s. 9.
[3] **A.e.,** s. 11.

1.1.2. İşgücü Arzı

Her ekonomide kadın ve erkek nüfusun bir bölümü gelir elde etmek amacıyla çalışmak zorundadır ya da daha genel bir ifadeyle çalışmak arzusundadır. Çalışmak isteyen her yetişkin belirli bir zaman kesitinde ya bir işte çalışıyordur veya işsiz olup iş aramakla meşguldür. Bu sebepten işgücü arzı tanımını kısaca şu şekilde yapabiliriz: Bir işte çalışan nüfus ile bir işi olmayıp ancak aktif olarak iş arayanların bütününe işgücü arzı denilir.[4] Eğitim nedeniyle, askerlik gibi zorunlu nedenlerle veya ev hanımlarında olduğu gibi herhangi bir nedenle çalışma arzusunda olmayanlar işgücünün dışında kalırlar. İşgücünün bir başka tanımında "iktisaden faal durumda olan" veya "aktif nüfus" olarak ifade edilmektedir.[5]

TÜİK ise işgücünü; istihdam edilenlerle işsizlerin oluşturduğu tüm nüfus olarak tanımlamaktadır. İstihdam edilenleri de işbaşında olanlar ile işbaşında olmayanlar şeklinde iki gruba ayırmakta işbaşında olanları okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapishane, kışla ya da orduevinde ikamet edenler dışında kalan nüfus olarak işbaşında olmayanları ise işi ile bağlantısı devam ettiği halde referans haftası içerisinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına çalışanlar ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir.

İşgücünün toplam miktarı nüfusa, nüfususun artış hızına, çalışma çağındaki nüfusun miktarına, kentleşme ve okullaşma miktarına göre ülkeler arası veya bir ülkenin değişik bölgeleri arasında da farklılık gösterebilir. İşgücü ve işgücüne katılma oranı şu şekilde özetlenebilir.

İşgücü: istihdam edilenler + çalışmak arzusunda olup iş bulamayanlar

İşgücüne katılma oranı: $\frac{\text{İşgücü}}{\text{Çalışabilir yaştaki nüfus}}\ x\ 100$

Bir ülkedeki işgücü miktarı ve işgücüne katılma oranı o ülkenin üretken nüfusun miktarını göstermesi bakımından önemli bir göstergedir.

[4] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** İstanbul, TÜSİAD Araştırma Raporları, No:2002/12–356, l, 2002, s. 29.
[5] Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı,** Düzetilmiş 2. Basım, İstanbul, Der Yayınları, 2003, s. 43.

1.1.3.İstihdam

Ekonomi biliminde istihdamın iki anlamı olup biri geniş anlamda istihdam denilen bir ülkenin sahip olduğu üretim faktörlerinin bir yıllık dönem içersinde kullanılma derecesini diğeri dar anlamda istihdam olup sadece emek faktörünün üretimde kullanılmasını belirtir.[6] İktisat biliminde genel olarak dar anlamda istihdam kavramı kullanılmaktadır.

Kişilerin bir gelir ve kazanç sağlamak için emeğini iş piyasasına arz ederek iktisadi faaliyetlere katılmak arzusundadırlar. Bireyin iktisadi faaliyete katılarak emeğini arz edebilme imkânı elde etmesine istihdam denilir. İstihdam, belirli bir dönemde işi olanlar yani "maaş ve ücretle çalışanlar" ile "bağımsız çalışanlar'ın bütünü şeklindedir.[7] İşgücü piyasasına emeğini arz eden ve cari istihdam koşulları içinde iş bulup çalışanların toplamı da istihdam düzeyini belirlemektedir.[8]

İstihdamın gerçekleşebilmesi için emek arzının talep edilen işçi niteliklilerine de haiz olması gerekir, aksi takdirde istihdam söz konusu olmaz.[9]

İstihdam oranı: İstihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

1.1.4. Demografik Yapı

Emek iktisadi faaliyette insan unsuru ile gerçekleştiğine göre, emek arzını belirleyen en önemli faktör nüfustur. Nüfusun miktarına göre bir ülkenin üretim kapasitesi, milli hâsılası ve ekonomik gücü değişebilmektedir. Bir ülkenin demografik yapısı işgücü piyasasını oluşturan en önemli unsurlardan bir tanesidir. İşgücü arzının artış miktarı doğrudan, istihdam artış hızı ise dolaylı olarak nüfus artış miktarına bağlıdır.[10]

---

[6] Muhsin Hesapçıoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi,** İstanbul, Beta Yayınları,1994, s. 287.
[7] Mete Törüner ve Kuvvet Lordoğlu, **Çalışma Ekonomisi,** İstanbul, Beta Yayınları, 1991, s. 25.
[8] Süleyman Özdemir; Halis Yunus Ersöz ve Halil İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorunun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi,** İstanbul, İTO Yayın No: 2006–45 2006, s. 74.
[9] Alptekin Güney, "İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri," **Kamu-İş**, C. 10, S .4, 2009, s. 136.
[10] DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Nüfus Demografi Yapısı, Göç Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2001, s. 7.

Ekonomik ve sosyal alanda oldukça önemli hale gelen nüfus doğum oranlarının düşmesi, yaşam sürelerinin uzaması ve yaşlı nüfusun artmasıyla bir dönüşüm yaşamaktadır. İşgücü arzında önemli olan çalışma çağındaki nüfustur. Çalışma çağındaki nüfus 15–64 yaş grubu olup işgücünün toplam nüfustan sonra üretimin en önemli bir kaynağıdır.[11]

Çalışma çağındaki nüfusun tümü çalışma arzusu içinde olmayabilir. Çalışma çağındaki nüfustan çalışan ve çalışmak isteyip ancak iş bulamayanlar işgücünü oluştururlar. Çalışma çağı dışındaki nüfus ise 15 yaşın altındaki çocuklar ve 65 yaşın üstündeki yaşlılardan oluşmaktadır.

Türkiye'de 2000 yılına kadar 12 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlanan çalışabilir yaştaki nüfus, zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılmasıyla 2000 yılı sonrası 15 ve daha yukarı yaş çalışabilir nüfus olarak tanımlanmaya başlanmıştır.[12]

Kısaca bu tanımlamaları şu şekilde ifade edebiliriz.

Genel Nüfus: Belirli bir yer, coğrafya veya ülkede bulunan insanların miktarı.[13]

Çalışma Çağındaki Nüfus: 15–64 yaş grubundaki nüfus.

Çalışma Çağı Dışındaki Nüfus: 15 yaşın altındaki ve 65 yaşın üstündeki yaşlılardan oluşmaktadır.

Genç Nüfus: 15-24 yaş arasındaki nüfustur.[14]

Dünyadaki seçilmiş ülkelerin nüfusuna bakıldığında genelde nüfusu fazla olan ülkelerin ekonomide de söz sahibi olduklarını söyleyebiliriz.

---

[11] Sedat Murat**, Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı,** İstanbul, İTO Yayınları, 2007, s. 44.
[12] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** s. 29.
[13] D. Mehmet Doğan, **Büyük Türkçe Sözlük**, 21. Baskı, İstanbul, Pınar Yayınları, s. 1259.
[14] M. Engin Sanal, "Küresel Kriz İle Dünyada ve Türkiye'de Artan Genç İşsizliği," **Toprak İşveren Dergisi,** S. 88, Aralık 2010, s. 2.

Tablo-1: Dünya Nüfus Göstergeleri(bin kişi)

Yıllar	1980	1990	2000	2010
Fransa	55.438	57.956	55.009	63.964
Almanya	78.230	81.522	74.101	82.806
Kore	40.936	45.236	48.364	49.239
Norveç	4.167	4.373	4.669	4.922
İngiltere	56.664	58.115	59.991	64.757
ABD	239.203	267.792	297.130	327.188
Türkiye	50.565	60.189	68.968	76.936
Çin	1.067.884	1.218.183	1.310.596	1.370.044
Dünya	4.912.312	5.763.199	6.546.516	7.319.198

Kaynak: OECD, ‘‘Population Evolution Over Decades,’’ (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html, 14 Ocak 2012.

Dünyadaki nüfus miktarına bakıldığında 1980 yılında 4.912.312 bin olan dünya nüfusu 30 yılda 7.319.198 bin kişiye ulaşmıştır. Bu da % 49’luk bir artış demektir. Bu bize ileriki yıllar için nüfusun giderek daha da artacağını göstermektedir. Türkiye’nin son 30 yıldaki nüfus artış hızına bakıldığında %52 ile dünya ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Çalışabilir nüfusun üretimde kullanılması seviyelerine göre ülkelere şüphesiz büyük ekonomik güç kazandıracaktır. Çalışabilir nüfusun işgücüne dâhil edilmesi ve dâhil edilen işgücünün de talep edilen emek doğrultusunda olması durumunda ekonomik ve sosyal problemlerin çözümü kolaylaşacaktır.

Özel olarak Türkiye’nin nüfus projeksiyonuna bakıldığında 2050’li yıllarda nüfus artış hızının eksilere düşeceği düşünülmektedir.

Tablo–2: Türkiye'de Nüfus Projeksiyonları

Yıllar	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Toplam Nüfus (bin kişi)	56.713	67.893	76.923	84.661	91.081	95.193	96.519
Yıllık Nüfus Artış Hızı (binde)	18,1	14,1	11,1	8,6	6,1	3	0,3

Kaynak: DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2007, s. 23.

2000'li yıllardan sonra nüfus artış hızının yavaşladığı ve 2050'li yıllarda binde 0,3'e sonra da nüfus artış hızı eksilere düşebileceği görülmektedir. Türkiye'nin mevcut çalışabilir nüfusunu iş piyasasına en uygun bir şekilde hazırlayarak gerek işgücüne katılma oranını gerekse işgücüne katılan nüfusun tam istihdamını sağlayarak ekonomik ve sosyal gelişimini en uygun seviyeye çıkartabilir.

Çalışma çağındaki nüfusun içerisinde olup çalışma arzu ve istediğinde olmasına rağmen uygun emek talebi içerisinde olmayan kişilerin istihdam edilebilir seviyesine getirilmesi büyük önem kazanmaktadır.

1.1.5. İşsizlik

İşsizliğin pek çok tanımları ve türleri bulunmaktadır. İşsizlik, kişinin cari ücret düzeyinde çalışmaya hazır olduğu halde kendi isteği dışında iş bulamaması durumuna denir.[15] Bir başka tanımda işsizlik, işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasındaki fark olarak tarif edilmektedir.[16] İşsiz ise, çalışma arzu ve gücünde olup, piyasadaki cari ücretten çalışmak istemesine rağmen, uygun ve kabul edilebilir bir işe yerleşemeyen kişiye denir.[17] Özetle bir ülkedeki nüfusun bir bölümü gelir elde etmek amacıyla çalışma arzusunda olmasına rağmen iş bulamaması durumuna işsizlik denir.

TÜİK işsizliği "Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki

[15] TÜSİAD**, Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** s. 177.
[16] Zaim, **a.g.e.**, s. 171.
[17] **A.e.,** s. 172.

hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler" olarak tanımlamaktadır. Çalışma isteğinde olmayan, iş aramayan veya çalışmasına engel durumu bulunanlar işsiz sayılmazlar.[18] ILO'nun işsiz tanımı ise, çalışmayı istemek ve işi olmayanların aktif olarak iş aramaları gerektiği şeklindedir.[19] ILO'nun bu tanımı TÜİK'in tanımıyla uyuşmaktadır. Bu tanıma göre işsiz olsa dahi aktif olarak iş aramayanlar işsiz sayılmazlar. AB'ye üye ülkelerde işsizlik "işgücü bürolarına veya işçi yardım bürolarına kayıtlı bulunan kişilerden hiçbir iş bulamayanlar ve her an başka işe geçmeye hazır bulunanlar" olarak tanımlanmıştır.

Makul ve uygun bir iş, işçinin alışık olduğu bir ücretle kendi kabiliyetine uygun ve ikamet ettiği yere en yakın bir yerde iş bulabilmesi demektir. İşsizlik işçinin irade ve ihtiyarı dışında, kendi kusuru olmaksızın vuku bulması gerekir.[20] İşsizliğe bir başka yaklaşımda, üretimin en önemli unsurlarından olan işgücünün üretime katılamaması durumudur.[21] İşsizlik, emek faktörünün fiili olarak üretime katılmaması olup, çalışma arzusu ve gücünde olup cari ücretten çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün varlığı şeklinde tanımlanabilir.[22]

Bir ülkenin nüfus miktarı nüfus miktarı içinde de çalışma çağı içindeki nüfusun önemine daha önce değinmiştik. Bu nüfusun işgücüne katılımı ve işgücüne katılan bu nüfusun tümünün kullanılması en azından işgücüne katılmak isteyenlerin emeğinden yararlanılması bir ülkenin en önemli hedefi olmalıdır. Genelde işsizlik, işgücünün talep edilen nitelikte olmamasından kaynaklanmaktadır.[23] İşsizlik şahsi bir kusurdan ziyade modern sanayinin bir problemi olup iktisadi sistemin yapısındaki değişimlerden kaynaklanmakta dolayısıyla ferdilikten ziyade sosyal bir sorundur.[24] Kişi çalışma isteğinde olmasına rağmen emeğini arz edip emeğine uygun bir talep bulamamasından işsiz kalmaktadır. Emek arzının emek talebine eşit olması işsizliği

---

[18] Levent Şahin, "Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve İşsizlik Sorunu," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** S. 53, 2007, s. 546.
[19] Constance Sorrentino, "International Unemployment Rates: How Comparable are They?" **Monthly Labor Review,** No. 6, June 2000, s. 3-10.
[20] Zaim, **a.g.e.,** s. 172.
[21] M. Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları,** 1. Baskı, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004, s. 1.
[22] Yasemin Uyar Bozdağlıoğlu, "İşsizliğin Özelikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları," **Sosyal Bilimler Dergisi,** S. 20, 2008, s. 46.
[23] Nusret Ekin, **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları,** İstanbul, İTO Yayın No: 2000-33, 2000, s. 393.
[24] Zaim**, a.g.e.,** s. 173.

ortadan kaldırmaz, Bundan dolayı toplum bu sosyal problemin çözümü hususunda sistemler geliştirmelidirler.

İşsizlik emeğin arz ve talebi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığından iş piyasasında da çok değişik emek arz ve talepler olup önemli olan emeğini arz eden bireylerin talep edilen işçi vasfına sahip olmasıdır.[25] İşsizlik halleri, sanayi ve hizmet kesimlerinde bilhassa emeğin talebinde meydana gelen değişmelerden kaynaklanmaktadır.[26] Yapısal işsizlikten kaynaklanan bu durum geliştirilecek politikalarla önüne geçilebilir. Ekonomideki yapısal değişimlerin yaşanması sonucu çalışanların daralan sektörden genişleyen sektörlere geçişlerinde vasıf uyumundan kaynaklanan işsizliğe yapısal işsizlik denir.[27] Bu değişimler de yapısal değişiklikten meydana gelmektedir. Misal olarak gelişmiş bir iş bölümü, makineleşme, otomasyonun hızla yaygınlaşması işsizliğe sebep olan faktörlerdendir.

Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik, daha çok tarımsal niteliği baskın iktisadi yapının sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin oluşturmuş olduğu değişimlerin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.[28] Bu geçişlerde emeğin arz ve talebi arasındaki uyumsuzluk meydana geldiğinden işsizlik vuku bulmaktadır. Tam istihdam düzeyinde işsizlerin iş aramaları ve bulmalarının, işverenlerin de boş işlere işçi yerleştirmelerinden kaynaklanan işsizlik türüne doğal işsizlik denir.[29] Bu işsizlik türü normal olup kabul edilebilir bir durumdur. Kendi isteğiyle işinden ayrılan kişilerin oluşturduğu gruba da gönüllü işsizler denir.[30]

İşsizlikle ilgili kısaca şu tanımlamalar yapılabilir.[31]

İşsizlik: İşgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasındaki fark.

İşsizlik oranı: İşsizlerin toplam işgücüne oranıdır.

Bunu şu şekilde formüle edebiliriz.

---

[25] Zaim**, a.g.e.,** s. 173.
[26] **A.e.**
[27] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** s. 177.
[28] Murat, **a.g.e.,** s. 84.
[29] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** s. 177.
[30] **A.e**.
[31] Murat, **a.g.e.,** s. 95.

İşsizlik oranı: $\frac{\text{Toplam İşsiz Miktarı}}{\text{Toplam İşgücü}}$ x100

Genç işsizlik oranı: $\frac{\text{15–24 yaş arası genç işsiz miktarı}}{\text{15–24 yaş grubu genç işgücü}}$ x100

Kentlerdeki işsizlik oranı: $\frac{\text{Kentlerdeki işsizler}}{\text{Kentlerdeki işgücü}}$ x 100

Kırsal alandaki işsizlik oranı: $\frac{\text{Kırsal alandaki işsizler}}{\text{Kırsal alandaki işgücü}}$ x 100

Gizli işsizlik: Bir işletme veya sektörden belli sayıda kişiyi çıkardığımızda eğer toplam çıktıda(verimlilikte) bir değişme olmuyorsa, o işletme veya sektörden çıkarılan kişi sayısı kadar gizli işsiz var demektir.

Uzun dönemli işsizlik: İşsizler içinde bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlara denilmektedir.[32]

Birde gelişmekte olan ülkelerde tarım sektörünün istihdam oranı gelişmiş olan ülkelere nazaran daha yüksek olduğundan karşılaştırma yapabilmek için işsizliği tarım dışı kesimde ele almak gereği ortaya çıkmaktadır. İktisadi faaliyet alanı "tarım, ormancılık, hayvancılık ve balıkçılık" olanlar tarım sektöründe istihdam edilenler, istihdam edilenlerden çalıştığı iktisadi faaliyetin alanı "tarım, ormancılık, hayvancılık ve balıkçılık" dışında olanlar ise tarım dışı istihdam edilenler olarak tanımlanmaktadır.[33]

Tarım dışı işgücü: Tarım dışı istihdam + Tarım dışı işsiz

Tarım dışı işsizlik: İşsiz olup "tarımcı, ormancı, hayvancı, balıkçı ve avcılar" meslek grubu dışında iş arayanlar.

Tarım dışı işsizlik oranı: $\frac{\text{Tarım Dışı İşsiz}}{\text{Tarım Dışı İşgücü}}$ x 100 tanımları yapılmaktadır. [34]

İşsizlik çalışma hayatının özünü oluşturmakta ve işsizlikle mücadele tüm ülkelerin vazgeçilmez temel hedefi haline gelmiştir.[35]

---

[32] Mehmet Duruel, "Avrupa Birliğinde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** S. 53, 2007, s. 378.
[33] Murat**, a.g e.,** s. 99.
[34] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** s.180.

1.2. İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ

1.2.1. Dünya İşgücü Piyasası Göstergeleri

İşsizlik, dünyadaki tüm ülkelerin sorunu haline gelmiş ve işsizlik oranları giderek arttığından tüm ülkelerin toplumsal bir problemi haline gelmiştir. Ülkeler nüfusun üretimde etkin olarak katılmasını sağlamak maksadıyla işgücüne katılmalarını hem de istihdam edilebilmeleri için sistem ve projeler geliştirmek ihtiyacı hissetmişlerdir.

Dünya işsizlik ve istihdam oranlarına baktığımızda 2010 yılında işsizlik oranı %6,2 istihdam oranı ise %61,1 olarak görülmektedir. Dünya nüfusunun işgücüne katılma oranı %65,4, Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgeleri sırasıyla %50,4 ve %51,5 ortalamayla dünya ortalamasının gerisinde kalmışlardır. Doğu Asya %73,2 işgücüne katılma oranıyla dikkat çekmektedir.

Tablo- 3: Dünya İşgücü Piyasası Göstergeleri

Bölge	İşgücüne Katılma Oranı (2009)	İstihdam Oranı (2010)	İşsizlik Oranları (2010)
Dünya	65,4	61,1	6,2
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	60,5	54,7	8,8
Ortadoğu	50,4	45,4	10,3
Kuzey Afrika	51,5	46,6	9,8
Doğu Asya	73,2	69,9	4,1
Latin Amerika	65,6	60,7	7,7
Güney Asya	61,7	59,1	4,3
Sahra Altı Afrika	70,8	65,2	8,0

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2011,** Geneva, 2011, s. 65.

Bölgeler düzeyinde işsizlik ve istihdam oranları incelendiğinde Doğu Asya ülkelerinin işsizlik oranları % 4,1 ve bu ortalamayla %6,2 olan dünya ortalamasının altında olduğu görülmektedir. İstihdam oranına bakıldığında ise Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin istihdam oranlarının sırasıyla %45,4 ve 46,6 Dünya istihdam oranı

[35] Nusret Ekin, **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları,** İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2001-30, 2001, s. 34.

olan %61,1'in çok altında kaldığı görülmekte ve bu durum bu bölgelerin ekonomik ve sosyal problemler yaşayabileceğini göstermektedir.

1.2.1.1.Dünyadaki İşsiz Sayısı

Ülkelerin temel bir problemi olan işsizlik dünya genelinde yaygınlaşmış rekabet ve verimlilik neticesinde ortaya çıkan istihdamsız büyüme yeni işsiz insanlar topluluğunu ortaya çıkarmıştır.

Dünyadaki işsiz sayısına bakıldığında son 10 yılda ciddi artışlar olmuştur. 2000 yılında 177,2 milyon olan işsiz sayısı 2010 yılında 204 milyonu aşmıştır.

Tablo- 4: Dünyada İşsiz Sayısı (milyon)

Yıllar	**2000**	**2005**	**2010**
Erkek	103,2	108,7	118,4
Kadın	74,0	82,5	86,5
Genç İşsiz	74,4	79,6	77,7
Toplam	177,2	191,2	204,9

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2011,** Geneva, 2011, s. 63.

Erkeklerde 2010 yılında 118,4 milyon, kadınlarda 86,5 milyon kişi işsiz durumdadır. Erkeklerin 2000 den 2010'a artış yüzdesi %15 iken kadınların aynı dönem içinde artış yüzdesi % 17 olmuştur. Genel olarak dünyanın işsiz sayısı 2000-2010 dönemi içerisinde % 16 artış göstermiştir.

Dünyanın yıllık büyümesine bakıldığında ise 2005 yıllında %4,6, 2010 yılında ise %4,8 ekonomik büyüme göstermiştir.[36] İşsizlik iki nedenden dolayı artış göstermiş birinci neden artan işgücü bir diğeri de işgücü verimliliğidir.[37]

[36] ILO, **Global Employment Trends 2011,** Geneva, 2011, s. 61.
[37] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2007, s. 4.

Genç işsizler 2000 de 74,4 milyon iken 2010 yılında 77,7 milyona çıkmıştır. Genç işsizlerin tüm işsizlere oranı 2000 ve 2005 te %42, 2010 da %38 olmuştur. 2010 da bu oran düşmesine rağmen genç işsizlerin payı oldukça yüksek olup bu grup için işsizliği önleyici sistemler geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. ‘‘Dünyanın gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerinin tarıma dayalı ekonomik yapıları ve süratle artan ve işgücü piyasasına dâhil olan genç nüfusları düşük ekonomik ve verimlilik performansları ile işsizlik üretmektedirler.’’[38]

Seçilmiş ülkelerin GSYİH büyümelerine bakıldığında 2000’li yıllardan itibaren büyüme yüzdelerinin düşük olduğu görülmekte ve bu büyüme oranları da işsizlik oranlarını düşürmekte yeterli gelmemektedir.

Tablo- 5: Seçilmiş Ülkelerin GSYİH Büyümesi

Yıllar	**2000**	**2005**	**2008**	**2011**
Fransa	1,8	1,9	3,2	2,1
Almanya	1,4	1,9	2,8	2,4
Kore	2,3	2,8	4,7	4,4
Norveç	3,1	1,5	3,8	1,5
İngiltere	0,8	2,0	3,6	4,5
ABD	3,4	3,4	3,8	3,2
Türkiye		8,2	10,4	6,2
OECD Toplamı	1,2	0,9	0,5	0,8

Kaynak: OECD, “Economic Outlook,” (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/document /0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html, 14 Mart 2012.

OECD ülkelerinin 2000 yılında ortalama büyümesi %1,2 iken 2011 yılında %0,8’e düşmüştür. Bir Asya ülkesi olarak dikkat çeken Kore 2000 de büyümesi%2,3 iken 2011 yıllında %4,4 büyümeyle iş yaratma kapasitesini arttırmıştır.

Ekonomik büyüme tek başına istihdam sorununu engelleyememektedir. İstihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak sadece piyasa ve sermayenin üreteceği

[38] Süleyman Özdemir vd. , **a.g.e.,** s. 89.

çözümlerin yetmeyeceği bunun yanında başta devlet toplumun tüm kesimlerinin sorumluluk alması gerekir.[39]

1.2.1.2. Seçilmiş Ülkelerde İşsizlik Oranları

Seçilmiş ülkelerin işsizlik oranlarına bakıldığında gelişmiş ülkelerin oranları gittikçe artış göstermiştir. Fransa, İngiltere ABD gibi ülkeler 2003 yılına kıyasla 2010 yılında yüksek işsizlik oranlarıyla karşılaşmışlardır.

Tablo- 6: Seçilmiş Ülkelerde İşsizlik Oranları(%)

Yıllar	**2003**	**2005**	**2008**	**2010**
Fransa	8,5	8,9	7,4	9,3
Almanya	9,4	11,3	7,6	7,2
Kore	3,7	3,9	3,3	3,8
Norveç	4,5	4,7	2,6	3,7
İngiltere	4,9	4,7	5,4	7,9
ABD	6,1	5,1	5,8	9,8
Türkiye	10,8	10,9	11,2	12,1
OECD Toplamı	7,1	6,8	6,1	8,5

Kaynak: OECD, "Employment Rate," (Çevrimiçi) http://www.oecd-ilibrary.org/employment/unemployment-rate-2011_unemp-table-2011-1-en, 14 Nisan 2012.

Fransa da 2003 yıllında işsizlik oranı %8,5 iken 2010 yıllında %9,3, ABD'de 2003 yılında %6,1 olan işsizlik 2010 yıllında %9,8,Türkiye'de 2003 yılında % 10,8 olan işsizlik 2010 yılında %12,1'e çıkmıştır. Bu ülkeler OECD ülkelerinin ortalaması olan %8,5 üzerindeki işsizlik oranlarıyla dikkat çekmektedirler.

[39] Faruk Sapancalı, "Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar," **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** C. 21, S. 2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, s. 19.

OECD ülkeleri ortalaması 2003 yılından 2010 yılına kadar işsizlik oranında %1,4 artış gösterirken Türkiye'nin aynı dönem içerisinde işsizlik artışı %0,9 olarak iyi bir performans göstermiştir.

1.2.1.3. Seçilmiş Ülkelerde İşgücüne Katılma Oranı

İş piyasasının önemli bir göstergesi olan işgücüne katılım oranlarına bakıldığında genel olarak tüm ülkelerde işgücüne katılımın arttığı görülmekte ve bu durum olumlu bir gelişme olarak kaydedilebilir.

Tablo- 7: Seçilmiş Ülkelerde İşgücüne Katılma Oranı

Yıllar	**1990-1999**	**2000-2009**	**2010**	**2011**
Fransa	67,5	68,8	69,5	69,3
Almanya	73,9	78,4	80,7	81,0
Kore	64,5	68,0	69,5	70,0
Norveç	78,4	80,3	80,4	80,2
İngiltere	75,8	76,1	76,7	76,7
ABD	76,1	75,7	74,5	
Türkiye	55,8	51,5	53,4	54,7
OECD Toplamı	69,7	71,7	72,4	72,6

Kaynak: OECD, "Economic Outlook," (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/document /0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html, 14 Mart 2012.

Seçilmiş ülkelerden Almanya'nın %81 işgücüne katılma oranı ile en yüksek olduğu, işgücüne katılma oranında Türkiye'nin ise %54,7 ile OECD ülkeleri ortalaması olan %72,6 nın çok altında olduğu görülmektedir. Bu Türkiye'nin çalışabilir nüfusunu kullanamadığı anlamına da gelmektedir.

1.2.1.4.Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları

Bir diğer iş piyasası göstergesi olan istihdam oranlarına seçilmiş ülkelerde bakıldığında çalışma arzu ve isteğinde olan kişilerin kendi kusuru olamamasına rağmen istihdam edilemediği bu durumunda ülkelerin kendi yapısal özeliklerine göre sistemler geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir.

Ülkelerin 1990-2011 yılları arası istihdam oranlarına bakıldığında çok küçük artışların olduğu görülmektedir. Dünya ortalaması 2010 yılında %61,1 iken OECD ye üye ülkelerin ortalaması aynı dönemde %66,3 olmuştur.

Tablo- 8: Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları

Yıllar	**1990–1999**	**2000–2009**	**2010**	**2011**
Fransa	60,9	63,0	63,0	63,0
Almanya	68,4	71,7	75,2	76,3
Kore	62,4	65,5	66,9	67,6
Norveç	74,7	77,4	77,5	77,6
İngiltere	69,6	71,9	70,7	70,5
ABD	71,7	71,5	67,3	
Türkiye	51,3	46,3	47,2	49,1
OECD Toplamı	65,0	67,0	66,3	66,9

Kaynak: OECD, "Economic Outlook," (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/document /0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html, 14 Mart 2012.

İstihdam oranlarında da Türkiye OECD ülkelerinin ortalamasının çok gerisinde kalarak işgücünden yeterince faydalanmadığı söylenebilir. OECD ülkelerinin istihdam oranları son 20 yılda %65–67 aralığında iken Türkiye aynı dönem içinde %50'lerde kalarak düşük bir performans göstermiştir.

1.2.2. Türkiye İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasının temel göstergeleri olan nüfus, işgücüne katılım, istihdam oranları ve işsizlik oranları bir ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı için önemli referanslardır. Tarımın istihdam içersinde payının yüksek olması işgücü göstergelerinin kent-kır ayrımı yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bir de nüfusun içerisinde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların fazla olması işgücü göstergelerinin cinsiyet ayrımı yapılarak ortaya konulması ihtiyacını doğurmuştur.

Gelişmekte olan ülkelerde iktisadi faaliyet alanları tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne kaydığından istihdamı sektörel olarak incelemek gerekir. Bu yapısal dönüşümde Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde[40] genç işsizliği de hususi olarak incelenip mevcut durumları ortaya konulması gerekmektedir.

İstihdam imkânları, yeni üretim kapasitelerinin oluşturulmasına ve bunun sonucu oluşacak yüksek büyüme hızıyla gerçekleşmesine bağlı bulunmaktadır.[41] Türkiye senelerdir işsizlik sorunuyla karşı karşıya olup kalkınma hızının zayıflığının yanı sıra kurumsal ve yapısal özellikler de işsizliğin boyutlarını arttırmaktadır.[42]

Küreselleşmeyle birlikte yaşanan hızlı değişim ve dönüşümlerde işgücünün eğitim düzeyi incelenerek istihdam-eğitim ilişkisine bakılması gerekmektedir. İstihdam ve eğitim arasında etkin bir ilişki bulunmaktadır. İşgücü arz ve talep dengesizliği işsizliğe yol açmakta, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağın etkin bir biçimde kurulamadığı ekonomilerde gençler işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde eğitim almamaları da işsizliğin diğer bir sebebidir.[43] Bu nedenle Türkiye'deki işgücünün eğitim düzeyine bakılması gerekmektedir.

Bu bölümde Türkiye'nin kır-kent ayrımında nüfusu, işgücü göstergeleri, istihdam ve işsizlik oranlarına bakılacak işgücünün eğitim düzeyi incelenerek eğitim-istihdam ilişkisi üzerinde durulacaktır.

---

[40] Muharrem Afşar, "Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Bankacılık Sektörü," **Ege Akademik Bakış,** C.4, S.1, 2004, s. 90.
[41] Murat, **a.g.e.,** s. 14.
[42] **A.e.,** s. 319-320.
[43] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 46.

İşsizliğin önlenmesi politikalarında eğitim önemli bir yer tuttuğu ve nitelikli eğitimlilerin işgücüne katılma oranlarının diğer kesimlere göre oldukça yüksek olduğu görülecek, bununla birlikte eğitimli grupların işsizlik oranları diğer gruplara nazaran daha yüksek çıktığı bu nedenle verilen eğitimin niteliğinin sorgulanabileceği görülmektedir.

1.2.2.1. Kır-Kent Nüfusu

İşgücü piyasasında nüfusun önemli bir yeri olduğunu daha önce değinmiştik. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde iktisadi alanda olan gelişmeler kent- kır nüfusunda değişimler oluşturmaktadır. Türkiye'nin1980–2010 yılları arası kır-kent nüfusuna bakıldığında kırdan kente doğru bir göç olduğu görülmektedir.

Tablo- 9: Kır- Kent Nüfusu (bin)

Yıllar	Kır	Kent	Toplam
1980	25.091	19.645	44.736
1990	23.146	33.326	56.472
2000	23.797	44.006	67.803
2010	17.338	57.385	74.723

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

1980 yılında 25.091 bin nüfus köylerde yaşarken, 2010 yılında kır nüfusu 17.338 bine düşmüştür. Kent nüfusu ise aynı dönemde 19.645 binden 57.385 bine çıkmıştır. Türkiye nüfusu 1980'den 2010 yılına kadar ki artış yüzdesi %67 olmuştur. Aynı dönem içersinde kır nüfusu %30 düşüş, kent nüfusu %192 artış göstermiştir.

Türkiye'de işsizlik; büyük ölçüde tarımdan sanayi ve hizmetler sektörü ağırlıklı bir yapıya geçmesinden kaynaklanmaktadır. Tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne kayan bu gelişmede bu sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip olmayan çalışanlar istihdam edilememektedir.[44] Kırdan kente göç istihdam oranlarının düşmesine işsizlik oranlarının ise yüksek çıkmasına neden olmaktadır.

[44] Güney, **a.g.e.,** s. 136.

1.2.2.2.İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler

Türkiye'de işgücü piyasasına bakıldığında çalışma çağındaki nüfusun zamanla arttığı ancak istihdam edilenlerin ise aynı oranda artmadığı görülmektedir. İşgücüne katılma oranı ve istihdam oranında düşüşler görülmekte işsizlerin sayısı gittikçe artmaktadır.

Tablo-10: İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler

Yıllar	1990	2000	2005	2011
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus(bin)	35.601	46.211	48.359	53.593
İşgücü(bin)	20.150	23.078	22.455	26.725
İşgücüne Katılma Oranı(yüzde)	56,6	49,9	46,4	49,9
İstihdam(bin)	18.539	21.581	20.067	24.110
İstihdam Oranı (yüzde)	52,1	46,7	41,5	45,0
Kır(yüzde)	63,6	56,4	48,8	51,8
Kent(yüzde)	41,5	40,2	38,4	41,9
İşsiz(bin)	1.612	1.497	2.388	2.615
İşsizlik oranı(yüzde)	8,0	6,5	10,6	9,8
Genç İşsiz Oranı(yüzde)	16,0	13,1	19,9	18,4
Kır(yüzde)	4,9	3,9	13,5	12,7
Kent(yüzde)	12,1	8,8	22,8	21,2

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

1990'dan 2011 yılına kadar 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun 17.992 bin arttığı istihdam edilenlerin ise aynı dönem içersinde 5.571 bin kişi artığı bunun çalışma çağına girenlerin istihdam edilemediğini göstermektedir. Aynı dönem içersinde işsiz sayılarına bakıldığında 1980 yılında 1.612 bin olan sayı 2011 yılında 2.615 bin kişiye çıkmıştır.

İşgücüne katılma oranına bakıldığında 1990 yılında %56,6 iken 2011 yılında %49,9 a düşmüştür. Bunun nedenine bakıldığında kırdan kente göç sonucu tarımsal

istihdamın azalması özellikle kadınların istihdamdan çekilmesi, eğitim süresinin artması, erken emeklilik ve işgücü eğitim düzeyinin düşüklüğü söylenilebilinir.[45]

Gençlerin işe başlarken beklentilerinin yüksek olması genç işsiz oranlarının yüksek olmasına neden olmakta, emek piyasasında iyi bir meslek ve yüksek ücret beklentisi içinde olan gençler isteklerini karşılayabilecek işleri bulma ümidi ile uzun süre işsiz kalmaktadırlar.[46] Genç işsizliğin bir nedeni 15–24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaptığından daha önce bir iş deneyimi olmadığından işletmeler tarafından tercih edilmemekte başka bir ifadeyle işveren aldığı işgücünü yetiştirmek durumunda kaldığından gençlerin işe alınmasını bir ek maliyet olarak bakmaktadırlar.[47]

Genç işsiz oranın yüksek olması yapısal nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu kategoride olanların ilk kez iş aramaları, işgücü piyasasına girerek vasıflarına ve becerilerine uygun iş bulmalarının zaman alması, ilk etapta daha seçici olmaları, deneyimsizlikleri nedeniyle gençlere yönelik talebin zayıf olması bu oranın yüksek çıkmasına sebep olmaktadır.[48] Gençlerin işsizliği, işsizlikle mücadele politikaları tasarlanırken özellikle dikkate alınması gerekir. Gençlerin, özelikle de eğitimlerini tamamlayıp iş piyasasına ilk kez giren gençlerin kısa sürede iş bulmalarını sağlayacak işgücü piyasası araçlarının etkinleştirilmesi ve gençlerin eğitim sürecinden talep edilen meslekler kazandırılarak çıkmaları genç işsizlik oranlarını düşürebilir.

1.2.2.3.Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı

Kırdan kente göç sonucu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların kentte vasıflarına uygun iş bulamadıkları ve bu yüzden iş arama ümidini kaybetmektedirler. Cinsiyet ayrımında işgücüne katılma oranlarına bakıldığında kadınların işgücüne katılma oranı erkeklere kıyaslandığında oldukça düşük kalmıştır.

---

[45] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 32.
[46] **A.e.,** s. 45.
[47] **A.e.**
[48] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, s. 211.

Dünya ortalamasında kadınların işgücüne katılma oranı 2005'te %52,7 iken[49], Türkiye'de aynı yıl bu oran %23,3 olmuştur. Erkeklerin işgücüne katılma oranı 2005 yılında dünya ortalaması %78,5[50] Türkiye'de ise %70,6 olmuştur.

Tablo- 11: Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%)

Yıllar	**1990**	**2000**	**2005**	**2011**
Türkiye	57,6	49,9	46,4	49,9
Erkek	80,5	73,7	70,6	71,7
Kadın	35,3	26,6	23,3	28,8

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

Hem erkeklerde hem kadınlarda işgücüne katılma oranlarında 1990 -2011 yılları arasında bir düşüş olmuştur. Erkeklerin 2011 yılında işgücüne katılma oranı %71,7 kadınların ise aynı yıl %28,8 olmuştur. Kadınların örgün ve yaygın eğitim hizmetlerinden yararlanma olanakları bazı kültürel, sosyal ve geleneksel sebeplerden dolayı zorlaşmaktadır. Bu durum işgücüne katılmalarını da engellemektedir.

1.2.2.4. İşgücüne Dâhil Olmayanların Dâhil Olmama Nedenleri

İşgücüne dâhil olmayanların dâhil olmama nedenlerine bakıldığında daha çok ev işleriyle meşgul olanların ve eğitim–öğretimden dolayı işgücüne katılmadıklarını görmekteyiz. 2011 yılında 26.867 bin kişi işgücüne dâhil olmadığı görülmektedir. Bu işgücüne katılma oranlarında da görüldüğü gibi oldukça yüksek bir rakam olup dünya ve seçilmiş bazı ülkelerin ortalamasından yüksektir.

Bunun sebepleri incelenip çözüm stratejileri geliştirilmelidir. Bu grupların içersinde ev işleriyle meşgul olanlar ve çalışmaya hazır olmasına rağmen işgücüne katılmayan kişiler dikkat çekmektedir. Yine 1990-2011 yılları arası emekli sayısının 1.300 binden 3.617 bine çıkması erken emekliliğin işgücü oranlarını etkilediği görülmektedir.

[49] ILO, **Global Employment Trends 2011,** s. 66.
[50] **A.e,** s. 65.

Tablo- 12: İşgücüne Dâhil olmayanların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (bin kişi,15+)

Yıllar	1990	1995	2000	2005	2011
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	15.159	18.885	23.133	25.905	26.867
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	324	250	1.139	1.563	1.945
Ev işleriyle Meşgul Olanlar	8.927	11.255	12.339	12.703	11.872
Mevsimlik Çalışanlar	183	166	599	391	64
Eğitim -Öğretim	1.655	2.724	2.900	3.453	4.219
Emekli	1.300	1.662	2.277	3.112	3.617
Çalışamaz Durumda Olanlar	2.152	1.879	2.176	3.098	3.406
Diğer	618	959	1.703	1.586	1.729

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

2011 yılı itibariyle 26.867 bin kişi olan işgücüne dâhil olmayan nüfustan 11.872 bin kişi ev işleriyle meşgul olduğundan, 4.219 bin kişi eğitim-öğretimi devam ettiği için işgücüne dâhil olmadığını görmekteyiz. 2011 yılında 1.945 bin kişi çalışmaya hazır olmasına rağmen işgücüne dâhil olmamıştır.

1.2.2.5. Cinsiyet Ayrımına Göre İstihdam Oranı

İş piyasasının bir başka temel göstergesi olan istihdamın açılımına bakıldığında Türkiye'nin genel olarak istihdam oranında dünya ortalamasının çok altında olduğunu görmüştük. Cinsiyet ayrımında da bakıldığında işgücüne katılma oranında görüldüğü gibi istihdam oranında da kadınların istihdam oranı %25,6 ile düşük kalmaktadır.

Tablo- 13: Cinsiyet Ayrımına Göre İstihdam Oranı

Yıllar	1990	2000	2005	2011
Türkiye	53,3	46,7	41,5	45,0
Erkek	74,6	68,9	63,2	65,1
Kadın	32,6	24,9	20,7	25,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

Erkeklerin istihdam oranı 1990 da %74,6 dan 2011 yılında %65,1'e düşmüştür. Aynı dönemde kadınların %32,6 dan %25,6'ya düşmüştür. Türkiye ortalaması 2011 yılı itibariyle %45 olmuştur.

1.2.2.6. İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörel olarak incelendiğinde 1990 da % 46,9 olan tarımın payı 2011 yılında %25,5 e düşmüştür. Kırdan kente göçün bir sonucu olarak çalışanlar tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne kaymıştır. Günümüzde istihdamın genel eğilimi hizmet sektörüne eğilimli olup hizmetler sektöründeki bu artışa bilgi teknolojileri önemli bir rol oynamaktadır.[51]

Dünyadaki istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında 2009 yılında istihdamın %35'i tarımda, %21,8'i sanayide, %43,2'si hizmetler sektöründe olduğu görülmektedir.[52] Gelişmiş ülkeler ve AB'ye bakıldığında tarımın payı %3,7, sanayinin %23,4 hizmetler sektörünün %72,8 olarak gözükmektedir.[53] Türkiye'de tarımın istihdamdaki payı zamanla azalmakla birlikte 2011 yılı %25,5 pay ile henüz gelişmiş ülkelerin çok gerisinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo- 14: İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıllar	**1990**	**2000**	**2005**	**2011**
Tarım	46,9	36,0	25,7	25,5
Sanayi	15,4	17,7	20,8	19,5
Hizmetler	37,7	46,3	53,5	55,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

İstihdamın sektörel dağılımında 1990 da %37,7 olan hizmetler payı 2011 yılında %55 olarak istihdamın yarıdan fazlasını teşkil ettiği görülmektedir. Sanayi sektörü de aynı dönemde %15,4 ten % 19,5 oranına çıkmıştır. Türkiye'nin uzun vadeli stratejisinde tarım sektörünün istihdam içersindeki payının %10'a düşürülmesi hedefinin konulması düşünüldüğünde tarımdan kopacak niteliksiz işgücünün kente

[51] Şeyma İpek Köstekli, **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Rol Model Önerisi,** İstanbul, İSO Yayınları, 2006, s. 7.
[52] ILO, **Global Employment Trends 2011,** s. 68.
[53] **A.e.**

göç sonucu sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilememesi durumunda işsizlik oranını da çok önemli miktarda artıracaktır.[54] İktisadi alandaki değişim ve sosyal yapıdaki gelişmeler dikkate alındığında denilebilir ki istihdamın hizmetler sektöründe arttığı ve bu eğilimin daha da ivme kazanacağı görülmektedir.[55]

1.2.2.7. Cinsiyet Ayrımında İşsizlik

Çalışma çağındaki nüfusta işgücüne dâhil olmuş, çalışma arzu ve isteğinde olmasına rağmen istihdam edilemeyenlerin durumunu incelemek gerekir. İşsizlere cinsiyet ayrımında bakıldığında kadınların daha fazla işsizliğe maruz kaldığı görülmekte bunun nedeni de çözülen tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların kente göç ettiğinde işgücü vasfı yetersiz kaldığından işgücünden çıkmakta ve bunun neticesinde ekonomik ve sosyal dışlanma riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır.[56]

Tablo- 15: Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranları

Yıllar	**1990**	**2000**	**2005**	**2011**
Türkiye	7,4	6,5	10,6	9,8
Erkek	7,3	6,6	10,5	9,2
Kadın	7,6	6,3	11,2	11,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

1990 da nüfusun büyük kısmı kırda yaşadığından tarım sektöründe gözüken işgücü düşük işsizlik oranlarıyla karşılaşmış ancak 2000'li yıllardan sonra nüfusun kente göç etmesi ve göç eden nüfusun eğitim düzeyinin düşük olması ve aranan mesleklere uygun vasıfta olmayışı işsizlik oranlarını yükseltmiştir. 1990'da %7,4 olan işsizlik rakamı 2011 yılında %9,8 olmuştur. Buna paralel olarak erkek ve kadın işsizlik oranlarında da yükselişler olmuştur. Kırsal kesimlerde tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması ücretsiz aile işçilerinin çoğunluğunun da kadın olması kadın işsiz oranlarının düşük olmasını sağlamaktadır. Kadınların işsizlik oranı

[54] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 43.
[55] Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü,** Ankara, Belediye-İş Yayınları, 2006, s. 61.
[56] **A.e.,** s. 59.

1990 da Türkiye ortalamasına yakınken 2011 de ortalamanın %2,1 üstünde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınların iş piyasasında dezavantajlı olduğu söylenebilir.

1.2.2.8. Tarım Dışı İşsizlik Oranları

İşsizlik oranlarında bir diğer temel gösterge de tarım dışı işsizlik oranlarıdır. Gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün istihdam içindeki payı % 5 civarındadır.[57] TÜİK verilerine göre ise Türkiye'deki istihdamın %23,6'lık kısmının tarım sektöründe olduğu görülmektedir.[58] Bundan dolayı işsizlik oranlarına bakılırken tarım dışı işsizlik oranlarını ayrı olarak incelemek gerekmektedir.

Tablo-16: Tarım Dışı İşsizlik Oranları

Yıllar	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**	**2011**
İşsiz(yüzde)	7,4	7,3	6,5	10,6	9,8
Tarım Dışı İşsiz(yüzde)	12,4	11,0	9,3	13,5	12,4
Fark	-5,0	-3,7	-2,8	-2,9	-2,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

1990 da işsizlik oranı %7,4 tarım dışı işsizlik oranı %12,4, 2011'de işsizlik oranı %9,8 tarım dışı işsizlik oranı ise %12,4 olmuştur.

1.2.2.9. İşgücünün Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar hızla değişen çalışma ortamlarına uyum sağlayabilmekte daha başarılı olduklarından işgücünün eğitim seviyesi önemli bir göstergedir. Eğitim, ekonomilerin giderek artan uyarlanabilir işgücü gereksinimine cevap verecek şekilde tasarlanmalı ve işgücü çalışma hayatı boyunca sabit bir teknik beceri yerine yeni becerileri kolaylıkla edinebilen çalışanlardan meydana gelmelidir.[59]

Küreselleşen iş piyasasında yeni teknolojinin öncülük ettiği değişim sürecinde işgücü ve istihdam yapısında büyük değişimler olmuş, yeni iş yapısında

[57] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** s. 179.
[58] TÜİK, **Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Aralık Dönemi Sonuçları**, Haber Bülteni, Sayı: 56, 15 Mart 2012.
[59] Hakan Ercan, **Türkiye'de Gençlerin İstihdamı,** 1.Baskı, Ankara, İLO Türkiye Yayınları, 2007, s. 28–29.

düşük vasıflı veya vasıfsız sanayi işgücüne olan talep azalırken vasıflı çalışanlara olan talepte artış olmuştur.[60] Emek arzı, emek talebinin yapısına uymadığında eğitim yoluyla emek talebine uyacak şekilde değiştirilmelidir.[61]

Türkiye'nin eğitim düzeyine bakıldığında lise altı eğitimlilerin sayısının fazla olduğu meslek liselilerin ve yükseköğretimlilerin işgücüne katılımlarının diğer gruplara göre yüksek olduğu ancak işsizlik oranları bunun tersi bir durumda olduğu görülmektedir.

Tablo- 17: İşgücünün Eğitim Düzeyi(2011)

	İşgücü(bin)	İşgücüne Katılma Oranı(yüzde)	İstihdam(bin)	İşsiz(bin)	İşsiz Oranı(yüzde)
Okur Yazar Olmayan	1.203	20,5	1.147	56	4,6
Lise Altı Eğitimliler	15.681	47,8	14.224	1.457	9,3
Lise	2.783	52,1	2.432	351	12,6
Mesleki veya Teknik Lise	2.582	65,5	2.297	285	11,0
Yüksek Öğretim	4.476	79,3	4.009	467	10,4

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

Okuryazar olmayan 1.203 bin işgücü olup bunların işgücüne katılma oranı %20,5 ile oldukça düşük seviyededir. Bunların 56 bini işsizdir. Yine eğitim seviyesini göstermesi açısından lise altı eğitimlilere bakıldığında işgücünde yaklaşık 15 milyon kişi vardır. Ancak bunların sadece %47,8'i işgücüne katılmaktadır. Lise altı eğitimlilerde 1.457 bin kişi işsizdir. Genel lise mezunlarında işgücüne katılma oranı %52,1 olup bu grupta işsizlik oranı %12,6 ile ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir.

İşgücünün eğitim düzeyi beceri ve nitelikleri geliştirmede çok etkili olduğundan okullaşma oranlarının yüksek olduğu, eğitim düzeyinin ve özelliklede genel eğitim, temel beceriler, iletişim gibi temel nitelikleri gelişmiş çalışanların

[60] Süleyman Özdemir vd. , **a.g.e. ,** s. 117-118.
[61] Murat, **a.g.e.,** s. 325.

gelişen iş piyasasına daha çabuk uyum sağladıkları, hizmet içi eğitimle değişim ve dönüşümlerde yeni beceri ve uzmanlaşma gerektiren işlerde adaptasyonlarının kolay olduğu düşünülmektedir.

İşgücünün eğitim düzeyine bakıldığında okuryazar olmayan nüfusun az olduğu ve işgücüne katılma oranının %20,5 ile düşük olmasından bu grubun işsizlik oranının da %4,6 olmasına sebebiyet vermiştir. İşgücünün büyük kısmını 15.681 bin kişi ile lise altı eğitimliler grubu oluşturmaktadır. Bunların da işgücüne katılma oranı %47,8 işsizlik oranı %9,3 tür. Küreselleşmeyle birlikte köklü bir değişim ve dönüşüm yaşanmakta rekabetçi bir ekonomi ve piyasa odaklı bir sistem gelişip, devletlerin ekonomideki ağırlığı düşmekte tarımın göreceli önemi azalmakta ve küresel rekabette bütünleşmiş bir yapının gelişmesi hazırlanmıştır.[62] Lise altı eğitimlilerin küreselleşme sonucu hızlı bir dönüşümde işsizlik olgusuyla karşılaşması söz konusudur. Bu grubun değişim ve dönüşümlerde istihdam edilebilmesi için iş piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu bir mesleki eğitim alması gerekmektedir.

Genel lise mezunlarının işgücüne katılma oranının %52,1 olması yeterli bir seviye değildir. Bunun sebepleri lise mezunlarında iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleki becerinin olmaması ve iş aramaktan vazgeçmesidir. Türkiye'de her yıl 2 milyonun üzerinde lise mezunu üniversite sınavına girmekte ve bu gençlerin %70'i genel lise mezunu olup mesleki becerilere sahip değildir.[63]

Mesleki veya Teknik liselerde işgücüne katılım %65,5 ile Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu grupta işsizlik oranı %11'dir. Bunun sebebi de işgücüne katılma oranın yüksek olması ve iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte eğitim almamalarından istihdam talepleri karşılanamamaktadır.[64] 2011 verilerine göre işgücünün yaklaşık %58'i lise altı eğitimli olduğu görülmektedir. Ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ara eleman temininde zorluklar yaşanmaktadır. İşverenler ihtiyaç duydukları işgücü niteliklerini piyasada bulamamakta, diğer yandan da en yüksek işsizlik oranları mesleki eğitim mezunları

[62] Erdal Tanas Karagöl ve Tekin Akgeyik, "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler," **SETA Analiz,** S.21, Mayıs 2010, s. 4.
[63] Ercan, **a.g.e.,** s. 1.
[64] **A.e.,** s. 13.

grubunda görülmektedir.[65] Bunun nedeni mesleki eğitimin işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda verilmemesi ve işverenlerin talep ettikleri nitelikte işgücü yetiştirilememesidir.[66] Bundan anlaşılmaktadır ki eğitim ile işgücü piyasası arasında etkin bir ilişki olmadığıdır.

Türkiye'deki işgücü piyasası ve istihdam yapısına bakıldığında temelde işgücü talebi ve işgücü arzı arasında uyuşmazlıktan kaynaklanan birçok sorunun bulunduğu ve bu problemlerin çözümü için gerekli politikaların uygulanmayışıdır.[67] İşsizlik sorunun çözümünde istikrarlı bir ekonomik büyümenin sağlanması gerektiği kabul edilmekte ancak bununla birlikte insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi, mesleklerde ve aranan niteliklerde meydana gelen değişimlere, yeniliklere uyum sağlayabilen işgücü de istenmektedir.[68]

Türkiye'deki işsizlik sorunun nedenlerinden biride eğitim seviyesi düşük işgücünün varlığı ve eğitim-istihdam bağının yeterince kurulmayıp emek piyasasının talep ve ihtiyaçlarını dikkate almayan eğitim ve insan gücü planlamasıdır.[69] Günümüzde teknolojik alanda bilhassa bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişimler küreselleşmenin önünü açmış ulusal sınırlar kaldırılmışmış mal ve sermaye uluslararası dolaşımda hız kazanmıştır.[70] Küreselleşmenin getirmiş olduğu bu yeni ortama uyum sağlayacak, iş piyasası taleplerini karşılayacak, işgücünün eğitim seviyesini geliştirecek sistemler oluşturulmalıdır.

Sonuç olarak Türkiye'de toplam nüfusun ve mevcut işgücünün eğitim düzeyine bakıldığında eğitim yapısının işgücü talebinin niteliğine uygun, yönlendirici bir yapıda oluşmadığı görülmektedir.[71] İstihdam sorununun olmasının nedeni en başta sosyal ve ekonomik nitelikli mevcut yapısal dinamiklerden kaynaklanmakta[72] ve işgücü piyasası ihtiyaçları ile mesleki eğitim arasındaki

---

[65] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 49.
[66] **A.e.**
[67] Meryem Koray, **Sosyal Politika**, Ankara, İmge Yayınevi, 2005, s. 364.
[68] Sevgi Kurtulmuş, "Avrupa Birliği'nde İşsizlik Ve İşsizliği Önleme Politikaları," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı 41-42, 1998, s. 171.
[69] Süleyman Özdemir vd. , **a.g.e.,** s. 107.
[70] Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti,** İstanbul, İTO Yayınları No: 2004-69, 2004, s. 176-177.
[71] Murat, **a.g.e.,** s. 200.
[72] **A.e.,** s. 193.

uyumsuzluklar artan rekabet karşısında nitelikli işgücü gerekliliği gibi nedenler Türkiye'de istihdam sorununun boyutunu artırmaktadır.

1.3. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

İstihdamın arttırılıp işsizliğin azaltılması için birçok araçtan faydalanılmaktadır. İşgücü piyasasına yönelik düzenlemeler genellikle iki grupta değerlendirilmektedir. Bunların en bilineni emek piyasası politikaları olarak uygulanmakta ve bu politikaları aktif ve pasif emek piyasası politikaları olarak iki grup altında toplamak mümkündür.

Aktif emek piyasası politikalarının amacı, emek talebini arttırmak ve işsizliği önlemek, pasif emek politikaların amacı ise işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmek, işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaktır. Aktif emek piyasası politikalarıyla hedeflenen kişilerin işsizliğe maruz kalmaması adına önceden sistemler geliştirmek, pasif emek piyasası politikaları da işsiz kalan bireylerin ekonomik sorunlarını çözmektir.

İşsizliği önlemeye yönelik uygulanacak politikaların hedefi sadece işsizliği düşürmeye yönelik değil, aynı zamanda sürekli olarak gelişmeleri takip edebilen, kendini yenileyen, eğitim düzeyini en üst seviyeye çıkartabilen, rekabete açık, düşünen, uygulayan ve üreten bir işgücü profilinin de ortaya çıkarmaya yönelik olmalıdır.[73] Gelişmiş batılı ülkeler işsizliği önlemek için pasif istihdam politikalarını erken ve yaygın olarak kullanılırken, aktif istihdam politikalarının gelişmesi oldukça yenidir.[74] Çeşitli ülke uygulamalarına bakıldığında pasif ve aktif istihdam politikaları birbirini ikame edecek nitelikten çok birbirini tamamlayıcı nitelikler gözetmektedir.[75]

OECD işsizlikle mücadele politikalarında izlenmesi gereken politikaları yedi grupta toplamış aktif istihdam politikaları olarak kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, teşviklerle istihdamı artırma, gençlere ve özürlülere

[73] Şahin**, a.g.e.,** s. 573.
[74] Murat, **a.g.e.,** s. 325.
[75] Recep Kapar, "İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları," **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası,** C.55, S.1, 2005, s. 354.

yönelik istihdam politikalarını; işsizlik sigortası ve erken emekliliğinde pasif istihdam politikaları olarak sınıflandırmıştır.[76] Bu tanımdan işsizlere yönelik gelir desteği sağlandığında pasif politikalar olarak tanımlanırken, iş piyasasının işleyişindeki bozuklukları iyileştiren ve mesleki becerilerin gelişimi ve emek piyasalarının etkinliğini artıran politikaları aktif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir.

İşsizlikle mücadelede son çeyrek yüzyılda aktif işgücü piyasası politikaları öne çıkmakta ve bu politikaların sonuçlarından beklentiler artmaktadır.[77] Aktif işgücü piyasası programları alanında Türkiye, OECD ülkeleri ve diğer bazı gelişmekte olan ülkelere kıyasla çok az bir tecrübeye ve kapasiteye sahiptir.[78] Türkiye'de çalışması yapılan kalkınma programlarına bakıldığında işsizlik ve istihdam sorununa yüzeysel olarak değinilmekte ve gereken önemin verilmediği, sorunların genel çerçevesi ifade edildiği ancak bu problemlerin çözümüne ilişkin politikalar olarak somut proje ve programların istisnai birkaç program dışında ortaya konulmadığı görülmektedir.[79] Türkiye'de tutarlı, kapsayıcı ve hükümetlerden hükümetlere değişmeyen bir istihdam stratejisi olmadığı gibi genelde hükümetler, istihdamı ekonomik büyümenin bir uzantısı olarak görmektedirler.[80]

Pasif emek piyasası politikaları ve aktif emek piyasası politikaları içersinde geliştirilmiş pek çok araçlar mevcuttur. Pek çok ülke kendine özgü yerel ihtiyaçlarına ve sorunlarına yönelik geliştirmiş olduğu pasif ve aktif istihdam politikaları mevcut olup işsizliğin yapısal ve sosyal sorunlarını çözme adına politikalar geliştirmişlerdir.

1.3.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları

Pasif iş piyasası tedbirleri iş piyasasında gerekli düzenlemelerle dengeler sağlanamadığında işgücünün karşı karşıya kalacağı kayıpları ve olumsuzlukları önleyici tedbirlerdir.[81] Pasif istihdam politikaları işsiz bireylere iş bulmak, istihdam

[76] Asa Sohlman and David Turnham, "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", **OECD Development Center Technica**l, Paper No:93, January 1994, s. 23.
[77] Sapancalı, **a.g.e.,** s. 24.
[78] World Bank, **Turkey Labor Market Study,** Report No:33254-TR, 2006, s. 97.
[79] Bozdağlıoğlu, **a.g.e.,** s. 46.
[80] Akgeyik, **a.g.e.,** s.20.
[81] Zaim, **a.g.e.,** s. 71.

üretmek, işsizliği azaltmak yerine işsizliğin sonucunda bireyin maruz kalacağı maddi olumsuzlukları ortadan kaldırmayı amaçlar. Çalışanlara işsiz kaldığında belli miktarda ekonomik güvence temin eden tedbirlerdir.

Pasif istihdam politikaları daha çok gelişmiş ülkelerde işsizlik nedeniyle satın alma gücünün düşmesini önlemek amacıyla işsizliğin sebep olabileceği toplam talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizliği önlemeye yönelik uygulanan politikalardır.[82] Emek politikaları bir başka açıdan ekonominin canlılığının kısmen devam etmesine de yardımcı olmaktadır. Pasif istihdam politikaları yeni iş imkânları oluşturmaktan ziyade işsizliğin bir neticesi olarak meydana gelen bireysel ve toplumsal olumsuzlukları çözmeye yönelik olup bunların başında da işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları gelmektedir.[83]

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken çalışma istek, kabiliyet, sıhhat ve yeterlilik sahibi olmasına rağmen kişinin kendi kusuru dışında işini kaybetmesi sonucu uğradığı gelir kaybının tamamını olmasa da bir kısmının karşılanması için devlet tarafından kurulan bir sigortadır. Bu sigortanın işgücünün ve aile fertlerinin işsizlik sonucu karşılaşacağı sosyal ve ekonomik problemlerini azaltıcı bir etkisi vardır.[84] İşsizlik sigortasının yasal düzenlemesi Türkiye'de 25 Ağustos 1999 tarihinde 4447 sayılı kanunla yürürlüğe girmiştir. İşsizlik yardımları ise çoğunlukla işsizlik sigortası ödeneklerinin bitiminden sonra başlayan, prime dayalı olmayan ve genelde devlet tarafından finanse edilen bir sistem çeşididir[85]

1.3.2. Aktif Emek Piyasası Politikaları

Aktif emek politikaları ilk kez 1950'lerde İsveç'te bu isimle telaffuz edilmiş ve isimdeki "aktif" kelimesi ücret kısıtlamalarına dayalı politikalarına bir tepkiyi içermektedir.[86] Aktif istihdam politikaları iki kısımdan oluştuğu söylenebilir. Birinci kısım işgücüne olan talebi arttırmak ve işsizliği önlemeye yönelik iktisadi önlemler,

---

[82] Naci Erdoğan ve M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi,** Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 777, Eskişehir, 2003, s. 222.
[83] Murat, **a.g.e.,** s. 332-333.
[84] **A.e.,** s. 333.
[85] Günay, **a.g.e.,** s.154.
[86] M. Kemal Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?," **Çimento İşveren Dergisi**, C.19, S.6, 2005, s. 3-4.

ikinci bölüm ise mesleki eğitim, yeniden eğitim, mesleğe yöneltme ile ilgili tedbirlerdir.[87]

Aktif emek piyasası politikalarının temel amacı işsizlerin çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmaktır. Aktif emek piyasası politikaları işsizlikten en fazla etkilenen genç, kadın ve özürlü işsizler gibi iş piyasasında girme olanakları zayıf olan gruplara yönelik olmalıdır. Özetle iş piyasalarını düzenleyici, dengeyi sağlayıcı tedbirlere aktif iş piyasası politikaları adı verilmektedir.

Bir başka görüş ise aktif istihdam politikalarını, genç işsizlerin vasıf geliştirme ve iş deneyimi kazandırma amacına yönelik olarak eğitim programları, iş sübvansiyonları, doğrudan iş yaratma ve kariyer danışmanlığı olarak dört grupta değerlendirmektedir.[88]

OECD aktif iş piyasası politikalarını iş gücü piyasasını geliştirmek, işgücünün niteliğini artırmak ve piyasayı daha etkin kılmak için kullanılan araçlar olarak tanımlamaktadır. OECD ülkelerinde 1980'li yılların sonlarından itibaren yüksek ve sürekli işsizliğin ortaya çıkmasından dolayı üye ülkelere tavsiyeler içeren "İstihdam Stratejisi" yayınlamış bu stratejide makroekonomik politikalar, girişimciliği teşvik, işgücü niteliğini artırıcı eğitim, alanında uzmanlaşma önerilerini kapsamaktadır.[89]

Aktif istihdam politikalarının dört temel hedefi vardır. Bunlar istihdam edilebilirlik, istihdam, işe yerleştirme ve istihdamda fırsat eşitliğidir.[90] Bu politikaların içeriğinde emeğin niteliğini yükseltici eğitim programları, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük engellerle karşılaşan genç işsizlere beceri kazandırma, istihdam kazandıracak programlar, girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır.[91] Aktif emek piyasası politikaları içerisinde mesleki eğitim politikaları, kendi işini kuracak olanlara yapılan yardımlar, istihdam danışmanlığı hizmetleri gibi işsizliği önlemeye

[87] Zaim, **a.g.e.,** s. 71.
[88] Sanal, **a.g.e.,** s. 10.
[89] Özdemir vd. , **a.g.e.,** s. 128.
[90] **A.e.,** s. 75
[91] Sanal, **a.g.e.,** s. 10.

yönelik tedbirler, yeniden eğitim gibi uygulamalar istihdamı dolaylı olarak olumlu yönde etkileyen politikalardır.[92]

Aktif istihdam politikalarından olan iş arama yardımları; işgücünün uygun istihdama ulaşmalarına yardımcı olacak işgücü piyasası bilgilerine ulaşım, danışmanlık, işe yerleştirme hizmetleri ve aktif işgücü programlarına başvuru gibi bireysel eylem planlarının oluşturulması hizmetlerini kapsar.[93] İş arama yardımlarıyla mevcut tüm piyasa verilerine ulaşma işsizlikle mücadele adına kişiye önemli bir kazanım sağlayacaktır. Bu hizmetler kamu istihdam kurumu veya özel istihdam büroları yoluyla olabilir. Bu bürolar işsizliği azaltmada önemli roller görmektedir. [94] Aktif işgücü piyasası politikaları öncelikle işsizliğin nedenlerini tespite çalışır ve her birinin çözümü için en uygun sistemler geliştirir. Aktif istihdam politikalarının gereksiniminden biride düşük nitelikli işçilerin iş piyasasında arz ve talebinin buluşamaması ve işsiz kalma duygusunun işçinin çalışma motivasyonunu ve çalışma alışkanlığını zayıflatması ve iş yapma yeteneğinin azalmasıdır.[95]

Tüm ülkelerin içim önemli bir gündem maddesi olan istihdam ve işsizlikle mücadelede birçok ülke aktif işgücü programlarından meslek danışmanlığı, mesleki iyileştirme gibi yeni yöntemlere başvurmaktadır.[96] OECD'nin 2001 verilerine göre Avustralya, Kanada, Japonya, Norveç ve ABD aktif emek politikaları içerisinde en fazla kaynağı eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerine ayırmıştır.[97] İş danışmanlığı kişilerin mesleklerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, kişinin istek kabiliyetine en uygun işi seçmesi, işe yerleştirmesi ve işe uyumunu sağlaması ile sorunların çözümüne kapsamlı olarak yardım edilmesidir.[98] İngiltere'de iş danışmanlığı için "İş Merkez Noktası (Job Center Plus)" hizmeti verilmektedir.[99] Bu

---

[92] Adem Korkmaz ve Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri,** Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa, Ekin Yayınları, 2007, s. 91-97.
[93] World Bank, **a.g.e.,** s. 33.
[94] Nusret Ekin, **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları,** İstanbul, İTO Yayın No:2001-30, 2001, s. 36.
[95] Köstekli, **a.g.e.,** s. 130.
[96] Ali Kemal Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** S.49, 2005, s. 420.
[97] M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi,** 4.Basım, İstanbul, Beta Yayınları, 2007, s. 502.
[98] Orhan Koçak ve Ahmet Cahit Akman, " İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği," **İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** C. 13, S. 2, Nisan 2011, s. 138.
[99] **A.e.,** s. 139.

noktalarda bilgilendirme, iş arama ve eşleştirme, işsizlik sigortası, aktif istihdam politikaları hakkında bilgiler, danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır.

Hükümetlerin alacakları aktif önlemler işsizlerin, işverenler için daha cazip hale getirilmesi, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi, mesleki eğitim sisteminin teşvik edilmesi gibi önlemler olmalıdır.[100] Gelişmiş ülkeler işsizlikle mücadele amacıyla mesleki eğitim, yeniden eğitim, yaşam boyu eğitim yoluyla bireylerin niteliklerini yükselterek işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağı geliştirmiş, mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi reformlarını gerçekleştirmişlerdir.

Türkiye'deki aktif istihdam politikalarının en önemli örneği mesleki eğitim ve iş arama yardımı merkezli politikalardır.[101] Mesleki eğitim kursları MEB, İŞKUR ve KOSGEB aracılığıyla verilmektedir.[102] Yerel yönetimlerde açtıkları meslek kurslarıyla bu kurumlara destek olmaktadır.[103]

[100] Ekin, **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları,** s. 31.
[101] Günay, **a.g.e.,** s. 155.
[102] Özdemir vd. , **a.g.e.,** s. 130-131.
[103] Günay, **a.g.e.,** s. 155.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİM

2.2. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİM

2.2.1. Mesleki Eğitimin Tanımı ve Kapsamı

İşgücünün niteliğinin artırılması ve her vasıf kategorisindeki etkinliğin geliştirilmesi için kişiye verilen özel eğitime mesleki eğitim olarak adlandırılmaktadır.[104] Aktif istihdam politikaları içersinde önemli bir yer tutan mesleki eğitim; meslek okullarından başlayarak okul-hizmet içi eğitim sisteminde sarf edilen gayretlere, işletme içi seminer ve kurslara, iş ve işçi bulma kurumları tarafından tertip edilen işbaşında eğitim programlarına kadar çeşitli mesleki eğitim faaliyetlerin bütününü kapsamaktadır.[105]

Gerçekte iki türlü mesleki eğitim söz konusu olup birisi mesleki okul sürecinde diğeri okul bitirenlere olmak üzere verilmekte olup temelde her ikisi de aynı sistemin devamı niteliğindedir.[106] Mesleki-teknik eğitim; toplumsal ve bireysel hedeflere yönelik belirli bir mesleğin olması gereken bilgi, beceri ve uygulama yeteneğinin kazandırılarak, kişiyi toplumun ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda hazırlamaktır.[107]

Bir başka tanımda mesleki ve teknik eğitimi kişilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda iş hayatında geçerliliği olan bir mesleği öğretmek için gerekli bilgi, beceri ve iş deneyimi kazandırma ve kişinin işi bir araç olarak kullanarak yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştirme süreci olarak ifade etmektedir.[108]

Kişilerin yaşamı boyunca devam eden ve her geçen gün daha da önem kazanan bu ihtiyaçlarını karşılamasına hayat boyu öğrenme denir.[109] Hayatın her

---

[104] Zaim, **a.g.e.,** s. 101.
[105] **A.e.,** s. 98.
[106] Köstekli, **a.g.e.,** s. 136.
[107] Nusret Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** İstanbul, İTO Yayın No:1997–43, 1997, s. 101.
[108] TESK, **Mevcut Durum Sorunlar Öneriler,** Ankara, Kasım 2008, s. 32.
[109] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 54.

alanında eğitim sürekli bir faaliyet alanı olarak görülüp "Sürekli eğitim" veya "Hayat boyu eğitim" anlayışıyla hareket edilerek değişim ve dönüşümlerde fertlere kazanımları gereken beceri ve yeteneklerin elde edilmesi sürecidir.

AB ülkelerinde işsizliğin önlenmesi ve uzun süre işsiz kalmış kişilerin iş piyasasına yeniden girebilmeleri için en önemli politika eğitim ve yeniden eğitimdir.[110] AB'de geniş bir yelpazeye sahip eğitim programları temelde mesleki eğitim ve istihdam edilebilme eğitimi olmak üzere ikiye ayrılmış, mesleki eğitim daha çok inşaat, geleneksel el sanatları becerileri ve çevresel yönetim gibi alanları, istihdam edilebilirlilik ise tecrübesiz ve yarı tecrübeli kişiler için temel eğitimin verilmesidir.[111]

Genelde bütün ülkelerde mesleki-teknik eğitim programları örgün eğitim kurumlarında gerçekleştirilmekte veya yaygın eğitim biçiminde verilmektedir. Yaygın mesleki-teknik eğitim programları içerisinde verilen en önemli programlardan biri çıraklık eğitimidir.[112]

AB hayat boyu öğrenmeyi "Bilgi beceri ve yeterliliği geliştirmek amacıyla belirli bir süreyle yapılan eğitim faaliyetlerinin bütünü" olarak tanımlamaktadır. Hayat boyu öğrenme daha çok istihdam, işsizlik ve okul sanayi işbirliği gibi konuları kapsamaktadır.[113] Küreselleşmeyle birlikte artan bilgi ve gelişen teknoloji bireylerin eğitim ihtiyaçlarını arttırmıştır. Üretim ve hizmet sektöründe kısa dönemlerle teknolojik sistemler değişir hale gelmiş bireylerin değişen bu teknoloji karşısında işgücü piyasasında rekabet edebilmesi için istihdam edilebilme niteliklerini kazanmaya, bu niteliklerini iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda sürekli geliştirmeye ve yenilemeye ihtiyaçları vardır.[114]

AB istihdam stratejisi; kişilerin iş bulma becerisini artırmak ve uzun dönemli işsizlik tehdidi altında olanlara mesleki eğitimlerinin verilmesi sağlanıp iş bulmasını kolaylaştırmak, yaşam boyu öğrenimle ve iş organizasyonlarını modernleştirerek iş

---

[110] Duruel, **a.g.e.,** s. 396.
[111] **A.e.,** s. 397.
[112] Nusret Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 101.
[113] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 55.
[114] **A.e.,** s. 53.

yerleri ve çalışanların değişen piyasa koşullarına adaptasyonlarını sağlamak temeline dayanmaktadır.[115] AB'de eğitim ve mesleki eğitim programları işsizliğin önlenmesinde önemli bir rol oynamakta ve eğitim programları destekleme programları ile birlikte uygulanmaktadır.[116]

İşsizlikle mücadelede izlenilen önemli aktif istihdam politikalarından biri mesleki eğitim kanalıyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan işgücünün beceri ve seviyelerinin geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır.[117]

Eğitim konusuna sadece mesleki bilgiyi artıracak bir anlayışla değil, bireyleri geniş ve derinlikli düşünebilen, yeniliklere açık ve uyumlu kişiler yetiştirme anlayışıyla ele almak gerekmektedir.[118] Mesleki eğitimde gerektiğinde işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak üzere mevcut geleneksel yapı ve sistemlerin dışına çıkılarak kısa dönemli emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim verilerek bireylere istihdam edilebilir nitelikler kazandırılmalıdır. İşverenlerin talep ettiği meslek ve beceriler ile işgücünün sahip olduğu nitelikler arasında dengesizlik durumunda işgücü piyasası koşullarında verilen kısa dönemli eğitim programları çözüm adına yararlı olunmaktadır.[119]

Gelişmiş batı toplumlarında hızla artan işsizlik oranları karşısında istihdam yaratmaya yönelik yeni politika önerileri ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında işgücü piyasasının gereksinimlerini karşılayacak nitelikler kazanamadan eğitim sisteminden ayrılan gençlere meslek kazandırma politikaları üzerinde durulmuş, sosyal tarafların eğitim, mesleki deneyim sağlayıcı ortak girişimlerde bulunmaları teşvik edilmiş, mesleki eğitim, yeniden eğitim, yaşam boyu eğitim yoluyla işgücünün nitelik düzeyleri yükseltilerek işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki uyumun artırılması üzerinde politikalar geliştirilmiştir.[120]

---

[115] Necdet Kenar, "AB Genelinde Ekonomi Politikalarının Koordinasyonunda İstihdam Politikaları," **TİSK İşveren Dergisi,** C. 42, S. 1, Ekim 2003, s. 21.
[116] Duruel, **a. g. e. ,** s. 418.
[117] Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", s. 8-9.
[118] Ş. Yaprak, " İstihdam Sorununun Çözümünde İnsan Faktörü", **Tekstil İşveren Dergisi,** S. 244, Nisan 2000, s. 35.
[119] Köstekli, **a.g.e.,** s. 134.
[120] Ekin, **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları,** s. 41-42.

Mesleki eğitimde yapılması gereken kişiye daha az mesleki bilgi ve daha fazla temel bilgi verilerek karşılaşabileceği sorunları çözebilmede deneyim, iletişim, yönetim ve insanlarla geçinebilme gibi eğitimler verilerek kişinin niteliklerini geliştirmek olmalıdır.[121] Başka bir ifadeyle mesleki eğitim, işgücünün niteliğinin artırılarak iş piyasasının aradığı vasıfların işgücüne kazandırılması suretiyle kişilerin istihdam edilebilmesini sağlamaktır.[122]

2.2.2. Seçilmiş Ülke Uygulamaları

Gelişmiş ülkelerde istihdama yönelik eğitim ve öğretim politikaları işsizlikle mücadelede önemli bir yer tutmakta ve özellikle gençlerin istihdamı için pek çok çalışmalar yapılmaktadır. Mesleki-teknik eğitimde uygulanan modeller ülkeden ülkeye değişmektedir. Serbest piyasa ekonomisi gereklerine göre ABD'de uygulanan "Piyasa Modeli" ni Japonya'da yaygın bir şekilde uygulanırken İsveç, Belçika, Fransa, Almanya, Avusturya, İsviçre, İngiltere gibi batı Avrupa ülkelerinde ise "Okul Modeli" daha yaygın olduğu görülmektedir. Ayrıca bazı ülkelerde meslek standartları ve belgeler devlet-işçi ve işveren kuruluşları tarafından verilmekte ve bu standartlara göre meslek eğitimi hükümet ve özel işletmeler işbirliği içerisinde vermektedirler. Uygulamalı meslek eğitimi işyerinde, teorik meslek eğitimi devlet okullarında verilen bu eğitime çıraklık modeli veya "ikili sistem"(dual system) denilmektedir.[123]

AB Komisyonu işsizlikle mücadele amacıyla gençlerin mesleki eğitimlerini örgün ve yaygın eğitim yöntemleriyle geliştirmelerine fırsat hazırlamakta, gençlere eğitimlerini tamamladıktan sonra iş deneyimi verecek, okulla iş hayatı arasında köprü görevi üstlenen "Workshop"lar açmakta ve sosyal politikayla ilgili tüm görüşmelerde ve zirve toplantılarında binci planda "eğitim" konusunu ele almaktadır.[124] AB'de istihdam edilebilirliğin nitelikli ve vasıflı olmaktan geçtiği anlayışı hâkim olup, AB Komisyonu tarafından istihdama ilişkin hazırlanan "Yeşil

[121] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s.97.
[122] Süleyman Özdemir, "İstihdam Edilebilirliğin Geliştirilmesinde Mesleki Eğitimin Rolü," (Çevrimiçi) http://www. ismek.ibb.gov.tr/ism/haberler.asp?HaberReg=2365, 29 Haziran 2012.
[123] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 101.
[124] Duruel, **a.g.e.,** s. 396**.**

Kitap" ve "Beyaz Kitap"ta "Eğitim-verimlilik-istihdam" arasında kuvvetli bir bağ kurulmaktadır.[125]

AB ülkeleri arasında Hollanda, Danimarka, İrlanda ve Avusturya işsizlik sorununa çözüm oluşturmada başarılı olmuş bu başarının arkasında da sosyal diyalog, uygun ve koordineli ekonomik politikalar ve aktif işgücü piyasası politikaları etkili olmuştur.[126] Avusturya yüksek düzeyde işgücü piyasa esnekliği ve çıraklık eğitimi, İrlanda geniş katılımlı sosyal diyalog modeli ve doğrudan yabancı yatırımları teşvik ve eğitim politikaları, Hollanda ise esnek istihdam biçimleri ile öne çıkmaktadır.[127]

AB'de özellikle okul hayatından mesleki yaşama geçişlerde uyumu sağlayacak eğitim programları sağlanarak pek çok genç okul sonrası mesleki eğitime tabi tutularak özel sektör ve kamu sektöründe istihdam edilmişlerdir.[128]

İş piyasasının yapısının değişmesiyle ilk olarak 1980'li yılların başlarında İngiltere'de ortaya çıkan yeni meslekçi eğitim; mesleki ve teknik eğitim alanında okulların çalışma yaşamı ve iş piyasasının bağlarının güçlenmesi, öğrencilerin işletmelerin bilgi ve beceri ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanmasını temin etmek amacıyla çalışmalar yapılmıştır.[129]

Mesleki ve teknik eğitim programlarına katılabilmek için istenilen temel eğitim seviyesi dünyanın birçok ülkesinde yükseltilmiş ve temel eğitim süresi 8–9 yıllık bir süreye varmakta ve bilgi teknolojisiyle birlikte işgücünün çok yönlü bilgiyle donatılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır.[130]

Ülkelerin ortaöğrenimde öğrencilerin genel lise veya meslek lisesi programlarındaki dağılımına bakıldığında ABD gibi "Piyasa Modeli" benimseyen

---

[125] Duruel, **a.g.e.,** s. 396**.**
[126] Köstekli, **a.g.e.,** s. 29.
[127] Peter Auer, **Employment Rrevial in Europe: Labour Market Succes in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands,** Geneva, International Labour Office, 2000, pp. 36-81.
[128] Kurtulmuş, **a.g.e.,** s. 174-175.
[129] Burak Faik Emirgil, "Yeni Meslekçi Eğitim Yaklaşımı ve Yeni Meslekçi Paradigmaların Türkiye'deki Yansıması Olarak MEGEP" S**osyal Siyaset Konferansları Dergisi,** S.56, 2009, s. 576.
[130] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 102.

ülkelerde mesleki eğitimin okulda verilmediği, OECD ülkelerinin mesleki eğitim ortalamasının da %42,7 olduğu görülmektedir.

Danimarka, Fransa, Norveç gibi Avrupa ülkelerinde genel liseler oranı meslek liseleri oranını geçmekte; Brezilya ve Kore de ise mesleki eğitim oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Tablo–18:Ülkelerin Ortaöğrenim Öğrencilerinin Programlara Göre Dağılımı(2009)

	Genel lise	Meslek lisesi
Danimarka	52,7	47,3
Fransa	55,8	44,2
Almanya	46,8	53,2
Kore	75,6	24,4
Norveç	45,9	54,1
İngiltere	69,5	30,5
Brezilya	88,4	11,6
Türkiye	59,2	40,8
OECD Ortalaması	54,1	42,7

Kaynak: OECD, ‘‘Education at a Glance 2011,’’ OECD Indictors, s. 305. , (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/dataoecd/61/2/48631582.pdf, 27 Mart 2012.

İkili sistem benimseyen Almanya’da mesleki eğitim oranı %53,2 dir. Türkiye de ise öğrencilerin programlara dağılımında genel lise oranı %59,2 meslek lisesi oranı %40,8 olarak gözükmektedir.

2.2.2.1. Almanya

Almanya’nın ‘‘İkili Sistem’’i örnek bir ülke olarak kabul edilmekte bu sistem özellikle gençlerin okuldan sonra işe geçişlerinde önemli bir görev üstlenmektedir.[131] İkinci dünya savaşından sonra Almanya’nın uyguladığı bu sistem piyasa ekonomisi odaklı “Alman Modeli” olarak bilinmektedir. Almanya sadece Avrupa da değil birçok ülke tarafından örnek alınan “İkili Mesleki Eğitim” öğrencilerin haftada bir

[131] Köstekli, **a.g.e.,** s. 29.

gün mesleki eğitim merkezlerinde teorik eğitimi, haftada dört gün işyerinde pratik eğitim almaları şeklindedir.[132]

Almanya'da eğitim sistemi okul ve işgücü piyasası önemli ölçüde bütünleştirilmesiyle yüksek düzeyde kurumsallaşmış ve meslek seçimi ortaöğretim düzeyinde başlamakta öğrenci 11 yaşına geldiğinde yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç ayrı program seçmektedir. Bu seçimde ilkokuldaki performans önemli bir yer tutmakta, ortaöğretimde düşük programında kalanlar doğrudan işgücü veya mesleki eğitim için ikili sisteme katılabilmektedir. Orta programda kalanlar tam gün mesleki ve teknik okullara, yüksek ortaöğretimde kalanlar ise 8 veya 9 yıl sonra üniversiteye gidebiliyor. Almanya'daki gençlerin çoğunluğu 18 yaşına kadar mesleki eğitimi seçmekte ve çalışmaya başlamadan önce, kısmi-zamanlı olarak mesleki eğitime katılmak veya bir alanda mesleki eğitimini tamamlamak durumundadır.[133]

Almanya'daki İkili sistemle okul temelli genel eğitim ile iş temelli özel eğitim ve mesleki eğitim verilmekte, sürecin tarafları eğitim bakanlığı, ticaret ve sanayi odaları ve firmalardır. İkili sistemde, okul kısmının finansmanını eyalet ve belediye firma kısmının finansmanını ise işletmenin kendisi karşılamaktadır. Almanya'da 2000 yılında mesleki eğitimin finansmanının %73'ü özel sektör %27'si kamu kesimi tarafından karşılanmıştır.[134] Maliyetin bu şekilde paylaşılması sistemin devamı açısından önem kazanmaktadır. Odaların bünyesinde kurulan mesleki eğitim ve sınav komisyonları; staj yapılacak firmaların uygunluğunu, eğitim içeriğini ve sürecini denetlemek, firmalara ve stajyerlere danışmanlık yapmak, staj yapan öğrencilerin sınav değerlendirme ve başarılı olanların belgelerini hazırlamaktan sorumludur.[135]

Eğitimin müfredatını işçi ve işveren kuruluşları birlikte belirlemektedir. Çıraklar, işverenle kendilerine sertifikalı ustaların gözetiminde resmi bir eğitim vermeyi sağlayan çıraklık sözleşmesini imzalarlar. Çıraklara her iş kolunda aynı

---

[132] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 107.

[133] Gisela Dybowski, "The Dual Vocational Education and Training System in Germany," (Çevrimiçi) http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_internationales_dybowski-taiwan_april-05.pdf, 27 Mayıs 2012.

[134] Esin Özdemir, "Alman Mesleki Eğitim Sisteminde Özel Sektörün Rolü ve Ülkemiz Mesleki Eğitim ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar," (Çevrimiçi) http://www.tobb.org.tr/AvrupaBirligiDairesi/-Dokumanlar/Faaliyetler/MeslekiEgitim/Almanya.pdf, 06 Mayıs 2012.

[135] **A.e**.

olacak şekilde bir ücret ödenir. Sistem genelde 10 yıllık zorunlu eğitimi tamamlamış gençlere yönelik olmasına rağmen uygulamada okulu terk eden herkese de açıktır.[136]

Çıraklık eğitimi, okulda teorik eğitimini aldıktan sonra işletme içinde sürdürülmektedir. Düşük ve orta programdaki öğrenciler haftanın bir veya iki gününü okulda, geri kalan günlerini ise işyerlerinde geçirmektedirler. İşverenler üç aylık stajdan sonra meslek eğitiminde bulunanları işten çıkartamamaktadır.

Bu sistemde, işçi-işveren ve hükümet üçlü uzlaşma sağlayarak yüksek verimlilik ve yeterli istihdam oluşturmuşlardır.[137] İkili sistemde, sosyal taraflar mesleki eğitimde ortak hareket ederek uygulamayı paylaşmaktadırlar. Bu modelin başarılı olmasının sebebi, iş yaşamının gereksinim duyduğu alanlarda mesleki gelişimi sağlayan eğitim metodudur.[138]

OECD ülkeleri kapsamında yapılan araştırmalara göre İkili(Dual) eğitimin genç işsizlik oranında 5 puanlık bir düşüş sağladığı görülmüştür.[139] Mesleki ve teknik eğitim sistemi güçlü olan Almanya gibi ülkelerde genç işsizlik oranının diğer ülkelere nispeten daha düşük olmasının nedeni gençlerin işgücü piyasasına uygun becerileri elde edebilmelerinin yanı sıra uygulanan "İkili eğitim"(Dual eğitim) sistemi sayesinde işverenlerle güçlü bir şekilde iletişim kurabiliyor olmalarıdır.

"İkili sistem" birçok ülke tarafından örnek alınan bir modeldir. Almanya'nın bu sistemle işsizliği diğer ülkelere göre daha düşüktür. Bu sisteme yetersiz teorik eğitim, eğitim programın yenilenmesinde ağır işleyen süreçler, pratik eğitimci ile teorik eğitimci arasındaki koordinasyon eksiklikleri temel tenkit konularıdır.[140] Ayrıca ekonomik ve teknolojik değişim sonucu istihdam hizmet sektörüne kaydığından ikili sistemin tehdit altında olduğu savunulmaktadır.[141]

---

[136] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 107.
[137] Nusret Ekin, **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları,** s. 345-346.
[138] Niall O'Higgins, **Youth Uneployment and Employment Policy a Global Perspective,** Geneva, International Labour Oficce, 2011, s. 106.
[139] Lothar Funk, "Vocational Training Redces Youth Unemployment, IW StudyFinds," (Çevrimiçi) http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/08/feature/de0408105f.htm, 27 Mayıs 2012.
[140] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 107.
[141] Willi Brand, **The Case of the German 'Dual System',** Edit Ian Finlay, Stuart Nivenand Stephanie Young, Changing Vocational Educationand Training, Taylor and Fracis e-library, Newyork, 2005, s. 90.

Almanya 2010 yılında mesleki eğitim programlarını işsiz kalma riski olan çalışanlara, KOBİ'lerdeki yaşlı çalışanlara ve geçici özel istihdam bürolarındaki çalışanları da içerecek şekilde genişletmiştir. Bu kapsamdaki çalışanların eğitim harcamaları kamu tarafından karşılanmakta ve işverenler çalışma saatlerindeki kayıplarını karşılamak üzere destek almaktadır. Ayrıca işsizlerin mesleki eğitimleri için devlet tarafından ek fonlar verilmektedir.[142]

2.2.2.2. İngiltere

İngiltere'de işgücü piyasasına yönelik değişen şartlara göre kısa süreli pek çok aktif işgücü programları düzenlenmesi yapılmıştır. İstihdam amaçlı eğitim ve öğretim politikaları bağlamında gençlere yönelik iş deneyimi kazandırma ve mesleki eğitim programları "Gençlik Eğitim Projesi"(Youth Training Scheme) kamu tarafından desteklenen ve istihdam dairesi tarafından izlenen bir programdır. 1983'te uygulamaya sokulan "Gençlik Eğitim Projesi" kapsamında çalışma yaşamına ilk başlayanlara iş dışı eğitimlerle beceri düzeyinin artırılması ve insan sermayesinin artırılması sağlanarak genç nüfusun istihdamında büyük bir gelişme sağlanmıştır.[143]

İşsizlik sorununa yönelik bir başka program 18–24 yaş arası genç işsizlere yönelik "Yeni Düzen"(New Deal) adı ile başlatılan programdır. 1998 Nisan'ında başlayan program ile kişinin işsiz kalmasının müteakiben altı ay geçtikten sonra iş bulamaması durumunda işsize bir dizi tavsiye, mesleki yönlendirme ve danışmanlık yapılan "Yeni Düzene Giriş Kapısı"(Gateway) olarak adlandırılan bir dönemden geçmektedir. Beş yıllık sürede uygulanması yapılan programın maliyeti 5 milyar dolardır. Bu programda genç işsizleri istihdam eden işletmelere her genç işçi için haftada 60 sterlin devlet desteği, 25 yaşın üstündeki işsizlerin istihdam edilmesi durumunda haftada 75 sterlin destek ödenmekte ancak bu ödemenin gerçekleşebilmesi için işin en az iki yıllık olması gerekmektedir.[144]

Dört ay süren bu yeni dönemden sonra iş bulmakta başarısız olunması durumunda adaylara:

---

[142] TİSK, **Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamın Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri,** TİSK Yayın No:317, 2012, s. 23.
[143] Niall O'Higgins, **Youth Employment Programme,** Geneva, International Labour Oficce, 2010, s. 31.
[144] Ekin, **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları,** s. 344.

- Devlet tarafından desteklenen ve herhangi bir işveren tarafından teklif edilen sıradan 6 aylık bir işte çalışma,
- Gönüllü bir işverenin yanında 6 aylık çalışma,
- Çevre ile bir iş üretme programı olan çevre görev ekibinde (Environmental Task Force) çalışma,
- İşsizlik yardımını kaybetmeden 12 aya kadar tam gün eğitim ve öğrenime katılma,
- Kendi işini kurma teklifleri yapılmaktadır.

Adayın bu teklifleri reddetmesi durumunda işsizlik yardımı ve işsizlik sigortası ödeneğinin %50 sinin alma hakkını kaybetme yaptırımları uygulanmaktadır.[145]

Benzer bir uygulama 1994'ten beri Danimarka'da uygulanmakta, kişi 6 ay işsiz kaldığında en kısa 6 ay mesleki eğitim görmektedir. Fransa'da da benzer bir uygulama 1997 de başlatılmıştır.[146]

İngiltere'de "Yeni Mezun Garantisi" kapsamında okuldan mezun olduktan sonra 6 aydır işsiz olan gençlere stajyerlik, eğitime katılma ya da kendi işini kurma yardımı alma garantisi verilmekte ve mezun yetenek havuzu internet sitesi aracılığıyla işverenler stajyer taleplerini çevrimiçi bildirmelerini, mezunlarında direk başvuru yapmaları sağlanılmaktadır.[147]

16–17 yaşındakiler için "Eylül Garantisi", genç işsizler için de "Genç Garantisi" bulunmaktadır. Eylül garantisi kapsamında yerel kurumlar gençlere; çıraklık, temel öğrenme basamakları, genel yeterlilikler diplomalarından biriyle yeterlilik kazandırmakla sorumludur. Genç garantisi de özellikle gençler arasında artan uzun dönemli işsizlikle mücadele etmek için kriz döneminde başlatılan "Gelecek İş Fonu" ile en az 10 aydır işsiz olan gençlerin işe yerleştirilme, istihdam

[145] Ekin, **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları,** s. 345.
[146] Köstekli, **a.g.e.,** s. 32.
[147] TİSK, **Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamın Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri,** s. 62.

öncesi eğitim veya iş odaklı eğitim seçeneklerinden birini tercih etmelerini istemektedir.[148]

İngiltere'de bu programlarla özelikle işsiz kalmış veya işe yeni girişte güçlüklerle karşılaşan gençlere yönelik aktif istihdam programlarının olduğu görülmektedir. Bu programlarda genelde iş deneyimi kazandırma, yeniden eğitim, iş arama yardımları, girişimcilik gibi işsizlere iş kazandırma üzerine odaklanmaktadır.

2.2.2.3. Şili

Küreselleşmenin etkisiyle ekonominin liberal olduğu Şili'de 1980'lerde %4–5 olan işsizlik oranı 1990'larda %20'lere çıktı. İşsizlikten en çok gençler etkilenip okuldan işe geçişlerinde sorunlar çıkmaktaydı. Bu krizin ana nedeni ekonominin yeniden yapılanması sürecinde iş piyasasının değişen taleplerine karşılık işgücünün istenilen niteliklere sahip olmamasıydı.[149]

Gençlerin işgücü piyasasına girmelerini sağlamak amacıyla "ŞİLİJOVEN"(ChileJoven) programı 1991 yılında Çalışma Bakanlığınca başlatılıp 1999 yılında sonlandırıldı. 83 milyon dolar maliyet ve 100 bin kişiye istihdam hedeflemiş program eğitim ve işletmelerde iş deneyimi kazandırmayı amaçlıyordu.[150] Program; Çalışma Bakanlığı, işverenler, kamu ve özel sektör kuruluşları aracılığıyla yürütüldü. Eğitim programlarının içeriği yerel ihtiyaçlar gözetilerek belirlenmekteydi.[151]

Program kapsamında katılanlara yönelik 200 saatlik mesleki eğitimin ardından katılımcılarının işe girmelerini kolaylaştıran 50 saat süreyle sosyal beceri eğitimi verilmekte ve 3 ay süre ile kursiyerler iş sözleşmeleriyle işyerinde staj yaparak tecrübe kazanmaktaydılar.[152]

Program, 1994 yılında hedeflenen sayıyı da geçerek 124.699 kişi yararlanıp iş sahibi oldu. Programa katılanların diğer çalışanlara göre daha yüksek ücretle

---

[148] TİSK, **Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamın Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri,** s. 62.
[149] UN, **Youth, Education, Skills and Employment, Poverty and Social Policy Team Economic and Social Policy Division,** December 2005, s. 27.
[150] Niall O'Higgins, **Youth Uneployment and Employment Policy a Global Perspective,** s. 138.
[151] **A.e.,** s. 139.
[152] Köstekli, **a.g.e.,** s. 39.

çalıştıkları, katılımcıların %96'sı programa kendi imkânlarıyla ulaştıklarını ve gelenlerin büyük çoğunluğunun orta ve düşük sosyoekonomik kökenden geldiği görülmüştür.[153]

Bu programdan üç önemli sonuç ortaya çıkmış birincisi özel sektörün sosyal içerikli programlarda üstleneceği rolün önemli olduğu, ikincisi eğitim programının merkezden uzak yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre belirlenmesi programın başarılı olmasını sağlamış ve devletin rolünün azaltılması gündeme gelmiş, üçüncüsü KOBİ'ler de faydalı bir eğitim kültürü oluşmasını sağlamıştır.[154]

Yerel yetkililer, yerel işgücü piyasasının işleyişi hakkında daha sağlıklı ve kapsamlı bilgiye sahip olabildiğinde karar alma ve uygulamada yerel öncelikler güçlendirildiğinde istihdam politikalarının etkinliği artmaktadır.[155]

2.2.2.4. ABD

Mesleki eğitim de "Piyasa Modeli" hâkim olup meslek edindirme tamamen serbest ekonominin gereklerine göre yapılmaktadır. Piyasa kendi ihtiyacını kendisi yetiştirmektedir. Ancak dezavantajlı gruplara yönelik kısa süreli eğitimler de kamu tarafından verilmektedir.

Meslek kazandırıcı eğitimlerin hedefi birçok ülkede olduğu gibi ABD'de de gençlerdir. Aktif emek piyasası politikalarının genelde ekonomik olarak dezavantajlı grupları hedeflemekte ve temel politikalarından biri iş arama yardımıdır. Meslek kazandırıcı eğitimler işyerlerinde değil okulda sınıflarda verilmektedir. Eğitimlerin süresi 3 ay olup genel olabileceği gibi sırf bir işletmeye yönelik özel eğitimde olabilir.[156]

Varoşlardaki gençleri hedefleyen "İş Programları"(The Job Corps Program) okuldan ayrılan veya atılan gençlere yöneliktir.[157] 1962 yılında uygulamaya konulan ''İşgücü Geliştirme ve Eğitim Yasası'' (Manpower Development and Tarining Act)

---

[153] O'Higgins, **Youth Uneployment and Employment Policy a Global Perspective,** s. 139.
[154] **A.e.,** s. 139.
[155] Nergis Mütevellioğlu ve Beyhan Aksoy, "İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi," **Çalışma İlişkileri Dergisi,** C. 1, S. 1, 2010, s. 15.
[156] Mehmet Hüseyin Bilgin ve Selçuk Ar, **ABD Deneyimi Işığında Emek Piyasası Reformu ve İşsizliği Azaltıcı Politikalar,** İstanbul, İTO Yayın No: 2010–25, 2010, s. 102.
[157] **A.e.**

programı, ‘‘Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası’’, ‘‘İş Eğitimi Ortaklık Yasası’’(Job Training Partnership Act), ‘‘Çalışmayı Teşvik’’ (Work Incevtive) ve ‘‘İşe Başlama’’(JOBSTART) programları işsizlikle mücadelede uygulanan mesleki eğitim programlardır.[158]

2.2.2.5. Güney Kore

İşsizlikle mücadelede başarılı olmuş ülkelerden biri Güney Kore'dir. 1980'lerden sonra Kore kısa süreli çok sayıda mesleki eğitime yönelik kurslar ve bunları sağlayan mesleki eğitim enstitüleri açmıştır. Bu kuruluşların bazıları kamu bazıları da büyük girişimciler tarafından kurulmuş ve sürdürülmüştür.[159]

Güney Kore'nin işsizlik oranı 1997 yılından 1998 yılına geçişte %2,6'dan %7'ye yükselmiş bu durum ülkenin IMF ile bir kredi anlaşması yapmasına sebep olmuştur.[160] Hükümet bozulan ekonomiyi düzeltmek için ekonomik finansal ve emek piyasası reformları ile hükümet-işçi-işveren temsilcileri ile üçlü bir komisyon kurup işsizlikle mücadelede kapsamlı bir çalışma hazırladı.[161] Bu çalışmada sosyal güvenlik, sigorta sistemi, mesleki eğitim, kamu istihdam servisleri, kamu istihdam programları gibi emek piyasası kurumlarında reformlar yapıldı.[162]

Yeni işsiz kalmış ve uzun süre işsiz kalmış kişilere yönelik eğitim programları, genç işsizlere yönelik eğitim programları, kendi işini kurmaya yönelik girişimcilik eğitim programları, fiziksel gücün önemli olduğu alanlarda el becerisini geliştirmeye yönelik programlar başlıca uygulanan işgücü eğitim programlarıdır.[163]

1998-1999 döneminde kamu istihdam programları için 3,1 milyar ABD doları harcandı. İş bulma hizmetleri, ülke çapında ağ sağlayarak boş ve işsizlikle ilgili bilgi

---

[158] Josef Zweimuller, Rudolf Winter-Ebmer, "Manpower Training Programmes and Employment Stability", **Economica**, Vol. 63, 1996, s. 113.
[159] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 108.
[160] Bilgin, **a.g.e.,** s. 107-108.
[161] Halis Yunus Ersöz, **AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi,** İstanbul, İTO Yayın No:2008-40, 2008, s. 33.
[162] ESCAP, "A Note on Unemployment in the Wake of the Asian Econmic Crisis and Some Responses," **Development Research and Policy Analysis Division,** Bulletin on Asia- Pacific Perspective, 2002/03, s. 41.
[163] TEPAV, "Kitlesel Ölçekte İşgücüne Yeniden Beceri Kazandırma Programları ve Kore Tecrübesi" (Çevrimiçi)http://www.tepav.org.tr/upload/files/12859385713.Kitlesel_Yeniden_Beceri_Kazandirma_Programlari.pdf, 10 Nisan 2012.

ve hizmetleri sağlayarak iş arayanları bu hizmetlerden bilgilendirdi.[164] 1998 yılında işsizlerin yaklaşık dörtte biri eğitim programlarından faydalanmıştır. Kamu istihdam politikalarının sonucunda 1.644 bin kişi istihdam edildi.[165]

Genel olarak ve ekonomik kriz sırasında işsizlikle başa çıkma stratejileri, paketler veya programlar ülkeye özgü olmalı yeterince yenilikçi önlemler ve ülkenin yerel kurumların kültür ve geleneklerine dayalı olmalıdır.

2.3.TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM

2.3.1. Mevcut durum

Mesleki ve Teknik eğitiminin verimliliğini; teknolojik devrim, küreselleşme, hızlı sanayileşme çabaları, niteliksiz işsizlerin çoğunluğu, mesleki ve teknik eğitimdeki okullaşma oranının düşüklüğü etkilemektedir.

Eğitimin temel amacı kalkınma stratejisi doğrultusunda işgücüne gerekli becerilerin kazandırılması ve becerilerin istenilen seviyeye getirilmesi iken Türkiye'de bunun yapıldığını söylemek mümkün değildir.[166] Mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılmasını gerektiren en önemli gerekçelerinden biri işsizlik sorunudur.[167]

Türkiye geneline bakıldığında mesleki eğitim, mesleki-teknik okul ağırlıklı bir model olarak uygulandığını görmekteyiz.[168] Türkiye'de mesleki eğitim 3308 sayılı mesleki eğitim kanunu çerçevesinde yapılmakta olup mesleki eğitim almanın üç yöntemi bulunmaktadır.[169] Bunlar;

Örgün mesleki eğitim: Okul ağırlıklı olup öğrenciler okulun son yılında işletmelere staja gitmektedir. Çok sayıda okul ve eğitim programı türü bulunmaktadır. Bu eğitim sürecini tamamlayan gençler teknisyen ve dengi unvanlarla doğrudan iş yaşamına girebilecekleri gibi, üniversiteye gitmeye de hak

[164] ESCAP, **a.g.e.,** s. 41.
[165] ESCAP, **a.g.e.,** s. 42.
[166] Murat, **a.g.e.,** s. 200.
[167] Ali Şimşek, **Türkiye'de Mesleki Eğitimin Temel Sorunları,** İstanbul, TÜSİAD Yayın No: T/99-2/252, Şubat 1999, s. 20.
[168] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 125.
[169] TESK, **Mevcut Durum Sorunlar Öneriler,** s. 46.

kazanırlar. Meslek lisesi diploması alanlar yapılacak ustalık sınavında başarılı olmaları durumunda ustalık belgesi de alabilmektedirler.

Yaygın mesleki eğitim: Meslek edinme yollarından biride meslek kurslarıdır. Eğitim sonunda sertifika verilmektedir. Örgün eğitim sisteminden ayrılmış gerekli yeterliliklere sahip olmayan kişileri iş hayatında istihdam edilebilir duruma getirme sürecidir. Her yaş grubunda insanlara değişik tür ve nitelikte hizmet vermektedir.

Çıraklık eğitimi: Her ne kadar yaygın eğitim içinde kabul edilse de 3308 sayılı kanunu çıraklık eğitimini üçüncü bir mesleki eğitim edinme yolu olarak ayrıca ele almıştır. Çıraklık eğitimi ikili eğitim olarak ta adlandırılmaktadır. Daha çok işletme ağırlıklı eğitim olup gençleri doğrudan iş yaşamına hazırlamaktadır. Bu eğitim sonucunda kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerine ulaşılmaktadır.

3308 sayılı kanun çıraklık ve mesleki eğitim sistemindeki yetki ve sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığı'na vermekle birlikte İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu aracılığıyla tarafların illerde mesleki eğitimde söz sahibi olmalarını ve katkı sağlamalarını da öngörmektedir. DPT'nin eğitim komisyonuna hazırlatmış olduğu raporda mesleki eğitimin işgücü piyasasının ve işletmelerin ihtiyaçlarına cevap vermede yetersiz kaldığını, mesleki eğitim-istihdam ilişkisinin zayıf ve eğitim veren ile istihdam eden taraflar arasında beklentilerin karşılanamadığını ve işgücü potansiyelinin verimli kullanılamadığını tespit etmiştir.[170]

İşsizlikle mücadele eden kurumların başında İŞKUR gelmektedir. İşsizlere iş ve işletmelerin istihdam açıklarını gidermek amacıyla kurulan İŞKUR düzenlediği eğitim programlarıyla çalışanların iş piyasasında iş bulmalarını sağlamaktadır. İŞKUR hem aktif istihdam politikalarını hem de pasif istihdam politikalarıyla işsizlik sorununa müdahale etmektedir. 2009 yılında ve sonrasında Bakanlar Kurulu kararı ile işsizlik fonundan 2009, 2010 ve 20111 yılları içinde sırasıyla 511,509 ve 1.411 milyon TL olmak üzere toplamda son üç yıl içersinde 2.431 milyon TL aktif istihdam hizmetlerinde kullanılmak üzere İŞKUR'a kaynak aktarılmış ve bunun neticesinde 1988 den 2008'e kadar İŞKUR'un düzenlediği aktif istihdam kurslarına

[170] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: Eğitim: Okul Öncesi, İlk ve Orta Öğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2009, s. 51.

katılanların toplamı 215 binlerden 2009'da 213 bin, 2010 yılında 211 bin ve 2011 yılında 200 binin üzerinde kişi aktif istihdam hizmetlerinden yararlanmıştır.[171]

2010 yılı İŞKUR aktif istihdam programlarına bakıldığında işgücü yetiştiren ve istihdam garantili kurslara talebin diğer kurslara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Özürlülere, eski hükümlülere yönelik yaptığı çalışmalarla da dezavantajlı grupların iş piyasasında istihdam edilebilme seviyelerine gelmesi sağlanmaktadır.

Tablo–19: İŞKUR Aktif İstihdam Programları (2010)

Kurslar	**Kursa Katlan Kişi Sayısı**
GAP 2	5.879
İstihdam Garantili	42.447
İşgücü Yetiştiren	89.708
Özürlülere yönelik	3.638
Eski hükümlülere yönelik	5.483
Toplum yararına çalışma programları	38.761
Girişimcilik eğitimleri	8.306
İş başı eğitim(staj)	4.671
Cazibe merkezleri projesi(Diyarbakır örneği)	1.903
Çalışanlara mesleki eğitim	2.550

Kaynak: İŞKUR, ''2010 Faaliyet Raporu,'' s. 26-28, (Çevrimiçi) http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2010%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf, 28 Mayıs 2012.

Kısa dönemli toplum yararına çalışma istihdam programlarıyla da hem işsizlerin uzun süre boşta kalmalarını engellemiş hem de kamu kurum ve alanlarının hizmeti bu kişilerle sağlanmıştır. İşsizlikle mücadelede önemli bir yer tutan girişimcilik istihdam programları da İŞKUR'un faaliyet alanında olup bu amaçla 2010 yılında 8 bin 306 kişi girişimcilik programlarından faydalanmıştır. İŞKUR un

[171] Mehmet Ali Özkan, " Mesleki Eğitim ve İŞKUR," **İŞ'te ÇALIŞAN Dergisi,** S. 6, Ocak, Şubat, Mart 2012, s. 31.

2010 yılı aktif istihdam programlarından işgücü yetiştiren kurslarına 89 bin 708 kişi, istihdam garantili kurslara 42 bin 447 kişi ve toplum yararına çalışma programlarından da yaklaşık 39 bin kişi yararlanmıştır.

Çalışanların mesleki eğitim kursları oldukça düşük seviyede kaldığı 2010 yılında 2 bin 550 kişi bu kurslardan faydalandığı görülmüştür. Aynı şekilde iş başı eğitim programlarına da 4 bin 671 kişi katılmıştır. İŞKUR bölgeler arası farklılıkları gözeterek özellikle istihdamı düşük olan bölgelerde yaptığı çalışmalarla bölgesel işsizlik oranlarını düşürmektedir. Bu amaçla Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaptığı GAP ve Cazibe Merkezleri projeleriyle yaklaşık 8 bin kişi aktif istihdam programlarından faydalanmıştır. Tüm işletmelerin %32'si çalışanlarına mesleki eğitim kursu kendileri düzenlemişlerdir.[172] 2008'de 32.206, 2009'da 213.852 ve 2010'da 211.627 kişi İŞKUR'un aktif istihdam programlarından yararlanmıştır.[173]

İŞKUR, aktif istihdam programları ve çalışanların yeniden eğitimi hususlarında aktif olarak rol alıp işsizlikle mücadelede daha fazla görev almalıdır. İşsizler ve işletmeler nezdinde tanınırlığını ve kurumsal altyapısını geliştirerek işsizlerin ve işverenlerin istihdam ile ilgili buluşma noktaları olmalıdır. İŞKUR istatistiklerine bakıldığında kayıtlı 1 milyon 844 bin 965 kişi işsiz gözükmektedir. Bu işsizlerden yaklaşık 2 milyon kişi istihdam edilmek üzere işverene takdim edilmiş ancak sadece 363 bin 672 kişi işe yerleştirilmiştir.

Tablo–20: İŞKUR İşsiz İstatistikleri 2011

	Kişi Sayısı
Kayıtlı İşsiz	1.844.965
İşverene Takdim	2.036.637
Açık İş	660.623
İşe Yerleştirme	363.672

Kaynak: İŞKUR, ''2011 İstatistik Yıllığı,'' (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler.aspx#dltop, 28 Nisan 2012.

[172] TÜİK, **Haber Bülteni,** Sayı: 227, 28 Aralık 2009.
[173] İŞKUR, ''2010 Faaliyet Raporu,'' s. 24, (Çevrimiçi) http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2010%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf, 28 Mayıs 2012.

İŞKUR'a kayıtlı açık iş pozisyonu 660 bin 623 kişidir. Ancak kayıtlı işsizlerin bu kadar fazla olmasına rağmen ve işverene takdim edilmesine rağmen iş pozisyonları açık kalmıştır.

Türkiye'de her yaş grubunun yararlanabileceği sürekli eğitim mekanizmaları oluşturulup toplumun tüm kesimlerinin katılmasıyla yaygınlaştırılması sağlanarak, açık iletişim kanalları ve sivil toplum kuruluşların rolü ile hayat boyu eğitim sistemi geliştirilmelidir.

2.3.2. Mesleki Eğitim Sisteminin Yapısal Sorunları

Eğitim planları gelecekte ihtiyaç duyulan vasıf taleplerini tahmin etmek ve eğitim politikalarını buna göre belirlemek zorundadır.[174] Küreselleşen dünya, teknolojik gelişmeler uluslararası ticaretin ivme kazanması bilgi ve iletişimdeki ilerlemeler dünya ölçüsündeki rekabetin artması sonucu dünya çapında bir yapısal değişiklik yaşanmaktadır. Dünyamızda yaşanan bu değişimler birçok sebepten toplumların eğitim sistemiyle çatışmaktadır. Bu yapısal değişimlerin sonucu eğitim sisteminde köklü dönüşümler gerektirmektedir.

Türk eğitim sisteminin mevcut yapısı ekonomide, endüstride, kültürde ve daha pek çok alanda gerçekleşen gelişmelerin ihtiyacını karşılayamamakta ihtiyaç duyulan yeni değer ve becerileri kazandırmakta zorlanılmakta ve hızlı değişimler karşısında uyum sağlayamamaktadır. Eğitim sisteminin aşırı merkeziyetçi bu yapısı ile sürekli gelişen ekonomik siyasal ve teknolojik alanlarda ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap vermesi güçleşmektedir.[175]

2.3.2.1. Küreselleşme

Küreselleşme; ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel alanlarda bazı ortak değerlerin yerel ve ulusal sınırları aşarak dünya genelinde yayılmasını ifade etmektedir.[176] Küreselleşme süreci ile birlikte teknoloji ve üretim organizasyonu sürekli olarak ve hızlı bir şekilde değiştiğinden mesleki eğitimdeki anlayışında değişmesi gerekmektedir. Okullarda elde edilen bilgiler çok kısa zamanda çalışma

[174] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 82.
[175] İrfan Erdoğan, **Yeni Bin Yıla Doğru Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözümler,** İstanbul, Sistem Yayıncılık 3.Baskı, 2004, s. 82.
[176] Özdemir, **a.g.e.,** s. 5.

hayatında eskimekte ve bilginin kendisini yenilemesi ihtiyacı doğmaktadır.[177] Eğitimde değişime uyum sağlayacak yetenek ve temel bilgilerin verilmesi, kişinin sonradan kendisini geliştirebilmesi için önem kazanmaktadır.

21. yüzyılda teknolojideki hızlı değişim uluslararası mal ticaretinde ve sermaye akımlarında serbestleşme, piyasa odaklı ekonomi modelinin yaygın olması, siyasette liberal politikaların geçerliliği, toplumsal örgütlenmelerde yeni arayışlar dünya çapında yaygınlaşarak derin ve kapsamlı bir dönüşüm kazanmıştır.[178] Küreselleşme sürecinde ülkelerin teknolojik ve insan gücü altyapılarını yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Bu rol kapsamında beşeri sermayenin oluşmasına katkıda bulunan öğretim ve eğitim politikası, işgücü politikası ve bilginin yayılmasını sağlayan bir iletişim politikasına gerek duyulmaktadır. Beşeri sermaye kavramından da genel olarak önce eğitim sonrada iş deneyimi anlaşılmaktadır.[179]

Küreselleşmeyle birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinde çok hızlı gelişmeler yaşanmış ve bu süreçte yeni teknolojiler fırsatları da beraberinde getirmiştir. Değişim sürecinde ortaya çıkan gelişmelerden faydalanmak, teknolojik yapısını modernize etmek, yeni sürece uygun olarak mevcut işgücünün niteliğini yükseltmek birçok ülkenin temel hedefi haline gelmiştir.[180] Bu küresel değişim ve dönüşümlerde eğitim politikaları geliştirmek ve çabuk değişen emek talebine uygun işgücü yetiştirmek için eğitim sistemlerini geliştirmek zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki bu gelişmeler vasıfsız kalan işgücü piyasasındaki grupları temel alarak vasıf seviyesinin yükseltilmesini zorunlu kılmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte ülkelerin ekonomilerinde rekabet ön plana çıkmış, çalışma hayatında nitelikli ve verimli bir işgücü bulunulması ihtiyacı doğmuştur.[181] Çalışma hayatında sosyal taraflar arasında çok sıkı bir diyalog ve işbirliği olması gerektiği anlaşılmıştır.

---

[177] DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 91.
[178] **A.e.,** s. 92.
[179] Ercan, **a.g.e.,** s. 1.
[180] Murat, **a.g.e.,** s. 195.
[181] Ali Gür, **Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mesleki Eğitim,** (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2011, s. 37.

2.3.2.2. Teknolojik Gelişme

Eğitim ekonomik değişime uyum göstermenin önemli bir vasıtasıdır.[182] İşgücünde bulunan işçilerde ve yeni katılan genç işçilerde en büyük sorunlardan biri bilgi ve teknolojik değişimlerde ekonomide hızla ortaya çıkan yeni işlere uyum vasıfları taşımamalarıdır. Eğitim sistemleri geliştirmek suretiyle kişilerin istihdam edilebilirlikleri artırılabilir. Yaşanan teknolojik devriminin dünya ölçüsünde işsizliğe neden olduğu bununla birlikte her devrimin diğer yandan da çok sayıda yeni iş fırsatlarını getirdiği[183], esas olan yeni teknolojinin istediği nitelikte işgücü yetiştirmek olduğu ve bunun yeniden eğitim ile oluşturulabileceği düşünülebilir. Hızlı teknolojik gelişme ve yeni iş organizasyonları şekilleri karşısında eğitim, değişime uyum sağlamanın iyi bir aracı ve ortaya çıkan işgücü ihtiyacına karşı çözüm adına başvurulabilecek bir politikadır.[184] Teknolojik gelişmelerin işsizliği kısa vadede daraltıcı fikrinin yanında uzun vadede yeni istihdam imkânları da meydana getirdiği görüşü de mevcuttur.[185] Bu yüzden yeni teknolojilerin kullanımı için daha vasıflı işgücünün yetiştirilerek bu teknolojileri kullanabilecek şekilde eğitilmesi gerekmektedir.

Teknolojik gelişmelerin eğitime birinci etkisi yeni becerilere sahip kişilere ihtiyaç duyması, ikinci etki okulu bitirmiş bireylere yeni gelişmelere ayak uydurabilmesi için eğitim sistemiyle istihdama hazırlaması, üçüncü etki iletişim araçlarında, bilgi ve ulaştırma teknolojilerindeki gelişime öğretim araç ve gereçlerindeki değişimlerle etki etmesidir.[186] Hızlı teknolojik gelişme; ürün hayat sürelerinin kısalmasını ve yeni ürün gelişimini hızlandırarak ve yeni iş organizasyonları ile eğitim sistemleri üzerinde sürekli değişim için bir baskı oluşturmaktadır. Mesleki bilgi; eskisine göre daha çabuk eskimekte ve bundan dolayı işyerinde hizmet-içi eğitim ön plana çıkmaktadır.[187]

---

[182] Murat, **a.g.e.,** s. 197.
[183] DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 82.
[184] Murat, **a.g.e.,** s. 197.
[185] **A.e.,** s. 199-200.
[186] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 85.
[187] **A.e.,** s. 98.

2.3.2.3. Sosyal Diyalog

Pek çok ülke çeşitli aktörlerin işbirliği yoluyla bir araya gelerek kamu hizmetlerinin daha etkin ve etkili biçimde görülmesini sağlamak üzere yönetişim modelleri benimsemişlerdir.[188] Devletlerin gittikçe karmaşık hale gelen ve artan ekonomik ve toplumsal sorunlar karşısında yetersiz kalması, yeterli finansmana ve potansiyelinin istenilen düzeyde olmaması ve ayrıca kişilerin toplumsal sorunlar karşısında duyarlı hale gelmesi sonucu yönetime katılma isteği göstermesi sivil toplum kuruluşlarının rolünü arttırmıştır.

"İşletme merkezli" çalışma ve düzenlemelerin önem kazanması, işsizlikle mücadelede sosyal tarafların rolünün iyi anlaşılması, eğitim ve verimlilikte hükümet-işçi-işveren işbirliğinin ön planda olmasını gerektirmektedir.[189] Sosyal taraflar görüş birliğine vararak aktif nüfusun istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim, araştırma ve geliştirme faaliyetleriyle sanayinin ihtiyacını ve mevcut sistemdeki aksaklıkların giderilmesine yönelik olarak yeniden organize edilmesini sağlamalıdır. Sosyal taraflar, ortaklık ilişkilerini işletme düzeyine çıkartarak tüm işlerde hayat boyu eğitim ile vasıf geliştirme, mesleki eğitim, kabiliyet geliştirme ve teknolojik eğitimlerinin uyumunun sağlanması gerekmektedir.

İşgücünün niteliğinin gelişmesinde önemli bir süreç olarak görülen hayat boyu öğrenmeyi Türkiye'de MEB, ÇSGB, YÖK, İŞKUR KOSGEB, işçi ve işveren konfederasyonları ve meslek kuruluşları çeşitli eğitim faaliyetleriyle yürütmekte ancak bu kurum ve kuruluşlar arasında yeterli koordinasyon olmaması önemli bir sorun teşkil etmektedir.[190] DPT yapmış olduğu işgücü piyasası araştırmasında İl Mesleki Eğitim Kurulları'nın ve İl İstihdam Kurulları'nın etkin olarak çalışmamakta olduğunu ve yerel kapasitenin değerlendiremediğini tespit etmiştir.[191] Mesleki eğitim alanında eski modellerde yönetim ve örgütsel yapı merkezi idi ancak yeni mesleki eğitim modelinde örgütsel modelin yerine yerel iş piyasasının ihtiyaçları öne

[188] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: Kamuda iyi Yönetişim Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2007, s. 2.
[189] DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 82.
[190] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 55.
[191] **A.e.,** s. 51.

çıkarılarak mesleki okullardaki müfredat değişebilmekte ve iş piyasasının daha etkin olduğu mesleki eğitim süreci model olmaktadır.[192]

2.3.2.4. Ekonomik Yapı

Ekonominin işleyişi; 1980 sonrasında liberal politikaların uygulanmasıyla piyasa ekonomisine geçilmiş kamu harcamaları kısıtlanmış ve özelleştirme ile devletin ekonomideki ağırlığı azalırken özel sektörün etki sahasının genişlenmesi başlamıştır.[193] Şu an Türkiye'nin eğitim sistemi devlet-siyaset- bürokrasi üçlüsü tarafından düzenlenip yürütülmekte ve bu üçlünün herhangi birinde değişim olduğunda eğitim sisteminin yapısı da buna paralel olarak sürekli değişmektedir.[194]

Ülkeler arası rekabet, işgücünün eğitimi ve nitelik düzeyinin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.[195] Küreselleşme ve rekabet düşük vasıflı işgücünü, istihdamın dışına itmektedir.[196] Küreselleşmeyle birlikte; devletin ekonomi üzerinde yönlendirici etkisi en aza inmiş özelleştirmelerin yapıldığı ekonomik yapının devletçilikten özel sektöre kaydığı,[197] sivil toplum anlayışının güçlendiği sistemlerde mesleki eğitim sisteminin yönlendirmesi, eğitimi yapılan mesleklerin tespiti ve eğitim programlarının oluşturulmasında işletmelere daha fazla öncelik verilmelidir.

Özellikle serbest piyasa kurallarına göre işleyen ekonomilerin ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceri yerinden yönetilen okullar yoluyla daha etkili ve hızlı karşılanır. Bireyi ve çevresini merkez alan bir eğitim yapısı teknolojik değişimlere daha çabuk ve kolay uyum sağlayabilir.[198] Nitekim DPT hazırladığı raporda eğitim yapısının toplumun güncel istek ve koşullarını karşılayamadığını, eğitim sisteminin zamanla değişen koşullar ve istekler karşısında sürekli günceleştirilen dinamik bir yapıya çevrilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır.[199] Bu raporda eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve irdelenmesine devlet örgütleri tümüyle

---

[192] Emirgil, **a.g.e.,** s. 581.
[193] Özdemir vd. , **a.g.e.,** s. 6.
[194] DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 89.
[195] Gür, **a.g.e.,** s. 31-40.
[196] Murat, **a.g.e.,** s. 197.
[197] Uyar, **a.g.e.,** s. 63.
[198] Erdoğan, **a.g.e.,** s. 83.
[199] DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 90.

edilgen bir durumda, eğitimden doğrudan etkilenen katmanlar doğrudan katılmalı ve devlet norm belirleme, denetleme izleme yetkilerine sahip olmalı görüşü savunulmaktadır. Yeni liberal görüş eğitim kurumlarının özelleştirilmesi[200] ve ekonominin eğitim kurumları ile daha yakın bağlar kurarak yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesini gerektirmektedir.[201]

Netice itibariyle Türkiye'de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasının çözümsüz hale gelmesinde küreselleşme, teknoloji ve eğitim yapımızın özel bir yeri ve önemi vardır.[202] Bundan dolayı başta mesleki eğitim olmak üzere eğitim sistemi işgücü piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir. Küreselleşmenin getirmiş olduğu dönüşümlerin bir sonucu olarak bilgi toplumları hizmet sektörü toplumuna dönüşmekte ve hizmet sektörleri içersinde de ticaret, turizm, finans, yönetim, sağlık, eğitim, hukuk gibi sosyal ve bireysel hizmet sektörleri ön plana çıkmaktadır.[203]

2.3.3. Türkiye'deki Mesleki Eğitimin Temel Sorunları

2.3.3.1. Uyumsuz Eşleşme

MEB'in mesleki eğitim ve öğretim ile yaşam boyu eğitimdeki fiili tekeli bulunmakta ancak MEB'in zamanın gerisinde kalmış müfredatı, mesleki eğitim okullarından mezun olanların nitelikleri ile sanayinin talepleri arasında büyük uyumsuzluğun ortaya çıkmasına neden olmuştur.[204] İşletmelerin ara insan gücü açığı sürerken mesleki eğitim mezunları işletmelere talep edilen nitelikleri taşımadığından çalışma hayatına ancak uzun ve masraflı bir hizmet-içi eğitim sonrasında uyum sağlayabilmektedir. Bu açığı gidermek adına ilköğretimde etkin bir mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilerek ortaöğretime sağlıklı bir yönlendirmenin yapılması, meslek okullarının kalitesinin iyileştirilmesi, mezunlarının iş hayatına atılmasının kolaylaşması, mesleki ve teknik eğitim sisteminin yeniden programlanması için AB

---

[200] C. Chitty, "Privatisation and Marketisation," **Oxford Rewiew of Education,** V. 23-1, 1997, pp. 45-62.
[201] J. Zajda, **Decentralisation and Privatision in Education: The Role of the State,** Springer, 2006, pp. 3-27.
[202] Murat, **a.g.e.,** s. 195.
[203] Ekin, **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları,** s. 43.
[204] Ercan, **a.g.e.,** s. 40-71.

Akdeniz programı kapsamında finanse edilmek üzere MEB tarafından MEGEP projesi başlatılmıştır.

Aynı şekilde Türkiye'deki üniversitelerin eğitim planlaması iyi yapılmadığından bazı alanlarda piyasanın talebinden fazla mezun vermekte ve mezunlar işgücü piyasasının istediği temel bilgi ve becerilere istenilen seviyede sahip değildirler.[205] Mesleki eğitimin işletmelerin işgücü ihtiyaçlarına duyarlı olmadığından mesleki eğitimin okul ve okul sonrası olmak üzere yeni müfredat programları oluşturulmalıdır.[206]

OECD, temel eğitimin niteliğinin geliştirilmesini mesleki eğitime ağırlık vererek okul eğitimi ile işyeri eğitimi arasında iyi bir bağlantı kurulmasını yetişkinlere sağlanacak eğitimin çalışanların ve işverenlerin ihtiyaçlarına göre yönlendirilmesin ve yeniden eğitim imkânlarının artırılmasını teklif etmektedir. Örneğin İngiltere Mesleki Yeterlilik İcra Başkanı; İngiltere'de çok uzun zaman üniversite ve yüksek okullar kişileri eğiterek işverene gidip onları sizin için eğittik diyorlardı, ancak hükümet bu durumu değiştirip işverenler çalışanların nasıl eğitileceğine karar verecek şekilde yeni mekanizmalar kurduğunu ifade etmiştir.[207]

İŞKUR kayıtlarına bakıldığında idari personel ve büro memurunda iş arayan 84.132 kişidir. Diğer mesleklere göre bu meslekte bu kadar çok kişinin iş arıyor olması, çok sayıda işsiz memur ve benzeri iş arıyor ama bulamıyor demektir. Yine yaklaşık 478 bin kişi beden işçisi olduğunu söyleyerek iş aramaktadır. Bu durum vasıfsız işgücünün önemli bir göstergesidir

[205] M. Kemal Biçerli, "Yüksek Öğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız," **Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi,** C. 1, S. 1, Aralık 2011, s. 122-127.
[206] Köstekli, **a.g.e.,** s. 136-137.
[207] Simon Bartley, **Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri Sunumlar Görüşmeler,** TİSK Yayın No: 300, Ağustos 2009, s. 23.

Tablo-21: Mesleklere Göre İş Başvuruları ve Açık İşler 2011

Meslek Grupları	Yıl İçinde Yapılan İş Başvurusu	Yıl İçinde Alınan Açık İş Başvurusu
Büro Memuru	84.132	19.708
Gaz Altı Kaynakçısı	2.139	6.241
Dikiş Makinesi Operatörü	1.822	3.198
Aşçı	8.361	3.191
Ön Muhasebeci	23.789	5.622
Elektrik Teknisyeni	7.626	3.936
Kablo Ağı Bağlantı Elemanı	46	1.740
Oto Montaj İşçisi	131	1.406
Kaynakçı	2.165	3.470
Bilgisayar İşletmeni	16.228	1.707
Mobilya İmalatçısı	3.101	2.700
Tornacı	1.607	2.455
CNC Tezgâh Operatörü	987	1.591
Beden İşçisi	478.918	272.992
Toplam	631.052	329.957

Kaynak: İŞKUR, ‘‘2011 İstatistik Yıllığı’’, (Çevrimiçi) http://www.iskur.-gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop, 28 Nisan 2012.

2011 yılında çalışanların İŞKUR’a yaptığı iş başvurusu 630 binin üzerinde ve işletmelerden gelen işgücü talebi ise 330 bin olmuştur. 2011 yılında alınan açık işlere bakıldığında gaz altı kaynakçısı, dikiş makinesi operatörü, kablo ağı bağlantı elemanı, CNC tezgâh operatöründe ise talep eksikliği bulunmaktadır. Özellikle teknolojik bilgi isteyen “Kablo ağı bağlantı elemanı” olarak iş talebinde 46 kişi bulunurken işverenler ise 1740 kişi talep etmektedir.

MEB’in mesleki eğitim faaliyetleri çok dağınık yapıda gerçekleştirilmekte müfredat programları başta olmak üzere öğretimde işletmelerin ihtiyaçları ve işgücü talepleri yeterince dikkate alınmamaktadır.[208] Eğitim kalitesi uluslararası

[208] DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 51.

standartlara göre düşük ve verimli olmayan öğrenme sonuçları elde edilmektedir.[209] Bu nedenle işgücü piyasası beceri geliştirme programlarının İŞKUR veya ÇSGB gözetimi altında yürütülerek MEB'in yükü hafifletilmelidir.

2.3.3.2. Sosyal Taraflar Arasında İşbirliği Eksikliği

Mesleki eğitimde, işverenler programların oluşumunda, müfredatın belirlenmesinde çok az söz sahibi olmaktadır. YÖK üyesi Durmuş Günay'ın hazırladığı çalışmada MYO'ların sektör temsilcileri olan ticaret ve sanayi odaları arasında yeterli düzeyde işbirliği olmadığını iş dünyasının istediği nitelikteki ara elemanın yetişmediğini ifade etmiştir.[210] Sektör ile bağın zayıf olması sonucu eğitimin uygulama boyutu beceri ve yatkınlık bileşenleri zayıf olmaktadır. MYO öğrencilerinin uygulamalı eğitime teşvik edilmesi ve işletmelerde staj eğitimi alan öğrencilerin meslek hastalıkları ve işyeri kaza sigortasının yapılarak öğrenciye en az asgari ücretin üçte biri kadar ücret verilmesi tavsiye edilmektedir.[211]

DPT mesleki eğitim üzerinde yaptığı çalışmada sanayi-okul arasındaki diyalog eksikliğini belirtikten sonra

- Sanayi- eğitim çalışmalarının kamu aracılığıyla teşvik edilmesi,
- MEB- özel sektör diyalogunun geliştirilmesi gerektiğini,
- Eğitim programları yapılırken işletmelerin görüşlerinin alınması,
- MEB staj programlarının sanayinin gerçeklerine uygun öğrenci ve işletmelere fayda sağlayacak şekilde hazırlanmasını önermektedir.[212]

Türkiye'deki özel sektör, yüksek öğretim hakkında çok az bilgi sahibi ve benzer şekilde yüksek öğrenim kurumları da işletmeler hakkında çok az bilgi sahibi ve aralarında nadir ortaklıklar görülmektedir. Bölgesel ihtiyaçlar çerçevesinde yerel ekonomi ile en güçlü bağları olması gereken MYO'lar dâhil yüksek öğretim kurumları tarafından tasarlanan ve derslerin belirlenmesinde yerel ekonominin

[209] Dünya Bankası**, Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması**, Rapor No:44088-TU, Haziran 2008, s. 12.
[210] Durmuş Günay, " Mesleki ve Teknik Yükseköğretim ve Meslek Yüksek Okullarının Yeniden Düzenlenmeleri Çalışmaları," (Çevrimiçi) http://www.durmusgunay.com/linkler/Tusiad2010.pdf, 29 Nisan 2012, s. 41.
[211] Günay, **a.g.e.,** s. 43-49.
[212] DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** s. 92.

görüşleri pek dikkate alınmamaktadır.[213] Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin örgütlenmesinde yukarıdan aşağıya bir yapılanma söz konusu olup bu durum okulların kapasitesinin sınırlandırıldığı söylenilebilir.[214]

2.3.3.3. İşgücü Piyasasının İzlenilmemesi

İşgücü ile ilgili önemli bir sorunda işgücü piyasasının sürekli izlenilmesini sağlayacak bir sistemin olmayışıdır.[215] İşsizlerin büyük çoğunluğu iş aramada genellikle iki yöntemi kullanıyorlar: "Bizzat kendi" ve "Eş dost."[216] Bu durum iş bulma sürelerini ve uyumsuz eşleşmeyi artırmaktadır. İşsizlerin iş aramada İŞKUR ve özel istihdam ofislerini kullanmalarını teşvik edici düzenlemeler yapılarak iş arama araçlarının kurumsallaşması sağlanmalıdır.

İstihdamı kolaylaştıracak sistemlerden biriside işgücü piyasası bilgilerine rahat ulaşım ve işe yerleştirme hizmetleridir.[217] Bu hizmetlerin sağlanmasıyla iş uyuşmazlığı en aza indirilerek çalışma piyasası bilgilerinden tüm tarafların haberdar olması sağlanmalıdır. İşe yerleştirme hizmetleri; işgücü piyasasında meslekler, mesleki eğitim ve öğretim, iş rehberlikleri ve işe yerleştirme, işgücü piyasası programları ve politikalarını analiz eder süreç veya sistem hakkında bilgi verir. İşgücü piyasası bilgi sistemine tüm paydaşlar ulaşabilmeli ve buna göre sosyal taraflar strateji belirlemelidir

2.3.2.4. Mesleki Okullarının Profilinin Düşük Olması

Mesleki ve teknik liselere gelen öğrencilerin temel eğitiminde ciddi eksikliklerin olduğu, öğretmenler en büyük sorunun bu okulları tercih eden öğrencilerin öğrenim düzeyinin düşük olmasını ve mesleki okulda da bu eksikliğin giderilemeden mezun olduğu için işgücünde ciddi nitelik sorunlarına yol açtığını belirtmektedirler.[218] Meslek okullarının bir başka sorunu da bu okulların kişilerin

---

[213] Dünya Bankası**, a.g.e.,** s. 14.
[214] H. Şimşek ve A. Yıldırım, "Vocational Schools in Turkey: Administrative and Organizational Analysis," **International Review of Education,** V. 46, N. 3-4, 2000, pp. 327-342.
[215] Murat, **a.g.e.,** s. 84.
[216] TÜSİAD, **Basın Bülteni,** Yayın No: 04/115, 21 Aralık 2004.
[217] Claire Harasty, **Succesful Employment and Labour Market Policies in Europe and Asia and The Pacific,** Geneva, ILO 2004-04, 2004, s. 26.
[218] Necdet Kenar, "Mesleki ve Teknik Eğitimin Genel Değerlendirmesi," (Çevrimiçi) http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0, 05 Mayıs 2012.

zihninde oluşturduğu düşük statü imajıdır. Bu amaçla yapılan bir ankette mesleki ve teknik eğitim fakültelerinde okuyan öğrencilere sorulan fakültelerinin statüsü ne olmalıdır sorusuna ankete katılan 97 kişiden 59'u (%60,8) "Teknoloji Fakültesi" cevabını vermişlerdir. Ankete katılanların profili incelendiğinde çoğu gelir ve eğitim seviyesi düşük ailelerin çocukları olduğu görülmüş[219] bu durumun meslek okullarına çocuklarını gönderenlerin daha ziyade sosyoekonomik durumu zayıf aileler olduğu söylenilebilir.

Okullarla işletmeler arası iletişim ve işbirliğinin zayıf olması, eğiticilerin sanayiden kopuk ve yeni çıkan makine, teçhizat ve donanımları bilmediğinden meslek lisesi öğrencileri öğretmenlerin bilgi ve becerileri konusunda şüphe duymaktadırlar.[220] İlköğretimde daha iyi hazırlanan ve daha iyi dershane eğitimine erişim imkânı olan öğrenciler üst seviyedeki liselere gitmekte iken, başarılı olamayan öğrenciler genel devlet liselerine ve daha az prestijli meslek okullarına girmektedir.[221]

Dünya Bankası'nın Türkiye biriminin hazırladığı bir ankete katılan gençlerin %40'ından fazlası eğitimde yetersiz hazırlığın veya anlamlı olmayan eğitimin okuldan işe geçişte karşılaştıkları en önemli zorluk olarak ifade etmişlerdir. Mesleki eğitimdeki öğrenciler diğer öğrencilerden daha dar bir eğitim almakta ve daha düşük genel beceriler ve yeteneklere sahip olduklarından işgücü piyasasında sınırlı bir başarıya dönüşmektedir.[222] Mesleki ve teknik bilgi ve beceri kazandırma yerleri okullardan işletmelere kaymaktadır.[223]

Yapılan bir araştırmada Türkiye'de işverenler talep ettikleri mesleklere yönelik nitelikleri sıraladıklarında ilk sırayı mesleki bilgi olurken daha sonra mesleki bilgiyi öğrenim düzeyi, iş deneyimi, yabancı dil bilgisi, bilgisayar bilgisi gibi nitelikler takip etmektedir.[224]

---

[219] Ömer Kayır ve Hamdi Kılıç, **Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Fakülteleri Araştırması,** İstanbul, İTO Yayın No: 2008-28, 2008, s. 10-29.
[220] Kenar, "Mesleki ve Teknik Eğitimin Genel Değerlendirmesi,"
[221] Dünya Bankası**, a.g.e.,** s. 12.
[222] **A.e.,** s. 13.
[223] İsa Eşme, "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar," Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı'na Sunulan Bildiri, 15-16 Ocak Ankara 2007, s. 15.
[224] Emirgil, **a.g.e.,** s. 590.

İstihdam ve eğitim arasındaki bağın yeterince kurulamaması, mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilememesi, emek arzı ile emek talebi arasında dengesizliklere yol açmakta ve bu durum hem işsizliğe yol açmakta hem de boş pozisyonların oluşmasına sebebiyet vermektedir.[225] Bu sorunlar mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmesini gerekli kılmaktadır.

2.3.3.5. Okuldan İşe Geçişte Deneyim Eksikliği

İşgücünün yüksek niteliklere sahip olmasını sağlayan birinci etken eğitim, ikinci etken iş deneyimidir[226] Dünya Bankası'nın Türkiye'de yapmış olduğu bir ankette katılanların %44'ü okuldan işe geçişte karşılaştıkları en büyük zorluk olarak iş olmamasını veya işlerin mevcudiyeti ile ilgili bilgilerinin olmamasını, %43'ü yetersiz veya uyumsuz okul hazırlığını en büyük sorun olarak nitelemişlerdir.[227] Yapılan bir işgücü piyasası değerlendirmesi anketinde katılımcıların %64'ü okuldan mezun olduklarında mevcut istihdam olanakları ile ilgili hiçbir bilgi sahibi olmadıklarını veya çok az bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir.[228]

Okullarda piyasada geçerliliği olan alanlarda verilen mesleki eğitimlerin büyük kısmı eskimiş teknolojileri kullanmaktadır. Örneğin üretim yapan hemen her firmada kullanılan bilgisayarlı nümerik kontrol(CNC) sistemleri meslek liselerinde öğretiliyor ancak okulların çoğunda geri kalmış cihazlar üzerinde eğitim yapılıyor veya motor bölümünde okuyan öğrenciler 1940'lılardan kalma motorlar üzerinde uygulamalı eğitim yapmaktadır.[229]

İşverenler genellikle yeterli deneyime sahip olmadıkları düşündükleri gençlere, vasıfsız işçilere iş vermeyi ekonomik bulmadıklarından bunların mesleki eğitimi için zaman harcamak istememektedirler. Bu sebepten birçok AB ülkesi, bu grupların istihdam ve eğitimlerinde işletmelere parasal yardım sağlamakta vergi ve

[225] TESK, **a.g.e.,** s. 48.
[226] Muhteşem Kaynak, "İşsizlik ve Emek Kalitesi" **TİSK Akademi,** 2007 Özel Sayı 1, s. 71.
[227] Dünya Bankası**, a.g.e.,** s. 4.
[228] **A.e.,** s. 32-33.
[229] Nilüfer Kaya ve Çağlar Yurtseven, "Yeni Mesleki Eğitim" **İŞ'te ÇALIŞANLAR Dergisi,** S. 6, Ocak, Şubat, Mart 2012, s. 59.

sosyal güvenlik gibi muafiyetlerle teşvik sağlamaktadır.[230] İşyeri eğitiminde elde edilen beceriler işgücü piyasasının talebini yansıttığından iş yeri eğitimi kişiye güçlü bir öğrenme ortamı sağlar.[231]

Bu gerçeklerden hareketle mesleki ve teknik eğitimde yeniden yapılandırma çalışmaları yapılmalı ve yeni yapılanmada "Okul Modeli" temel alınmalı, bu modelde liseler sosyal bilimler, fen bilimler ve teknik bilimler olmak özere üç bölüm oluşturularak temel eğitimdeki yönlendirme çalışmalarından sonra seçilen bu bölümlerde meslek yerine sektör temelli eğitim verilmeli ve uygulamalar sektör-okul işbirliğine dayalı olarak yürütülmesi iş piyasasının ihtiyaçlarına daha uygun olacağı düşünülmektedir.[232]

2.3.4. İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı

2.3.4.1. İş Derneklerinin Görüşü

İş dünyasının ihtiyaçları ile mesleki eğitimin sisteminin arz ettiği işgücünün niteliği ve yeterliliği arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve aralarındaki sorunların tespit edilerek çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

İTO'nun 2006 yılında yaptırdığı "İş dünyasının mesleki eğitime bakışı" adlı araştırması sorulan sorulardan ve alınan cevaplardan iş dünyası ile mesleki eğitim kuruluşları arasında bir kopukluğa işaret etmektedir. Araştırma TÜİK'in 2006 dönemine ait iktisadi faaliyet kolları ayrıntılı listesindeki 1.858.191 işyeri arasından 2401 adet bir işyeri örneklemi seçilerek yapılmıştır.[233]

Katılanların %50,6'sı "Mesleki eğitim kuruluşları ile doğrudan hiçbir ilişkisinin olmadığını" yine "Okul-sanayi işbirliği programlarına aktif olarak katılmıyoruz" diyenlerin oranı %59,2 olduğu "Bir mesleki eğitim kurumunun

---

[230] Kurtulmuş, **a.g.e.,** s. 174.
[231] Simon Field vd. , **Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training: Initial Report,** October 2009, pp. 10-11, (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/dataoecd/36/24/-43926141.pdf, 26 Mayıs 2012.
[232] Ali şimşek, **a.g.e.,** s. 16.
[233] Ömer Kayır vd. , **İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı,** İstanbul, İTO Yayınları No:2006-41, 2006, s. 15.

kuruluşuyla ilgili ne bir araştırmaya ne de görüşlerime başvuruldu" diyenlerin oranı %64,3 çıkmıştır.[234]

Bu araştırmada mesleki eğitimin planlama, karar, uygulama ve denetim aşamalarında işverenleri temsil eden kuruluşların katılmadığı diyenlerin oranı %49 olduğu görülmektedir. Eleman ihtiyaçlarını mesleki eğitimden geçmiş kişilerden karşıladıklarını ifade edenlerin oranı %27,1'dir.

Araştırmanın farklı bölümlerinde yer alan sorulara verilen cevapların ortak mesajı, sosyal taraflar arasında derin bir kopukluk, iletişimsizlik durumunun olduğunu göstermektedir. Araştırmayı yapan komisyonun saha gözlemleri de bunu teyit etmiştir.[235]

İşyerlerinin %38,5'nin eleman temininde güçlük çektiklerini ifade etmiş ve eleman temininde güçlük çeken işletmelerin hangi sektörde yer aldığı ve güçlük çekilen elemanların niteliklerini ve mesleklerini belirtmiş olmaları dikkat edilmesi gereken bir husus olarak göze çarpmaktadır. İşverenlere sorulan "İş başvuruları daha çok hangi alanda yoğunlaşıyor" sorusuna işletmelerin % 48,7 si başvuran elemanların herhangi bir vasfı olmadığını belirtmişlerdir.[236]

Bu araştırmada "Son 10 yılda mesleki eğitim mezunlarının kalitesinde bir geriye gidiş söz konusudur" ifadesine evet diyenlerin oranı %51,4 olmuştur. Bu durum mesleki eğitimin küreselleşme ve değişen teknoloji karşısında piyasanın ihtiyacını karşılamadığını göstermektedir. İstediği sayı ve nitelikte elemanı kolayca bulabilseydi işini genişletmeyi düşünenlerin oranı %42,9 olması nitelikli eleman eksikliğinin büyümenin de önünde bir engel olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçlarından en çok aranan personel ile en çok iş başvurusunda bulunulan alanların büyük ölçüde benzeşmesi, mesleki eğitim ile piyasa arasındaki kopukluğu göstermektedir.[237]

Sonuç olarak mesleki eğitim sisteminin iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremediği, mezunlarının niteliğinin yetersiz olduğu, eğitim programlarının ders araç

[234] **A.e.,** s. 13.
[235] Ömer Kayır vd. , **a.g.e.,** s. 14.
[236] **A.e.,** s. 17.
[237] **A.e.,** s. 23.

gereçlerinin, pratik eğitiminin işletmelerin gerçekleriyle tam olarak örtüşmediği görülmektedir. Mesleki eğitim sistemi işletmelerin ihtiyaçlarına duyarlı bir yapıda olmaması işsizlik sorununu da büyütmektedir.

İş dünyasının önemli temsilcilerinden biri olan TÜSİAD yaklaşık 600 üye ve bu üyelerin temsil ettiği 3500 şirketten oluşmaktadır. Tarım ve kamu kesimi dışında kalan çalışanların yaklaşık %50'si TÜSİAD üyelerine bağlı kuruluşlar tarafından istihdam edilmektedir.[238]

TÜSİAD'ın Mesleki Eğitim ve Öğretim Strateji Belgesi: 2010-2013 için yayınladığı ilkeler şunlardır.[239]

- Eğitim ortamının ve eğiticilerin niteliğinin artırılarak yeni bir yapı kurulup, okullar ve işletmeler arasında birebir eşleşmenin yapılması,
- İşyerinde eğitici eğitimleri ve öğrenci eğitimlerinin yapılması ve her işyerinin eşleştirildiği okulun öğrencilerine staj olanaklarının sağlaması,
- İşgücü ihtiyaç ve beceri analizlerinin sürekli güncellenerek devamlılığının sağlanması ve işgücü piyasasının talep edilen ihtiyaçlarına göre geleceğe yönelik saptamaların ortaya konulması,
- Mesleki ve teknik eğitimde teorik bilgi ile işletmelerdeki uygulamalı eğitimin bir denge içinde sunulması, müfredatın işgücü piyasasının ihtiyaçları gözetilerek düzenli aralıklarla güncellenmesi.

TÜSİAD Ekonomi Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu'na iletilmesi için bildirdiği görüş metninde yatırım ortamının ve ekonomik gelişim için mesleki eğitimin gelişimini ön plana çıkarılması gerektiğini ifade ederek;

- Mesleki teknik ortaöğretim okullarının programları ile meslek yüksekokullarının programları arasındaki bütünlüğün kurulması ve sanayi ile işbirliği içinde pratik eğitim yapmalarının sağlanması,

[238] TÜSİAD, ''Verilerle TÜSİAD,'' (Çevrimiçi) http://www.tusiad.org/tusiad/verilerle-tusiad/, 29 Nisan 2012.
[239] TÜSİAD, **Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Strateji Belgesi: 2010-2013 Eylem Planı Hakkında TÜSİAD Görüşü,** TS/SKD/EG/10-10, 20 Temmuz 2010.

- Mesleki ve teknik eğitim verilen okullardaki eğitimcilerin eğitimine daha etkin şekilde devam edilmeli, yeni yöntemler araştırılmalı, yurt dışındaki örnekler incelenmeli,
- Eğitim-işgücü piyasasının uyumu için okullar ve işletmeler arasında birebir eşleşme sağlanmasının teşvik edilmesi,
- Okullar ile işletmeler arasında işbirliği sağlanmalı ve programlar geliştirilirken meslek standartları-eğitim-istihdam olanakları arasındaki dengelerin iyi kurulması,
- İnsan kaynaklarına, ekonominin ve piyasanın değişen koşullarına "adaptasyon becerisi" ve "esneklik" kazandırmak için mesleki ve teknik eğitim hayat boyu sürdürülmesi ve işgücünün hayat boyu eğitim konusunda e-öğrenme ortamlarına ulaşımının kolaylaştırılması,
- İŞKUR aracılığıyla tertiplenen mesleki eğitim programlarına katılım ile ilgili kısıtlamaların kaldırılması,
- İŞKUR'un çeşitli halkla ilişkiler faaliyetleri çerçevesinde hayat boyu eğitim konusunda toplumsal tanınırlık oluşturmasının faydalı olacağını bildirmiştir.[240]

TÜSİAD 2011 yılında Mesleki ve Teknik Eğitim hakkında görüş bildirdiği bir başka raporunda[241]

- Mesleki ve Teknik ortaöğretimin şu anki yapısıyla işverenlerin talep ettiği becerileri kazandıramadığı ve işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunamadığı gerekçesiyle mesleki eğitimin kalitesinin artırılmasının gerektiği,
- Günümüzün iş dünyasında geçerli olan inisiyatif alma, sorumluluk üstlenme, disiplinli çalışma, sorun çözme, takım çalışması gibi

[240] TÜSİAD, **YOİKK Mesleki Eğitim Alt Komite'sinin Mesleki ve Teknik Eğitimin Yaygınlaştırılmasına ve Kalitesinin Artırılmasına Yönelik TÜSİAD Görüş Metni**, TS/SKD/EG/10-08, 10 Haziran 2010.
[241] TÜSİAD, **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Hakkında TÜSİAD Görüşü,** TS/SKD/EÇG/11-06, 10 Ekim 2011.

beceriler ile sanat ve kültür bilgisini de içeren toplumsal tutum ve davranışların eğitim aşamasında kazandırılması gerektiği,

- Meslek liselerinde ve MYO'lar da eğitimin kalitesinin yükseltilmesini, daha güçlü bir örgün eğitim ve temel beceri eğitiminin verilmesini,
- İşgücüne katılacak gençlerin işgücü piyasalarında istihdam edilebilmesi için ihtiyaç duyulan becerilerle yetiştirilmesi,
- Ekonomik yapı, teknoloji ve işgücü piyasaları hızla değişmekte, sistemin bu değişime ayak uydurarak, hantal bir yapıdan değişime çabuk cevap veren esnek bir yapıya kavuşturulması,
- Mesleki eğitim sadece meslek liseleri ile sınırlandırılmaması, genel liselerde de öğrencilere bazı temel mesleki beceriler kazandırılması,
- Okullarda rehberlik hizmetinin etkili hale getirilmesi,
- Mesleki eğitimde girişimciliğin özendirilmesi,
- Mesleki eğitimin cazibesinin ve itibarının artırılarak mesleki eğitimi düşük statülü bir olgu olmaktan çıkarmak, mesleki eğitimin cazibesinin artırılmasına yönelik kamuoyunu bilgilendirme çalışmaları ve iletişim kampanyaların etkin kullanılması,
- Mesleki teknik ortaöğretim okullarının programları ile MYO programları arasındaki bütünlüğün kurulması ve sanayi ile işbirliği içinde uygulamalı eğitim yapmalarının sağlanması,
- MYO'lar ile KOBİ'ler arasında ilişki kurularak, yerel ve bölgesel kalkınmaya önemli katkıda bulunulmasının sağlanması,
- Mesleki ve teknik eğitimde teorik bilgi ile işyerlerinde uygulamalı eğitimin bir denge içinde sunulmasına yönelik "İkili" yapının güçlendirilmesi önerilerini getirmiştir.

TÜSİAD'ın mesleki eğitimde önemli bir yeri olan hayat boyu eğitim ile ilgili yayınladığı raporda ise;[242]

[242] TÜSİAD, **Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Hakkında TÜSİAD Görüşü,** TS/SKD/EÇG/11-03,10 Ocak 2011.

- Değişen ekonomi ve piyasa koşullarına uyumun sağlanması adına Mesleki ve teknik eğitimin hayat boyu sürdürülmesi,
- Hayat boyu eğitimde sosyal paydaşların işbirliği yapması,
- İşsizlere ve mesleksizlere İŞKUR aracılığıyla aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi ve İŞKUR'un hayat boyu öğrenme ile ilgili toplumsal bilinirliğinin arttırılmasının sağlanması,
- Eğitimin tüm aşamalarında yabancı dil öğretimine gereken önemin verilmesi şeklinde olmuştur.

İş dünyasını temsil eden bir başka kuruluşta MÜSİAD'tır. Türkiye geneline yayılmış 33 şube, 3.300'den fazla üye ve GSMH'nın %15'ini karşılayan, yaklaşık 1 milyon 200 bin kişiye istihdam sağlayan 15 bin işletmeyi temsil eden bir sivil toplum kuruluşudur.[243]

MÜSİAD'ın hazırlattığı mesleki eğitim araştırma raporundaki öneriler,

- Mesleki eğitimin yaygın eğitim kapsamına alınarak tüm resmi ve sivil toplum kuruluşlarının hayat boyu eğitim konusunda çalışmalar yapması,
- Özel meslek kurslarının yaygınlaştırılması,
- Büyükşehirlerde yaygın eğitimin idaresinin bütünüyle yerel yönetimlere bırakılması,
- İlköğretim okullarının bir kısmı mesleğe yönlendirme yapacak şekilde yeniden yapılandırılması ve mesleki eğitimin ilköğretimin ikinci kademesinden itibaren başlaması,
- İş dünyasına ortaöğretimde mesleki eğitimin programlarının oluşumunda öncelik verilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitimde MEB, Üniversite, KOBİ, Yerel Yönetimler ve işletme diyalogunun geliştirilmesi,

[243] MÜSİAD, ''Tarihçe ve Kimlik,'' (Çevrimiçi) http://www.musiad.org.tr/Tarihce.aspx, 06 Mayıs 2012.

- KOBİ'lere stajyer öğrenci kabul etmesi için teşvikler verilmesi şeklinde olmaktadır.[244]

Yine MÜSİAD'ın yaptığı mesleki eğitim çalıştayında çıkan sonuç bildirisinde;

- Mesleki eğitimde devletin rolünün gözden geçirilerek sosyal tarafların karar alma süreçlerinde etkili bir şekilde katılacağı özgün modellerin oluşturulması,
- Mesleki eğitimde görev yapan eğitmenlerin mesleki niteliklerini arttıracak stratejilerin geliştirilmesi,
- Meslek lisesinin toplum nezdinde giderek artan düşük statülü bir olgu olmaktan çıkaracak politikaların geliştirilmesi,
- Türkiye'deki mesleki eğitim modelleri daha çok diğer ülkelerdeki uygulamaları esas aldığı ancak Türkiye'nin kendi yerel ihtiyaçlarına uygun kendine özgü modeller geliştirmesi gerektiği önerileri çıkmıştır.[245]

2.3.4.2.Meslek Örgütlerinin Görüşü

TOBB, özel sektörün Türkiye'de mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisidir. TOBB'un halen, yerel düzeyde, ticaret, sanayi, ticaret ve sanayi, deniz ticaret odaları ve borsalar şeklinde oluşmuş 365 üyesi bulunmaktadır. Tüm ülke çapında yayılmış olan oda ve borsalara, çeşitli büyüklüklerde ve bütün sektörlerden 1 milyon 200 binin üzerinde firma kayıtlı bulunmaktadır.[246] TOBB Almanya'daki ikili sistemi inceleyerek ve buradan çıkardığı rapora bakıldığında mesleki eğitimin doğrudan özel sektöre eleman yetiştirdiğinden ve elemanların işyerinde iş başı eğitim ile deneyim kazanması gerektirdiğinden Almanya'daki gibi iş dünyasının temsilcileri olan odaların süreç içersinde olmasını mutlak bir zorunluluk olarak bakmaktadır.[247] Yine bu raporda iş piyasasının koşulları değişip yeni teknolojik gelişmeler olduğunda MEB ve mesleki okulların özel sektörün ihtiyaçlarını takip etmekte zorlandıklarını

[244] Hüner Şencan, **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar-Öneriler,** İstanbul, MÜSİAD Araştırma Raporları:55, Haziran 2008, s. 47-49.
[245] MÜSİAD, **Mesleki eğitim Çalıştayı,** İstanbul, Ocak 2012, s. 122.
[246] TOBB, '' Tarihçe'' (Çevrimiçi) http://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Tarihce.aspx, 17 Mayıs 2012.
[247] Esin Özdemir, **a.g.e.,** s. 4.

ve mesleki eğitimin gittikçe "Firma odaklı iş deneyimi" hale geldiğini ifade edip mesleki eğitimde iş dünyasının rolünün artması gerektiğini belirtmiştir.

Başka bir meslek örgütü olan TESK de yaklaşık1 milyon 900 bin aktif esnaf ve sanatkâr bulunmaktadır. TESK, üyeleri arasında geniş kapsamlı bir anket çalışması yapmış ve 45 sorudan oluşan anket 81 ildeki esnaf ve sanatkârlar odaları birliğine bağlı birliklere bağlı oda sayısına orantılı olarak göndermiş ve anketler bizzat esnaf ve sanatkârlar tarafında doldurulmuştur. Toplam 7 bin 237 kişinin cevapladığı ankette esnaf ve sanatkârların temel sorunları ile ekonomik gelişmeler hakkındaki görüşleri sorulmuştur.[248]

Bu anketin sonucunda esnaf ve sanatkârların dörtte üçü yanında çalıştıracak nitelikli eleman bulamadığını, SSK primlerin yüksek olduğundan sigortalı eleman çalıştırmakta sıkıntı çektiklerini ve ağır cezalara rağmen sigortasız eleman çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların %70,7'si yanında çalıştırabileceği nitelikli eleman bulamadığını belirtmiştir.[249]

TESK'in yayınladığı mesleki eğitimde mevcut durum sorunlar ve öneriler raporunda açıkladığı görüşler:

- Türkiye'de eğitime aktarılan kaynakların yeterli olmadığını eğitime aktarılan payın artırılmasını ve özel kesim vakıf ve gönüllü kuruluşların eğitime yatırım yapmasının teşvik edilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının yönetimine sosyal taraflar aktif olarak yer alması ve yerel düzeydeki mesleki eğitim kurumlara belirli oranlarda özerklik verilmesinin sağlanması,
- Teorik eğitim ile uygulamalı eğitimin birbirini tamamlamadığı ve pratik eğitimin zayıf kaldığı eğitim programlarının teorik ve pratik eğitimin birbirini destekler biçimde verilmesi,
- Hem teorik eğitim veren öğretmenler hem de işletmelerde ki usta öğreticilerin nitelik ve becerilerinin yeterli olmadığı ve teknolojik gelişmelerin gerisinde kaldıkları bunların hizmet içi eğitimden sıklıkla

[248] TESK, **a.g.e.,** s. 170
[249] **A.e.,** s. 171-179.

geçirilmeleri ve öğretmenlerin belirli aralıklarla işletmelerde staj yapmaları sağlanarak teknolojilere uyumları sağlanması,

- Mesleki eğitim okul ve kurumları, bina ve donanım yönünden yetersiz oldukları altyapılarının işletmelerde verilen eğitimin gerisinde kaldıkları güncel teknolojiyi takip etmedikleri görülmekte bunun için eğitim kurumlarının alt yapı olarak teknolojiye uygun hale getirilmesi,
- Başta MEB olmak üzere TESK, TOBB, işçi ve işveren sendikaları, OSB ve KSS yönetimleri ve yerel yönetimlerinde içinde yer alacağı bir sistem geliştirilmesi,
- Eğitimin hayat boyu öğretim yaklaşımı çerçevesinde yapılandırılması,
- Mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmetlerinin ilköğretimin ikinci kademesinde başlatılması,
- Ülke geneli ve yerel düzeyde işgücü ihtiyaç analizlerinin yapılarak hangi meslek dalında eleman ihtiyacının olduğunun tespit edilmesi,
- Kamu ve özel sektörde verilen belgelerin uluslararası geçerliliği olacak şekilde standart bir uygulamaya geçilmesi,
- Eğitim sisteminin yatay ve dikey geçişlere izin vererek iş piyasasının ihtiyaçlarına göre esnek bir yapıya kavuşturulması,
- Eğitime katkı veren işletmelere vergi, sosyal güvenlik primi indirimi gibi teşviklerin verilmesi,
- Çıraklık eğitim modelinin geliştirilip yaygınlaştırılması öğretmen ve öğrencilere yönelik nitelik ve nicelik sorunlarının aşılması,
- Tarım sektöründen kopan vasıfsız işgücünün yeniden eğitilerek sanayi ve hizmet sektörüne kaydırılması,
- İşgücü piyasasının enformasyon hizmetleri geliştirilerek modernleştirilmesi, işgücü piyasasının sürekli izlenilmesini sağlayacak veri tabanı sisteminin oluşturulması ve ilgililerin kullanımına sunulması,
- İş gücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan dezavantajlı gruplara (kadınlar, gençler, özürlüler, hükümlüler) yönelik özel projelerin geliştirilmesi,

- İstihdam üzerinden alınan vergiler ve sosyal güvenlik primleri OECD ve AB ortalamasının üstünde olduğu ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması gerektiği,
- Esnaf ve sanatkârın yeterince İŞKUR'un faaliyetlerinden haberdar olması için bölgesel veya merkezi düzeyde toplantı, panel veya çalıştay benzeri etkinlikler düzenlenerek İŞKUR'un hizmetlerinin tanıtılması,
- İşsizlik sigortası fonunda biriken paranın aktif istihdam politikaları kapsamında işsizlere mesleki nitelik kazandıracak çalışmalarda kullanılmasının sağlanması savunulmaktadır.[250]

Sonuç olarak TESK eğitim-istihdam ilişkisinin etkin olarak kurularak, ülke gerçeklerine ve teknolojik gelişmelere cevap verecek bir insan gücü planlanmasının yapılmasını ve mesleki ve teknik eğitimin teşvik edildiği kapsamlı ve kaliteli bir eğitim modeli önererek sistemin iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yapıya kavuşmasını istemektedir.

2.3.4.3. Sendikaların Görüşü

TİSK ve TÜRK-İŞ birlikte yaptıkları eğitim ve istihdamda etkinlik artırma çalışmaları sonucunda şu görüşleri yayınlamışlardır.[251]

- Eğitim kurumları ile iş gücü piyasası arasında güçlü bir bağ ve koordinasyon kurulabilmesi için İl Mesleki Eğitim ve İl İstihdam Kurullarının birleştirilerek "İl Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurulu" oluşturulması,
- İl Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurulu üyelerinin MEB, İŞ-KUR, TESK, Belediye, Ticaret ve Sanayi Odaları, Üniversite ve en fazla temsile haiz işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları temsilcilerinin yer aldığı bir yürütme kurulu oluşturarak sisteme işlerlik kazandırılması,
- Kurulun toplantılarına üst seviyede katılımın sağlanması,

[250] TESK, **a.g.e.,** s. 154-158.
[251] TİSK ve TÜRK-İŞ, "Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Artırma Projesi Ortak Sonuç Bildirisi" (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2128, 05 Mayıs 2012.

- Kurullar ilin işgücü piyasasını ve mesleki eğitim yapısını, ihtiyaçlarını ve sorunlarını sağlıklı bir biçimde tespit ederek il düzeyinde politika oluşturulmasının sağlanması,
- Geliştirilecek politikalara etkinlik kazandırmak üzere STK'lara etkin roller verilmesi, politikalarının uygulanmasında iletişim ağı sağlanarak sonuç almaya yönelik takip sisteminin oluşturulması,
- İşsizliği azaltmaya yönelik iş gücü ihtiyaç analizlerin yapılması ve belirlenecek ihtiyaçlara yönelik mesleki eğitim kursları ve projeler geliştirilmesi ve sosyal ortaklar arasındaki yerel ve sektörel sosyal diyalog geliştirilmesi sağlanmalıdır.

TİSK'in Türkiye sorunlarına yönelik hazırladığı temel görüş ve önerilerinde istihdam ve mesleki eğitime getirdiği öneriler; istihdam artışı ve işsizliğin azaltılmasında bireysel mesleki niteliklerin ve yeni iş alanlarının açılmasına bağlı olduğu, bireysel niteliklerinde mesleki eğitim ve hayat boyu eğitim süreçlerinin geliştirilip yaygınlaştırılmasına ve bu eğitimlerin yerel ekonominin eleman ihtiyaçlarına göre verilmesiyle gerçekleşebileceğini savunmaktadır.[252] TİSK ekonominin ihtiyaçlarını karşılamada mesleki eğitimin yetersiz olduğunu, MEB'e bağlı meslek liselerinin ve YÖK'e bağlı MYO'ların kurulacak özerk bir yapıya devredilerek tek bir çatı altında birleştirilmesi, kurulacak yeni kurumun yönetiminde iş dünyası temsilcilerinin ağırlıklı olmasını önermektedir.

TÜRK-İŞ hazırlamış olduğu başka bir raporda işsizliğe karşı çözüm olarak eğitim sisteminin her kademesinin ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde yeniden düzenlenip, mesleki ve teknik eğitime ağırlık verilerek ülke gerçeklerine cevap verebilecek şekilde planlanması ve insan gücünün iş piyasasının ihtiyaçlarına ve gereklerine göre eğitilip yetiştirilmesi önerilerini dile getirmektedir.[253]

Kamudaki eğitim sektöründe çalışanlarının yetkili sendikası olan EĞİTİM-BİR-SEN,[254] mesleki eğitim ile ilgili yaptığı çalışmada; açılan meslek liselerinin

[252] TİSK, **TİSK'in Temel Görüş ve Önerileri,** TİSK Yayın No: 316, Haziran 2011, s. 8.
[253] TÜRK-İŞ, "Türkiye'nin Uygulaması Gereken İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri, s.10-11, (Çevrimiçi) http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ish101.pdf, 26 Mayıs 2012.
[254] EĞİTİMBİRSEN, ''Tarihçe,'' (Çevrimiçi) http://www.egitimbirsen.org.tr/Sendika.aspx?

piyasasının taleplerine yönelik olmaktan ziyade merkezi yönetimin verdiği kararlar neticesinde açıldığından piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücünün yetişmediğini, okullardaki mevcut programların değişime uyum sağlayamadığını ve işverenler; çalışanların ekonomik çevreyi anlamada yetersiz kaldığını, iş yapma ve iş bitirme yetersizlikleri yaşadıklarını belirtmiş ve çalışanlardan iletişim becerisinin geliştirilmesi, birlikte çalışma yeteneği ve sorunlarla karşılaşıldığında çözebilme yeteneğinin kazandırılması gerektiğini ifade etmiştir.[255]

İş dünyası, sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği içinde kurulup sürdürülen "Eğitimde Reform Girişimi" hazırladığı mesleki eğitim raporunda;

- Tüm mezunlara akademik ve mesleki eğitim arasındaki program farklılıkların azaltılarak yaşam boyu öğrenme perspektifinde temel becerilerin kazandırılması,
- Bireylere mesleki eğitimin ekonomik ve sosyal yararının artacağı şartların oluşturulması,
- Hayat boyu öğrenme süreçlerinde açık öğrenme ortamlarının oluşturulması,
- Kamu-özel sektör işbirliği potansiyelinin hayata geçirilmesini tavsiye etmektedir.[256]

2.3.5. Sivil Toplum Kuruluşlarının Mesleki Eğitim Çalışmaları

1997'de MESS ve Türk-Metal sendikası arasında yapılan işbirliği çerçevesinde ortak eğitim projeleri yapılmıştır.[257] Yine 2000 yılında iki sendika aralarında imzalanan ortak eğitim projesi çerçevesinde çalışanların kişisel ve mesleki alanda sürekli gelişimleri sağlanarak yaşam boyu eğitim felsefesiyle çağın gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmasına katkı sağlamak amacıyla mesleki eğitim kursları yapılmıştır. Bu proje, MESS üyelerinde çalışan 140 bin kişiyi

---

MenuID=31, 08 Mayıs 2012.

[255] EĞİTİM-BİR-SEN, **Gelecek İçin Eğitim Raporu,** Ankara, EĞİTİM-BİR –SEN Yayınları No:41, s. 63.

[256] Sabancı Üniversitesi ve TÜRKONFED, **Beceriler, Yeterlikler ve Meslek Eğitimi: Politika Analizi ve Öneriler,** İstanbul, Sabancı Üniversitesi ve TÜRKONFED Yayını, Kasım 2006, s. 13-14.

[257] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 120.

eğitmeyi amaçlamakta ve 2011 yılı itibariyle 70 binin üzerinde çalışana uzmanlar tarafından eğitim verilmiştir.[258]

Koç Holding 2006 yılında MEB işbirliğiyle Mesleki-Teknik Eğitimi Özendirme Programı çerçevesinde eğitime destek amaçlı "Meslek Lisesi Memleket Meselesi" Projesi'ni başlattı. "Mesleki-Teknik Eğitimi Özendirme Programı" çerçevesinde başlatılmış ve amacı; olanakları kısıtlı başarılı ilköğretim mezunu gençlerin sanayi, bilişim ve hizmet sektörüne eleman yetiştiren meslek liselerine girmelerinin desteklenmesi ve bu öğrencilere staj olanağı sağlayarak bilgi, beceri ve yeterliliklerinin artırılması ve ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik elemanların yetiştirilmesidir. Meslek lisesi memleket meselesi projesi Koç grubunun 21 şirketinin verdiği destekle sanayi- eğitim işbirliğinin örnek projelerinden birini oluşturmaktadır. Proje kapsamında 81 ilde 250 okulda meslek lisesi öğrencilerine staj destekli eğitim bursu verilerek mezun olanlara grup şirketlerinde istihdam önceliği ve koçluk sağlanarak kariyer gelişimlerine destek olunarak meslek edindirmeyi amaçlamıştır. Proje kapsamında bir öğrenciye 10 ay süreyle aylık 50 TL burs verilerek 2011-2012 eğitim dönemi itibariyle 30.000 kişiye burs verilmiştir.[259]

Tüpraş, Migros, Tofaş, Otokoç ve Ford Otosan gibi şirketler okullarda kurdukları laboratuarlar ve meslek bölümleriyle projeye destek verip grubun şirketlerinde çalışanlar meslek lisesi koçları unvanıyla gönüllü olarak projeye dâhil olup ve göreve başlamadan önce eğitim alarak proje hakkında bilgi ve eğitme çalışmalarına katıldıktan sonra öğrencilerle aylık buluşmalar gerçekleştirmektedir.[260]

Yerel yönetimlerde düzenledikleri mesleki eğitim kurslarıyla işgücünün eğitimine katkıda bulunmaktadırlar. Bunlardan biri 1996 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde kurulan İSMEK'tir. İSMEK yaygın eğitim amacıyla meslek edindirme veya mesleğinde ilerlemek isteyenlerin kendilerini geliştirmeleri amacıyla mesleki ve teknik eğitim kursları açmaktadır. Bugüne kadar 810 bin kişi bu

[258] MESS, ''Işıklı Bir Gelecek'' (Çevrimiçi) http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=307&icid=307, 06 Mayıs 2012.
[259] (Çevrimiçi) http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/tr-TR/MLMMNedir/Kapsam, 05 Mayıs 2012.
[260] (Çevrimiçi) http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/tr-TR/MLMMNedir/Amac, 05 Mayıs 2012.

eğitimlerden faydalanmıştır.[261] "Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi" sınıflamalarına göre İSMEK, 70'in üzerindeki alanda mesleki eğitim vermekte ve kursiyerlere MEB onaylı sertifika vermektedir. İSMEK'in eğitimleri uluslararası düzeyde ilgi uyandırmakta ve bugüne kadar Almanya, Hollanda, Suriye, Suudi Arabistan Güney Kore ve Çin gibi birçok ülke heyetleri sistem üzerinde incelemeler yapmışlardır.[262]

2008–2009 eğitim-öğretim yılında Enka Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından Gebze'de kurulan Özel Enka Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi 750 kişi kapasiteli olup sadece endüstriyel otomasyon, makine teknolojisi ve kimya teknolojisi alanlarında eğitim verip okulun mekânı, donanımı ve eğitim programı Almanya'da eğitim veren benzer okullarla işbirliği içerisinde oluşturmuş ve bu işbirliğini halen de sürdürmektedir. Okulda mesleki eğitimin yanı sıra yabancı dil öğrenme, kültürel, sanatsal ve sosyal programlar da öğrencilere sunulmaktadır.[263]

Sonuç olarak işsizlikle mücadelede aktif istihdam programları geliştirilerek işsizlik belli bir düzeye çekilebilir. Aktif istihdam programları içerisinde mesleki eğitim işsizlikle mücadelede etkili bir politika araçlarındandır. Pek çok ülke kriz dönemlerinde kısa süreli işsizlikle mücadelede işsizleri yeniden eğiterek değişen piyasa şartlarına adaptasyonlarını sağlayarak işgücü piyasasında kişileri aktif duruma getirmiştir.

Özellikle Almanya mesleki eğitim modeli kurumsal bir yapı kazanarak birçok ülke tarafından denenmektedir. Küreselleşme, gelişen teknoloji, liberal politikalar ekonominin özel sektöre kaymasına sebep olduğundan Türkiye'deki eğitim modelinin de iş piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olmasını gerektirmektedir.

Mesleki eğitim veren okulların büyük kısmı MEB'e bağlı olması ve bu okulların iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayamadığı, okul sanayi işbirliğinin zayıf olması ve meslek okullarının profilinin düşük olması sonucu meslek okullarının toplum nezdinde ki itibarını zayıflatmaktadır. Meslek okullarına genellikle başarısız

[261] İSMEK, ''Tarihçe'' Çevrimiçi): http://ismek.ibb.gov.tr/ism/tarihcesi.asp, 06 Mayıs 2012.
[262] Mehmet Doğan, "Yerel Yönetimlerin Mesleki Eğitimdeki Rolü: İSMEK Örneği", **İŞ'te ÇALIŞANLAR Dergisi,** S.6, Ocak, Şubat, Mart 2012, s.66.
[263] ENKATEKNİK, ''Okulumuzun Tarihçesi'' (Çevrimiçi) http://www.enkateknik.k12.tr /sayfa.asp?ID=71, 26 Mayıs 2012.

ve başka okula gidemeyen öğrenciler ve sosyoekonomik durumu düşük aileler tarafından tercih edilmektedir. Toplum nezdinde mesleki eğitimin cazibesi ve itibarı artırılarak düşük statülü bir olgu olmaktan çıkarılmalıdır.

İş dünyası, sivil toplum örgütleri ve sendikaların mesleki eğitim görüşlerine bakıldığında genel olarak mevcut yapının iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamadığı, mezunlarında iş deneyiminin ve gelişen teknolojiye uyumunda sorunlar olduğu ve bu sorunların giderilmesi için okul işletme eşleştirmelerinin yapılarak sosyal taraflara rol verilmesi, çalışanlara hayat boyu eğitim verilebilecek mekanizmaların kurulmasını savunmaktadırlar. İşverenler, nitelikli eleman bulabildiğinde işe almayı ve işyerini büyüterek uluslararası ekonomide rekabet gücünü korumak istediğini belirtmektedir.

Türkiye'deki mesleki eğitim; yeniden ele alınarak iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yapılanıp sosyal tarafların da rol alabileceği sistemler geliştirilip nitelikli ara eleman yetiştirilerek işsizlerin istihdamında önemli bir işlev görebilir.

Türkiye'nin bugünkü mesleki eğitim sisteminin tüm bölgelere yayılmış olması avantajlı bir durum sağladığı ancak MEB'in hantal ve çağın gerisinde kalmış donanım ve programlarının sistemin zayıf yanları olarak kabul edilmekte ve bu yüzden sistemin ÇSGB'ye devri ile bir modernizasyonun gerçekleştirilmesi fikrini savunanlar da vardır.[264]

Meslek okullarının imajının geliştirilmesi adına okullara metal teknolojisi, bilişim teknolojisi, otomotiv teknoloji okulu gibi adlar verilmesi gerekir. Düşük başarılı öğrenciler düşük kalitede eğitim düşük statülü işler ve üniversite yolu kapalı imajı değiştirilmelidir. Orta öğretiminde reform yapmak isteyen ülkelere, mesleki eğitimin bu imajının değiştirilmesi önerilmektedir.[265]

İşsizleri mesleki eğitimden geçirip rehberlik etmek suretiyle iş piyasasına hazırlamak iş bulmalarına yardımcı olmak işsizlikle mücadelede önemli bir politika aracıdır. İşsizlik fonundan kaynak aktarılarak bu hizmetlerin etkinleştirilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanarak yapının güçlendirilmesi özelikle İŞKUR'un istihdam

[264] Ercan, **a.g.e.,** s. 71.
[265] Necdet Kenar, "Mesleki ve Teknik Eğitimin Genel Değerlendirmesi", (Çevrimiçi) http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0, 05 Mayıs 2012.

uzmanları ve kariyer danışmanları artırılarak işsizlere etkin hizmet sunma imkânları geliştirilerek iş danışmanlığı hizmetleri oluşturulmalıdır.

İş hayatındaki aktörler mesleki eğitimin her seviyede planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi süreçlerine katılmalı, iş piyasası ve teknolojideki değişimlere göre mesleki eğitim geliştirilmeli ve bunun için yeterli mali kaynak sağlanmalı, mesleki teknik eğitim ortamının gerçek iş ortamına uygunluğu artırılmalıdır.[266]

Sonuç itibariyle yaygın görüşlere göre mesleki teknik eğitim büyümenin hızlandırılmasında ve istihdamın artırılmasında çok etkili araçlardan biridir.[267]

[266] Ekin, **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** s. 126.
[267] **A.e.,** s. 127.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ

3.1. UMEM PROJESİ

3.1.1 UMEM Projesi nedir?

İkinci bölümde detaylı olarak açıklandığı gibi işsizlikle mücadelede eğitimin önemli bir fonksiyon icra ettiği ve bu eğitimlerde özellikle işgücünün iş piyasasının ihtiyaçlarına adaptasyonu neticesinde işsizlik sorununa çözüm bulunulabileceği ve bu amaçla işsizlere verilen mesleki eğitimin istihdam edilmede önemli bir görev gördüğü anlatılmıştı. Birçok ülke kısa sürelerle ve yeni geliştirdikleri projelerle izledikleri iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun, gelişen teknoloji sonucu yeni ortaya çıkan iktisadi yapıyla uyumlu mesleki eğitim çalışmaları başlatmış ve Kore, Şili, İngiltere gibi ülkeler bu çalışmalar neticesinde işsizlere ciddi bir istihdam oluşturmuşlardı.

Küreselleşme, teknolojik gelişme ve ekonomik yapının değişimiyle iktisadi dönüşüm yaşanmakta ve bu dönüşümlerde iş piyasasının beceri gereksinimleri de değişmekte ve eğitim-istihdam ilişkisi kurularak nitelikli eleman yetiştirilmesi sağlanılabilinir. Ancak Türkiye'nin eğitim sistemi diğer ülkelerle kıyaslandığında beceri kazandırmada yetersiz kaldığı görülmektedir.[268] Türkiye'deki mesleki eğitim, MEB tarafından sağlanılmakta ve gerek yapısal sorunlardan gerek mesleki eğitim veren meslek okullarının kronikleşen sorunları ve ikinci bölümde değindiğimiz gibi iş dünyasının temsilcilerinin mevcut mesleki eğitim görüşlerine baktığımızda bu kurumların iş piyasasının arz talep uyumunu sağlamada yetersiz kaldıklarını görmüştük. İşgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarını azaltmaktan istenilen

[268] Sarp Kalkan, "Birinci Yılında UMEM BECERİ'10 Projesi," (Çevrimiçi)http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2011/12/Birinci-Y%C4%B1l%C4%B1nda-UMEM-Beceri%E2%80%9910-Projesi.pdf, 29 Mayıs 2012.

beceri eksikliklerinin giderilmesi ile işsizliği azaltmak ve işgücünün verimliliğini arttırmaktır.[269]

Türkiye'deki işsizlik sorununa bakıldığında bir yanda işsizler arasında nitelikleri iş piyasasına uygun olmayanların payı yüksek, diğer yandan işletmeler kendi ihtiyaçlarına uygun nitelikli eleman bulamamaktadırlar.[270] Yapılan araştırmalarda ve OECD beceri stratejisi çalışmasında ülkelerin işgücü beceri geliştirme sürecinde yol haritası olarak sunulan ilkeler: İşgücü talebine duyarlı, maliyeti düşük, kaliteli ve etkin, esnek ve kazanılan becerilerin gerçekliğinin olması temel esaslardandır.[271] Yatırım iklimi değerlendirme raporuna bakıldığında Türkiye'deki işletmelerin çalışanlarına verdikleri hizmet-içi eğitimlerin beceri kazandırma oranı düşük seviyelerde kalmakta ve yapılan anketlerde varılan sonuçlardan işletmelerin yaklaşık %30 u çalışanların istenilen mesleki becerilere sahip olmadığını belirtip işletmelerin amaçlarına ulaşmada beceri uyumsuzluğunun engel olduğunu belirtmektedirler.[272]

Beceri uyumsuzluğunu giderici politikalar olarak teknolojik donanım hayat boyu eğitim ve işbaşı eğitimlerle kişilere tamamlayıcı eğitimler verilerek istihdam edilebilir yetkinliklerinin kazandırılması ve beceri gelişimi odaklı yeni sistemler geliştirilmesi savunulmaktadır.[273] Türkiye'de işsizlere iş bulmak ve işçi arayan işletmelere uygun eleman bulmak veya yetiştirmek İŞKUR'un temel görevlerindendir.[274] Yukarıda anlatıldığı gibi işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla İŞKUR'un aktif emek politikalarına katılan işsizlerin daha nitelikli eğitim alabilmelerini temin etmek için ÇSGB, MEB, TOBB ve TOBB

---

269 Serdar Sayan, "Un, Yağ Şeker Var; Bir de Helva Makinesi Operatörü Bulabilsek," **İktisat ve Toplum Dergisi,** S.18, 2012, s. 22.

270 Kalkan, **a.g.e.**

271 Ayşegül Dinçdağ, "OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi," (Çevrimiçi) http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf, 15 Mayıs 2012.

272 Kalkan, **a.g.e.**

273 Tekin Akgeyik, '' Türkiye Boyutu ile Vasıf ve Beceri Tartışmaları'', (Çevrimiçi)http:// http://ismek.ibb.gov.tr/sempozyum/sunumlar/profdrtekinakgeyik.pdf, 29 Haziran 2012.

274 UMEM**,** ''Bilgilendirme Kitapçığı,'' s. 10, (Çevrimiçi) http://www.tepav.org.tr/upload/files/-haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf, 26 Mayıs 2012.

Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliği çerçevesi içinde "Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi" başlatılmıştır.[275]

UMEM Beceri'10 Projesi, Türkiye'deki düşük profilli işsizlerin niteliklerinin arttırılması adına kısa süreli kurs ve staj imkânı sağlanılarak işsizlere istihdam edilebilme fırsatlarının sunulmasıdır.[276] UMEM Projesi, sanayi sektöründeki nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla yukarıda anlatılan işgücü beceri geliştirme stratejisine yakın hedefleri taşımaktadır.[277]

Sanayiye yönelik verilecek mesleki eğitimler büyük yatırım ve donanım altyapısı gerektirmekte ve bu altyapının mevcut olduğu mekânların MEB'e bağlı mesleki ve teknik okullarında bulunması kursların MEB okullarında yapılmasını öngörmüştür.[278] Mesleki eğitim, MEB'e bağlı meslek okullarında verilmekte ancak bu okulların altyapı ve teknolojilerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamaması ve bu kurumlarda çalışan eğiticilerin bilgi ve becerilerinin güncel olmaması nedeniyle nitelikli eğitim verilememektedir. Teknik eğitim veren okulların donanım ihtiyacı karşılanıp, işgücü eğitim programları ile istihdam düzeyi yüksek alanlarda işbirliği çerçevesinde verilecek eğitimle işsizlere yeni bilgi ve beceri kazandırılabilir.[279]

Proje; BECERİ'10 "Beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği…" adıyla "her beceri bir altın bilezik..." sloganıyla Haziran 2010 itibariyle faaliyete geçmiştir.[280] Özetle bu proje işsizlere yönelik beceri kazandırma kurslarında yeni bir projedir.[281]

Öncelikli olarak 19 pilot ilde yerel işgücü piyasası analizleri yapılarak mesleki eğitim ihtiyaç analizleri belirlenerek beceri uyuşmazlığın önüne geçilecektir.

---

[275] UMEM, **a.g.e.,** s. 26.
[276] H. Yunus Ersöz, ''Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunlarına Yönelik Bir Deneme: UMEM BECERİ'10 Projesi,'' **İŞ'te ÇALIŞANLAR Dergisi,** S. 6, Ocak, Şubat, Mart 2012, s.17.
[277] Dinçdağ, **a.g.e.**
[278] Ersöz, ''Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunlarına Yönelik Bir Deneme: UMEM BECERİ'10 Projesi,'' s. 19.
[279] UMEM, **a.g.e.,** s. 25-26.
[280] İŞKUR, ''2011 Faaliyet Raporu,'' s.37, (Çevrimiçi)http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop, 29 Mayıs 2012.
[281] Kalkan, **a.g.e.**

Proje TOBB üyesi işyerlerinde eğitim alan işsizlerin staj görmesi sağlatılıp başarılı kursiyerlerin tekrar aynı işyerinde istihdam edilmeleri hedeflenmiştir.

Bu proje nitelikleri ile mevcut iş piyasasında iş bulamayan işsizlere iş bulma ümidi, işletmelerin de istedikleri becerilere sahip olmayan işgücüne eğitim yoluyla kazandırılan beceriler sayesinde istihdam edebilme hedefini taşımakta ve Proje sonunda istihdamın ve üretimin artması beşeri sermayenin niteliklerinin gelişmesiyle Türkiye'nin rekabet gücünün üst seviyeye çıkartılması hedeflenmektedir.[282]

3.1.2. Projenin Amacı ve Kapsamı

UMEM Projesi, işgücü piyasasında işverenlerin talep ettiği becerileri karşılamakta yeterli olmayan emeğin istihdam edilebilir seviyeye gelmesi için işgücünde olması gereken istihdam becerilerinin kazandırılarak iş piyasasında emek arz talep uyuşmazlığından doğan işsizlikle mücadele ederek istihdam sağlamayı amaçlamaktadır.[283] Başka bir deyişle sürekli değişen iş piyasasından dolayı işsiz kalanlara iş piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu, yeniden mesleki eğitim, mesleki gelişim ve yeni şartlara göre eğitimler verilerek hem işsizlerin iş bulmasını sağlamak hem de işletmelerin arzuladığı nitelikte emek yetişmesini sağlamaktır. İş dünyasının talebi, mesleki eğitim sisteminde ihtiyaç alanlarının ve programların tespitinde, kursların içeriğinin belirlenmesinde reel sektörle işbirliği yapılarak gerçekleşmesi gerektiğidir.[284]

Türkiye'deki işsizlerin profiline bakıldığında büyük kısmı mesleki yeterlilikten yoksun vasıfsız ve sanayi ve hizmet sektöründe istenilen becerilere uygun niteliklere sahip olmadığı bu nedenle sanayide işletmelerin ihtiyaç duyduğu becerilerin işsizlere kazandırılması amacıyla İŞKUR tarafından UMEM Projesi başlatılmıştır.[285] Proje ile birlikte İŞKUR yapmış olduğu mesleki faaliyetleri gerek işsizlere gerekte işverenlerin istifadesine sunma imkânı elde edeceği ve İŞKUR her iki tarafın buluşma noktası haline gelerek ihtiyaç analizleri neticesinde emek arz ve

---

[282] UMEM, **a.g.e.,** s. 26.
[283] **A.e.,** s. 24.
[284] Nurettin Özdebir, ''Mesleki Eğitimde Özel Sektörün Eylem Planı", (Çevrimiçi)http://www. http://ismek.ibb.gov.tr/ism/haberler.asp?HaberReg=2365, 29 Haziran 2012.
[285] Sayan, "Un, Yağ Şeker Var; Bir de Helva Makinesi Operatörü Bulabilsek," s. 20.

talebinin ortaya konulması sağlanacaktır.[286] İşgücü piyasasının kurumsallaşma adımları atılıp sosyal diyalog geliştirilmesiyle yerel iş piyasasına öncelik verilerek ihtiyaçlarla uyumlu kursların açılması, müfredatın belirlenmesi, staj yeri seçiminin yapılabilmesi bölgesel olarak emek arz-talep uyuşmazlığını gidermeyi de amaçlamıştır.

Proje kapsamında, MEB'e bağlı 81 ildeki teknik ve mesleki eğitim okulları arasından 111 okul seçilmiştir. Bu okullarda teknolojik gelişmelere uygun mesleki eğitim verilebilmesi için okulların teknik altyapısının iyileştirilmesi ve gerekli donanımın temini yapılarak bu okullardaki eğiticilerin yenilenen teknolojik donanıma uygun olarak hizmet içi eğitim verilmesi sağlanmıştır.[287]

Projeden mesleği olmayan işsizler ve meslek değiştirmek isteyenler yaralanabilmekte ve mesleki eğitim alacak kişiler İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçilip eğitimler işgücü piyasası ihtiyaç analizi sonuçlarına göre planlanacak ve eğitimlerin içeriği piyasanın ihtiyaçlarına uygun olarak belirlenecektir.

Proje kapsamında 5 yıl içersinde yaklaşık 1 milyon işsize, talepler doğrultusunda eğitimler verilerek işyerlerinde staj imkânı ve başarılı kursiyerlerin büyük kısmının istihdam imkânı bulması hedeflenmektedir.[288]

Proje işsizlik oranlarını düşürmenin yanında işgücü piyasasının işleyişinde geniş bir sistemin yapılmasının da temellerini atmıştır.[289] Projenin amaçlarından biri olan mesleki eğitimde yönetişim mekanizmalarının güçlendirilmesi için proje kapsamında okullarda kurs yönetimi kurulması ve bu okullarda okul müdürü, İŞKUR ve il milli eğitim müdürlüğü temsilcilerinin yanı sıra işletmelerin temsil eden örgütler olarak ticaret ve sanayi odalarının da katılması sağlanarak mesleki eğitimde tarafların sosyal diyalog ile sistemde etkin olarak katılımlarını sağlamayı amaçlanmıştır.[290] Yerel düzeydeki ihtiyaçları daha iyi görebilmesi için ildeki sanayi işletmelerinden

---

[286] UMEM, **a.g.e.,** s. 26.
[287] **A.e.,** s. 27.
[288] **A.e.**
[289] Ersöz, ''Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunlarına Yönelik Bir Deneme: UMEM BECERİ'10 Projesi,'' s. 16.
[290] UMEM, **a.g.e.,** s. 27.

gelen emek talebini karşılamak için işsizler mesleki eğitimden geçirilerek eşleştirme sürecinden sonra işe yerleştirilmesinin yapılması hedeflenmiştir.

Bu sistem ile işsizlikle mücadelede işgücü ihtiyaç analizleri yapılarak iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde taraflar arasında işbirliği sağlanarak teknolojik gelişmelere uygun yeni meslek eğitimi verilmesi ve beceri uyuşmazlığının getirmiş olduğu olumsuzlukların ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Bu proje ile ticaret ve sanayi odaları mesleki eğitimin planlanması ve uygulanması süreçlerine katılarak işletmelerle işsizler arasında eşleştirme yoluyla istihdam garantisi sağlanması amaçlanmıştır.

3.1.3. Projenin Tarafları ve Sorumlulukları

BECERİ'10 Projesi; ÇSGB, İŞKUR, MEB'e bağlı ETGM, TOBB ve TOOB-ETÜ ortaklığında yürütülmektedir.[291]

İŞKUR; odalar aracılığıyla işletmelerden gelen stajyer talebi doğrultusunda işgücünü yetiştirecek mesleki eğitim kursu belirlemek, stajyerleri İŞKUR'a kayıtlı işsizler arsından seçmek, kursiyerlerin giderlerini karşılamak ve eğiticilerin ücretini ödemek ve pratik eğitimini tamamlayan kursiyerlere uygulamalı eğitim yapılmasını temin etmekle MEB; kursların yapılacağı atölye derslik gibi alanların uygun duruma getirilmesini sağlamak, kurslar neticesinde başarılı olan kursiyerlerin bitirme belgelerini İŞKUR'la birlikte düzenlemek ve minimum beş yıl süreyle proje kapsamındaki okullardaki altyapının kullanılmasını sağlamakla TOBB; merkezi ve yerel düzeyde odalar aracılığıyla projede görev almak, kursiyerlerin staj yapacağı işletmeleri belirleyerek kursiyer-işletme eşleştirmesini yaparak başarılı kursiyerlerin en az %90'nın istihdam edilmesini sağlamak, kurs programı talebini bildirmek ve kurs müfredat ve içeriği hakkında görüş sunmak, İŞKUR faaliyetlerinden haberdar olmak isteyenlere odalar kanalıyla kurum hizmetlerine ulaşım, bilgi edinme ve danışmanlık imkanlarının verilmesi, TOBB-ETÜ aracılığıyla proje dahilinde iş piyasası analizlerin yapılması, ihtiyaç duyulan beceri ve mesleklerin İŞKUR'la birlikte tespit edilmesi ve bunların gelişimine yönelik politikalar belirlemek ve kurs

[291] ÇSGB, "Bakanlığımız Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler," Ağustos 2011, s.112, (Çevrimiçi)http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/proje3, 26 Mayıs 2012.

müfredatına öneriler sunarak değişen iş piyasasının sürekli izlenilmesiyle yeni ortaya çıkacak ihtiyaçlara göre programların güncellenmesinin yapılması bu kurumların başlıca görevleridir.[292] Projede görev alan eğitmenler gelişen teknoloji ve becerilere göre bilgilerini güncelleyebilmeleri için sanayi ve üniversite işbirliğiyle 2010 yılında 2482, 2011 yılında 2500 öğretmen eğitim görmüştür.[293]

3.1.4. Projenin Maliyeti ve Finansman Kaynakları

Haziran 2010'da başlatılan projede ilk aşamada proje kapsamındaki MEB'e bağlı 111 teknik ve endüstri meslek lisesi müdürleri makine-teçhizat alımları ve eğiticilerin eğitimine yönelik olarak yetkilendirilmiş ve bu kapsamda 2010 sonu itibariyle 77 milyon 716 bin 031 TL harcanmış, 2012 yılında okulların ilave teknik donanım ihtiyacı karşılanarak ayrıca öğretmenlerin tekrar eğitimden geçirilmesi hedeflenmekte ve Proje'nin kaynak ihtiyacı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır.[294]

3.1.5. Proje İle Sağlanan Teşvikler

Kursiyerler kurslar boyunca İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile Genel Sağlık Sigortasından faydalanmakta ve ayrıca kurs süresince kursiyerlere kursa geldikleri her gün için günlük 15,00 TL verilmektedir. Proje kapsamında istihdam edilenlerin mesleki yeterlilik belgesi olduğu takdirde sigorta primi işveren payı 4,5 yıl devlet tarafından karşılanmaktadır.

Tablo-22: UMEM Projesinde Sağlanan Teşvikler

	Kadın Veya Genç Erkek	**30+ Erkek**
Mesleki Yeterlilik Belgesi Var	4,5 yıl	2,5 yıl
Mesleki Yeterlilik Belgesi Yok	3,5 yıl	2,5 yıl

Kaynak: Serdar Sayan, "UMEM BECERİ '10 Projesi: Ham Veriler Bazında Durum ve Beklentiler," (Çevrimiçi) http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/UMEM_sunum_15_temmuz.pdf, 20 Mayıs 2012.

[292] UMEM, **a.g.e.,** s. 28-31.
[293] Ersöz, ''Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunlarına Yönelik Bir Deneme: UMEM BECERİ'10 Projesi,'' s. 19.
[294] ÇSGB, **a.g.e.,** s. 112.

Projeden yararlanıp mesleki yeterlilik belgesi olmayan kadın veya genç erkek olanların sigorta işveren payı 3,5 yıl devlet tarafından karşılanmaktadır. 30 yaş ve erkek çalışanların işveren sigorta payını devlet 2,5 yıl karşılamaktadır. Sağlanan teşviklere bakıldığında kadın ve genç işsizlere yönelik ayrıcalıklı bir uygulama yapıldığı görülmektedir.

3.1.6. Projenin Uygulama Süreci

Proje altyapısı ve ihtiyaç analizleri 2010 yılında yapılmaya başlanıp sistem oluşturma çalışmaları yapılmıştır. Bu süreçte okulların altyapı eksikliği ve eğiticilerin eğitimi yapılıp pilot illerde yapılan işgücü ihtiyaç analizleri sonucunda açılacak kurslar tespit edilmiştir.

Projenin kurs başlangıç tarihi ise 01 Ocak 2011 olup 2015 yılına kadar 1 milyon işsizin proje kapsamında eğitimden geçirilip istihdam edilmesi planlanmaktadır.[295]

3.1.6.1. Projenin Yönetimi

Proje yönetimi, merkezde İcra Kurulu ve Teknik Komite, illerde ise Kurs Yönetimi'nden oluşmaktadır.

İcra Kurulu: Projenin ortaklarını temsilen istihdam projelerinden sorumlu ÇSGB Müsteşar Yardımcısı, İŞKUR Genel Müdürü, TOBB Genel Sekreteri ve TOBB-ETÜ Rektöründen oluşmakta, İcra Kurulu'nun sekretaryası İŞKUR tarafından yapılmakta, projenin etkin bir şekilde yürütülmesi, genel yönetim ve sekretaryasının sağlanması projede ortaya çıkan sorunların giderilmesi ve ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılmasından İcra Kurulu sorumlu olup ayrıca İcra Kurulu'nun görev alanına ilişkin konularda teknik düzeydeki çalışmaları yapmak üzere İcra Kurulu'nu temsilen konunun uzmanlarından seçilmiş teknik bir komitede mevcuttur.[296]

Kurs Yönetimi: Proje çerçevesinde okullarda yapılacak mesleki eğitimlerin istenilen düzeyde olmasını temin eden kuruldur. Okul Müdürü, İŞKUR, İl Milli

[295] ÇSGB, **a.g.e.,** s. 112.
[296] UMEM, **a.g.e.,** s. 32.

Eğitim Müdürlüğü ve ticaret ve sanayi odası üyelerinden oluşur. Kurulun başkanı üyeler arasından seçilir ve kararlar oy çokluğuyla alınır. Kurulun sekretaryasını İŞKUR yürütür.

Kurs Yönetimi; kurs programlarının hazırlanması kursların yönetim ve planlanması kursiyerlerin seçilmesi şirketle kursiyerlerin eşleştirilmesi eğiticilerin belirlenmesi kursların takibi ve başarılı kursiyerlerin sertifikalarının verilmesini sağlamakla görevlidir.[297] Kurs yönetimleri yerelde yaşanan sorunları çözebilmek için tam yetkili olup gerektiğinde müfredat değişikliği yapma, kursların etkinliğinin ve kalitesinin denetlenmesi, kursa katılacak kişilerin seçimini yapma ve kursiyerlerin takip edilmesini sağlayarak projede etkin bir işlev görmektedir.[298]

3.1.6.2. İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizlerinin Yapılması

Projede şirketlerin ihtiyaç duyduğu işgücünü yetiştirmek amacıyla yerel işgücü ihtiyaç analizleri yapılması ve mevcut işsizlerinde becerileri, eğitim düzeyleri, mesleki formasyonları belirlenerek arz talep ilişkisi incelenerek işgücü politikaları belirlenmesi amacıyla işgücü ihtiyaç analizleri yapılmıştır. İşsizlere yönelik açılan kurslar bu analizler neticesinde işverenlerin taleplerine uygun olarak açılmaktadır.[299]

Bu amaçla belirlenen illerde ticaret ve sanayi odalarının üyeleriyle eğitim ihtiyacına yönelik anketler yapılarak işgücü ihtiyaç analizleri çıkartılması hedeflenmiştir. Belirlenen 19 ilde bu amaçla anket çalışması yapılmış ve bu iller kayıtlı istihdamın %75'ni, işsizlik ödeneğine başvuran işsizlerinde %80'nini oluşturmaktadır.[300]

---

[297] UMEM, **a.g.e.,** s. 32.
[298] Kalkan, **a.g.e.**
[299] UMEM, **a.g.e.,** s. 34.
[300] **A.e.**

Tablo–23: Pilot Olarak İşgücü İhtiyaç Analizlerinin Gerçekleştiği İller

Bölge	**İlgili Oda**
İstanbul	İstanbul Sanayi Odası
Ankara	Ankara Sanayi Odası
İzmir	Ege Bölgesi Sanayi Odası
Bursa	Bursa Ticaret ve Sanayi Odası
Antalya	Antalya Ticaret ve Sanayi Odası
Kocaeli	Kocaeli Sanayi Odası
Adana	Adana Sanayi Odası
Konya	Konya Sanayi Odası
Tekirdağ	Tekirdağ Ticaret ve Sanayi Odası
Mersin	Mersin Ticaret ve Sanayi Odası
Manisa	Manisa Ticaret ve Sanayi Odası
Kayseri	Kayseri Sanayi Odası
Gaziantep	Gaziantep Sanayi Odası
Denizli	Denizli Sanayi Odası
Samsun	Samsun Ticaret ve Sanayi Odası
Trabzon	Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası
Diyarbakır	Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası
Malatya	Malatya Ticaret ve Sanayi Odası
Erzurum	Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası

Kaynak: UMEM, ‘‘Bilgilendirme Kitapçığı’’, (Çevrimiçi) http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf, s.35.

Pilot olarak seçilen bu illerden 4 bin 949 şirkette işgücü ihtiyaç analizleri doğrultusunda anket yapılmıştır.[301] Ankette katılan şirketlerde çalışanların %21,6’sı kadın, %78,4’ü erkektir. Yine çalışanların %49,2’si ilköğretim mezunu veya daha az eğitimli olduğu görülmüştür. Projenin hitap ettiği kitle de eğitim profili düşük işsizlerin bu süreç içersinde istihdam edilebilir becerilerin kazandırılması amaçlanmıştı.

[301] Serdar Sayan, “UMEM BECERİ ’10 Projesi: Ham Veriler Bazında Durum ve Beklentiler,” (Çevrimiçi) http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/UMEM_sunum_15_temmuz.pdf, 20 Mayıs 2012.

Tablo-24: UMEM Anketine Katılan İşletmelerde Çalışanların Eğitim Durumu

	%
İlköğretim ve Altı	49,2
Normal Lise	22,2
Meslek Lisesi	13,7
Meslek Yüksek Okulu	5,7
Lisans ve Üstü	9,3

Kaynak: Sarp Kalkan, "Birinci Yılında UMEM BECERİ'10 Projesi," (Çevrimiçi) http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wpcontent/uploads/2011/12/Birinci-Y%C4%B1l%C4%B1nda-UMEM-Beceri%E2%80%9910-Projesi.pdf, 29 Mayıs 2012.

Çalışanların eğitim durumu incelendiğinde meslek lisesi mezunu olanların oranı %13,7 ve meslek yüksekokulu olanların oranı ise %5,7 dir.

Yapılan anket sonucu sanayi sektöründe en çok talep edilen mesleklere bakıldığında makineci(dikiş) ihtiyacı olduğu görülmektedir. Daha sonra gaz altı kaynakçısı, dokumacı gibi mesleklerde stajyer talebi öne çıkmaktadır. Proje ile sanayinin bu taleplerini karşılamak için bu mesleklerin eğitimini vermek üzere kursların açılması ve başarılı kursiyerlerin bu işletmelerde istihdam edilmesi sağlanılacaktır. Bu yüzden ihtiyaç analizlerinin yapılması ve talebe göre kursların açılması verimlilik açısından da büyük önem arz etmektedir.

Sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmalarda yapılan anketler sonucu en çok talep edilen meslek ve beceriler tespit edilmiştir. Buna göre makineci, gaz altı kaynakçısı, dokumacı, CNC operatörü, kaynakçı gibi meslekler en çok talep edilen olarak öne çıkmışlardır. Projede açılacak kurslarda bu talepler doğrultusunda açılmaktadır.

Tablo-25: Sanayi Sektöründe En Çok Talep Edilen Meslekler

Meslekler	Stajyer Talebi
Makineci(dikiş)	764
Gaz Altı Kaynakçısı	376
Dikiş Makinesi Operatörü	337
Dokumacı	314
Konfeksiyon İşçisi	303
CNC Tezgâh Operatörü	278
İplikçi	276
Kalite kontrolcü	273
Kaynakçı	233
Ütücü	231

Kaynak: Serdar Sayan, "UMEM BECERİ '10 Projesi: Ham Veriler Bazında Durum ve Beklentiler," (Çevrimiçi) http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/UMEM_sunum_15_temmuz.pdf, 20 Mayıs 2012.

Sanayide beceri gerektiren mesleklerde eleman ihtiyacı olduğu ve işsizleri yetiştirme imkânı verildiğinde gerekli nitelikler kazandırıldıktan sonra istihdam edileceği sonucu çıkmaktadır.

BECERİ'10 anketinde çıkan sonuçlardan biride işletmelere yeni mezunlardan görev alacakları iş için hazırlıklı olup olmadığı sorulduğunda katılımcıların sadece %20,1'i yeni mezunlardan memnun olduğunu belirtmişlerdir.[302] Firmaların %29,9'u çalışanların istenen mesleki becerilere sahip olmadığını düşünmektedir. Sektörlerin teknoloji yapısı arttıkça çalışanların beceri uyumsuzluğu da artıyor. 19 pilot il içinde Adana, Erzurum, Kocaeli ve Mersinde kursiyer arzı fazlası olurken diğer illerde stajyer talebi arzdan daha fazla olmuştur.[303]

3.1.6.3. Kursların İşleyişi

İhtiyaç analizleri yapılıp işgücü ihtiyaçları belirlendikten sonra istenilen becerilerin elde edilmesine yönelik işsizlere mesleki eğitim verilmesi için il istihdam

[302] Kalkan, **a.g.e.**
[303] Sayan, "UMEM BECERİ '10 Projesi: Ham Veriler Bazında Durum ve Beklentiler,".

ve mesleki eğitim kurulları kursların açılmasına dönük gerekli adımları atmaktadır.[304]

Açılan kursların içerikleri ihtiyaç analizinde elde edilen sonuçlara dayalı olarak belirlenerek kurslar sadece ihtiyaç duyulan alanlarda ve taleple orantılı olarak açılması sağlanmakta ve ihtiyaç analizleri sonucunda oluşturulan talep listesine göre eğitimlerin içeriği güncellenip müfredat işgücü piyasası analizlerinin sonuçlarına göre işveren taleplerine ve güncel teknolojiye uygun olması kararlaştırılmıştır.[305]

Yapılan analizler neticesinde istenilen talebe göre işsizlerin firmalarla ön eşleştirmesini sağlamak üzere ortak kullanıma açık bir bilgi portalı kurulmuş, oda ve İŞKUR koordinasyonunda İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından kurslara katılacak kursiyerler belirlenerek, daha sonra Kurs Yönetimi tarafından firmalarla kursiyerler arasında eşleştirme yapılıp işsiz kursiyerler staj yapacakları işletmelere gönderilmektedir. Bu eşleştirme sürecinde firmaların tercihleri öncelikli olarak dikkate alınmaktadır.[306]

Kurslar teorik ve pratik eğitim şeklinde iki aşamadan oluşmaktadır. Teorik ve temel eğitimler önceden belirlenen ve modernize edilen meslek liselerinde gerçekleşmektedir. Staj eğitimi ise eşleştirme yapılan özel sektör kuruluşlarında yapılmaktadır. Pratik eğitimin süresinin yeterli uzunlukta olması kurs yönetimi tarafından belirlenmektedir. Kursların eğitim süresince nasıl ve ne sıklıkla denetleneceği TOBB-ETÜ tarafından belirlenmektedir.[307]

3.1.6.4. Kursiyerlerin İstihdam Edilmesi

Kurslardan başarılı olmak için hem teorik ve temel uygulama eğitimleri hem de işyerlerinde yapılan staj eğitiminden başarılı olmak gerekmektedir. Belgelendirme süreci kurs yönetimi koordinasyonunda iki aşamalı olarak yapılmaktadır. Teorik ve temel uygulamalı eğitimleri kurs öğretmenleri tarafından yapılan sınavla, pratik

[304] UMEM, **a.g.e.,** s. 37.
[305] **A.e.**
[306] **A.e.**
[307] **A.e.,** s. 38.

eğitimleri ise staj yapılan işyerindeki işveren veya işveren temsilcisi tarafından kurs yönetiminin de uygun göreceği bir yöntemle değerlendirilmektedir.[308]

Kurslarını başarılı olarak tamamlayan kursiyerler odaların koordinasyonunda pratik eğitim aldıkları işyerlerinde veya diğer bir işyerinde en az eğitim aldığı süre kadar istihdam edilmeleri sağlanmaktadır. Şirketler başarılı kursiyerleri istihdam ettikleri takdirde belli bir süre kadar çalışanın sosyal güvenlik primlerinin işveren payı kamu kaynaklarından karşılanmaktadır.

Kursları başarılı olarak bitirenlerin istihdam edilip edilmediğini denetlemek ve istihdam edilmemiş olanların işe girmelerine yardımcı olmak İŞKUR un sorumluluğundadır. Kurs yönetimi düzenlenen kursları, kursiyerleri, kursiyerlerin başarı durumlarını, staj eğitimlerini ve işe yerleştirme oranlarını içeren istatistikî bilgileri içeren raporları düzenli olarak hazırlayıp icra kuruluna göndermektedir.

Sonuç olarak MEB'e bağlı 111 meslek lisesinin teknik donanımı sağlanılıp, eğiticiler gerekli eğitimlerden geçirilerek İŞKUR, MEB, TOBB kurumlarının işbirliği ile 2011 yılında beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği olarak adlandırılan BECERİ'10 projesi 81 ilde başlatılmıştır. 19 pilot ilde ve sektörlerde işgücü piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla anket yapılıp raporlaştırılmıştır. Proje ile kurumlar arası iletişim ve birlikte çalışma kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

Proje kapsamında 5 yılda yaklaşık 1 milyon işsiz eğitimden geçirilerek istihdam etme hedefi konulmuştur. Teorik ve uygulama eğitimi ile birlikte pratik eğitimini de başarılı bir şekilde bitirenlerin en az %90'ı ticaret ve sanayi odalarının eşleştirmesi sonucu işe yerleştirilecektir. Proje İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'na işlerlik kazandırılmasını sağlayacak yeni bir sistem olarak şekillendirilmiştir. Sanayi ve ticaret odaları projede rol üstlenerek üye işletmelerinin ihtiyaç duydukları işgücünü kendi yetiştirme fırsatını yakalamışlardır.

Proje; Kore deneyiminden yararlandığı[309] ve Almanya'da olduğu gibi odalara sorumluluk vermesi[310]Alman Modeli'nin ve ŞİLİJOVEN programlarına

[308] UMEM, **a.g.e.,** s. 38.
[309] Dinçdağ, **a.g.e.**

benzerlikleriyle birlikte Türkiye'nin kendi şartları ve sorunları göz önünde bulundurularak tasarlanmış bir sistemdir.

3.2. BECERİ'10 PROJESİNİN SONUÇLARI

3.2.1. İstihdama Etkisi

Türkiye'deki yapısal işsizliğin önüne geçilmesi ve işgücünün mesleki gelişiminin sağlanması için aktif emek politikaları önemli bir yer tutmakta ve bu amaçla tasarlanan UMEM Projesi; hem kamu-özel sektör-üniversite ortaklığıyla olması, hem de kursların işgücü piyasası ihtiyaçları istikametinde verilmesi beceri gelişiminin ve işsizlikle mücadele adına önemli bir başlangıçtır.[311] UMEM de eğitim görenlerin profili düşük ancak kurslar sonucunda eşleştirme sayesinde başarılı kursiyerlerin işe yerleştirilme oranı oldukça yüksek ve bu hem iş piyasasında memnuniyeti artırmış hem de yüksek üretim düzeyinin elde edilmesini sağlamıştır.[312]

UMEM BECERİ'10 Projesi'nin altyapı ve donanım çalışmalarına 2010 yılında başlanılmış ve 2011 Ocak ayında işletmelerin talep ettikleri meslekler doğrultusunda kursiyerler eğitime alınmışlardır. 2011 yılı sonu itibariyle gelinen noktaya bakıldığında yıllık 200 bin kişiyi eğitmeyi hedefleyen projenin bu hususta hedeflerin çok gerisinde kaldığı görülmekte bununla birlikte eğitilenlerin en az %90'nına iş bulma hedeflerinde ise %80 başarının sağlandığı görülmektedir.

Proje ilk yılında hedeflenen başarıyı gösterdiği söylenemez. Benzer programlar uygulayan Kore, Şili gibi ülkelerin projeleri topluma nezdinde kabul görmüş ve istihdam olarak çok başarılı neticeler alınmıştı. UMEM'in toplumun tüm kesimlerine ulaşması gerekerek işsizlerin ve firmaların yönlendiği bir merkez haline getirilmelidir.

---

[310] UMEM**, a.g.e.** s. 36.
[311] Dinçdağ, **a.g.e.**
[312] Kalkan, **a.g.e.**

Tablo-26: UMEM Proje Sonuçları Ocak 2011- Nisan 2012

İşletmelerden Stajyer Talebi	54.029
Açılan Toplam Kurs	2.422
Kursa Katılan İşsiz Sayısı	35.561
Teorik Eğitimi Tamamlayan İşsiz Sayısı	21.187
İstihdam Edilen İşsiz Sayısı	16.859
İstihdam Oranı	%80

Kaynak: Serdar Sayan, "Un, Yağ Ve Şeker; Var Bir de Helva Makinesi Operatörü Bulabilsek," **İktisat ve Toplum Dergisi,** S. 18, 2012, s. 22.

Ocak 2011'de başlayan proje Nisan 2012 itibariyle işletmelerden 54 bin 29 kişi istihdam edilmek üzere stajyer talebinde bulunulmuştur. Ocak 2011- Nisan 2012 döneminde UMEM projesine işsizlerden 35 bin 561 kişi başvurmuştur. İşletmelerin stajyer talebi karşılanamamış ve kursa katılanlardan yaklaşık 21 bin kişi eğitimini tamamlayabilmiştir. Eğitimini tamamlayan 21 bin kişiden 16 bin 859 kişi stajyer talep eden işletmelere istihdam edilmek üzere firmalara yerleştirilmişlerdir. Bu da kursu tamamlayanların %80'nin istihdam edildiğini göstermekte ancak hedeflenen kursu başarıyla bitirenlerin %90'nın istihdam edilmesiydi.

Proje kapsamında MEB okullarının altyapısının yenilenmesi neticesinde hem kursiyerler istifade etmekte hem de örgün eğitim sistemindeki mesleki eğitim gören öğrencilerin gelişen teknoloji ve iş piyasasının isteklerine uygun eğitim alma imkanı elde etmişlerdir.[313] MEB okullarının altyapı ve eğitmenlerinin eğitiminin yenilenmesi önemli bir kazanç olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.2. UMEM Projesi'nin İŞKUR'un Diğer Aktif İstihdam Programlarıyla Karşılaştırılması

UMEM Kurslarının İŞKUR'un diğer kurslarından ayıran en önemli özelliği kursların okul veya kurumlarda verilen eğitimlerin yanında kursiyerlerin işletmelerle eşleştirme sayesinde staj yapma imkânı bulmasıdır.[314] İşletmelerin sıkça dile getirdiği işe aldıkları elemanların deneyim eksikliğini dile getirmeleri bu yöntemle çözülebileceği görülmektedir.

[313] Ersöz, ''Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunlarına Yönelik Bir Deneme: UMEM BECERİ'10 Projesi,'' s. 19.
[314] **A.e.,** s. 18.

İŞKUR un 2011 yılı içersinde düzenlemiş olduğu aktif istihdam programlarına bakıldığında işgücü yetiştirme programları ve toplum yararına çalışma programlarından sonra en fazla eğitim verilen programın UMEM programları olduğu görülmektedir. İŞKUR'un düzenlemiş olduğu aktif istihdam programlarına bakıldığında iş gücü yetiştirme programları yaklaşık 88 bin kişiyle dikkat çekmektedir. Ancak eğitimleri verilen bu programlardan yetişen kursiyerlerin ne kadarı istihdam edildiği bilgisi olmadığından bu programların istihdam etkisi olarak UMEM ile kıyaslama yapmak güçleşmektedir.

Tablo-27: İŞKUR Aktif İstihdam Programları 2011

Kurs Türü	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	20	276	439	715
Çalışanların Mesleki Eğitimi	430	3.918	1.060	4.978
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	213	7	220
GAP-II	166	1.866	2.204	4.070
GAP- II Toplum Yararına Çalışma	131	3.874	305	4.179
Girişimcilik	872	13.002	10.312	23.314
GAP-II Girişimcilik	34	603	228	831
Hibe Projeleri	396	4.166	7.266	11.432
Hükümlülere Yönelik Kurslar	315	4.076	142	4.218
İşgücü Yetiştirme Kursları	3.864	35.559	52.121	87.680
Toplum Yararına Çalışma Programları	2.293	46.560	13.346	59.906
Özürlü Kursları	434	2.648	1.592	4.240
İş Başı Eğitim Programı(İEP)	2.658	2.593	2.918	5.511
UMEM	1.746	19.453	7.856	27.309
UMEM-İEP	3.180	7.744	3.001	10.745
GAP-II UMEM	24	421	110	531
GAP-II UMEM İEP	11	137	0	137
Toplam	16.594	147.109	102.907	250.016

Kaynak: İŞKUR, ''2011 Faaliyet Raporu,'' s. 63, (Çevrimiçi) http://www.iskur.-gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop, 29 Nisan 2012.

2011'de 250 bin kişi İŞKUR programların eğitiminden geçmiş ve bunun yaklaşık 28 bini UMEM ve UMEM İEP projesinden olduğu görülmektedir. İlk defa karşılaştırılabilir işgücü ihtiyaç analizlerinin yapılması, kursların işverenlerin talebi

doğrultusunda açılması, işverenlerin mesleki eğitim sisteminde rol üstlenmesini sağlayacak yapının oluşması sonucunda istihdama yönlendirmede ve kurs yönetimine öncelik verilmesi iş piyasası için olumlu çalışmalar olarak değerlendirilebilir.

3.2.3. Projenin Eksiklikleri

UMEM Kursları daha çok herhangi bir mesleği olmayan işsizleri hedeflediği ve bu işsizlerin daha çok düşük eğitimli oldukları görülmekte bu nedenle bu kitlenin projeden haberdar olması veya bunların Proje'ye ulaşma olasılıklarının zayıf olmasından kurslara başvuru azlığı bu nedenlere bağlanılabilinir.[315] Sanayisi yeterince gelişmemiş olan küçük illerde bazı kurslara yeterince başvuru olmamış ve bu nedenle kurslar açılamamıştır. Bunun nedeni sanayi sektörüne olan talep azlığına ve bu sektörde çalışanlara verilen ücretlerin azlığının etkisi olduğu tahmin edilmektedir.[316] Emek arzının yeterince olmamasının nedenlerinden biri olarak sosyal yardımların kesilmemesi adına kayıt dışı çalışmayı tercih edenlerin olduğu varsayımlanmaktadır.[317]

Birçok kurs başvuru yetersizliğinden açılamadı. Bunun için kursiyerlere verilen koruma ücretinin ve sosyal yardımların azlığı gösterilebilir. Kursiyerlere verilen koruma ücreti 2012 yılında günlük 20 TL'ye yükseltilmiştir. Yine sanayide çalışma algısı işsizlerin kurslara talebini değiştirmektedir. İşsizler eğitimi vakit kaybı olarak görüp kursa katılmak istememektedir. Bir diğer eleştiride işgücü piyasasının talep tarafının incelenmesinin yapılmasına rağmen arz tarafındaki işsizlerin analizlerinin yapılmaması söylenilebilir.

Koordinasyon adına iyi bir mekanizma olan yönetişimin konunun istenilen düzeyde neticelenmesi için sonuçta bir tarafın sorumluluğunda yürümesi ve bu tarafın tüm taraflara etki edebilecek konumda olması gerekmektedir. Aksi durumda amaçlanan iş taraflardan hiçbiri tam olarak sorumluluğunda görmemesi veya sorumluluk üstlenen tarafın diğer bileşenlere etki alanın zayıf olması verimliliği de

---

315 Dinçdağ, **a.g.e.**
316 **A.e.**
317 Nilüfer Kaya Kanlı, İdil Bilgiç Alpaslan, ''İstihdamda Arz –Talep Dengesizliği: Mesleği Ya da Mekanı Değiştirmeli mi?,'' **TOBB ETÜ Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi, Araştırma Notu:11/C-01P,** 28 Eylül 2011.

olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu Proje'de sorumluluk İŞKUR da ancak diğer ortakları etkili bir şekilde çalıştırma durumunun olmaması Proje'nin topluma mal olmasını engellediği düşünülmektedir.

Eğitimlerin kalitesine yönelik şikâyetler sorun alanlarından biri olarak görülmektedir. Yine makine ve teçhizat alımları işgücü ihtiyaç analizleri sonuçları beklenmeden alındığından uyum sorunu yaşadığı, eğiticilerin eğitiminin etkili olmadığı, bürokratik engellerin ve kalite kontrol mekanizmasının yeterli olmadığı görülmektedir. Kurumların birlikte iş yapma kültürünün zayıflığından yönetişim mekanizmasında sorunlar ortaya çıkmaktadır. İllerdeki Kurs Yönetimi'nin henüz kurumsallaşamaması ve odaların mesleki eğitimde ilk defa rol almasından dolayı programda iletişim sorunları mevcuttur.[318]

İşsizler; projeye ''www.beceri10.org.tr'' adresinden ulaşarak sanayi sektörünün talepleri sonucunda açılan kurslardan kendisine uyan kursa başvuru yapıyor.[319] Kabul etmek gerekir ki bu proje genelde düşük eğitimli işsizlere hitap ettiğinden bunların bu şekilde hareket etmesini beklemek yanlış olur. Bu tip işsizlerin İŞKUR aracılığıyla bulunup bilgilendirilmesi, ikna edilmesi ve takibinin yapılması gerekmektedir.

3.2.4. Proje İle İlgili Öneriler

Projenin işsizler üzerinde daha etkili olması için öncelikle yukarıda anlatılan sorun alanların iyileştirme çalışmaları yapılarak Proje toplumun tümüne ikame edilmelidir ki yakınları işsiz olan bireyler akrabalarını projeye yönlendirebilmelidir. Bunun yanında işsizlerin sanayide istihdam edilmeye ilgi göstermeme sebepleri araştırılıp çözüm stratejileri geliştirilmelidir.[320]

İşsizlerin profilini belirlemeye yönelik arz analizleri yapılarak kursa iştirak etmelerini sağlayacak sistemler geliştirilmesi ve ihtiyaç analizlerinin tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde genişletilmesi yapılmalıdır.[321] İşsizlerin bilgi eksikliğini giderecek ''Meslek danışmanlığı-işsiz'' eşleştirmesi yapılarak iş piyasası verilerinin

[318] Kalkan, **a.g.e.**
[319] Sayan, "Un, Yağ Şeker Var; Bir de Helva Makinesi Operatörü Bulabilsek,'' s.22
[320] **A.e.**
[321] Kalkan, **a.g.e.**

aktarılması yapılmalıdır. Projenin tanıtım eksikliği mevcut olup etkili bir reklam çalışması başlatılmalıdır.

Birinci bölümde değinildiği gibi iş piyasası hizmet sektörüne eğilimli olduğu görülmekte bu nedenle projenin hizmet sektörünü de kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Almanya'daki mesleki eğitimde olduğu gibi verilen becerilerin iş piyasasının ihtiyaçlarına uygunluğunun sürekliliği adına ticaret ve sanayi odalarına daha fazla yetki verilmelidir.

Eğiticilerin eğitiminin uluslararası standartlara yükseltilmesi ve kursların kalitesini ölçecek kalite güvence mekanizmaların kurulması gerekmektedir.[322] Projede yer alan kurumların mevzuat farklılığı bürokratik engeller olarak ortaya çıkmakta ve hızlı karar alınabilmesi adına merkezde oluşturulacak bir mekanizmanın stajyer talebinin artmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.[323]

İngiltere'de olduğu gibi işsizlerin iş piyasasının bilgilerine rahat ulaşabildiği şehirlerin ana caddelerinde ''İş Bulma Merkezleri'' kurulmalı veya Türkiye'deki yerel yönetimlerin uyguladığı gibi ''Beyaz Masa'' benzeri çalışmalar İŞKUR tarafından gerçekleştirilmelidir. Kısacası İŞKUR işsizlere ulaşmak için sahaya inmelidir.

Projeden en çok faydalanan il ve şirketlere bakıldığında genelde sanayisi gelişmiş Kocaeli, İstanbul, Tekirdağ, Mersin ve Sakarya gibi iller ve büyük şirketlerin daha çok istifade ettiği görülmektedir.[324] Proje sanayisi gelişmemiş iller ve KOBİ'lerin daha fazla istifade edeceği çalışmalara odaklanmalıdır.

---

322 Kalkan, **a.g.e.**

323 Talha Yalta, Damla Marangoz, '' UMEM Beceri'10 Projesi'nde İl Bazında Firmalardan Toplanan Stajyer Talepleri Üzerine Bir Değerlendirme,'' **TOBB ETÜ Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi, Araştırma Notu:11/C-01A,** 23 Temmuz 2011.

324 (Çevrimiçi) http:// http://www.umem.org.tr/, 26 Haziran 2012.

SONUÇ

İktisadi sistemin bünyesindeki gelişmelerde emeğin talebinde meydana gelen değişimlerde kişilerin talep edilen becerilere sahip olmamasından emek arz ve talebi arasındaki uyumsuzluktan dolayı işsizlik oranlarının yüksek düzeye çıkmasına sebep olmaktadır. Bu durumlarda eğitim-istihdam ilişkisi kurularak ve özellikle aktif istihdam politikalarından mesleki eğitim, işsizlik sorununun azaltılması adına önemli bir fonksiyona sahiptir.

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ekonomideki yapısal değişimler son yıllarda dünya genelinde işsizliğe neden olmuş 2000 yılında 177 milyon olan işsiz sayısı 2010 yılında 204 milyona çıkmıştır. Dünyanın gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerinin tarıma dayalı ekonomik yapıları değişerek sanayi ve hizmetler sektörüne kaymış bunun neticesinde tarımdaki nüfusun bu sektörlere uygun olmayan nitelikleri işsizlik oranları üzerinde bir baskı yapmıştır. Dünyadaki işgücü piyasası göstergelerine bakıldığında 2009 yılında dünya nüfusunun işgücüne katılma oranı %65,4, istihdam oranı %61,1 ve işsizlik oranı %6,2'dir. OECD ülkelerinin ortalama 2010 yılında işsizlik oranı %8,5, işgücüne katılma oranı %72,4 ve istihdam oranı %66,3 olmuştur.

Türkiye işgücü göstergelerinde nüfusun yapısına bakıldığında 1980 yılında nüfusun %56'sı kırsal alanda yaşarken 2010 yılında bu oran %23'e düşmüştür. Kırsaldan kente bu yıllar arası yüksek miktarda göç olmuş ve tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne geçişte işgücünün talep ettiği vasıflara sahip olmayan çalışanlar işsiz kalmışlardır. Türkiye'de 1990 da işgücüne katılma oranı %57,6 iken 2011 yılında tarımın çözülmesiyle bu oran %49,9'a düşmüştür. Aynı dönemde istihdam oranları %52,1 den %45 e düşmüş, işsizlik oranları %8 den %9,8 e çıkmıştır. İstihdamın sektörel dağılımında tarımın payı aynı dönemde %46,9 dan %25,5'e düşmesine rağmen gelişmiş ülkelerde olan %4'lerin çok uzağında kalmaktadır. Türkiye gelişmesini sürdürdüğü takdirde tarımdaki bu çözülme devam edecek ve bu sektörden kopan işgücünün sanayi ve hizmetler sektörüne uygun nitelikler ve beceriler kazanmasını gerektirmektedir.

Çalışanların eğitim durumuna bakıldığında Türkiye'de yaklaşık 17 milyon kişi lise altı eğitimli olup eğitim düzeyinin düşük olmasından dolayı günümüzde hızla değişen ekonomik yapılar karşısında işgücünün piyasayla uyum sorunu ortaya çıkabilir.

İşsizlikle mücadele adına iş piyasasına yönelik genellikle iki yöntem uygulanmakta olup bunlardan aktif emek piyasası politikaları; kişilerin çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmasını, pasif istihdam politikaları ise işsiz kalan bireylerin karşı karşıya kalacağı kayıplarının telafi edilmesidir. Aktif istihdam politikaları iki bölümden oluştuğu söylenebilir. Bunların birincisi işgücü talebini arttırmak ve işsizliği önlemeye yönelik ekonomik önlemler, ikincisi ise mesleki eğitim, yeniden eğitim ve hayat boyu eğitim sistemleri geliştirerek işsizliği önlemeye yönelik tedbirlerdir.

Tüm ülkelerin gündeminde önemli bir yer tutan işsizlikle mücadele birçok ülke aktif istihdam politikaları uygulayarak açık iş ve pozisyonlara mesleklerin gerektirdiği nitelik ve becerileri kazandırarak iş piyasasında arz ve talebin buluşmalarını hedeflemektedirler. Eğitim konusunda bireylere çok yönlü düşünebilmelerini, yeniliklere açık ve uyumlu kişiler yetiştirerek istihdam edilebilmeleri hedeflemektedir.

Ülkeler iş piyasanın ihtiyaçlarını karşılamak için gerektiğinde mevcut geleneksel yapı ve sistemlerin dışına çıkarak yeni sistem ve tasarımlar gerçekleştirmektedirler. Bu amaçla Şili'de tasarlanmış "ŞİLİJOVEN" programı iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda taraflar arasındaki işbirliği sayesinde işsizler yeniden eğitime tabi tutularak üç yıl gibi bir sürede 124 bin kişi istihdam edilmiştir. Almanya "İkili sistem" ile işsizliği, diğer ülkelere nazaran 5 puan aşağıda tutmayı başarmıştır. Türkiye'deki işveren temsilcisi TOBB de ikili sistemi inceleyip bu sistemin işletmelerin ihtiyacı olan okul, işletme ve oda temsilcilerinin eğitimde rol almasını sağladığından uygulanmasını önermiştir. Yine 1997 deki Asya krizinde Kore deneyimi pek çok ülkeye ilham olmuştur. 1998-1999 yılları arası işsizlerin yaklaşık dörtte biri eğitim programlarından faydalanmış ve işsizlik oranları %7'lerden %4'lere çekilmiştir.

Türkiye'deki mesleki eğitimin mevcut durumuna bakıldığında sistemin büyük kısmı MEB üzerinde gözükmekte ve mesleki eğitimin iş piyasasının beklentilerini karşılamadığı ve hantal bir yapısının olduğu görülmektedir. Son yıllarda İŞKUR aktif istihdam politikalarıyla işgücünün eğitimlerini üstlense de henüz bu çalışmalar işsizliği azaltmada istenilen seviyeye gelmemiştir.

İş piyasasında geçerli olan talepler ile meslek okullarında eğitimi verilen meslekler arasındaki uyuşmazlıklar, okul- işletme eşleştirmesinin eksikliği, işgücü piyasasının sürekli izlenilmemesi, meslek liselerinin toplumdaki algısının düşük statülü bir olgu olarak kabul edilmesi, okuldan işe geçişte deneyim ve takip eksikliği mesleki eğitimin temel sorunları olarak gözükmektedir. İŞKUR' a kayıtlı işsizlerden yaklaşık 84 bini büro memuru, 478 bini beden işçisi olarak iş aramaktadırlar. Bunun yanında gaz altı kaynakçısı, dikiş makinesi operatörü, CNC tezgâh operatörü, kablo ağı bağlantı elemanı gibi mesleklerde de işverenler talep etmesine rağmen eleman bulamamaktadır.

MEB bünyesindeki mesleki okullar, İŞKUR ve özel sektöründe istifadesine açılarak işsizler ve çalışanların eğitimi verilebilir. MEB tekelinde olan mesleki eğitim İŞKUR, özel sektör, sanayi ve ticaret odaları, OSB gibi kurumlarında daha rahat mesleki eğitim yapabileceği sistemler geliştirilerek çoğalan alternatifler sonucunda rekabet ortamının sağlanmasıyla verimlilik artışına yol açacağı düşünülmektedir. Tüm kurumların aktif işgücü programlarının olduğu veri sistemleri kurulup toplumun tüm kesimlerin istifadesine sunulmalı ve bu amaçla herkesin ulaşabileceği şehir merkezlerinde ''İş Bulma Merkezi'' kurularak işgücüyle diyalog kanalları kurulmalıdır. Özetle işgücünün İŞKUR gibi kurumlara gelmesini beklemekten ziyade bu tip kurumlar yeterince bilgi eksikliği ve motiveye ihtiyacı olan tüm bireylere ulaşarak işgücünün niteliklerini artıracak programlara yönlendirip üretime katılmasını sağlamalıdır.

İşgücünü istihdam eden iş dünyası, mesleki eğitimden çıkan çalışanların talep ettikleri nitelik ve düzeyde olmadıklarını ifade etmektedirler. Yapılan anketlere bakıldığında iş dünyasının yaklaşık %59'u okul-sanayi işbirliği programlarına aktif olarak katılmadıklarını belirtmişlerdir. İşletmelerin %48,7'si iş için başvuranların herhangi bir vasfı olmadığını belirtmiş, son on yılda mesleki eğitimin mezunlarının

kalitesinde geriye gidiş var diyenlerin oranı %51,4 olmuştur. İşverenler mesleki eğitim sisteminin iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılamadığı, mezunlarının niteliğinin zayıf kaldığı, ders araç gereçlerin, pratik eğitimin işletmelerin mevcut durumuyla uyum sağlamadığını ifade etmişlerdir.

İş dünyasının temsilcileri eğitim ortamının ve müfredat programlarının yeni bir model çerçevesinde geliştirilerek okul-işletmeler arasında birebir eşleşmelerin yapılmasını, ekonominin ve iş piyasasının değişen şartlarına uyumunu sağlamak için hayat boyu eğitim programlarının geliştirilmesini, mesleki eğitimin cazibesinin ve itibarının yükseltilmesini, iş dünyasına mesleki eğitimde inisiyatif verilmesini, işsizliği azaltmaya yönelik işgücü ihtiyaç analizlerinin yapılarak ihtiyaçlara yönelik mesleki eğitim kursları ve projeleri geliştirilmesini önermektedirler.

Küreselleşme, teknolojik gelişme ekonomik yapının iç içe geçmesi sonucu taraflar arası işbirliği ihtiyacı doğurmuş ve ekonomik yapıdaki değişim Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin yeniden ele alınmasını gerektirmektedir. Bir yandan iş bulamayan işgücü diğer yandan elaman aramasına rağmen istediği vasıf ve deneyime sahip bulamadığından işgücü istihdam etmeyen işverenlerin sorunlarına çözüm bulma amacıyla iş piyasasının sosyal taraflarının bir araya gelerek oluşturdukları UMEM projesi 2010 yılında başlatılmıştır. UMEM projesiyle iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda okulların donanımları yenilenmiş, kursların müfredatı iş piyasasının talepleri doğrultusunda güncellenerek eğiticilerin yeniden eğitimleri yapılarak iş piyasasının talepleri doğrultusunda eğitim sistemi geliştirilmiştir.

Nisan 2012 itibariyle UMEM kapsamında işletmelerden yaklaşık 54 bin stajyer talebi gelmiş ancak işsizlerden sadece 35 bin başvuru gelmiştir. Emek arzı emek talebini karşılayamamıştır. Bu süre içerisinde Kursu bitirenlerin sayısı 21 bin olmuş, bitirenlerin %80'ni istihdam edilmişlerdir. Proje, yılda 200 bin kişinin istihdam edilmesinin hedeflediği ancak hedeflerinin çok gerisinde kaldığı görülmektedir.

İşsizlere kurs boyunca verilen koruma ücretlerinin az olması, verilen eğitimlerin tatmin edici düzeyde olmadığı, kurumlar arası diyalog kültürünün zayıflığı ve mevzuat farklılığı, işgücü piyasasının tarım ve sanayi sektöründen

ayrılarak hizmet sektörüne geçmesine rağmen projenin sadece sanayi sektörüne yönelik olması projenin eksiklikleri olarak söylenilebilir.

İşletme işgücü ihtiyaç analizleri yapılmasına rağmen işgücünün arz analizleri yapılmadığından emek tarafının taleplerinin ne olduğu bilgisi mevcut değildir. Türkiye'nin tüm bölgelerinde işsizlerin profilini belirleyecek arz analizleri yapılıp yönlendirme yapabilecek rehberlik hizmetleri kurulmalıdır. İşsizlerin projeye erişimini sağlayacak etkili reklam çalışmaları yapılarak projenin topluma inmesi temin edilmeli ve İŞKUR edilgen durumdan etken duruma geçmelidir.

Gelişen teknolojiyle birlikte iktisadi yapının iş ve beceri ihtiyaçları değişmekte, iş piyasasının değişen bu emek talebinin karşılanabilmesi için mesleki eğitim önemli bir fonksiyon görmekte ve eğitimler hayat boyu eğitim anlayışıyla devam etmesi neticesinde işsizlik sorununun çözülebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ar, Selçuk, Bilgin, Mehmet, Hüseyin: **ABD Deneyimi Işığında Emek Piyasası Reformu ve İşsizliği Azaltıcı Politikalar,** İstanbul, İTO Yayın No: 2010-25, 2010.

Auer, Peter: **Employment Rrevial in Europe: Labour Market Succes in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands,** Geneva, International Labour Office, 2000.

Afşar, Muharrem: "Doğrudan Yabancı Yatırımlar Ve Bankacılık Sektörü," **Ege Akademik Bakış,** C.4, S.1, 2004, s. 85-101.

Akgeyik,Tekin : '' Türkiye Boyutu ile Vasıf ve Beceri Tartışmaları'', (Çevrimiçi)http://http://ismek.ibb.gov.tr/sempozyum/sunumlar/profdrtekinakgeyik.pdf, 29 Haziran 2012.

Baltaş, Acar: **Ekip Çalışması ve Liderlik**, 7. bs., İstanbul, Remzi Kitabevi, 2007.

Bartley, Simon: **Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri Sunumlar Görüşmeler,** TİSK Yayın No: 300, Ağustos 2009.

Biçerli, M. Kemal: **Çalışma Ekonomisi,** 4.Basım, İstanbul, Beta Yayınları, 2007.

Biçerli, M. Kemal: **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları,** 1. Baskı, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004.

Biçerli, M.Kemal: "Yüksek Öğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız," **Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi,** C.1, S.1, Aralık 2011, s. 122-127.

Biçerli, M.Kemal: "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", **Çimento İşveren Dergisi**, C.19, S.6, 2005, s. 3-15.

Bozdağlıoğlu, Yasemin, Uyar: "Türkiye'de İşsizliğin Özelikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları," **Sosyal Bilimler Dergisi,** S.20, 2008, s. 45-65.

Brand, Willi: **The Case of the German "Dual System,** Edit Ian Finlay, Stuart Niven and Stephanie Young, Changing Vocational Education and Training, Taylor and Fracis e-library, Newyork, 2005.

Chitty, C. : "Privatisation and Marketisation," **Oxford Rewiew of Education,** V.23-1, 1997, pp. 45-62.

ÇSGB: "Bakanlığımız Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler," Ağustos 2011, s.112, (Çevrimiçi) http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/proje3, 26 Mayıs 2012.

Doğan, D. Mehmet: **Büyük Türkçe Sözlük**, 21. Baskı, İstanbul, Pınar Yayınları.

Doğan, Mehmet: "Yerel Yönetimlerin Mesleki Eğitimdeki Rolü: İSMEK Örneği", **İŞ'te ÇALIŞANLAR Dergisi,** S. 6, Ocak, Şubat, Mart 2012, s. 64-68.

DPT: **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2007.

DPT: **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Nüfus Demografi Yapısı, Göç Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2001.

DPT: **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: Kamuda iyi Yönetişim Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2007.

DPT: **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: Eğitim: Okul Öncesi, İlk ve Orta Öğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara, DPT Yayınları, 2009.

Günay, Durmuş: "Mesleki ve Teknik Yükseköğretim ve Meslek Yüksek Okullarının Yeniden Düzenlenmeleri Çalışmaları," (Çevrimiçi) http://www.durmusgunay.com/linkler/Tusiad2010.pdf, 29 Nisan 2012.

Duruel, Mehmet: "Avrupa Birliğinde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı 53, 2007, s. 376-421.

Dünya Bankası: **Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması**, Rapor No:44088-TU, Haziran 2008.

Dinçdağ, Ayşegül: "OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi," (Çevrimiçi) http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf, 15 Mayıs 2012.

EĞİTİMBİRSEN: ''Tarihçe,'' (Çevrimiçi)http://www.egitimbirsen.org.tr/Sendika.aspx? MenuID=31, 08 Mayıs 2012.

Ekin, Nusret: **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları,** İstanbul, İTO Yayın No: 2000-33, 2000.

Ekin, Nusret: **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları,** İstanbul, İTO Yayın No:2001-30, 2001.

Ekin, Nusret: **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik İstihdam,** İstanbul, İTO Yayın No:1997-43, 1997.

Ersöz, Halis, Yunus: **AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi,** İstanbul, İTO Yayın No: 2008-40, 2008.

Ersöz, Halis, Yunus: Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunlarına Yönelik Bir Deneme: UMEM BECERİ'10 Projesi, **İŞ'te ÇALIŞANLAR Dergisi,** S. 6 Ocak, Şubat, Mart 2012, s. 16-20.

Emirgil, Burak Faik: "Yeni Meslekçi Eğitim Yaklaşımı ve Yeni Meslekçi Paradigmaların Türkiye'deki Yansıması Olarak MEGEP" **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** S.56, 2009, s. 576–600.

ENKATEKNİK: ''Okulumuzun Tarihçesi'' (Çevrimiçi) http://www. enkateknik.k12.tr /sayfa.asp?ID=71, 26 Mayıs 2012.

Ercan, Hakan: **Türkiye'de Gençlerin İstihdamı,** 1.Baskı, Ankara, İLO Türkiye Yayınları, 2007.

Erdoğan, İrfan: **Yeni Bin Yıla Doğru Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözümler,** İstanbul, Sistem Yayıncılık 3. Baskı, 2004.

Erdoğan, Naci, Biçerli, M. Kemal: **Çalışma Ekonomisi,** Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 777, Eskişehir, 2003.

ESCAP: "A Note on Unemployment in the Wake of the Asian Econmic Crisis and Some Responses," **Development Research and Policy Analysis Division,** Bulletinon Asia- Pacific Perspective, 2002/03, s.37-46.

Gisela, Dybowski: "The Dual Vocational Education and Training System in Germany", (Çevrimiçi) http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_internationales_dybowski-taiwan_april-05.pdf, 27 Mayıs 2012.

Güney, Alptekin: "İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri," **Kamu-İş**, C.10, S.4, 2009, s.135-159.

Gür, Ali: **Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mesleki Eğitim,** (Yayınlanmamış Doktora

Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2011.

Harasty, Claire: **Succesful Employment and Labour Market Policies in Europe and Asia and The Pacific,** Geneva, ILO 2004.

Hesapçıoğlu, Muhsin: **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi,** İstanbul, Beta Yayınları,1994.

ILO: **Global Employment Trends 2011,** Geneva, 2011.

İSMEK: ‘‘Tarihçe’’ Çevrimiçi): http://ismek.ibb.gov.tr /ism/tarihcesi.asp, 06 Mayıs 2012.

İŞKUR: 2010 Faaliyet Raporu, s.26–28, (Çevrimiçi) http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2010%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf, 28 Mayıs 2012.

İŞKUR: 2011 Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi) http://www.iskur.-gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop, 29 Nisan 2012.

İŞKUR: 2011 İstatistik Yıllığı. (Çevrimiçi) http://www.iskur.-gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop, 28 Nisan 2012.

Kalkan, Sarp: “Birinci Yılında UMEM BECERİ’10 Projesi,” (Çevrimiçi) http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2011/12/Birinci-Y%C4%B1l%C4%B1nda-UMEM-Beceri%E2%80%9910-Projesi.pdf, 29 Mayıs 2012.

Kapar, Recep: “İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,” **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası,** C.55, S.1, 2005, s. 342-371.

Karagöl, Erdal, Tanas, Tekin, Akgeyik : “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler,” **SETA Analiz,** S.21, Mayıs 2010, s. 3-28.

Kaya, Nilüfer Kanlı; İdil Bilgiç Alpaslan : ‘‘İstihdamda Arz –Talep Dengesizliği: Mesleği Ya da Mekanı Değiştirmeli mi?,’’ **TOBB ETÜ Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi, Araştırma Notu:11/C-01P,** 28 Eylül 2011.

Kayır, Ömer, Kılıç, Hamdi: **Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Fakülteleri Araştırması,** İstanbul, İTO Yayın No: 2008-28, 2008.

Kenar, Necdet: "AB Genelinde Ekonomi Politikalarının Koordinasyonunda İstihdam Politikaları," **TİSK İşveren Dergisi,** C.42, S.1, Ekim 2003.

Kenar, Necdet: "Mesleki ve Teknik Eğitimin Genel Değerlendirmesi," (Çevrimiçi) http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0, 05 Mayıs 2012.

Koçak, Orhan,

Cahit Akman, Ahmet: "İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği," **İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** C.13, S.2, Nisan 2011, s.136-154.

Koray, Meryem: **Sosyal Politika**, Ankara, İmge Yayınevi, 2005.

Korkmaz, Adem, Mahiroğulları, Adnan: **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri,** Genişletilmiş 2.Baskı, Bursa, Ekin Yayınları, 2007.

Köstekli, Şeyma, İpek: **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Rol Model Önerisi,** ,İstanbul, İSO Yayınları, 2006.

Kurtulmuş, Sevgi: "Avrupa Birliği'nde İşsizlik Ve İşsizliği Önleme Politikaları," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı 41-42, 1998, s. 159-179.

Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan, Özkaplan: **Çalışma İktisadı,** Düzetilmiş 2. Basım, İstanbul, Der Yayınları, 2003.

Lothar, Funk: "Vocational Training Redces YOUTH Unemployment, IW Study Finds," (Çevrimiçi) http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/08/feature/de0408105f.htm , 27 Mayıs 2012.

MESS: ''Işıklı Bir Gelecek'' (Çevrimiçi)http://www.mess.org.tr/ti.asp? eid=307&icid=307, 06 Mayıs 2012.

Murat, Sedat: **Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı,** İstanbul, İTO Yayınları, 2007.

MÜSİAD: ''Tarihçe ve Kimlik,'' (Çevrimiçi) http://www.musiad.org.tr/Tarihce.aspx, 06 Mayıs 2012.

MÜSİAD: **Mesleki eğitim Çalıştayı,** İstanbul, Ocak 2012, s. 122.

Mütevellioğlu, Nergis, Aksoy, Beyhan: "İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi," **Çalışma İlişkileri Dergisi,** C.1, S.1, 2010, s. 13-35.

OECD: Population evolution over decades, (çevrimiçi): http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html, 14 Nisan 2012.

OECD: Economic Outlook,

(Çevrimiçi) http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html 14 Nisan 2012.

OECD: Employment Rate, (Çevrimiçi)

http://www.oecd-ilibrary.org/employment-/unemployment-rate-2011_unemp-table-2011-1-en, 14 Nisan 2012.

OECD: Education at a Glance 2011, OECD Indictors, (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/dataoecd/61/2/-48631582.pdf, 15 Ocak 2012.

O'Higgins, Niall: **Youth Uneployment and Employment Policy a Global Perspective,** Geneva, International Labour Oficce, 2011.

O'Higgins, Niall: **Youth Employment Programme,** Geneva, International Labour Oficce, 2010.

Özdemir, Esin: "Alman Mesleki Eğitim Sisteminde Özel Sektörün Rolü ve Ülkemiz Mesleki Eğitim ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar," (Çevrimiçi) http://www.tobb.org.tr/-AvrupaBirligiDairesi/Dokumanlar/Faaliyetler/Mesleki Egitim/Almanya.pdf, 06 Mayıs 2012.

Özdemir, Süleyman, İbrahim, Sarıoğlu, H. Yunus, Ersöz: **İşsizlik Sorunun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi,** İstanbul, İTO Yayın No: 2006-45 2006.

Özdemir, Süleyman: **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti,** İstanbul, İTO Yayınları No: 2004-69, 2004.

Özdemir, Süleyman : "İstihdam Edilebilirliğin Geliştirilmesinde Mesleki EğitiminRolü",(Çevrimiçi)http://www.ismek.ibb.gov.tr/ism/haberler.asp?HaberReg=2365, 29 Haziran 2012.

Özdebir, Nurettin : ''Mesleki Eğitimde Özel Sektörün Eylem Planı", (Çevrimiçi)http://www. http://ismek.ibb.gov.tr/ism/haberler.asp?HaberReg=2365, 29 Haziran 2012.

Özkan, Mehmet Ali: "Mesleki Eğitim ve İŞKUR," **İŞ'te ÇALIŞAN Dergisi,** S.6, Ocak, Şubat, Mart 2012, s. 29-35.

Sanal, M. Engin: "Küresel Kriz İle Dünyada ve Türkiye'de Artan Genç İşsizliği," **Toprak İşveren Dergisi,** S.88, Aralık 2010, s. 1-11.

Sapancalı, Faruk: "Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar," **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** C.21, S.2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, s. 8-30.

Sayın, Ali Kemal: "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** S.49, 2005, s. 406-423.

Sayan, Serdar: "UMEM BECERİ '10 Projesi: Ham Veriler Bazında Durum ve Beklentiler," (Çevrimiçi) http://spm.etu.-edu.tr/tr/publish/UMEM_sunum_15_temmuz.pd, 20 Mayıs 2012.

Sayan, Serdar: "Un, Yağ ve Şeker Var; Bir de Helva Makinesi Operatörü Bulabilsek," **İktisat ve Toplum Dergisi,** s.18, 2012, s. 18-22.

Selamoğlu, Ahmet, Kuvvet Lordoğlu : **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü,** Ankara, Belediye-İş Yayınları, 2006.

Simon, Field vd. : **Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training: Initial Report,** October 2009, pp.10-11, (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/-dataoecd/36/24/43926141.pdf, 26 Mayıs 2012.

Sohlman, Asa, David, Turnham: "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", **OECD Development Center Technica**l, Paper No:93, January 1994.

Sorrentino, Constance: "International Unemployment Rates: How Com Parable Are They?," **Monthly Labor Review,** No. 6, June 2000, s. 3-10.

Şahin, Levent: "Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve İşsizlik Sorunu," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı 53, 2007, s. 544-575.

Şimşek, Ali: **Türkiye'de Mesleki Eğitimin Temel Sorunları,** İstanbul, TÜSİAD Yayın No: T/99-2/252, Şubat 1999.

Şimşek, H. , Yıldırım, A. : "Vocational Schools in Turkey: Administrative and Organizational Analysis," **International Review of Education,** V.46, N.3-4, 2000, s. 327-342.

TESK: **Mevcut Durum Sorunlar Öneriler,** Ankara, Kasım 2008.

TEPAV: "Kitlesel Ölçekte İşgücüne Yeniden Beceri Kazandırma Programları ve Kore Tecrübesi" (Çevrimiçi) http://www.tepav.org.tr/upload/files/12859385713.Kitlesel_Yeniden_Beceri_Kazandirma_Programlari.pdf, 10 Nisan 2012.

TİSK ve TÜRK-İŞ: "Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Artırma Projesi Ortak Sonuç Bildirisi" (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/-yayinlar.asp?sbj=ic&id=2128, 05 Mayıs 2012.

TİSK: **Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamın Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri,** TİSK Yayın No:317, 2012.

TOBB: '' Tarihçe'' (Çevrimiçi) http://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Tarihce.aspx, 17 Mayıs 2012.

TÜİK: Hane halkı İşgücü Anketi Sonuçları Veri Tabanı.

TÜİK: **Haber Bülteni,** Sayı: 227, 28 Aralık 2009.

TÜRK-İŞ: "Türkiye'nin Uygulaması Gereken İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri, s.10-11, (Çevrimiçi)http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ish101.pdf, 26 Mayıs 2012.

TÜSİAD: **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik,** İstanbul, TÜSİAD Araştırma Raporları, No:2002/12-356, 2002.

TÜSİAD: **Basın Bülteni,** Yayın No: 04/115, 21 Aralık 2004.

TÜSİAD: **Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Strateji Belgesi: 2010–2013 Eylem Planı Hakkında TÜSİAD Görüşü,** TS/SKD/EG/10-10, 20 Temmuz 2010.

TÜSİAD: **YOİKK Mesleki Eğitim Alt Komite'sinin Mesleki ve Teknik Eğitimin Yaygınlaştırılmasına ve Kalitesinin Artırılmasına Yönelik TÜSİAD Görüş Metni**, TS/SKD/EG/10-08, 10 Haziran 2010.

TÜSİAD: **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Hakkında TÜSİAD Görüşü,** TS/SKD/EÇG/11-06, 10 Ekim 2011

TÜSİAD: **Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Hakkında TÜSİAD Görüşü,** TS/SKD/EÇG/11-03,10 Ocak 2011.

TÜSİAD: ''Verilerle TÜSİAD,'' (Çevrimiçi) http://www.tusiad.org/tusiad/verilerle-tusiad/, 29 Nisan 2012.

UMEM: **Bilgilendirme Kitapçığı,** Temmuz 2010. (Çevrimiçi) http://www.tepav.org.tr/upload/files/-haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf, 26 Mayıs 2012.

UN: **Youth, Education, Skills and Employment, Poverty and Social Policy Team Economic and Social Policy Division,** December 2005.

Yalta, Talha; Damla, Marangoz : ‘‘ UMEM Beceri’10 Projesi’nde İl Bazında Firmalardan Toplanan Stajyer Talepleri Üzerine Bir Değerlendirme,’’ **TOBB ETÜ Araştırma Notu:11/C-01A,** 23 Temmuz 2011.

Yaprak, Ş. : “İstihdam Sorununun Çözümünde İnsan Faktörü”, **Tekstil İşveren Dergisi,** S. 244, Nisan 2000, s. 35-60.

Zaim**,** Sabahattin: **Çalışma Ekonomisi,** İstanbul, Filiz Kitapevi, 10. Baskı, 1997.

Zajda, J. : **Decentralisation and Privatision in Education: The Role of the State,** Springer, 2006.

Zweimuller, Josef, Winter-Ebmer, Rudolf: “Manpower Training Programmes and Employment Stability”, **Economica**, Vol. 63, 1996, s. 113-130.

World, Bank: **Turkey Labor Market Study,** Report No:33254-TR, 2006.

Internet: (Çevrimiçi): http://www.mesleklisesimemleket-meselesi.com/trTR/MLMMNedir/Kapsam, 05 Mayıs 2012.

Internet: (Çevrimiçi): http://www.mesleklisesimemleket-meselesi.com/tr-TR/MLMMNedir/Amac, 05 Mayıs 2012.