



**KTO KARATAY
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.

KTO Karatay Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ VE
FİRMALARIN MESLEKİ KURLARA BAKIŞI: KONYA İLİ ÖRNEĞİ**

Seyfi SUNA

Yüksek Lisans Tezi

KONYA

Nisan, 2017

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ VE
FİRMALARIN MESLEKİ KURSLARA BAKIŞI: KONYA İLİ ÖRNEĞİ

Seyfi SUNA

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

KONYA

Nisan, 2017

KABUL VE ONAY

Seyfi Suna tarafından hazırlanan "İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ VE FİRMALARIN MESLEKİ KURSLARA BAKIŞI: KONYA İLİ ÖRNEĞİ" başlıklı bu çalışma, 17.04.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Yrd. Doç. Dr. Bilge AFŞAR (Danışman)

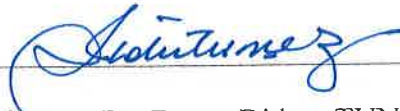


Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN



Yrd. Doç. Dr. Burcu DOĞANALP

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem TUNÇEZ

Enstitü Müdürü V.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



17.04.2017

Seyfi SUNA

TEŐEKKÖR

İnsanlığa katkı yapan her öğretmene ve tez çalışmasının bütÖn aşamalarında değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan, Sayın Yrd. Doç. Dr. Bilge Afşar'a teőekkÖr ederim.

Seyfi Suna

ÖZET

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ VE FİRMALARIN MESLEKİ KURSLARA BAKIŞI: KONYA İLİ ÖRNEĞİ

SUNA, Seyfi

Yüksek Lisans, İşletme Bölümü

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Bilge AFŞAR

Nisan 2017

1980 yılından günümüze Türkiye’de nüfusun kırsaldan kente göçü sürmektedir. Yer değiştiren kişilerin mesleki eğitimi, yeni girdikleri iş piyasasının taleplerine uygun olmadığından nitelikli eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. İşgücü piyasasında arz - talep uyumsuzluğu meydana geldiğinden işsizlik ortaya çıkmaktadır.

Ülke 2002 yılı sonrası hızlı ekonomik büyüme göstermiş, adeta sıçrama yaşamıştır. GSYH’deki büyüme hızı yüzdesi 2001 yılında % -5,7 iken, 2002 yılında %6,2; 2004 yılında %9,4 olarak rekor kırmıştır (TUİK). Sonraki yıllarda büyüme rakamları düşse de, artı değerlerde seyretmiştir. Bu büyümeye paralel olarak ta nitelikli eleman sorunu oluşmaktadır.

Günümüzde pek çok meslek geçerliliğini yitirmiştir. Bu mesleklere nalbantlık, mestçilik gibi klasik örnekler verilirken, artık çok daha yakın tarihlerde literatüre giren meslekler dahi kaybolmakta veya adı kalmakla birlikte uygulama şekli farklılaşmaktadır. Özellikle bilişim araçlarının kullanılmaya başladığı mesleklerde bu farklılaşma, çok keskin ve hızlı olmaktadır. Örneğin oransal olarak bakıldığında, talaşlı imalat sektöründe üniversal torna tezgâhı kullanımı hızlı bir şekilde azalmakta ve yerini CNC (bilgisayar kontrollü) makinalara bırakmaktadır. Bu noktada, kısa süreli mesleki kursların da dâhil olduğu esnek yapıda mesleki eğitim sistemlerinin önemi daha da artmaktadır.

Mesleki ve teknik liselere düşük notlara sahip öğrenciler gelmektedir. Üst düzey notlara sahip öğrenciler, çoğunlukla mesleki eğitimi düşünmemektedirler. Mesleki eğitimin bir diğer ana sorunu da, Türkiye’de uygulanan mesleki eğitim

sisteminin “sistemsizliği”dir. Bu da ÷lkede işsizliğin nedenlerinden birisidir.

Çalışmanın konusunu, ÷lke ekonomisinde en önemli sorunlardan birisi olarak uzun yıllar gündemini koruyan işsizlik, işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemi ile firmaların; örgün eğitimden ve önceki adı Çıraklık Okulları olan Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki Eğitim Merkezleri’nden ayrı olarak, kısa süreli mesleki kurslar verilen özel Mesleki Eğitim Merkezleri’ne bakışı ve ilgisi oluşturmaktadır. Bu amaçla yurt dışı ve yurt içinden seçilmiş kurumlar ile sistemler incelenmiştir. Konya Ticaret Odası tarafından kurulma aşamasında olan Mesleki Eğitim Merkezi’nden firmaların beklentileri ile hedeflenen kurslar da irdelenmiştir. Sahada araştırmanın uygulandığı evren daraltılarak; Konya sanayisini temsil eden metal işleme sektörü içinde iki ana alan seçilmiş ve motorlu taşıt parçaları ile tarım makinaları üreten firmalara uygulanmıştır.

Bulgular arasında; temininde en fazla zorluk çekilen meslekler için problemin temelinde yeterli düzeyde iş tecrübesine ve ilgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması görüldüğü, mesleki kursların firmalar tarafından yararlı bulunduğu, hali hazırda çalışanlara yönelik mesleki gelişim eğitimlerine ise büyük oranda ihtiyaç görülmediği yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Mesleki Eğitim, Yaygın Eğitim, Mesleki Eğitim Merkezi, Mesleki Kurslar

ABSTRACT

Importance of vocational training in the struggle against unemployment and view of the firms on vocational courses: the case of Konya

SUNA, Seyfi

Master Of Business Administration

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Bilge AFŞAR

April 2017

Population migration from rural to urban continues in Turkey since 1980. As vocational training of displaced persons do not fit the demands of the labor market newly joined, qualified staff problem arise. Supply – demand mismatch on the labor market brings about unemployment consequently.

The country showed rapid economic growth after the year 2002, economic boom so to say. While growth rate in GDP was -5,7% in 2001 with fixed prices, 6,2% in 2004 and has been 9,4% in the year 2004 as a record. Growth continued in positive figures even though declined in the following years. Again, qualified staff problem emerges parallel to this growth.

Many professions have lost their validity today. While blacksmith, “mest” (a kind of clothing between shoe and sock) producer were given as example to these professions, even the ones entered in the literature much more recently are being disappeared now, or, implementation method becomes altered although named in the same. Particularly, this alteration very sharp and fast in the professions IT tools are used. In example, universal turning lathe use proportion is declining rapidly in machining sector, replaced by CNC (Computer controlled) machines. At this point, flexibly structured short vocational course systems become more important.

Vocational High Schools are preferred by students having low grades. Students with high grades do not plan vocational education mostly. Another main problem of vocational training is the vocational education system implemented in

Turkey. This is another trigger reason for unemployment.

Subject of the research includes unemployment which has been maintaining its importance for years as one of the most important problems in the county, importance of vocational training in the struggle against unemployment and, approach and interest of the firms to special Vocational Training Centers which organize short term vocational courses – apart from formal education and the Vocational Training Centers owned by Ministry of Education that named “Apprenticeship Schools” formerly. Selected institutions and systems from the country and abroad are examined. Planned courses and expectations of the firms from Vocational Training Center which is under construction by Konya Chamber of Commerce are studied. The universe is narrowed, research at site applied to automotive spare parts and agricultural machinery & parts fields which are within general metal milling sector and represent Konya industry.

The following items are among findings: basic problem is there is no adequate job experience and relative vocational qualifications for the vocations facing labor shortage, vocational courses are found useful by the firms, and vocational development courses for currently working staff are not seen necessary in general.

Key Words: Unemployment, Vocational Training, Non-formal Education, Vocational Training Center, Vocational Courses

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xix
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

İŞGÜCÜ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

1.1. İŞGÜCÜ PİYASASI KAVRAMLARI	4
1.1.1. İş Piyasası	4
1.1.2. İşgücü.....	4
1.1.3. İstihdam	5
1.1.4. Demografik Yapı	6
1.1.4.1. Genel Nüfus	6
1.1.4.2. Çalışma Çağındaki Nüfus	7
1.1.5. İşsizlik.....	11
1.1.6. Açık İş.....	15
1.2. İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ	16
1.2.1. Dünya İşgücü Piyasası.....	16
1.2.2. Dünya İşgücü Katılım Oranı.....	18

1.2.3. Dünya İstihdam Oranları	19
1.2.4. Dünya İşsizlik Oranları.....	20
1.2.5 Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları	22
1.3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI.....	22
1.3.1. Yaş Grubu Ve Yıllara Göre İşgücü	23
1.3.2. Sektörlere Göre Açık İş Durumu ve Açık İşlerin Dağılımı.....	25
1.3.3. Konya, Karaman Bölgesinde Geniş Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu	26
1.3.4. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılım	29
1.3.5. Konya, Karaman Bölgesinde Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılım.....	29
1.3.6. TR52 Konya – Karaman Bölgesinin, Kadın İşgücüne Katılma Ve İstihdam Oranı'nın Türkiye İle Karşılaştırılması.....	32
1.3.7. Kır-Kent İşgücü	33
1.3.8. İşgücü Eğitim Düzeyi	34
1.3.9. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri	35

2. BÖLÜM

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN YERİ

2.1. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI.....	36
2.1.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları	37
2.1.1.1. İşsizlik Sigortası.....	37
2.1.1.2. Kıdem Tazminatı.....	38
2.1.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği.....	38
2.1.1.4. Ücret Garanti Fonu.....	38
2.1.1.5. Sosyal Yardımlar.....	39
2.1.2. Aktif Emek Piyasası Politikaları.....	39
2.1.2.1 İŞKUR.....	41

2.1.2.2. İŞKUR Destekli Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi.....	42
2.2. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI VE KAPSAMI	43
2.2.1. Meslek.....	43
2.2.2. Mesleki Eğitim.....	44
2.3. SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE MESLEKİ EĞİTİM UYGULAMALARI .46	
2.3.1. İngiltere.....	47
2.3.2. Fransa.....	49
2.3.3. ABD.....	51
2.3.4. Almanya.....	53
2.3.4.1. Almanya’da Seçilmiş Mesleki Eğitim Okulu İncelemeleri ...	57
2.3.4.1.1. Berufsbildende Schule Handel der Region Hannover (Hannover Bölgesi Ticaret Mesleki Eğitim Okulu).....	57
2.3.4.1.2. BBS Berufsbildende Schule Handel (BBS Mesleki Eğitim Okulu)	59
2.3.4.1.3. Niedersachsen İşletmeler Eğitim Enstitüsü - Özerk Mesleki Eğitim Merkezi	59
2.3.4.2. Almanya’da Firmaların Mesleki Eğitime Yaklaşımı	60
2.4. TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM.....	62
2.4.1. Türkiye’de Eğitim Sistemi.....	62
2.4.2. Mesleki Eğitim Gelişimi.....	64
2.4.3. Türkiye’de Mesleki Eğitimde Mevcut Durum	66
2.4.4. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Türleri.....	68
2.4.5. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi	70
2.4.6. İşletmelerde Meslek Eğitimi ve Staj.....	71
2.4.7. Meslekî Eğitim Kurulu (MEK).....	72
2.4.8. İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulları (İİMEK)	73

2.4.9. İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İşbirliği Komisyonu.....	74
2.4.10. Eğitim Sonrası İş Piyasasına Geçişler.....	75
2.5. MESLEKİ EĞİTİMİN YAPISAL SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	77
2.5.1. Teknolojik Gelişme	78
2.5.2. Küreselleşme.....	79
2.5.3. Uyumsuz Eşleştirme	79
2.5.4. Taraflar Arasında İşbirliği Eksikliği.....	82
2.5.5. İşgücü Piyasasının Takip Edilmemesi	82
2.5.6. Mesleki Okulların Düşük Profili	82
2.5.7. İş Hayatına Geçişte Deneyim Eksikliği.....	83
2.6. MESLEK ÖRGÜTLERİNİN MESLEKİ EĞİTİMLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ	84
2.7. HAYAT BOYU ÖĞRENME.....	90
Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım	91
2.8. ULUSAL BOYUTTA İŞBİRLİĞİ İNCELEMESİ; UMEM - UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ.....	94
2.8.1. Projenin Amacı Ve Kapsamı	94
2.8.2. Projenin Sonuçları	96
2.9. TÜRKİYE’DE SEÇİLMİŞ ÖZEL MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ İNCELEMELERİ	97
2.9.1. KO-MEK Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Meslek ve Sanat Eğitimi Kursları, Kocaeli	97
2.9.2. BOSCH Türkiye Mesleki Eğitim Merkezi, Bursa.....	100
2.9.3. BSH Ev Aletleri (Bosch-Siemens) Mesleki Eğitim Merkezi, Tekirdağ.....	101

2.9.4. BUTGEM (Bursa TSO Tasarım ve Teknoloji Geliştirme Merkezi) Bursa TSO Mesleki Eğitim Merkezi, Bursa	103
2.9.5. MEKSA (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı) Mesleki Eğitim Merkezi, Ankara.....	105
2.9.6. Elginkan Vakfı, Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri, Manisa, Bolu, İzmit	106
2.9.7. KOMERK - Konya Büyükşehir Belediyesi Komak Kursları, Konya	109
2.10. SEÇİLMİŞ TİCARET VE SANAYİ ODALARININ MESLEKİ EĞİTİM ÇALIŞMALARI	112
2.10.1. Eskişehir Sanayi Odası	112
2.10.2. Kocaeli Sanayi Odası.....	114
2.10.3. Ankara Sanayi Odası	114
2.10.4. İstanbul Ticaret Odası.....	114
2.10.5. Konya Ticaret Odası	115
2.10.5.1. Mesleki Eğitim Merkezi Projesi.....	116
2.10.5.1.1. Proje Geçmişi.....	116
2.10.5.1.2. Proje Amaç Ve Kapsamı	117
2.10.5.1.3. Projede Mevcut Durum.....	117
2.10.5.1.4. Konya'daki Proje Paydaşlarının Merkez Hakkındaki Görüş Ve Önerileri	117
2.10.5.1.5. Proje Hedefleri Ve Planlanan Mesleki Kurslar	121
2.10.5.1.6. GZFT Analizi.....	122
2.11. KONYA'DA KISA SÜRELİ MESLEKİ KURSLAR	123

3. BÖLÜM

FİRMALARIN MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ VE KISA SÜRELİ MESLEKİ KURLARA OLAN İLGİSİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ

3.1 METODOLOJİ.....	130
3.1.1. Araştırmanın Tipi.....	130
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	130
3.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği.....	131
3.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Teknikler	132
3.1.5. Araştırmanın Soruları	132
3.2. BULGULAR	133
Anketten Elde Edilen Sonuçlar Ve Değerlendirme	133

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA.....	166
ÖZGEÇMİŞ	178

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Dünya Nüfus Göstergeleri ve Projeksiyonları (bin kişi), Yıllara Göre	8
Tablo 2. Dünya’da Çalışma Çağındaki Nüfus Göstergeleri (15 – 64) ve Projeksiyonları (bin kişi).....	8
Tablo 2 Devam. Dünya’da Çalışma Çağındaki Nüfus Göstergeleri (15 – 64) ve Projeksiyonları (bin kişi).....	9
Tablo -3. Türkiye’de Nüfus Projeksiyonları	10
Tablo 4. Dünya İşgücü Piyasası Göstergeleri	17
Tablo 5. Dünya İşgücü Katılım Oranı	18
Tablo 6. Dünya’da İstihdam Oranları	19
Tablo 7. Seçilmiş Ülkelerde İstihdamın Nüfusa Oranı, 15+, % (ILO Tahmin Modeli).....	22
Tablo 8. Yaş Grubu Ve Yıllara Göre Türkiye İşgücü.....	23
Tablo 9. Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre Türkiye Erkek İşgücü Durumu.....	24
Tablo 10. Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre Türkiye Kadın İşgücü Durumu.....	24
Tablo 11. Sektörlere Göre Açık İş Sayısı ve Açık İşlerin Dağılımı	25
Tablo 12. Konya, Karaman Bölgesinde Geniş Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu	26
Tablo 13. Geniş Yaş Grubuna Ve Bölgelere (Düzey 2 - TR52 Konya, Karaman) Göre İşgücü Durumu, Erkek	27
Tablo 14. Geniş Yaş Grubuna Ve Bölgelere (Düzey 2 - TR52 Konya, Karaman) Göre İşgücü Durumu, Kadın.....	28
Tablo 15. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı	29
Tablo 16. Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı	30
Tablo 17. Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı, Erkek ..	31
Tablo 18. Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın..	31

Tablo 19. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kent	33
Tablo 20. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kır.....	34
Tablo 21. Eğitim Durumuna Ve Yıllara Göre İşgücü Durumu	34
Tablo 21 Devam. Eğitim Durumuna Ve Yıllara Göre İşgücü Durumu.....	35
Tablo 22. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenine Göre İşgücüne Dâhil Olmayanlar..	35
Tablo 23. Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları, 2015.....	42
Tablo 24. İngiltere’de Eğitim Türleri	48
Tablo 25. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları	69
Tablo 25 Devam. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları.....	70
Tablo 26. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı	75
Tablo 27. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı.....	76
Tablo 28. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı	77
Tablo 29. İŞKUR, 2015 Yılı İçinde Alınan, Karşılana Açık İşler - Ekonomik Faaliyetlere Göre.....	80
Tablo 29 Devam. İŞKUR, 2015 Yılı İçinde Alınan, Karşılana Açık İşler - Ekonomik Faaliyetlere Göre	81
Tablo 30. Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması, 2015.....	91
Tablo 30 Devam. Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması, 2015	92
Tablo 31. İBBS 2. Düzeye Göre Yaygın Eğitim Faaliyetleri, Seçilmiş Bölgeler, 2014-2015	93
Tablo 31 Devam. İBBS 2. Düzeye Göre Yaygın Eğitim Faaliyetleri, Seçilmiş Bölgeler, 2014-2015	94
Tablo 32. UMEM BECERİ’10 Projesi İstatistikleri	96
Tablo 33. İBBS, 3. Düzeye Göre Kurs Ve Kursiyer Sayısı, 2009 - 2014	124
Tablo 34. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Sizce İşsizlere Verilen Meslek Edindirme Ve Meslek Geliştirme Kursları, Türkiye’de İşsizlik Sorununun Ve Nitelikli Personel İhtiyacı İle Nitelikli Personel Arzı Arasındaki	

Dengesizliğin Giderilmesine Katkı Sağlar Mı?” Sorusu Yanıt Tablosu	147
Tablo 35. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Sizce Hali Hazırda Çalışanlara Verilen; Becerilerini Artırma, Yeni Teknolojik Gelişmelere Adapte Olma Ve Nitelik Artırma Amaçlı Kısa Süreli Meslek Geliştirme Kursları, Hangi Zaman Aralığında Organize Edilmelidir?” Sorusu Yanıt Tablosu	148
Tablo 36. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Çalışan Personelinizin Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi İhtiyacı Var Mı?” Sorusu Yanıt Tablosu.....	149
Tablo 36 Devam. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Çalışan Personelinizin Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi İhtiyacı Var Mı?” Sorusu Yanıt Tablosu.....	150
Tablo 37. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Üretimde metal işleme süreçleri ile icra edilen meslek dallarında personelinize tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi aldırılmayı düşünür müsünüz?” Sorusu Yanıt Tablosu.	151
Tablo 38. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Personel temininde zorluk çektiğiniz meslekler var mıdır?” Sorusu Yanıt Tablosu.....	152
Tablo 39. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Personel Temininde En Fazla Zorluk Çektiğiniz Meslek İçin, Bu Problemin Nedeni Sizce Nedir?” Sorusu Yanıt Tablosu.....	153
Tablo 40. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “İstihdama Yönelik Devlet Desteklerinden Yararlanıyor Musunuz ?” Sorusu Yanıt Tablosu.....	154
Tablo 41. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Suriye vatandaşları başta olmak üzere, yabancıların Mesleki Eğitim kurslarına alınıp yetiştirilmesi ve ülkemizde nitelikli personel olarak çalıştırılmalarını doğru buluyor musunuz?” Sorusu Yanıt Tablosu	155

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Dünya Toplam Nüfusu İle, Dünya Çalışma Çağındaki Nüfus Verileri Karşılaştırması (Kişi sayısı, bin).....	9
Şekil 2. Türkiye Nüfus Verileri Ve Projeksiyonları, OECD	10
Şekil 3. Türkiye Nüfus Projeksiyonu, TÜİK	11
Şekil 4. Küresel İşsizlik Oranı Ve Toplam İşsizlik, 2005 - 2015	20
Şekil 5. Küresel İşsizlik Oranı ve Toplam işsizlik, Eğilimler ve Projeksiyonlar - Ekonomik Durumlara Göre.....	20
Şekil 6. Küresel İşsizlik Oranı ve Toplam İşsizlik, Eğilimler ve Projeksiyonlar - Alt Bölgelere Göre	21
Şekil 7. TR52 Konya – Karaman Bölgesinin, Kadın İşgücüne Katılma Ve İstihdam Oranı'nın Türkiye İle Karşılaştırılması.....	32
Şekil 8. Amerikan Eğitim Sistemi	52
Şekil 10. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Teşkilat Şeması	63
Şekil 11. Türkiye'de Eğitim Sistemi.....	64
Şekil 12. MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması....	67
Şekil 14. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Türleri, Öngörülen seviyeleri ve Sorumlu Kurumlar	71
Şekil 15. KO-MEK Organizasyon Şeması	98
Şekil 16. KOMEK Kurumsal Yapısı	111
Şekil 17. KTO MEM GZFT Analizi.....	123
Şekil 18.1: “Sizce İşsizlere Verilen Meslek Edindirme Ve Meslek Geliştirme Kursları, Türkiye’de İşsizlik Sorununun Ve Nitelikli Personel İhtiyacı İle Nitelikli Personel Arzı Arasındaki Dengesizliğin Giderilmesine Katkı Sağlar Mı?” Sorusu Yanıt Grafiği	134
Şekil 18.2: “Sizce Hali Hazırda Çalışanlara Verilen; Becerilerini Artırma, Yeni Teknolojik Gelişmelere Adapte Olma Ve Nitelik Artırma Amaçlı Kısa Süreli	

Meslek Geliştirme Kursları, Hangi Zaman Aralığında Organize Edilmelidir ?” Sorusu Yanıt Grafiği	135
Şekil 18.3: “Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Çalışan Personelinizin Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi İhtiyacı Var Mı? Sorusu Yanıt Grafiği	136
Şekil 18.4: Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Personelinize Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi Aldırmayı Düşünür Müsünüz? Sorusu Yanıt Grafiği	137
Şekil 18.5: Aşağıdaki Metal İşleme Üretim Alanında İcra Edilen Meslek Dallarından Hangileri İçin Personelinize Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi Aldırabilirsiniz? Sorusu Yanıt Grafiği.....	138
Şekil 18.6: Çizim ve CAD- CAM Programlarından Hangilerinin Eğitimlerini Aldırabilirsiniz? Sorusu Yanıt Grafiği.....	139
Şekil 18.8: Personel Temininde Zorluk Çektiğiniz Meslekler Var Mıdır? Sorusu Yanıt Grafiği	141
Şekil 18.9: Personel Temininde En Fazla Zorluk Çektiğiniz Meslek İçin, Bu Problemin Nedeni Sizce Nedir? Sorusu Yanıt Grafiği	142
Şekil 18.10: Sizce Ülkemizin Mesleki Eğitim’de En Önemli Problemi Nedir? Sorusu Yanıt Grafiği	143
Şekil 18.11: İstihdama Yönelik Devlet Desteklerinden Yararlanıyor Musunuz? Sorusu Yanıt Grafiği	145
Şekil 18.12: Suriye Vatandaşları Başta Olmak Üzere, Yabancıların Mesleki Eğitim Kurslarına Alınıp Yetiştirilmesi Ve Ülkemizde Nitelikli Personel Olarak Çalıştırılmalarını Doğru Buluyor Musunuz? Sorusu Yanıt Grafiği.....	146
Şekil 18.13): Mesleki Kursların Başarısını Etkileyen Unsurlardan Bazıları	157

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
ASO	:Ankara Sanayi Odası
BEGEV	: Bursa Eğitim Geliştirme Vakfı
BTSO	:Bursa Ticaret ve Sanayi Odası
BUSİAD	: Bursa Sanayici ve İş adamları Derneği
BUTGEM	:Bursa TSO Tasarım ve Teknoloji Geliştirme Merkezi
CNC	:Bilgisayar Sayımlı Kontrol
DOSAB	: Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
EUROSTAT	:Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
EURYDICE	: Avrupa Eğitim Bilgi Ağı
GZFT Analizi	: Güçlü, Zayıf yönler, Fırsatlar ve tehditler analizi
HBÖGM	: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketleri
ICLS	: Çalışma İstatistikçileri Uluslararası Konferansı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİMEK	: İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulu
İMEM	:İkili Mesleki Eğitim Merkezi
İSOV	: İstanbul Sanayi Odası Vakfı
İTO	:İstanbul Ticaret Odası
KOBİ	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOMEK	: Konya Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları
KO-MEK	: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Meslek ve Sanat Eğitimi

Kursları

KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KSO : Konya Sanayi Odası

KTO :Konya Ticaret Odası

KTO MEM : Konya Ticaret Odası, Mesleki Eğitim Merkezi

MEB :Milli Eğitim Bakanlığı

MEK : Meslekî Eğitim Kurulu

MEKSA :Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi

MEVKA : Mevlana Kalkınma Ajansı

MTEGM : Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

MÜSİAD : Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

OSEP : Okul-Sanayi Eğitim Programı

TAMEM :Türk Alman Mesleki Eğitim Merkezi

TDK :Türk Dil Kurumu

TEPAV :Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı

TESK : Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu

TOBB :Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TSO :Ticaret ve Sanayi Odası

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD : Türk Sanayicileri Ve İşadamları Derneği

TYÇ : Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

UMEM : Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

GİRİŞ

Çeşitli nedenlerle, çalışma isteği olmasına rağmen iş piyasası dâhilinde iş bulunamaması olarak tanımlanan işsizlik, tüm toplumların problemidir. Küreselleşme ile birlikte Dünya ölçeğinde meslekler hızlı değişim geçirmekte, pek çok meslek geçerliliğini yitirmekte veya farklılaşmaktadır. Bilgi teknolojilerinin kullanıldığı mesleklerde bu değişim, çok daha keskin olmaktadır. Gümrük duvarlarının peyderpey kalkması ile bir ülkenin bir sektördeki üretimi, bir başka ülkeden yapılan yoğun ithalat ile baltalanabilmekte, bu da o ülkede binlerce yeni işsiz anlamına gelmektedir.

Dünya’da olduğu üzere Türkiye’de de nüfusun kırdan kente göçü sürmektedir. 2002 yılı sonrası hızlı ekonomik büyüme gösteren ülkede, büyümeye paralel değişim geçiren ekonomik yapıda, nitelikli personel sorunu oluşmaktadır. Mesleki ve teknik liseler, başarılı öğrenciler tarafından tercih edilmemektedir. Düşük not profiline sahip öğrenciler, mesleklerin başarılı icrasını da olumsuz etkileyebilmektedir. Ülkede uygulanan mesleki eğitim sistemi çok fazla değişiklikler geçirmiş, sonucunda ilgili hiçbir kesimin tam olarak memnun olmadığı bir düzende sürdürülmektedir. Ayrıca, komşu ülkelerde savaşların sürmesine paralel milyonlarca mültecinin bir – iki yıl gibi kısa sürede ülkeye göç etmesi ve bu kişilerin çalıştırılması ile iş piyasası dengeleri bozulmuştur. Tüm bunlar Türkiye’deki işsizliğin nedenlerinden bazılarıdır.

Küreselleşmeye bağlı olarak mesleklerin hızla farklılaşmasına adapte olma noktasında kısa süreli mesleki kurslar özel bir öneme sahiptir.

Araştırmanın Problemi

Ülkelerin ekonomik büyüme ve refah düzeyini artırmada en önemli faktörlerden birisi de insan kaynağıdır. İnsan kaynağının en verimli bir şekilde planlanması; ülkenin güçlü yönlerine, imkânlarına ve hedeflerine paralel gelişen mesleklerde değerlendirilmesinde mesleki eğitim odak noktadır. İşsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemi ortaya konulmalı ve işletmelerin, bilişim çağı sürecinde hızlı değişime ayak uydurmada önemi daha da artan mesleki kurslar hakkında görüş ve önerileri irdelenmelidir.

Araştırmanın amacı

Araştırmanın genel amacı Dünya ve Türkiye ölçeğinde işsizlik ve ilgili verilerin incelenmesinden sonra mesleki eğitim ve işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemini irdelemektir. Özel amacı ise mesleki kurs uygulamalarının incelenmesi, firmaların bu kurslara bakışı, Konya sanayisini temsil eden sektörlerden ikisi olan motorlu taşıt parçaları ile tarım makinaları üretim firmalarının mesleki kurs talep ve beklentileri ile Konya Ticaret Odası Mesleki Eğitim Merkezi'nin hedefleri ve ilde mesleki eğitime olası katkısının analizidir.

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın ortaya koyacağı verilerle, işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin firmalar nezdinde yeri tespit edilecek, görüş ve önerileri incelenecektir. Mesleki kurs sistemlerinin bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde uygulama örneklerinin incelenmesinde, bu örneklerin güçlü ve geliştirilmesine ihtiyaç duyulan yönlerinin irdelenmesinde, farklı bölge veya farklı hedef kitlelere göre uyumlaştırılan mesleki eğitim yöntemlerinin karşılaştırılmasında önemli bir kaynak olacaktır.

Varsayımlar

Araştırma çerçevesinde örnekleme alınan firmalar çalışma evrenini temsil etmektedir. Anket uygulanan tarım makinaları ve otomotiv yedek parça sektöründeki firmaların, ülkede ortaya çıkan siyasi gelişmelerden etkilenmediği ve ulusal gündemden bağımsız değerlendirmelerde buldukları varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırma Konya ve bu ilde örnekleme dâhil edilen evrendeki tarım makinaları ve otomotiv yedek parça sektörleri ile 2016 yılı Kasım ayına kadar olan mevzuattaki bilgilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Ülkede çıraklık okullarının adı “Mesleki Eğitim Merkezi” olarak değiştirilmiştir. Ancak pek çok mesleki eğitim veren kurum aynı adla uzun yıllardır faaliyet göstermektedir. “Mesleki Eğitim Merkezi” olarak tanımlanan kurum, kuruluş ve merkezler çıraklık okulu değildir. Anket uygulamasında bu husus firma temsilcilerine öncelikle tanımlanmıştır.

Araştırmanın birinci bölümde işgücü, istihdam ve işsizlik tanımlamaları yapılmış, Dünya, seçilmiş ülkeler ve Türkiye ölçeğinde veriler incelenmiştir. İkinci bölümde işsizlikle mücadele politikaları, mesleki eğitim kavramı ve seçilmiş ülkelerde mesleki eğitim uygulamaları irdelenmiş, sonrasında Türkiye’de mesleki eğitim ele alınmış, sorunlar ve çözüm önerileri araştırılmıştır. Seçilmiş ticaret ve sanayi odalarından mesleki eğitim çalışmalarına da yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise örgün eğitimden ve önceki adı “Çıraklık Okulları” olan Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki Eğitim Merkezleri’nden ayrı olarak, kısa süreli kurslar verilen Mesleki Eğitim Merkezleri’ne bakışı, çeşitli açılardan incelenmiştir. Bunun için Türkiye’de seçilmiş özel mesleki eğitim merkezleri araştırılmıştır. Anket yöntemi ile Konya ilindeki firmaların kısa süreli kurslar vasıtası ile mesleki eğitim aldırılmasına yaklaşımları, meslek edindirme ve geliştirme kurslarının işsizlik sorununun çözülmesine ve nitelikli personel ihtiyacı ile nitelikli personel arzı arasındaki dengesizliğin giderilmesine katkı sağlayıp sağlamayacağı hakkındaki görüşleri, istihdama yönelik devlet desteklerinden yararlanılıp yararlanmadıkları, mültecilerin ülkede nitelikli personel olarak çalıştırılmasına bakışları da analiz edilmiştir.

Genel olarak metal işleme; talaş kaldırma yöntemi ile metali şekillendirme, doğrama, bükme, çelik yapılandırma, kaynak gibi prosesleri içermektedir. Konya’nın en önemli sanayi üretim alanı, genel tanımı ile metal işleme sektörüdür. Örneğin Türkiye’de en önde yer alan un değirmenleri ve tarım makinaları imalatı ile yine önemli sektörlerden otomotiv yedek parça imalatı, metal işleme prosesleri ile gerçekleşmektedir. Sahada anketin uygulandığı evren daraltılarak; Konya sanayisini temsil eden metal işleme içinde iki ana sektör seçilmiş ve motorlu taşıt parçaları ile tarım makinaları üreten firmalara uygulanmıştır.

1. BÖLÜM

İŞGÜCÜ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

1.1. İŞGÜCÜ PİYASASI KAVRAMLARI

1.1.1. İş Piyasası

İş piyasası terimi Ekonomi Sözlüğü'nde "emeğini arz eden işgücü ile emek talep eden girişimcinin karşılaştığı yer" olarak tanımlanmaktadır. (Aktaran, Marangoz, Mehmet ve Pazarçık, Yener, 2011, 7). "Önemli bir istihlal unsuru olan emeğin ve bir ülkedeki mecmu emek arzını ifade eden işgücünün emek talebi ile buluşma sahaları, iş piyasası adını alır." (Zaim, 1978:12).

İktisadi faaliyetleri meydana getiren dört unsur; emek, girişimcilik, sermaye ve doğal kaynaklardır. Girişimci, işlerini gördürmek için emek talebinde bulunur. Emek unsuru iktisadi faaliyetin insan ile yapılanıdır. İktisadi faaliyetlere emeğiyle katkı sağlamak ve geçimini temin etmek isteyen birey, emeğini arz eder.

Her ülke, insan gücü yönünden o ülke içinde çalışma arzu ve iktidarında bulunan insanlara iş sahası açmayı hedefler. Bunun gerçekleştirilmesi, emek ve arz talebinin denge bulmasıdır. Bu hedefe Tam istihdam veya tam çalıştırma denmektedir (Zaim, 1978:10).

Hükümetlerin ana çalışma alanlarından birisi de budur. Ülke içinde uygulamada emek talep ve arzı dengelemek istendiğinde, o ülkenin tümü tek bir iş piyasası olarak incelenemez. Her coğrafi bölge ayrı bir iş piyasası olarak değerlendirilir ve faaliyetler planlanır.

Ayrıca her iş kolunun "plastik sanayi iş piyasası" , "döküm sanayi iş piyasası" gibi kendine özel bir piyasası da mevcuttur (Zaim, 1978:12).

1.1.2. İşgücü

Ekonomik sistemde nüfusun bir bölümü gelir elde etmek için çalışmak

arzusundadır. Çalışmak isteyen her yetişkin belirli bir zaman diliminde ya çalışıyordur ya da işsiz olup iş aramaktadır. Bu nedenle **işgücü arzı** tanımı şu şekilde yapılabilir: Bir işte çalışan nüfus ile bir işi olmayan ancak aktif olarak iş arayanların toplamı (TÜSİAD, 2002: 29).

Ev kadınlarında olduğu üzere çalışmayı tercih etmeyenler, askerlik gibi zorunlu durumlar ya da eğitim gibi nedenlerle çalışma arzusu veya arayışı içerisinde olmayanlar, işgücü 'nün dışında olurlar.

TÜİK ise İşgücü'nü; "Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir." şeklinde tanımlamaktadır (<http://www.tuik.gov.tr>).

Bir ülkede işgücünün toplam miktarı o ülkenin nüfusuna, çalışma çağındaki nüfus miktarına, nüfus artış hızına, okullaşma oranına, askerliğin zorunlu olup olmamasına ve askerlik sürelerine göre değişir. Ülkenin farklı bölgeleri arasında da değişiklik gösterebilir.

Bu bilgiler ışığında İşgücü ve işgücüne katılma oranı şu şekilde özetlenebilir.

İşgücü: istihdam edilenler + çalışmak arzusunda olup iş bulamayanlar

İşgücüne Katılma Oranı: TÜİK tanımına göre işgücüne katılma oranı, İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır (<http://www.tuik.gov.tr>).

İşgücüne katılma oranı, ülkelerin üretken nüfus durumunu göstermesi açısından oldukça önemlidir.

1.1.3. İstihdam

İstihdam, belirli bir dönem içerisinde işi olanlar; ücretli ve bağımsız olarak çalışanların bütünüdür. Ücretli olarak çalışanlar, maaş alarak çalışanlar; bağımsız çalışanlar ise kendi hesabına çalışanlar, işyeri sahipleri, sahip oldukları mülklerden gelir sağlayanlar, üretim kooperatifleri üyeleri, ücret ödenmeyen aile işçileridir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 44).

Kişiler, bir gelir sağlamak amacı ile emeğini iş piyasasına arz ederek iktisadi faaliyetlere katılmak arzusundadırlar. Bireyin iktisadi faaliyete katılarak emeğini arz edebilme imkânı elde etmesine istihdam denilir.

Ekonomide istihdamın iki anlamı olup biri geniş anlamda istihdam denilen, bir ülkenin sahip olduğu üretim faktörlerinin bir yıllık dönem içerisinde kullanılma derecesini gösterendir. Diğeri dar anlamda istihdamdır, yalnızca emek faktörünün üretimde kullanılmasını ifade eder (Hesapçioğlu, 1994: 287).

İktisat biliminde genelde dar anlamda istihdam kavramı kullanılmaktadır.

İstihdam Oranı, “istihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır” (İŞKUR, 2015: 7). İşgücü piyasasının en önemli unsurlarından birisi istihdam, bir ülkedeki istihdamı gösteren en önemli rakamlardan birisi de istihdam oranıdır.

Emek piyasasına emeğini arz edip hali hazırdaki istihdam şartları içinde iş bulup çalışanların toplamı istihdam seviyesini göstermektedir (Özdemir ve Ersöz, 2006: 74).

Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus:

“Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.”

15 yaş altı nüfus, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus dışı nüfustur (<http://www.tuik.gov.tr>)

1.1.4. Demografik Yapı

Demografik kelimesi Fransızca'dan geçmiştir ve nüfus bilimsel anlamındadır (<http://www.tdk.gov.tr/>). Demografik yapı, işgücü piyasasını oluşturan en önemli unsurlardan biridir. Nüfus ise, emek arzını belirleyen en önemli faktördür.

1.1.4.1. Genel Nüfus

Genel Nüfus, belirli bir yer, coğrafya veya ülkede bulunan insanların miktarıdır (Doğan, 20015: 1259).

İşgücü artış hızını belirleyen temel değişken, nüfus artış hızıdır. Nüfus artış hızındaki gelişmeler, işgücü artış hızını 15 yıllık bir gecikme ile etkilemektedir. Bunun nedeni, çalışma çağıının genelde 15 yaştan sonra başlamasıdır (DPT, 2001: 7).

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak, işgücü talebindeki artış hızının, gelir artış hızından daha küçük olması doğaldır. Nüfus artış hızı, işgücü artış hızını doğrudan, istihdam artış hızını dolaylı olarak etkilemektedir.

Konu açısından nüfus; çalışma çağıındaki ve dışındaki olmak üzere ikiye ayrılır. Çalışma çağıındaki nüfus; 15-64 yaş arasındaki nüfustur. İşgücünün toplam nüfustan sonra en önemli potansiyel kaynağıdır.

Belirtilen yaş grubundaki nüfus çalışma çağıında olmakla birlikte, hepsi çalışmaz. Bu kesimin çalışan ve çalışmak isteyen kısmı, işgücünü oluşturmaktadır. Doğurganlık oranlarına bağlı olarak nüfus içerisinde çocukların oranı gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek iken gelişmiş ülkelerde ise daha düşüktür.

Yaşlı nüfusun oranı ise, tam tersine gelişmiş ülkelerde daha yüksek fakat az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ise daha düşüktür (Murat, 2007: 44)

Çalışma çağıındaki nüfusun tümü çalışma arzusu içinde olmayabilir. Özetle çalışma çağıındaki nüfustan çalışan ve çalışmak isteyip ancak iş bulamayanlar işgücünü oluştururlar.

Kurumsal Olmayan Nüfus : “Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla ve benzeri yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.” (TUİK. <http://www.tuik.gov.tr>)

1.1.4.2. Çalışma Çağıındaki Nüfus

Çalışma Çağı Dışındaki Nüfus: 15 yaşın altındaki ve 65 yaşın üstündeki yaşlılardan oluşmaktadır. Genç Nüfus: 15-24 yaş arasındaki nüfustur (Sanal, 2010: 2).

Tablo 1. Dünya Nüfus Göstergeleri ve Projeksiyonları (bin kişi), Yıllara Göre

	1980	1990	2000	2010	2015	2050
ABD	227.225	249.623	282.162	309.347	321.363	399.803
Çin	984.122	1.165.429	1.280.429	1.359.822	1.401.587	1.384.977
İngiltere	56.331	57.238	58.888	61.915	64.532	76.959
Almanya	78.289	79.433	82.212	81.777	81.202	72.120
Fransa	53.880	56.709	59.062	62.918	64.665	72.341
Kore	38.124	42.869	47.008	49.410	50.617	48.121
Finlandiya	4.780	4.987	5.175	5.362	5.493	6.093
Rusya	138.655	147.969	146.597	142.849	146.267	146.394
Türkiye	44.439	55.120	64.269	73.142	77.738	93.469
Dünya	4.448.648	5.320.817	6.127.701	6.916.184	7.324.782	9.550.945

Kaynak: <http://stats.oecd.org>

Dünya Nüfusu 1980 yılında 4.448.648.000 kişi iken, 2015 yılına gelindiğinde 7.324.782.000 kişiye ulaşmıştır.

Nüfus projeksiyonlarında da ilgili tüm kurumlar, yükselmenin devam edeceğini öngörmektedir. Doğurganlık oranları gelişmiş ülkelerde düşse de, toplam dünya nüfusu yükselmeye devam edecektir.

Tablo 2. Dünya’da Çalışma Çağındaki Nüfus Göstergeleri (15 – 64) ve Projeksiyonları (bin kişi)

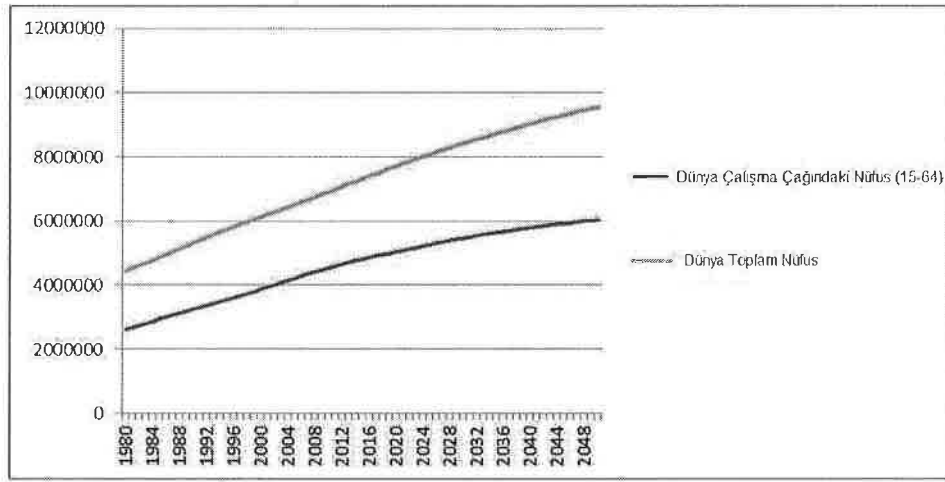
	1980	1990	2000	2010	2015	2050
ABD	150.227	164.230	186.813	207.665	211.686	244.284
Çin	585.724	756.643	864.729	999.569	1.014.520	849.474
İngiltere	36.079	37.357	38.376	41.027	41.597	45.813
Almanya	51.603	54.791	55.851	53.922	53.426	40.966
Fransa	34.320	37.360	38.427	40.737	40.739	41.307
Kore	23.716	29.700	33.701	35.982	36.953	25.347
Finlandiya	3.237	3.356	3.464	3.548	3.477	3.516
Rusya	94.483	99.153	101.995	102.846	102.070	89.155

Tablo 2 Devam. Dünya’da Çalışma Çağındaki Nüfus Göstergeleri (15 – 64) ve Projeksiyonları (bin kişi)

Türkiye	25.037	33.559	41.007	49.067	52.906	59.391
Dünya	2.615.166	3.239.475	3.858.347	4.543.439	4.816.708	6.026.929

Kaynak: <http://stats.oecd.org>

Dünya toplam nüfusu ile birlikte çalışma çağındaki nüfus da artmaktadır. Çalışabilir olan nüfusun işgücüne katılması ve işgücünün de iş piyasasında ihtiyaç olan emek ile uyumlu olması, sosyal ve ekonomik sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır.



Şekil 1. Dünya Toplam Nüfusu İle, Dünya Çalışma Çağındaki Nüfus Verileri Karşılaştırması (Kişi sayısı, bin)

Kaynak: <http://stats.oecd.org>

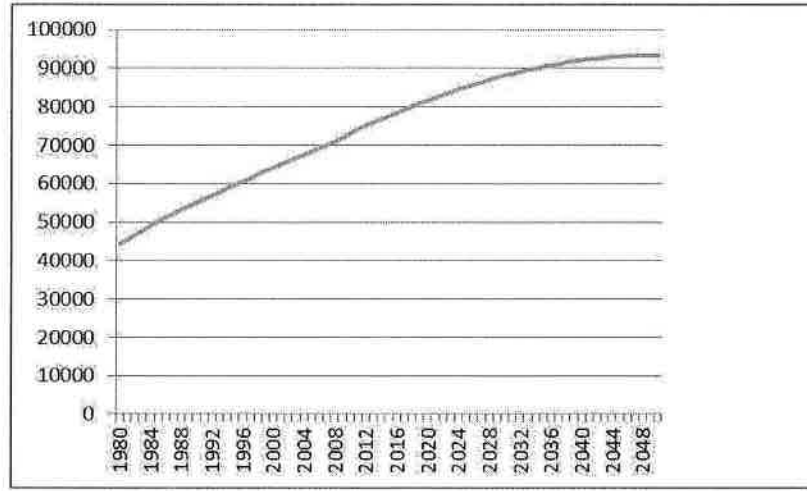
Şekilde görüleceği üzere, dünyada çalışma çağındaki nüfusun, toplam nüfusa oranla azalmaya gideceği öngörülmektedir. Bunun sebebinin, yaşam beklentisinin uzaması ile daha fazla kişinin yaşlı nüfusa dâhil olması olduğu söylenebilir.

Tablo -3. Türkiye’de Nüfus Projeksiyonları

	Türkiye					
Yıllar	1980	1990	2000	2010	2015	2050
Nüfus	44.439	55.120	64.269	73.142	77.738	93.469

Kaynak: <http://stats.oecd.org>

Ülke nüfusu düzenli olarak artmaktadır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, Türkiye İstatistik Kurumu ve benzeri ilgili kurumlar, 2050 yılına kadar nüfus artışının süreceğini öngörmektedirler. 2050 yılından sonra düşme eğilimine girecektir.



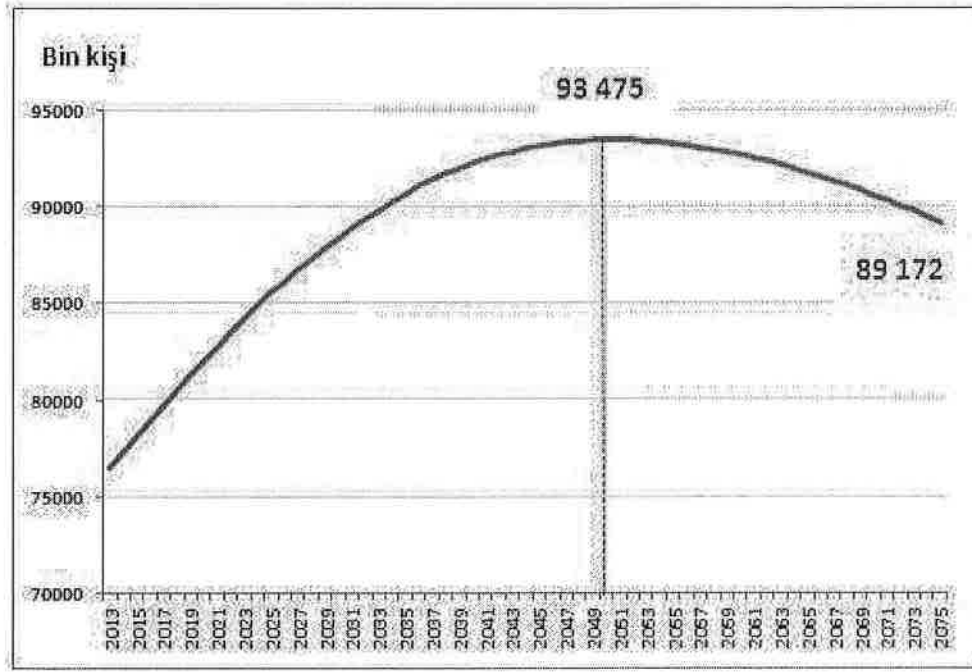
Şekil 2. Türkiye Nüfus Verileri Ve Projeksiyonları, OECD

Kaynak: <http://stats.oecd.org>

Şekil 2’de 2050 yılına kadar artması öngörülen ülke nüfusunun artış eğrisi görülmektedir. Nüfus projeksiyonunu incelediğimizde, 2050’li yıllarda nüfus artış hızının eksilere düşeceği görülmektedir.

Ülke yöneticilerinin, çalışabilir nüfusu iş piyasasına etkin bir şekilde hazırlayarak işgücüne katılmasını sağlaması beklenir. Bu optimum düzeyde sağlanabildiği ölçüde ekonomik gelişme ve ilerlemeye katkı sağlanmış olur.

Tuik’e göre Türkiye nüfus projeksiyonları Şekil 3’teki gibidir.



Şekil 3. Türkiye Nüfus Projeksiyonu, TÜİK

Kaynak: TÜİK, 2013

Şekilde görüldüğü üzere Türkiye nüfusu 2050 yılından sonra düşüşe geçecektir.

Çalışma çağındaki nüfus da düşmeye devam edecektir. 2012 yılında yaşlı nüfus olarak tabir edilen 65 yaş ve üzerindeki 5.700.000 kişi, bunların toplam nüfusa oranı %7,5'tir. 2023 yılında bu nüfus 8.600.000 kişiye, oranı ise %10,2'ye yükselecektir (TÜİK, 2013).

1.1.5. İşsizlik

İşsizliğin pek çok tanımları ve türleri vardır, dünyada pek çok farklı şekilde tanımlanır. Hiçbir tekli tanımlama, tüm analitik amaçları tatmin edemez. Bununla birlikte ILO, ulusal istatistik ofislerine işsizliği tanımlama ve ölçümlene ile ilgili tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu rehberler pek çok ülke için standart haline gelmiştir.

Çalışma çağında olan, çalışma gücü ve arzusunda olan, mevcut piyasalardaki geçerli ücret seviyesinde çalışmak istediği halde istihdam sağlanamayan ya da çalışmayan kişilere işsiz denir (Murat, 2007: 95).

Uluslararası Çalışma Örgütü **ILO'nun işsiz tanımı**, çalışmayı istemek ve işi olmayanların aktif olarak iş aramaları gerektiği şeklindedir (Sorrentino, 2000: 4). 13. ICLS (International Conference of Labour Statisticians - Çalışma İstatistikçileri Uluslararası Konferansı) ile adapte edilen uluslararası tanımına göre, simultane bir şekilde karşılanması gereken 3 kriter üzerinde olmalıdır.

Bu tanımlamaya göre, işsiz, referans periyodu içerisinde ekonomik olarak aktif nüfusu ölçmek için belirlenen tüm kişileri kapsar. Bunlar;

- a) işi olmayan, ücretli istihdam veya kendi serbest meslek sahibi olmayan,
- b) hali hazırda referans periyodu içerisinde ücretli veya serbest meslek olarak çalışmaya hazır,
- c) iş arayan, belirtilen zaman periyodunda ücretli istihdam veya serbest meslek için belirli adımları atmış (Husmanns, 2008: 13).

Sonuçta, işgücü araştırmalarında kullanılan tanımlama, genel olarak ve ana hatları ile birbirine benzerdir.

Gönülsüz işsizlik, hali hazırdaki cari ücret seviyesinde çalışmaya razı olduğu halde, iş bulamayan kişileri gösterir.

Ekonomide kaynakların optimal seviyede kullanıldığı tam istihdam seviyesinde işsiz kişilerin iş aramaları ve bulmalarının, işyeri sahiplerinin ise pozisyonu boş olan işlere bu işsiz kişileri yerleştirmelerinin süre gerektirmesinden kaynaklanan **doğal (friksiyonel)** işsizlik te bir diğer çeşididir.

Yapısal işsizlik ise, ekonomik sistemde değişiklikler olması ile, çalışan şahısların daralan veya ortadan kalkan sektörlerden, genişleyen ve ilerleyen sektörlere geçiş sürecindeki nitelik probleminden kaynaklanan işsizlik türüdür. **Gönüllü** işsizlik ise, kendi istek ve iradesi ile işten ayrılan işsizlerin meydana getirdiği gruptur (TÜSİAD, 2002: 177).

“İşgücü seviyesi ile bu işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden istihdam seviyesi arasındaki fark”, işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 1972: 133). İşsiz ise, “çalışma arzu ve gücünde olup, makul ve uygun bir iş bulamayan kimse” olarak tanımlanır (Zaim, 1972: 136).

TÜİK işsiz'i “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr

karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler.” şeklinde tanımlamaktadır (<http://www.tuik.gov.tr>).

Çalışmasına engel bir durumu bulunanlar, çalışma isteğinde olmayanlar ve iş aramayanlar, işsiz kesime dâhil değildir (Şahin, 2007: 546). Dolayısı ile iş araştırmayıp, iş başvurularında bulunmayan ve herhangi bir faaliyette bulunmadan bekleyenler işsiz kesime dâhil sayılmazlar.

İşsizlik, emek faktörünün fiilen üretime katılmamasıdır. İşsizlik, çalışmak isteyip de iş bulamadığı için çalışmayan çalışma çağındaki nüfus problemidir. Nedeni kendileri değildir, ekonomi yönetiminde söz sahibi olanların başarısızlığı olan bir olgudur (Bozdağlıoğlu, 2008: 46).

Pek çok yazar işsizliğin, istenen düzeyde nitelikte olmamasının sebebini, nitelikli işgücü eksikliğine bağlarlar (Ekin, 2000: 393).

İşsizlik modern sanayi çağının bir ürünüdür. Hızlı makineleşme, otomasyon sistemlerinin devreye sokulması ve benzeri gelişmeler, işsizliğin artmasında en önemli etkenlerdir (Zaim, 1972: 138).

Günümüzde dünyada en önemli sorunlardan birisi işsizliktir. Bu sorunun nedenleri açısından ülkeler arasında bazı benzerlikler ve bazı farklılıklar vardır. Bazı ülkeler bu sorunla mücadelede başarılı olurken, bazıları ise başarısız olmaktadır. Gelişmiş ülkelerden farklı olarak gelişmekte olan ülkelerde işsizlik, tarımsal özelliği önde olan ekonomilerden, hizmet ve sanayi ağırlıklı ekonomiye geçiş süreçlerinin oluşturduğu değişimlerin bir ürünü olarak önümüze çıkmaktadır (Murat, 2007: 95).

Özetle işsizlik, ülkedeki nüfusun bir bölümünün, gelir elde etmek amacıyla çalışma arzusunda olmasına rağmen iş bulamaması durumuna denir.

İşsizlikle ilgili kısaca şu tanımlamalar yapılabilir:

İşsizlik oranı: işsizlerin toplam işgücüne oranıdır.

Şu şekilde formüle edilebilir:

İşsizlik oranı=(Toplam İşsiz miktarı /Toplam işgücü) x 100

15-24 Yaş Grubu Gençler İşsizlik Oranı= (15-24 Yaş Grubu Genç İşsiz Miktarı / 15-24 Yaş Grubu Genç İşgücü)X100

Kentlerdeki işsizlik oranı = (Kentlerdeki işsiz miktarı/Kentlerdeki işgücü) x 100

Kırsal alandaki işsizlik oranı=(kırsal alandaki işsizler/kırsal alandaki işgücü) x 100

Gizli işsizlik: Bir sektör veya bir işletmeden belirli sayıda çalışmanı işten çıkardığımızda toplam verimlilikte bir farklılık olmuyor ise, o sektör veya işletmede gizli işsiz mevcuttur.

Gizli İşsizlik Oranı= (Gizli İşsizler/Toplam İstihdam) x 100 olarak formüle edilmektedir.

Gizli işsizlik oranının hesaplanmasında gizli işsizler toplam işgücüne değil toplam istihdama oranlanmaktadır. (Murat, 2007: 95)

Uzun dönemli işsizlik: ILO'nun rapor ve araştırmalarındaki tanımlamaya göre, bir yıl ve daha uzun süre ile işsiz durumda olanlara denilmektedir (Duruel, 2007: 378).

İktisadi faaliyet alanı “tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık” olanlar tarım sektöründe istihdam edilenler olarak tanımlanmaktadır (Murat, 2007: 99).

Tarım dışı İstihdam: istihdam edilmiş olanlardan çalıştığı ekonomi faaliyet kolu “tarım, ormancılık, hayvancılık ve balıkçılık” haricinde olanlar

Tarım dışı işsiz: işsiz durumda olup “tarımcı, ormancı, hayvancı, balıkçı ve avcılar” meslek sınıfları haricinde iş arayanlar

Tarım dışı işgücü: Tarım dışı istihdam+Tarım dışı işsiz

Tarım dışı işsizlik oranı = (Tarım dışı işsiz / Tarım dışı işgücü) X 100 (TÜSİAD, 2015, 180).

"İşsizlik riskinin birey dışında toplumsal etkileri de önem taşır. Ulusal ekonominin üretim kapasitesinin azalması yanında, işsizliğin geniş boyutlar kazanması ve bu riske karşı belirli bir güvencenin oluşturulamaması, uzun

dönemde toplumsal parçalanma ve çöküntüyü de beraberinde getirir."

Belirtilen nedenlerle, tüm toplumlarda işsizlik, "çağın vebası" olarak nitelendirilmekte ve işsizlikle mücadele devletlerin ekonomik ve sosyal politikalarının ilk gündem maddesini oluşturmaktadır" (Güzel, 2000: 818).

Çalışma hayatının özünü nerede ise işsizlik oluşturmaktadır. Yoksulluk ve işsizlik sorununun çözülmesi, adeta bütün sosyal sorunları ortadan kaldıran "sihirli bir anahtara" evrilmektedir (Ekin, 2001: 34).

İşgücünü oluşturan istihdam edilmiş olanlarla işsizlerin sayısı ve çeşitli niteliklerine ilişkin veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından uygulanan Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) ile elde edilmektedir. Bu anketler, 1988 yılından günümüze düzenli olarak ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları çerçevesinde uygulanmaktadır.

Hanehalkı işgücü anketinin ilk örneklem dizaynı ve uygulama yönteminin belirlenmesi süreçlerinde ILO uzmanlarından danışmanlık alınmıştır ve ilk soru kağıdı ILO uzmanlarıyla müştereken oluşturulmuştur. Bu araştırma sistemi ile aynı zamanda, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi EUROSTAT 'ın üye ve aday ülkelerin işgücü istatistikleri derlemelerinin öngördüğü değişkenler de elde edilmektedir (TÜİK, 2007: 1).

1.1.6. Açık İş

Açık iş; "henüz yaratılmış ve doldurulmamış ya da açık olmak üzere olan, işverenin işletmesi dışından uygun bir aday bulmak amacıyla aktif adımlar atmakta olduğu ve daha fazla adım atmaya hazırlandığı, işveren tarafından hemen ya da belirli bir dönem içerisinde doldurulmak istenen ücretli bir iş" olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2015: 14).

Yani bir işletmede bir iş pozisyonu açılmış, henüz doldurulmamış anlamına gelir.

1.2. İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ

İnsanlık tarihi günümüzde çok yönlü ve kökten bir değgücü piyasası im içine girmektedir. Tarım ve Sanayi Devrimleri'yle ilerleyen süreç sonrasında insanlığın yeni bir evrim yaşadığı görülmektedir.

"Küresel bilgi çağı" çok farklı müzakereleri de beraberinde getirmiştir. Sanayi Devrimi'nin en değerli üretim faktörü olan sermaye, toprak, fabrikalar yerini, çağımızın en stratejik üretim faktörü olan "bilgi"ye bırakmıştır.

Bilgi, insanların cep telefonları gibi araçlarla kolayca ve hızla ulaşabildiği konuma gelmiştir. Globalleşme ile birlikte, bu ilerleme ve dönüşüm, büyük bir hızla tüm toplumları etkisi altına almaktadır.

Yeni teknolojilere dayalı ekonomi, sanayi döneminden tümenden farklı olarak, ekseriyetle hizmetler sektörü içinde yer alan, yoğun bilgi, beceri gibi yüksek nitelikler gerektiren yeni işler ortaya çıkartmıştır. Böylece işsizliğin yapısal durumu da değişmiştir (Ekin, 2001: 15).

Geleneksel işsizlik tipleri yanında bu işsizliğin bir bölümünü de, kendilerini yeni dönemin özelliklerine, beklentilerine ve gelişmelerine uyduramamış işçiler oluşturmaktadır.

1.2.1. Dünya İşgücü Piyasası

Toplam işgücü, 15 yaş ve üzeri olup ILO'nun ekonomik olarak aktif nüfus tanımını karşılayan tüm kişileri kapsar: belirlenen zaman periyodu içerisinde ürünlerin ve hizmetlerin üretilmesi için iş sağlayan tüm insanlardır. Yani çalışanları ve işsizleri kapsar. Silahlı kuvvetler, dönemsel veya yarı zamanlı çalışanlar gibi bazı grupların değerlendirilmesi ulusal uygulamalarda değişiklik göstermekle beraber, genelde işgücü silahlı kuvvetler, işsizler, ilk kez iş arayanları kapsar; ev kadınlarını ve resmi olmayan diğer ücretli olmayan bakıcıları ve çalışanları se kapsamaz (<http://data.worldbank.org/>).

Tablo 4. Dünya İşgücü Piyasası Göstergeleri

(Dünya İşgücü, Bölgeler Bazında, Toplam Kişi)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dünya	3.021.051.797	3.058.558.480	3.096.274.030	3.134.361.581	3.169.387.329	3.201.951.707	3.245.813.430	3.288.288.403	3.337.750.167	3.383.601.463
Doğu Asya	611.310.706	617.220.967	620.648.455	624.232.144	629.056.600	632.786.950	640.458.595	647.011.415	661.121.928	674.393.119
OECD Üyeleri	574.990.400	582.027.712	588.087.388	595.397.568	598.203.413	602.899.578	605.572.481	611.421.715	616.265.530	619.611.995
Sahra altı Afrika	292.963.040	301.726.625	310.422.317	320.274.359	329.559.334	339.409.290	349.639.874	360.552.262	371.867.809	383.751.793
Latin Amerika & Karayipler	257.467.466	262.546.933	267.606.801	273.597.227	278.901.244	285.199.088	289.789.079	296.062.716	301.071.773	306.032.170
Avrupa Birliği	236.543.133	238.968.231	240.644.293	242.846.051	243.571.999	243.993.578	244.642.513	245.505.837	246.950.762	246.896.884
Kuzey Amerika	170.562.616	172.599.721	174.212.936	176.330.541	176.703.252	176.549.558	177.046.273	178.621.178	179.367.719	180.775.541
Orta doğu & Kuzey Afrika	113.084.160	115.473.671	119.321.050	121.861.956	125.509.746	129.413.720	133.078.959	136.928.047	140.758.414	144.053.572
Arap Dünyası	98.704.711	101.418.976	105.620.348	109.287.583	112.675.511	116.354.056	119.800.501	123.168.440	126.874.995	130.144.924
Merkez Avrupa ve Baltık Ülkeleri	49.146.798	49.346.967	49.266.681	49.429.973	49.530.294	49.595.317	49.396.681	49.720.262	49.760.313	49.708.536

Kaynak: <http://data.worldbank.org>

Dünya ölçeğinde işgücü piyasası göstergeleri, Tablo 4'te verilmiştir. Dünya işgücü toplamı, 2014 yılı itibarı ile 3.383.601.463 kişiye ulaşmıştır. Bölgeler bazında incelendiğinde 674.393.119 kişi ile Doğu Asya ülkeleri başı çekmektedir. 49.708.536 kişi ile Merkez Avrupa ve Baltık Ülkeleri, en düşük sayıda işgücüne sahiptir.

1.2.2. Dünya İşgücü Katılım Oranı

2005 – 2014 yılları arasındaki Dünya işgücü katılım oranı, Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 5. Dünya İşgücü Katılım Oranı

(toplam 15+ Nüfusun Yüzdesi) (ILO Tahmin Modeli)										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Latin Amerika & Karayipler	65.3	65.4	65.4	65.7	65.7	66.0	65.9	66.2	66.2	66.2
Orta doğu & Kuzey Afrika	48.2	47.7	47.9	47.6	47.8	48.1	48.4	48.8	49.2	49.4
Dünya	64.8	64.5	64.3	64.0	63.7	63.4	63.4	63.4	63.5	63.5
Doğu Asya	61.1	60.4	59.4	58.6	57.8	57.0	56.6	56.0	56.1	56.2
OECD Üyeleri	59.7	59.9	59.9	60.1	59.8	59.8	59.6	59.7	59.7	59.6
Sahra altı Afrika	69.4	69.6	69.6	69.8	69.8	69.8	69.8	70.0	70.0	70.1
Avrupa Birliği	56.8	57.1	57.2	57.4	57.4	57.3	57.3	57.6	57.6	57.5
Kuzey Amerika	65.2	65.3	65.1	65.1	64.6	63.8	63.3	63.3	62.9	62.8
Arap Dünyası	48.8	48.6	49.0	49.2	49.3	49.6	49.8	50.0	50.4	50.6
Merkez Avrupa ve Baltık Ülkeleri	54.9	55.0	55.1	55.4	55.5	55.8	55.7	56.2	56.4	56.5

Kaynak: <http://data.worldbank.org>

ILO Tahmin Modeli baz alınarak oluşturulan Dünya işgücü katılım oranları incelendiğinde, 2014 yılı itibari ile Sahra Altı Afrika ülkeleri % 70,1 ile başı çekmektedir. Orta Doğu & Kuzey Afrika bölgesi %49,4 ile en sonda yer almaktadır. Dünya işgücü katılım oranı ise %63,5 olmuştur.

1.2.3. Dünya İstihdam Oranları

2005 – 2014 yılları arasındaki Dünya İstihdam Oranları, Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6. Dünya’da İstihdam Oranları

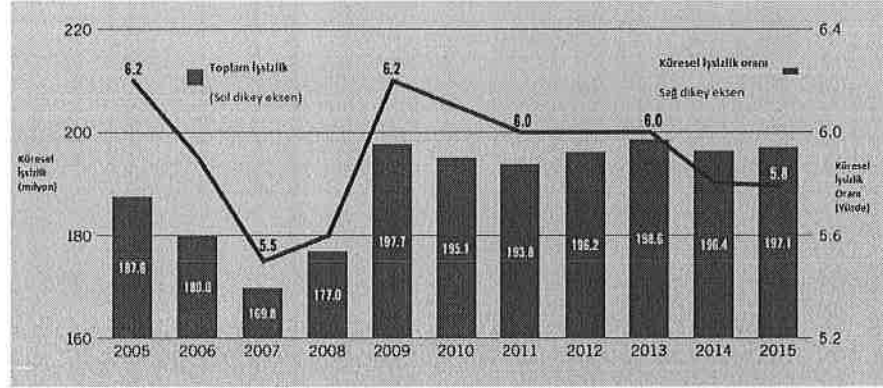
İstihdamın Nüfusa Oranı, 15+, %										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Latin Amerika & Karayipler	60.1	60.6	60.9	61.4	60.8	61.2	61.5	62.0	62.1	61.9
Orta Doğu & Kuzey Afrika	42.5	42.5	43.0	42.9	43.0	43.1	43.0	43.3	43.7	43.9
Dünya	60.8	60.7	60.7	60.4	59.7	59.6	59.6	59.6	59.6	59.7
Güney Asya	58.2	57.6	57.1	56.0	55.4	54.9	54.3	53.9	53.9	53.9
OECD Üyeleri	55.7	56.2	56.5	56.5	54.9	54.8	54.8	54.9	54.9	55.2
Sahra Altı Afrika	63.8	63.8	64.0	64.1	64.1	64.1	64.2	64.3	64.5	64.6
Avrupa Birliği	51.7	52.4	53.1	53.4	52.2	51.8	51.8	51.5	51.3	51.7
Kuzey Amerika	61.7	62.1	62.0	61.3	58.6	57.8	57.7	58.1	58.2	58.8
Arap Dünyası	42.9	43.1	43.7	44.1	44.2	44.4	44.1	44.3	44.7	44.8
Merkez Avrupa ve Baltık Ülkeleri	48.3	49.5	50.8	51.7	50.8	50.3	50.3	50.6	50.7	51.3

Kaynak: <http://data.worldbank.org>

Bölgeler bazında Dünya’daki istihdam oranlarını incelediğimizde, 2014 yılında Sahra altı Afrika ülkeleri ortalaması % 64,6 ile başı çekmektedir. Orta Doğu & Kuzey Afrika ülke grubu ise %43,9 ile son sırada yer almaktadır.

1.2.4. Dünya İşsizlik Oranları

Küresel ölçekte işsizlik oranları ve toplam işsiz rakamları, Şekil 4'te gösterilmektedir.



Şekil 4. Küresel İşsizlik Oranı Ve Toplam İşsizlik, 2005 - 2015

Kaynak: Trends, 2016: 12.

Dünya işsizlik oranına baktığımızda küresel kriz döneminde yükseldiği, 2009 yılında %6,2'ye yükseldiği görülmektedir. Sonrasında düşme eğilimine girmiş, 2015'e gelindiğinde %5,8 seviyesine inmiştir.

Ekonomik gelişmişliklerine göre işsizlik oranı ile toplam işsizlik, eğilimler ve öngörüler Şekil 5'te verilmektedir.

	2007-14	İşsizlik Oranı, 2007 - 17 (Yüde)					Milyon 2015 - 17		
		2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017	
Küresel talansız ve başbu öze gruplamaları									
DÜNYA		5.8	5.8	5.8	5.7	197.1	199.4	200.5	
Gelişmiş ekonomiler		7.1	6.7	6.5	6.4	46.7	46.1	45.3	
Gelişmekte olan ekonomiler		5.5	5.6	5.6	5.6	135.3	137.7	139.1	
Gelişen ekonomiler		5.5	5.5	5.5	5.5	15.1	15.6	16.1	
G 20 Ekonomileri		5.5	5.4	5.4	5.3	123.9	124.3	123.8	
G 20 İleri ekonomileri		7.3	6.8	6.6	6.5	42.2	41.2	40.2	
G 20 Gelişmekte olan ekonomiler		4.9	4.9	4.9	4.9	81.7	83.1	83.6	
AB 28		10.2	9.4	9.2	9.1	23.2	22.7	22.2	
AB 19		11.6	10.9	10.7	10.4	17.5	17.1	16.7	

Şekil 5. Küresel İşsizlik Oranı ve Toplam İşsizlik, Eğilimler ve Projeksiyonlar - Ekonomik Durumlara Göre

Kaynak: Trends, 2016: 13.

Başlıca ülke grupları bazında, yakın vade işsizlik ile eğilimler ve projeksiyonlar incelendiğinde, 2017 yılına kadar (dâhil) işsizliğin %6 seviyesi altında olacağı öngörülmektedir. Avrupa ülkelerinde ise diğer ülkelere göre daha yüksek olarak, %10 üzerinde seyredeceği öngörülmektedir.

Alt bölgelere göre işsizlik oranı ile toplam işsizlik, eğilimler ve öngörüler ise Şekil 6'da verilmektedir.

	2007-14	İşsizlik Oranı, 2007-17 (Yüzde)				Milyon 2015-17		
		2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
İİD Alt bölgeleri ve ülke detayları								
Arap Devletleri		10.1	10.1	10.2	10.2	5.3	5.5	5.8
Suudi Arabistan		5.9	5.8	5.7	5.7	0.7	0.7	0.7
Merkez ve Batı Asya		9.1	9.2	9.4	9.4	6.8	7.0	7.1
Türkiye		9.9	10.3	10.5	10.4	3.0	3.1	3.1
Doğu Asya		4.5	4.5	4.5	4.6	42.1	42.4	42.7
Çin		4.6	4.6	4.7	4.7	37.3	37.7	38.1
Japonya		3.5	3.3	3.2	3.1	2.2	2.1	2.0
Kore Cumhuriyeti		3.5	3.7	3.5	3.4	1.0	0.9	0.9
Doğu Avrupa		6.8	6.9	7.0	6.9	10.2	10.3	10.1
Rusya Federasyonu		5.2	5.8	6.2	6.1	4.4	4.7	4.6
Latin Amerika ve Karayipler		6.4	6.5	6.7	6.7	19.9	21.0	21.2
Arjantin		7.3	6.7	6.9	6.7	1.3	1.4	1.4
Brezilya		6.8	7.2	7.7	7.6	7.7	8.4	8.4
Meksika		4.9	4.3	4.1	4.0	2.5	2.4	2.4
Kuzey Afrika		12.5	12.1	11.8	11.6	8.8	8.8	8.8
Kuzey Amerika		6.3	5.5	5.1	4.9	10.0	9.3	9.0
Kanada		6.9	6.9	6.8	6.8	1.4	1.4	1.4
Amerika Birleşik Devletleri		6.3	5.3	4.9	4.7	8.7	7.9	7.7
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa		10.7	10.1	9.9	9.7	21.8	21.4	21.0
Fransa		10.3	10.6	10.4	10.0	3.1	3.0	2.9
Almanya		5.0	4.6	4.6	4.7	2.0	2.0	2.0
İtalya		12.7	12.1	12.0	11.5	3.0	3.0	2.9
Birleşik Krallık		6.1	5.5	5.4	5.5	1.8	1.8	1.9
Güney Doğu Asya ve Pasifik		4.3	4.4	4.3	4.2	15.1	15.2	15.1
Avustralya		6.1	6.3	6.3	5.8	0.8	0.8	0.7
Endonezya		5.9	5.8	5.7	5.6	7.3	7.3	7.3
Güney Asya		4.2	4.1	4.1	4.0	28.8	29.1	29.4
Hindistan		3.5	3.5	3.4	3.4	17.5	17.5	17.6
Sahra altı Afrika		7.3	7.4	7.5	7.5	28.2	29.4	30.4
Güney Afrika		24.9	25.1	25.5	25.7	5.1	5.3	5.4

Şekil 6. Küresel İşsizlik Oranı ve Toplam İşsizlik, Eğilimler ve Projeksiyonlar - Alt Bölgelere Göre

Kaynak: Trends, 2016: 13.

En güncel ekonomik gelişim projeksiyonlarına göre, küresel işsiz sayısının 2016'da 2,3 milyon, 2017 de ise ilave olarak 1,1 milyon artacağı öngörülmektedir.

Bu artışın büyük çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerde olacaktır. En büyük katkı, Brezilya (0,7 milyon) ve Çin'den (0,8 Milyon) gelecektir.

Benzer şekilde, gelişen ekonomiler, iki yıllık periyotta 1 milyon seviyelerini görecektir.

1.2.5 Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları

2005 – 2014 yılları arasındaki farklı bölgelerden seçilmiş ülkeler ve dünya ortalaması istihdamın nüfusa oranı, Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7. Seçilmiş Ülkelerde İstihdamın Nüfusa Oranı, 15+, % (ILO Tahmin Modeli)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Türkiye	41.2	41.2	41.1	41.4	40.9	42.7	44.6	44.9	45.1	44.8
Fransa	50.9	50.9	51.4	51.8	51.1	50.9	50.8	50.6	50.1	50.2
Finlandiya	55.8	56.8	57.5	58.0	55.9	55.2	55.6	55.5	54.9	54.3
Almanya	51.9	52.7	54.0	54.7	54.7	55.1	56.3	56.6	56.7	56.9
İngiltere	59.0	59.0	58.8	59.0	57.3	57.0	57.0	57.1	57.4	58.2
ABD	61.6	62.1	61.9	61.1	58.3	57.4	57.3	57.7	57.8	58.5
Kore Cumh.	59.3	59.3	59.4	58.9	58.0	58.1	58.5	58.9	59.1	58.8
Dünya	60.8	60.7	60.7	60.4	59.7	59.6	59.6	59.6	59.6	59.7
Rusya Fed.	57.5	57.7	59.2	59.3	57.9	58.4	59.3	60.0	60.2	60.5
Çin	70.2	69.7	69.4	68.5	68.1	67.8	67.9	68.0	68.0	68.0

Kaynak: <http://data.worldbank.org>

Tabloda görüleceği üzere, 2014 yılı baz alındığında, seçilmiş ülkelerdeki istihdam oranı, en düşük Türkiye olmuştur. En yüksek ise %68 ile Çin'dir. Dünya ortalaması %59,7 dir.

1.3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

Ülkede İşgücü Piyasasını resmedebilmek için, işgücü piyasasının temel referans kavramlarının incelenmesi gerekmektedir. Bunlardan bazıları işgücüne katılma oranları, kır – kent nüfusu, cinsiyet ve eğitim düzeyleri bazında işgücü verileridir.

TÜİK'in uyguladığı Hanehalkı işgücü araştırmasında 2014 Şubat itibari ile Avrupa Birliği sistemine tam uyumun sağlanması amacıyla yeni düzenlemelere geçilmiştir. Buna bağlı olarak TÜİK, 2013 sonrası verilerini iki ayrı veri tabanı ile sunmaktadır ve yaş grubu sınıflandırmaları birebir örtüşmemektedir. Bu nedenle ülkede işgücü piyasası verileri, 2013 öncesi ve yakın dönem ile 2013 sonrası şeklinde iki ayrı değerlendirme olarak incelenmiştir. (TÜİK.<https://biruni.tuik.gov.tr>)

1.3.1. Yaş Grubu Ve Yıllara Göre İşgücü

2005 – 2015 yılları arasındaki Türkiye işgücü, yaş ve cinsiyet bazında Tablo 8, 9 ve 10'da verilmektedir.

Tablo 8. Yaş Grubu Ve Yıllara Göre Türkiye İşgücü

Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücü Durumu (Bin kişi, 15 + yaş)												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Toplam
2015	1.784	3.173	4.148	4.432	4.199	3.762	2.890	2.280	1.414	847	749	29.678
2014	1.741	3.048	4.129	4.439	4.022	3.621	2.867	2.095	1.338	798	688	28.786
2013	1.632	2.952	4.137	4.456	3.940	3.567	2.861	2.013	1.293	747	671	28.271
2012	1.573	2.849	4.092	4.321	3.771	3.441	2.733	1.936	1.236	731	654	27.339
2011	1.637	2.892	4.084	4.152	3.676	3.284	2.643	1.848	1.173	678	658	26.725
2010	1.664	2.762	4.057	3.971	3.574	3.149	2.481	1.702	1.060	622	599	25.641
2009	1.699	2.755	4.033	3.806	3.427	2.984	2.320	1.595	981	567	582	24.748
2008	1.681	2.700	3.979	3.598	3.324	2.833	2.209	1.500	894	523	563	23.805
2007	1.649	2.715	3.860	3.493	3.210	2.770	2.134	1.410	835	500	537	23.114
2006	1.638	2.727	3.761	3.437	3.135	2.716	2.091	1.382	831	481	552	22.751
2005	1.647	2.789	3.674	3.370	3.060	2.669	2.050	1.318	801	472	604	22.454

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

Türkiye'de işgücü, 2015 yılı itibari ile 29.678.000 kişiye ulaşmıştır. Büyük ağırlığın, 30 – 34 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre Türkiye Erkek İşgücü Durumu

Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücü Durumu , (Bin Kişi, 15 + yaş, Erkek)												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Toplam
2015	1.217	1.986	2.793	3.071	2.880	2.585	2.077	1.654	1.029	618	543	20.453
2014	1.222	1.945	2.797	3.088	2.798	2.528	2.083	1.536	974	581	505	20.057
2013	1.127	1.854	2.860	3.113	2.734	2.469	2.051	1.453	930	524	482	19.597
2012	1.095	1.815	2.840	3.055	2.660	2.418	1.984	1.401	897	520	463	19.147
2011	1.122	1.829	2.888	2.989	2.614	2.347	1.928	1.354	848	481	467	18.867
2010	1.153	1.719	2.866	2.905	2.574	2.282	1.860	1.258	765	441	433	18.257
2009	1.180	1.757	2.901	2.796	2.526	2.233	1.772	1.195	719	399	419	17.898
2008	1.177	1.728	2.918	2.715	2.480	2.177	1.694	1.141	663	375	407	17.476
2007	1.157	1.759	2.860	2.656	2.426	2.139	1.660	1.081	619	355	386	17.098
2006	1.125	1.783	2.784	2.626	2.374	2.093	1.633	1.056	614	345	404	16.836
2005	1.136	1.823	2.741	2.607	2.346	2.075	1.593	1.010	599	336	437	16.704

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

Cinsiyet ayrımı bağlamında işgücü rakamları incelendiğinde, 2015 yılı itibari ile Erkek işgücü, 20.453.000 kişiye ulaşmıştır. Genel toplama paralel olarak, erkek işgücü ağırlığı, 30 – 34 yaş arasındır.

Tablo 10. Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre Türkiye Kadın İşgücü Durumu

(Bin Kişi, 15 + yaş, Kadın)												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Toplam
2015	568	1188	1355	1360	1319	1177	813	627	385	228	205	9.225
2014	519	1103	1332	1351	1225	1093	784	558	364	217	183	8.729
2013	505	1.098	1.277	1.343	1.207	1.098	811	560	363	223	189	8.674
2012	478	1.034	1.252	1.266	1.111	1.023	750	536	339	210	191	8.192
2011	514	1.063	1.196	1.163	1.061	937	715	494	325	198	191	7.859
2010	511	1.042	1.191	1.066	1.000	867	621	444	294	181	166	7.383
2009	519	998	1.132	1.010	901	751	548	399	262	167	163	6.851
2008	504	973	1.061	883	844	655	515	359	231	148	157	6.329
2007	492	956	1.000	837	783	631	473	329	217	145	152	6.016
2006	513	945	977	811	761	623	459	327	217	136	148	5.916
2005	510	966	933	763	714	594	457	307	202	136	166	5.750

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/>

Kadın işgücü rakamlarına baktığımızda, 2015 yılı itibari ile yalnızca kadın işgücü, 9.225.000 kişidir. Yine genel toplama paralel olarak, kadın işgücü yaş ağırlığı 30 – 34 arasındır.

1.3.2. Sektörlere Göre Açık İş Durumu ve Açık İşlerin Dağılımı

Açık iş “Kuruma işverenlerden intikal eden işçi istemi” demektir. (İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr>) Sektörler bazında açık iş sayıları ve yüzdesel ağırlığı, Tablo 11’de verilmektedir.

Tablo 11. Sektörlere Göre Açık İş Sayısı ve Açık İşlerin Dağılımı

EKONOMİK FAALİYET	AÇIK İŞ	AĞIRLIK %
İmalat	56.501	42,5
Toptan ve Perakende Ticaret	25.535	19,2
İdari ve Destek Hizmetleri Faaliyetleri	11.022	8,3
İnşaat	10.462	7,9
Konaklama ve yiyecek Hizmetleri	10.288	7,7
Ulaştırma ve Depolama	4.727	3,6
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	3.465	2,6
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	2.871	2,2
Bilgi ve İletişim	1.813	1,4
Eğitim	1.673	1,3
Diğer Hizmet Faaliyetleri	1.535	1,2
Gayrimenkul Faaliyetleri	1.061	0,8
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	898	0,7
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	354	0,3
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	325	0,2
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Ür.	160	0,1
Su Temini, Kanalizasyon, Atık Yön. Ve	148	0,1
GENEL TOPLAM	132.838	100

Kaynak: İŞKUR, 2015: 14.

Türkiye çapında 10 ve üzeri kişi istihdam eden işletmelerde 132.838 kişilik açık iş tespit edilmiştir. Yüzde 42,5 ile en yüksek açık işin olduğu sektör imalattır. Devamında “Toptan ve Perakende Ticaret” ile “İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri” gelmektedir.

En düşük oranda açık iş bulunan sektör ise “Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve iyileştirme Faaliyetleri” sektörüdür.

1.3.3. Konya, Karaman Bölgesinde Geniş Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu

Bu bölümde İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması sisteminde Konya'nın dâhil olduğu Düzey 2 seviyesindeki TR52 bölgesinde işgücü durumu, yıllar ve cinsiyet bazında incelenmiştir.

Tablo 12. Konya, Karaman Bölgesinde Geniş Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu

(Düzey 2 - TR52 Konya, Karaman) (Bin kişi, 15 + yaş)						
Yıllar	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	Toplam
2015	65	90	244	371	95	865
2014	58	79	250	349	82	818
2013	62	75	221	359	78	795
2012	58	81	233	342	74	789
2011	59	87	228	338	85	796
2010	66	90	228	337	99	820
2009	78	93	244	323	92	830
2008	66	102	232	324	88	812
2007	65	86	209	276	68	704
2006	51	80	204	252	56	642
2005	49	73	178	264	54	619

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

TR52 Konya, Karaman Bölgesi'nde toplam işgücü, 2015 yılı itibari ile 865.000 kişidir. Yaş grupları arasında ağırlığın, 35 – 54 yaş grubu olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Geniş Yaş Grubuna Ve Bölgelere (Düzyey 2 - TR52 Konya, Karaman) Göre İşgücü Durumu, Erkek

(Düzyey 2 - TR52 Konya, Karaman)						
(Bin kişi, 15 + yaş, Erkek)						
Yıllar	Yaş Grubu					Toplam
	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	
2015	50	63	171	265	70	619
2014	44	55	183	256	62	600
2013	45	52	158	257	58	570
2012	42	58	169	250	58	576
2011	42	60	166	242	65	576
2010	47	59	161	243	72	581
2009	57	63	171	231	66	587
2008	51	67	173	234	65	589
2007	50	61	166	220	55	553
2006	39	57	169	209	48	521
2005	39	57	148	221	47	513

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

TR52 Konya – Karaman bölgesinde cinsiyet ayrımı bağlamında inceleme yapıldığında, yalnız erkek işgücünün 2008 yılından itibaren düşme eğilimine girdiği, 2014 yılından itibaren yükselmeye başladığı, 2015 yılında 619.000 kişi olduğu görölmektedir. Yaş grupları arasında ağırlık, 35 – 54 arasındır.

Tablo 14. Geniş Yaş Grubuna Ve Bölgelere (Düzyey 2 - TR52 Konya, Karaman) Göre İşgücü Durumu, Kadın

(Düzyey 2 - TR52 Konya, Karaman)						
(Bin kişi, 15 + yaş, Kadın)						
Yıllar	Yaş Grubu					Toplam
	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	
2015	15	27	73	107	24	246
2014	13	24	66	94	20	217
2013	17	23	62	102	20	224
2012	16	23	64	93	17	213
2011	17	26	61	95	20	219
2010	20	31	68	94	26	239
2009	21	30	73	92	26	243
2008	15	35	59	90	23	223
2007	15	25	43	55	13	151
2006	12	23	35	43	8	121
2005	11	16	30	42	7	106

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

Tablo 14'e göre TR52 Konya – Karaman bölgesinde cinsiyet ayrımı bağlamında inceleme yapıldığında, yalnız kadın işgücü, 2015 yılında 246.000 kişi olmuştur. Ağırlık, 35 – 54 yaş grubundadır.

1.3.4. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılım

2005 – 2015 yılları arasında yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranı, Tablo 15'te verilmektedir.

Tablo 15. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı

(%) 15 + yaş)												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Ort.
2015	28,2	57,9	67,8	69,1	69,8	68,4	63	50,4	39	28,3	11,9	50,34
2014	27,8	55,9	67	68,5	68,9	67,3	61,4	48,5	37,2	28,5	11,5	49,31
2013	26,2	55,4	66,7	68,3	68,9	67,9	61,7	48,4	37,3	27,9	12,4	49,19
2012	25,4	52,9	65,6	67,3	67,5	67	60,3	47,8	37	28,7	12,4	48,35
2011	26,6	53,8	65,3	66,7	67,3	65,8	59,6	47,1	36,8	28	12,8	48,16
2010	26,6	52,2	65	65,9	66,5	65	57	44,8	34,8	27	12	46,98
2009	27,5	51,7	64,1	65,1	64,6	63,1	54,2	43,4	33,6	25,6	11,9	45,89
2008	27,3	50,6	62,7	63,5	63,7	61,4	52,8	42,4	32,1	24,7	11,7	44,81
2007	26,8	49,9	61,7	62,8	62,6	60,9	52	41,2	31,3	24,4	11,5	44,10
2006	26,6	49,5	61,7	62,5	62,6	60,7	52,3	42	32,5	24,2	12	44,24
2005	26,6	50,2	62,1	61,9	62,6	60,6	52,8	41,7	32,8	24,4	13,4	44,46

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

Türkiye’de yaş gruplarına ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı incelendiğinde, düzenli bir yükseliş olduğu, 2015 yılında %50,34’e ulaştığı görülür. 2015 yılında en yoğun katılım, 35 – 39 yaş gurubundan sağlanmıştır.

1.3.5. Konya, Karaman Bölgesinde Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılım

Konya’nın dâhil olduğu TR52 bölgesinde yaş gruplarına göre yıllar bazındaki işgücüne katılım oranları gelişimi, Tablo 16’da verilmektedir. Cinsiyet ayrımı ile değişimler, Tablo 17 ve Tablo 18’de görülmektedir.

Tablo 16. Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı

(%) , (15 + yaş)						
TR52 (Konya, Karaman)						
	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	Ort.
2015	33,6	55,1	66,4	63,4	25	48,7
2014	30,6	49,6	66,2	60,4	22,8	45,92
2013	31,5	51,9	65,1	60,8	21,4	46,14
2012	30	53,2	64,8	60,2	21,9	46,02
2011	31,5	51,1	65	60,6	24,8	46,6
2010	33,4	52,2	66,9	62,4	28,9	48,76
2009	39,3	55,4	69,5	61,5	27,9	50,72
2008	34,7	55,9	66	59,5	27,9	48,8
2007	33,3	49,5	59,7	53,2	20,3	43,2
2006	25,3	48,6	57,7	50,5	16,2	39,66
2005	24,1	44,7	54,5	50,9	17	38,24

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

Bölgeler bazında inceleme yapıldığında, TR52 Konya, Karaman bölgesinde geniş yaş grubuna ve yıllara bağlı olarak işgücüne katılma oranı, 2015 yılında ortalama %48,7 olduğu görülür. En yüksek oranda katılım, 25-34 yaş grubundan sağlanmıştır.

Tablo 17. Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı, Erkek

TR52 (Konya, Karaman), (% , 15 + yaş, Erkek)						
	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	Ort.
2015	46,5	77,1	93,2	89,3	40,4	69,3
2014	46,1	71,7	94,6	88,3	38,2	67,78
2013	44,9	75,4	93,2	87,8	34,5	67,16
2012	44	76,6	93,5	88,5	36,9	67,9
2011	45,5	73,9	93,7	88,8	40,2	68,42
2010	47,2	73,3	93,5	90,4	45,6	70
2009	53,2	78,6	94,9	90,6	44,1	72,28
2008	48,6	79,8	95,4	88,7	45,2	71,54
2007	47,1	76,3	94,3	86,8	36	68,1
2006	37,3	76,5	94,1	85,4	30,7	64,8
2005	37,7	77,1	91,7	85,9	32,8	65,04

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

TR52 Konya, Karaman bölgesinde yalnız erkek işgücüne katılma oranı, 2015 yılında %69,3 olmuştur. Yalnız erkek katılımı, düzenli bir gelişim göstermemiş; %65'lerden %70'lere yükselmiş, daha sonra %67'lere düşmüş, akabinde %70'e yaklaşmıştır.

Tablo 18. Geniş Yaş Grubuna Ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın

TR52 (Konya, Karaman), (% , 15 + yaş, Kadın)						
	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	Ort.
2015	17,3	32,8	39,6	36,8	11,9	27,68
2014	14,5	29	36,2	32,4	10	24,42
2013	17,5	30,4	36,8	34,3	10,1	25,82
2012	16,3	30,3	35,8	32,3	9,1	24,76
2011	17,7	29,8	35,5	33,5	11	25,5
2010	19,7	33,7	39,9	34,7	14,4	28,48
2009	23,2	34,4	42,8	34	14,5	29,78
2008	17,9	35,4	34,8	32,2	13,5	26,76
2007	16,7	26,6	24,7	21	7,2	19,24
2006	12,4	25,6	20,1	17	4,1	15,84
2005	10,4	18	18,1	16,3	3,9	13,34

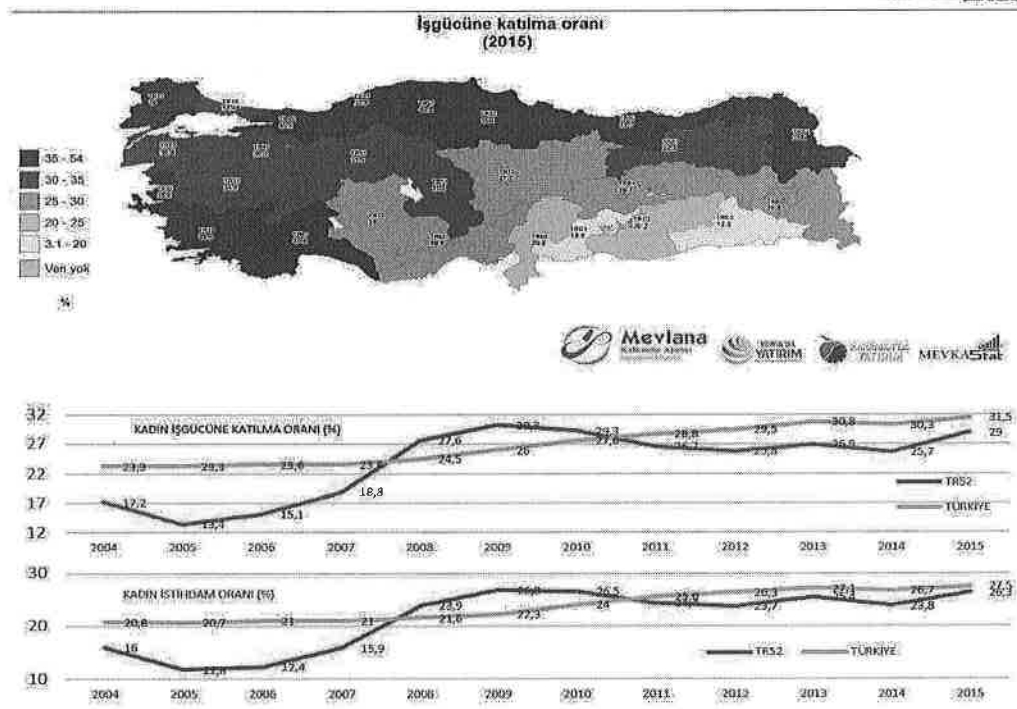
Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

TR52 Konya, Karaman bölgesinde yalnız kadın işgücüne katılma oranı incelendiğinde, 2015 yılında %27,68 olmuştur. Yine yalnız kadın katılımı, düzenli bir gelişim göstermemiş; dalgalı bir seyir izlemiştir.

Kadınların işgücüne katılımı, erkeklere göre net bir şekilde düşük kalmaktadır.

1.3.6. TR52 Konya – Karaman Bölgesinin, Kadın İşgücüne Katılma Ve İstihdam Oranı'nın Türkiye İle Karşılaştırılması

Bölge ve cinsiyet bağlamında işgücüne katılma ile istihdam oranının karşılaştırılması şekil 7'de verilmektedir.



Şekil 7. TR52 Konya – Karaman Bölgesinin, Kadın İşgücüne Katılma Ve İstihdam Oranı'nın Türkiye İle Karşılaştırılması

Kaynak: <http://planlama.mevka.org.tr>

Grafikte TR 52 bölgesinde kadın işgücüne katılma ve istihdam oranlarının, sonra yıllarda Türkiye ortalamalarının altında kaldığı görülmektedir.

1.3.7. Kır-Kent İşgücü

Açıklama: Yeni Büyükşehir Belediye Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile kır – kent ayrımı, işgücüne katılım oranları verilerinden kalkmıştır. Bu nedenle 2013 yılı sonrası verileri Yerleşim Yeri değişkeninde verilememektedir.

Yaş grubu ve yıllara göre işgücüne katılım oranı, kent ve kır bağlamında tablo 19 ve 20'de verilmektedir.

Tablo 19. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kent

(% , 15 + yaş) , Kent												Ort.
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	
2013	23,5	54,5	66,5	68,6	68,1	66,2	57,8	41,2	27,8	17	5,8	45,18
2012	22,8	51,8	65,7	67	66,3	64,9	55,7	40,1	26,6	17,3	5,4	43,96
2011	23,7	52,2	65	66,1	65,7	63,1	54,4	38,9	26,2	16,1	5,4	43,35
2010	24	51	64,9	65,5	65,1	62,2	52,1	36,7	24,6	15,4	5,5	42,45
2009	24,7	51	64,5	64,7	63,5	60,1	49,3	35,2	23,3	14,5	4,8	41,42
2008	25	50,2	63,3	62,9	62,7	58,8	48,1	34,4	22,2	13,9	4,9	40,58
2007	25,1	49,5	62,3	62,1	61,1	58,4	47,1	33,4	21,5	13,8	5,1	39,95
2006	24,5	48,8	61,8	61,8	61	58	47,3	34,7	23,1	13,9	5,3	40,02
2005	24	48,8	61,9	60,4	60,9	57,5	47,4	34,3	23,5	13,6	6	39,85

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

Kır – Kent nüfusu bazında işgücüne katılma oranlarına geldiğimizde, kent ölçeğinde oranın 2013 yılı itibari ile %45,18 olduğu görülür. Yıllar içinde ortalama, %39 ile %46 arasında kalmıştır. 2013 yılı itibari ile en büyük katılım, 30-34 yaş aralığı arasından olmuştur.

Tablo 20. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kır

(%, 15 + yaş) , Kır												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	
2013	31,6	57,5	67,4	67,4	71,1	72	70,4	62,7	54,4	44,1	19,8	56,22
2012	30,4	55,8	65,4	68	70,5	71,9	70,5	63,7	56,1	46,4	20,5	56,29
2011	32,3	58,2	66,1	68,4	71,6	72,6	71,2	64,4	57,1	47,3	21,7	57,35
2010	32,2	55,3	65,2	67	70,1	72,1	68,7	62,8	54,7	45,7	20,1	55,81
2009	33,7	53,9	62,7	66,1	67,6	71	66,6	62,1	53,4	44,6	20,8	54,77
2008	32,9	51,6	60,7	65,4	66,2	67,9	64,7	60,7	51,1	42,9	20,6	53,15
2007	31	51,2	60	64,9	66,7	67,8	64,2	59,4	50,9	42,4	20,2	52,61
2006	31,6	51,4	61,1	64,3	67	67,8	64,7	58,6	50,9	41,7	21,7	52,80
2005	32,5	54	62,5	66,2	67,4	68,6	66,5	59,1	51	42,3	23,4	53,95

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

Verileri kır nüfusu özelinde incelendiğinde, son 10 yılda oranın %53 ile %57 arasında olduğunu görmekteyiz. 2013 yılı itibari ile %56,22 olmuştur ve en büyük katkı, 40 – 44 yaş grubundan gelmiştir.

1.3.8. İşgücü Eğitim Düzeyi

Yıllar bazında eğitim seviyelerine göre işgücü verileri tablo 21’dedir.

Tablo 21. Eğitim Durumuna Ve Yıllara Göre İşgücü Durumu

(Bin, (15 + yaş)									
	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim	Toplam
2015	1.115	1.078	9.467	2.595	3.002	3.000	6.284	3.137	29.678
2014	1.170	1.146	9.411	2.373	2.977	2.847	5.691	3.170	28.785
2013	1.167	1.246	9.492	2.254	2.963	2.820	5.388	2.939	28.271
2012	1.164	1.295	9.478	2.225	2.846	2.692	4.996	2.642	27.339
2011	1.203	1.336	9.663	2.220	2.783	2.582	4.476	2.463	26.725
2010	1.151	1.244	9.562	2.207	2.727	2.511	4.057	2.182	25.641
2009	1.089	1.167	9.394	2.256	2.764	2.519	3.780	1.779	24.748
2008	1.025	1.110	9.215	2.278	2.742	2.504	3.503	1.428	23.805
2007	1.045	1.031	9.188	2.379	2.745	2.451	3.195	1.081	23.114

Tablo 21 Devam. Eğitim Durumuna Ve Yıllara Göre İşgücü Durumu

2006	1.115	1.000	9.330	2.539	2.689	2.335	2.980	764	22.751
2005	1.167	964	9.551	2.529	2.728	2.152	2.757	606	22.454

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>.

Eğitim durumuna göre işgücü verilerini incelediğimizde, en büyük katılımın ilkökul mezunları, arkasından da Yüksek Öğretim'den geldiğini görmekteyiz. 2015 yılı itibari ile İlkokul mezunu 9.467.000 kişi, yüksek okul veya fakülte mezunu 6.284.000 kişi işgücüne dâhildir.

1.3.9. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

İşgücüne dâhil olamamanın çeşitli nedenleri vardır. Bunların sayılar bazında istatistikleri Tablo 22'de verilmektedir.

Tablo 22. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenine Göre İşgücüne Dâhil Olmayanlar

(Bin, 15 + yaş)										
	İş bulma ümidi yok	İş aramayıp çalışmaya hazır olan/Diğer	Mevsimlik çalışan	Ev işleri ile meşgul	Öğrenci(eğitim -öğretim)	Emekli	Özürü yaşlı veya hasta	Ailevi ve kişisel nedenler	Diğer	
2015	676	1.726	94	11.498	4.486	4.082	3.878	1.486	250	28.176
2014	615	1.869	94	11.589	4.470	3.827	3.922	1.493	321	28.200
2013	638	1.441	50	11.463	4.465	3.837	3.666	1.470	308	27.337
2012	691	1.303	63	11.992	4.409	3.795	3.459	1.376	298	27.385
2011	678	1.267	64	11.872	4.219	3.617	3.406	1.442	303	26.867
2010	716	1.297	65	11.914	4.122	3.577	3.394	1.491	325	26.901
2009	757	1.304	87	12.101	3.967	3.622	3.396	1.465	239	26.938
2008	612	1.238	315	12.186	3.757	3.488	3.414	1.262	695	26.967
2007	612	1.130	289	12.124	3.680	3.520	3.225	1.391	909	26.879
2006	624	1.285	341	12.409	3.588	3.238	3.298	995	645	26.423
2005	486	1.077	391	12.703	3.453	3.112	3.098	963	623	25.904

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr>

İşgücüne dâhil olamama nedenlerini incelediğimizde, ev işleri ile meşgul olan kesimin başı çektiğini görürüz. Ancak yıllar içerisinde bu rakam düşme eğilimindedir.

2. BÖLÜM

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİMİN YERİ

2.1. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

Ülkeler cinsiyet eşitliği sağlarken, aynı zamanda aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını da işgücü arz – talep dengesini iyileştirecek bir sisteme adapte edebilirler. Emek piyasası politikaları işgücü talep ve arzının eşleştirilmesini kolaylaştırmalı, işçiler için esnek güvence ve işsizlere temel emniyet ağı sağlamalıdır (Otope, 2014: 56).

OECD işsizlikle mücadelede uygulanan istihdam politikalarını 7 grupta toplamıştır: 1- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, 2- Mesleki eğitim, 3- Sübvansiyon edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım ve doğrudan kamu sektöründe istihdam), 4- Gençlere yönelik politikalar, 5- engellilere yönelik politikalar, 6- işsizlik sigortası ve 7- Erken emeklilik' tir. Bu kategorilerden 1-5 arası “aktif”; 6. ve 7. kategoriler ise pasif politikalar olarak sınıflandırılmıştır (Biçerli, 2005: 3-4).

OECD yaklaşımına göre işsizlere gelir desteği yapılmasına yönelik politikalar, pasif politikalar olarak kabul edilmektedir. Emek piyasalarındaki uygulama bozukluklarını iyileştirme, mesleki becerileri geliştirme ve emek piyasalarının etkinliğini artırma hedefli politikalar aktif istihdam politikaları kategorisinde sayılmaktadır.

İşsizliğin azaltılıp istihdamın, piyasa taleplerine uygun bir şekilde artırılması için çeşitli yöntemler uygulanmakta ve çeşitli araçlardan yararlanılmaktadır. Bu araçlardan en çok bilineni Emek Piyasası'dır. İki grup altında toplanmaktadır; aktif ve pasif emek piyasası politikaları.

Aktif emek piyasası politikalarının hedefinde çalışan talebini artırmak ve işsizliği minimum düzeyde tutmak vardır. Pasif emek piyasası politikalarının hedefinde ise işsizliğin getirdiği negatif sonuçlar ve sebep olduğu olumsuz etkenleri telafi etmek ile işsizlere belirli çerçeveler ve sınırlarda ekonomik güvence

sağlamaktır.

Gelişmiş, mesleki eğitim planlama ve uygulama sistemlerinde ileri gitmiş ülkelerde bu iki politika birbirine uyumlu, senkronize bir şekilde belirlenmektedir ve yürütülmektedir (Kapar, 2005: 345).

2.1.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları

Pasif sözcüğü “edilgen” anlamına gelmektedir.

Pasif emek piyasası politikaları, işsizler için işsizlik sigortası ile yoksul ve işgücü piyasası dışında kalmışlar için sosyal yardımların sağlanmasını kapsar (Oto, 2004: 57).

İşsizlik ödemeleri pasif emek piyasası politika araçlarından birisidir.

Hükümetler, iş piyasasında çalışanların işsiz kalmaları durumunda ortaya çıkacak olumsuz durumlara karşı tedbirler alırlar. Bu hem sosyal düzenin sürdürülmesini, hem de ekonominin istikrarını korumasına katkı sağlar.

Pasif istihdam politikaları işsiz kalmaktan dolayı bireyin maruz kalacağı olumsuzlukları bertaraf etmeyi amaçlamaktadır. İşsizliği azaltmak veya istihdamı artırmak gibi bir amacı yoktur. Çalışanların işsiz kalmaları durumunda belirli çerçevede ekonomik güvence sağlayan önlemleri kapsamaktadır. İşsiz olanların satın alma gücünü belirli ölçülerde korumasını sağlamayı amaçlayan politikalarlardır.

Ülkeden ülkeye farklı değerlendirmekle birlikte Pasif politikalar, genel çerçevede işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ve sosyal yardımlar olarak beşe ayrılmaktadır (Bulut, 2010: 45).

2.1.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası ile işsizliğin şahıslar üzerindeki negatif etkilerinin minimum düzeyde tutulması ve böylece sosyal düzeni bozacak etkilerin ortaya çıkmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca işsizlik sebebine bağlı olarak oluşabilecek satın alma gücünün azalmasını baskılayarak üretimin düşüşe, işsizliğin ise yükselişe geçmesi önlenmektedir (Biçerli, 2003: 456).

2.1.1.2. Kıdem Tazminatı

İş akdinin sonlanması hukuksal sonuçlarından birisi de kıdem tazminatıdır. “Kıdem tazminatı; (severance pay) yasada vurgulanan asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yasada öngörülen nedenlerden biriyle son bulması durumunda, işverence, işçiye veya mirasçılara ödenen paradır.” (Anadolu, 2001: 241).

Kıdem tazminatı işten çıkartılan personele ödenir. Bu tazminat, firma sahiplerinin kolay bir şekilde işten personel çıkartmamalarını, işyerinde bu yönü ile iş güvencesinin sağlanmasını amaçlayan bir sistemdir.

Amaç işten çıkartılan çalışanın ödüllendirilmesi veya bir süre verilen tazminat ile geçimini sağlaması vb. değil; işyeri sahiplerinin, kendi firmasında verdiği hizmet süresine bağlı olarak belirli özlük haklarının verilme zorunluluğu ile çalışanın işten çıkartılmasının zorlaştırılması ve o işyerinde iş güvencesine katkıdır.

2.1.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu içerisinde düzenlenmiştir. Ek madde 2’de “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.” İfadesi ile yer almıştır (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu).

Çalışanların dışı bağlı nedenlerden dolayı işten çıkarılmaması amacına katkı sağlamak amacıyla ödenmektedir. Özellikle emek yoğun sektörlerde, yüksek sayılarla personel çalıştıran büyük işletmeler, ekonomik kriz veya önemli ekonomik dalgalanma dönemlerinde bu sistemi kullanmaktadırlar.

2.1.1.4. Ücret Garanti Fonu

İş Kanunu’nun 33. Maddesine istinaden uygulanmaktadır. Bu maddede şu ifadeler yer almaktadır: “İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz

vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti fonu oluşturulur.” (4857 no’lu İş Kanunu).

Görüleceği üzere fon, işverenin ödeme güçlüğü çekmesi durumunda ve son 3 aylık ücretleri karşılayacak şekilde sınırlandırılmıştır.

2.1.1.5. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımlar işsizlik sigortası ödemelerinden yararlanamayan işsizler ile fakir ailelere yapılır. Ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar, açlık ve yoksulluk sınırlarından ülkelerin kültürlerine ve yaşam standartlarına kadar geniş perspektifte değerlendirmeler sonrası ve devletin ekonomik sisteminin güçlü veya zayıf olmasına bağlı olarak planlanmakta ve uygulanabilmektedir.

Sosyal yardımlar nakit veya aynı yardım olabilir. Aynı yardımlara Türkiye’den örnek kömürü verilebilir.

2.1.2. Aktif Emek Piyasası Politikaları

“Aktif istihdam politikaları” ilk kez İsveç’te, 1950’li yıllarda bu tanımlama ile zikredilmiştir (Biçerli, 200: 3-4).

Gösta Rehn ve Rudolph Meidner, aktif istihdam politikalarını 1948 yılında şu şekilde tanımlamışlardır: “tam istihdama ulaşabilmek için enflasyonu kontrol altında tutan “sosyal demokrat bir strateji” (Hietala, 2013: 20. Aktaran: Erol, 2013, 20).

Aktif istihdam politikalarını 4 grup olarak tanımlayan görüş bulunmaktadır: genç işsizlerin nitelik geliştirmesini hedefleyen eğitim programları, iş sübvansiyonları, kamu işleri ile yeni iş alanları açma ve kariyer danışmanlığı (Sanal, 2010: 1-11).

Yani Aktif emek piyasası politikalarının ana amacı, işsizlerin çalışma hayatına geçişini kolaylaştırmaktır. Önceliği, işsizlik riski daha yüksek olan kadın, genç ve

özürlü işsizler gibi dezavantajlı gruplara yönelik olmalıdır. Kısaca iş piyasalarında denge ve istikrar sağlayıcı önlemlere, aktif iş piyasası politikaları denilmektedir.

İş hayatında tüm çalışanların istihdam edilebilme imkân ve şartları eşit olamaz. Bazı işçiler kolay iş sahibi olurken, bazıları ise; piyasa koşulları, işverenlerin tutumları, tecrübe ve bilgi eksikliği gibi nedenlerle daha zor olmaktadır. Bir işçi uzun süreli işsiz kalırsa, bilgi ve yeteneklerinde eskime olmakta, ayrıca iş çevresi ile olan bağlantı ve iletişimi de azalmaktadır. Kendine güveni de törpülenmektedir. Güven törpülenmesi motivasyon eksikliği getirmektedir. Bu durum kör döngü gibi, yeniden işsizliğe ve ancak kısa süreli çalışabilmeye sürüklemektedir. Bu tür problemlerle karşılaşan gençler de dezavantajlı gruplardan sayılabilir. Aktif istihdam politikaları, bu kesimlerin de istihdam edilebilirliklerini artırarak sosyal düzende eşitliğe ve adalete katkıda bulunmayı amaçlamalıdır.

Küreselleşen günümüz dünyasında, iletişim imkânlarının da gelişmesi ile bilgi baş döndürücü hızla yayılmakta, mesleki bilginin hızla yenilenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Hatta bazı alanlarda bir meslek, kısa sürelerde geçerliliğini yitirmektedir. Bir örnek ile açıklandığında, el halısı desenli makine halıları, estetik ve özellikle maliyet düşüklüğü açısından rağbet görmektedir. Veya uzak doğu ülkelerinde yine el halısı üretim yöntemleri ile üretim yapıldığı halde, ucuz işgücü nedeni ile ülkedeki maliyetlerin çok altında rakamlarla üretim yapılmakta ve satılmaktadır. Bu durum el halısı üretim sektörünün hızla gerilemesine neden olmuştur. Konya'nın Ladik ilçesi gibi bölgelerde kısa sürede pek çok nitelikli iş gücü, atıl hale gelmiştir. Aktif istihdam politikaları, işçilerin iş tecrübelerini geliştirerek yeniden istihdam edilebilir hale gelmeleri konusunda sürdürülebilir eylemleri de amaçlamalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre aktif işgücü piyasası politikaları hükümetin, işsizlerin iş bulmasını kolaylaştırmak için uyumlaştıracığı ve uygulayacağı politikalardır.

Ülkeler şu önlemleri benimseyip uygulayabilir:

Kamu istihdam hizmetleri; örneğin iş merkezleri ve emek borsaları, işsize boş iş pozisyonlarını bilgilerinin toplanıp yayılması ile iş arama çabasının geliştirilmesi, mülakat becerileri gelişimi ve özgeçmiş yazımı için yardım sağlama,

Eğitim programları; sınıfta ve ıraklık olarak; mesleki becerilerin artırılmasına yardımcı olarak istihdam edilebilirliğinin artırılması,

İstihdam sübvansiyonları: kamu veya özel sektörde işsizler için direkt iş alanları oluşturulması. Bunlar işsizlerin iş deneyimi kazanmasını sağlayan tipik kısa süreli önlemlerdir. Kamu (veya özel) olarak teşvik edilen, iş kurma kredi planları da uygulanabilir.

Bu önlemler özelde genç, özellikle de işgücü piyasasına girişlerinde ve okuldan iş hayatına geçişinde yüksek engellerle karşılaşan genç kadınlar ile aynı zamanda iş krizleri zamanlarında faydalıdır. (2008-09 küresel ekonomik kriz sonrasında görüldüğü üzere) (Otope, 2014: 56).

Yaşanan küresel ekonomik kriz ile birlikte nerede ise ülkelerin tamamı, devletin istihdam hizmeti kurumlarının sağladığı iş araştırma yardımı ve danışmanlık hizmetlerinin kapsamını genişletmişlerdir. Örnek; Belçika, Fransa, İngiltere ve Avusturya (Koçak, 2011: 139).

2.1.2.1 İŞKUR

Ülkede Aktif Emek Piyasası Politikaları uygulamaları denilince, öncelikle akla Türkiye İş Kurumu ve faaliyetleri gelir. İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), 21 Ocak 1946'te kuruldu ve 15 Mart 1946 tarihinde faaliyetlerine başlamıştır. Dünya üzerindeki gelişmelere paralel olarak ülkede de kurumların yapısında yeniden düzenlemelere ve geliştirmelere gidilme ihtiyacı doğmuş, 4 Ekim 2000 tarihinde kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur (<http://www.iskur.gov.tr>).

Sonrasında 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve İŞKUR, kuruluş yarasını elde etmiştir (Resmi Gazete, 2016).

Görev alanı genişleyen kurum, işveren, işçi, esnaf ve sanatkarlar temsilcilerinin de yer aldığı Yönetim Kurulu çalışmaları ile iş ve işçi bulma hizmetleri icra etmektedir. Pasif ve aktif işgücü politikaları uygulamakta, ülkede istihdam politikasının oluşturulmasına destek olmaktadır. Ayrıca iller düzeyinde inisiyatifli geliştirmek ve yerel düzeyde istihdam politikalarını belirlemek amacı ile İl İstihdam

Kurulları faaliyetlerini sürdürmektedir.

Kurum, işgücünün niteliklerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirliğin artırılması, piyasa taleplerinin ve ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yönelik olarak aktif işgücü hizmetleri vermektedir. Bu kapsamında; hem iş arayanlara hem de çalışanlara yönelik olarak mesleki eğitim kursları, kişilerin kendi işlerini kurmaları ve aynı zamanda işlerini ilerletmeleri için eğitimler, mesleki deneyim yetersizliği bulunan öğrencilere ve işsizlere yönelik olarak işbaşı eğitim programları organize etmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2015: 35).

2.1.2.2. İŞKUR Destekli Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi

Tablo 23. Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları, 2015

Kurs / Program Türü	Kurs / Program Sayısı	Kursiyer / Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursları	7.668	64.211	105.191	169.402
İşbaşı Eğitim Programı	76.934	81.830	77.246	159.076
Girişimcilik Eğitim Programı	1.625	21.905	20.002	41.907
Toplam	86.227	167.946	202.439	370.385

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, Faaliyet Raporu 2015: 35.

2015 yılında toplamda 86.227 adet kurs / program gerçekleştirilmiş ve bunlara toplamda 370.385 kişi katılım sağlamıştır. Bu katılımcıların 202.439'u kadın olmuştur.

Kurum, Aktif İşgücü programları uygulamalarında kendi belirlediği hedefleri gerçekleştirdiğini tespit etmiştir (Türkiye İş Kurumu, Faaliyet Raporu 2015: 35).

2.2. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI VE KAPSAMI

2.2.1. Meslek

Meslek kelimesi, Arapça'daki "süluk" kökünden türetilmiştir. "Yol, tarık, gidiş, tarz, insanların yaşamak ve geçinmek için tuttuğu iş, tabi olduğu sınıf" anlamlarına gelmektedir. Meslekler, toplumların ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetler paralelinde ortaya çıkmış, gelişmiş, değişime uğramış ve taleplerin değişmesi ile ortadan kalkmıştır (Ürekli ve Muşmal, 2015: 29).

Meslek; "Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" olarak ta tanımlanmaktadır (TDK, 2016).

Meslek, sistematik bilgi birikimi ve pratik uygulamalara dayalı olarak, insanların kullanımına sunulmak üzere hizmet veya mal imal etmektir. Meslek icra edildiğinde hizmet veya malın sunulduğu kesim, meslek erbabına ücret öder. Bu ücretin seviyesi liberal ekonomilerde serbest piyasa tarafından belirlenir. Mesleğin kuralları da belirlenmiş olmalıdır.

Meslekleri kökenleri çok eski tarihlere dayanmaktadır, semavi dinlerde de yer tutmaktadır. İnsan yaşamının doğal bir parçasıdır (Öztürk, 2015: 7). Tarihte ilk ev yapımı, dokuma ve ahşap oyma meslek ustaları, Çatalhöyük'te görülmüştür. Tarihin akışı içerisinde gelişmelere bağlı olarak pek çok meslek kaybolmuş veya köklü değişimler geçirmiştir. Konya Ticaret Odası tarafından yapılan araştırmada, 70'e yakın kaybolmuş veya kaybolmaya yüz tutmuş meslek tespit edilmiştir (Çınar, 2015: 8). Bu çalışma, Türkiye'deki durum hakkında da fikir vermektedir.

İnsanlık tarihi boyunca toplumların değişimi, 3 evre olarak incelenir; tarım, sanayi ve bilgi toplumu. Bu değişim sürecinde doğal olarak ihtiyaç ve talepler de değişmiş, çoğunlukla ilerlemiştir. İletişimin bu güne kadar güçlü olmadığı eski çağlarda, belirli bir bölgedeki insanların büyük afetlerle veya savaşlarla yok olması sonrasında, o bölgedeki insanların bildiği, uyguladığı meslekler de yok olmuş, dolayısı ile dönem dönem gerileme de olmuştur.

Günümüzde iletişimin güçlenmesi ve tüm dünyanın adeta bir köy haline alarak

ortak üretim ve pazar havuzu haline dönüşme sürecine girmesi ile, meslekler de çok hızlı değişim geçirmektedir.

2.2.2. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim, meslek okullarından işletmelerde verilen kurs ve seminerlere, İŞKUR tarafından organize edilen işbaşı eğitim faaliyetlerine kadar geniş alanda mesleki bilginin geliştirilmesi için gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerine denilmektedir (Zaim, 1972: 76).

Farklı şekillerde tanımlanan mesleki eğitim; genelde kişilere emek piyasasında geçerli olan bir işi icra edebilmeleri için gerekli olan mesleki bilgi ve edimlerin kazandırılarak, çeşitli yönlerden geliştirildikleri bir öğrenim prosesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Nusret, 2005: 415).

Ana amaç, vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması ve dengede tutulmaya katkı sağlanmasıdır.

İşgücü niteliğinin artırılması ve her vasıf grubundaki etkinliğin geliştirilmesi amacı ile bireylere verilen spesifik eğitimlerdir.

Mesleki Eğitim, “Bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitimidir” (Alkan ve Doğan, 2001: 4).

Mesleki eğitim; Meslek ve Teknik Anadolu Liseleri ve eski adı Çıraklık Merkezleri olan Mesleki Eğitim Merkezleri, üniversitelerdeki Meslek Yüksek Okulları gibi meslek eğitimi veren okullarda verilenlerden kurum veya firma dâhilinde verilen eğitimlere, kurs ve seminerlere ve iş başında verilen eğitimlere kadar geniş alanda gerçekleştirilen faaliyetleri içermektedir.

Mesleki eğitim kişilere, toplumun ihtiyaç duyduğu ve hedefleri paralelinde gelişen mesleklerin gerektirdiği beceri ve bilginin kazandırılmasıdır. Bu faaliyet ile imalat süreçlerinin yürütülebilmesi için iktisadi sistemin talep ettiği niteliklerde personel sağlanmış olurken, eğitimden geçen kişi de kendi niteliklerine uygun iş bulmuş olacak ve karşılıklı fayda elde edilmiş olacaktır (Ekin, 1997: 10).

Ülkeler, uyguladıkları istihdam politikalarına uygun olarak mesleki eğitim uygulamalarını hayata geçirirler. Eğitim, vatandaşların temel yurttaşlık haklarından birisidir. Temel eğitim sonrası daha üst eğitime çeşitli sebeplerle devam edemeyen vatandaşlara uygun meslek eğitimi vermek, ulusal eğitim sistemlerinin görevlerinden birisidir. Gençlerin ilgili mesleki yeteneklerden yoksun olarak hayata atılması makul değildir. Hayatın akışı içerisinde mesleki bilgi ve beceriler kazanılabilsede, bu çok zaman alacak ve tüm toplum kayıpları hesaplandığında maliyeti yüksek olacaktır. Mesleki eğitim, ülkelerin istikrarlı büyümesi ve sosyal dengenin sağlanmasında çok önemli yer tutar.

Bir başka tanımda ise” Mesleki ve teknik eğitim; kişilere, ilgi, istek ve kabiliyetleri doğrultusunda, iş hayatında geçerliliği olan bir mesleği öğretmek için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandırma ve kişinin işi bir araç olarak kullanarak yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştirme süreci” olarak ifade edilmektedir (TESK, 2008: 32).

Mesleki eğitime yaklaşım ve uygulamaları, ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde köklü bir sistem var iken, bazı ülkelerde ise tam olarak oturmuş bir düzen yoktur. Bu farklılık, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Gelişen ülke ekonomisi, farklı alanlarda üretimi destekleyecek işgücüne ihtiyaç duymakta, dolayısı ile mesleki eğitime gereken önemi verme zorunluluğu olmaktadır. Gelirini büyük oranda petrol gibi doğal kaynaklardan karşılayan ve gelir dağılımını devlet eli ile yöneten ülkelerde üretim zayıftır. Bu tür ekonomiye sahip ülkelerde mesleki eğitim zayıf kalmaktadır. Nitelikli personel yoksunluğu, bu kez yeni üretim yatırımlarına cesareti engeller.

Mesleki eğitim sürelerinin genel olarak tüm dünyada uzama eğiliminde olduğu söylenebilir. Gelişen teknolojik imkânlar, çok farklı uygulamalar hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirmektedir. Örneğin metal kaynak teknolojisinde önceki yıllarda yalnızca oksi gaz ve elektrot kaynağı eğitimleri verilirken, gelişen üretim sistemlerine paralel olarak MIG-MAG, TIG-WIG, Oksi-gaz, Kaynak Robotu gibi çeşitli uygulamalar hakkında eğitim vermek zaruri hale gelmiştir.

Mesleki eğitim, yalnızca yeni bir meslek edinmek amaçlı faaliyetlerle de sınırlı değildir. Günümüzde mesleklerin çok hızlı geliştiği, başkalaşım geçirdiği ifade

edilmişti. Bu süreç içerisinde aynı meslek kapsamında yeni üretim veya hizmet yöntemlerine uyum, yeni teknolojik araçların kullanımı için verilen eğitimler de, mesleki eğitim olarak değerlendirilir.

Mesleki eğitim resmi olmayan yöntemlerle de verilebilir. Örneğin aile işletmelerinde mesleğin formal olmayan süreçlerle babadan oğula aktarılması gibi.

2.3. SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE MESLEKİ EĞİTİM UYGULAMALARI

İşsizlikle mücadelede istihdama yönelik öğretim politikaları önemlidir. Gelişmiş ülkelerde öncelikle ve özellikle gençlerin istihdamı için çeşitli formatlarda ve düzeylerde çalışmalar yapılmaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim sistemleri global ölçekte incelendiğinde ABD, AB, Japonya ve Avustralya gibi gelişmiş ülkeler arasında önemli farklılıklar var olduğu tespit edilmektedir. Avrupa Birliğinin üç büyük ekonomisi Almanya, Fransa ve İngiltere'nin mesleki eğitim sistemleri arasında farklılıklar vardır (Uçar ve Özerbaş, 2013: 243).

“Piyasa modeli” Japonya’da uygulanırken Almanya, İsviçre, Avusturya, Fransa, Belçika gibi Batı Avrupa ülkelerinde okul modeli yaygındır (Ekin, 1997: 117).

Mesleki eğitime yaklaşım farkları arasında önce iş yaklaşımı (work first) ile önce eğitim yaklaşımı (education first) da bulunmaktadır. Work first; “Önce iş” yaklaşımında yalnızca iş yaşamında ihtiyaç duyulan meslekle ilgili öğeler vardır, pratik ağırlıklıdır. Önce eğitim yaklaşımında ise daha fazla akademik öğe bulunur, teori ağırlıklıdır.

Temel yaklaşımlara ek olarak iki mesleki eğitim sınıflandırması ise, eğitim süresinin büyük yüzdesi okulda gerçekleşen okul temelli ve eğitim süresinin büyük yüzdesi işyerinde gerçekleşen işyeri temelli mesleki eğitimidir (Atakul, 2014: 32-33).

Avrupa Birliği’nde 1963’te Konsey tarafından, meslekî eğitimde ortak politika uygulanmasıyla ilgili on ilke karara bağlanmıştır. Genç işçi değişimi, niteliklerin eşdeğerliliği ve meslekî yönlendirme standartları getirilmiştir. Eylem programı ise 1976 yılında kabul edilmiştir. Alınan kararlar çerçevesinde eğitim sistemlerinin

geliştirilerek ortak bir düzey seviyeye getirilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması, yabancı dil, üniversite düzeyinde eğitimde işbirlikleri, göçmen çalışanlar ve aile fertleri için meslekî eğitim girişimleri, gençlerin okul hayatından iş hayatına atılma süreçlerini kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılması, gençlerin işe yerleştirilmesinin desteklenmesi, yeni teknolojilerin kullanılması amacı ile eğitim programları uygulanması gibi alanlara öncelik verilmesi planlanmıştır. “Avrupa Meslekî Eğitim Geliştirme Merkezi” (CEDEFOP), 1975 yılında kurulmuştur. Kurum, üye ülkelerde ilgili eğitim programları arasında koordinasyon, yeni üretim sistemlerinin ile yöntemlerinin, mesleki eğitime de yansıtılması gibi konularda faaliyetlerde bulunmaktadır (Aykaç, 2002: 155-156).

Uzun yıllara dayanan bu türden kurumsal işbirliği, koordinasyon, müşterek planlama ve uygulamalar, mesleki eğitimde bazı ortak yaklaşımları ortaya çıkartmıştır ancak doğal olarak üye ülkelerdeki eğitim sistemleri tamamen aynı değildir.

Bu bölümde mesleki eğitim’de tarihi geçmişi olan İngiltere, bir Avrupa ülkesi olarak Fransa, gelişmiş ülke Amerika Birleşik Devletleri, genel hatları ile incelenmiştir.

“Dual eğitim”in ileri düzeyde ve tüm işgücü piyasası paydaşlarının katılımı ile uygulandığı, en iyi eğitim sistemlerinden birisine sahip kabul edilen Almanya incelemesine daha geniş yer verilecektir.

2.3.1. İngiltere

Eğitim hizmeti sorumluluğu “Eğitim ve Beceri Bakanlığı”nın (DfES), Galler’de “Gal Meclisi Hükümeti Eğitim ve Öğretim Bakanlığı”nın (DfTE) ve Kuzey İrlanda’da ise Eğitim Bakanlığı’nın (DE) ve “İstihdam ve Öğrenim Bakanlığı”dır (DEL) (EURYDICE, 2007: 125).

Eğitim 5 yaş (Kuzey İrlanda’da 4) ile 16 yaş arasında zorunludur.

İngiltere ve Galler’de genelde çocuklar 4 yaşında okul öncesi dönemi eğitimlerine başlarlar.

Genelde çocuklar, 11 yaşında ilkokuldan bir ortaokula geçiş

yaparlar(EURYDICE, 2007: 127-128).

Ortaöğretim ikinci devresi ile ortaokul sonrası seviye için eğitim türleri Tablo 24'tedir.

Tablo 24. İngiltere’de Eğitim Türleri

Orta okul	16 - 18 yaş arası
İleri eğitim 6. düzey kolej* İleri eğitim koleji Üçüncü düzey eğitim*	16+ yaş

*Yalnızca İngiltere ve Galler’de geçerlidir

Kaynak : EURYDICE, 2007: 127-128

Ortaokullar ile 6. Seviye kolejler genel eğitim vermektedirler. İleri eğitim kolejleri büyük oranda mesleki eğitim vermektedirler. Yüksekokullar ise hem genel hem de mesleki eğitim hizmeti vermektedirler.

Tüm okulların yüksek oranda özerkliği vardır (EURYDICE, 2007: 131).

İleri Eğitim (further education), zorunlu eğitiminin bittiği 16 yaşından itibaren verilen mesleki veya akademik eğitimidir. İleri eğitim çerçevesinde verilen kurslar, iş hayatına geçişte ihtiyaç duyulan mesleki bilgi ve yetenekleri elde etmek isteyen öğrencileri hedeflemektedir (Saylık, 2015: 660).

İngiliz halkı temelde geleneksel yapısını sürdürme eğilimindedir. Aynı zamanda seçkin bir sınıf yetiştirmek de ister. Bu bağlamda İngiliz Eğitim Sistemi, göreceli olarak daha özel, bireyselleştirilmiş bir eğitim sistemi uygulamaya yönelmiştir. Orta öğretim sürecinde meslekî eğitime özel önem verilmektedir. Ara nitelikli eleman yetiştirilmesinde öğretim kurumları işlevseldir (Karacaoğlu, 2002: 155-156).

Okullarda dış yeterlilikleri düzenleyen kanuni müracaat birimleri mevcuttur. “Yeterlilikler ve Öğretim Programı Makamı” (QCA), “Gal Yeterlilikler, Öğretim programı ve Değerlendirme Makamı” (ACCAC) ve “Kuzey İrlanda Öğretim Programı, Sınavlar ve Değerlendirme Konseyi” (CCEA). Diplomayı veren kurumlar sistematik ulusal yeterlilikler sunmaktadırlar. Ortak yeterlilikler; “İleri düzey Eğitim Genel Sertifikası/ İleri Yan düzey (GCE A_düzeyi/ AS –Düzeyleri)”, mesleki A

düzeyleri (VCELER) ve Ulusal Mesleki Yeterlilikler (NVQLER) (<http://maol.meb.gov.tr>)

2.3.2. Fransa

Ülke “okul öncesi” eğitimle ilgili uzun yıllara dayanan bir geleneğe sahiptir. Zorunlu olmamakla birlikte, çocuklar genelde 3 yaşından itibaren école maternelle’e (anaokulu) na gönderilirler (EURYDICE, 2007: 42-50)

İlkokul eğitimi sonrasında okulda ya da sosyal hayatta zorluklarla karşılaşan öğrenciler, kolejlerde, özel tasarlanmış genel ve mesleki öğretim birimlerinde eğitim görürler. (SECPA) (<http://maol.meb.gov.tr>).

5 yıllık İlkokul bittiğinde öğrenci Ortaokula yönlendirilir. Ortaöğretim iki kademeye ayrılmıştır. 1. Kademe 4 yıllık ortaokul; 2. Kademe ise 3 yıllık lise eğitimidir. Her kademe kendi içinde öğrenim devrelerine ayrılmıştır.

Birinci Kademe (Ortaokul) - Fransız Milli Eğitim Sisteminde tek tip ortaokul bulunmaktadır.

Ortaokul sonrasında öğrenci Ortaokul diplomasını (Brevet de Collège) alır ve yönlendirildiği alanda üst eğitime devam eder.

Ortaokulun bitiminde yönlendirilen alanlar şunlardır: Genel ve Teknoloji Liseleri Genel Bakalorya, Teknolojik Bakalorya, Meslek Liseleri Mesleki Bakalorya, Çıraklık Eğitim Merkezleri.

Öğrenci, ortaokulun ikinci sınıfının bitiminde Meslek Lisesine, Çıraklık Eğitimine Hazırlık Sınıfına, Mesleki Sınıflara yönlendirilebilmektedir.

Ortaöğretim Sonunda verilen diploma ve bröveler şunlardır:

Genel Bakalorya: Genel lise eğitimini tamamlayan öğrencilere verilir.

Teknolojik Bakalorya: Teknolojik lise eğitimini tamamlayan öğrencilere verilir.

Teknisyenlik Brövesi: Ortaokul sonrasında alınan üç yıllık mesleki eğitim bitiminde hak kazanılan brövedir. Öğrenci bundan sonra iş yaşamına atılabilir.

Mesleki Eğitim Brövesi: Ortaokul sonrasında alınan üç yıllık mesleki eğitim bitiminde hak kazanılan brövedir. Öğrenci bundan sonra iş yaşamına atılabilir

Mesleki Bakalorya: Mesleki Eğitim Brövesi veya 3 yıllık çıraklık eğitimi sonrası gelen öğrencilerin iki yıl eğitim alarak elde ettikleri belgedir. Öğrenci dilerse mesleki hayata geçiş yapar, dilerse yüksek öğretim imkanlarını değerlendirir (Albayrakoğlu vd., 2006: 134-135).

Ülkede “Mesleklere İlişkin Ulusal Bilgi Bürosu” (ONISEP) ve “Bilgi ve Rehberlik Merkezi” (CIO) aracılığı ile mesleki bilgilendirme ve bireysel danışmanlık hizmetleri sağlanmaktadır. Gençleri iş hayatına hazırlama amaçlı, farklı türde eğitimleri de içine alacak şekilde mesleki eğitim geliştirme planları yapılmıştır. Bu planlar; temel mesleki eğitim (okul ve çıraklık), “entegrasyon sözleşmeleri ile sürekli mesleki eğitim”leri kapsar.

Çıraklık sözleşmesi, 16-25 yaş aralığındaki gençlerle yapılan ve süresi 1 ila 3 yıl olan bir sözleşmedir. Çırak maaş alır ve istihdam ile ilgili yasalara tabi olarak uygulamalı eğitimini sürdürür. Eğitim, hem firmalarda, hem de çırak eğitim merkezlerinde uygulanmaktadır.

Gençler için alınan bu istihdam tedbirleri, üç çeşit entegrasyon sözleşmeleri ile uygulanmaktadır:

1) “Rehberlik sözleşmesi” (contrats d’orientation): Genel orta öğretimi tamamlamamış ve bir mesleki eğitim belgesine sahip olmayan kişilerle yapılan sözleşmedir.

Sözleşme ile temel hedef, işyerinde çalışma deneyimi kazandırmak ve iş hayatına entegrasyondur.

2) “Nitelik/ Kalifikasyon sözleşmesi” (contrats de qualification): Temel mesleki eğitimini bir mesleki eğitim kursu ile almak isteyenlerle yapılmaktadır. Burada işveren, eğitim sonunda öğrenciyi istihdam etmeyi taahhüt etmektedir.

3) “Uyum sözleşmesi” (contrats d’adaptation à l’emploi): Bir firma ile işsiz bir gencin istihdam sözleşmesidir. Bu sözleşmeler kişinin belirli bir iş alanına uyum sağlamasını amaçlamaktadır (<http://euroguidance.iskur.gov.tr/>)

Bu entegrasyon sözleşmelerinin; sözleşme süresi, ücret ödenmesi, eğitim

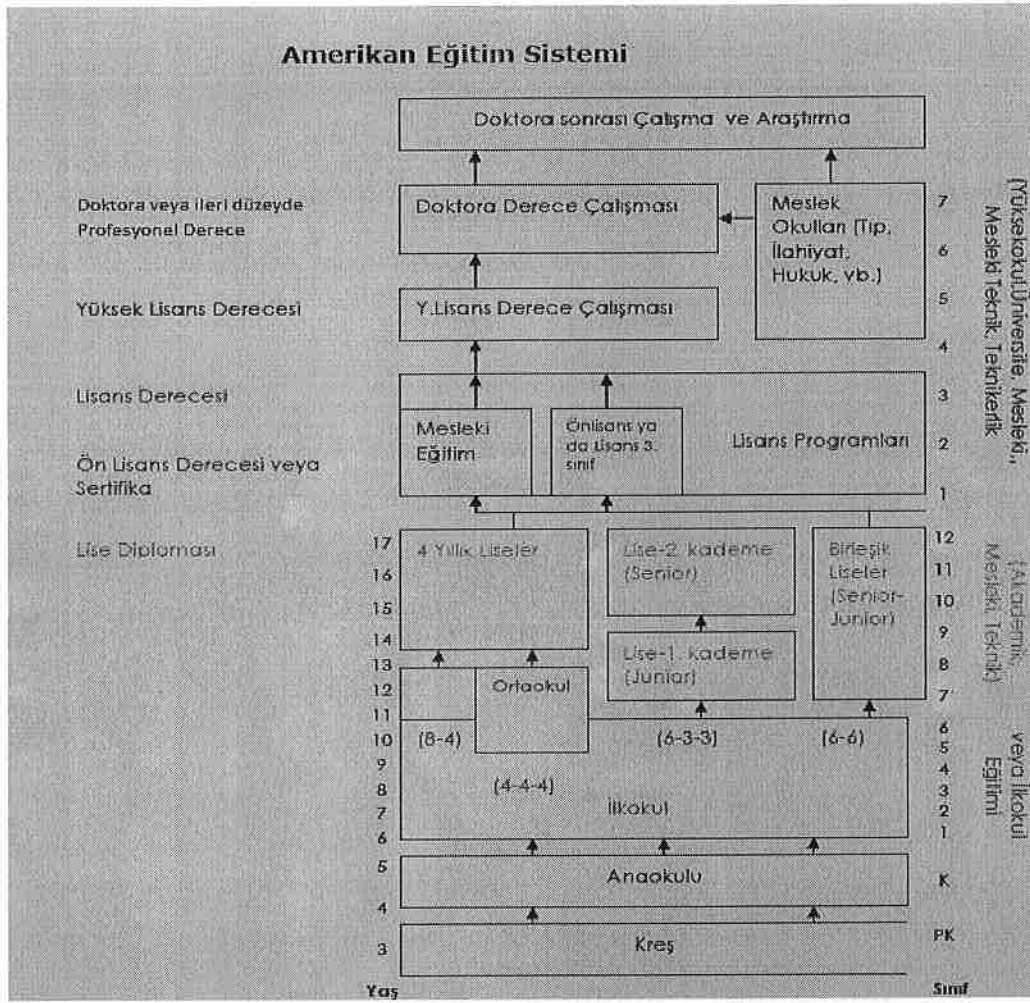
sonunda istihdam çerçevesi gibi konularla ilgili, kendi içerisinde teknik detayları vardır. Fransa’da uygulanan bu sistemin, Türkiye’deki çıraklık sistemine benzer yönleri olduğu aşikârdır.

Yetişkin eğitimi; bakanlıklar; yerel ve bölgesel otoriteler, işletmeler; odalar, birlikler, özel sektöre ait eğitim merkezleri gibi birlikte çalışan ve aynı zamanda birbiriyle rekabet içinde olan farklı kurumlar tarafından düzenlenmektedir:

Sürekli eğitimden Milli Eğitim Bakanlığı ile “İstihdam ve Dayanışma Bakanlığı” sorumludur. Bununla birlikte Tarım Bakanlığının da mesleki eğitim ve yetişkinler için “ileri öğretim merkezleri” de vardır. İstihdam ve Dayanışma Bakanlığı’nın denetiminde faaliyet gösteren “Yetişkinlere Yönelik Mesleki Eğitim Derneği” (The Association nationale pour la Formation professionnelle des Adultes) mesleki eğitimi veren bir kamu kurumudur (<http://euroguidance.iskur.gov.tr>).

2.3.3. ABD

Amerika Birleşik Devletlerinde eğitim sistemi genel çerçevesi şekil 8’de gösterilmektedir.



Şekil 8. Amerikan Eğitim Sistemi

Kaynak:Albayrakoğlu vd.,; 2006: 76.

Amerika Birleşik Devletlerinde zorunlu eğitime bağlama yaşı, eyaletten eyalete farklılık gösterir. 3 eyalette 5, 16 eyalette 6 ve 29 eyalette 7 yaşında başlar.

Eğitim, okul öncesi eğitimi de içine alan ilköğretim düzeyi, ortaöğretim düzeyi ile ortaöğretim sonrası düzey olmak üzere üç seviye olarak belirlenmiştir.

Hem ortaöğretim düzeyinde, hem de ortaöğretim sonrası dönemde mesleki eğitim verilebilmektedir. Yine vatandaşlara hayatları boyunca sürekli eğitim programları hizmeti sağlanır (Albayrakoğlu vd., 2006: 76).

Teknik eğitimde yeterliğe erişebilmek için 2 yıllık yükseköğretim programlarının tamamlanması gerekir. Öğrenci dilerse, ön lisans düzeyindeki bu eğitimden sonra 4 yıllık bir yükseköğretim programına başvurabilir (Güçlü ve

Bardakçı, 2004: 55).

Eğitim yönetiminde devletin ve sosyal tarafların söz hakkı vardır. Okullar, okul bölge yönetimleri, şehir yönetimleri, eyalet hükümetleri ile federal hükümetin farklı ağırlıklarda görev paylaşımı ve sorumlulukları bulunmaktadır.

Federal Eğitim Bakanlığı'nın görevleri şu şekildedir:

Federal kanunları uygulamak,

Eğitim için mali kaynakların kullanımını yönetmek

Fırsat eşitliği sağlamak,

Yükseköğrenim öğrencilerine belirlenen çerçevelerle burs vermek,

Dış politikaları belirlemek

Eyalet hükümetleri ile koordinasyon halinde eğitim liderlik görevini icra etmek.

Eyalet hükümetleri, eğitim politikalarının belirlenmesinde ve eğitimin yönetiminde federal hükümetten bağımsızdır. Eyalet yönetimi de, yerel düzeyde idari birimlere eğitim politikasını belirleme yetkisi verebilirler. Eğitim politikası; ders müfredatları, kitapların seçimi, sınavlar, öğretmen eğitimleri, öğretim yılı takvimi gibi konuları içerir. Bu politikalar, "eğitim kurulları" ile belirlenir.

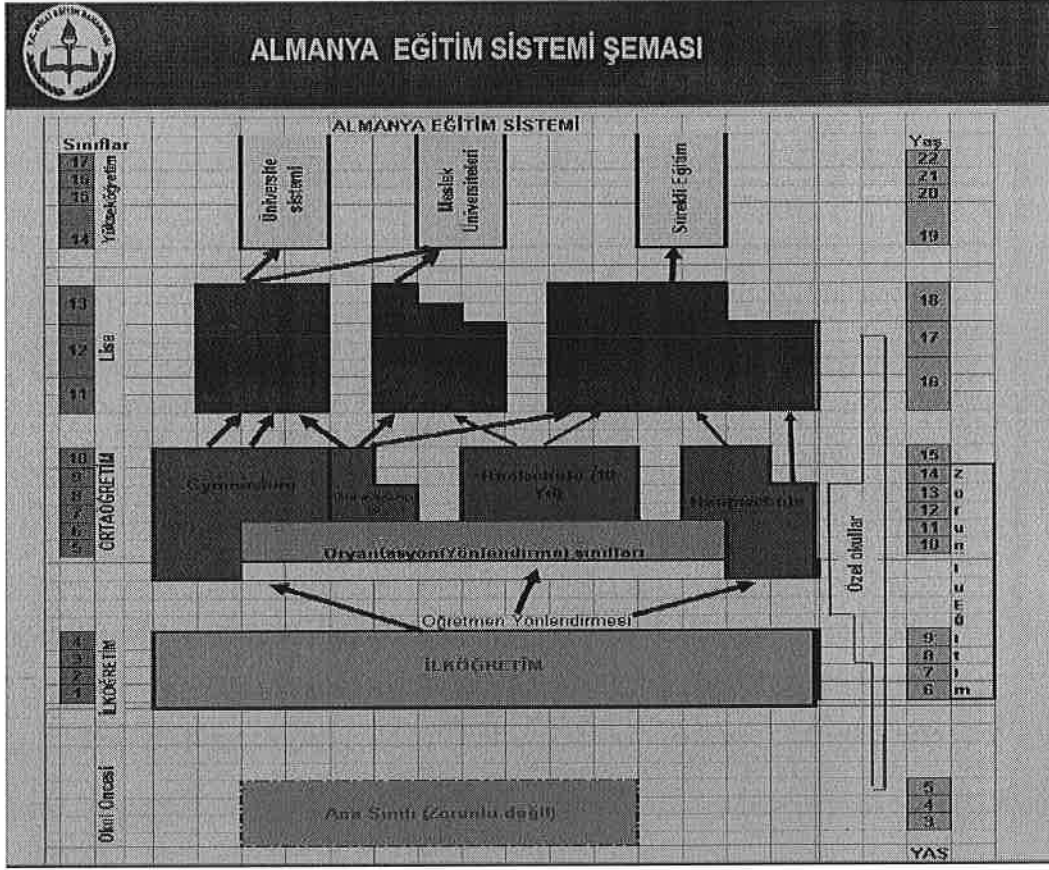
Gerek genel eğitim programları, gerekse mesleki eğitim programlarının beceri standartları, eyaletler düzeyinde belirlenir ve geliştirilir. Standartların geliştirilmesinde eyaletlerin eğitim kurumları iş çevreleri, sanayi sektörü temsilcileriyle ve mesleki kuruluşlarla müşterek çalışmalar yürütür. Müfredat kararlarının eyaletler düzeyinde alınması, yasa ile güvence altına alınmıştır. Öğrenim seviyelerinin hiç birinde ulusal düzeyde müfredat belirlenmez. Federal hükümet, örnek programlar geliştirerek kullanıma arz eder ve müfredat araştırmalarına fon sağlar (Albayrakoğlu vd., 2006: 76).

2.3.4. Almanya

Almanya'da eğitim sisteminde yetkiler, Federal Devlet ile eyaletler arasında paylaşılmıştır. Okul öncesi eğitim, genel ve mesleki eğitimden eyaletler

sorumludurlar. Bu nedenle okul çeşitleri ve uygulama sistemleri eyaletler arasında farklılıklar gösterir.

Zorunlu eğitim genelde altı yaşından itibaren başlar.



Kaynak: Albayrakoğlu vd., 2006: 48.

Altı yaşını dolduran tüm çocuklar Grundschule de eğitim görürler. Dördüncü yıldan sonra beşinci ve altıncı yıl'da verilen eğitimler yönlendirme eğitimleridir. Grundschule'yi tamamlayan öğrenciler çıraklık meslek eğitimini tercih ederlerse Hauptschule, özgün meslek eğitimi seçenler Realschule'ye, akademik düzeyde eğitimini sürdürmek isteyenler ise Gymnasium'a kayıt yaptırırlar. Bu eğitimin başarı ile tamamlanması sonrasında verilen diploma ile Üniversitelere giriş hakkı elde edilmektedir (Albayrakoğlu vd., 2006: 76)..

Birden fazla eğitim yolu sunan okullar da vardır.

Gesamtschule: "Kooperative gesamtschule ve Schulzentrum" (Bremen) şeklinde isimlendirilen bu okullarda Hauptschule, Realschule ve Gymnasium'da verilen eğitimin bileşimidir.

Mittelschule: Hem genel, hem de mesleğe yönelik programlar uygulanmaktadır

Almanya'da Mesleki Eğitim Sistemi, önemli ölçüde eğitim dünyası ile iş çevrelerinin işbirliğine dayanmaktadır. Bundan dolayı genelde "Dual Sistem" (ikili sistem) olarak isimlendirilmektedir. Sistemin temelleri Ortaçağ'da uygulanan lonca sistemine kadar dayanmaktadır (Özdemir, 2015: 2).

Almanya'daki mesleki eğitim, gençlerin ve sosyal düzenin geleceğini garanti altına alma temelinde biçimlendirilmiştir. Gençlerin; kapasitelerinin yeterli olduğu ve aynı zamanda ilgilerinin yöneldiği alanlarla eğitilme üzerine bina edilmiştir. İşletmelerde ve okulda verilen eş zamanlı eğitim ile aktüel konularda eğitim ve çalışma hayatına sorunsuz geçiş sağlamaktadır.

Alman meslek eğitiminin üstünlükleri 5 özelliğe toplanabilir:

1- Devlet, ekonomi çevreleri ve sosyal ortaklar, müşterek çalışarak meslek eğitiminin temel şartlarını sağlamaktadır. Eğitimin finansmanı, müfredatlar ve eğitim programlarının uygulanmasından belgelendirmeye kadar tüm taraflar birlikte emek sarf etmektedirler. Uygulanan bu yaklaşım, özel sektör - kamu ortak çalışmalarına çok iyi bir örnek teşkil etmektedir.

İkili eğitim sisteminde okul, öğrenciyi iş yaşamına hazırlamada etkin rol almaktadır. İşletmeler de, öğrencilerin "vasıf sahibi" olması amacına yönelik olarak kurumsal çerçevede katkıda bulunmaktadır.

2- Meslek eğitim sisteminin hedefi geniş perspektifte uygulama yeterliliğidir. Hem işletmede, hem de okulda alınan eğitim, bu noktada hedefe giden en iyi yoldur. Öğrencinin sadece mesleki yeterlilikleri değil, paralel olarak kişisel ve sosyal yeterlilikleri de geliştirilmektedir. İkili eğitim öğrencilerinin, eğitimin başından itibaren ücret almaları, sistemin artılarından. İşletmeler, kendi bünyelerinde çalışma hayatına geçiş yapacak olan stajyerlerin yeterli teknik niteliklere ulaşması için çaba sarf etmektedirler. Mesleki eğitimin, firmada insan kaynakları gelişiminin çok önemli bir ayağı olduğunun bilincindedirler.

3- firmalarda ve firma dışında sağlanan eğitimde tüm ülkede uygulanan standartlar ile sınav şartları, Almanya'daki eğitimin kalitesini güvence altına almaktadır. Sistem yaşam boyu öğrenmeyi de destekler. Alman Ticaret ve Sanayi

Odalari, stajyer alan firmalari denetlemekte, ikili eğitim'e uygun olup olmadigina karar vermektedirler. Sınavlari gerçekteştirirler ve eğitimin kalite düzeyinin düşmemesini organize ederler.

4- Meslek eğitim ilintili kesintisiz olarak yapılan araştırmalar, eğitiminin sosyal, teknik ve ekonomik gelişmelerle uyum halinde kalmasını sağlamaktadırlar.

5- Öğretmenler ve işyerlerindeki usta eğitimciler, alanlarında uzman kişilerden oluşmaktadır. Uzman personel ile, mesleki yeterlilikler ve öğrenim süreçlerinin, kesintisiz olarak birbirine uyumlu olması sağlanır. Firmalar büyüklüklerine bağlı olarak değişen sayılarda, özellikle mesleki eğitim için görevlendirilmiş personel istihdam ederler. Bu personel de kendilerini yenilemekte, bu eğitimler de eğitimlere katılmaktadırlar. Eğitimcilerin katıldığı eğitim sayısı ve düzeyi, firmadan firmaya, sektörden sektöre farklılık gösterir. Bu yaklaşım ile, hem meslek eğitimi alan öğrenci, hem de nitelikli personel problemini çözen işletme kazançlı olmaktadır.

Federal seviyedeki mesleki eğitim kurumları son dönemde 40 tan fazla yeni meslek geliştirmiş, 120'den fazla mesleği güncellemişlerdir. Ekonomideki yapısal değişiklikler ve demografik gelişmeler, mesleki eğitimi zorlamaktadır. Bu hızlı gelişmeler, Yaşam Boyu Öğrenim'e daha fazla önem verilmesini gerektirmektedir. Mesleki eğitim okullarına olan ilginin azalmaması amacı ile, mesleki eğitimden üniversiteye geçişin kolaylaştırılması üzerine çalışmalar devam etmektedir.

Daha önce zikredildiği üzere, Almanya'da meslek eğitimi Meslek okulunda ve işletmede birbirine paralel, senkronize biçimde verilir. Bu süreç 2 ila 3,5 yıl sürmektedir.

İşletmelerdeki uygulanan mesleki eğitimin standartları, ülke bazında birbirinin aynıdır. Meslek okullarında ise mesleklerin temel eğitimi sağlanmaktadır ve eşzamanlı genel kültür verilmektedir. Eğitimlerini başarı ile bitirenlerin özel sektörde şansı yüksektir. Alınan diplomalar, uluslararası seviyede yüksek prestije sahiptir.

Genel çerçevede Almanya'da mesleki eğitim, 3 konuda yeterlilik gelişimini hedeflemektedir:

1- "Kişisel ve sosyal yeterlilik; kendi kendini motive etme, bir takım içinde çalışabilme ve karar verme yeteneği"

2- “Makine, sistemler ve çalışma süreçlerine yönelik çalışma yeterliliği”

3- “Sorun çözme stratejileri ve soyut mantıksal düşünme şekli”

Almanya'nın ihracat odaklı bir ekonomisi vardır. Bu nedenle Meslek eğitimini uluslararası standartlarda geliştirilmesini incelemektedir. İşletmelerin çoğu stajyer öğrencilerini, uluslararası düzeyde mesleki eğitim yaklaşımlarını ve uygulamalarını göstermek maksadı ile yurt dışına göndermektedir. Uluslararası arenada iş piyasalarının güç geçtikçe daha fazla birbirine entegre olması, yüksek maliyetli bu eğitim yatırımının yapılmasında etkenlerden birisidir.

Özetle Alman Mesleki Eğitim Sistemi, aşağıdaki tanımlamalarda iddialıdır:

- “Kamu özel ortaklığı”
- “Profesyonel meslek eğitimi”
- “Çalışma sürecinde ve okulda öğrenim”
- “Uzmanlık bilgisi ve pedagojik açıdan kalifiye eğitim personeli”
- “Ulusal meslek eğitimi ve kalite standartlarının toplum tarafından kabulü”
- “Sürekli gelişim için kurumsallaşmış araştırma ve danışmanlık”
(Berufsbildung ve Deutschland, 2015).

Almanya'da firmalar geleceklerinin sürdürülebilir olmasının, kaliteli bir mesleki eğitimden geçtiği konusunda bilinçlidirler.

2.3.4.1. Almanya'da Seçilmiş Mesleki Eğitim Okulu İncelemeleri

Almanya'daki mesleki eğitim sistemi, Avrupa Birliği dâhil pek çok ülkeye ilham vermektedir. Avrupa Birliği ekonomisinin “lokomotifi” durumunda olan ülkede, pek çok alanda olduğu üzere Mesleki Eğitim'de de sistematik bir yaklaşım sergilenmektedir. Pek çok ülke tarafından örnek alınmaktadır. Bu bölümde yerinde ziyaretler ile gerçekleştirilen seçilmiş meslek okullarındaki incelemelere yer verilecektir.

2.3.4.1.1. Berufsbildende Schule Handel der Region Hannover (Hannover Bölgesi Ticaret Mesleki Eğitim Okulu)

Okul, genel Almanya Mesleki Eğitim yaklaşımına paralel olarak, sürdürülebilirlik temeli üzerine faaliyetler planlamakta ve uygulamaktadır.

106 sınıfta 2600 öğrenci öğrenim görüyor.

Sınıflar ortalama 24 kişiliktir. Fiziki altyapı olarak şunlardan oluşmaktadır:

- 39 sınıf ve özel tasarımı sınıflar
- Bilgisayar laboratuvarları
- Lernbüro: İşletmenin tüm birimlerinin simülasyonunun gerçekleştirildiği sınıf
- Mal satış reyonları perakende ve kitapçı dükkanı (satış simülasyon)
- Tasarım atölyesi (Vitrin dekorasyonu)
- Depo lojistik merkezi simülasyonu

Okulda 80 öğretmen görev yapmaktadır. Ayrıca 1 “sosyal görevli”, 4 idari işler görevlisi, 1 Okul asistanı ve 1 hademe vardır.

Perakende, toptan satış ve dış ticaret, depo – lojistik, kitap satış ve görsel pazarlama alanlarında eğitim vermektedir.

Bir meslek okulu olarak, öğrenciler hem okulda, hem de firmalarda stajyer olarak eğitim almaktadır.

Bölümlerde öğretilecek müfredat; federal düzeyde ana başlıklar bazında mevcuttur. Eğitimlerde kullanılacak araç gereçler de, bu sistemde listelenmiştir. Bu ana çerçevede kalmak kaydı ile okul olarak ta müfredatı geliştirilebilir, uygulanabilir. Öğretmenler, Müfredat veya eğitim araçlarında bir geliştirmeye gittiklerinde bunu okul intranetinde diğer öğretmenlerle de paylaşmaktadırlar. Yeni uygulama diğer öğretmenler tarafından da faydalı bulunur ve diğer dersler için de uygulama alanı var ise onlar tarafından da uygulamaya geçilmekte, bu şekilde sürekli olarak müşterek çalışmalarla eğitim kalitesi artırılmaktadır.

Yılda bir kez komisyon toplanmakta ve müfredatlar gözden geçirilmektedir. Gerekli görülürse güncellenir. Müfredatlar hususunda firmalardan da görüş alınmaktadır, ancak bu komisyonda firmalardan kişiler bulunmamaktadır.

Müfredat ve bölümler arası ilişkiler, birbirine uyumlu şekilde yönetilmektedir. Örneğin istatistik ilintili derslerden önce matematik dersi aldırılmaktadır.

Okulda aileler ve öğrenciler için “bilgilendirme akşamları” tanımlı Kariyer Rehberlik Aktiviteleri de organize edilmektedir. Bu organizasyonlarla öğrenciler, kendileri için en uygun meslek alanları konusunda bilgilendirilmekte ve yönlendirilmektedir. Konu ile ilgili 1 Sosyal hizmetli (pedagog) ve 3 rehber öğretmen görevlidir.

2.3.4.1.2. BBS Berufsbildende Schule Handel (BBS Mesleki Eğitim Okulu)

1956 da kurulmuş, köklü bir okuldur. Öğrenci sayısı 3400’dür. Diğer meslek okulları gibi “dual” eğitim sistemi uygulanmaktadır. İkili eğitim için işyeri bulamayan öğrencilere pratik eğitim okulda, atölyelerde verilmektedir.

Okulun alanı % 80’i derslik, % 20 si atölyelerden oluşmaktadır.

Eğitim müfredatı diğer Alman meslek okullarında olduğu üzere düzenli gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir.

Okulun gerek bina, gerekse atölyelerdeki sistem olarak çağdaş sistemlerin gerisinde kaldığı, bununla birlikte iç mekânların tasarımında, eğitim araç gereçlerinde ihtiyaca göre yatırım ve organizasyon yapıldığı, görsel kaygı güdülmeyen uygun bir eğitim alanı için çaba sarf edildiği gözlemlenmiştir.

2.3.4.1.3. Niedersachsen İşletmeler Eğitim Enstitüsü - Özerk Mesleki Eğitim Merkezi

CNC Eğitim Merkezi, Aşağı Saksonya İşverenler Birliği isimli sivil toplum örgütüne aittir. 1986’da kurulmuştur. Legal yapılanması Limited Şirket şeklindedir. Kamu yararına çalışan, kar amacı gütmeyen bir kurumdur.

Çeşitli seviyelerde CNC Programları ve CNC Operatörlüğü eğitimleri vermektedir.

Müşterileri :

1- İşsizler – Bundesanstalt für Arbeit (ZAV) (Federal İstihdam Ajansı) kurumunun gönderdiği kişiler

2- Firmaların, eğitimden sonra çalıştırmak üzere gönderdiği kişiler

3- Mesleki gelişim için firmaların çalışanlarından gönderdiği kişiler.

Toplam 1.000 metrekareselik, 2 adet atölyelerinde 12 adet farklı tipte CNC makineleri mevcuttur. Bu makineler eğitim amaçlı tiplerden olmayıp bizzat üretim makinasıdır.

5 adet bilgisayar laboratuvarları vardır.

8 kişi eğitmenin hizmet verdiği merkezde 50 öğrenci eşzamanlı eğitim alabilmektedir.

Gelir bütçesinin%70'i (ZAV) (Federal İstihdam Ajansı), %30'u firmalara verilen hizmetlerden sağlanmaktadır.

Firmalarda da eğitim hizmeti vermektedirler. 150 km. çapta bulunan firmalar, hedef kitlesi içindedir.

Eğitim süreleri 40 gün ile 20 ay arasında değişmektedir.

Kurumda verilen eğitim, örgün eğitim değildir. modüler eğitim sistemi çerçevesinde, belirli süreli kurslardır.

Örgün mesleki eğitim sistemi kapsamında verilen diploma ve sertifikalar, bu kurumda verilmemektedir.

Normal eğitim saat 7 – 14:30 olmakla birlikte, firmalar için verilen eğitimler, 22:00'ye kadar sürebilmektedir.

2.3.4.2. Almanya'da Firmaların Mesleki Eğitime Yaklaşımı

Bu bölümde iki firmaya gerçekleştirilen ziyaret ile tespit edilmeye çalışılmış olan Alman firmaların mesleki eğitime yaklaşımları incelenmiştir.

TROESTER Plastik Grup

Araba lastikleri için kauçuk ve kablo ekstruder makineleri, firmanın ana imalat konularını oluşturmaktadır. 1882 yılında kurulan köklü firmada toplam 450 kişi çalışmaktadır. 20 – 25 arası değişen stajyer istihdam etmektedir.

200 m² alan özel ayrılmış olması, mesleki eğitime verilen önemin göstergelerinden birisidir. Bu alanda yalnızca üniversal tezgâhlar bulunmaktadır.

Stajyer eğitimi 3,5 yıl sürmektedir ve 18 ay boyunca yalnızca üniversal tezgâhlarda eğitim yapılmaktadır. Ayrıca bu tezgâhlarda yalnızca eğitim yapılmakta, üretime katkı olabilecek hiçbir parça üretilmemektedir. Eğitimden sorumlu olarak görevlendirilen personel, 20 yılı aşkın süredir aynı bu görevi yürütmektedir. Stajyerlere 18. ay sonunda TSO tarafından sınav yapılmakta, başarı sonrası üretim hattına geçilmesine izin verilmektedir. Yine bu bölümde aşamalı olarak sorumluluk verilmekte, stajyerin gelişimi izlenmektedir.

3,5 yılsonunda, hem yazılı hem de uygulamalı olarak ikinci seviye sınav yapılmaktadır.

Firma teknik eğitime sistemsal ve kurumsal yaklaşımı sergilemektedir. Stajyerlerin 18 ay boyunca, kaba işler dâhil üretime hiçbir bir katkı sağlamaması, firmada kaliteyi garanti altında tutma ile ilgili önemli bir tercihtir. Uygulama, örneği görülen bu firma için uygun olmakla birlikte gelişen ekonomilerde tüm firmalara tavsiye edilmeyecektir. Ciddi bir atıl kapasite söz konusudur.

Akkar Media Ltd.

Küçük bir reklam ajansı olan firmaya stajyer olarak çalışmak için başvuran öğrenciler firma tarafından değerlendirilmekte ve uygun görülürse kabul edilmektedir. Arz – talep duruma göre firmalar da stajyer temini için ilan vermektedirler. Ticaret ve Sanayi Odası, web ve fiziki ilan panoları gibi araçlarında, bu eşleştirmeye destek olmaktadır.

Stajyerlerin mesleki gelişimi ciddiyetle takip edilmektedir. Öğrenciler haftalık yaptıkları işlerle ilgili rapor hazırlıyorlar. Öğrenci okula gitmez ise işyerine, işyerine gitmez ise okula haber veriliyor. Bağlı olunan Ticaret ve Sanayi Odası anlaşmazlıklarda arabulucu misyonunu üstlenmektedir. Stajyer verimli bulunmazsa işyeri değişimi, TSO tarafından sağlanmaktadır.

İşyeri ile stajyer arası anlaşmazlıklar durumlarında TSO'da kurulan komisyon yetkin olmaktadır. Orta çağdan gelen bir kültür olan bu sistemde komisyon, TSO temsilcisi, işveren temsilcisi ve çalışan temsilcisi'nden oluşmaktadır.

Firma sahibi ile gerçekleştirilen mülakatta, yaşlanan nüfus, genç neslin tüketim toplumu yönelimleri ve benzeri nedenlerle nitelikli personelin Almanya'da da ciddi

sorun haline gelmeye başladığı ifade edilmiştir.

İki firmaya gerçekleştirilen ziyarette de, Almanya’da firmalar nezdinde mesleki eğitime verilen önem hissedilmiştir.

Türkiye’deki uygulamalarda da olduğu üzere, staj dönemi ile öğrencinin yalnızca mesleki yeterlilik gelişimi değil; firmaya uyumlu çalışıp çalışmayacağı, verim seviyesi de tanınmış olmaktadır. Böylece firmada çalışmaya devam edecek ise iş hayatına sorunsuz geçiş sağlanmış olmaktadır.

2.4. TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM

2.4.1. Türkiye’de Eğitim Sistemi

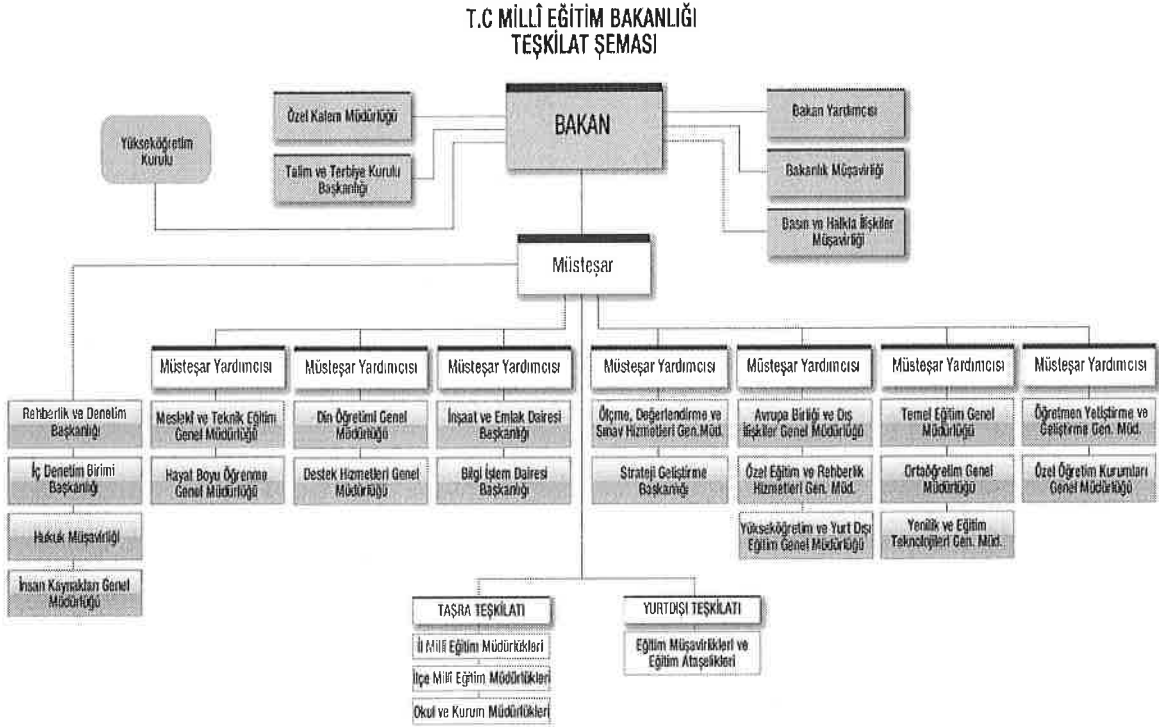
Eğitim sistemimiz, informal olarak isimlendirilen “serbest öğrenme”, non-formal olarak isimlendirilen “yaygın eğitim” ve formal olarak ifade edilen “örgün eğitim” olmak üzere üç ana bölümden müteşekkildir.

Serbest Öğrenme: Eğitim kurumlarında verilen eğitimlerle elde edilmeyen, belirli bir amaç veya niyet olmadan serbest olarak kazanılan öğrenme şeklidir; şuurlu ve isteyerek öğrenme şekline kadar geniş alanda, tecrübeye dayalı öğrenmedir.

Yaygın Eğitim: Yurttaşları, genel veya mesleki alanlarda eğitmek amacıyla, örgün eğitim ile birbirini tamamlayıcı, birbirinin çeşitli imkânlarından yararlanarak bir bütünlük içinde organize edilen eğitim şeklidir. Bu yurttaşlar, örgün eğitim’den hiç yararlanmamış, herhangi bir eğitim seviyesinden sonra ayrılmış veya herhangi bir eğitim seviyesini bitirmiş kişilerden oluşabilir. Yaygın eğitim; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında organize edilen kurslar, çıraklık eğitimi, halk eğitimi, uzaktan eğitim, işletmelerin bünyesinde gerçekleştirilen teorik ve/veya uygulamalı kurslar ile “hizmet içi eğitim” şeklinde icra edilmektedir.

Örgün Eğitim: Düzenli eğitimidir. Okul çatısı altında verilir. Belirli yaş grubundaki kişilere, özgün amaçlara göre hazırlanmış programlarla gerçekleştirilir. Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim, örgün eğitim kapsamındadır (MEB, 2015:15).

Milli Eğitim Bakanlığı, Teşkilat Şeması Şekil 10'da verilmektedir.

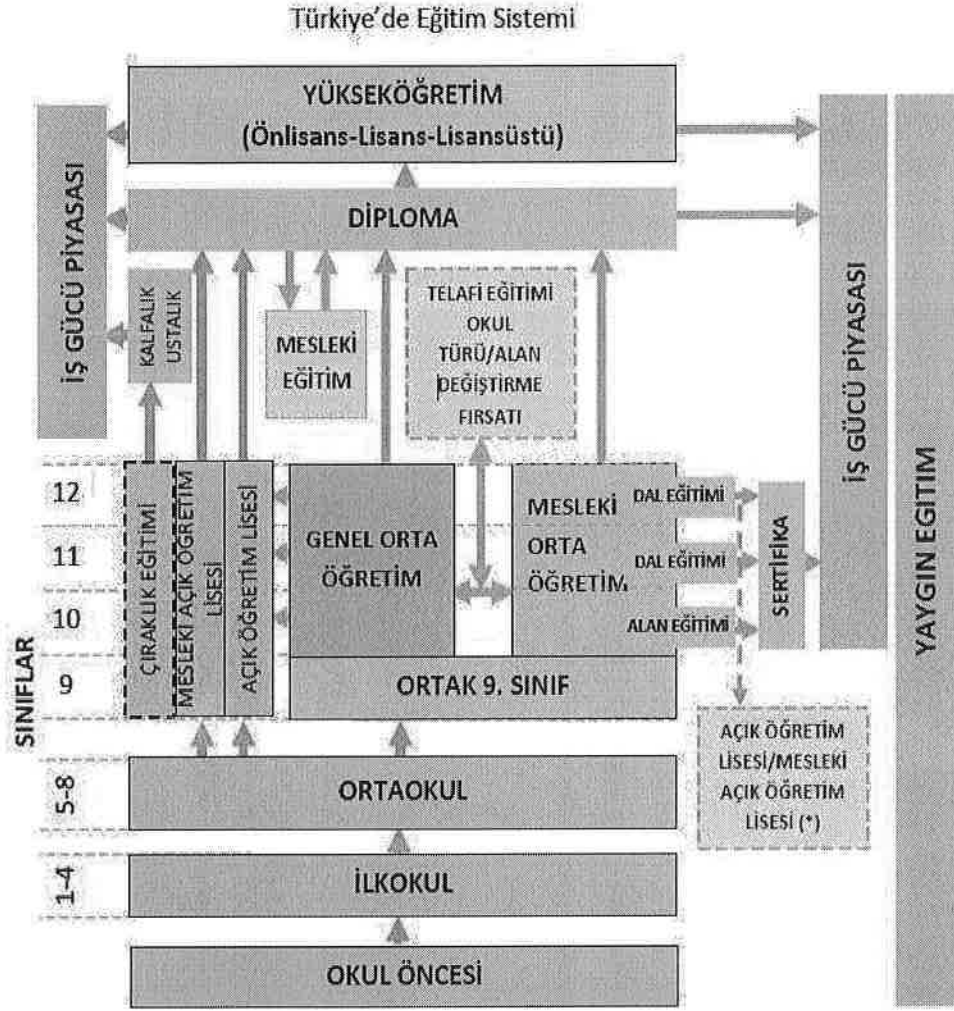


Şekil 10. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Teşkilat Şeması

Kaynak: <http://www.meb.gov.tr/>

Yükseköğretim; “Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür” şeklinde tanımlanmaktadır.

Aynı kanunda Yükseköğretim Kurumları: “Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır.” olarak listelenmektedir.



Şekil 11. Türkiye’de Eğitim Sistemi

Kaynak :MEB, 2015: 1.

2.4.2. Mesleki Eğitim Gelişimi

Mesleki eğitim, ülkede 12’nci yüzyıldan başlayıp 18’inci yüzyıl sonuna kadar esnaf ve sanatkâr teşkilatları tarafından yürütülmüştür. Selçuklularda “Ahilik” adıyla kurulmuş bulunan esnaf ve sanatkâr teşkilatı, Osmanlılar dönemine gelindiğinde bir süre daha devam etmiş, sonrasında “Lonca” ve “Gedik” olarak isimlendirilen organizasyonlara dönüşmüştür (MEB, 2015: 17).

Ahilik, bir meslek odaklı birlikten, teşkilattan, örgütten daha fazlasıdır. Ahilik, bir yandan kişilerin ahlaki erdemlerini güçlendirirken, diğer yandan kişilerin

oluşturduğu aileden ülkeye, hatta insanlık âlemine kadar tüm toplumsal yapıların gelişmiş, huzurlu ve barış içerisinde hayat sürmelerini hedefleyen bir “insanlık müessesesi”dir (Akdağ vd., 2016:9).

Anadolu Selçukluları döneminde meslek sahipleri ile ilgili yaklaşık 250 unvan tespit edilmiştir (Merçil, 2015: 13).

Osmanlı Devleti’nde Ahilik Teşkilatı’nda olan esnaf ve sanatkârlar arasında sıkı bir dayanışma olmuştur. Yamak, çırak, kalfa ve usta sıralaması ile giden mesleğin kademeleri gündüzleri iş başında öğretilirken, akşamları da ahlaki ve kültürel eğitimler verilmiştir.

Ahilik sisteminde meslek öğretiminin oturmuş, belirli kuralları vardı. Aday, velisi ile birlikte müracaatta bulunur, kendi başına başvuru yapamazdı. Adaylığı kabul edilen çırak, oryantasyon süreci olarak ta kabul edilebilecek bir dönemde tetkik ve takibe alınır, genel meslek ahlakına aykırı bir durum sergiler ise üyeliğe kabul edilmezdi (Akdağ vd., 2016: 89).

Osmanlı’da lonca sisteminde de, Ahilik sistemine benzer şekilde ebeveyn tarafından mesleki eğitim almak üzere çocuklar bir ustanın yanına verilir, belirli sürelerle çalıştırılarak kalfalığa ve sonrasında ustalığa yükseltildi (Şahin ve Fındık, 2008: 67).

Cumhuriyet öncesi dönemde bu meslek sistemlerinin yararlı sosyal ve iktisadi görevler üstlendiği belirgindir. Bu sistemlerin etkinliğini 17.yüzyıla kadar devam etmiştir. Osmanlı Devleti’nin egemenliği altında Müslüman olmayan halkların da olması nedeni ile farklı dinlerden olanlarla müşterek çalışma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Buna bağlı nedenlerle eski özelliklerinden fazla bir şey kaybetmeden yeni bir teşkilat oluşturulmuş ve organizasyon yapısı “Gedik” adını almıştır. 1860 yılına kadar sürdürülen bu sistem, yabancı devletlerle yapılan ticaret anlaşmaları paralelinde ticaretin gelişmesine engel teşkil edebileceği düşüncesiyle ilga edilmiştir (Yörük vd., 2002: 301).

Ahilikten gelen köklü gelenekler, yönetim sistemleri, mesleki eğitim, meslekte derece alma, işyeri açma gibi aşamalarda ve işlemlerde şeklen farklılaşsa da uygulanmıştır.

Osmanlı döneminde, 1860'lı yıllarda kimsesiz çocukları barındırmak ve meslek öğretmek amacıyla ilk sanat okulları olan "Islahaneler" hizmete sokulmuştur. Bu okullarda öğrencilere, çuhacılık, kunduracılık, külahçılık, terzilik gibi meslekler öğretilmiştir (Yörük vd., 2002: 301).

Anadolu'nun ilk "Sanayi Mektebi" 1898, Konya'da açılmıştır.

Ülkede Cumhuriyet dönemi sonrasında mesleki eğitim, devlet politikası olarak uygulanmıştır. Bu bağlamda mesleki eğitim, 1927'de Millî Eğitim Bakanlığı'nın görev ve hizmet alanına dâhil edilmiş, 1933'te ise "Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü" tarafından yönetilmiştir. Kurumsal organizasyon yapısı bu tarihten sonra çeşitli aşamalardan, değişikliklerden geçmiştir. 2011 yılına gelindiğinde Bakanlık'ta mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu altı adet idari birim, "Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü" (MTEGM) olarak birleştirilmiştir. Yaygın mesleki eğitim ve Açık Öğretim Kurumları ise "Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü" (HBÖGM) bünyesinde toplanmıştır (MEB, 2015: 17).

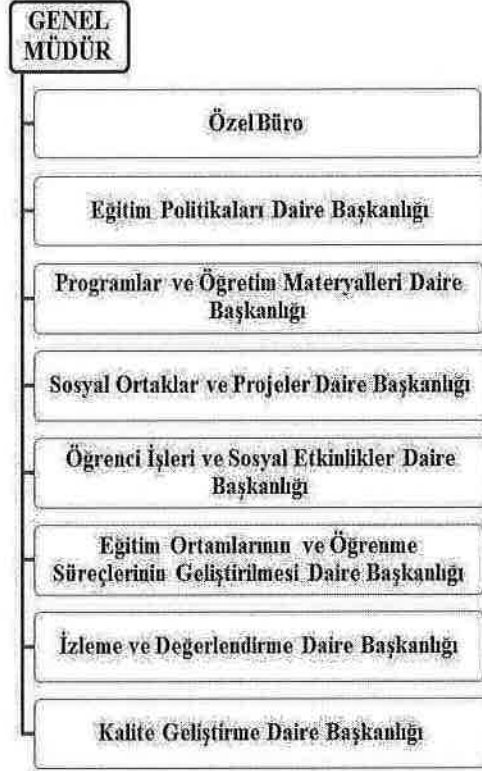
Genel çerçevede değerlendirildiğinde, ülkede mesleki eğitimin iş başında usta-çırak ilişkisi ile uygulayarak öğretimden, okullarda ve okulda – işyerinde karma şeklinde bir yapıya oturduğu gözlemlenmektedir.

2.4.3. Türkiye'de Mesleki Eğitimde Mevcut Durum

Mesleki eğitim, Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları ve sonrasında yükseköğretim düzeyinde sürmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı, "Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü" (MTEGM) ve "Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü" (HBÖGM)'nin organizasyon şemaları Şekil 12 ve 13'te verilmiştir.

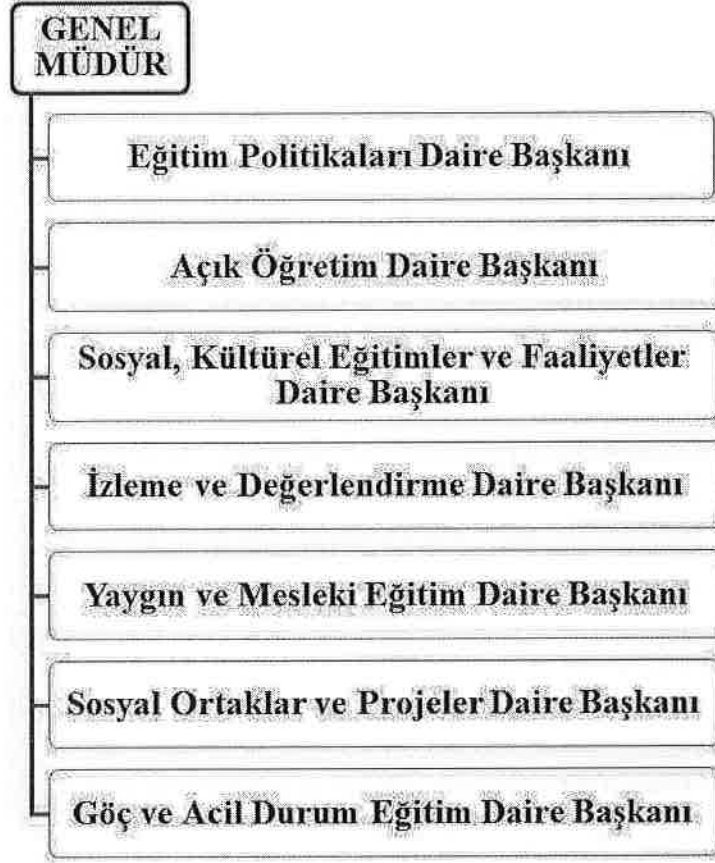
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



Şekil 12. MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması

Kaynak: <http://mtegm.meb.gov.tr>

HAYAT BOYU ÖĞRENME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



Şekil 13. MEB, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması

Kaynak: <http://hbogm.meb.gov.tr>

2.4.4. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Türleri

Örgün mesleki ve teknik eğitim sistemimizde, Anadolu Sağlık Meslek Liseleri haricindeki okul türlerinde 9. Sınıf ortaktır. 9. sınıfı tamamlayan öğrenciler alan tercihlerini yaparlar. Meslek ve teknik liselerin 10. sınıf öğrencileri kendi meslek alanlarında, 11. ve 12. sınıf öğrencileri ise öğrenim gördükleri alanlarının tercih ettikleri alt meslek dalında öğrenimlerini sürdürürler.

Tablo 25. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları

Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	Kız Teknik ve Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Çok Programlı Lise
Anadolu Teknik Lisesi	Anadolu Kız Teknik Lisesi	Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Lise Programı
Anadolu Meslek Lisesi	Anadolu Kız Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi		Meslek Lisesi Programı
Teknik Lise	Kız Teknik Lisesi		Adalet Meslek Lisesi			İmam Hatip Lisesi Programı
Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi		Anadolu İletişim Meslek Lisesi			
Denizcilik Meslek Lisesi						
Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi						
Tarım Meslek Lisesi						
Tarım Anadolu Meslek Lisesi						

Tablo 25 Devam. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları

Tapu						
Kadastro						
Meslek						
Lisesi						

Kaynak :MEB, 2015: 18.

2015 – 2016 Öğretim Yılı'ndaki Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi sayısı 2.300, öğrenci sayısı 1.482.308 dir. Bu sayının 819.143'i erkek, 663.165'i kızdır (MEB, 2015: 124).

2.4.5.Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

“Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi” (TYÇ); Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu şekilde tasarlanmıştır. Örgün eğitim türlerinden ilk, orta ve yükseköğretim de dâhil olmak üzere, genel, meslekî ve akademik eğitim programları ile diğer çeşitli öğrenme yöntemleri ile elde edilen tüm yeterlilik esaslarını gösteren ulusal yeterlilikler çerçevesi'dir.

“Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” hazırlanırken, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu başta olmak üzere ilgili devlet kuruluşları, sendikalar, meslek örgütleri ve konuya taraf olan sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapılmış, ülkeden ve yurt dışından uzmanlardan da faydalanılmıştır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Türleri, Öngörülen seviyeleri ve Sorumlu Kurumlar					
8	Yükseköğretim Kurumları	Doktora Diploması (Doktora, Sanatta Yeterlilik/ Doktora ve Tıpta Uzmanlık)			8. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
7		Yüksek Lisans Diploması (Tezli) Yüksek Lisans Diploması (Tezsiz)			7. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
6		Lisans Diploması			6. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
5		Ön Lisans Diploması (Akademik) Ön Lisans Diploması (Mesleki)			5. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
4		Milli Eğitim Bakanlığı	Lise Diploması		Mesleki ve Teknik Eğitim Lise Diploması
3				Kalfalık Belgesi	3. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
2	Ortaokul Öğrenim Belgesi			2. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi	
1	İlkokul Öğrenim Belgesi				
		Okul Öncesi Katılım Belgesi			

Şekil 14. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Türleri, Öngörülen seviyeleri ve Sorumlu Kurumlar

Kaynak: Resmi Gazete Tarihi: 2.1.2016, Sayı: 29581.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi kapsamındaki eğitim seviyelerinde okul öncesi dâhil, lise eğitimine kadar olan süreçten Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur. Önlisans diplomasından doktora diplomasına kadar olan süreçten ise Yükseköğretim kurumları sorumludur. Bu eğitim düzeylerine karşılık gelen Mesleki Yeterlilik Kurumu, Mesleki Yeterlilik Belgeleri seviyeleri, Şekil’de belirtilmiştir.

2.4.6. İşletmelerde Meslek Eğitimi ve Staj

Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek programlarında farklı sürelerde olmak

üzere, öğrenciler zorunlu işletmelerde staj evresi geçirirler. Bu, eğitimin yalnızca teoride kalmaması, uygulamalı verilmesi açısından gereklidir.

Anadolu teknik programlarında staj süresi üçyüz saattir. Anadolu meslek programlarında ise 12. sınıfta haftada üç gün işletmelerde staj yapılarak uygulamalı mesleki eğitim verilir (MEB, 2015: 21).

Görüleceği üzere ikili mesleki eğitim, yalnızca örnek alınabilecek Almanya gibi gelişmiş ekonomilerde değil; Türkiye’de de benzeri yapılarla uygulanmaktadır. Ancak sistematik yaklaşım, verimlilik, staj sırasında işletmelerdeki uygulamalar ve benzeri hususlarda ciddi farklar vardır.

2.4.7. Meslekî Eğitim Kurulu (MEK)

Ülkede Mesleki Eğitim ve öğretim uygulamalarında ilgili tüm tarafların görüşlerinin alınması, müşterek kararlarla icraat yapılması amacına yönelik oluşturulan mekanizmalardan birisi de Mesleki Eğitim Kurulu’dur.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununu ile oluşturulan kurul, mesleki eğitim programlarının uygulandığı tüm örgün, yaygın ve çıraklık eğitimleri, firmalarda yapılan mesleki eğitimlerin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi hususlarında kararlar alır, Bakanlığa görüş bildirir.

Kurul yılda bir kez toplanır, alınan kararlar Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer. Sonrasında Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarınca icra edilir (MEB, 2015: 21).

Mesleki Eğitim Kurulu’na Bakanlık Müsteşarı başkanlık eder.

Kurulda temsilcileri ile yer alan kurumlar şunlardır:

İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, en çok işvereni temsil eden İşveren Sendikaları Konfederasyonu, en çok işçiyi temsil eden İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Bankalar Birliği, Yükseköğretim Kurulu, Türkiye Serbest

Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirleri Odaları Birliği. Bakanlık, gerekli görürse kurul toplantısına farklı kurumlardan da temsilcileri davet eder <http://meslekiegitimkurulu.gov.tr>

Görüleceği üzere kurulda temsil edilen taraflar oldukça geniş tutulmuştur.

2.4.8. İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulları (İİMEK)

5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 21 maddesi ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 13 üncü maddesi değiştirilerek, “İl Mesleki Eğitim Kurulları” ile “İl İstihdam Kurulları”, “İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulları” adı altında birleştirilmiştir. Kurul 3 ayda bir toplanır.

Kurulun amaçları şu şekilde listelenmiştir:

“İlin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak” (26887 sayılı Resmî Gazete, 2008).

Kurulda temsilcileri ile yer alan kurumlar şunlardır:

Belediyeler (varsa Büyükşehir Belediye Başkanlığı), İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Sanayi ve Ticaret müdürlüğü, İŞKUR İl Müdürlüğü, İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanlıkları, İşçi, işveren konfederasyonları, Sakatlar Konfederasyonu, İl Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği Başkanlığı, İlde bulunan üniversitelerin ilgili bölümlerinden olmak üzere, Valinin belirleyeceği bir öğretim üyesi temsilci (26887 sayılı Resmî Gazete, 2008).

Kurulda il düzeyinde ilgili tarafların, mümkün olduğunca geniş yer alması amaçlanmıştır. Şehirde açılıp kapanacak Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bölümleri ile dalları, İŞKUR faaliyetleri, engellilerin eğitimi ve istihdamı gibi İŞKUR’a yapılan ve kurul’da değerlendirilmesi gereken hibe başvuruları, il düzeyinde mesleki eğitimi ve istihdamı etkileyen çeşitli konular, toplantılarda değerlendirilip

karara bağlanır. Faaliyetlerin izlenmesi de müteakip toplantılarda gerçekleştirilir.

2.4.9. İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İşbirliği Komisyonu

Örgün eğitim haricinde eğitim faaliyetlerinin planlaması ve işbirliği içinde yürütülmesi amacı ile oluşturulan mekanizmalardan birisi de, “İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İşbirliği Komisyonu”dur.

Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 59. Madde’de komisyonun amaçları şu şekilde listelenmiştir:

“İldeki resmî, özel ve sivil toplum kuruluşları ile hayat boyu öğrenme alanında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak, etkinlikleri birlikte planlamak ve uygulamaya koymak, hizmet tekrarı ve kaynak israfını önlemek, verimliliği artırmak”

Komisyonunda ilgili tarafların yer alması için, geniş bir katılım söz konusudur. Vali, Belediye, Büyükşehirdeki İlçe Belediyeleri, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Askerî Birlikler, Yüksek Öğretim Kurumları, Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü, Cumhuriyet Başsavcısı, İl Emniyet Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü, Tarım İl Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Kültür Ve Turizm Müdürlüğü, Çevre ve Orman İl Müdürlüğü, Vakıflar Bölge veya İl Müdürlüğü, Sendikalar, Meslek Odaları, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı, ilköğretim, ortaöğretim ve her türdeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları, katılımı uygun görülen diğer resmî veya özel sivil toplum kuruluşları komisyonunda yer almaktadır. Komisyon toplantılarına bu kurumların en üst düzey yöneticilerinin katılımı öngörülmekle birlikte temsilciler de gönderilebilir.

Komisyon toplantıları Eylül ve Şubat aylarında olmak üzere yılda iki kez organize edilir. Gelen görüş ve öneriler dikkate alınarak önceki döneme ait çalışmalar değerlendirilir. Yıllık hayat boyu öğrenme ve halk eğitimi programı hazırlanır. Gerekli hallerde ilgili ulusal kurumlara bilgi gönderilir. Komisyonunun sekreteryası, “Hayat Boyu Öğrenme Koordinasyon ve Bilgi Merkezi” tarafından yürütülür.

2.4.10. Eğitim Sonrası İş Piyasasına Geçişler

Mesleki eğitimde ihtiyaç duyulan ve talep edilen alanların belirlenmesi ve bu verilere göre eğitim öğretim planlamasının yapılması çalışmaları sürdürülmektedir. Önceki bölümlerde işlenen komisyon, kurul gibi mekanizmalar bu amaca yöneliktir.

Türkiye dinamik bir ülkedir. Genç nüfusa sahiptir. Coğrafi konumu, üretimde sektörel zenginliği ve benzeri avantajları ile sürekli evrilen ve gelişen bir ekonomik yapısı vardır. Bundan hareketle, eğitim sistemi ve istihdamı artırıcı politikalar da, uzun vadeli planların dikkatli yapılması gerekliliği yanında aynı zamanda dinamik olmalı, hızla yenilenebilmelidir.

Tablo 26, 27 ve 28’de eğitim durumuna göre İşgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı incelenmiştir.

Tablo 26. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı, 15+ yaş Üzeri Nüfus (%)				
Eğitim	Yıl	%	Yıl	%
Okuma yazma bilmeyen	2014	19,1	2015	18,6
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	2014	33,6	2015	32,9
İlkokul	2014	50	2015	50,4
İlköğretim	2014	45,4	2015	52,1
Ortaokul veya dengi Meslek Ortaokul	2014	53	2015	45,1
Genel Lise	2014	53,5	2015	54,1
Lise Dengi Mesleki Okul	2014	65	2015	65,4
Yüksek Öğretim	2014	79,2	2015	79,8

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/>

Tablo’da görüldüğü üzere işgücüne katılma oranı, yaklaşık % 80 ile Yüksek

Öğrenim'den sağlanmaktadır. Meslek Yüksek Okulları da Yüksek Öğrenim sınıfındadır. Lise dengi Mesleki Okullardan işgücüne katılma oranı, 2015 yılında % 65,4'tür ve genel liselerin oranı olan %54,1 'e göre 10 puandan fazla fark oluşmaktadır. Buradan hareketle mesleki okullardan, genel liselere göre daha fazla işgücüne katkı sağlanmaktadır.

Tablo 27. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı

Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı, 15+ yaş Üzeri Nüfus(%)				
Eğitim	Yıl	%	Yıl	%
Okuma yazma bilmeyen	2014	6,3	2015	5,3
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	2014	11,1	2015	11,5
İlkokul	2014	7,8	2015	8,2
İlköğretim	2014	13,9	2015	14,7
Ortaokul veya dengi Meslek Ortaokul	2014	9	2015	10,1
Genel Lise	2014	11,9	2015	12,4
Lise Dengi Mesleki Okul	2014	10,6	2015	10,2
Yüksek Öğretim	2014	10,6	2015	11

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/>

Lise dengi mesleki okul mezunlarındaki işsizlik oranı, genel lise mezunlarına göre daha düşüktür. Yüzdesel fark çok yüksek olmamakla birlikte, mesleki liselerden mezun olanların daha az işsiz kaldığı görülmektedir.

Tablo 28. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı

Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı, 15+ yaş Üzeri Nüfus (%)				
Eğitim	Yıl	%	Yıl	%
Okuma yazma bilmeyen	2014	18	2015	17,6
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	2014	30	2015	29,1
İlkokul	2014	46	2015	46,2
İlköğretim	2014	39	2015	44,4
Ortaokul veya dengi Meslek Ortaokul	2014	48	2015	40,6
Genel Lise	2014	47	2015	47,3
Lise Dengi Mesleki Okul	2014	58	2015	58,7
Yüksek Öğretim	2014	71	2015	71

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/>

Lise dengi mesleki okul mezunlarındaki istihdam oranı, genel liselere göre %11 daha yüksek oranlarda seyretmektedir. Genel liselere göre mesleki ve teknik eğitim veren liselerden mezun olanlar, daha yüksek oranda iş bulmaktadır. Buradan, istihdama katkı oranları düzeyi tartışmaya açık olmakla birlikte, mesleki liselerin, işsizliği istihdamı artırdığı ve işsizliği azalttığı sonucu çıkmaktadır.

2.5. MESLEKİ EĞİTİMİN YAPISAL SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Mesleki eğitim sistemimizde yapısal sorunların varlığı, yalnızca açık işler ve işsizlik verilerine bakılarak tespit edilebilir. Ülkede işsizlik oranı %10’lar seviyesindedir. İŞKUR açık işler ve yerel gazetelerdeki iş ilanlarına baktığımızda ise pek çok nitelikli personel talebi görülecektir.

Mesleki Eğitim'deki sorunları birkaç konu tespiti ile sonuçlandırmak mümkün değildir. Ülkelerin makroekonomik durumu ve genel eğitim sisteminden bağımsız politikalar ile yürütülmesi mümkün olmayan Mesleki eğitimde, pek çok farklı yönden problemler yaşanmaktadır ve bunların kısa vadede sonuçlandırılması mümkün değildir. Her şeyden önce Türkiye'nin siyasi, sosyal ve ekonomik düzeni hızla değişimler göstermektedir. Alınan bir önlem, birkaç yıl gibi bir sürede atıl hale gelebilmektedir. Örneğin; Suriye'deki savaş sonrası ülkeye gelen göçmenlerin, bazı sektörlerde nitelikli personel açığını azalttığı bir gerçektir.

Bu bölümde ülkedeki mesleki eğitimin yapısal sorunlarına ve bazı çözüm önerilerine, ana hatları ile değinilecektir.

2.5.1. Teknolojik Gelişme

Mesleki eğitim kurumlarının etkinliği ve verimliliği, eğitim verdiği bireylerin becerileri ve kazandırılan niteliği; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere uygunluğu ile doğru orantılı olarak ölçülendirilir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 29).

İşgücü piyasasının nitelikli personel ihtiyacı, teknolojik gelişmelere göre hızla farklılık göstermektedir. Artık birkaç yıllık eğitim sürecinde elde edilen bilgilerle 25 ila 30 yıllık çalışma hayatını idame ettirmek imkânsızdır (DPT, 2000: 91).

Amerika'da önümüzdeki 50 yıl içerisinde, işlerin %47'sinin bilgisayarlarca gerçekleştirilebileceği, bir araştırma sonucu olarak öngörülmektedir (Özen, 2016: 25).

Örneğin, universal metal işleme makinalarında işlenen bir metal parça, ilgili bilgisayar yazılımlarındaki gelişmelerle birlikte bilgisayar kontrollü makinalarda işlenebilir hale gelmekte, uçurum olarak nitelendirilebilecek üretim maliyetlerinin ortaya çıkması ile imalat yöntemi bu yeni makinalara kaymaktadır. Sonuç olarak universal tezgâhı kullanan işçi işsiz kalmakta, işveren bilgisayar kontrollü makine kullanabilecek işçi arayışına girmektedir. Makine bölümleri de olan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri 4 yıl sürmektedir. Bu teknolojik gelişmelerin, proaktif olarak izlenip gerekli önlemlerin daha öncesinden alındığı söylenemez.

2.5.2. Küreselleşme

İletişim teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak, görüş alışverişleri ile kültürler arası yakınlaşma hızla artmış, tüketim maddeleri ve hayatın her alanında kullanılan ürünlerde bütünleşme ve hatta tekdüzeleşme sürecine girilmiştir. Bu süreç, kültürlerin etkileşimi yanında siyasal ve ekonomik sonuçlar da doğurmuştur. Gümrük bariyerlerinin kalkması, nakliyenin birim başına düşen maliyet bazında ucuzlaması, emek yoğun sektörlerde uzak doğu ülkelerindeki milyarlarca insanla rekabet edilememesi gibi nedenlerle ülkeler, asırlardır iddialı oldukları sektörlerden hızla çıkmak durumunda kalmışlardır. Tekstil örneğini ele alırsak, Türkiye'nin Avrupa pazarlarında söz sahibi olduğu ürünlerin yerlerini Çin, Hindistan, Bangladeş ürünleri doldurmuştur. Türkiye'deki pek çok tekstil sektörü nitelikli personeli işsiz kalmış veya sektör değiştirmiştir. Bu hızlı dönüşüme milli eğitim sisteminin de hızlı yanıt verip ilgili alanlara dönüşümler gerçekleştirdiği düşünülemez.

2.5.3. Uyumsuz Eşleştirme

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki ve teknik liselerdeki eğitim müfredatı günümüzün güncel gereksinimlerinden geridedir. Teknoloji hızla gelişmekte ve mesleklerle birlikte, mesleki eğitim çerçevesi de değişime uğramaktadır. Müfredatın gelişiminin bürokrasi içerisinde gecikmeli olarak sağlanması da kendi başına yeterli olmamakta, ilgili eğitim araç gereçlerin yatırımı da ayrı bir zaman gerektirmektedir. Bir örnek üzerinden açıklamak gerekirse, dünyada bilgisayar programcılığı kendine çok geniş perspektifte uygulama alanı bulmaktadır. Bilgisayar programcılığı müfredata hızla konulsa bile, öğretmenlerin organizasyonu ayrı bir zaman ve organizasyon yeteneği gerektirmektedir. Öğretmen özlük hakları, rotasyon kuralları, mesleki alan ve dal'ların uygun okullarda yapılması gibi pek çok organizasyonel etken, senkronize bir şekilde yönetilmelidir ve bunda mevcut durum, etkin ve yeterli değildir.

İŞKUR, "Eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıflığı"nı, kendi kurum değerlendirmesinde tehdit olarak görmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2015: 95).

Meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilere reel piyasa şartlarının öğretilmesi,

firma sahipleri tarafından talep edilmekte, bu konudaki eksikliğe dikkat çekilmektedir (Konya Ticaret Odası, 2015: 1).

Üretim ve hizmet sektörlerinin dinamik olarak talep ettiği işgücünün eş zamanlı olarak sağlanabildiği söylenemez.

Tablo 29. İŞKUR, 2015 Yılı İçinde Alınan, Karşılana Açık İşler - Ekonomik Faaliyetlere Göre

İŞKUR, 2015 YILI İÇİNDE ALINAN, KARŞILANAN AÇIK İŞLER (EKONOMİK FAALİYETLERE GÖRE)			
Ekonomik Faaliyet Alanları	Alınan Açık İşler	Karşılana Açık İşler (İşe Yerleştirme)	Oran
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	12.354	6.190	50%
Madencilik ve taş ocakçılığı	14.830	6.870	46%
İmalat	665.177	229.254	34%
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	12.826	4.166	32%
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	15.889	12.738	80%
İnşaat	138.247	71.557	52%
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	227.838	77.680	34%
Ulaştırma ve depolama	92.341	41.876	45%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	148.587	58.345	39%

Tablo 29 Devam. İŞKUR, 2015 Yılı İçinde Alınan, Karşılana Açık İşler - Ekonomik Faaliyetlere Göre

Bilgi ve iletişim	50.065	17.624	35%
Finans ve sigorta faaliyetleri	10.633	3.598	34%
Gayrimenkul faaliyetler	4.793	1.002	21%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	99.595	49.746	50%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	210.435	127.021	60%
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	3.944	3.340	85%
Eğitim	27.912	12.181	44%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	35.767	17.117	48%
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	6.484	2.226	34%
Diğer hizmet faaliyetleri	264.362	146.446	55%
Hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri	1.025	596	58%
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	152	67	44%
TOPLAM	2.043.256	889.640	44%

Kaynak: İŞKUR 2015 Yıllık Tabloları, 2016.

İŞKUR tarafından alınan açık işler ile karşılana açık işler oranı, ortalama %44'tür. %50'nin altında kalan bu oran, talep edilen işlere yetişmiş, nitelikli personel bulunamadığının ve uyumsuz eşleşme durumunun göstergelerindedir.

2.5.4. Taraflar Arasında İşbirliği Eksikliği

Mesleki eğitimde taraflar arasında işbirliği eksikliği mevcuttur. Gerek İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulu, gerekse İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İşbirliği Komisyonu toplantılarında bu kendini hissettirmektedir.

Çeşitli mesleki eğitim koordinasyon ve istişare toplantılarında tarafların, sorunların genelde diğer kesimin eksikliklerinden kaynaklandığı yönünde yorumları görölmektedir. İşverenler, meslek liselerindeki yetersizliklerden şikayet etmekte, meslek liseleri öğretmen ve yöneticileri ise staj uygulamalarındaki problemleri dike getirmektedir (Konya Ticaret Odası, 2014: 56).

2.5.5.İşgücü Piyasasının Takip Edilmemesi

İş arayan ile işçi arayanların eşleştirilmesinde çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Gazete ilanları, insan kaynakları eşleştirme siteleri, tanıdıklar aracılığı ile bilgilendirmeler, özel istihdam büroları ve İŞKUR kurumsal araçları, ana araştırma yöntemleri olarak sıralanabilir. Sistemsel yapılar çerçevesinde düşünöldüğünde İŞKUR araçları, ana eşleştirme kanalı olmalıdır ancak uygulamada bu şekilde olmamaktadır. Teknolojinin getirdiği imkânların kullanılması doğal olarak bir gerekliliktir. İŞKUR bu web tabanlı yazılımları kullanmakta, ancak sistem üzerinden takibi, özellikle iş arayanlarca düzenli yapılmamaktadır.

2.5.6. Mesleki Okulların Düşük Profili

Yükseköğretime geçişte sınavlarda dezavantajlı duruma düşüren katsayı uygulaması, meslek liselerinin uzun yıllar tercih edilmemesine, düşük puan alabilen öğrencilerin öğrenim gördüğü okullar haline dönüşmesine neden olmuştur. YÖK'ün 1999 yılında aldığı kararla meslek lisesi mezunları, kendi alanlarındaki sınırlı birkaç bölüm haricinde kalan lisans programlarına büyük oranda yerleşememekteydi. YÖK, 2010 yılından itibaren genel ortaöğretim ile mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının lisans programlarına geçişlerinde uygulanan katsayılardaki farkın en aza indirilmesi yönünde bir değişiklik yapmıştır (Aktaşlı ve Kafadar, 2012: 30).

Sektörün ihtiyaçlarına uygun nitelikte ve istenilen miktarda işgücü yetiştirilememekte, Mesleki eğitimde anahtar beceriler ve temel yetkinlikler, yeterli düzeyde kazandırılmamakta,

Mezunlar yeterli seviyede izlenememekte,

Mezunlar işe yerleştirme imkânları konusunda yeterli düzeyde bilgilendirilememekte,

Mesleki eğitim alan öğrencilere yenilikçilik ve girişimcilik yeterli düzeyde kazandırılmamakta,

Sosyal becerileri yeterli düzeyde geliştirilememekte,

Özel eğitime ihtiyaç duyan şahıslar, yeterli düzeyde istihdama hazırlanamamaktadır (MEB, 2015: 40).

Mesleki okulların profili genel olarak düşüktür ve ülkede mesleki eğitimin en önemli sorunlarından birisi olarak durmaktadır.

2.5.7. İş Hayatına Geçişte Deneyim Eksikliği

Çalışma hayatına girişte deneyim eksikliği, sorunlardan bir diğeridir.

Dünya Bankası'nın yaptığı bir araştırma kapsamındaki anket sonucunda gençlerin, okuldan iş hayatına geçişte % 43 oranında Yetersiz / uyumsuz eğitim, %19 oranında "iş ile ilgili bilgi eksikliği" ni engel olarak görüldüğü tespit edilmiştir (Dünya Bankası, 2008: 6).

Mesleki eğitim dâhilinde uygulanan staj süreleri ve şekilleri her zaman tartışma konusu olmuştur. İlgili ulusal, bölgesel kurullarda ve istişare toplantılarında taraflar birbirlerine sorumluluk yüklemektedirler. Mesleki okul müdürleri ve teknik öğretmenler, staj yeri bulmakta zorluk çekildiğini, stajyerlerin yalnızca temizlik, vasıfsız personel işleri gibi işlerle meşgul edildiği ifade ederken, işveren kesimi ise gelen öğrencilerin mesleklerini düşük düzeylerde de icra edemediklerini, üretime sokmalarının mümkün olmadığını, ustaların yanında becerilerinin artması sürecinde ise sabırsız olduklarını öne sürmektedirler.

Devlet memurları yasası güvencesi altındaki teknik öğretmenlerin de, çok hızlı

evrilen teknolojik gelişmelere mesleki eğitim perspektifinde uyum sağlayıp sağlayamadıkları, öğrencilere deneyimlerini yeni gelişmelere göre kazandırıp kazandıramadıkları da bir başka tartışma konusu olarak ortada durmaktadır.

Meslek liseleri atölyelerindeki eğitim araçlarından bazıları, reel sektörde kullanımdan kalkan, eski makine ve teçhizatlardır. Bazı yeni teknoloji eğitim araçlarının ise, arızaya geçmesi sonrası ödenek yetersizliği gibi gerekçelerle tamir edilemediği, atölyede atıl olarak kaldığı karşılaşılan durumlardan birisidir.

Öğrencinin deneyim kazanma sürecinde her kesimin sorumluluk üstlenip müşterek çalışmalarla uyumlu bir beceri eğitim sistemi uygulanmadığı sürece, iş hayatına geçişte deneyim eksikliği probleminin süreceğini öngörmek mümkündür.

2.6. MESLEK ÖRGÜTLERİNİN MESLEKİ EĞİTİMLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

Mesleki eğitimdeki sorunlar ve çözüm önerileri, her zaman meslek örgütlerinin gündeminde olmuştur. Sanayi ve ticaret firmalarının sözcüsü konumunda olan Odalar, çeşitli istişare toplantılarında bu sorunları ve çözüm önerilerini ele almışlardır. Odaların kurumsal yapısında bulunan Meslek Komiteleri de, bu müşterek sorunların tartışıldığı platformlardır. Odalar bulgularını ilgili kurumlara iletmişler veya imkânlar dâhilinde çeşitli girişimlerle çözüme katkı sağlamaya çalışmışlardır.

Konya Ticaret Odası, Mesleki Eğitim İstişare Toplantısı organize etmiş ve ilgili aktörleri bir araya getirmiştir. Bu toplantıda dile getirilen ve sonrasında Konya Ticaret Odası tarafından rapor haline getirilen sorunlardan bazıları şunlardır:

Meslek Liselerine kayıt yaptıran öğrencilerin puanları, diğer okullara yetersiz olduğu için tercih etmemektedirler. Bu nedenle geleceklerine ait umutsuzluk taşımakta, öğrencilerin %50'si okula isteksiz gelmektedirler. Mezun olduklarında ise öğrencilerin %75'i, eğitim aldığı alan dışında çalışmak istemektedirler.

Öğrenciler öğretmen ve ailelerinden gerekli ilgiyi görmemektedirler.

Meslek Yüksekokullarına Meslek liselerinden direkt geçiş imkânı, yalnızca istekli öğrencilerin belirli puan düzeyleri ile girmemesin bağlı olarak, eğitim kalitesini düşürücü problemlerini de beraberinde getirmektedir.

Mezun öğrenciler, asgari ücret ile geçimlerini sağlayamayacaklarını düşündüklerinden dolayı eğitim aldıkları sektörlerde ve alanlarda çalışmak istememektedirler.

Çalışanların mesleki eğitim ile ilgili düşüncelerine gerekli önem verilmemektedir.

Staj uygulama ile ilgili sorunlar;

1. Stajyer öğrencilere verilmesi gereken kanunla belirlemiş olan haklar, işverenler tarafından verilmemek istenmektedir. Ücretin verilmesi durumunda ise ciddi vergi kesintileri nedeni ile öğrenciye kalan para, ulaşım masraflarını dahi karşılamayacak düzeyde kalmaktadır.
2. Stajyer öğrencilere bünyesinin kaldıramayacağı ağır işler verilebilmektedir.
3. Stajyer öğrenciler meslekleri ile ilgisi olmayan temizlik, çay servisi gibi işlerde çalıştırmaktadır.
4. Stajyer öğrencileri denetlemek amacı ile işyerlerini ziyaret eden öğretmenlere yakın davranılarak, eksiklikler örtülebilmektedir.
5. Özürlü öğrencilerin staj yapabileceği işletme bulunamamaktadır.
6. Bazı işletmelerde stajyer öğrenciler, ilgili eğitimleri almadan tehlikeli işlerde çalıştırmaktadırlar.
7. İş Sağlığı ve Güvenliği için uyulması gereken kurallar, stajyer öğrencilere uygulanmamaktadır, ilgili önlemler alınmamaktadır.
8. İşverenler, iş kazası geçiren stajyer öğrencilerle ilgilenemebilmektedirler.
9. Bazı işletme sahipleri stajyerleri ucuz iş gücü olarak değerlendirmektedir.
10. Bazı Stajyer öğrenciler sebat göstermeyip sık iş yeri değiştirmesine rağmen, yeni başvuru yaptığı işletme, önceki işyerinden ayrılma nedenini soruşturmadan firmaya kabul edebilmektedir.
11. Bazı işletme sahipleri stajyer öğrencilerden üst düzeyde iş ortaya koymalarını beklemekte, stajyerin işi öğrenme süreci dahilinde orada olduğunu unutmaktadırlar.

12. Bazı işletme sahipleri stajyerleri “ticari meta” olarak görebilmektedir.
13. Stajyerlerin firmada tüm birimleri tanınması gerekir. Ancak genelde standart işlerde işçi gibi değerlendirilmektedir.
14. Stajyerler 2 gün okulda eğitim, 3 gün firmalarda staj yapmaktadırlar. Bu sistem ile öğrenci ne okuldaki öğretimden verim alabilmekte, ne de firmaya adapte olabilmektedir.
15. Bazı işletmelerde stajyerler, yurt veya evlerine nasıl ulaşacakları düşünülmeden geç saatlere kadar mesai yaptırılmaktadırlar.
16. Bazı işletmelerde koordinatör öğretmenler, stajyer öğrenciyi denetleme amacı ile işletmelerin atölyelerine girememektedir.

Toplantı raporunda dikkat çekilen Mesleki Eğitim’deki sorunların çözümüne katkı sağlayabilecek önerilerinden bazıları şunlardır:

1. Çalışanların fikirlerine önem verilmeli, kuruma aidiyet duygusu kazandırılmalı ve firmanın çalışanlarca da sahiplenmesi sağlanmalıdır.
2. İşletme sahipleri stajyer öğrencilere psikolojik ve sosyal açıdan destek vermeli desteklemeli, pedagojik yaklaşımla mesleki eğitim vermelidir.
3. Stajyer öğrenciler işletmelerde işçi olarak değerlendirilmemelidir.
4. Eczacıbaşı, Koç grubu gibi firmalar, meslek liselerindeki başarılı öğrencileri bursları ile desteklemekte ve stajlarını da fabrikalarında yaptırarak kendilerine kazanmaktadırlar. Benzeri uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.
5. Öğrencilerin mesleklerine motivasyonunu artırmak amacı ile Türkiye’de alanında tanınmış kişilerce Meslek Liselerinde seminerler verdirilmelidir. Masraflar, işverenlerce karşılanmalıdır.
6. Firma sahipleri stajyer öğrencilerin görüş ve düşüncelerine önem vermelidir.
7. 2 gün okulda 3 gün işletmelerde staj şeklinde olan eğitim sistemi değiştirilmeli; 4 ay okulda, 6 ay işletmelerde staj ile pratik eğitim şeklinde yeniden düzenlemeler yapılmalıdır.
8. Televizyonlarda iş piyasasının ihtiyacı olan meslekler ile ilgili özendirici kamu spotu gibi yayınlar yapılmalıdır.

9. İşverenler, işletmelerinde staja başlayacak öğrencilerle bizzat ilgilenerek motivasyonunu artırmalıdır (Konya Ticaret Odası, 2014: 15).

Gelişmiş ülkelerin asıl gücü, endüstriyel üretim ve vasıflı insan kaynağından gelmektedir. Türkiye’de yetişmiş insan kaynağı ile sanayinin talep ettiği insan kaynağı arasında büyük oranda nitelik uyumsuzluğu bulunmaktadır. Bunun temelinde meslek liselerine olan ilginin zayıflaması vardır. Mesleki eğitim, ülkenin geleceği için milli bir meseledir. Meslek liselerine düşen ilginin yeniden canlandırılması gerekir.

Sanayilerde öncelikli olarak görülen teknik personel sorununun çözülmesi için pek çok proje yürütülmektedir. Ancak projelerin uygulamalarında ortaya çıkan farklı zorluklar nedeni ile sorunlar kalıcı olarak çözülememektedir.

Sanayi ile okullar arası iletişim artırılmalıdır.

Okulların eğitim imkânları artırılmalıdır.

Okullarda üretim sektörü ile ilgili hali hazırda bulunmayan alanlar açılmalıdır.

Mesleki eğitimin önemi topluma anlatılmalıdır.

8’nci sınıf öğrencilerine ve öğrenci velilerine kişiselleştirilmiş, özel rehberlik sağlanmalıdır.

Okullara akreditasyon sistemi getirilmelidir (www.kso.org.tr) *

MÜSİAD’a göre;

1. Mesleki eğitimin genel çerçevesi, bütüncül yaklaşım ile bakanlık düzeyinde yeniden düzenlenmelidir.
2. İlköğretim okullarının bir kısmı mesleğe yönlendirecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Mesleki eğitime ilköğretimin ikinci aşamasından itibaren başlamalıdır.
3. Ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim; “mesleki” ve “teknik” olarak iki grup altında yeniden yapılandırılmalıdır.
4. Yüksek öğretimde Meslek Yüksek Okulları yeniden incelenmeli, genel bir iyileşme programı hazırlanmalıdır (Şencan, 2008: 55).

TÜSİAD'a göre ise;

1. Meslek yüksekokullarının programları ile mesleki ortaöğretim okulları programları arasındaki bütünlüğün sağlanmalıdır, sanayi ile işbirliği halinde uygulamalı eğitim yapılmalıdır.

2. Mesleki eğitim okullarındaki eğitimcilerin eğitimlerine daha etkin şekilde devam edilmeli, yurt dışı örnekleri incelenmeli ve yeni yöntemler araştırılmalıdır.

3. Kariyer planları için yönlendirme ve rehberlik, sistematik hale getirilmelidir.

4. Yabancı dil öğretimi devlet okullarında öncelikli konu olarak değerlendirilmelidir.

5. İşgücü piyasası ve eğitim senkronizasyonu için işletmeler ve okullar arasında birebir eşleşme sağlanması teşvik edilmelidir.

6. İşletmeler ile okullar arasında işbirliği sağlanmalı, eğitim programları geliştirilirken meslek standartları – eğitim - istihdam imkânları arasındaki ilişkiler iyi kurgulanmalıdır.

7. Mesleki eğitimde teorik bilgi ile firmalarda uygulamalı eğitimin bir denge halinde uygulanması önemlidir. İşgücü piyasasının ihtiyaç ve taleplerine göre düzenli olarak müfredat güncellenmelidir.

8. Aktif İşgücü Politikaları'nın etkinliği ve yaygınlığı artırılmalı, aynı zamanda süreç ve sonuçları özenle takip edilmelidir.

9. Mesleki ve teknik eğitim, ekonominin ve piyasanın değişen koşullarına, insan kaynaklarına “esneklik” ve “adaptasyon becerisi” kazandırmak amacı ile yaşam boyu sürdürülmelidir. Elektronik öğrenme platformlarına ve araçlarına erişim kolaylaştırılmalıdır.

10. İŞKUR tarafından organize edilen mesleki eğitim kurslarına katılım şartlarında bulunan sınırlamalar kaldırılmalıdır.

11. İŞKUR halkla ilişkiler aktiviteleri dâhilinde, yaşam boyu eğitim hususunda toplumsal bilinç oluşturmalıdır (TÜSİAD, 2010: 55).

TESK'e göre;

1. Eğitime ayrılan kaynaklar artırılmalıdır.

2. Mesleki ortaöğretim kurumları, iş piyasasına ara eleman yetiştirmeye odaklanmalıdır.
3. Pratik eğitim ile teorik eğitim birbiriyle uyumlu şekilde uygulanmalıdır.
4. Öğretmenler ve firmalarda uygulamalı eğitimden sorumlu usta öğreticilerin, teknik yeterlilikleri artırılmalıdır.
5. Mesleki eğitim veren kurumların fiziki yerleşimleri ve donanımları artırılmalıdır.
6. İşletmelerde çeşitli nedenlerle verilemeyen pratik eğitimlerini tamamlamak amaçlı kurulan işletmeler üstü eğitim modeli geliştirilerek yaygınlaştırılmalıdır.
7. Devlet ve özel tüm mesleki eğitim veren kurumlar, yaşam boyu eğitim yaklaşımı ile yapılandırılmalı ve birer “sürekli eğitim merkezi” gibi çalışmalıdır.
8. İlk ve ortaöğretimde mesleki rehberlik çalışmaları geliştirilmelidir.
9. Yerel ve ülke düzeyinde işgücü planlaması yapılmalıdır.
10. Mesleki eğitim belgelendirmelerinde uluslararası geçerliliği olan standart uygulamalara gidilmelidir.
11. Esnaf – sanatkârlarda geniş olarak uygulanan ve formal olmayan eğitimlerin belgelendirilmesi amaçlı yapılanma sağlanmalıdır.
12. Eğitimde dikey ve yatay geçiş imkânları sağlanmalı, esnek bir yapıda olmalıdır.
13. Firmalar ve meslek kuruluşları, eğitime katkı vermeleri için daha fazla teşvik edilmelidir.
14. Esnaf - Sanatkâr kesiminin mesleklerini geliştirmelerine yönelik danışmanlık ve eğitim hizmetleri artırılmalıdır.
15. Çıraklık eğitim modeline destek verilmeli, geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.
16. Yasal zorunluluk olmasına rağmen uygulamayan firmaların, yanlarında çalıştırdıkları çırak ve kalfaları, eğitim programları dâhilinde Mesleki Eğitim Merkezleri'ne (eski adı ile Çıraklık Merkezlerine) göndermeleri sağlanmalıdır.
17. Çıraklık eğitimi kapsamında olan meslek dallarının eğitim programları, tüm ilgili tarafların katkıları ile yenilenmelidir.

18. 5174 sayılı kanununun 102. Maddesi, 3308 sayılı Kanununun 30'uncu maddesini işlevsiz hale getirmiştir. İlgili tarafların görüş birliği ile sorun çözüme kavuşturulmalıdır.

19. Esnaf-sanatkârlar meslek kuruluşlarının gelirleri arttırılmalıdır.

20. TESK ve MEB arasındaki işbirliği, çıraklık eğitimi kapsamı dışında bulunan meslek dallarındaki eğitim, sınav ve belgelendirme uygulamalarının standart olarak yürütülmesi için aktifleştirilmelidir.

21. Çıraklık ve beceri eğitimi uygulayan firmaların denetiminde, bilgilendirme ve danışmanlık ağırlıklı bir denetim yöntemi izlenmelidir.

22. Esnaf-sanatkâr meslek kurumlarının, dış kaynaklardan yararlanmalarını sağlamak amacı ile proje üretme ve yürütme kapasiteleri geliştirilmelidir (TEK, 2008: 154-156).

Kısa süreli kurslar, “hayat boyu öğrenme” sistematigi çerçevesinde düzenlenmektedir. Araştırmanın sonraki bölümlerinde konu ile ilgili karşılaştırma yapabilmek, ulusal boyutta Konya'nın yerini de görebilmek amacı ile diğer illerden örnekler de irdelenecektir.

2.7. HAYAT BOYU ÖĞRENME

Hayat boyu öğrenme kavramı, “çağın ihtiyaçları doğrultusunda, hızla değişen ve gelişen sosyal ve kültürel hayattaki değişmelere ayak uydurabilmek amacı ile ortaya çıkmış, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eğitim seviyesi ve istihdam koşulları açısından önemli bir gösterge”dir (MEB, 2015: 5).

Hayat boyu öğrenme, okul ile sınırlı değildir. Evde, işyerinde, yaşamın her alanında gerçekleşebilir. Eğitim düzeyi, sosyal – ekonomik statü, yaş ve benzeri farklılıklar engel teşkil etmez.

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından, 2000 yılında ilan edilen Hayat Boyu Öğrenme Memorandumu, altı ana anahtar mesajı içermektedir:

İnsanlara bilgi temelli topluma sürdürülebilir katılım için gerekli niteliklerin kazanılması veya yenilenmesine imkân vermek,

Avrupa'nın en önemli varlığı olan kendi insanına öncelik vermek için insan kaynaklarına yapılan yatırımı gözler görülür şekilde artırmak,

Hayat boyu öğrenmenin devamlılığı için eğitim ve öğrenmede etkin metotlar geliştirerek yenilikler sunmak,

Özellikle formal olmayan ve yaygın eğitimde öğrenime katılma ve çıktılarının anlaşılması, değer verilmesi ile eğitim statüsünün yükseltilmesi,

Herkesin hayatı boyunca, tüm Avrupa'da verilen öğrenim imkânları konusunda iyi kalitede bilgi ve tavsiye ulaşımının güvence altına alınması,

Hayat boyu öğrenme fırsatlarının mümkün olduğunca insanların ihtiyaçlarına yakın eşleştirilmesi. (EUR-Lex. AB Kanun ve Yayınları, <http://eur-lex.europa.eu>)

Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım

Yaygın Eğitim, Türkiye'de Mesleki Eğitim bölümünde tanımlanmıştır. TÜİK araştırma sisteminde yaygın eğitim faaliyetleri, bakanlık ile bağlı kurum - kuruluşlar, belediyeler, üniversiteler, sendikalar, konfederasyonlar, dernekler ve vakıflar tarafından gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır.

Tablo 30. Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması, 2015

Kurum/kuruluşlara Göre Yaygın Eğitim Faaliyetleri, 2014-2015									
Kurum/kuruluş	Yıl	Kurs sayısı	Bitiren			Eğitici sayısı			Sertifika /katılım belgesi sayısı
			Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Toplam	2014	63.557	2.970.906	1.620.361	1.350.545	130.773	69.338	61.435	91.891
	2015	71.127	5.526.014	3.227.797	2.298.217	190.928	105.527	85.401	147.038

Tablo 30 Devam. Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması, 2015

Bakanlık ve bağlı kurum/kuruluş	2014	38.234	1.253.082	853.664	399.418	74.562	39.888	34.674	48.039
	2015	37.358	2.802.955	1.997.588	805.367	115.406	67.279	48.127	81.409
Üniversite	2014	4.197	235.993	125.542	110.451	14.832	9.318	5.514	7.856
	2015	4.671	304.262	152.677	151.585	15.144	9.185	5.959	9.444
Belediye	2014	15.316	944.101	349.468	594.633	20.859	7.604	13.255	22.144
	2015	19.115	1.346.538	536.687	809.851	26.587	8.262	18.325	29.698
Konfederasyon veya sendika	2014	487	59.292	47.733	11.559	1.751	1.276	475	896
	2015	618	62.847	50.477	12.370	2.051	1.513	538	1.326
Vakıf	2014	4.380	402.951	206.010	196.941	15.823	9.453	6.370	10.656
	2015	8.286	922.684	447.579	475.105	28.311	17.334	10.977	22.492
Dernek	2014	943	75.487	37.944	37.543	2.946	1.799	1.147	2.300
	2015	1.079	86.728	42.789	43.939	3.429	1.954	1.475	2.669

Kaynak: TÜİK, 2016.

Kuruluşlarca düzenlenen kurs sonunda katılım belgesi veya sertifika verme zorunluluğu bulunmadığından, kursları tamamlayan kursiyer sayısı katılım belgesi / sayısından daha yüksek olmaktadır.

Ulusal bazda 2015 yılında 71.127 kurs organize edilmiştir. Kursları tamamlayan sayısı 5.526.014 tür. Bir önceki yıla göre kurumlarca düzenlenen kurs sayısında yükselme vardır.

Kursların %52,5'i bakanlık ve bağlı kuruluşlarca, %26,9'u belediyeler tarafından, %13,2 si dernek ve vakıflar, %7,4 ü ise diğer kuruluşlarca organize edilmiştir.

Tablo 31. İBBS 2. Düzeye Göre Yaygın Eğitim Faaliyetleri, Seçilmiş Bölgeler, 2014-2015

İBBS 2. Düzeye Göre Yaygın Eğitim Faaliyetleri, Seçilmiş Bölgeler, 2014-2015									
İBBS, 2. Düzey	Yıl	Kurs sayısı	Bitiren			Eğitici sayısı			Sertifika / katılım belgesi sayısı
			Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Toplam	2014	63.557	2.970.906	1.620.361	1.350.545	130.773	69.338	61.435	91.891
	2015	71.127	5.526.014	3.227.797	2.298.217	190.928	105.527	85.401	147.038
TR10 (İstanbul)	2014	19.352	963.569	441.777	521.792	33.151	17.181	15.970	28.547
	2015	21.491	1.506.130	696.883	809.247	48.104	23.885	24.219	34.531
TR31 (İzmir)	2014	2.547	144.589	73.710	70.879	6.465	3.523	2.942	4.346
	2015	3.224	227.792	129.137	98.655	9.464	5.318	4.146	7.182
TR41(Bursa, Eskişehir, Bilecik)	2014	3 241	126 109	66 630	59 479	6 304	3 731	2 573	4 503
	2015	3 316	195 832	117 959	77 873	7 338	4 334	3 004	7 250
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	2014	2.998	135.221	66.730	68.491	5.541	3.398	2.143	3.350
	2015	2.795	350.839	182.641	168.198	14.358	6.293	8.065	5.914
TR51 (Ankara)	2014	7.025	306.270	203.273	102.997	22.776	10.315	12.461	13.780
	2015	8.417	818.631	514.224	304.407	31.144	20.543	10.601	19.013
TR52 (Konya, Karaman)	2014	1.165	106.424	36.151	70.273	2.570	1.507	1.063	1.520

Tablo 31 Devam. İBBS 2. Düzeye Göre Yaygın Eğitim Faaliyetleri, Seçilmiş Bölgeler, 2014-2015

	2015	1.220	84.454	53.016	31.438	2.866	1.621	1.245	2.810
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	2014	1.424	60.668	32.300	28.368	2.853	1.279	1.574	2.023
	2015	1.444	99.120	61.502	37.618	4.238	2.851	1.387	3.074
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	2014	1.128	29.739	17.201	12.538	1.536	653	883	1.723
	2015	1.787	111.648	77.775	33.873	3.583	1.712	1.871	4.598

Kaynak: TUIK, 2016

Yaygın eğitim faaliyetlerindeki sayılara baktığımızda, genel olarak il nüfusları ile kursiyer sayıları arasında doğru orantılı ilişki olduğu görülmektedir. İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Eskişehir ve Adana başı çekmektedir. Bayburt, Artvin, Kilis ve Ardahan ise en düşük sayıda faaliyet gerçekleştiren iller olmuştur.

Kurumlara göre kursiyerlerin tamamlamış oldukları yaygın eğitimin niteliği ve çeşidi incelendiğinde, %62,9 ile kurslar ve özel dersler başı çekmektedir. %32,9'u ise seminer şeklinde gerçekleşmiştir.

Kurslar ve özel dersler en yüksek sayıda eğitimlere katılım belgeleri, bakanlık ve bağlı kurumlar tarafından verilmiştir. Peşinden belediyeler gelmektedir (TUIK, 2016).

2.8. ULUSAL BOYUTTA İŞBİRLİĞİ İNCELEMESİ; UMEM - UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ

2.8.1. Projenin Amacı Ve Kapsamı

Proje ile Milli Eğitim'e bağlı teknik öğretim okulları arasından seçilenlerin makine, teçhizat ve donanımlarla desteklenmesi, yeni teknolojik araçlarla güçlendirilmesi, seçilmiş okullardaki öğretmenlerin iş piyasasının talep ettiği şekilde

eğitim almaları, işverenlerin de dâhil olduğu bağımsız kurs yönetiminin tesis edilmesi, yerel düzeyde işgücü piyasasının ihtiyaçları ortaya konularak İşKUR'a kayıt yaptırmış işsizlere eğitimler verilmesi suretiyle vasıflı işgücünün yetiştirilmesi, Ticaret ve Sanayi Odalarına kayıtlı işletmelerde staj yapmaları ve akabinde istihdamları sağlanarak işsizliğin azalması amaçlanmıştır (UMEM, 2010: 56).

Proje amaçları incelendiğinde mesleki ve teknik liselerdeki eğitim araç gereçlerinin, günümüz teknolojik gelişmelere ayak uyduramadığı, öğretmenlerin de bu gelişmelere ayak uyduramadığı kabulü ile planlamalar yapıldığı anlaşılmaktadır. İşletme sahiplerinin de yer aldığı bağımsız kurs yönetimi ile de reel işgücü piyasasının, yerel düzeyde teknik eğitimde daha fazla söz sahibi olması hedeflenmiştir. Pratik eğitim ihtiyacı göz ardı edilmemiş, staj aşaması da düşünölmüştür. Ticaret ve Sanayi Odaları, şemsiye kuruluğu Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin ana protokol taraflarından birisi olduğu bu proje ile daha fazla teknik eğitim organizasyonuna dâhil olmuş olmaktadır. Nihai hedef işsizliğin azalmasına katkı sağlamaktır.

Protokol tarafları şunlardır: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğu, Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi. Yapılan protokol ile her bir ortağın görev ve sorumlulukları tanımlanmıştır.

Rakamlarla hedeflere bakıldığında, 9.858 kurs düzenlenmesi, bu kurslardan 197.160 öğrencinin yararlanması, her yıl yaklaşık 200 bin; 5 yılda toplam 1 milyon işsizin istihdam edilmesi öngörölmüştür (UMEM, 2010: 65).

Proje ile kamu, özel sektör ve üniversite işbirliğine güzel örnek olma da hedeflenmiştir.

Toplamda en fazla 160 gün süren Kurs ve işbaşı eğitim sonrasında eğitimde başarılı olanlar istihdam edilmektedir.

Proje üzerinden eğitim sonrası istihdam ile, işveren üzerinde bulunan SGK primi de indirilmektedir. İndirim 30 ila 54 ay süre ile geçerli olmaktadır. İşverene avantajı bunlarla sınırlı değildir. Örneğin; eğitim programlarını firmalar kendisi belirleyebilmekte, kurslara alınacak kursiyerleri bizzat seçebilmekte, kendi

işletmesinde kurs verebilmekte ve protokol çerçevesinde hizmet veren Teknik Okullardaki kurslara katılarak, çeşitli eğitimleri verebilmektedir.

Kursiyerlere avantajları ise, eğitim programları boyunca günlük harçlık almakta, İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Genel Sağlık Sigortası yapılmakta, kurs sonrasında beklemeksizin işe yerleşme imkânı olmaktadır. Nitelik kazandıkları için firmalar tarafından sonraki iş hayatı aşamalarında da tercih edilmeye devam edeceklerdir(UMEM, 2015, 24).

2.8.2. Projenin Sonuçları

Proje istatistikleri, projenin sonuçları ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı konusunda fikir vermektedir.

Tablo 32. UMEM BECERİ'10 Projesi İstatistikleri

YIL	AÇILAN KURS/ PROGRAM	KURSIYER		
		ERKEK	KADIN	TOPLAM
2011	4.961	27755	10.967	38.722
2012	5.814	35757	19.627	55.384
2013	5.061	31.557	24.148	55.705
2014	1.981	11.998	12.122	24.120
TOPLAM	17.817	107.067	66.864	173.931

Kaynak: UMEM, 2015

Tabloda görüleceği üzere 2011 yılından sonra yükselen kurs ve kursiyer sayıları, 2012 ve 2013'te sabite yakın seyretmiş, 2014 yılı itibari ile %50 'nin altına düşmüştür.

Bu düşmede, uygulamalarda protokol tarafı kurumların mevzuatlarında

çelişmeler olduğu tahmin edilmektedir. Ayrıca İŞKUR'un İş Başı Eğitim Destekleri de, firmaları UMEM üzerinden değil, firmada iş başında eğitime yönlendirmiştir. Bu önemli gelişme de, UMEM'i süreç içerisinde atıl hale getirmiştir.

İlk Protokol, 23.06.2010 tarihinde imzalanmış, sonrasında 29.03.2012 ve 08.05.2014 tarihlerinde yenilenmiştir. Sonrasında yenilenmemiştir.

Projede öngörülen okulların tefrişi sağlanmıştır. İlgili kurullar oluşturulmuş, faaliyetler planlandığı üzere gerçekleştirilmek üzere girişimler yapılmıştır. Buna TOBB destekli geniş tanıtım atakları dâhildir. Eğitime yatırım israf değildir, toplumun çeşitli katmanlarında ve zaman içerisinde faydaya dönüşür, ancak 5 yılda 1 milyon; yani yıllık 200 bin kişiyi eğitmeyi ve istihdamı öngören projede başarıya ulaşıldığını söylemek mümkün değildir.

2.9. TÜRKİYE'DE SEÇİLMİŞ ÖZEL MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ İNCELEMELERİ

2.9.1. KO-MEK Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Meslek ve Sanat Eğitimi Kursları, Kocaeli

“Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Meslek ve Sanat Eğitimi Kursları” (KO-MEK) kurumunun amaçları, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi görev alanı içerisinde ikamet etmekte olan yurttaşlara; bilgi, beceri ve vasıf kazandırmaya, ev ekonomilerine katkı sağlamaya yönelik faaliyetler yürütmek olarak ifade edilmiştir. Bunun yanında seminerler, okuma yazma kursları, sergiler ile sosyal ve kültürel çalışmaları da icra etmektedir.

Kursiyer kitlesi geniştir: örgün eğitim imkânlarından yararlanamamış olanlar, okullarından erken ayrılanlar, hali hazırda örgün eğitim kurumlarında öğrenim görenler ve mesleklerinde daha yeterli duruma gelmek isteyenler, eğitimlere katılanlar arasında yer almaktadır.

Uygulanan eğitim müfredatı, “Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü” adına İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile imzalanan işbirliği protokolü çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenen esaslara göre

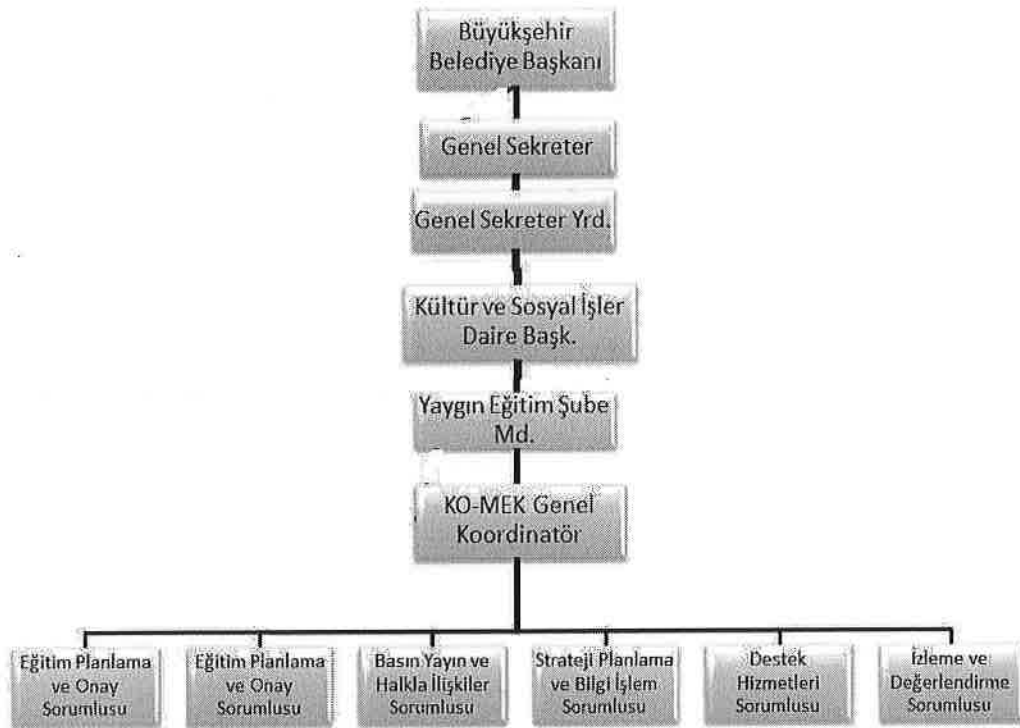
uygulanmaktadır.

Okuma yazma eğitimleri ile sosyal kültürel kurslar KO-MEK'in bünyesinde verilirken, Mesleki ve Teknik kurslardan bir kısmı, Kocaeli'ndeki bazı Meslek Liseleri ile işbirliğinde yürütülmektedir (<http://www.komek.org>).

KO-MEK, faaliyetleri, Yaygın Eğitim Hizmeti amaçlı yürüttüğü sosyal belediyecilik projesidir. Eğitimler, zorunlu öğrenim çağından sonraki yaşlarda olan kişilere verilmektedir.

Kursiyerlerin % 67.4'si lise ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir. Yaş aralığına bakıldığında %73 gibi bir kısmı 16-35 aralığındadır.

Kurumsal Yapı'da KO-MEK, Belediye'nin Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı, Yaygın Eğitim Şube Müdürlüğü'ne bağlı olarak hizmet vermektedir.



Şekil 15. KO-MEK Organizasyon Şeması

Kaynak: <http://www.komek.org/>

Uygulanan eğitim ve sosyal faaliyetlerden örnekler:

a- Seminerler; Bireylerarası iletişim, Hijyen, Tüketici bilinci, İlk yardım, Kadına yönelik şiddet, Girişimcilik, Ergenlik sorunları, Su ve Enerji tasarrufu, Gripe karşı önlemler ve benzeri pek çok konu üzerinde seminerler verilmektedir.

b- Tiyatro; Kursiyerler farklı zamanlarda tiyatroya götürülerek, o ana kadar hiç tanışmadığı bir etkinliğe katılmak imkanı sağlanmaktadır.

c- Konferans, panel ve sergiler; belli konularda ve özel günlere yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Çanakkale seminerleri, anneler günü, kadınlar günü gibi. Sergilere ise Nasrettin Hoca, Mevlana, Keloğlan, Hacivat-Karagöz gibi kültürel değerlerimizin el sanatlarında motif olarak işlenmesi, örnek olarak gösterilebilir.

d- Hatıra Ormanı; oluşturulan 2.000 fidanlık hatıra ormanı ile ağaç dikme ve tabiatın korunması, çevre bilincinin kursiyerlerde oluşması sağlamaktadır.

e- Spor karşılaşmaları: Masa tenisi, futbol, satranç gibi dallarda kursiyerler arasında organize edilen müsabakalarla dostluğun pekişmesine, birlik ve beraberlik duygusunun artırılmasına, kaynaşmanın sağlanmasına ve sporun yaygınlaşmasına katkı sağlanmaktadır.

KO-MEK kurslarına 16 – 80 olarak geniş yaş aralığında kişiler katılmaktadır.

KO-MEK, katılımcıların zamanlarını yararlı değerlendirmesine, “Ortak Yaşam ve Kentlilik Bilinci” oluşturulmasına, bir değer olarak “yardım” duygusunun yaşatılmasında, gönüllü katılımlarıyla gerçekleştirdiği çalışmalarla da toplumsal değerlerin yaşatılmasına, insanların sosyalleşmesine, meslek edindiren veya geliştirip bir işe yerleşerek istihdamına katkıda bulunmaktadır.

Kurslara devam eden ve kurs sonunda yapılan sertifika sınavlarında başarılı olan kursiyerler Yurtiçinde geçerli Milli Eğitim Bakanlığı ve Halk Eğitim Onaylı Sertifika verilmektedir (KO-MEK. <http://www.komek.org/>)

43 kurs merkezinde, senede yaklaşık 40.000 kişiye eğitim verebilmektedir (Çaluk, 2015: 54). 2005 yılı Şubat ayından günümüze kadar 315 branşta toplamda 417.514 kişiye meslek ve sanat eğitimi verilmiştir.

Eğitimler ücretsizdir. Eğitim işlemleri online takip edilmektedir (<http://www.komek.org/>).

2.9.2. BOSCH Türkiye Mesleki Eğitim Merkezi, Bursa

BOSCH Türkiye Mesleki Eğitim Merkezi 1999 yılında TAMEM (“Türk Alman Mesleki Eğitim Merkezi”) olarak Bursa’da kurulmuştur.

Alman menşei Bosch firması, kendi bünyesinde kurmuş olduğu Mesleki Eğitim Merkezi’nde faaliyetlerini Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bir İMEM (İkili Mesleki Eğitim Merkezi) ile icra etmektedir. Merkezin alanı 650 m² dir.

Tamamen Almanya’nın ikili (dual) sistemi uygulamaktadır. 3308 sayılı Mesleki ve Teknik Eğitim Yasası dâhilinde 3 yıl süren bir programdır. Eğitim 3 yıl süresince haftada 3 gün işletmede pratik, 2 gün okulda teorik şekilde uygulanmaktadır.

BOSCH Mesleki Eğitim Merkezi iki meslek dalı üzerine eğitim vermektedir; Bilgisayarlı Makine İmalatı, Endüstriyel Bakım Onarım. Her yıl bilgisayarlı makine imalatı alanına 16, endüstriyel bakım onarım alanına 10 olmak üzere toplam 26 öğrenci alınmaktadır. BOSCH Türkiye, İMEM olarak tanımlanan, Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Milli Eğitim İl Müdürlüğü ve Bursa Ticaret ve Sanayi Odası ile özel protokollere sahiptir. Eğitim bu 3 kurumun işbirliği ile uygulanmaktadır.

Mesleki eğitimin bu kurumların görev tanımları, “yapı taşı” olarak isimlendirilmekte ve şu şekilde sıralanmaktadır: İlk yapı taşı Atatürk İkili Mesleki Eğitim Merkezi’dir, mesleki alanlarda teorik eğitimlerden sorumludur. İkinci ve en önemli sayılan yapı taşı, öğrencilerin pratik uygulamaları üzerine eğitiminden sorumlu olan işletme olan BOSCH San. Ve Tic. A.Ş. dir. Son yapı taşı ise, eğitim sürecinin denetlenmesi ile sınavların koordinasyonundan sorumlu olan kurum Bursa Sanayi ve Ticaret Odası’dır.

Öğrenciler, eğitime kabulde belirli bir sistem uygulanmaktadır. Başvuranlar, orta öğretim yerleştirme puanlarına göre sıralanır ve 60 Kişi mülakata çağrılır. Mülakat ile adayın insanlarla iletişimi, grup çalışması yetenekleri gözlemlenir; beklentileri, hedefleri, Bosch’u tercih nedenleri sorgulanır.

Seçilenler doktor kontrolünden geçirilir. Klasik örgün eğitimlerden farklı olarak, adayların aileleri de fabrikaya davet edilir ve bir önceki dönem öğrencileri tarafından fabrika gezdirilir.

Öğrenciler, eğitim başladıktan 1,5 yıl sonra ara ve 3. yıl bitiminde son sınava

tabi tutulur. Başarılılara “Kalfalık Belgesi” verilir. Bosch performans ölçmek amacı ile her konu bitiminde, ayrıca ara ve bitirme sınavları gerçekleştirmektedir.

Dileyen öğrenciler, 1 yıl açıktan meslek lisesi sınavlarına girerek meslek lisesi diploması alabilmektedirler.

Son sınıf öğrencileri, fabrikada üretime katkı sağlamaktadırlar. Kanun gereği işletme, öğrenim sürecinde öğrenciye asgari ücretin en az %30’unu ödemek zorundadır. Bosch öğrenci motivasyonunu ve performansını arttırmak için daha yüksek ücret ödemektedir. (Altay, 2012: 45).

2.9.3. BSH Ev Aletleri (Bosch-Siemens) Mesleki Eğitim Merkezi, Tekirdağ

BSH (Bosch - Siemens), Tekirdağ Çerkezköy’de ev aletleri imalatı yapan firmadır. 2000 yılında, yaklaşık 2000 m² kapalı alana bir Mesleki Eğitim Merkezi kurmuştur. Almanya’nın eğitim sistemindeki ikili mesleki eğitim sistemi uygulanmaktadır.

BSH, kurumsal farklılıklarındaki en önemli avantajın, “azimli ve nitelikli insan gücü” olduğuna inanmaktadır. Eğitime; bireysel gelişime ve topluma katkıda bulunabilmek amacıyla önem veren BSH, Çerkezköy Çorlu ve Saray beldelerinde nitelikli eleman yetişmesinde öncülük yapmaktadır.

Federal Almanya ile Türkiye Cumhuriyeti arasında imzalanan “İkili meslek eğitiminin teşviki projesi” kapsamında çalışmalar 1986 yılında Ankara’da başlamıştır. İkili Mesleki Eğitim Merkezi (İMEM), “dual” olarak ta isimlendirilen, teori ve pratiğin ideal uyumunu sağlayan, geniş tabanlı, sanayi - okul işbirliği ile icra edilen bir mesleki eğitim modeli olarak kabul edilmekte ve bu okulda uygulanmaktadır. BSM MEM, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlıdır.

BSH’da mesleki eğitim, 3308 sayılı Mesleki ve Teknik Eğitim Yasası çerçevesinde 3 yıl sürmektedir. Eğitim haftada 2 gün okulda teorik, 3 gün ise işletmede pratik şekilde uygulanmaktadır. Üç yıl sonunda öğrenciler “Kalfalık” belgesi almaktadırlar. Mezun olduktan sonra öğrenciler Açık Lise aracılığıyla fark dersleri vererek Meslek Lisesi diploması alabilmekte, sonrasında dilerlerse üniversiteye devam edebilmektedirler.

İki meslek dalı üzerine eğitim verilmektedir;

Makine Teknolojisi Alanı'nda Bilgisayarlı Makine İmalatı Dalı, Elektrik – Elektronik Teknolojisi Alanı'nda Endüstriyel Bakım Onarım Dalı. her yıl belirtilen dallara 13, toplamda 26 öğrenci alınmaktadır.

BSH, 3308 sayılı yasa çerçevesinde Çerkezköy Ticaret ve Sanayi Odası, İMEM statüsünde olan Çerkezköy Halit Narin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Milli Eğitim İlçe Müdürlüğü ile özel protokollere sahiptir. Mesleki eğitim bu kurumların işbirliği ile yürütülmektedir.

Okula öğrencilerin kabulünde titiz bir süreç takip edildiği açıktır. Not ortalamalarına göre 60 kişi mülakata çağrılmaktadır. Adaylar matematik, Türkçe ve genel yetenek sınavına tabi tutulmakta, daha sonra mülakat yapılmaktadır. Sonrasında aday öğrencilere el becerilerini ölçmek için bazı modellerin olduğu resimler verilmekte ve modelleri verilen materyallerle yapmaları istenmektedir.

BSH, okul haricinde kendisi de performans ölçmek amacı ile her konu bitiminde ve ayrıca ara ve bitirme sınavları yapmaktadır.

3308 sayılı kanunun gereği olarak ikili mesleki eğitimde öğrencinin sigorta giderlerini Milli Eğitim Bakanlığı karşılamaktadır. İşletme asgari ücretin en az %30'unu ödemek zorundadır. BSH öğrenci verimini arttırmak amacı ile bu uygulamayı; 1. Sınıf'ta asgari ücretin %30'unu, 2. Sınıf'ta bir önceki yılda aldığı ücretin %18 fazlasını ve 3. Sınıf'ta bir önceki yılda aldığı ücretin %18 fazlasını ödemektedir. İlaveten eğitim sürecinde performansına bağlı olarak yılda bir kez maaşın 2 katı prim ödenmektedir.

Çerkezköy Ticaret ve Sanayi Odası protokollerde imza sahibi olmakla birlikte, ikili mesleki eğitimde etkin değildir. Son sınıf öğrencileri fabrikanın üretim hatlarından üretim yapmaktadırlar.

2000 – 2012 yılları arasında yaklaşık 300 kişi mezun olmuştur ve yaklaşık %95'i BSH'de çalışmaktadır (<https://www.bsh-group.com.tr>).

2.9.4. BUTGEM (Bursa TSO Tasarım ve Teknoloji Geliştirme Merkezi) Bursa TSO Mesleki Eğitim Merkezi, Bursa

Öncelikle Bursa Eğitim Geliştirme Vakfı (BEGEV) 1992 yılında kurulmuştur. Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odası'nın tahsis etmiş olduğu alanda, 1999 yılında Meslek Eğitimlerine başlamıştır. Bursa Sanayici ve İş adamları Derneği (BUSİAD), bu eğitimlere destek vermiştir.

Sonrasında, "Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi (DOSAB) Yönetimi ve Demirtaş Sanayiciler Derneği" nin destekleri ile 38 dönümlük bir arazi tahsis edilmiştir.

BEGEV, pek çok Bursalı iş adamının da katkıları ile inşa edilen yeni binasında Ocak 2006'da hizmet vermeye başlamıştır. Aynı yıl, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO) da BEGEV'i destekleme kararı almış ve akabinde Eğitim Kompleksi'nin yeni iki eğitim bloğunun yapımını üstlenmiştir. 2009 yılında BEGEV, yerini BTSO tarafından kurulan BTSO Eğitim Vakfı'na bırakmış, BEGEV' in tüm işletim haklarına sahip kılınmıştır.

BTSO Eğitim Vakfı bünyesinde faaliyetlerini sürdüren BUTGEM - Bursa Tasarım Ve Teknoloji Geliştirme Merkezi, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası tarafından kurulmuştur ve eğitimlere 2009 yılında başlamıştır. Bursa Demirtaş Organize Sanayi Bölgesinde 12.000 m² kapalı alanda hizmet vermektedir.

BUTGEM'in kuruluş nedenleri şu şekilde ifade edilmektedir:

- Okullarda, işyerlerinde gerektiği gibi çalışabilecek ileri teknoloji kullanabilen kalifiye eleman yetişmiyor olması
- İş hayatında düzenli olarak eğitim ve yeniliklerin takip edilmesi gerekliliği
- İstihdam edilebilirlik oranının artması ve bu oranın, teknolojiye paralel olarak esnek mesleki eğitime bağlı olması
- Gençlerin, gelişen günümüz teknolojisine uyum sağlayarak meslek edinme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme ihtiyaçları

BUTGEM eğitim merkezinde, çeşitli meslek eğitimlerine ait dersliklerle beraber ilgili teçhizatın bulunduğu uygulama atölyeleri de vardır. Verilen eğitim müfredatları, öncelikle hizmet verilen Bursa sanayisinin ihtiyaçlarına göre düzenli olarak revize

edilmektedir. Başarılı kursiyerlere sertifikaları Milli Eğitim Bakanlığı onaylı verilmektedir.

Eğitimi verilen ana meslek alanları; Endüstriyel Otomasyon ve Mekatronik, Otomotiv Metal Makine, Tekstil, Bilgisayar ve hizmetler sektörlerinden bazılarıdır.

Hedef kitlesi büyük oranda lise ve dengi okul mezunu olan 18-35 yaş arası işsizler ve işini geliştirmek isteyenlerdir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yaygın Eğitim Programları çerçevesinde yapılan eğitimlerde, MEB onaylı sertifikalar verilmektedir. Eğitim süreleri, 200 ile 800 saat arasında değişmektedir. Aralıklarla, ihtiyaç ve talebe göre bağımsız eğitim programları da gerçekleştirilmektedir.

Eğitimlerden bazıları, KOSGEB, İŞKUR ve AB destekli eğitimler olabilmektedir. Ancak oranı düşüktür.

BUTGEM'in faaliyetlerinin sürdürülebilirliğinde, Organize Sanayi Bölgesi içinde yer alması, arsa ve binanın vakfa ait olması, su, elektrik, doğalgaz gibi giderlerin OSB Müdürlüğü tarafından karşılanması önemli yer tutmaktadır. Bursalı sanayiciler de destek vermektedir. Örnek olarak, makine teçhizatlarından bir kısmı sanayici tarafından hibe edilmiştir, eğitim müfredatlarının geliştirilmesine görüşleri ve tavsiyeleri ile katkı sağlamaktadırlar. Bazı ihtiyaçlar ise BTSO Eğitim Vakfı'nca karşılanmaktadır.

Öğretmenler, ek ders ücreti sistemi çerçevesinde sürekli eğitim vermektedir. Ayrıca, meslek dallarına, sürelerine, eğitim saatlerine bağlı olarak 40-50 öğretmen de meslek liselerinden gelip hizmet vermektedir. Yılda ortalama 2.500 kişi eğitimlere katılmaktadır.

Sanayicilerden gelen kurs taleplerinin istihdam oluşturup oluşturmayacağı; gerekli niteliklere haiz eğitmeninin bulunup bulunmayacağı, ilgili eğitim alt yapısının mevcut olmadığı araştırılmakta, daha sonra yönetim Kurulunun onayına sunulmaktadır. Kurumsal yaklaşım bunu gerektirmektedir.

Eğitmenlerin kalite seviyesinin yüksek tutulmasını teminen öğrencilere anket uygulanmakta, gerekirse eğitmenler değiştirilmektedir. Eğitimler sonrası yapılan sınavlarda geçme notu, genel yaklaşımların aksine yüksek tutulmuş, 70 olarak

belirlenmiştir.

2002 yılından 2015 Mart ayına kadar yaklaşık 15.000 kişiye eğitim verilmiştir.

Öğrencilerin, tamamen ücretsiz olan eğitimlere kabulünde şu sistem işletilmektedir: başvurular alındıktan sonra genel kültür ve güncel konulardan soruların olduğu yazılı sınav yapılmaktadır. Sonrasında ise Öğretmenler ve kurs yöneticilerinin dâhil olduğu mülakatlar gerçekleştirilmektedir. Mülakatlarda adayın, meslek edinme ve geliştirmeye, sonrasında istihdam edilmeye istekliliği ölçülmeye çalışılmaktadır.

Merkezde Hafta içi, hafta sonu ve akşam saatlerinde eğitimler verilmektedir. (Altay, 2012: 57).

2.9.5. MEKSA (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı) Mesleki Eğitim Merkezi, Ankara

MEKSA, iş dünyasının ihtiyacı olan nitelikli iş gücünü yetiştirmek üzere 1985 yılında, kamu yararına kurulmuş bir vakıftır.

Türkiye’de iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını dikkate alarak ve ilgili standartlar çerçevesinde, uygulamalı meslek eğitimi modelinin kabul görmesi ve yayılması için çaba sarf etmektedir. En önemli hedefi, mesleki eğitim ile istihdam arasında güçlü bir bağ tesis edilmesidir. Kurulduğunda 13 ilde 25 eğitim merkezi ile hizmet vermekte iken, günümüzde 11 ilde 16 eğitim merkezi ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Kurulduğundan bu yana yaklaşık 70 milyon Euro harcama ile 100.000’in üzerinde kişiye eğitim verilmiştir. Eğitim sonrası istihdam oranı %70-80 dolayındadır.

MEKSA, eğitim merkezlerini “İşletmeler üstü Eğitim Merkezi” olarak isimlendirmektedir. Bu merkezler, küçük firmaların tek başına üstlenemedikleri pratik mesleki eğitimi vermek üzere, vakfın kurduğu, teçhiz ettiği ve işlettiği eğitim merkezleridir. Bu kavram Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu’nun 1991 yılında geçirdiği değişiklikle kanuni bir nitelik de kazanmıştır.

Faaliyete geçilen ilk zaman diliminde vakıf, Almanya kaynaklı GTZ, BMZ, DSE, BMA, Berlin İktisat Kalkınma Bankası, Bayer, Mannesman, Thyssen; kısmen İsviçre kaynaklı SRK, DEZA ve kısmen UNDP, AB, ILO gibi uluslararası finans

kaynaklarından elde edilen fonlar ile projeler olarak çalışmaya başladı.

Yine İlk faaliyet geçtiği yıllarda, Almanya'daki mesleki eğitim sistem olan dual - ikili sistemi güzel bir şekilde uygulayan MEKSA, daha sonraki yıllarda yönetim stratejileri hataları, yeterli destek görmeme gibi nedenlerle işleyiş yapısını değiştirmiş, tamamen İŞKUR, AB, KOSGEB gibi kurumlardan finans elde ederek proje bazlı eğitim kursları organize eden kurum haline dönüşmüştür.

Eğitim Alanları: Elektrik Elektronik, Otomasyon, Otomotiv Teknolojileri, İnşaat, Bilişim Teknolojileri, Metal Teknolojileri, Mobilyacılık, Pazarlama-Perakende, Turizm Otelcilik, Güzellik Bakım, Ayakkabıcılık ana branşları altında çeşitli dallarda eğitimler verilmektedir.

MEKSA Yönetim Kurulu, mesleki eğitimde taraf olan kamu, işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerinden oluşmaktadır; TOBB, TESK, TİSK, TÜRK-İŞ, İŞKUR, MEB, KOSGEB, TESKOMB, HALKBANK, BGZ (“Berlin Uluslararası İşbirliği Kurumu”)

MEKSA Konya Şubesi, “Elektrik Tesisatçılığı Projesi” ile 1993 yılında eğitime başlamıştır. Konya Valiliği tarafından arsası ve binası 1992 yılında 49 yıllığına Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği'ne tahsis edilmiştir. Eğitim binası 4.400 metrekare kapalı alana sahiptir. GTZ (“Alman Teknik İşbirliği Kurumu”), BMA (“Alman Çalışma ve Sosyal Düzen Bakanlığı”) finansman desteği vermiştir. TESK, KONESOB ve diğer MEKSA Şubeleri ise donanım desteği vermiştir.

2000'li yılların başında finans kaynakları kesilmiş ve faaliyetlerine son vermek durumunda kalınmıştır. Tüm donanım diğer bir ildeki eğitim merkezine devredilmiştir (Altay, 2012: 50).

2.9.6. Elginkan Vakfı, Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri, Manisa, Bolu, İzmit

Elginkan Vakfı 1985 yılında H. Ekrem Elginkan tarafından kurulmuştur.

Türkiye'de işletme gruplarında vakıf kurma yaygın bir uygulama değildir. Topluluğun yönetimini bir Vakıf aracılığı ile gerçekleştirmek olağan dışı bir sıra dışı

bir yöntem olarak görülmektedir. Vakıf ile hedeflenen “Elginkan Topluluğu'nun ebediyen yaşaması ve milletine hizmet edebilmesidir” (Üttü, 2013: 455-457).

Vakfın kurumsal yapısı:

- Mütevelli Heyeti
- Yönetim Kurulu
- Denetçiler
- Vakıf Müdürlüğü

Vakfın üst karar organı Mütevelli Heyeti'dir. Kurucu tüzel kişiler tarafından tayin edilen 8 temsilci üye, kuruluşlar tarafından tayin edilen 12 üye ile değişmez 14 üye'den müteşekkildir. Toplam 34 kişidir.

Vakıf Yönetim Kurulu, Yönetim ve Temsil Organı'dır. 5 üyesi Mütevelli Heyeti arasından seçilen 7 üyeden müteşekkildir.

Grup firmalarından gelen 3 denetçi bulunmaktadır.

Vakıf Müdürlüğü'nde ise, 1 Vakıf Müdürü, 1 Proje Geliştirme Ve Planlama Yöneticisi, 1 Muhasebe Müdürü, 1 Planlama Şefi ve 3 Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri Müdürleri olmak üzere toplam 7 kişi görevlidir (<http://www.elginkanvakfi.org.tr>).

Vakfın Manisa, Kocaeli ve Bolu olmak üzere 3 ilde Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri bulunmaktadır; Manisa Ümmehan Elginkan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi, Bolu Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi, İzmit Ahmet Elginkan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi. Bu merkezlerin kuruluş amaçlarında şu ana temalar işlenmektedir:

- Sanayi tesislerinde çalışanların, gelişen teknoloji ile üretim koşullarına oryantasyonunu sağlamak ve verim, kalite ve üretimin artmasına katkıda bulunabilmek amacı ile kurslar düzenlemek,
- İleri imalat teknolojilerinin tanıtımını sağlamak, sanayicinin reelde ihtiyaç duyduğu nitelikli personel yetiştirmek,
- Sanayi bölgelerindeki sanayi işletmelerine mesleki eğitim hizmeti vermek,

• Mesleği olmayan işsiz gençleri, sanayinin talep ettiği nitelikli elemanlar olarak yetiştirmek, kendi işletmelerini kurabilmelerine ya da niteliklerine uygun alanlarda iş sahibi olabilmelerine katkı sağlamak,

• Araştırmacılara destek vermek,

• yurttaşların girişimcilik yeteneklerini ortaya çıkarmak ve geliştirmek

Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri'nde eğitimler, "Geliştirme ve Uyum Kursları", "Meslek Kursları" ve "Toplam Kalite Yönetimi Seminerleri" olmak üzere 3 ana kategori altında icra edilmektedir. Eğitimciler ise, merkezlerin kadrolu eğitimcileri, üniversitelerden öğretim görevlileri ile Milli Eğitim Bakanlığı meslek liselerinde görev teknik öğretmenlerden oluşmaktadır.

Geliştirme ve Uyum Kursları'nın sonunda eğitim katılımcıları sınava girmekte, başarılı olanlara Milli Eğitim Bakanlığı onaylı "Başarı Belgesi" verilmektedir. Seminerler katılımcılarına ise "Seminer Katılım Belgesi" verilmektedir.

Açılışlarından 31 Mayıs 2016 tarihine kadar Eğitim Merkezlerinde; Manisa'da 216.194, Bolu'da 72.660 ve İzmit / Kocaeli'de 85.200 kişi olmak üzere toplam 374.054 kişiye eğitim verilmiştir.

Kurs ve seminerler, armatör montajı, bakım – onarımından sac – metal kalıplılığı'na; temel teknik resimden sorun çözme teknikleri'ne geniş bir yelpazede verilmektedir.

Vakfın eğitim merkezlerinde verilen eğitimler, türlerine göre incelendiğinde, katılımcı sayılarında seminerlerin ağırlıklı olduğu görülmektedir. Örneğin Manisa Ümmehan Elginkan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'ndeki katılımcı sayıları şu şekildedir:

Meslek Kursları	: 5.226
Geliştirme Ve Uyum Kursları	: 48.447
Toplam Kalite Yönetimi Seminerleri	: 162.521
Toplam	: 216.194 kişi

Elginkan Vakfı uzaktan eğitim faaliyetleri de gerçekleştirmektedir. "Elginkan

Vakfi katılım belgesi” ve “Milli Eğitim Bakanlığı onaylı” olarak iki kategoride icra edilmektedir (Kılıç, 2015: 90).

Eğitimlerin planlanması ve organizasyonunda üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığı Kurumları, Milli Prodüktivite Merkezi, Türk Standartları Enstitüsü ve farklı Eğitim - Danışmanlık firmaları ile işbirliği yapılmaktadır.

Farklı illerdeki Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nde atölye ve eğitim mekânları, bölge ihtiyaçları dikkate alınarak oluşturulmuştur ve açılan kurslarda yine talep ve ihtiyaçlar gözetilmektedir.

Eğitilmelere katılanlardan ücret alınmamaktadır. Kursiyer işlemleri online takip edilebilmektedir

2.9.7. KOMEK - Konya Büyükşehir Belediyesi Komek Kursları, Konya

KOMEK - Konya Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları, çeşitli meslek dallarına nitelikli eleman yetiştirmek, toplumun özelde bayan kesiminde sosyalleşmeyi sağlayarak şehir hayatına uyum sağlanmasına katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur (Gülpınar, 2010: 75).

Büyükşehir Belediyesi Basın-Yayın ve Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı tarafından Eylül 2004'te, şehir genelinde üç ayrı merkez olarak açılan Meslek Edindirme Kurslarında başlangıçta, yılda 1500 kişiye mesleki eğitim verilmiştir.

Gelinen noktada yurt dışında da faaliyetler icra eden ve bilinirliği artarak marka haline gelen KOMEK modelini oluşturan sacayakları şu şekilde açıklanmaktadır: “güçlü yerel yönetimler geleneği”, “öz kaynakla kalkınma modeli” ve “sosyal dokusu, barışçı, paylaşımcı insan yapısı” .

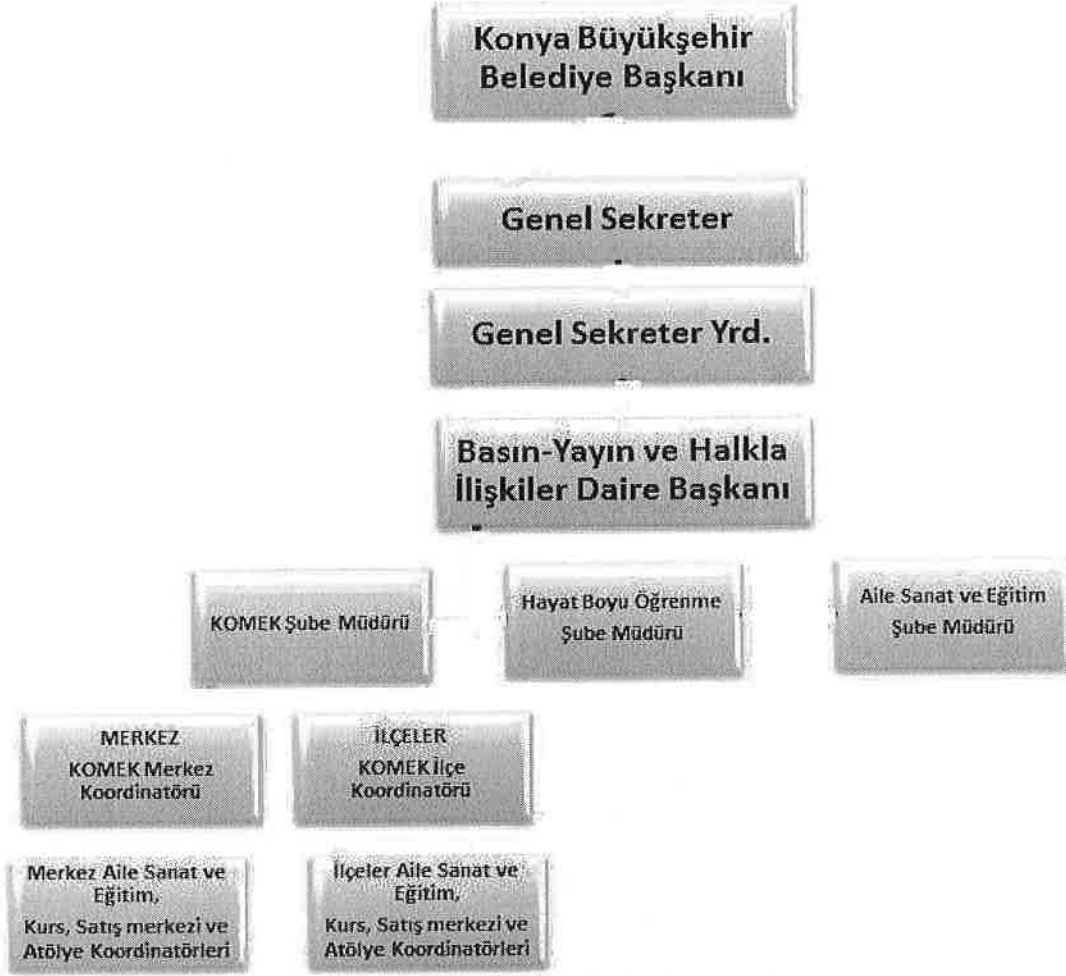
Başlangıçta Çorap Örucülüğü gibi birkaç alanda açılan kurslar, diğer büyük şehirlerdeki benzer kurumsal yapılarda olduğu üzere kısa zamanda geniş yelpazede sanat, meslek ve beceri edindirme kursları ile faaliyetlerini genişletmiştir. Yetişkin eğitimi sahasındaki boşluğu doldurmak, toplumsal fayda sağlamak ve istihdama katkı sağlamak amaçlı mesleki ve teknik eğitim dallarının yanı sıra, hobi ve el becerilerini geliştirmeye yönelik el sanatları eğitimleri de verilmektedir. Geleneksel el sanatları

eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, sağlık-spor, mzık eğitimleri gibi çok geniş bir branş eşitliliği, KOM EK'in marka değerini artırmıştır. Kurslar, yurttaşların bir sanat dalı veya meslek öğrendiği yerler olmakla beraber toplumsal birlikteliğin ve sosyalleşmenin sağlandığı, ruhsal problemlerin çözümüne dahi katkı sağlayan yerler haline gelmiştir. (Konya Büyükşehir Belediyesi. Meslek Edindirme Kursları Dergisi)

KOMEK'te branş sayısı 270'e ulaşmıştır. Dönemsel kayıtları 40.000 üzerindedir. Kurulduğundan bu yana, Mayıs 2016 itibari ile toplamda 355.000 üzerinde kişiye eğitim verilmiştir (<http://www.konhaber.com>).

KOMEK Kurumsal Yapısı:

KOMEK kurumsal yapısı Şekil 16’da verilmektedir.



Şekil 16. KOMEK Kurumsal Yapısı

Kaynak: KOMEK, 2016.

Konya’da 29 KOMEK Merkezinde 13 koordinatör, Konya ilçelerinde 18 KOMEK Merkezi’nde 18 koordinatör görev yapmaktadır. Bu merkezler, Aile ve Sanat Merkezleri, Kurs Merkezleri, kursiyerlerin ürettikleri ürünlerin satıldığı Satış Merkezleri ve Atölye’lerden oluşmaktadır (<http://www.komek.org.tr/>).

Milli Eğitim Müdürlüğü ile müşterek yürütülen eğitimlerde kursiyerlere Milli Eğitim Bakanlığının ön gördüğü müfredat uygulanır ve Bakanlık onaylı sertifika

verilir.

Eğitimler ücretsizdir. Kursiyer işlemleri online takip edilebilmektedir.

2.10. SEÇİLMİŞ TİCARET VE SANAYİ ODALARININ MESLEKİ EĞİTİM ÇALIŞMALARI

İş dünyasının temsilcileri olarak ticaret ve sanayi odaları, üyelerinden gelen taleplerin de yönlendirmesi ile mesleki eğitim odaklı pek çok faaliyet yürütmüşlerdir. Yerel düzeyde karar mekanizmalarında, “İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulu” ve “İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İşbirliği Komisyonu”nda yer almaktadırlar. Bu platformlarda il seviyesinde alınan kararlarda söz sahibi olmaktadır.

Ülke düzeyinde alınacak ve uygulanacak kararlarda, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’ne ve Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere ilgili kurumlara görüş bildirerek etkin olmaya çalışmaktadırlar. Bu girişimler, uzun yıllar ülkenin en önemli sorunları arasında yer alan ve yakın vadede yer almaya devam edeceği tahmin edilen Mesleki Eğitim sorunlarının çözümüne yeterli gelmemektedir. Üye firmalar, kısa sürede çözüm beklemektedir. Dinamik ve hızla değişim geçiren dünya ekonomik sistemi de bunu gerektirmektedir.

Ticaret ve Sanayi Odaları gerek kendi gerekse dış finansman ve teknik yardım imkânlarını takip ederek çeşitli projeler geliştirmişler ve yürütmüşlerdir. Bazı durumlarda bu imkânları kendileri oluşturmuşlardır. Örneğin, bölgelerindeki öncelikli sorunun Mesleki Eğitim yetersizlikleri olduğunu Kalkınma Ajansları nezdinde ortaya koymuş, GÜDÜMLÜ Proje desteği gibi bazı destek hibe programlarının, bu alanlarda değerlendirilmesini sağlamışlardır.

Çeşitli düzey ve zaman dilimlerinde gerçekleştirilen çalışmalardan bazı örnekler bu bölümde incelenmiştir.

2.10.1. Eskişehir Sanayi Odası

“Kalite Kontrol Ara Elemanı Yetiştirme Projesi”

Ortaöğretim kurumları mezunlarının önemli bir ihtiyaç olan “Kalite Kontrol Ara Elemanı” olma konusunda yetiştirilmeleri amaçlanmıştır.

“Mesleki Eğitimde Transformasyon ve Hayat Boyu Öğrenmenin Tesisi Projesi”

Avrupa'daki mesleki eğitim sistemi standartları, normları, yeni teknolojiler gibi eğitim kalitesini artırıcı araçlar ve yönergelerin ülkedeki mesleki eğitim sistemi ile karşılaştırılması; Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulması planlanan Mesleki Eğitim Merkezi'ne bilgi transferi amaçlanmıştır.

“Mesleki Eğitimde Yeni Teknolojilerin Kullanılması Projesi”

Teknik lise eğitimcilerinin uygulama bilgi kapasitelerinin yükseltilmesi amaçlanmıştır

“CNC Eğitim Merkezi Projesi”

Sanayi işletmelerinin otomasyon alanındaki becerilerini artırmaya yönelik eğitim ve uygulama Merkezinin kurulması amaçlanmıştır.

“Alman Dual Mesleki Eğitim Sistemine Model Bir Uygulama: Sertifikalı Mekatronik Eğitimi”

Mevcut olan “CNC Eğitim Merkezi” ile kurulması planlanan “Endüstriyel Otomasyon Araştırma ve Uygulama Merkezi”nin işleyişinde değerlendirmek üzere Almanya’da uygulanan “Dual Mesleki Eğitim sistemi”, incelenmiş ve bilgi aktarımı sağlanmıştır.

“Endüstriyel Otomasyon Araştırma ve Uygulama Merkezi Projesi”

KOBİ’lerin otomasyon teknolojilerinde karşılaştıkları teknik problemlerin çözüme kavuşturularak kalite ve verim artışının sağlanması, AR-GE değeri olan projelerin bölge ekonomisine kazandırılması amaçlanmıştır. .

“Kaynak Teknolojileri Araştırma ve Uygulama Merkezi Projesi”

KOBİ’lerin kaynak teknolojilerinde karşılaştıkları teknik problemlerin çözümü, eğitim-danışmanlık yöntemi ile üretimde verim ve kalitenin artırılması amaçlanmıştır.

“ESO-OSB Ortak Mesleki Eğitim Merkezleri Geliştirme Projesi”

Mevcut olan Endüstriyel Otomasyon, CNC, “Kaynak Teknolojileri Eğitim ve

Test Merkezleri”nin yeni gelişmeler ve KOBİ’lerin ihtiyaçları paralelinde geliştirilmesini amaçlanmıştır (<http://www.eso.org.tr>).

2.10.2. Kocaeli Sanayi Odası

Nitelikli Mesleki İstihdam Projesi

Bölgedeki sanayi kuruluşlarının ara teknik eleman ihtiyaçlarını gidermede karşılaştıkları sorunlar ile mesleki eğitimdeki sorunlar incelenmiş ve proje raporu hazırlanmıştır (<http://kosano.org.tr>).

2.10.3. Ankara Sanayi Odası

ASO Teknik Lise :

Özel teknik lise, 2012-2013 eğitim öğretim yılında faaliyet geçmiştir.

Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri, Elektrik-Elektronik Teknolojisi,

Makine Teknolojisi ve Motorlu Araçlar Teknolojisi alanlarında eğitim vermektedir (<http://asotek.com.tr/>).

“Okul-Sanayi Eğitim Programı” (OSEP)

Ankara Sanayi Odası ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında 2006 yılında imzalanan protokol ile hayata geçmiştir. Elektro teknik, Metal teknik ve otomotiv bölümlerinde ikili mesleki eğitim sistemi uygulanmaktadır (Özdemir, 2010: 65).

2.10.4. İstanbul Ticaret Odası

“İstanbul Ticaret Odası Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi”

İstanbul Ticaret Odası tarafından kurulmuş ve Milli Eğitim hizmetine sunulmuştur.

“Okul - Sanayi İşbirliği İstanbul Modeli”

Mesleki ve teknik eğitimde sorunların çözümü ve ihtiyaçlarının karşılanması İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nce “Okul - Sanayi İşbirliği İstanbul Modeli”

projesi geliştirilmiştir. Vasıflı işgücüne ihtiyaç duyan tüm işletme ve kurumlar, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve Odalar işbirliği ile yürütülmeye başlanmıştır. Bu çerçevede İstanbul Sanayi Odası 2015 yılında İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü ile işbirliği protokolü imzalamıştır. İstanbul'daki mesleki ve teknik eğitim veren okullar, sanayi ve ticaret odalarının meslek komiteleri başta olmak üzere tüm sivil toplum kuruluşları ve özel sektörün konu üzerinde entegre edilmesi amaçlanmaktadır.

İSOV Vakfı

İstanbul Sanayi Odası, sanayi ile mesleki eğitim taraflarının işbirliğini geliştirmek amacı ile İstanbul Sanayi Odası Vakfı'nı 1994 yılında kurmuştur.

Amaçları:

Mesleki okullardaki atölye donanımları başta olmak üzere kapasite artımına katkı sağlamak,

Eğiticilerin gelişmelere uyum sağlaması için eğitilmeleri,

Öğrencilerin endüstri firmalarında beceri eğitimleri yapmalarına katkı sağlamak (www.iso.org.tr).

2.10.5. Konya Ticaret Odası

“Hazır Giyim Sektörüne İşgücü Yetiştirme Merkezi Projesi”

Hazır giyim sektöründe vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanmasına ve işsizlerin istihdam edilmesine katkı sağlamaktır.

“Konya İlinde Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarındaki Eğiticilerin “Otomotiv Mekatroniği” Konusunda Bilgi ve Becerilerinin Arttırılması Projesi”

Selçuk üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi'nde Otomotiv Mekatroniği Eğitim Birimi teşekkül edilmesi, İlgili eğitim kurumları ile Otomotiv sanayi arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi, Teknik eğitim fakültesi öğrenci ve öğretim görevlilerinin otomotiv mekatroniği konusunda yurt dışı ve yurt içinde eğitimi amaçlanmıştır.

“Ayakkabıcılık Sektöründe İşgücünün Eğitimi ve Modernizasyonu Projesi”

Ayakkabıcılık sektörünün kapasitesini artırmak suretiyle bölgenin ekonomik gelişimine ve vasıflı işgücü gereksinimlerinin karşılanmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

2.10.5.1. Mesleki Eğitim Merkezi Projesi

Bu bölümde KTO'nun Mesleki Eğitim Merkezi girişimi detaylı irdelenmiştir.

2.10.5.1.1. Proje Geçmişi

Konya, eski çağlardan bu yana Anadolu'nun bilinen eğitim merkezlerinden biri olmuştur. Türklerin Anadolu'yu fethedip yerleşmeleriyle birlikte daha da perçinlenmiştir. Anadolu Selçukluları ilk medreselerini başkent olan Konya'da hizmete sokmuşlardır.

Konya'da Ortaöğrenim ilk rüştiyenin temelleri 1869 yılında atılmıştır. Çeşitli evrelerden geçen eğitim öğretim sistemi, Cumhuriyet döneminde 1 Ocak 1929 tarihinde Konya'da ilk defa millet mekteplerinin açılışı ile kurumsal gelişme sürecine girmiştir (Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2016: 10,11).

Mesleki eğitim, tüm ülkede olduğu üzere Konya'da da uzun yıllardır gündemini korumaktadır. Bir süre uygulanan üniversitelere giriş sınavlarında uygulanan kat sayı farkı nedeniyle üniversiteye devam etmek isteyenlerin tercih etmemesi ve diğer nedenlerle meslek liselerine olan ilginin azalması ile düşük puan alan öğrencilerin tercih ettiği okullar haline gelmesi, niteliği yüksek meslek elemanı yetişmesindeki engellerden birisidir. Lise eğitiminin zorunlu hale gelmesi ile direkt sanayiye; pratik uygulamanın içinde çiraklık sisteminin geri planda kalması da vasıflı personel yetiştirilmesinde boşluk oluşturmuştur. Ayrıca hızla gelişen üretim yöntemlerine, devletin örgün eğitim veren okullarında zaman kaybetmeden uyum sağlamak ta mümkün olmamaktadır. Öğitmenlerin güncelleme eğitimleri, müfredatın buna uygun geliştirilmesi, atamalar yapılması gibi pek çok önemli öğretim yapılanması ve organizasyonu, bürokrasi içerisinde olması gereken hızda gerçekleştirilememektedir.

Bir yanda işsizlik sorunu varken, üretici firmaların eleman bulmakta problem yaşaması, ülkede mesleki eğitim ve istihdam köprüsünün olması gerektiği üzere birbirine senkronize olmadığı, işsizlikten daha çok mesleksizlik problemi olduğu bilinmektedir. Bu problemin temelinde insan değil sistem vardır (<http://www.kto.org.tr>). Problem, özellikle sanayi çevrelerinin gündeminde sürekli olarak yer almıştır.

Bu gelişmeler, bağımsız ve yönetim odağında özel sektör olan bir mesleki eğitim merkezi ihtiyacını ortaya koymuş, Konya Ticaret Odası bu ihtiyacı projelendirerek girişimde bulunmuştur.

2.10.5.1.2. Proje Amaç Ve Kapsamı

Projenin amacı “sanayinin ve ticaret dünyasının işgücü ihtiyacını tam ve hızlı olarak karşılayabilecek Konya Ticaret Odası Mesleki Eğitim Merkezi’nin bölge ekonomisine kazandırılması”dır.

İkincil amacı ise “mesleki eğitimde Konya’daki özel sektör, kamu kurumları ve Sivil Toplum Kuruluşları arası işbirliğinin geliştirilmesine imkân sağlayacak eğitim organizasyonunun sağlanması”dır (KTO, 2015: 5).

2.10.5.1.3. Projede Mevcut Durum

Proje faaliyetlerinin tek bir merkezden koordinasyonunun sağlanması için Konya Ticaret Odası, proje uygulama süreci başlamadan önce bir ofis kurmuştur. Mevlana Kalkınma Ajansı ile yapılan hibe sözleşmesi çerçevesinde Mesleki Eğitim Merkezi’nin inşaat ihalesi gerçekleştirilmiş ve başarılı yüklenici firma tarafından yapımı tamamlanmıştır. Kurumsal ve tefrişat temini gibi fiziksel yapılanma çalışmaları eş zamanlı sürdürülmektedir.

2.10.5.1.4. Konya’daki Proje Paydaşlarının Merkez Hakkındaki Görüş Ve Önerileri

Proje sahibi Konya Ticaret Odası, öncelikle belirli bir araştırma periyodu

sonrasında, mesleki eğitim ile ilgili şehirdeki ilgili en önemli paydaşlarla bir mutabakat toplantısı organize etmiş ve ortak bir mutabakat metni, imza altına alınmıştır. Gerçekleştirilen toplantıda, önemli iki konuda mutabakata varılmıştır:

1. Bölgedeki işsizliğin azaltılması ve Konya sanayisinin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman sıkıntısının giderilmesi noktasında önem arz eden ve proje fikri olarak, müzakereler sonucu öne çıkan "Mesleki Eğitim Merkezi"nin MEVKA Gütümlü Proje Desteği kapsamında kurulmasının kararlaştırılması hususunda mutabakata varılması,

2. Mevlana Kalkınma Ajansı Yönetim Kurulu'na sunulmak üzere, yine ajans koordinasyonunda uygulayıcı kuruluşla eşgüdüm ve koordine biçimde, proje fikirlerine ilişkin amaç, dayanak, kapsam, süre, tahmini maliyet ve muhtemel proje uygulayıcıları ve ortakları gibi detayları içeren bir "ön çalışma raporu" hazırlanması. (MKA, 2012: 10).

İl merkezinde çeşitli kurum, kuruluş, firmalar ile istişare toplantısı gerçekleştirilmiş; eğitim merkezi konusunda görüş ve önerileri almıştır. Katılımcılar arasında üretim ve hizmet sektörlerinden firmalar, İŞKUR, belediyeler, Sanayi Odası, Ticaret Borsası, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, sivil toplum kuruluşu ve üniversitelerden temsilciler bulunmuştur.

Alınan görüş ve önerilerden somut olanlarından bazıları şunlardır:

- Eğitimlerin; Mesleki Yeterlilik Kurumu koordinasyonunda standartları belirlenen meslek standartlarına uygun verilmesi,
- İnşaat sektöründen meslek dallarının da eğitim programlarına dâhil edilmesi ve bunların kış aylarında gerçekleştirilmesi,
- Tarım ve hayvancılık, döküm, bilişim sektörlerinden meslek dallarının da eğitim programlarına dâhil edilmesi,
- Şarküteri, grafikerlik, fayans, sıva, elektrik, alüminyum doğrama, demir doğrama, doğalgaz, mermercilik, statik toz boya işlemleri, galvaniz kaplama, yüzey kaplama, yüzey sertleştirme, kaynakçılık, CNC Torna Operatörlüğü gibi alt meslek dallarının da eğitim programlarına dâhil edilmesi,
- Uygulanacak eğitim modellerinin net olması.

- Toplantıya katılan firmaların, Konya'nın genel mesleki eğitim sorunlarından daha çok, kendi sektörlerindeki ilgili problemleri gündeme getirdikleri anlaşılmaktadır ve bu doğaldır. Sonuçta en yakın olarak kendi sektör sorunlarını yaşamakta ve tanımaktadırlar.

Genel olarak merkezin Konya'ya için gerekli bir yatırım olduğu düşünülmektedir (KTO, 2012: 25).

Projenin genel çerçevesinin belirlenmesi sürecinde, KTO, TEPAV ve İŞKUR işbirliğinde saha araştırması yapmış ve değerlendirmiştir. Değerlendirme sonuçlarına göre ana meslek bölümleri belirlenmiştir (KTO, 2013, 4).

Projeye hibe desteğinde bulunan Mevlana Kalkınma Ajansı ile imzalanan sözleşme ile proje uygulama sürecine girmiştir. İstişare toplantısından sonra belirli bir süre geçmesi ile güncellemeler gerekebileceği ve istişare toplantısına katılmayanlardan da görüş alabilmek amacıyla kurumlardan görüş istenmiştir.

Dönüş yapan kurumların görüşlerinde somut olarak şunlar yer almıştır:

- Oluşturulması planlanan makine teknolojisi, plastik teknolojisi gibi bölümlerin, güncel eğitim şartlarına uygun inşa edilmesi gereklidir.

- "Selçuklu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi" ile "Konya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Metal teknolojisi alanı mevcuttur, dolayısı ile bu bölümün açılmasına gerek yoktur.

- Konya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Metalürji Alanı, Döküm bölümü mevcuttur. Sanayimizin yetişmiş dökümcüye çok fazla ihtiyacı olmasına rağmen kapasitenin yarısı kadar öğrenci bulunabilmektedir. Öğrenci ve öğrenci velileri bu bölümü tercih etmemektedir. Dolayısı ile bu bölümün de Mesleki Eğitim Merkezi'nde açılmasına gerek yoktur.

- Plastik bölümü, plastik hammaddeli ürünlerin her alanda olduğundan hareketle, geleceği olan bir alandır ve açılmasında yarar vardır.

- Kaynakçılık ve sualtı kaynakçılığı bölümleri açılmasında yarar vardır.

- Konya iş dünyasının ihtiyaçları, değişken bir yapıda olduğundan hareketle ihtiyaç analizlerinin sürekli olarak yapılması ve buna bağlı olarak eğitim verilecek meslek dallarının belirlenmesi; eğitim içeriklerinin esnek ve dinamik yapıda olması

öngörülmalıdır.

- Eğitimin bir parçası olarak belirli bir aşamada öğrenciler iş yerlerine gönderilmelidirler.

Sürdürülebilirlik açısından kurulacak mesleki eğitim merkezinin finans kaynaklarının belirlenmesi gerekmektedir.

- İl merkezinde, eski adı Çıraklık Eğitim Merkezi olan Mesleki Eğitim Merkezi'nden 3 adet bulunmaktadır ve bunlar tam kapasite ile hizmet vermemektedirler. Yeni bir Mesleki Eğitim Merkezi'ne gerek yoktur.

- Giyim Üretim Teknolojisi, Hasta Yaşlı Refakatçisi, Özürlü Bakımı, İlk Yardım, Yenilenebilir enerji (Güneş ve Rüzgar enerjisi) bölümleri açılmalıdır.

- İldeki mevcut Mesleki ve Teknik Anadolu Meslek Liselerindeki ve eski Çıraklık Eğitim Merkezi statüsünde olan Mesleki Eğitim Merkezlerinin tefrişleri, modernizasyonu sağlanmalıdır.

- Eğitimleri bitiren öğrencilerin istihdamına yardımcı olunmalıdır.

- Hidrolik ve Pnömatik Sistemler, sıcak ve soğuk metal şekillendirme, boya ve kaplama teknolojisi, iş makinası operatörlüğü bölümleri açılmalıdır.

- İŞKUR tarafından yılda iki kez kapsamlı olarak “İşgücü Piyasası Talep Araştırması” yapılmakta ve sonuçlar rapor halinde kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Mesleki Eğitim Merkezi'nde açılacak bölümlere karşılık geldiği düşünülen mesleklere ilişkin “temininde güçlük çekilen meslekler” ve “açık iş” verileri dikkate alınmalıdır.

Yani hizmet verilecek kesimlerden ve paydaşlardan düzenli olarak görüş alınmıştır. Alınan görüşlerden bazıları birbirine paralellik arz ederken, bazıları ise çelişmektedir.

Alınan görüşlerden, Konya Ticaret Odası'nın kuracağı Mesleki Eğitim Merkezi'nin, daha önceki adları “Çıraklık Eğitim Merkezleri” iken “Mesleki Eğitim Merkezleri” olarak faaliyetlerini sürdüren merkezler ile karıştırıldığı anlaşılmaktadır. Bunun, projenin uygulama sürecinde de karışıklığa sebep olacağını söylemek mümkündür.

2.10.5.1.5. Proje Hedefleri Ve Planlanan Mesleki Kurslar

Projenin özel hedefi, “İŞKUR faaliyetlerine katkıda bulunularak istihdam piyasasının gelişimine katkıda bulunulması” olarak tanımlanmıştır (KTO, 2015: 5).

Projenin uygulanma sürecinde yapılan istişarelerde de ortaya konulduğu üzere, talep ve ihtiyaçlar sürekli değişmekte ve genel anlamda artmaktadır. Merkezin faaliyetleri yalnızca İŞKUR ile yapılan protokoller çerçevesinde gerçekleştirilenlerle sınırlı kalmayacak, tamamlayıcı ve benzeri eğitimler ile aktif tutulacaktır.

İlk etapta açılması planlanan mesleki kurslar şunlardır: “CNC Torna Operatörü”, “CNC Freze Operatörlüğü”, “Bilgisayar Destekli Endüstriyel Modelleme”, “Bilgisayar Destekli Makine İmalatçısı”, “Bilgisayar Destekli Makine Ressamı”, “Plastik Modelleme Elemanı”, “Enjeksiyon Kalıpcısı”, “Plastik İşleme Elemanı”, “Sac Metal Kalıpcısı”, “Endüstriyel Kalıpcı”, Kaynakçı, “Endüstriyel Kontrolcü”, Mekatronikçi, “Endüstriyel Otomasyon Meslek Elemanı”, “Otomasyon Sistemi Destek Elemanı”, “Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı”, “Dış Ticaret Ofis Hizmetleri Elemanı”, “Finans ve Borsa Hizmetleri Elemanı”, “Kasa Sorumlusu”, “Muhasebe Yardımcısı”, “Ön muhasebe”, “Grafiker Bilgisayar Destekli Reklam ve Tasarım”, “Satış ve Pazarlama Elemanı” Sekreterlik, “Yönetici Sekreteri”. Açılacak kurslarda iş piyasasının belirleyici olması hedeflenmektedir. (KTO, 2015: 5).

2.10.5.1.6. GZFT Analizi

Proje ortağı, iştirakçileri ve paydaşlarla görüşmeler, benzeri kurumsal yapılar, yerinde incelemeler sonrasında oluşturulan GZFT analizi Şekil 17’de verilmektedir.

KONYA TİCARET ODASI MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ GZFT ANALİZİ	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler
<ul style="list-style-type: none">• KTO’ya ait olması• Proje ortakları ve destekleyicileri arasında şehrin ilgili tüm kesimlerinin olması, sahiplenme• Güçlü finansal yapısı• Gelişmiş fiziki altyapıya sahip olması• Öğrencilerin konaklama imkânı• Uluslararası Fuar Merkezi yanında olması ile bilinirliğinin hızla artması• 7’den 77’ye, hedef kitlenin çok geniş olması• Hayat Boyu Öğrenme sistematığı ve esnek eğitim imkânları ile hizmet vermesi• Profesyonel kurgulanmış, sağlam kurumsal yapısı• Kurumsal yapısının çeşitli seviyelerde (gerek coğrafi, gerekse çeşitli düzeyde kurumlarla) işbirliklerine imkân vermesi• Profesyonel eğitici kadrosu• Eğitici kadrolarda yetersizlik durumunda hızlı yenilenmeye açık olması• MEB ile yürütülen programlar ile eğitimlere katılanlara sertifika verilmesi, kurum olarak “katılım belgesi” verilebilmesi• Sanayi Bölgelerine yakın olması	<ul style="list-style-type: none">• Yerleşim yerlerine uzaklığı• Diploma verilememesi

Fırsatlar	Tehditler
<ul style="list-style-type: none"> • Merkeze yeni ulaşım projeksiyonları; hafif raylı sistem ulaşım planı • İŞKUR, MEVKA, MEB, AB kurumları vb. çeşitli kurumlardan fon imkânları • Bölgesel, ulusal ve uluslararası işbirlikleri çerçevesinde fırsatlar • Gelişen ekonomi ve sanayilerde yetişmiş insan gücü talebi • Uzun vadede mezunlara kalfalık ve ustalık belgesi verilebilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • İŞKUR'un işbaşı eğitimlere olan desteği nedeni ile merkeze olan ilginin azalabilmesi • Şehirdeki mesleki eğitim ilintili faaliyetlerde koordinasyon yetersizliği • Öncelikli hedef kitle olan gençlerde mesleki eğitime olan ilgisizlik • Ekonomide daralmaya bağlı olarak ticaret ve üretimde yavaşlama ile nitelikli elemana olan ihtiyacın azalması

Şekil 17. KTO MEM GZFT Analizi

2.11. KONYA'DA KISA SÜRELİ MESLEKİ KURSLAR

Diğer illerde olduğu üzere Konya'da da kısa süreli kurslar belediyeler, halk eğitim merkezleri, sivil toplum kuruluşları, vakıf, dernekler ve benzeri kurum kuruluşlar tarafından organize edilmektedir.

Yaygın Eğitim Faaliyetleri kapsamında Konya'da düzenlenen kurs ve kursiyer sayıları, Türkiye geneli karşılaştırmalı olarak tablo 33'te verilmektedir.

Tablo 33. İBBS, 3. Düzeye Göre Kurs Ve Kursiyer Sayısı, 2009 - 2014

	Kurs sayısı					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Toplam	19.817	63.748	64.239	77.715	72.321	63.557
TR521 Konya	129	1.103	1.030	1.721	852	975

	Kursiyer					
	Bitiren					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Toplam	810.279	2.574.744	2.392.828	3.095.003	3.294.418	2.970.906
TR521 Konya	15.606	52.187	32.096	50.922	65.840	96.695

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Kurs sayısı ülke çapında ve Konya düzeyinde dalgalı seyretmiştir. 2013 yılından 2014 yılına giderken Türkiye’de düşmüş, Konya’da ise yükselmiştir. Bu kursiyer sayısı için de geçerlidir.

Konya’da 2014 yılındaki kursiyer sayısı 96.695 olarak gerçekleşmiştir. KOMEK’in dönemsel kursiyer sayısı 40.000 üzerindedir. Bu da toplam kursiyer sayısının %41 gibi büyük bölümünün, KOMEK tarafından karşılandığını göstermektedir.

İldeki kursiyer sayısı Türkiye kursiyer sayısına oranlandığında, 2014 yılı itibarı ile %3 düzeyindedir.

Bu verilerin haricinde Hayat Boyu Öğrenme sistemi içerisinde olup Yaygın

Eğitim Faaliyetleri çerçevesinde takip edilemeyen, sertifika ve katılım belgesi verilemeyen pek çok kurs organize edilmektedir. Bu kursların büyük oranı, meslek geliştirme olarak nitelendirilebilecek daha kısa süreli eğitim faaliyetleridir. Bu faaliyetler bir mevzuat değişimi ile ilgili seminer olabileceği gibi, bir bilgisayar destekli tasarım yazılımının yeni sürümü için kurs da olabilmektedir. Bu faaliyetlerin takibi, gerek çok farklı kurum ve firmalar dâhil kuruluşlarca organize edilmesi, gerekse çok farklı alan ve dallarda olması gibi nedenlerle mümkün olmamaktadır.

2.12. KONU İLE İLGİLİ DAHA ÖNCE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Mesleki eğitim, mesleki eğitimde sorunlar, çözüm önerileri, hayat boyu öğrenme çerçevesinde mesleki kurslar ilintili daha önce yapılmış olan çalışmalardan bazılarına ve ulaşılan bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Boz (1993) “İlinde Çıraklık Ve Meslek Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamı Ve Eğitim Öğretim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri” adlı çalışmasında 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanunu kapsamında olan meslek branşlarındaki çırakların ve çırak adaylarının eğitim uygulamaları ile çalışma şartları hakkında görüşlerini araştırmıştır.

Ulaşılan sonuçlar arasında çocukları çalışma hayatına hızlı geçişinin nedenleri arasında aileden kaynaklanan etkenlerin yoğun olduğu, yasalarla belirlenmiş günlük çalışma saatlerinin aşıldığı ve yeterli düzeyde dinlenemedikleri, büyük oranda sağlıksız şartlar altında çalıştıkları, aldıkları ücretleri yetersiz buldukları, eğitim merkezlerinde sunulan eğitimden yeterli düzeyde faydalanamadıkları bulunmaktadır.

Kazu (1996), “Endüstriyel Mesleki ve Teknik ortaöğretim kurumlarındaki işletmelerde meslek eğitimi uygulamalarının değerlendirilmesi, (Bursa, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ ve Malatya İlleri örneği)” isimli araştırmasında Türkiye’de 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi kanunu kapsamında uygulanan “işletmelerde meslek eğitimi” hususunda gelişmişlik seviyesi farklı olan bölgelerde farklılıklar olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Karşılaştırma için 1. Derece kalkınmada öncelikli bölgeden Diyarbakır ve Adıyaman’ı; 2. Derece kalkınmada öncelikli bölgeden Malatya ve Elazığ’ı, kalkınmış bölgeden ise Bursa’yı ele almıştır.

Ünal (2006) “Bazı AB ülkelerindeki halk eğitim ve mesleki Eğitim uygulamaları ve ülkemizin halk eğitim ve Mesleki eğitim uygulamaları açısından AB’ye Uyumlulaştırılması” adlı tezinde seçilmiş Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de mesleki eğitim ile halk eğitiminin tarihsel gelişimini, yapısını, sorunlarını ve ilerleme çalışmalarını irdelenmiştir. Türkiye’de konu üzerinde gelinen nokta özetlenmiş, ivedilikle giderilmesi gereken eksiklikler önerilmiştir.

Çavdar, (2007), “Meslek Eğitim Sistemleri ve Meslek Standartlarına Yönelik Sosyal Politikalar ve Toplumsal Tarafların Katılımı” adlı araştırmasında Türkiye’de mesleki eğitim sistemi ile meslek standartlarının oluşturulmasına, geliştirilmesine toplumdaki ilgili tarafların katılımı hususu; tarihsel gelişimi çerçevesinde ve siyasi bağlamıyla, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırarak incelemiştir. Birincil önceliği fırsat eşitliği ve sosyal adalet olan, ekonomik ve sosyal hayatın ihtiyaçları ile uyum halinde tüm yaşantıyı kavrayan, planlı – programlı eğitim anlayışı çerçevesinde “meslek eğitimi, meslek standartları ve belgelendirme sistemi” nin ilgili tarafların daha dengeli, daha adil ve daha yoğun katılımının sağlanması, kurumsallaştırılarak sürdürülebilirliğinin teminat altına alınmasının önemi açıklanmıştır. Tesis edilecek sistemin çok taraflı ve çok yönlü çalışmalarla bu yönde desteklenmesinin daha faydalı sonuçlar yaratacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2008) “İstanbul İli Mesleki Eğitim Merkezlerindeki Yöneticilerin Mesleki Eğitim Geliştirme Projesi Kapsamındaki Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Algıları” isimli çalışmasında, Türkiye’nin mesleki eğitim sistemini geliştirerek dünyanın başı çeken ekonomileri arasında yer almak, rekabet edebilirliğini artırmak amaçları çerçevesinde, Avrupa Birliği ile fikir birliği içinde geliştirdiği ve uyguladığı “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi” (MEGEP) ile gelen sisteme bakış irdelenmiştir. Araştırma İstanbul’daki mesleki eğitim merkezlerinde uygulanmıştır. Bulgulardan hareketle, Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesine katkıları öne çıkarılarak öneriler getirilmiştir.

Bulut (2010), “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, adlı araştırmasında İŞKUR başta olmak üzere pek çok kurum tarafından potansiyel işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak amacı ile düzenlenen işgücü eğitim kurslarını incelemiştir.

Türkiye’de yüksek düzeylerde olan işsizliği önleme ve istihdamı artırmada işgücüne yönelik kurslar düzenlemenin bir çözüm yolu olup olmadığı müzakere edilmiş, alternatif olarak ise aktif istihdam politikası kapsamında işgücü talebinin yükseltilmesine yönelik politika araçları uygulamalarının gerekliliği mütalaa edilmiştir.

İthal ikamesi ve karma ekonomi sonrası geçilen “serbest piyasa ekonomisi” ve “ihracata dayalı büyüme modeli” ile birlikte, 1946’dan günümüze hizmet veren Türkiye İş Kurumu’nun kendini eş zamanlı yenileyemediği yargısına varılmıştır. İşsizliği yalnız işgücüne yönelik kursları ile önlemeye çalışmasının yeterli olmayacağı, kurumun mevcut yapısıyla işgücü piyasasının sahip olduğu problemlere çözüm getirebilmesinin çok zor olduğu ifade edilmiştir. Türkiye işgücü piyasası problemlerinin doğru teşhis edilmesi ve uygulanabilir programlarla hareket edilmesi gerekmektedir.

Önemli oranlarda istihdam sağlayan KOBİ’lerin İŞKUR tarafından profesyonelce teşvik edilmesi gerekmektedir. İŞKUR’a düşen başka bir önemli görev ise globalleşme ile birlikte çok yoğun olarak yüzleşilen rekabet şartlarında imalat sanayiinin ihracat için desteklenmesidir.

Bölgesel gelişmişlik farklarının yoğun olduğu bölgelerde özel sektörün geliştirilerek nüfus göçünün kontrol altına alınması, yapılan sosyal yardımların işgücü piyasası ile irtibatlı ve sistemli bir şekilde organize edilmesi, genç ve uzun dönemli işsizlik oranlarının düşürülmesi, üzerinde durulan oldukça önemli konular arasındadır.

Belirtilen bu önemli sorunların çözümünde uygulamada ihmal edildiği düşünülen “Geçici Kamu Yararına Çalışma Programı”, “Ücret ve İstihdam Sübvansiyonu Programı” ile “Girişimcilik ve İşletme Geliştirme Programı” na özel ilgi gösterilmesi ve hak ettiği önemin verilmesi gerekmektedir. Kurumun ve verdiği hizmetlerin Türkiye işgücü piyasasının problemlerini dikkate alarak yeniden yapılandırılması, ayrıca kurumsal kapasitesinin artırılması ihtiyaçtır. Yapılan ekonomik planlarda ve uygulanan programlarda İŞKUR’un etkin olması zorunluluktur.

Gür, (2011), “Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı Ve Mesleki Eğitim” adlı araştırmasında globalleşme ile önemi daha da artan rekabet

gücünün, teknolojik ilerleme ile birlikte yaşadığı oluşum, rekabet ilişkisi ve vasıflı işgücünü ele almıştır. Araştırmada vasıflı işgücünün kaynağı olarak nüfus ve eğitim – öğretim yapılarının Türkiye’deki mevcut durumu anlatılmış, kişilere vasıf kazandırmada yetersiz kalan yönler, ilintili problemler ve çözüm önerileri incelenmiştir.

Gelişmelerin firmalara etkileri, firmaların vasıflı işgücü ve rekabet güçleri açısından durumları ile beklentileri saha araştırması ile ölçülmeye çalışılmıştır. Ulaşılan sonuçlarla da rekabet gücünün sağlanması, geliştirilmesi ve devamlılığın temin edilmesinde vasıflı işgücünün ve eğitimin tuttuğu yer ortaya konulmuştur.

Adanaş (2014). “3308 Sayılı Kanuna Göre İşyeri Açacak Olanlardan İstenen Ustalık Belgesini, Mesleki Eğitim Merkezlerinde Eğitim Ve Denklik Yoluyla Alanların Karşılaştırmalı Analizi Ve İşyeri Açacak Olanlar İçin Denkliğin Önemi, İzmir İli Örneği” çalışmasında 3308 sayılı kanunda tanımlanmış çıraklık eğitimi meslek alanı ve dallarında işyeri açacak olanlardan, işyeri açma izni veren mercilerin ustalık belgesi istemesi ile ortaya çıkan sorunları, İzmir örneği üzerinden irdelemiştir.

Aslantürk (2014) “Türkiye’de mesleki teknik eğitimin yaşadığı sorunlar ve çözümleri konusunda mesleki eğitim yöneticileri, meslek dersleri öğretmenleri ve eğitimcilerin görüşlerinin incelenmesi” isimli araştırmasında, Kahramanmaraş ilinin iki ilçesinde tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen meslek liseleri öğretmenleri ve yöneticilerine anket uygulamış, mesleki eğitimdeki sorunlar incelenmiştir. Sorunların çözümüne ilişkin çeşitli açılardan çözüm önerileri de geliştirilmiştir.

Bülbül (2014) “Meslek lisesi öğrencilerinin okullarına ve mesleki eğitime yönelik görüşleri” adlı çalışmasında meslek lisesinde öğrenim gören öğrencilerin “okul” ve “mesleki eğitim” kavramlarına yönelik algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma Kocaeli Kartepe ilçesindeki meslek liselerinde 12 sınıflarda uygulanmıştır.

İçerik analizi yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada öğrencilerin okulu otoriter yapı olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin öğrenim aldıkları alanlarda çalışmak isteyip istemedikleri, aldıkları eğitimle insanlara yardımcı olup olmayacakları, kazandıkları edinimleri benimseyip benimsemedikleri, bu okullardan mezuniyetlerinin daha kolay iş bulmalarına katkı sağlayıp sağlamayacağı, yükseköğrenime hazırlayıcı bir eğitim alıp almadıkları gibi konularda veriler elde

edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarından birisi de, meslek liseleri öğrencilerinin yoğun olarak düşük sosyo-ekonomik ve düşük eğitim düzeyli ailelerin çocuklarından oluştuğudur.

Şen (2015), “İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma” adlı çalışmasında özellikle istihdam garantisi verilmeyen kursların amacından saparak etkinliğinin düşük kaldığı sonucuna varmıştır. Araştırmaya katılanların yaklaşık yarısının çalışıyor olması kursların istihdama katkı sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte bu çalışanların büyük çoğunluğu almış oldukları eğitimlerle ilgisiz meslekler icra etmektedir. Bu da kursların etkinliğinin düşük olduğunu göstermektedir. Kurslarının etkinliğinin yetersiz olmasının sebepleri tespit edilmiş ve bunlara yönelik çözümler önerilmiştir.

Çaluk Acar (2015), “Büyükşehir Belediyelerinin Eğitim Hizmetlerinin Verimlilik Analizi, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi. KO-MEK örneği”. Adlı araştırmasında KO-MEK bazında verimlilik analizi yapmış, beklenen faydanın ne ölçüde gerçekleştirilebildiğini irdelenmiştir. Elde edilen tespit, kursiyerlerin büyük oranda kursları verimli bulduğu ve demografik niteliklere göre verimliliğine bakışlarında küçük düzeylerde farklılıklar olduğudur.

Bu araştırma sonunda şu yargılara ulaşılmıştır: Bayanlar ile genç ve nispeten eğitilmiş olan kursiyerler KO-MEK’i daha verimli bulmaktadırlar. Farklı gelir düzeylerindeki kursiyerlerin KO-MEK’in verimliliği konusunda görüş farklılığı yoktur. Kursiyerlerin “KO-MEK’in etkinliğine yönelik düşünceleri, daha önce kurslara katılıp katılmadıklarına göre değişmektedir.

3. BÖLÜM

FİRMALARIN MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ VE KISA SÜRELİ MESLEKİ KURLARA OLAN İLGİSİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ

3.1 METODOLOJİ

3.1.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Geçmiş tarihte veya yaşanan anda var olan bir durumu olduğu şekli ile tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. (Karasar, N. 1984,79)

Araştırmanın amacı Dünya ve Türkiye ölçeğinde mesleki eğitim ve işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemini irdelemektir. Özelde ise mesleki kurs uygulamalarının incelenmesi, firmaların bu kurslar hakkında düşünceleri, Konya sanayisini temsil eden sektörlerden ikisi olan motorlu taşıt parçaları ile tarım makinaları üretim firmalarının mesleki eğitim merkezlerinden talep ve beklentileridir.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Konya il sınırları içinde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Örneklemine ise motorlu taşıt parçaları ile tarım makinaları üreten 100 firma oluşturmaktadır. Seçilen sektörler, Konya sanayisini temsil eden iki ana sektördür (Feyzullah vd., 2015: 55).

Firmaların üretim süreçlerinde talaş kaldırma yöntemi ile metali şekillendirme, doğrama, bükme, kaynak gibi metal işleme prosesleri bulunmasına dikkat edilmiştir.

Konya sanayi bölgelerinde homojen dağılımda anket uygulanması için çaba sarfedilmiş, yalnız bir bölgede gerçekleştirilmemiştir. Anket uygulanan firmaların yer aldığı sanayi bölgeleri şunlardır:

Konya Organize Sanayi Bölgesi

Konya 1. Organize Sanayi Bölgesi

BÜSAN Özel Organize sanayi bölgesi

Kostim Özel Organize sanayi bölgesi

Kottim Özel Organize sanayi bölgesi

Uzman Sanayi Sitesi

Anadolu Sanayi Sanayi sitesi

Zafer Sanayi Sanayi sitesi

Makparsan Sanayi sitesi

Komsan – Kombassan İş Merkezleri

Aslım sanayi sitesi

Bunların dışında, sanayi bölgeleri haricinde yerleşik ilgili firmalara da gidilmiş ve anket uygulanmıştır. Dolayısı ile hem organize sanayi bölgeleri, hem özel organize sanayi bölgeleri, hem küçük sanayi siteleri hem de sanayi siteleri haricindeki bölgelerden firmalara ulaşılmıştır.

Farklı ülkelerdeki uygulamalardan Almanya incelemesi sürecinde, Hannover ilinde yerinde teknik ziyaret ile gözlem ve mülakatlar yapılmıştır. Şehirde Hannover Ticaret ve Sanayi Odası, mesleki okullar, bir kurs merkezi, stajyer çalıştıran firmalar ziyaret edilmiştir. Türkiye’de Mesleki Eğitim Merkezlerinden Bursa’da BUTGEM ve Manisa’da Elginkan Vakfı yerinde incelenmiştir. Konya’da gerek şehir merkezi, gerekse ilçelerde çeşitli Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ziyaret edilmiştir.

3.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği

Araştırma sürecinde mesleki eğitim; özelde ise mesleki kurslarla ilgili her tür kitap, makale, dergi, web siteleri, düzenli güncellenen ve ulusal ve uluslararası düzeyde istatistiki bilgi veren elektronik kaynaklar, raporlar, kanun ve yönetmeliklerden faydalanılmıştır.

Mesleki eğitim veren merkezlerle ilgili saha araştırmasında seçilmiş bazıları ziyaret edilmiş, yerinde incelenmiştir. Firmalara ise anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette açık uçlu sorular da bulundurulmuş, yöneltilen sorular detaylı açıklanmış ve daha zengin görüşler alınmıştır.

3.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Teknikler

Anket formu Tez Danışmanı gözetiminde geliştirilerek nihai şekline getirilmiştir. Araştırma sürecinde firma temsilcilerine anket sorularına verilecek yanıtların gizli tutulacağı, yanıtların diğer firma yanıtları ile birlikte analiz edilip toplu değerlendirileceği ve sonuçların akademik çalışmalara yol göstereceği beyan edilmiştir.

Anket yanıtları www.surveey.com sitesine yüklenip evrimii analiz araçlarından faydalanılarak yüzdesel sonuçlar alınmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Soruları

Gerçekleştirilen araştırmada firmalara sorulan temel sorular aşağıda verilmiştir.

- Sizce işsizlere verilen meslek edindirme ve meslek geliştirme kursları, Türkiye’de işsizlik sorununun ve nitelikli personel ihtiyacı ile nitelikli personel arzı arasındaki dengesizliğin giderilmesine katkı sağlar mı?
- Sizce hali hazırda çalışanlara verilen; becerilerini artırma, yeni teknolojik gelişmelere adapte olma ve nitelik artırma amaçlı kısa süreli Meslek Geliştirme Kursları, hangi zaman aralığında organize edilmelidir?
- Üretimde metal işleme süreçleri ile icra edilen meslek dallarında çalışan personelinizin tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi ihtiyacı var mı?
- Üretimde metal işleme süreçleri ile icra edilen meslek dallarında personelinize tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi aldırılmayı düşünür müsünüz?
- Aşağıdaki metal işleme üretim alanında icra edilen meslek dallarından hangileri için personelinize tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi aldırabilirsiniz?
- Firmanızda vasıflı eleman ihtiyacı oluştuğunda hangi yollarla temin ediyorsunuz?
- Personel temininde zorluk çektiğiniz meslekler var mıdır?
- Personel temininde en fazla zorluk çektiğiniz meslek için, bu problemin

nedeni sizce nedir? En fazla zorluk çekilen meslek ve nedeni nedir?

- Sizce ülkemizin Mesleki Eğitim’de en önemli problemi nedir?
- İstihdama yönelik Devlet Desteklerinden yararlanıyor musunuz?
- Suriye vatandaşları başta olmak üzere, yabancıların Mesleki Eğitim kurslarına alınıp yetiştirilmesi ve ülkemizde nitelikli personel olarak çalıştırılmalarını doğru buluyor musunuz?

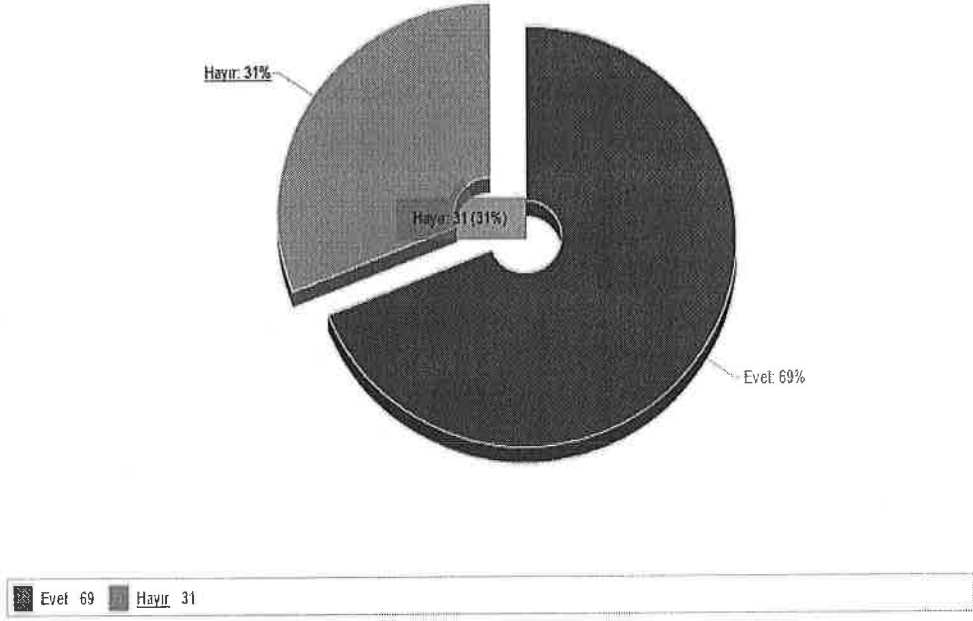
Görüş ve Önerileriniz bölümünde ise firmaların genel olarak mesleki eğitim odaklı görüşleri ve sorunlara çözüm önerileri de alınmıştır.

3.2. BULGULAR

Bu bölümde yöneltilen sorulara verilen yanıtların analizi yapılmakta ve yorumlanmaktadır.

Anketten Elde Edilen Sonuçlar Ve Değerlendirme

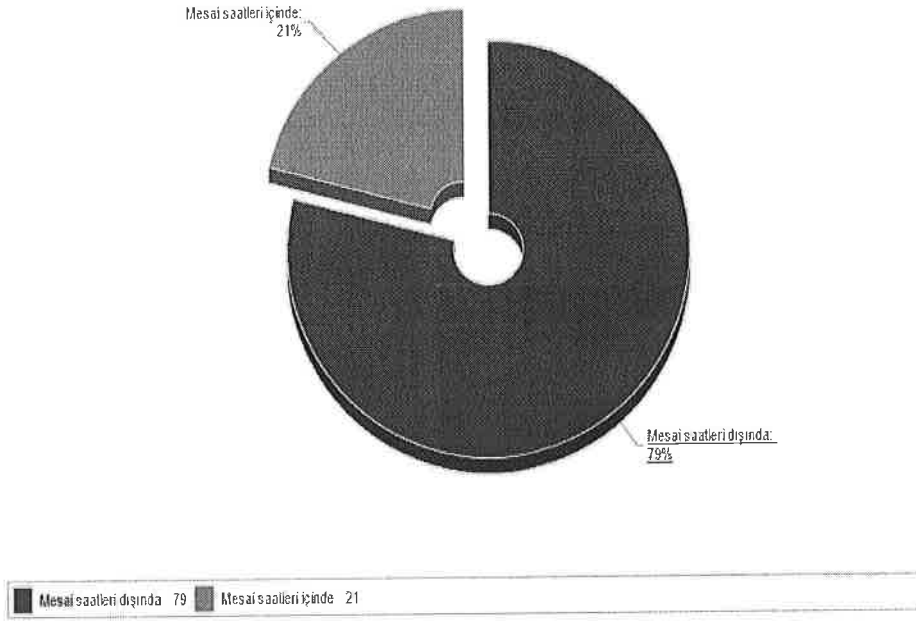
Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar, yöneltilen sorular bazında irdelenmektedir.



Şekil 18.1: “Size İşsizlere Verilen Meslek Edindirme Ve Meslek Geliştirme Kursları, Türkiye’de İşsizlik Sorununun Ve Nitelikli Personel İhtiyacı İle Nitelikli Personel Arzı Arasındaki Dengesizliğin Giderilmesine Katkı Sağlar Mı?” Sorusu Yanıt Grafiği.

Firmaların %70’e yakını kursların yararlı olacağını düşünmektedir. Yarar görmeyenler, anket sırasında meslek öğrenmek isteyenlerin firmalarda da öğrenebileceklerini veya meslek liselerinde öğrenilmesini ifade etmişlerdir.

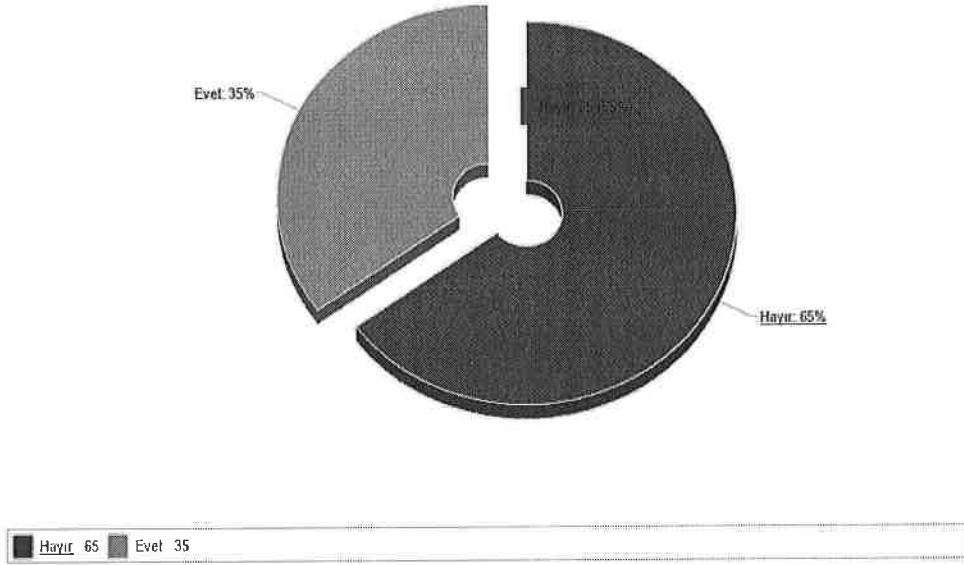
Firmaların bu olumlu yanıtlarında, nitelikli personel arzının yüksek olmasını istemeleri de etken olduğu düşünülmektedir. Nitelikli personel arzı yüksek seyrettiğinde, firmada personel ihtiyacı doğduğunda kolaylıkla temin edilebilecek, çalışma şartlarında anlaşamama gibi durumlarda alternatifler ivedilikle bulunacaktır. Bu durum ayrıca işçi maliyetlerine de etki edecek, daha uygun özlük hakları ile personel çalıştırılabilecektir.



Şekil 18.2: “Sizce Hali Hazırda Çalışanlara Verilen; Becerilerini Artırma, Yeni Teknolojik Gelişmelere Adapte Olma Ve Nitelik Artırma Amaçlı Kısa Süreli Meslek Geliştirme Kursları, Hangi Zaman Aralığında Organize Edilmelidir ?” Sorusu Yanıt Grafiği

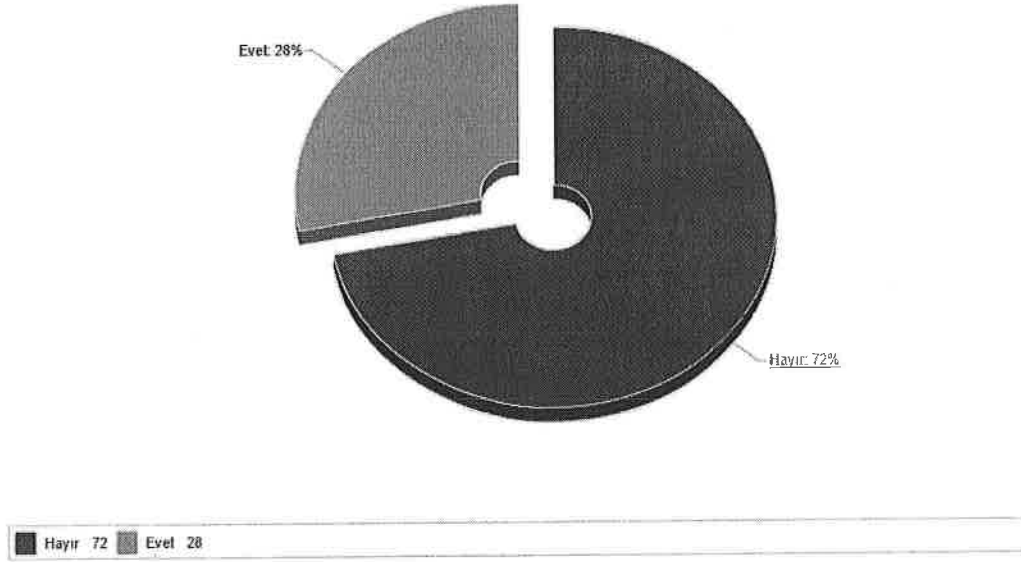
Firmaların %80’e yakını çalışanlarına verilecek meslek geliştirme eğitimlerinin mesai sonrası verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Genel olarak çalışma saatlerinde kayıp istenmemektedir. Günümüz rekabet şartları tüm giderlerde maliyet hesabının detaylı yapılmasını ve minimum maliyetlerle üretim gerçekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Dünya nüfusunun nerede ise yarısının yalnızca Çin ve Hindistan’da yaşadığı, çok düşük maaşlarla mal ve hizmet üretildiği ve gümrük vergilerinin düşmesi ile rekabetin fabrika komşusu kadar uzak doğu ülkelerinden geldiği küresel dünyada firmalar üzerindeki bu baskı her geçen gün artmaktadır. Mesai sürecinin her dakikası önemlidir. Gün sonunda mesleki eğitimini gerekli düzeyde almamış veya gelişmelere göre yeni bilgilerle donanması gereken çalışanların, bu eğitimleri alanlara göre daha düşük verimle çalıştıkları ve daha düşük katma değer ürettikleri ortaya çıkacaktır ancak bunun doğru algılanması için firmaların kurumsallaşma süreçlerinde

mesafe almaları gerekmektedir. Yine özellikle düşük sayıda personel çalıştıran firmalar, yerlerine bakacak ilave personel olmadığı ve üretimde aksamalar olacağı endişesi ile mesai içindeki mesleki eğitimlere sıcak bakmamaktadırlar.



Şekil 18.3: “Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Çalışan Personelinizin Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi İhtiyacı Var Mı? Sorusu Yanıt Grafiği

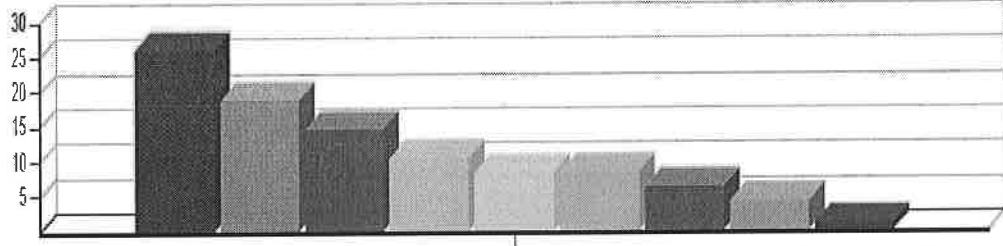
Firmaların hali hazırda çalışanlarına yönelik eğitim ihtiyacı, %65 hayır, %35 evet olarak yanıtlandırılmıştır. Anket uygulanan firmalar, yüksek oranda mesleki gelişim için eğitim ihtiyacı olmadığını düşünmektedir.



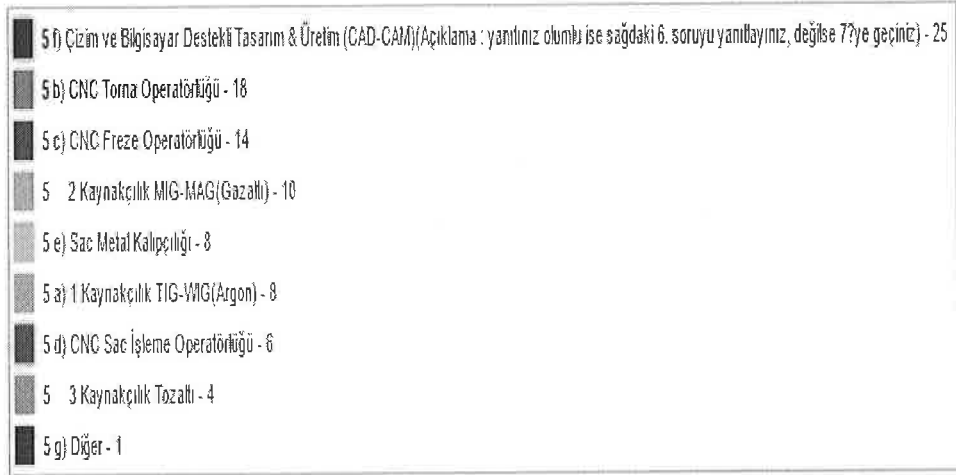
Şekil 18.4: Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Personelinize Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi Aldırmayı Düşünür Müsünüz? Sorusu Yanıt Grafiği

Firmaların %72'si, çalışanlarına mesleki gelişim eğitimi aldırmayı düşünmediklerini beyan etmişlerdir.

Bir önceki "Üretimde metal işleme süreçleri ile icra edilen meslek dallarında çalışan personelinizin tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi ihtiyacı var mı?" sorusunu evet olarak yanıtlayan 35 firma olmasına rağmen, eğitim aldırmayı düşünen firma sayısı 28'dir. Dolayısı ile ankete katılan firmaların %7'si, eğitim ihtiyacı olduğunu beyan ettiği halde eğitimlere personelini eğitimlere göndermeyi düşünmemektedir. Bunda ekonomik sorunlar, sektörel gelişmeler veya eğitim sürecinde oluşacak iş kaybı ile fazla mesai ödemesi istenmemesi etken olabilir.



5) Aşağıdaki metal işleme üretim alanında icra edilen meslek dallarından hangileri için personelinize tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi aldırabilirsiniz?
(Açıklama: Eğitimlerin, piyasa şartlarında makul ücretler karşılığı verileceği varsayılmaktadır.)

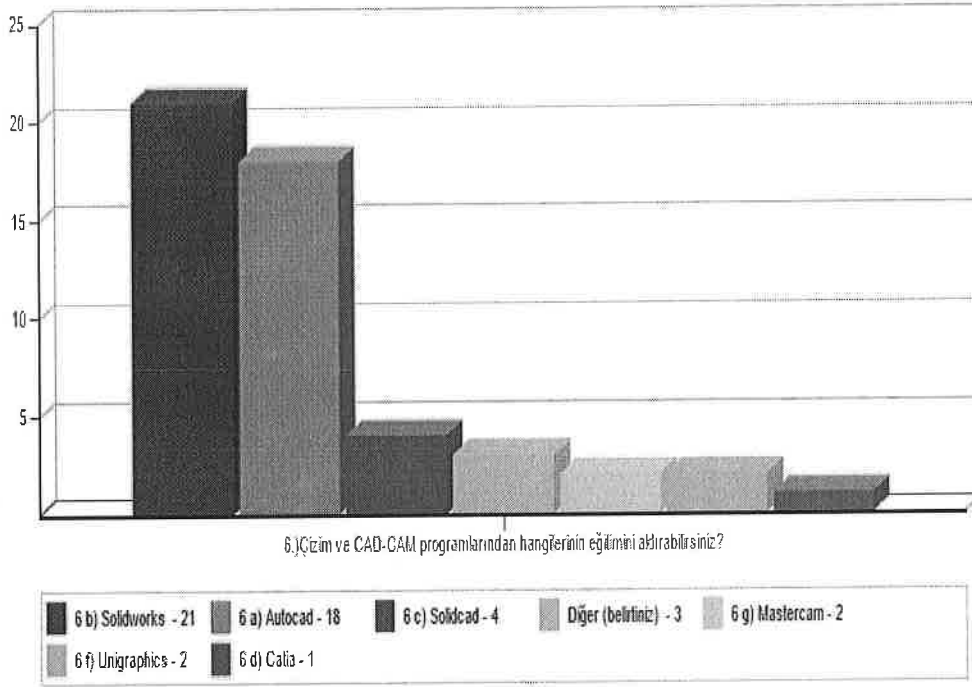


Şekil 18.5: Aşağıdaki Metal İşleme Üretim Alanında İcra Edilen Meslek Dallarından Hangileri İçin Personelinize Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi Aldırabilirsiniz? Sorusu Yanıt Grafiği

Tamamlayıcı ve mesleki gelişim eğitimleri aldırabileceklerini beyan eden firmalar, en yüksek oran ile (%25) “Çizim ve Bilgisayar Destekli Tasarım & Üretim (CAD-CAM) seçeneğini işaretlemişlerdir. Bunu sırası ile CNC Torna Operatörlüğü (%18), CNC Freze Operatörlüğü (%14), Kaynakçılık MIG-MAG (Gazaltı) (%10), Sac Metal Kalıpcılığı (%8), Kaynakçılık TIG-WIG (Argon) (%8), CNC Sac İşleme Operatörlüğü (%6) ve Kaynakçılık Tozaltı (%4) izlemiştir.

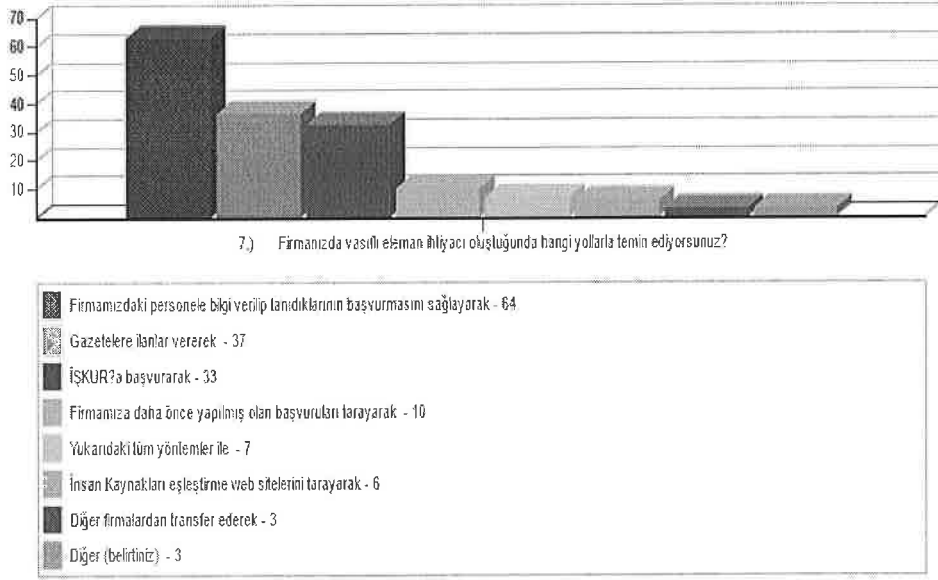
Çizim programlarına olan ilgi, sanayi üretimlerimizde tasarım odaklı üretime dönüşümde olumlu bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda çizim programları versiyonları sıklıkla güncellenebilmektedir. Bu da tamamlayıcı ve

mesleki gelişim eğitimlerini gerekli kılmaktadır.



Şekil 18.6: Çizim ve CAD- CAM Programlarından Hangilerinin Eğitimlerini Aldırabilirsiniz? Sorusu Yanıt Grafiği

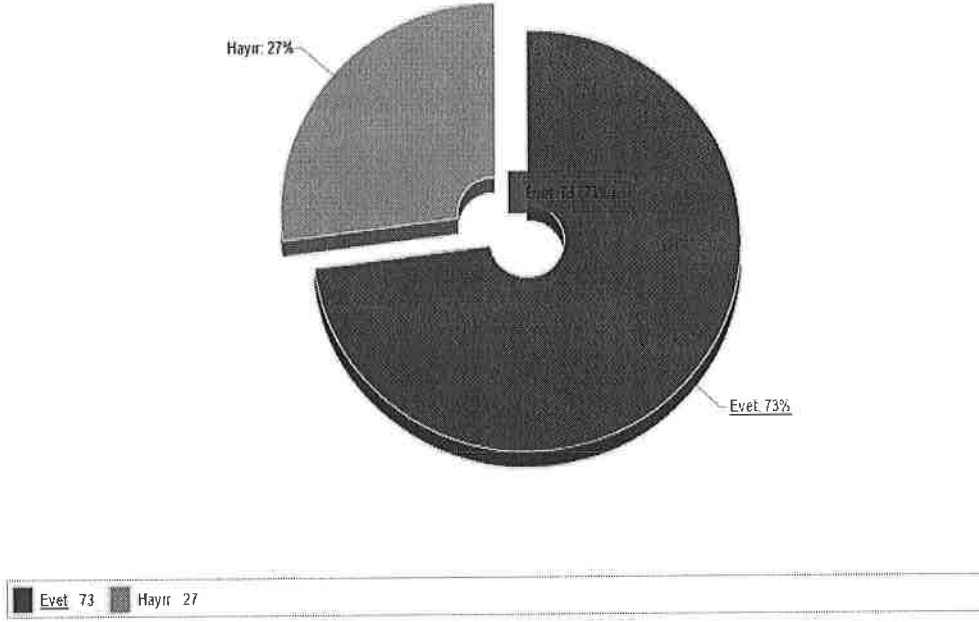
Çizim ve CAD-CAM programlarından hangi eğitimleri aldrabilecekleri sorusuna %21 ile Solidworks yanıtı verilmiştir. Bunu %18 ile Autocad, %4 ile Solidcad, %3 ile diğer programlar, % 2 ile Mastercam, % 2 ile Unigraphics ve % 1 ile Catia izlemiştir.



Şekil 18.7: Firmanızda Vasıflı Eleman İhtiyacı Oluştığında Hangi Yollarla Temin Ediyorsunuz? Sorusu Yanıt Grafiği

Vasıflı personel ihtiyacı olduğunda, firmada çalışanlara bilgi verilip tanıdıkların başvurmasının sağlanması, %64 ile en fazla izlenen yöntemdir. Bunu %37 ile Gazete ilanları, % 33 ile İŞKUR, %10 le daha önce yapılan başvuruların taranması, % 7 ile listelenen tüm yöntemler, %6 ile İnsan Kaynakları web sitelerinin taranması, % 3 ile farklı firmalardan transfer ve %3 ile diğer yöntemler takip etmektedir.

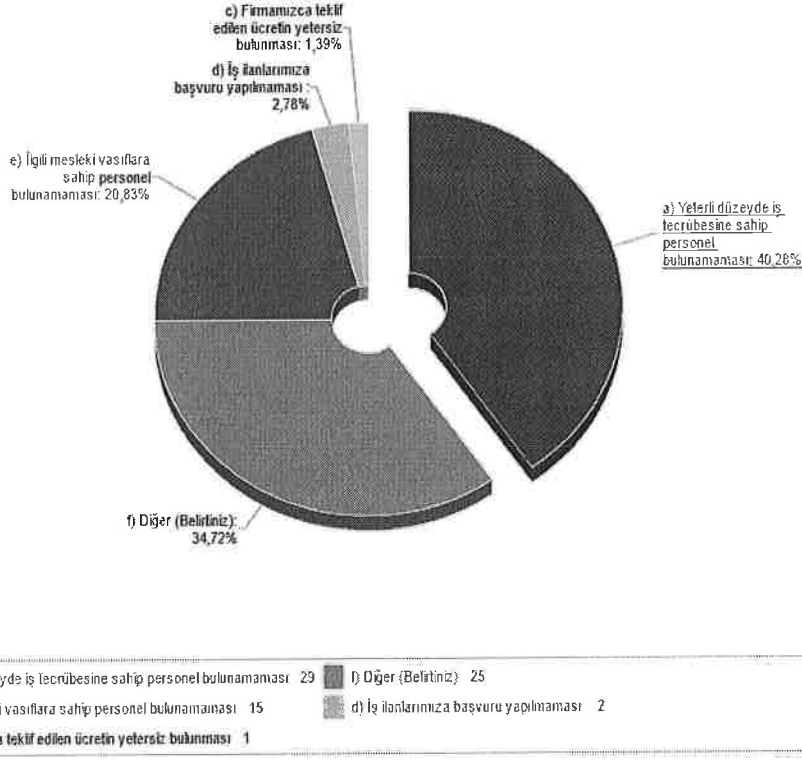
Firmada çalışanlara haber verilip tanıdıklarının başvurması sağlanması, aynı zamanda bir referans arayışı göstergesidir. İnsan “kaynağı”nın yalnızca vasıf ile verimli olması mümkün değildir. Aynı zamanda iş etiği ve sorumluluk da taşıması gerekmektedir. İşinde üstün niteliklere sahip kişilerin bu niteliklerini her zaman kullanmadıkları veya kişisel sorunlar nedeni ile firmalarda çalışma düzenini bozucu faaliyetler sergileyebildikleri vakıadır. Bu noktada firma bünyesinde hali hazırda uyumla çalışanların yeni aday için verecekleri olumlu görüşler, firma yöneticilerinin karar vermesinde önemli etkindir. Aynı zamanda istihdam sonrasında işçinin işini beklendiği üzere icra etmesi yönünde, referans veren kişi tarafından psikolojik baskı unsurudur.



Şekil 18.8: Personel Temininde Zorluk Çektiğiniz Meslekler Var Mıdır? Sorusu Yanıt Grafiği

Firma yetkilileri, vasıfsız olmayıp belirli bir meslek tanımı çerçevesinde çalışacak olan meslek sahibi personel istihdamında zorluk çektiklerini ifade etmektedirler. Ankete katılan firmaların $\frac{3}{4}$ 'üne yakını bu konuda problem yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Zorluk çekilen meslekler şunlardır: Üniversal torna operatörü, boyacı, CNC torna ve freze operatörü, teknik ressam, kaynakçı, kaynak robotu operatörü, lazer kesimci, montajcı, sac metal kalıpcı, modelci, taşlama tezgahı operatörü, bobinajcı, dış ticaret uzmanı, pres operatörü, dişli tezgahı operatörü ve ısıl işlemci. Genel olarak metal işleme sektörü dahilinde icra edilen pek çok meslekle ilgili, mesleki niteliklere haiz personel temini konusunda zorluk çekildiği beyan edilmektedir.



Şekil 18.9: Personel Temininde En Fazla Zorluk Çektiğiniz Meslek İçin, Bu Problemin Nedeni Sizce Nedir? Sorusu Yanıt Grafiği

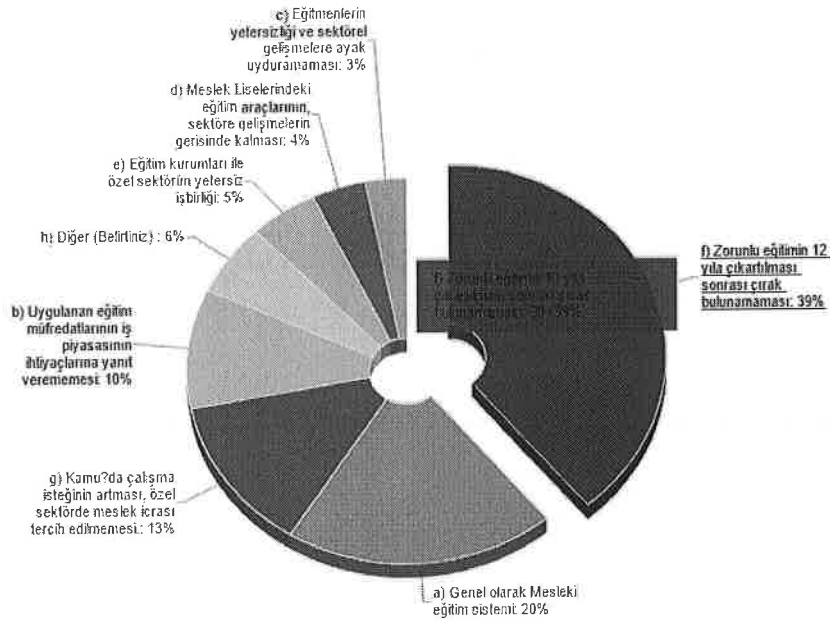
Personel temininde en fazla zorluk çekilen meslek için problemin kaynağı, %40,2 ile iş tecrübesi gösterilmiştir. Yeterli tecrübeye sahip personel bulunamamaktadır. Bu seçeneği %34,7 ile diğer seçeneği izlemektedir.

Diğer olarak ifade edilen sorunlarda ise çalışanlarda sorumluluk duygusunun azalması, sık iş değiştirmelere bağlı olarak farklı firmalarda da kolayca iş bulunabilmesi ve istikrar olmaması, gençlerin sanayi üretim alanlarına girmek istememesi ve hizmet sektörlerini seçmeleri, masa başı, rahat iş arayışları, toplumda iş ahlakı ile çalışma prensiplerinin zayıflaması, yeni neslin duyarsızlığı, yeni neslin mesleklere merakı olmaması, işsizlik maaşı ödemesi nedeni ile iş aranmaması, çekirdekten yetişememe, vardiyalı çalışmada isteksizlik, ısıl işlem firmalarında sektörün çok geniş olmaması nedeni ile ilginin az olması, üretim alanlarındaki mesleklere kötü, profili düşük olarak bakılması ve benzeri problemler ifade edilmiştir.

Meslek tanımlamalarında problemler olduğu; dolayısı ile çalışanın da çalıştırmanın da memnun olmadığına da dikkat çekilmiştir. Sanayide verilen ücretlerin yetersizliği ve firma sahiplerinin kazancı çalışan ile daha fazla paylaşması gerektiğini ifade eden firmalar da olmuştur.

Firmalarca ifade edilen “sorumluluk duygusunun azalması”nın nedeninin, mevcut kuşağın özel yaşamına daha fazla zaman ayırmak istemesi nedeni ile işi sahiplense de firmayı; firma sahiplerinin arzu ettiği düzeyde sahiplenmediği algısı olduğu değerlendirilmektedir.

Sonrasında %20,8 ile ilgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması, % 2,7 ile iş ilanlarına başvuru yapılmaması, %1,3 ile teklif edilen ücretin yetersiz bulunması gelmektedir. İŞKUR’da kayıtlı vasıflı işsizlerden, vasıflı personel taleplerine dönüş olmadığı, anket uygulaması sırasında sıklıkla dile getirilmiştir.



f) Zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması sonrası çıracak bulunamaması	39
a) Genel olarak Mesleki eğitim sistemi	20
g) Kamu'da çalışma isteğinin artması, özel sektörde meslek icrası tercih edilmemesi	13
b) Uygulanan eğitim müfredatlarının iş piyasasının ihtiyaçlarına yanıt verememesi	10
h) Diğer (Belirtiniz)	6
e) Eğitim kurumları ile özel sektörün yetersiz işbirliği	5
d) Meslek Liselerindeki eğitim araçlarının, sektöre gelişmelerin gerisinde kalması	4

Şekil 18.10: Sizce Ülkemizin Mesleki Eğitim’de En Önemli Problemi Nedir?

Sorusu Yanıt Grafiği

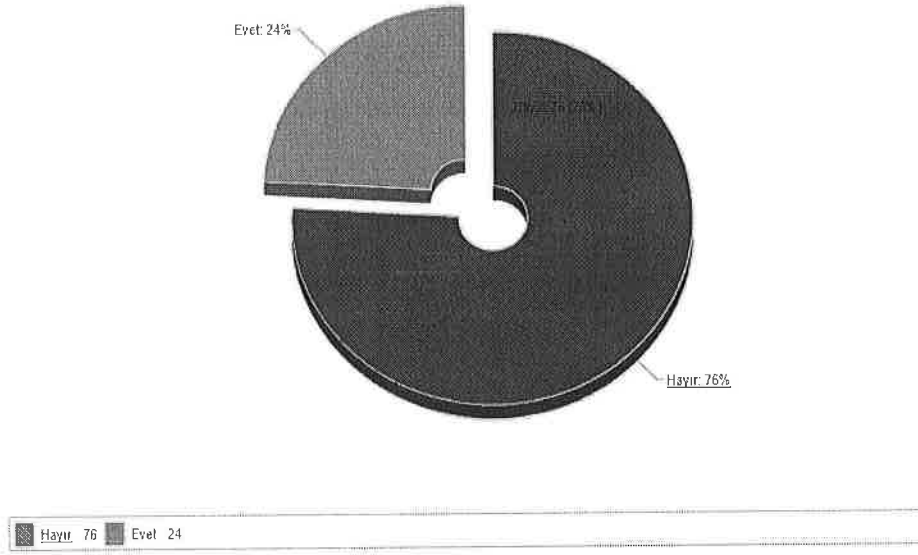
Türkiye’de Mesleki Eğitim’deki en önemli görünen sorun, Lise eğitiminin zorunlu olması ile eğitimin 12 yıla çıkartılması olarak ifade edilmektedir. Lise eğitimi sonrası 18 yaşına gelen gençlerin, sanayide çırak olarak yeniden eğitime tabi tutulması mümkün değildir. “ağaç yaşken eğilir” atasözünü sıklıkla kullanan firma yetkilileri, çocukluktan çıkıp genç olan lise mezunlarına küçük bir iş yaptırmanın dahi zor olduğunu, iş hayatında meslek icrası ile paralel yürüyen temizlik, çay ikramı gibi gündelik işlerin aşağılama ve hakaret olarak algılandığı, sonrasında ise işten ayrılma ile sonuçlandığını, genç çalışanlarda istikrar olmadığını defaatle ifade etmişlerdir. Özellikle erkekler, 18 yaş sonrası askerlik için 20 yaşını beklemekte veya geçici işlerde çalışmakta, askerlik sonrası 22 yaşlarında ise pratikte meslek öğrenme ve geliştirme hepten zorlaşmaktadır.

Genel olarak mesleki eğitim sistemini işaretleyenlerin oranı %20’dir. Devlet kurumlarında çalışma isteğinin artması diyenler %13 ‘tür.

Eğitim kurumlarında uygulanan eğitim müfredatlarının, iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremediğini en önemli sorun olarak görenlerin oranı %10’dur.

Bunları diğer (%6), eğitim kurumları ile özel sektörün yetersiz işbirliği (%5), meslek liselerindeki eğitim araçlarının sektörel gelişmelerin gerisinde kalması (%4) takip etmektedir.

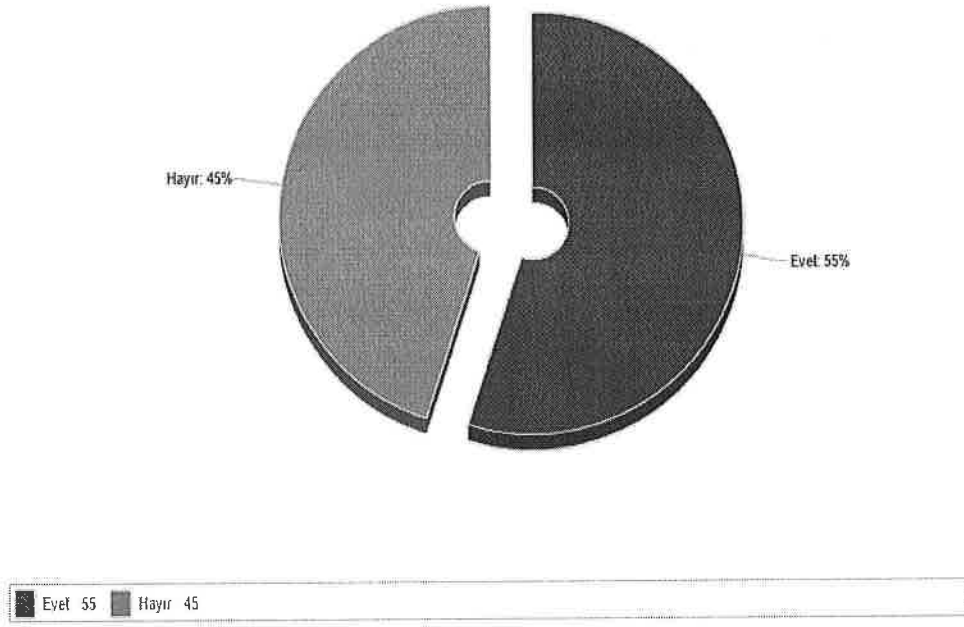
Diğer olarak işaretleyenlerden, yeterli düzeyde olmayan bireysel sorumluluğa dikkat çeken firmalar olmuştur. Firma temsilcilerinden bazıları, yeni neslin sorumluluk üstlenmekte yeterli olmadıklarını düşünmektedirler.



**Şekil 18.11: İstihdama Yönelik Devlet Desteklerinden Yararlanıyor Musunuz?
Sorusu Yanıt Grafiği**

İŞKUR'un "İşbaşı Eğitim Programı", KOSGEB'in "Nitelikli Eleman İstihdam Desteği" gibi istihdama yönelik devlet destekleri vardır.

Ankete katılan firmaların %76'sı, istihdama yönelik devlet desteklerinden faydalanmamaktadır. Bu veri konu üzerinde bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri ihtiyacını ortaya koymaktadır.



Şekil 18.12: Suriye Vatandaşları Başta Olmak Üzere, Yabancıların Mesleki Eğitim Kurslarına Alınıp Yetiştirilmesi Ve Ülkemizde Nitelikli Personel Olarak Çalıştırılmalarını Doğru Buluyor Musunuz? Sorusu Yanıt Grafiği

Yabancı uyruklu kişilerin mesleki kurslarda yetiştirilmesi konusunda net bir görüş ağırlığı yoktur. Ankete katılanların %55'i olumlu bulurken, buna yakın olarak %45'i olumsuz bulmaktadır.

Anket için ziyaretler sırasında, yabancıların eğitimleri ve istihdamları hususunda çeşitli görüşler dile getirilmiştir. Bazı firmalar bu göçmenlerin geri dönmesinin mümkün olmadığı, en kısa sürede işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanması gerektiğini ifade ederken, bazı firmalar ise tüm insan kaynakları yatırımlarının kendi vatandaşlarımıza olmasını talep etmiştir.

Bu veri, yabancı uyruklu kişilerin mesleki eğitimleri ve istihdamları konusunda hassas olunması ve dikkatli kararlar verilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır. Ankete katılanlardan bu soruya olumlu veya olumsuz yanıt verenlerin oranının birbirine yakın olması, toplum ölçeğinde tam olarak konsensüs sağlanamadığı anlamına gelmektedir. Özellikle çalışan kesim tarafından, kendi uzmanlık alanlarındaki boşlukların doldurulması ve mesleki niteliklerinin piyasa değerinin düşmesi endişesi dile getirilmektedir.

Gruplama değişkeni çalışan sayısı bazında alınmak üzere çeşitli sorularda anket analizi, 34 – 41 aralığındaki tablolarda verilmektedir.

Tablo 34. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Sizce İşsizlere Verilen Meslek Edindirme Ve Meslek Geliştirme Kursları, Türkiye’de İşsizlik Sorununun Ve Nitelikli Personel İhtiyacı İle Nitelikli Personel Arzı Arasındaki Dengesizliğin Giderilmesine Katkı Sağlar Mı?” Sorusu Yanıt Tablosu

Sizce İşsizlere Verilen Meslek Edindirme Ve Meslek Geliştirme Kursları, Türkiye’de İşsizlik Sorununun Ve Nitelikli Personel İhtiyacı İle Nitelikli Personel Arzı Arasındaki Dengesizliğin Giderilmesine Katkı Sağlar Mı?			
		Evet	Hayır
Çalışan sayısı:	1- 10	32	17
	10 - 100	34	13
	100 - 250	3	1
	250 üzeri	0	0
Çalışan sayısı:		Evet	Hayır
	1- 10	46,38 %	54,84 %
	10 - 100	49,28 %	41,94 %
	100 - 250	4,35 %	3,23 %
	250 üzeri	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi : 3

Ki-Kare Hesap : 0,625076505491039

p-Değeri : 0,89066844370115200

Test değişkeni işsizlere verilen meslek edindirme ve meslek geliştirme kurslarının, ülkede işsizlik sorununun ve nitelikli personel ihtiyacı ile nitelikli personel arzı arasındaki dengesizliğin giderilmesine katkı sağlayıp sağlamayacağı sorusu olmak üzere ankete katılanlarca verilen yanıtlar, gruplama değişkeni çalışan

sayısı aralığı bazında, Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, 1 ila 10 kişi aralığında istihdam sağlayan firmaların %54,84'ünün olumsuz, %46,38'inin olumlu yanıt verdiği görülmektedir. Çalışan sayısı 10 ila 100 kişi arasındaki firmalar ise %41,94'ü olumsuz, %49,28'i olumlu düşünmektedirler.

Tablo 35. Grublama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Sizce Hali Hazırda Çalışanlara Verilen; Becerilerini Artırma, Yeni Teknolojik Gelişmelere Adapte Olma Ve Nitelik Artırma Amaçlı Kısa Süreli Meslek Geliştirme Kursları, Hangi Zaman Aralığında Organize Edilmelidir?” Sorusu Yanıt Tablosu

Sizce Hali Hazırda Çalışanlara Verilen; Becerilerini Artırma, Yeni Teknolojik Gelişmelere Adapte Olma Ve Nitelik Artırma Amaçlı Kısa Süreli Meslek Geliştirme Kursları, Hangi Zaman Aralığında Organize Edilmelidir? (Açıklama: Hafta Tatili Ve Çalışma Saatleri Sonrası Kurslarda Eğitim Veriminin Düşüğünü Göz Ardı Etmeden Kanaatinizi İşaretleyiniz.)			
		Mesai Saatleri İçinde	Mesai Saatleri Dışında
Çalışan sayısı :	1- 10	5	44
	10 - 100	14	33
	100 - 250	2	2
	250 üzeri	0	0

		Mesai Saatleri İçinde	Mesai Saatleri Dışında
Çalışan sayısı :	1- 10	23,81 %	55,70 %
	10 - 100	66,67 %	41,77 %
	100 - 250	9,52 %	2,53 %
	250 üzeri	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi : 3
 Ki-Kare Hesap : 7,65772662802954
 p-Değeri : 0,05364131512209590

Test değişkeni hali hazırda çalışanlara verilen; becerilerini artırma, yeni teknolojik gelişmelere adapte olma ve nitelik artırma amaçlı kısa süreli Meslek

Geliştirme Kursları, hangi zaman aralığında organize edilmelidir sorusu olmak üzere verilen yanıtlar, gruplama değişkeni çalışan sayısı aralığı bazında, Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, ankete katılanlar arasında çalışan sayısı yükseldikçe mesai saatleri içinde eğitim alınması gerektiği kanaati de yükselmektedir. Çalışan sayısı 1 ila 10 arasında olan firmalar %23, 81 oranında mesai saatleri içinde, %55,70 oranında mesai saatleri dışında eğitim alınmasını beyan ederken, çalışan sayısı 10 ila 100 arasında olan firmaların %66,67'si mesai saatleri içinde; %41, 77 oranında mesai saatleri dışında eğitim alınması gerektiğini düşünmektedir.

Bu verilerden, çalışan sayısı arttıkça mesai sonrası iş yorgunluğu ile alınan eğitimlerin veriminin düşük olacağı bilincinin de arttığı ve mesai saatlerinde eğitim alınması gerektiği inancının oluştuğu sonucu çıkartılabilir. Bir diğer neden de, çalışan sayısı az olan işletmelerde personelin bir kısmının eğitime gönderilmesi durumunda, bu personelin yerine bakacak çalışan bulunmamasıdır. Üretimin aksamamasını isteyen işletme sahipleri, mesai saatleri içinde çalışanlarını eğitime göndermek istememektedirler.

Tablo 36. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Çalışan Personelinizin Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi İhtiyacı Var Mı?” Sorusu Yanıt Tablosu

Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Çalışan Personelinizin Tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi İhtiyacı Var Mı?			
		Evet	Hayır
Çalışan sayısı:	1- 10	13	36
	10 - 100	19	28
	100 - 250	3	1
	250 üzeri	0	0

Tablo 36 Devam. Graplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Çalışan Personelinizin Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi İhtiyacı Var Mı?” Sorusu Yanıt Tablosu

		Evet	Hayır
Çalışan sayısı:	1- 10	37,14 %	55,38 %
	10 - 100	54,29 %	43,08 %
	100 - 250	8,57 %	1,54 %
	250 üzeri	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi : 3

Ki-Kare Hesap : 4,96628859633636

p-Değeri : 0,17428236789342200

Test değişkeni “Üretimde metal işleme süreçleri ile icra edilen meslek dallarında çalışan personelinizin tamamlayıcı ve mesleki gelişim eğitimi ihtiyacı var mı?” sorusu alındığında, ankete katılanlarca verilen yanıtlar gruplama değişkeni çalışan sayısı aralığı bazında, Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, çalışan sayısı arttıkça bu eğitimlerin ihtiyaç olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Çalışan sayısı 1 ila 10 arasında olan firmalar %37,14 oranında ihtiyaç olduğunu beyan ederken, %55,38’i ihtiyaç görmemektedir. Çalışan sayısı 10 ila 100 arasında olan firmaların %54,29’u tamamlayıcı ve mesleki gelişim eğitimlerini ihtiyaç olarak beyan ederken, %43,08’i ihtiyaç duymamaktadır. 10 ila 250 kişi çalıştıran firmalarda ise bu fark daha da açılmaktadır. %8,57’si ihtiyaç beyan ederken, yalnız %1,54’ü ihtiyaç olmadığını düşünmektedir.

Bu veriler firmalarda çalışan sayısı yükseldikçe mesleki gelişim eğitimlerine bilinçli yaklaşım oranının da yükseldiğini göstermektedir. Yine benzeri analizlerde olduğu üzere, bu sorunun yanıtlarında da personel sayısının düşük olduğu firmalarda, mesleki gelişim eğitimlerine çalışan kişi gönderilmesi durumunda üretimin

aksayacağı endişesi hissedilmektedir. Firmalarla görüşmeler sürecinde bu husus dile getirilmiştir.

Tablo 37. Graplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Üretimde metal işleme süreçleri ile icra edilen meslek dallarında personelinize tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi aldirmayı düşünür müsünüz?” Sorusu Yanıt Tablosu

Üretimde Metal İşleme Süreçleri İle İcra Edilen Meslek Dallarında Personelinize Tamamlayıcı Ve Mesleki Gelişim Eğitimi Aldirmayı Düşünür Müsünüz?		Evet	Hayır
Çalışan sayısı:	1- 10	9	40
	10 - 100	15	32
	100 - 250	4	0
	250 üzeri	0	0

		Evet	Hayır
Çalışan sayısı:	1- 10	32,14 %	55,56 %
	10 - 100	53,57 %	44,44 %
	100 - 250	14,29 %	0,00 %
	250 üzeri	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi : 3
Ki-Kare Hesap : 12,8982900150942
p-Değeri : 0,00486180232518447

Test değişkeni “Üretimde metal işleme süreçleri ile icra edilen meslek dallarında personelinize tamamlayıcı ve Mesleki Gelişim Eğitimi aldirmayı düşünür müsünüz?” sorusu alındığında ankete katılanlarca verilen yanıtlar, graplama değişkeni çalışan sayısı aralığı bazında, Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, 1 ila 10 arasında personel istihdam eden firmalar %32,14 oranında evet, %55,56 oranında hayır seçeneğini işaretlemişlerdir. 10 ila 100 kişi arasında kişi çalıştıran firmaların %53,57’si evet, %44,44’ü hayır seçeneğini işaretlemiştir. 100 ila 250 kişi arasında personel çalıştıran firmaların tümü, personeline tamamlayıcı ve mesleki gelişim

eđitimi aldırılmayı dűşünmektedir.

Tablo 38. Grublama Değişkeni alışan Sayısı Aralığı Bazında “Personel temininde zorluk çektiğiniz meslekler var mıdır?” Sorusu Yanıt Tablosu

Personel Temininde Zorluk ektiğiniz Meslekler Var Mıdır?			
		Evet	Hayır
alışan sayısı :	1 - 10	34	15
	10 - 100	36	11
	100 - 250	3	1
	250 zeri	0	0

		Evet	Hayır
alışan sayısı :	1 - 10	46,58 %	55,56 %
	10 - 100	49,32 %	40,74 %
	100 - 250	4,11 %	3,70 %
	250 zeri	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi : 3

Ki-Kare Hesap : 0,640815929986101

p-Değeri : 0,88702816549268800

Test değişkeni ankete katılanlar arasında “Personel temininde zorluk çektiğiniz meslekler var mıdır?” sorusuna verilen yanıtlar, grublama değişkeni çalışan sayısı aralığı alındığı ve Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, çalışan sayısı arttıka daha fazla yüzde ile personel temininde zorluk çekildiği beyan edildiği grlmektedir. 1 ila 10 personel alıştıranlardan evet’i seçenler %46,58’i oluşturmaktadır, %55,56 ise hayır’ı işaretlemiştir. 10 ila 100 kişi çalıştıran firmalardan evet’i beyan edenler %49,32 ‘lik dilimi oluştururken, %40,74’lk kısmı hayır seçeneğini beyan etmiştir.

Tablo 39. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Personel Temininde En Fazla Zorluk Çektiğiniz Meslek İçin, Bu Problemin Nedeni Sizce Nedir?” Sorusu Yanıt Tablosu

Personel Temininde En Fazla Zorluk Çektiğiniz Meslek İçin, Bu Problemin Nedeni Sizce Nedir?							
		a) Yeterli düzeyde iş tecrübesine sahip personel bulunamaması	b) Firmamızda çalışma şartlarının beğenilmemesi	c) Firmamızca teklif edilen ücretin yetersiz bulunması	d) İş ilanlarımıza başvuru yapılmaması	e) İlgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması	f) Diğer
		Çalışan sayısı :	1- 10	14	0	0	2
10 - 100	14		0	0	0	11	11
100 - 250	1		0	1	0	0	1
250 üzeri	0		0	0	0	0	0

		a) Yeterli düzeyde iş tecrübesine sahip personel bulunamaması	b) Firmamızda çalışma şartlarının beğenilmemesi	c) Firmamızca teklif edilen ücretin yetersiz bulunması	d) İş ilanlarımıza başvuru yapılmaması	e) İlgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması	f) Diğer
		Çalışan sayısı :	1- 10	48,28 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
10 - 100	48,28 %		0,00 %	0,00 %	0,00 %	73,33 %	44,00 %
100 - 250	3,45 %		0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	4,00 %
250 üzeri	0,00 %		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi : 15
 Ki-Kare Hesap : 29,3042424242424
 p-Değeri : 0,01469297688858620

Test değişkeni ankete katılanlar arasında “Personel Temininde En Fazla Zorluk Çektiğiniz Meslek İçin, Bu Problemin Nedeni Sizce Nedir?” sorusuna verilen yanıtlar, gruplama değişkeni çalışan sayısı aralığı alındığı ve Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, 1 ila 10 kişi istihdam eden firmalar %48,28 oranında “Yeterli düzeyde iş tecrübesine sahip personel bulunamaması”; tamamının “iş ilanlarımıza başvuru yapılmaması” , %52’sinin ise “Diğer” seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Çalışan sayısı 10 ila 100 kişi arasında olan firmalar, %48,28 oranında “Yeterli düzeyde iş

tecrübesine sahip personel bulunamaması”, % 73,33 oranında “ilgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması”, %44 oranında “Diğer” seçeneğini işaretlemiştir. 100 ila 250 aralığında kişi çalıştıran firmalarda bu oranlar, “Yeterli düzeyde iş tecrübesine sahip personel bulunamaması” seçeneği için %3,45, “Diğer” seçeneği için % 4’tür. Yeteli düzeyde iş tecrübesine sahip ve ilgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması problemi, istihdam sayıları ne olursa olsun firmaların ortak problemi olarak ortaya çıkmaktadır. Firmaların beyanı bu yöndedir. Ancak çalışanlar gözü ile bu yaklaşım değerlendirilmelidir ve bir başka araştırma konusudur. Ülkede meslek tanımlamaları ve yetkinliklerinin tam olarak ortak dilde anlaşıldığı söylenemez. Örneğin Metal Teknolojisi meslek alanı altındaki “Kaynakçı” eğitim programı ile eğitilen bir işçinin bu dalı hangi seviyede icra edebildiği belirsizdir. Bu noktada Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi çerçevesinde ortak terminolojinin tüm kesimlerce bilinmesi, kullanılması gereklidir.

Tablo 40. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “İstihdama Yönelik Devlet Desteklerinden Yararlanıyor Musunuz ?” Sorusu Yanıt Tablosu

İstihdama Yönelik Devlet Desteklerinden Yararlanıyor Musunuz ? (Açıklama: İŞKUR, KOSGEB vb.)			
		Evet	Hayır
Çalışan sayısı :	1- 10	8	41
	10 - 100	16	31
	100 - 250	0	4
	250 üzeri	0	0

		Evet	Hayır
Çalışan sayısı :	1- 10	33,33 %	53,95 %
	10 - 100	66,67 %	40,79 %
	100 - 250	0,00 %	5,26 %
	250 üzeri	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi : 3

Ki-Kare Hesap
p-Değeri

: 5,44370043650159
: 0,14204500162594700

Test değişkeni ankete katılanlar arasında “İstihdama Yönelik Devlet Desteklerinden Yararlanıyor Musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar, gruplama değişkeni çalışan sayısı aralığı alındığı ve Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, 1 ila 10 kişi istihdam eden firmalar %33,33 oranında evet, %53,95 oranında hayır seçeneğini işaretlemiştir. 10 ila 100 işçi çalıştıran firmaların oranları ise evet seçeneği için %66,67, hayır seçeneği için 40,79’dur. 100 ila 250 kişi çalıştıran firmalar, %5,26 oranında Hayır seçeneğini işaretlemiştir. Çalışan sayısı yükseldikçe istihdama yönelik devlet desteklerinden yararlanma oranının da yükseldiği sonucu çıkartılabilir. İstihdama yönelik devlet desteklerinin kullanımını artırmak için tanıtım ve bilinçlendirme faaliyetlerinin, özellikle düşük sayıda personel çalıştıran firmalara yönelik olarak daha yoğun gerçekleştirilmesi ihtiyacı görülmektedir.

Tablo 41. Gruplama Değişkeni Çalışan Sayısı Aralığı Bazında “Suriye vatandaşları başta olmak üzere, yabancıların Mesleki Eğitim kurslarına alınıp yetiştirilmesi ve ülkemizde nitelikli personel olarak çalıştırılmalarını doğru buluyor musunuz?” Sorusu Yanıt Tablosu

Suriye vatandaşları başta olmak üzere, yabancıların Mesleki Eğitim kurslarına alınıp yetiştirilmesi ve ülkemizde nitelikli personel olarak çalıştırılmalarını doğru buluyor musunuz?			
		Evet	Hayır
Çalışan sayısı:	1- 10	28	21
	10 - 100	25	22
	100 - 250	2	2
	250 üzeri	0	0

		Evet	Hayır
Çalışan sayısı:	1- 10	50,91 %	46,67 %
	10 - 100	45,45 %	48,89 %
	100 - 250	3,64 %	4,44 %
	250 üzeri	0,00 %	0,00 %

Ki-Kare için Serbestlik Derecesi	: 3
Ki-Kare Hesap	: 0,193423597678917
p-Değeri	: 0,97864390651109400

Test değişkeni ankete katılanlar arasında “Suriye vatandaşları başta olmak üzere, yabancıların Mesleki Eğitim kurslarına alınıp yetiştirilmesi ve ülkemizde nitelikli personel olarak çalıştırılmalarını doğru buluyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar, gruplama değişkeni çalışan sayısı aralığı alındığı ve Ki-Kare test yöntemi ile analiz edildiğinde, 1 ila 10 kişi istihdam eden firmalar %50,91 oranında evet, %46,67 oranında hayır seçeneğini işaretlemiştir. Bu oranlar 10 ila 100 kişi istihdam eden firmalarda sırası ile %45,45 ve %48,89’dur. 100 ila 250 kişi aralığında işçi çalıştıran firmalarda ise bu oran sırası ile %3,64 ve %4,44’tür. Anket sorununa yaklaşımlarda 1 ila 100 kişi çalıştıran işletmeler ile 10 ila 100 kişi çalıştıran işletmeler arasında önemli bir fark yoktur.

Mesleki Kursların Başarısını Etkileyen Unsurlar

Araştırma sürecinde mesleki kurs merkezleri ve ilgili kurumlarla görüşmelerde, sahada firmalara anket uygulaması aşamalarında alınan görüşler ile öneriler doğrultusunda mesleki kursların başarısına pek çok unsurun etken olduğu tespit edilmiştir. Bu unsurlardan bazıları Şekil 18.13’te sunulmaktadır.



Şekil 18.13): Mesleki Kursların Başarısını Etkileyen Unsurlardan Bazıları

Kurslar örgün eğitimden farklı olarak çeşitli sürelerde ve çeşitli formatlarda olabilir. Hedef kitlesi 7’den 77’ye tüm kesimleri kapsar. Bu bir avantaj olmasına rağmen aynı zamanda dikkatli politika geliştirme, dikkatli planlama ve uygulama gerektirmektedir.

Eğitmenler konularında yetkin olmalıdır. Kısa sürede daha fazla bilgi vermek ve farklı yaş; dolayısı ile farklı kuşak aralığındaki kursiyerlere eğitim konusunu tam olarak aktarabilmek daha fazla bilgi ve daha önemlisi tecrübe gerektirmektedir.

Katılımcıların homojen yapıda olması; örneğin aynı yaşlarda olması eğitim kalitesini olumlu etkileyecektir.

Kursiyerlerin temel bilgi düzeylerinin birbirine yakın olmaması kurs başarısını olumsuz etkiler.

Eğitim süresi meslekten mesleğe büyük farklar gösterir. Örneğin kaynakçılıkta “Oksi-Gaz Kaynakçılığı Geliştirme ve Uyum Eğitimi” 97 saat sürerken 3. seviye kaynakçı eğitimi 1360 saat sürmektedir. (MEB, HBÖGM, <http://hbogm.meb.gov.tr>).

Aile geçim sorumluluğu olan bireyleri bu kadar uzun sürelerde eğitimde tutmak büyük olasılıkla mümkün değildir. Dolayısı ile kursların planlanmasında eğitim süreleri farklı varyasyonlarla birlikte değerlendirilmek durumundadır.

Eğitim müfredatında ve metotlarında kurs sisteminde örgün eğitime göre daha fazla alternatif vardır. Eğitim konusuna, katılımcılara, eğitim süresine ve imknlara göre en uygun olanları seçilmelidir.

Planlama en önemli unsurlardan biridir. Örneğin tatil döneminde firma sahiplerine yönelik kurslara yüksek katılım olmayabilir. Kursların eğitim dönemlerine paralel organize edilmesi tercih edilmektedir. Çünkü dönem ortasında kursların başlaması durumunda hem eğitmen hem de potansiyel kursiyerlere erişim zorlaşmaktadır.

Kurs organize edilen kurumdaki araç gereçler; özellikle mavi yakaya yönelik atölye eğitimlerinin üzerinde verildiği cihazlar çok önemlidir. Ankete katılan firmalar, yeterli tecrübeye sahip eleman bulamamaktan şikyetdirler. Mesleki kurslardaki eğitim araçları mümkün olduğunca gerçek ticari ve sınai alandakilere yaklaştırılmalı, kurs sonunda gerçek çalışma ortamına geçişte oryantasyon sorunu minimuma indirilmelidir.

Yine kurs yerine yerleşim yerlerinden ulaşım, katılım düzeylerini doğrudan etkileyen faktörlerdendir. Kurs ortamındaki gürültü gibi dış etkenler de bertaraf edilmelidir.

3.3. TARTIŞMA

Literatürdeki farklı araştırma sonuçları ile karşılaştırma bulguları bu bölümde irdelenmiştir.

İşsizlere Verilen Meslek Edindirme Ve Meslek Geliştirme Kurslarının, Türkiye’de İşsizlik Sorununun Ve Nitelikli Personel İhtiyacı İle Nitelikli Personel Arzı Arasındaki Dengesizliğin Giderilmesine sağladığı Katkı

Anket katılan firmaların %69’u işsiz bireylere verilecek gerek meslek edindirme, gerekse bir meslekte güncel ilerlemelere bağlı olarak farklılaşacak meslek geliştirme kurslarının, ülkede işsizliğin azalmasına ve vasıflı çalışan ihtiyacı ile vasıflı personel arzı arasındaki dengesizliğin bertaraf edilmesine katkı sağlayacağını düşünmektedir. Konya Ticaret Odası’nın Mesleki Eğitim Merkezi projesini hayata geçirme aşamasında organize ettiği istişare ve mutabakat toplantı tutanaklarında da aynı görüşler yer almıştır. (KTO, 2012) “Büyükşehir Belediyelerinin Eğitim Hizmetlerinin Verimlilik Analizi (Kocaeli Büyükşehir Belediyesi KO-MEK Örneği)” araştırmasında da benzeri yargıya varılmıştır. (Çaluk Acar, 2015, 45)

Personel Temininde Zorluk Çekilen meslekler

Araştırmada personel temininde zorluk çekilen meslekler olduğunu beyan eden firma oranı %70’tir. Araştırma imalat süreçlerinde metal işleme prosesleri olan otomotiv yedek parça ve tarım makinaları firmalarına uygulanmıştır. İŞKUR’un “2015 Yılı Şubat Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması Sonuç Raporu”nda, sektörlere göre açık işlerin dağılımında %42,5 ile imalat başı çekmektedir. Bu ağırlığı açık ara %19,2 ile Toptan ve Perakende Ticaret takip etmektedir. (İŞKUR, 2015, 14) Bu veriler, Konya sanayisinde mesleki yetkinlikleri olan çalışan temin etme zorluğunun, ulusal düzeyde de sorun olarak karşımıza çıktığını göstermektedir.

Personel Temininde En Fazla Zorluk Çekilen meslekler için problemin nedeni

Personel istihdamında en fazla zorluk çekilen meslekler için bu problemin sebebini, araştırmamızda ankete katılan firmaların %40,2’si iş tecrübesi, %20,8’si ilgili mesleki vasıflara sahip eleman bulunamaması olarak tanımlamıştır. Bu iki seçeneğin toplamı %61’dir. Dolayısı ile mesleki yetkinlik kifayetsizliğinin, personel

temininde ana sorun olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun nedenlerinden birisi olan, mesleki eğitim veren kuruluşların eğitim müfredat ve uygulamalarının işgücünün talep ettiği yetkinlikleri tam olarak karşılayamadığı ve birbirine uyum içinde olması gerektiği, literatürde çeşitli kaynaklarda dikkat çekilmektedir. (TÜSİAD, 2010, 3)

Mesleki Eğitimde en önemli sorunlardan birisinin, zorunlu eğitimin 12 yıla çıkartılması olarak görülmesi

Araştırmada ankete katılan firmaların %40'a yakını, mesleki eğitimdeki problemlerin başında lise eğitiminin zorunlu olması ile eğitimin süresinin 12 yıla çıkartılmasını görmektedir. Zorunlu eğitim süresinin artması sonrası gerek meslek liseleri, gerekse çıraklık sistemine olan ilgi azalmıştır. Yani eğitim sisteminde ve sınavlarda en düşük seviye puanlara sahip öğrenciler meslek eğitimine gelmekte, bu da eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir. Bu TESK'in "Esnaf ve Sanatkâr Raporu, Mevcut Durum Sorunlar Öneriler" adlı araştırmasında ortaya konulan bir durumdur. (TESK, 2008, 33) Benzer şekilde Şen, "İŞKUR mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma" adlı araştırmasında bu konuya dikkat çekmektedir (Şen, 2015, 130). Dolayısı ile araştırmada ortaya çıkan bu bulgu, daha önceki çalışma sonuçlarına paralellik arz etmektedir.

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

1-Türkiye’de işsizlik ve mesleki eğitim uzun yıllar gündemini korumuş ve korumaya devam edecektir. Kurumsal yapılar ve uygulamalarda değişikliklere gidilmesine rağmen gelinen noktada hiçbir taraf sistemden tam olarak memnun değildir.

2-Türkiye’nin konjonktürel pozisyonu işsizlik ve mesleki eğitim durumlarına doğrudan etkendir. Türkiye bu gün milyonlarca Suriye vatandaşı göçmene ev sahipliği yapmaktadır. Suriye’liler haricinde savaş ve iç karışıklıkların yoğun olduğu Afganistan, Irak ve Afrika ülkelerinden pek çok yabancı, işgücü piyasasında yerini almıştır. Bu yer alma belirli bir süreç içinde olmamış, çoğunlukla ani göçlerle gerçekleşmiştir. Gelen göçmenler bazı alanlarda nitelikli personel ihtiyacını karşılarken, pek çok firmada ise daha yüksek özlük hakları bekleyen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının işsiz kalmasına sebep olmuştur. Böylesine hızlı değişimlerin yaşandığı ekonomik çevrelerde nitelikli planlama yapmak oldukça zordur. Hızla farklılaşan nitelikli eleman arz ve taleplerinin olduğu ülkede kısa süreli mesleki kurslar, işsizlikle mücadelede daha fazla önem kazanmaktadır. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, diğerleri gibi 4 yıldır. Talebi artan bir meslek alan veya dalının öğretmenlerinin, eğitim yerinin ve eğitim araç gereçlerinin organize edilmesi sonrası açılması, uzun yıllar alabilmektedir. Özellikle hızla literatüre giren yeni mesleklerde, müfredatın oluşturulması, öğretmenlerin eğitilmesi gibi nedenlerle daha da fazla zaman gerekmektedir. Aynı şekilde iş gücü piyasasında ihtiyacı kalmayan alanların kapatılması durumunda da, eğitimlerine başlamış öğrencilerin mezuniyeti için 3 – 4 yıl beklemek gerekecektir. Mesleki kurslar örgün eğitime göre çok daha hızlı organize edilebilir veya farklılaştırılabilir.

3- Tarihte mesleklerin değişimi yüzyıllar boyu sürerken, günümüzde on yıllara, hatta yazılım gibi bilişim sektörlerinde aylara kadar kısa sürelere düşmüştür. Bir tasarım programının sürümü, birkaç ay içerisinde yenilenebilmektedir. Bu da işgücü piyasasında sürekli olarak meslek edinme ve özellikle meslek geliştirme eğitimlerini

gerekli kılmaktadır. İlgili kamu kurumları ve iş dünyası temsilcileri konu üzerine daha fazla eğilmelidir.

4-Mesleki eğitim, okul öncesi eğitim dâhil genel örgün eğitimden bağımsız düşünülüp değerlendirilemez ve planlanamaz. Yapılan saha araştırmalarında firmalardan alınan görüşler, yeni neslin gittikçe sorumluluk duygusunun azaldığı yönündedir. Araştırmalarda bu durum, mevcut kuşağın işini çalıştığı firmadan daha fazla sahiplenmesi ve kendi özel yaşantısına daha fazla zaman ayırmak istemesi olarak tanımlansa da firmalar nezdinde algı, bu şekildedir. Mesleki kurslarda iş etiği, Ahilik, değerler eğitimi, iş hukuku ve benzeri eğitimlerin bütünleşmiş ve senkronize olarak verilmesi ile, bu konudaki yozlaşmanın veya yanlış algının önüne geçilmesine katkı sağlanabilir.

5-Firmalar işsizlere verilecek kısa süreli kursların, işsizliğin sorununun azaltılmasında ve nitelikli personel arzı ile talebi arasındaki dengesizliğin giderilmesinde etken olduğunu düşünmektedir. Bu şekilde nitelikli personel arzı da yükselecektir. Ancak hali hazırda çalışanlarına mesleki gelişim eğitimi verilmesine ihtiyaç hissetmemekte ve sıcak bakmamaktadırlar. Bu sonuçlardan hareketle, firmaların “hazır” personel temini tercih ettikleri söylenebilir ve günümüz rekabet koşullarında normal karşılanmalıdır. İşsizlerin ve öğrencilerin, işletme sahiplerinin bu tercihi de dikkate alınarak iş hayatına mümkün olduğunca donanımlı halde atılmaları gerektiği konusunda bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.

6-Mesleki eğitim alan öğrenci sayısının artırılması, hükümetlerin gündemlerinde hep yer almıştır. Sorunlardan birisi bu mezunların kendi mesleklerini icra etmemesidir. Bu sorunun giderilmesi için bilinçlendirme faaliyetlerine ağırlık verilmeli ve yeni teşvik sistemleri geliştirilmelidir.

7- Toplum nezdinde mesleki eğitime, meslek sahibi olmaya hak ettiği önemin verilmesi ve toplumdaki algının pozitif yönde artırılması mutlak surette gereklidir. “Alın Teri” değerimiz yeniden gençlerin gündemine sokulmalı, mesleklerin saygınlığı işlenmelidir. Kamu spotları çerçevesinde toplumun tüm kesimlerine ulaşılmalıdır.

8-Sektör ile Mesleki eğitim işbirliği mutlak surette arttırılmalıdır ve yaygın eğitim kurslarındaki programlar ve eğitim yöntemleri sıklıkla güncellenmelidir.

9-Mesleki ve Teknik Okul yöneticileri, reel sektörden özel bir yaklaşım

beklentisi içinde olmadan düzenli olarak bölge firmalarına ziyaretler gerçekleştirmeli, sektörel gelişmeleri yerinde görerek firma sahiplerinin taleplerine imkânlar dâhilinde en kısa sürede yanıt verecek düzenlemelere ve uygulamalara gitmelidir.

10- İl düzeyinde mesleki eğitim ile özel sektör işbirliğini artırmaya yönelik amaçları olan kurullar şunlardır:

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
- İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İşbirliği Komisyonu
- TOBB – İŞKUR Mesleki Eğitim ve İstihdam Seferberliği Protokolü çerçevesinde İŞKUR – Oda & Borsalar'dan müteşekkil kurul.

Bunlara “Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Yönetim Kurulu” eklenmiştir. (MEB, 22.11.2016/21 sayılı Genelge)

Bu girişim, yalnız MEB'nin dominant olduğu yeni bir platform olmamalı, özel sektör temsilcilerinden gelen istek ve talepler, imkânlar zorlanarak yerine getirilmeye çalışılmalıdır. Aksi durumda mesleki okullar diploma olarak belge veren ancak pratikte topluma katma değer oluşturamayan yapılar olarak algılanmaya devam edecektir. Bu kurullarda kısa süreli mesleki kurslara özel gündem ayrılmalı, mesleki ve teknik liselerdeki fiziki ve entelektüel birikimler israf edilmeden toplum yararına değerlendirilmelidir.

11- Reel sektörde ihtiyaç olan ilgili meslek personelinin, örgün eğitim haricinde kısa süreli kurslarla karşılanmasını için Yaygın Eğitim Programları çerçevesinde verilen eğitim giderleri, devlet tarafından karşılanmalıdır. İŞKUR destekli kurslar yeterli değildir. Eğitim sonundaki istihdam, eğitimi organize eden kurum ve firmalar işbirliği ile gerçekleştirilse bile kursiyer tarafından çeşitli nedenlerle işten ayrılma ile son bulabilmektedir. Ancak bilgi birikimi ilerleyen yıllarda başka firmalarda kullanılabilir. Dolayısı ile İŞKUR İl İşgücü Piyasası Araştırma Raporları sonuçları dikkate alınarak, ihtiyaç olan sektörlerde istihdam garantisi olmadan kurslar daha yoğun organize edilmeli ve giderleri devlet tarafından karşılanmalıdır. Reel sektörün doğal temsilcisi olan Ticaret ve Sanayi Odaları'nın bu kapsamdaki girişimleri özellikle desteklenmelidir.

12- Firmalara yönelik, istihdam artırıcı devlet destek ve teşviklerini tanıtıcı

çalışmalar yoğun olarak sürdürülmelidir. Firmalarda başarı hikâyeleri oluştukça diğerlerince örnek alınacak ortamlar sağlanmalıdır.

13- Firmalar mesleki eğitim sistemindeki sorunların başında, lise eğitiminin zorunlu olması ile eğitimin 12 yıla çıkartılmasını görmektedirler. Zira lise eğitimi sonrası 18 yaşına gelen bireylerin sanayi ve ticarete çırak olarak, işbaşında gerçek çalışma ortamında yeniden eğitime tabi tutulması ve başarılı olunması mümkün görünmemektedir. Çıraklık eğitim sisteminin zorunlu eğitim kapsamında kabul edilmesi sonrası bu sistem yeniden teşvik edilmeli, ortaokul sonrası Milli Eğitim sisteminden kopmadan sanayi ve ticaret işletmelerine çırak istihdamı yoğun olarak gerçekleştirilmelidir.

14- Bu gün ülkede milyonlarca kişilik kitle olarak bulunan Suriye vatandaşlarının istihdam şartları ile ilgili siyasi kararlar, doğal olarak Suriye'deki gelişmeler paralelinde olumlu veya olumsuz hızla netlik kazandırılmalı; verilecek ise gerek çalışma izni çerçevesi gerekse mesleki eğitimleri ile ilgili yasal düzenlemeler gerçekleştirilmelidir. Bazı düzenlemeler yapılmıştır. Ancak örneğin, Mesleki Yeterlilik Sistemi dâhilinde pek çok meslek icrası öncesi gerekli belge sorunu Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları için ortada iken, Suriye vatandaşlarının hangi çerçevede çalıştırılacağı belirli değildir. Bu ve benzeri çelişkiler hızla giderilmelidir.

15- Mesleklerde yetkinliklerin işçi ve işveren nezdinde aynı düzeyde anlaşılması için çalışmalar yoğunlaştırılmalıdır. Mesleki Yeterlilik Sistemi dâhilindeki meslek seviye tanımlamaları tüm kesimlerce ortak dilde anlaşılmalıdır.

16- Tüm girişimlere rağmen mesleki eğitimin bir “toplum kalite yönetimi” anlayışı gerektirdiği, tüm toplum tarafından sahiplenilmesi gerektiği, bir tesisatçı erkek ile bir doktor bayanın evlenmesi tüm kesimlerce kabullenilip tamamen normal görülmediği sürece tam olarak başarılı olamayacağı akıldan çıkarılmamalıdır.

Araştırma konusu çerçevesinde yeni çalışma yapacak olan araştırmacılara önerilen, “alın teri” ve “beyin teri”nin toplumda olması gereken saygınlığını kazanması için kamu spotu gibi bilinenler haricinde daha yaratıcı yöntemlerle gerçekleştirilme imkânlarının araştırılması ve kısa süreli mesleki kurslardaki müfredat ile eğitim yöntemlerinin, çağın hızla değişim geçiren ihtiyaçlarına göre güncellenmesinde pratik yöntemler alternatiflerinin ortaya konulmasıdır. Bir diğer

öneri de çalışanların kurslara bakışının irdelenmesi, işletme sahipleri ile çalışanlar arasındaki görüş farklılıklarının belirlenmesi ve çözüm önerilerinin sunulmasıdır.

KAYNAKÇA

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Madde 3- c , Değişik birinci paragraf: 29/6/2001
- 4702/1 md.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Madde 3-a

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, madde Kabul Tarihi: 25/8/1999 Yayımlandığı
R. Gazete: Tarih : 8/9/1999 Sayı : 23810 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt
: 39, ek Madde 24857 no'lu İş Kanunu

Adanaş, Necmettin (2014). “3308 Sayılı Kanuna Göre İşyeri Açacak Olanlardan
İstenen Uсталık Belgesini, Mesleki Eğitim Merkezlerinde Eğitim Ve Denklik
Yoluyla Alanların Karşılaştırmalı Analizi Ve İşyeri Açacak Olanlar İçin
Denkliğin Önemi, İzmir İli Örneği”, İzmir Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İşletme Yönetimi Bölümü, Yüksek Lisans Tezi

Akdağ Ömer ve diğerleri (2016). Ahilik ve Meslek Ahlakı, KTO Karatay Üniversitesi
Yayınları, Özhür Ofset Matbaacılık, Konya, Şubat.

Aktaşlı, İrem. ve Kafadar, Suna. ve Tüzün, Işık.(2012). Meslek Eğitiminde Kalite İçin
İşbirliği Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi.

Albayrakoğlu Cüneyt ve diğerleri, Yurt dışı Eğitim personeli, Rehberi Millî Eğitim
Bakanlığı, Dış ilişkiler Genel Müdürlüğü, Ankara 2006.

Alkan, Cevat ve Doğan Hıfzı ve Sezgin H. İlhan, İ. (2001). “Mesleki ve Teknik
Eğitimin Esasları”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Almanya'da Zorunlu Eğitim, Genel Ve Mesleki Orta Öğretim, Temel Mesleki Eğitim
Ve Yetişkin Eğitimi, Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance Türkiye) /
İŞKUR

Altay, Feyzullah (2012). Mesleki eğitim sistemi araştırması & Konya mesleki eğitim
merkezi projesi Raporu, Konya

Altın, Recep. Almanya, Milli eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel
Müdürlüğü.

- Anadolu F. Kerim (2001). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Aslantürk, Mutlu(2014). “Türkiye’de mesleki teknik eğitimin yaşadığı sorunlar ve çözümleri konusunda mesleki eğitim yöneticileri, meslek dersleri öğretmenleri ve eğiticilerin görüşlerinin incelenmesi”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Atakul Sarper (2014). Küresel Ekonomik Kriz Sonrası İşgücü Piyasasının Durumu Ve Mesleki Eğitim, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Aykaç Necdet (2002). Milli Eğitim Dergisi, Sayı : 155- 156, Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği
- Berufsbildung in Deutschland Zukunft Sichern (2015). Almanya’da Mesleki Eğitim, Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü, CD içeriği video
- Biçerli M. Kemal (2005). “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?” Çimento İşveren Dergisi, C.19, S.6.
- Biçerli, M. Kemal (2003). Çalışma Ekonomisi, İkinci baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayınları.
- Biçerli, M. Kemal (2005). “Aktif istihdam Politikaları işsizliği Azaltır mı?,” Çimento işveren Dergisi, C.19, S.6.
- Bilnet Matbaacılık Biltur Basım Yayın Hizmet A.Ş. Ümraniye / İstanbul
- Boz, Hayat Avcı (1993). “Ankara İlinde Çıraklık Ve Meslek Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamı Ve Eğitim Öğretim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri”. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Planlaması Ana bilim Dalı, Doktora Tezi
- Bozdağlıoğlu E. Yasemin Uyar (2008). “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve işsizlikle Mücadele Politikaları,” Sosyal Bilimler Dergisi, S. 20.
- Bulut, Selahattin (2010). Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak

Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği,
Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Bülbül, Turgay (2014).“Meslek lisesi öğrencilerinin okullarına ve mesleki Eğitime yönelik görüşleri”. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Çaluk Acar, Hatice (2015). Büyükşehir Belediyelerinin Eğitim Hizmetlerinin Verimlilik Analizi, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi. KO-MEK örneği, Yüksek Lisans Tezi

Çavdar, Tomris (2007). “Meslek Eğitim Sistemleri ve Meslek Standartlarına

Yönelik Sosyal Politikalar ve Toplumsal Tarafların Katılımı”. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.

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

DPT (2000). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.

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

Dünya Bankası (2008). Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan işe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması, Rapor No:44088-TU.

Ekin Nusret (1997). Küresel Bilgi Çağında Eğitim – Verimlilik – İstihdam. İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 1997 – 4.. Mega Ajans Matbaacılık.

Ekin Nusret (2001). Türkiye’de iş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel istihdam Büroları, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No:2001-30.

Ekin, Nusret (20009. Türkiye’de Yapay istihdam ve istihdam Politikaları, İstanbul, İTO Yayın No: 2000-33.

Ekonomi Sözlüğü, 2000. Aktaran: Marangoz, Mehmet ve Pazarcık, Yener, Çanakkale İşgücü Piyasası Analiz Çalışması, 2011, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Matbaası.

EURYDICE, Avrupa Eğitim Bilgi Ağı, Avrupa’daki Eğitim Sistemleri üzerine özet

belgeler, s. 42-131

Firmalarca doldurulan anket formları (2031), Konya Ticaret Odası, Aralık

Fransa'da Zorunlu Eğitim, Genel ve Mesleki Orta Öğretim, Temel Mesleki Eğitim ve Yetişkin Eğitimi, Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance Türkiye) / İŞKUR

Güçlü Nezahat ve Bayrakçı Mustafa (2004). Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sistemi ve Hiçbir Çocuğun Eğitimsiz Kalmaması Reformu, Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi, Cilt 5, Sayı 2, s.55

Gür, Ali (2011) . “Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı Ve Mesleki Eğitim”. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Güzel, Ali(2000). "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası", Prof. Dr, Nusret Ekin'e Armağan, Ankara: TÜHİS Yay.

Hesapçıoğlu, Muhsin (1994). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, İstanbul, Beta Yayınları.)

Hietala Kari (2006). :41; Janoski, 1996:698. Aktaran: EROL Sevgi Işık, Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013.

Hussmanns, Ralf. ILO, Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application.

ILO (2016). International Labour Office, World Employment Social Outlook Trends 2016, Geneva.

İŞKUR (2015), Açık İş İstatistikleri Araştırma Sonuç Raporu, Yılı Şubat Dönemi.

İŞKUR (2015). Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu

İŞKUR (2015). Yıllık Tablolarından derleme

Kalkınma Bakanlığı (2014). 10. Kalkınma Planı, istihdam ve Çalışma Hayatı, Özel

- İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- Kapar, Recep. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası, 2005, Cilt 55, Sayı: 1.
- Karacaoğlu, Ömer Cem ve Çabuk, Burcu (2002). Mili Eğitim Dergisi, Sayı 155-156, Yaz- güz, 2002, İngiltere ve Türkiye Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması
- Karasar, Niyazi(1984). Bilimsel Araştırma Metodu. Ankara, Hacetepe Taş Kitapçılık.
- Kazu, İbrahim Yaşar (1996). “Endüstriyel Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarındaki İşletmelerde Meslek Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi, (Bursa, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ ve Malatya İlleri örneği)” . Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Teknik Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Ana bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Kılıç, Çiğdem (2015). Yetişkin Eğitimi Bakış Açısıyla Elginkan Vakfı Çalışmaları, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching, Ağustos, Cilt:4 Sayı:3 Makale No: 12 .
- Koçak, Orhan ve Akman Ahmet Cahit (2011). “ İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği,” İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 13, S. 2, Nisan.
- Konya Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları Dergisi (2012). Sayı 1, Yıl 1, Ocak- Şubat, Bilnet Matbaacılık Biltur Basım Yayın Hizmet A.Ş. Ümraniye / İstanbul
- Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Stratejik Planı, 2015 – 2019.
- Konya Ticaret Odası Mesleki Eğitim Merkezi projesi için Mevlana Kalkınma Ajansı, Gündümlü Proje Desteği Başvuru Formu.
- Konya, Anadolu'nun Gücü (2015)., Konya Tanıtım Kitabı, Altay, Feyzullah ve diğerleri, Konya Ticaret Odası, 2015
- Lordoğlu, Kuvvet, ve Özkaplan, Nurcan (2003). Çalışma İktisadı, Özyılmaz Matbaası, İstanbul, Der Yayınları.
- MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018).

- Mehmet Duruel (2007). “Avrupa Birliğinde Uzun Dönemli işsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları,” Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 53.
- Merçil, Erdoğan (2015). Kaybolmuş ve Kaybolmaya Yüz Tutmuş Meslekler, Konya Ticaret Odası Yeni İpek yolu Dergisi Özel Sayısı, Konya Kitabı XV, Editör: Prof. Dr. Kerim Çınar, İmtiyaz Sahibi: KTO Adına Yön. Kur. Başk. Selçuk Öztürk, Olgun Çelik Matbaası, Konya.
- Mesleki Eğitim İstişare Toplantısı, 8.4.2014, Konya Sanayi Odası.
- Mesleki Eğitim Merkezi Toplantısı (2013). Konya Ticaret Odası, Kasım
- Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Analizi, GZFT Zayıf Yönler, MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018.
- Mevlana Kalkınma Ajansı (2012). Yılı Mevlana Kalkınma Ajansı, 2012 Yılı Gündümlü Proje Desteği Mutabakat Toplantısı, Ön Mutabakat Metni, 10.11.2011
- Milli Eğitim Bakanlığı (2016). Millî Eğitim İstatistikleri Raporu, Örgün Eğitim, Ankara.
- Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 21.5.2010 tarih, 27587 sayılı Resmi Gazete
- Milli Eğitim Bakanlığı, 22.11.2016/21 sayılı Genelge
- Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme genel Müdürlüğü, Mesleki Açık Öğretim Lisesi web sitesi
- Murat, Sedat (2007). Düünden Bugüne İstanbul’un işgücü ve istihdam Yapısı, İstanbul, İTO Yayınları.
- OECD Stats, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, Demografi ve nüfus istatistikleri.
- Otobe, Naoko (2014). “Resource guide on Gender issues in employment and labour market policies”, Geneva: ILO, s. 56,57, Design and printing by the International Training Centre of the ILO, Turin
- Özdemir Esin. Alman mesleki eğitim sisteminde özel sektörün rolü ve ülkemiz mesleki eğitim ve oda sistemi için çıkarımlar, TOBB, AB Daire Başkanlığı s.2

- Özdemir, Süleyman ve Ersöz, Halis Yunus ve Sarıoğlu (2006). Halil İbrahim. İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi, İstanbul, İTO Yayın No: 2006-45.
- Özen, Efşan Nas (2016). Mesleki Eğitim Sanayide Dönüşümün Neresinde?, TEPAV - Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Politika Notu, s.2, Kasım.
- Öztürk, Selçuk (2015). Kaybolmuş ve Kaybolmaya Yüz Tutmuş Meslekler. Konya Ticaret Odası Yeni İpek yolu dergisi özel sayısı, Konya Kitabı XV, Editör: Prof. Dr. Kerim Çınar, İmtiyaz Sahibi: KTO Adına Yön. Kur. Başk. Selçuk Öztürk, Konya.
- Sanal, Engin (2010). "Küresel Ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye'de Artan Genç işsizliği," Toprak işveren dergisi, S.88, Aralık.
- Sanal, M. Engin (2010). Türkiye'de Artan Genç işsizliği," Toprak işveren Dergisi, Aralık.
- Saylık, Ahmet ve Saylık, Gülnihal (2015). İngiltere Eğitim Sistemi Üzerine Bir İnceleme: Amaç, Yapı ve Süreç Bakımından Türkiye Eğitim Sistemiyle Karşılaştırılması, Route Educational and Social Science Journal Volume 2(2), April.
- Sedat Murat (2007). Düünden Bugüne İstanbul'un işgücü ve istihdam Yapısı, İstanbul, İTO Yayınları.
- Sorrentino, Constance (2000). "International Unemployment Rates: How Comparable are They?" Monthly Labor Review, June.
- Şahin, İsmail. ve Fındık Tayfun (2008). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, TSA / 12.
- Şahin, Levent (2007). "Türkiye işgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve işsizlik Sorunu," Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 53.
- Şen, Mustafa (2015), "İŞKUR mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma". İstanbul Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Şencan, Hüner (2008). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim, Sorunlar – Öneriler,

- MÜSİAD, Araştırma Raporları:55, Haziran, İstanbul, Tavaslı Matbaacılık
- TESK (2008). Esnaf ve Sanatkâr Raporu, Mevcut Durum Sorunlar Öneriler, Ankara, Kasım.
- TOBB (2015). UMEM BECERİ'10 Projesi, Kurs Yönetimleri Eğitimi sunumu, Ankara
- TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 15844, 14 Şubat 2013
- TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 21546, Ağustos 2016
- TÜİK (2017). İşgücü, İstihdam Ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi – 1 kitabı, Türkiye istatistik kurumu matbaası Ankara.
- TÜİK, Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması, 2009-2014
- TÜİK. https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/aciklama/aciklama_veri_tabani.htm
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2015 Yılı Faaliyet Raporu.
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ, Tebliğ No: 2015/1, Resmi Gazete Tarihi : 2.1.2016, Sayı: 29581
- TÜSİAD (2002). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, Rapor, Aralık 2002, İstanbul.
- Uçar Canan ve Özerbaş Mehmet Arif (2013). Mesleki Ve Teknik Eğitimin Dünyadaki Ve Türkiye’deki Konumu, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Mayıs, Cilt:2 Sayı:2 Makale No:28.
- UMEM Proje Metni, 23 Haziran 2010, Ankara
- Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi (2010). Uygulama Protokolü, Haziran
- Ünal, Ceyhan (2006). “Bazı AB ülkelerindeki halk eğitim ve mesleki Eğitim uygulamaları ve ülkemizin halk eğitim ve Mesleki eğitim uygulamaları açısından AB’ye Uyumlaştırılması” . Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Halk Eğitimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Ürekli, Bayram ve Muşmal, Hüseyin (2015). Kaybolmuş ve Kaybolmaya Yüz Tutmuş Meslekler, Konya Ticaret Odası Yeni İpek yolu Dergisi Özel Sayısı, Konya

Kitabı XV, Editör: Prof. Dr. Kerim Çınar, Olgun çelik Matbaası, Konya.

Üttü, İlhan (2013). "Elginkan Vakfı." Dünya Vakıflar Konferansı = World Foundations Conference, (23-24 Eylül): 455-457.

Yıldız, Latif (2008). "İstanbul İli Mesleki Eğitim Merkezlerindeki Yöneticilerin Mesleki Eğitim Geliştirme Projesi Kapsamındaki Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Algıları". Maltepe üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

TÜSİAD (2010). Mesleki Eğitim Alt Komitesi'nin mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına ve kalitesinin artırılmasına yönelik çalışması için YOİKK'e iletilen TÜSİAD görüş metni

Yörük, Sinan ve diğerleri (2002). "Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim" Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Elazığ, Cilt: 12, Sayı: 2.

Zaim, Sabahattin (1972). Çalışma Ekonomisi, İstanbul, Kutulmuş Matbaası, 10. Baskı, 1972.

Elektronik Kaynaklar

- ASO. <http://asotek.com.tr/> Erişim Tarihi; 19.8.2016
- KSO. “KSO’da mesleki eğitim konuşuldu “Mesleki eğitim milli bir meseledir” , 8.4.2014, http://www.kso.org.tr/haberler/tr/252_kso , Erişim Tarihi : 25.7.2016
- KSO. “Mesleki ve Teknik Eğitim, KSO’da masaya yatırıldı”, 19.01.2015 http://www.kso.org.tr/haberler/tr/341_mesleki-ve-teknik-egitim-kso, Erişim Tarihi : 25.7.2016
- KSO. www.kso.org.tr, “Sorun; İşsizlik değil, mesleksizlik ve mesleki uyumsuzluk” , 24.5.2015, Erişim Tarihi : 25.7.2016
- BSH Meslek Eğitim Merkezi. <https://www.bsh-group.com.tr/page.aspx?id=126> , Erişim Tarihi : 20.7.2016
- Bureau of Labor Statistics, United States, Department of Labor web sitesi; <http://www.bls.gov/opub/mlr/2000/06/art1şull.pdf> , Erişim Tarihi : 20.7.2016
- Dünya Bankası (2016). <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLŞ.TOTL.IN> , Erişim Tarihi 11.5.2016
- Elginkan Vakfı. <http://www.elginkanvakfi.org.tr/tr/icerik/17/vakfimizin-yapisi> Erişim Tarihi : 14.7.16
- ESO. <http://www.eso.org.tr/index.php?page=content/projeler&id=1#.V7W9dpiLTIV> , Erişim Tarihi : 19.8.2016
- EUR-Lex web sitesi, AB Kanun ve Yayınları <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:c11047> , Erişim Tarihi : 19.8.2016
- <http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/fransa.pdf> Erişim Tarihi : 19.8.2016
- http://maol.meb.gov.tr/html_files/ulkeler/ingiltere.html , Erişim Tarihi : 28.6.2016
- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü. <http://stats.oecd.org/> , Erişim Tarihi : 28.6.2016
- İSO. www.iso.org.tr , Erişim Tarihi : 5.9.2016
- İŞKUR İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, Erişim

Tarihi : 28.6.2016

İŞKUR. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/kurum/tarihce.aspx>, Erişim Tarihi: 13.6.2016

Kocaeli Sanayi Odası. <http://kosano.org.tr/nitelikli-mesleki-istihdam-projesi/> Erişim Tarihi : 19.8.2016

KSO. http://www.kso.org.tr/haberler/tr/252_kso , Erişim Tarihi : 28.6.2016

Konya Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü. <http://www.kos.org.tr/Sayfalar.php?Menu=13&Sayfa=Konya.html> , Erişim Tarihi: 29.7.2016

KO-MEK. <http://www.komek.org/> , Erişim Tarihi: 15.7.2016

KTO. <http://www.kto.org.tr/mesleki-egitim-merkezi-toplantisi-789h.htm> , Erişim Tarihi: 23.7.2016

MEKSA. <http://www.meksa.org.tr/> Erişim Tarihi : 20 Temmuz 2016

Konhaber. http://www.konhaber.com/haber-konya_da_altin_dokunus-545144.html , Erişim Tarihi : 14.7.2016

MEB. http://hbogm.meb.gov.tr/www/teskilat_semasi.php, Erişim Tarihi: 1.8.2016

MEB. http://mtegm.meb.gov.tr/TR/sema_tr.asp , Erişim Tarihi : 1.8.2016

MEB. <http://www.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi : 6.7.2016

MEB, HBÖGM, Öğretim Programları, <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/?q=44&alan=Metal%20Teknoloji> si , Erişim Tarihi:25.10.2016).

Mesleki Eğitim Kurulu. <http://meslekiegitimkurulu.gov.tr/kategori.php?k=1&i=7364802> , Erişim Tarihi: 2.8.2016

MEVKA. TR52 Konya – Karaman Bölgesinin, Kadın İşgücüne Katılma Ve İstihdam Oranı'nın Türkiye İle Karşılaştırılması,

<http://planlama.mevka.org.tr/duzey2bolgeler/statplanet.html> , Erişim Tarihi:2.8.2016

Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/en/tuerkiye-yeterlilikler-cercevesi> , Erişim Tarihi: 1.8.2016 , Mesleki Yeterlilik Kurumu

web sitesi Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

RESMÎ GAZETE. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030705.htm>

Erişim Tarihi: 13.6.2016

TDK. <http://www.tdk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 14.6.2016

TÜİK. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

TÜİK. <http://www.tuik.gov.tr/> , İstatistiksel Tablolar ve Dinamik Sorgulama verileri,

Erişim Tarihi: 3.8.2016

TÜİK. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html,

Erişim Tarihi: 15.7.2016

Ek 12. Özgeçmiş Sayfası

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Seyfi Suna

Doğum Yeri ve Tarihi : Eskişehir, 1973

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İşletme Bölümü

Yüksek Lisans : KTO Karatay Üniversitesi

Öğrenimi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler Konya Sanayi Odası Avrupa Bilgi Merkezi,

Konya Sanayi Odası Avrupa İşletmeler Ağı,

Konya Ticaret Odası Mesleki Eğitim Merkezi

Avrupa Birliği ve Ulusal kurumlarca yönetilen programlar
dâhilinde onlarca proje.

Çalıştığı Kurumlar : Konya Sanayi Odası, Konya Ticaret Odası

Çeşitli firmalar

İletişim

E-Posta Adresi : seyfisuna@hotmail.com

Tarih