

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM ALMIŞ NÜFUSUN
İSTİHDAM SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alper MUSLU

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Erhan ÇANKAL

MAYIS - 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM ALMIŞ NÜFUSUN
İSTİHDAM SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alper MUSLU

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Bu tez 06/05/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Fuat SEKMEN

- Kabul
- Red
- Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Erhan ÇANKAL

- Kabul
- Red
- Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ

- Kabul
- Red
- Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Alper MUSLU

06.05.2010

ÖNSÖZ

Ülkemizde yaşanan işsizlik ve istihdam sorunlarının artması, eğitimli nüfusun da bundan payını alması ve birçok üniversite mezunu gençlerin de işsizlik sorunu yaşaması bu çalışmayı yapmaya değer kılmıştır.

Öncelikle bu çalışmanın hazırlanmasında bilgi ve tecrübesinden yararlandığım başta danışman hocam Doç. Dr. Erhan ÇANKAL ve tüm hocalarıma katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, bu uzun ve yorucu süreçte desteğini esirgemeyen eşim Emel MUSLU' ya ve bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunarım.

Alper MUSLU

06.05.2010

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------------|-------------|
| KISALTMALAR | v |
| TABLolar LİSTESİ | vii |
| ŞEKİL LİSTESİ | viii |
| ÖZET | ix |
| SUMMARY | x |

| | |
|--------------------|----------|
| GİRİŞ | 1 |
|--------------------|----------|

BÖLÜM 1: TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTİHDAMIN

| | |
|--|----------|
| GENEL YAPISI | 4 |
| 1.1. Nüfus İstihdam İlişkisi..... | 7 |
| 1.2. Beşeri Sermayenin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi | 9 |
| 1.3. İstihdamı Etkileyen Beşeri ve Sosyal Faktörler | 10 |
| 1.3.1. İstihdamı Etkileyen Beşeri Faktörler..... | 10 |
| 1.3.2. İstihdamı Etkileyen Sosyal Faktörler | 11 |
| 1.4. Ücret Düzeyi ve Beşeri Sermaye | 11 |
| 1.5. Beşeri Sermaye ve Gelir Dağılımı | 12 |
| 1.6. Beşeri Sermayenin Sorunları ve Geliştirilmesi Yönünde Sosyal Destek Programı | 15 |
| 1.6.1. Programın Amacı | 15 |
| 1.6.2. Programın Kapsamı..... | 16 |
| 1.6.3. Örnek Proje Konuları..... | 16 |
| 1.6.3.1. İstihdam | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 1.6.3.2. Sosyal İçerme | 17 |
| 1.6.3.3. Kültür, Sanat ve Spor | 18 |
| 1.7. Türkiye İşgücü Piyasasında Gençler..... | 18 |
| 1.7.1. Türkiye’de İşgücü Piyasasına Geçiş Aşamasındaki Gençlerin Sorunları..... | 19 |
| 1.7.1.1. Eğitimlerini Sürdüren Gençler..... | 20 |
| 1.7.1.2. İşsiz Atıl Gençler ve Genç Nüfusun İşsizlik Soruları..... | 20 |
| BÖLÜM 2: EĞİTİM İSTİHDAM VE İŞSİZLİK İLİŞKİSİ..... | 25 |
| 2.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizler | 25 |
| 2.2. Eğitimli Genç Nüfusun Sorunları | 27 |
| 2.2.1. Eğitimde Nicelik Sorunu | 28 |
| 2.2.2. Eğitimin Kalitesi..... | 29 |
| 2.3. İstihdamda Eğitimin Önemi | 32 |
| 2.3.1. Eğitim İstihdam İlişkisi | 33 |
| 2.3.2. Eğitim Politikası ve Öneriler | 34 |
| 2.4. Türkiye’de Eğitim ve İşgücü Piyasası | 35 |
| 2.5. Lise ve Üniversite Gençliğinin İstihdam Sorunları | 39 |
| 2.6. Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları..... | 42 |
| 2.6.1. İşsizlikle Mücadelede Eğitimin Önemi..... | 43 |
| 2.6.2. Aktif İstihdam Politikalarında Mesleki Eğitimin Önemi..... | 43 |
| 2.6.2.1. Başarılı Bir Mesleki Eğitim Programının Özellikleri..... | 44 |
| 2.7. Türkiye İş Kurumunda Uygulanmakta Olan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları | 46 |

| | |
|--|----|
| 2.7.1. İşgücü Yetiştirme Kursları..... | 47 |
| 2.7.2. İş ve Meslek Danışmanlığı | 47 |
| 2.7.3. Kadınlara ve Gençlere Yönelik Uygulamalar | 48 |
| 2.8. Mesleki Eğitimin Önemi ve İstihdam İlişkisi | 49 |
| 2.8.1. Verimlilik, Nitelikli İşgücü ve Mesleki Teknik Eğitim | 52 |
| 2.8.2. Mesleki Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar | 53 |
| 2.8.3. Eğitim Programından Kaynaklanan Sorunlar | 55 |
| 2.8.4. Reel Sektörle Yaşanan Uyumsuzluklar..... | 55 |

BÖLÜM 3: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE EĞİTİM İSTİHDAM

| | |
|--|-----------|
| VE TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI..... | 57 |
| 3.1. Avrupa Birliğinde İşsizlik ve İstihdamın Yapısı..... | 57 |
| 3.1.1. İşgücü Göstergeleri ve Lizbon Avrupa Konseyi..... | 58 |
| 3.2. AB Ülkelerinde Eğitim ve Türkiye Karşılaştırması..... | 60 |
| 3.3. AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim ve Örnek Uygulamaları | 65 |
| 3.3.1. Yunanistan Modeli | 68 |
| 3.3.2. İspanya Modeli..... | 70 |
| 3.3.3. İsveç Modeli..... | 72 |
| 3.3.4. Almanya Modeli | 73 |
| 3.3.5. Fransa Modeli..... | 76 |
| 3.4. AB Ülkeleri Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Türkiye Karşılaştırması..... | 78 |

| | |
|-------------------------------|------------|
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 83 |
| KAYNAKLAR | 90 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 102 |

KISALTMALAR

| | |
|---------------|---|
| AB | : Avrupa Birliği |
| AT | : Avrupa Topluluğu |
| DİE | : Devlet İstatistik Eğitimi |
| DPT | : Devlet Planlama Teşkilatı |
| GSYİH | : Gayrisafi Yurtiçi Hasıla |
| HİA | : Hanehalkı İşgücü Anketleri |
| İKO | : İşgücüne Katılma Oranı |
| İŞKUR | : Türkiye İş Kurumu |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| METGE | : Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi |
| METE | : Meslek Eğitimi ve Teknik Eğitimi |
| OECD | : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü |
| PİSA | : Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Fuarı |
| SODES | : Sosyal Destek Programı |
| TAMEM | : Türk Alman Meslek Eğitim Merkezi |
| TEKEV | : Teknik Eğitim Vakfı |
| TİSK | : Türkiye İşveren Sendikaları Kurumu |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| TÜSİAD | : Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği |
| UNESCO | : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı |
| UNDP | : Birleşmiş Milletler Kalkınma Planı |

WORLD BANK : Dünya Bankası

WLF : Çalışma Yaşamı Fonu

TABLÖLAR LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1: 15 -24 Yaş Grubu Nüfusun İşgücü Durumu (2006 2007) | 7 |
| Tablo 2: İşgücü Durumu (2008) | 8 |
| Tablo 3: 15-24 Yaş Grubu Nüfus; Eğitim Durumlarına Göre Genç İşsizler (2006)..... | 26 |
| Tablo 4: 15+ Yaş Eğitim Durumuna Göre İstihdam Durumu (2008)..... | 39 |
| Tablo 5: Bazı Ülkelerin Genel ve Mesleki-Teknik Programlara Kayıt Oranları (2006)..... | 53 |
| Tablo 6: Genel ve Meslek Lisesi Öğrenci Sayılarının Toplam Ortaöğretim İçindeki Oranları (1996 - 2007)..... | 54 |
| Tablo 7: AB Ülkeleri İstihdam Oranları ve 2010 Hedefleri | 60 |
| Tablo 8: Eğitimde Toplam Kamu Harcamaları (2001) | 62 |
| Tablo 9: Eğitim Düzeylerine Göre, Eğitim Kurumlarında Öğrenci (2001)..... | 63 |
| Tablo 10: Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde ve Türkiye’de Zorunlu Eğitim..... | 78 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1: 15-19 Yaş Grubundaki Genç Erkekler | 22 |
| Şekil 2: 15-19 Yaş Grubundaki Genç Kadınlar | 22 |
| Şekil 3: 20-24 Yaş Grubundaki Genç Erkekler | 23 |
| Şekil 4: 20-24 Yaş Grubundaki Genç Kadınlar | 23 |

Tezin Başlığı: Türkiye’de Mesleki Eğitim Almış Nüfusun İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri

Tezin Yazarı: Alper MUSLU

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Erhan ÇANKAL

Kabul Tarihi: 06.05.2010

Sayfa Sayısı: X (ön kısım) +102(tez)

Anabilim dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Ülkemizde son yıllarda artan işsizlik olgusu ve işsiz gençlerin profili incelendiğinde eğitilmiş nüfusun işsiz nüfusun içinde ciddi bir oran oluşturması bu çalışmayı yapmamızın en önemli nedeni olmuştur.

1980 sonrası küreselleşme ile beraber hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasasını da etkilemiş ve işgücü piyasasında eğitilmiş, becerikli ve genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu süreçte ülkemizde insan kalitesi ve eğitime verilen önem gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Ülkemizde eğitilmiş nüfusun yaşamış olduğu istihdam sorunları incelendiğinde temelde eğitim eksikliği ve insan kaynağı yetiştirmede ülke olarak çok eksikimiz olduğu gerçeğine ulaşıyoruz. Eğitim sistemimiz de olan kalite eksikliği, mesleki eğitime gereken önemin verilmeyişi ve işgücü piyasasına uygun insan kaynağının yetiştirilememesi ülkemizin yaşamış olduğu en büyük sorunlardandır.

OECD ülkelerine ve gelişmiş Avrupa ülkelerine baktığımızda eğitime verilen önem çok fazladır. Ortaokul döneminde başlayan meslek eğitim ile ileride hangi mesleğe yeteneği ve becerisi olduğu ortaya çıkartılarak o yönde rehberlik çalışması yapılmakta ve işgücü piyasasına uygun gençler yetiştirilmektedir.

Ülkemizde OECD ülkelerinde uygulanan eğitim politikalarından yararlanıp, mesleki eğitime gereken önemin verilmesi sonucunda artan istihdam sorunlarına uzun vadede çözüm sağlayacağı öngörülmüştür. Eğitim; bir gencin yetişip hayata atılmasında çok önem teşkil ettiğinden ülkemizde eğitime ve insana olan yatırımların artırılması yönünde gereken çalışmaların hız kazanması bir o kadar önem taşımaktadır.

Anahtar kelimeler: İnsan Kaynağı, Eğitim Kalitesi, Mesleki Eğitim

| | |
|--|---|
| Title of the Thesis: Surmounting Employment Problems of Vocational School Graduates in Turkey | |
| Author: Alper MUSLU | Supervisor: Assist. Prof. Erhan ÇANKAL |
| Date: 06.05.2010 | Nu. of pages: X (pre text)) +102 (main body) |
| Department: Labour Economics and Industrial Relations | Subfield: Labour Economics And Social Policy |
| <p>That the rising rate of unemployment amongst educated workforce in recent years has been the main reason as to why we intended to conduct such a study.</p> <p>Post-1980, rapid breakthrough with globalization, knowledge economy and increasing international competition have affected labor market and make the need stronger for skilled and well endowed young labor force. In this transition, the importance of education and high Quality workforce have greatly been emphasized and appreciated in Turkey. Employment problem of educated people seems to be lying in the fact that young labor force is lacking of necessary tools in developing human capital. The low quality education, insufficient career development programs, and the lack of proper human skills for the needed jobs are the primary obstacles in increasing employment level in the Turkish labor market.</p> <p>OECD and European countries have put greater emphasize in education. In early ages, the skills have been discovered and convenient education programs have been implemented in developed countries.</p> <p>This study suggests that the employment problems of youth in Turkey may be reduced in the long-run by implementing the similar education and labor policies as in the developed countries. Since education is a very significant component of one's achievements in growing up process, we should increase the quantity and quality of investment in human in order to overcome the under employment problem and meet the need for qualified workforce in the labor market.</p> | |
| Keywords: Human Resources , Career Development, Quality Education. | |

GİRİŞ

Türkiye'deki insanların bir kısmı çalışma yaşında ve isteğinde olmasına rağmen işsizdir. İşsizlik ise gerek birey, gerekse içinde yaşadığı toplum açısından ekonomik ve sosyal birçok olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu açıdan işsizlik bireyleri ve toplumu yakından ilgilendiren bir konudur.

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri işsizlik ve istihdamdır. İşsizlik ülkelerin sosyo ekonomik durumlarına göre farklılık gösterse de çoğu ülkenin en büyük sorunlarından bir tanesini oluşturmaktadır. Türkiye'de yıllar itibariyle hemen hemen her dönem görülen yüksek işsizlik oranlarıyla mücadele etmek zorunda kalan bir ülkedir. Hızlı nüfus artışı, eğitim politikasındaki sorunlar, yatırım yetersizliği, siyasi ve ekonomik istikrarsızlık gibi nedenler bu sorunun daha da ağırlaşmasına neden olmuştur. Son yıllarda tüm dünyada enformasyon ve iletişim çağının değişen teknolojik ve ekonomik yapıları içerisinde küreselleşme süreci ile birlikte yaygınlaşan küresel işsizlik, 15 – 24 yaş arasındaki genç nüfusu önemli bir şekilde etkilemekte ve genç işsizliği önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de tecrübe eksikliği, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri karşılayamama, iş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yeterince gelişmemiş olması ve yeterli düzeyde yeni iş yaratılmaması gibi nedenlerle gençler istihdama kolay katılamamaktadır. Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye'de insan sermayesinin düşük bir seviyede olması, gençleri de kapsayacak şekilde hedef gruplara yönelik aktif işgücü politikalarına olan ihtiyacın önemini ortaya koymaktadır. Türkiye'de genç işsizliği önemli bir sorun olduğu kabul edilmekle birlikte, bu sorunun çözümüne yönelik önemli adımlar atılmamış ve bir başarı elde edilememiştir.

Diğer taraftan, hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını ve çalışma yaşamını da etkilemektedir. İşgücü piyasasında eğitilmiş, becerili, genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu nedenle işgücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamakta, bunun yerine değişen işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip genç işgücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir. İşgücünün daha eğitilmiş hale getirilmesi verimliliği de artırmaktadır.

Dünyada önemli bir sorun haline gelen genç işsizliği sorunu, gerek küresel eğilimler gerekse Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü koşulları ve iç dinamikleri göz önüne alındığında daha fazla önem kazanmaktadır. Türkiye bir taraftan "demografik geçiş dönemi" olarak adlandırılan nüfusun arttığı ancak nüfus artış hızının sürekli olarak düştüğü bir süreci yaşamaktadır. Bu süreçte Türkiye'de toplam nüfusun büyük bir bölümünü gençler oluşturmakta ve sürekli artan genç işgücünü istihdam edebilmek önemli bir sorun olarak görülmektedir.

OECD ülkelerin de beşeri sermaye ve eğitime verilen önem fazladır. İlkokuldan başlayan planlı eğitim ve mesleki eğitim programları sonucunda işgücüne uygun insan kaynağını yetiştirilmektedir. İktisadi kalkınmanın sağlanması için beşeri sermaye ve eğitimin önemi gelişmiş ülkeler tarafından çok iyi anlaşılmış olup bu yönde gereken yatırımlar yapılmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, ülkemizde yüksek öğrenim görmüş nüfusun istihdam alanında yaşadığı sorunların tespit edilerek, gelişmiş ülkelerde beşeri sermaye ve eğitim alanındaki politika ve programların etkilerini incelemek ve ülkemizde uygulanabilirliği konusunda bir araştırma çalışması yapmak.

Bu çalışma ile beşeri sermaye ve eğitime verilen önemin genç eğitimli nüfusun gelişiminde ve işgücü piyasasında arzu ettikleri işleri bulma konusunda önemli bir politika yöntemi olduğu görülmektedir.

Ülkemizde yüksek öğrenim görmüş nüfusun istihdamı konusunda kaliteli insan kaynağının ve eğitim politikalarının istihdamın önündeki engellerin kaldırılmasında doğru ve etkin bir politika olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın Önemi

Ülkemizde genç eğitimli nüfusun istihdam sorunu yıllardan beri süregelmektedir. Üniversite mezunu genç nüfusun okul sonrası yaşadığı istihdam sorunlarının tespit edilip çözülmesi gerekmektedir. Ülkemizin genç nüfusunu bir fırsat olarak değerlendirmesi, toplumsal ve ekonomik kalkınma yolunda beşeri sermaye ve eğitim politikalarının doğru yönde geliştirilmesi ile mümkündür.

Çalışmanın Metodolojisi

Bu çalışmada teoride yer alan bilgiler OECD ülkelerindeki uygulanan politika yöntemleri ile karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. Beşeri sermaye ve eğitime verilen önem nicel ve nitel verilerle desteklenmiştir. Bu politika uygulamaları gelişmiş ülkelerdeki sonuçları doğrultusunda ülkemizde uygulanabilirliği ve ülke ekonomisine katkısı karşılaştırma metodu uygulanarak ortaya konmuştur.

BÖLÜM 1: TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTİHDAMIN GENEL YAPISI

Türkiye’de istihdamın yapısal olarak incelenmesi, ekonominin istihdam yaratma kapasitesi ve yaratılan işlerin kalitesi konusunda önemli ipuçları vermesi nedeni ile önemlidir.

Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı; gelişmekte olan ülkelerin gösterdikleri özellikleri yansıtmaktadır. Geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası hâkimdir. Kırsal istihdam-kentsel istihdam, enformel sektör-formel sektörü, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanması Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliğidir. Kır-kent ayrımı önemlidir. Kırsal kesimde varolan sosyo ekonomik yapı içinde işgücünün değerlendirilmesiyle, yaşanan işsizlik ve istihdam sorununun önemli bir kısmı açıklanmış olmaktadır.

Türkiye’de toplam istihdamın önemli bir bölümü tarım sektöründen sağlanmakla birlikte, tarımın toplam istihdam içindeki payı gerilemektedir. Tarımsal istihdamda gizli işsizlik yaşanmaktadır ve işgücü verimliliği düşüktür. Türkiye’de işgücü verimliliğinin düşüklüğü yanında yeni iş oluşturmada yetersizlik istihdamın yapısal özellikleri arasındadır. Çalışanların büyük çoğunluğu yetersiz gelir düzeyinde çalışmakta ve ücretliler istihdam edilenlerin içinde düşük bir oranı oluşturmaktadır. Kayıtsızların, yani herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanların oranı yüksektir.

Türkiye ekonomisindeki işgücü ile ilgili bilgiler ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen “Hanehalkı İşgücü Anketi” sonuçlarına dayanmaktadır. Anılan anketler ülkemizdeki işgücü piyasasının yapısını ortaya koymaktadır.

Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi verilerinden hareketle TÜİK tarafından yapılan hane halkı işgücü anketi 2007 yılı sonuçlarına göre, Türkiye’nin Nüfusu 68 milyon 897 bin kişidir. Buna göre; çalışma çağındaki ve 15 yaşından büyük nüfus olarak tanımlanan potansiyel işgücü 49 milyon 215 bin kişidir (TÜİK, 20.10.2009).

Türkiye yaklaşık 19,7 milyon olarak tahmin edilen 15 yaşın altındaki nüfus potansiyeli ile demografik açıdan “ fırsat penceresi ” olarak nitelendirilen bir durumla karşı

karşıyadır. Ancak bu yoğun nüfusun niteliği, diğer bir ifadeyle eğitimi ve istihdam edilebilirliği, geleceğin önemli bir sorunu olarak durmaktadır.

Ülkemizin diğer bir önemli sorunu da, iktisaden faal kabul edilen 15 yaşın üstündeki nüfusun ancak yarıya yakınına oluşturan 23 milyon 523 bin kişinin işgücü piyasasına katılmakta olmasıdır. İşgücüne katılma oranı yüzde 47,8'dir. Bu katılım oranı AB ülkeleri ortalamasına göre son derece düşük kalmaktadır. İşgücüne katılım oranının bu kadar düşük olmasının bir nedeni, Türkiye'de kadınların çalışma hayatında yeterince yer almamış olmalarıdır.

2007 yılı itibariyle Türkiye'nin nüfusu önceki yıla göre 764 bin kişi artmıştır. Çalışabilir nüfustaki yıllık artış ise 730 bin olarak hesaplanmaktadır. Ancak istihdam edilenlerin sayısındaki artış sadece 235 bin kişidir (TÜİK, 20.10.2009).

2007 yılı itibariyle, çalışma çağına olup da çeşitli nedenlerle işgücüne dâhil edilmeyen 25 milyon 692 bin kişi bulunmaktadır. Son dönemde potansiyel olarak işgücü piyasasına girmesi gereken kesimin bunun dışında kalmış gözükmeleri tanım gereği işsizlik rakamlarına yansımamaktadır. İşgücüne dâhil olmayan 25 milyon 692 bin kişinin yaklaşık 2 milyonu (1 milyon 994 bin), iş bulmaktan ümidini kaybetmiş, iş aramayan, ancak bir iş bulursa işbaşı yapmaya hazır kişilerden oluşmaktadır. Mevsimlik çalışan 392 bin kişi de mevsim şartları nedeniyle işgücü piyasasının dışında sayılmaktadır. Aslında bu kişiler işsiz sayılmaları gereken kişilerdir (TÜİK HİA 2007, 20.10.2009).

Bu durumda olan toplam 2 milyon 387 bin kişi, işsizlere eklendiğinde toplam işsiz sayısı 4 milyon 720 bin kişi olarak hesaplanmaktadır. Eksik istihdam edilenler de eklendiğinde bu sayı daha da artmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Ankara'da yaşayanlardan daha fazla bir nüfus işsiz durumdadır. Bir bakıma, 4 milyon 720 bin olarak hesaplanabilecek işsiz sayısının, örneğin Artvin, Çankırı, Sinop, Tunceli, Bayburt, Bartın, Ardahan, Iğdır, Yalova, Kilis illerinde yaşayan toplam nüfus kadardır (TÜİK, 18.10.2009).

Türkiye'nin temel sorunu yeterince istihdam olanakları yaratamamasıdır. Nüfus artış hızının gerisinde kalan yeni yatırım ve iş olanakları, işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte, çalışan nüfusun iktisaden faal nüfusa oranını geriletmektedir. Türkiye'de yaşayan yaklaşık her üç kişiden sadece birisi, iktisaden çalışabilir durumdaki her iki

kişiden ise sadece birisi istihdam edilebilmektedir. 2007 yılı itibariyle istihdam edilebilenlerin sayısı 21 milyon 189 bin kişidir (TÜİK, 18.10.2009).

Sektörel alanda değerlendirme yapıldığında, sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam yaratıldığı, ancak tarım sektöründeki istihdam gerilemesi nedeniyle toplam istihdam artışının düşük düzeyde kaldığı da söylenebilmektedir. Tarım dışı sektörlerde, tarımdan ayrılan nüfusu da emecek kadar iş yaratılamamaktadır. Sağladığı istihdam açısından tarım sektörü halen önemini korumaktadır. Tarımın istihdamdaki payı 2007 yılı itibariyle %26,4'tür ve yaklaşık 5 milyon 601 kişi bu sektörde istihdam edilmektedir. 2007 yılı itibariyle sanayide çalışanlar toplam istihdamın %19,8'ini, inşaat sektöründekiler %5,8'ini oluşturmaktadır. Hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki payı ise %48,3'dür (TÜİK, 19.10.2009).

Türkiye'de istihdam edilenlerin yaklaşık %60'ı ücretli – yevmiyelidir. 2007 yılında toplam ücretli sayısı 10 milyon 890 bin kişi, yevmiyeli sayısı 1 milyon 507 bin kişidir. Ücret dışı çalışma biçimi oldukça yaygın olup 4 milyon 728 bin kişi kendi hesabına çalışır gözüken (%22,3), ücretsiz aile işçisi olarak çalışır gözükenlerin oranı %14,1 olmaktadır (3 milyon kişi). İşteki durumu işveren olarak tespit edilenler toplam istihdamın % 5,5'ini oluşturmaktadır (TÜİK, 22.10.2009).

Ücretli – yevmiyeli olarak çalışanların büyük bir çoğunluğu tarım dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. Tarım kesiminde ücretli çalışma çok düşük düzeylerde olup, çalışanların yarıya yakını ücretsiz aile işçisi durumundadır. Ücretsiz aile işçilerinin yaklaşık %70'i kadınlardan oluşmaktadır.

2001 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte işsizlik Türkiye'nin en önemli sorunu haline gelmiştir. İstihdam kriz sonrası sağlanan ekonomik büyümeye rağmen artmamış ve istihdamsız bir büyüme ortaya çıkmıştır. Türkiye'de 2007 yılında işsizlik oranı %9,9 olarak belirlenirken bu oran 2009' da %13,5 olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışmak isteyen 2,3 milyon kişi işsizdir (TÜİK, 20.10.2009).

İstihdam ve işsizlik açısından değerlendirilmesi gereken bir husus da genç nüfusta işsizlik oranının yüksekliğidir. 2007 yılında genç nüfusta (15-24 yaş grubu) işsizlik oranı %19,6'dır. Kentsel yerlerde ise bu oran yüzde 21,8'dir ve bir başka ifadeyle kentte yaşayan yaklaşık her beş gençten biri işsizdir. Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağın etkin bir biçimde kurulamadığı ekonomilerde gençlerin işgücü

piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde eğitim almamaları da genç işsizliğin bir nedenidir.

Ekonomide sağlanan büyüme, diğer bir ifadeyle milli gelir artışı, daha fazla insana üretken istihdam sağladığı ölçüde anlam kazanmaktadır. İşsizlik, bir ülkede sadece üretim ve gelir kaybına neden olmamakta, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Türkiye’de işgücü piyasası ile ilgili bir diğer dikkati çeken husus kayıt dışı istihdamdaki yaygınlaşmadır. 2007 yılı itibari ile istihdam edilenlerin %46,9’unun herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kaydı bulunmamaktadır. Kayıt dışı istihdam özellikle ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışanlar ile yevmiyeli olanlarda yüksektir. Ücretli olanların beşte biri herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan istihdam edilirken, yevmiyeli olanların onda dokuzu kayıt dışı olarak çalışmak durumundadır (TÜİK HİA 2007, 20.10.2009).

Tablo 1. İşgücü Durumu (Yıllık/ Bin Kişi)

| | 2006 | 2007 |
|--|-------------|-------------|
| Nüfus | 68 133 | 68 897 |
| 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus | 48 485 | 49 215 |
| İşgücü | 23 250 | 23 523 |
| İstihdam | 20 954 | 21 189 |
| İşsiz | 2 295 | 2 333 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 48,0 | 47,8 |
| İstihdam oranı (%) | 43,2 | 43,1 |
| İşsizlik oranı (%) | 9,9 | 9,9 |
| Tarım dışı işsizlik oranı (%) | 12,6 | 12,6 |
| Genç nüfusta* işsizlik oranı (%) | 18,7 | 19,6 |
| Eksik istihdam oranı (%) | 3,6 | 3,2 |
| Genç nüfusta eksik istihdam oranı (%) | 4,0 | 3,2 |
| İşgücüne dahil olmayanlar (000) | 25 235 | 25 692 |

*15-24 yaş grubundaki nüfus

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı

1.1. Nüfus İstihdam İlişkisi

Hanehalkı işgücü araştırması sonuçları, en güncel nüfus yansıtımına göre ağırlandırılmakta ve yayınlanmaktadır. 2009 yılına kadar sözü edilen nüfus projeksiyonları, genel nüfus sayımı sonuçlarına dayalı olarak hesaplanmıştır. 2007

yılında ise adrese dayalı nüfus kayıt sistemi (ADNKS) kurulmuştur. ADNKS veri tabanından elde edilen yaş ve cinsiyet yapısı ile nüfusun yerleşim yerine göre dağılımında, nüfus sayımlarına göre önemli dağılım farklılıkları bulunmaktadır. Bu doğrultuda, en güncel nüfus bilgilerinin elde edildiği bu sistemdeki bilgiler kullanılarak nüfus projeksiyonlarının üretilmesine başlanmış olup, ulusal ve bölgesel düzeyde nüfus projeksiyonları yenilenmiştir. Nisan 2009 döneminde çalışma çağındaki nüfus geçen yılın aynı dönemine göre 880 bin kişi artmıştır. 2009 yılı nisan döneminde Türkiye’de kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı yılına göre 819 bin kişilik bir artış ile 70 milyon 368 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 880 bin kişi artarak 51 milyon 507 bin kişiye ulaşmıştır.

2009 yılı nisan döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 530 bin kişi azalarak, 20 milyon 698 bin kişiye düşmüştür. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 94 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 436 bin kişi azalmıştır (TÜİK, 14.10.2009).

Tablo 2. İşgücü Durumu Nisan 2008

| | TÜRKİYE | | KENT | | KIR | |
|--|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | 2008(*) | 2009 | 2008(*) | 2009 | 2008(*) | 2009 |
| Kurumsal olmayan nüfus (000) | 69 549 | 51 507 | 48 263 | 48 662 | 21 286 | 21 706 |
| 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000) | 50 627 | 51 507 | 35 659 | 36 124 | 14 969 | 15 383 |
| İşgücü (000) | 23 561 | 24 316 | 15 785 | 16 403 | 7 777 | 7 913 |
| İstihdam (000) | 21 228 | 20 698 | 13 925 | 13 535 | 7 304 | 7 163 |
| İşsiz (000) | 2 333 | 3 618 | 1 860 | 2 869 | 473 | 749 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 46,5 | 47,2 | 44,3 | 45,4 | 52,0 | 51,4 |
| İstihdam oranı (%) | 41,9 | 40,2 | 39,0 | 37,5 | 48,8 | 46,6 |
| İşsizlik oranı (%) | 9,9 | 14,9 | 11,8 | 17,5 | 6,1 | 9,5 |
| Tarım dışı işsizlik oranı (%) | 12,3 | 18,2 | 12,1 | 17,8 | 13,5 | 19,7 |
| Genç nüfusta işsizlik oranı (%) | 17,6 | 26,5 | 20,1 | 29,4 | 11,7 | 19,8 |
| İşgücüne dâhil olmayanlar (000) | 27 066 | 27 191 | 19 874 | 19 721 | 7 192 | 7 471 |

(%) 2008 Nisan dönemi sonuçları yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı

Nisan 2009 döneminde istihdam edilenlerin %24’ü tarım, %19,2’si sanayi, %5,6’sı inşaat, %51,2’si hizmetler sektöründedir. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payının 0,2 puan,

hizmetler sektörünün payının 1,6 puan arttığı, buna karşılık sanayi sektörünün payının 1,5 puan, inşaat sektörünün payının 0,2 puan azaldığı görülmektedir (TÜİK, HİA, 22.10.2009).

Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 285 bin kişi artarak 3 milyon 618 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise beş puanlık artış ile %14,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 5,7 puanlık artış ile %17,5 kırsal yerlerde ise 3,4 puanlık artış ile %9,5 olmuştur. Türkiye’de tarım dışı işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 5,9 puanlık artış ile %18,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran erkeklerde geçen yılın aynı dönemine göre 5,8 puanlık artış ile yüzde 17,1 kadınlarda ise 5,4 puanlık artış ile %21,6 olmuştur (TÜİK, HİA, 22.10.2009).

Bu dönemdeki işsizlerin %73’ü erkek nüfustur. Yüzde 61,1’i ise lise altı eğitimlidir. Yüzde 22,7’si bir yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır. Yüzde 91,4’ü (3 milyon 306 bin kişi) daha önce bir işte çalışmıştır. Daha önce bir işte çalışmış işsizlerin %44,2’si hizmetler, %26,4’ü sanayi, %18,6’sı inşaat, yüzde 8,3’ü tarım sektöründe çalışmış, %2,5’i ise 8 yıldan önce işten ayrılmıştır. İşsizlerin %27,7’sini çalıştığı iş geçici olup işi sona erenler, %26,1’ini işten çıkarılanlar, %13,2’sini kendi isteği ile işten ayrılanlar, %10’u işyerini kapatan iflas edenler, %7,1’ini ev işleriyle meşgul olanlar, %6,7’sini öğrenimine devam eden ve yeni mezun olanlar, %9,2’sini diğer nedenler oluşturmaktadır (TÜİK, 15.10.2009).

1.2. Beşeri Sermayenin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Klasik iktisadi düşüncenin ürünü olan mevcut üretim faktörleri, yaşanan ekonomik ve sosyal hayatta ki değişikliklere bağlı olarak yeni tanımlamalara ihtiyaç duymuştur. Çünkü parayı ekonomik faaliyetler üzerinde bir tül olarak gören Klasik İktisat Teorisi için sermaye kavramı üretimde kullanılan makine, teçhizat ve ekipmanlardan ibarettir. Ancak söz konusu yıllarda yapılan üretim faaliyetlerinde yoğun bilgi birikimine ihtiyaç duyulmaması ve insanı sermaye olarak ele almanın, insanı aşağılayıcı bir tavır olarak düşüncesi, insani değerlerin sermaye olarak değerlendirilmesini engellemiştir (OECD, 1998: 9). Bu bağlamda Alfred Marshall, beşeri sermayenin piyasasının olmaması yüzünden ve J. Mill de refahın insanlar için olduğu, kendilerinin refah kaynağı olarak görülemeyeceği nedeniyle beşeri sermayeye karşı çıkmışlardır. “Ancak gelinen noktada üretime katılan kişinin sahip olduğu ve genel anlamda insanın niteliğini

vurgulayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerler, beşeri sermaye olarak kabul edilmektedir” (Tansel Güngör, 1997: 532). Çünkü söz konusu değerler, üretimde kullanılan diğer faktörlerin daha verimli değerlendirilmesine imkân vermekte, ayrıca yeni teknolojilerin icadı ve rasyonel bir şekilde kullanılmasına da yol açmaktadır. Bu nedenle ekonomik faaliyetlerdeki rasyonellik artmakta ve ülke ekonomisi daha hızlı kalkınabilmektedir.

Beşeri sermaye kaynağı olan insanın eğitiminin yanında sağlık, dinamik nüfus miktarı ve beyin göçü gibi diğer faktörleri de beşeri sermaye birikimine etki eden unsurlar arasında değerlendirmek gerekmektedir (UNDP Ankara, 2008).

1.3. İstihdamı Etkileyen Beşeri ve Sosyal Faktörler

Gelişmiş ülkelerde insan kaynağına olan yatırımlar fiziki yatırımlardan daha çok önem taşımaktadır. Verimlilik; büyüme ve istihdam üçgeninde beşeri sermaye (insana yatırım) önemi yapılan araştırmalar sonucunda da ortaya çıkmıştır. Beşeri sermayenin ekonomik büyümeyi hızlandırarak ekonomik kalkınmaya yol açması, bir taraftan insana olan yatırımları arttırırken; diğer taraftan ülkelerin beşeri sermaye stoklarının hesaplanması ve karşılaştırması konusunu gündeme getirmiştir. İnsana olan yatırımın atması beşeri sermaye eğitim ilişkisini gündeme getirmiş, yapılan çalışmalarda uzun ve sağlıklı bir yaşamda bilgi ve eğitimin ekonomik kalkınmaya ve gelişmeye önemli katkılar sağladığı görülmektedir.

1.3.1. İstihdamı Etkileyen Beşeri Faktörler

İşgücünün eğitim yapısıyla ilgili yapısal cinsiyet farklılıkları bulunmaktadır. Okuryazarlık oranının düşüklüğüne ve okuldan ayrılma oranının yüksekliğine bağlı olarak, kadın işgücünün eğitim düzeyi erkeklere göre daha düşüktür. Bununla birlikte, yükseköğretimli işgücünün payı da erkeklere göre kadınlar arasında daha fazladır. Bu durum, çeşitli eğitim düzeyleri için işgücüne katılım oranlarındaki cinsiyet farklarını göstermektedir. Beklenen şekilde, eğitim düzeyi işgücüne katılım oranıyla pozitif oranda etkiye sahiptir. En yüksek katılım oranlarına üniversite mezunlarında rastlanmaktadır.

Türkiye'nin işgücüne katılım oranı, AB ülkelerinden daha düşüktür. Ayrıca, katılım oranında belirgin bir cinsiyet farkı bulunmaktadır. 2004 yılında erkeklerde işgücüne katılım oranı %73 iken, kadınlar arasında bu oran %25'dir. Söz konusu dönemde,

cinsiyet farklı 44 ile 47 puan arasında değişmektedir (TÜİK, HİA, 22.10.2009). Bu fark, düşük eğitim düzeyine sahip nüfusta daha fazladır. Ancak yükseköğretime sahip nüfus arasında da oldukça yüksektir. Bu cinsiyet farkının azaltılmasıyla ilgili herhangi bir eğilim göstergesi bulunmamaktadır.

İşgücüne katılım oranı kentsel ve kırsal alanlarda farklılık göstermektedir. Bu farklılık, kırsal alanların avantajına olmuştur. İşgücüne katılım oranındaki cinsiyet farkına, en çok kentsel alanlarda rastlanmaktadır. Örneğin, kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranı 2004 yılında %18 iken, kentsel alanlarda erkeklerin işgücüne katılım oranı %71 olmuştur. Kırsal alanlarda cinsiyet farkı daha azdır, ancak yine de hatırı sayılır bir düzeydedir (TÜİK, HİA, 22.10.2009).

1.3.2. İstihdamı Etkileyen Sosyal Faktörler

Ekonomik yapıyı geliştirerek gelir düzeyini yükseltmek ve böylece bölgeler arası eşitsizliği azaltarak kırsal alanlardaki verimliliği ve istihdam oranlarını arttırmak devletin önemli politikaları arasında olmalıdır.

Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında ülkenin tüm bölgelerine eşit oranda eğitim, öğretim ve teknolojik yatırım götürülmesi sağlanmalıdır. Bu sayede bölgelerin toplumsal refah ve gelir düzeyini arttırarak istihdam olanakları genişletilmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için sosyal politikaların devamı büyük önem taşımaktadır.

1.4. Ücret Düzeyi ve Beşeri Sermaye

Beşeri sermayenin daha etkin bir şekilde üretime katkıda bulunabilmesi için onun sahibinin, yani onun üzerinde tek kullanım hakkı olan kişinin birçok yönden memnun edilmesi zorunludur. Şüphesiz çalışan kişiyi memnun etmenin en önemli unsurlarından biri, ona hak ettiği ücreti ödemektir. Özellikle eğitilmiş emeğin, diğer bir ifade ile beşeri sermayenin, verimli çalışabilmesinde ücret oldukça önemli bir paya sahiptir. Çünkü bir kişinin sahibi olduğu beşeri sermayenin ne kadarını üretime aktaracağı, sadece kendi iradesinde olan bir husustur. Dolayısıyla söz konusu kişinin çalıştığı işyerinde hak ettiği ücreti aldığına inanması gerekmektedir. Aksi takdirde sahibi olduğu beşeri sermayeyi tasarruf etmek suretiyle işletmeyi önemli ölçüde üretim kaybına uğratabilir.

Beşeri sermayenin geliştirilmesi ve rasyonel olarak kullanılabilmesinin kendine özgü bir takım şartları bulunmaktadır. Beşeri sermayenin arttırılması için eğitilmiş ve sağlıklı bir topluma ihtiyaç vardır. Ancak söz konusu sermayenin verimli olarak değerlendirilebilmesi için ise, öncelikle kişinin maddi imkânlar ve sosyal ilişkiler alanında memnun edilmesi vazgeçilmez bir koşuldur. Öte yandan, var olan beşeri sermayenin etkin bir şekilde kullanılabilmesi için fiziki sermaye ile olan tamamlayıcılık ilişkisinin iyi kurulması gerekmektedir. Aksi takdirde ülke sahip olduğu beşeri sermayeyi yeterince değerlendirememiş olur. Bu da beşeri sermayenin daha verimli ve daha tatminkâr çalışabildiği başka ülkelere kaymasına yol açabilmektedir. Toplumların ekonomik gelişme süreçlerinde başarılı olabilmeleri, fiziki imkânlar kadar beşeri ve sosyal imkânların geliştirilmesine bağlıdır. Çünkü ekonomik gelişme, bir toplumun bütün imkân ve değerlerinin belirli bir düzende kullanılmasıyla ulaşılabilecek bir seviyedir. Diğer bir ifade ile insana ve sosyal değerlere yatırım yapmayan ülkelerin iktisadi alanda başarıyı yakalaması mümkün değildir.

1.5. Beşeri Sermaye ve Gelir Dağılımı

Beşeri sermaye kavramı, iktisadi faaliyetlerle ilgili olarak bireylerde oluşan bilgi, beceri ve diğer niteliklerini kapsamaktadır. Bu tanım geniş anlamda ele alındığında ise insanın üretken olarak ortaya koyabileceği tüm nitelikleri içermektedir. Dolayısıyla bu nitelikleri kazanmaya yönelik olarak yapılan faaliyetler yatırım olarak değerlendirilmektedir. Eğitim, sağlık ve mesleki göç faaliyetlerini içine alan beşeri sermaye konusunda etkilerinin ölçülmesindeki kolaylık ve önemi sebebiyle daha ziyade eğitim yatırımları üzerinde durulmaktadır.

Beşeri sermaye yatırımlarının mikro etkileri birey, aile ve firmalar üzerinde görülür. Bu mikro etkiler belirli sahalarda yoğunlaşarak ülkenin makro ekonomik alanlarına da tesir eder. Sözelimi, eğitim yatırımları neticesinde kişisel gelirlerde meydana gelen artış, aile ve firma üzerinde etkilere sebep olabileceği gibi bunun yaygınlaşması gelir dağılımını, teknolojik gelişimi, emek piyasasını, tarım ve sanayi sektörlerini, verimliliği ve bölgesel kalkınma farklılıklarını değişik oranlarda etkiler. Bu etkiler dolaysız olabileceği gibi toplumsal, siyasi ve demografik faktörler vasıtasıyla dolaylı yollardan da gerçekleşebilir. Gelir dağılımını belirleyen faktörlerin sayısı az değildir ve ekonomik yapının özelliklerine göre bu faktörlerin etkinliği değişiklikler göstermektedir. Bu sebeple beşeri sermaye yatırımlarının gelir dağılımı üzerindeki etkisini tespit etmek

oldukça zordur. Bir ülkenin gelir dağılımı şu faktörlere bağlıdır: Kazanç ve gelir getiren değerlerin dağılımına (meslekler, toprak, sermaye gibi), eğitim, sağlık hizmetleri ve barınma imkânları gibi kamu mal ve hizmetlerinin sağlanması ve bunların dağılımına, hem kamu hem de özel transfer ödemelerinin miktarına ve yönetimine ve vergi sistemine bağlıdır. Gelir dağılımını belirleyen dört faktörden ilk ikisi beşeri sermaye yatırımlarından doğrudan etkilenmektedir. Bu açıdan beşeri sermaye yatırımlarıyla gelir dağılımını etkilemek mümkün gözükmemektedir.

Kuznets'e göre eğitim düzeyinin artırılması daha adil bir kişisel gelir dağılımını sağlanmasında etkili olur ve bu konuda politik bir tavır oluşmasına katkıda bulunur. Neo-klasik görüşe göre de emek gücündeki ortalama eğitimin artması daha az gelir farklılığının oluşmasında etkili olacaktır. Hükümetlerin uyguladıkları zorunlu eğitim politikaları ve kişilerin eğitim alma taleplerinin belli bir miktarla sınırlı olması düşüş eğitim seviyelerine olan yatırımların artmasıyla sonuçlanabilir.

Beşeri sermaye yatırımlarının gelir dağılımını etkilemesi meslek seçimi, mesleki statünün belirlenmesi ve ebeveynlerin eğitim seviyelerinin çocuklarının alacağı eğitimde etkin olmasıyla ortaya çıkmaktadır. Eğitim, ekonomideki yüksek ve düşük gelirli mesleklere sahip olmayı belirleyebilir. Eğitim yatırımlarının kişisel gelir dağılımını etkilemesi düşük ve yüksek gelir getiren mesleklere sahip olmayla bağlantılı olarak gerçekleşmektedir. Meslekle birlikte cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki statü kişisel gelir eşitsizliklerini ortaya çıkarmada etkili olan en önemli faktörlerdir. Kişilerin gelir farklılıklarını açıklamada zekâ seviyesi, ebeveynlerin sosyal statüsü etkili olmakla birlikte belirleyici faktör kişinin sahip olduğu mesleki statüdür. Mesleki statünün ise alınan eğitimle açıklanabildiğini kabul ettiğimizde eğitimle kişisel gelir dağılımı arasındaki ilişkinin yönü ortaya çıkmış olmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise ebeveynlerin sosyal statüsü çocukların aldığı eğitimi ve elde ettiği geliri daha yüksek oranda etkilemektedir. Yine bu ülkelerde eğitimin kazançları açıklamadaki rolü gelişmiş ülkelerekinden daha fazla olmaktadır zira eğitim almış kişilerin sayısı oldukça azdır. Gelişmekte olan ülkelerde nitelikli eğitim almış kişilerin sayısı az olduğundan ve bu durumun en azından kısa sürede değiştirilmesi mümkün olmadığından, arz ve talebe bağlı olarak gelir elde etmede eğitimin etkisi yüksek olmaktadır. Diğer bir ifadeyle gelişmekte olan ülkelere göre daha fazla olmaktadır.

Eğitimin gelir farklılıklarını belirlemedeki rolü ekonomik yapıda ücretli ve maaşlı çalışanların sayısına ve işsizlik oranlarına bağlı olarak da değişiklik göstermektedir. Eğitim alanlarının sayısının göreceli olarak düşük ve aynı zamanda ücretli olarak tanımlanan grubun genel nüfusa oranı az olduğu bir ortamda eğitimin, gelir farklılıklarını açıklamadaki rolü düşük olur. Başka bir ifadeyle beşeri sermayenin kişiler arası dağılımı çok eşitsiz ise eğitimin gelir dağılımını olumlu yönde etkileme gücü azalır, hatta gelir dağılımını bozabilir.

Bu açıklamalar sonucunda eğitimin sadece kişisel geliri değil aynı zamanda fonksiyonel gelir dağılımını da olumlu yönde etkilediği ifade edilebilir. Konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda daha yüksek bir eğitim alan toplumlarda gelir dağılımı adaletinin daha iyi sağlandığına ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, İngiltere'de 1972 yılında zorunlu eğitimin 1 yıl artırılmasının kişisel gelir dağılımı eşitsizliğini gelecekte %12 ile % 15 arasında düşürebileceği sonucuna varılmıştır (BALCI, Ankara, 2009). Uzun dönemde, gelir eşitliğini sağlamada genel ve mesleki eğitimin payı oldukça önemlidir. Gelir eşitliğinin sağlanmasında emek mobilizesinin de katkısı vardır. Gelir eşitliği ise yüksek ekonomik etkinlik ve hızlı ekonomik büyüme ile yakından ilgilidir.

Türkiye'de gelir dağılımının hem bireysel hem de fonksiyonel açıdan bozuk olmasının konumuza ilişkin diğer bir nedeni, eğitim kademeleri arasında dengeli bir dağılımın sağlanamamasıdır. Halen ücretli çalışanların içinde yüksek okul mezunlarının oranı % 7,3, teknik okul mezunlarının oranı % 8,5 ve lise ve dengi okullardan mezunların oranı % 15,5'tir. Geriye kalan ücretlilerin yaklaşık % 70'i ilkokul mezunu ve okur-yazar olmayanlardan meydana gelmektedir (TÜİK, HİA, 18.10.200). Beşeri sermaye yatırımları olarak tanımlanan eğitim, sağlık ve mesleki göç harcamaları dolaysız ve dolaylı yollarla gelir dağılımını etkilemektedir. Bu etkinin yönü ve şiddeti, içinde bulunulan şartlara bağlı olarak gelişmektedir. Ülkenin gelişmişlik düzeyi, piyasa ekonomisinin egemenliği, genel eğitim seviyesi ve eğitim düzeylerinin dağılımı gibi birçok faktör beşeri sermaye yatırımlarının gelir dağılımını olumlu veya olumsuz etkilemesine neden olmaktadır.

1.6. Beşeri Sermayenin Sorunları ve Geliştirilmesi Yönünde Sosyal Destek Programı (SODES)

Ülkemizde bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılması için; bölgesel ve mekânsal nitelikleri de dikkate alan yatırım politikalarının tespit edilerek rasyonel ve etkin kaynak kullanımının sağlanması ve kalkınmanın yurt sathında dengeli şekilde gerçekleştirilmesi için bölgesel gelişme politikalarına özel bir önem verilmektedir.

Bu kapsamda, 2008–2012 yılları arasında bölgesel kalkınma projelerinin tamamlanması amacıyla GAP Eylem Planı hazırlanmış ve 18 Haziran 2008 tarih ve 26910 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 2008/11 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu eylem planı ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesi, sosyal gelişmenin sağlanması, altyapının geliştirilmesi ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi bileşenlerinden oluşmaktadır. Sosyal dönüşüm kapsamında kamu kuruluşlarının olağan görevlerinin yanı sıra ortaya çıkan ve çıkabilecek sosyal ihtiyaçların karşılanabilmesi için daha esnek proje geliştirilebilecek ve uygulanabilecek bir yapıya gereksinim duyulmaktadır. Nitekim son dönemde GAP bölgesinde kırdan kente göç, yoksulluk ve işsizlik gibi alanlarda yaşanan sorunlar ve değişen sosyal yapının doğurduğu yeni ihtiyaçlar bölgedeki sosyal yatırımların önemini artırmıştır. Bu doğrultuda, sosyal ihtiyaçları kısa sürede gidermek amacıyla, valiliklerin doğrudan sorumluluk aldığı, proje odaklı Sosyal Destek Programı (SODES) hazırlanmıştır (SODES, 05.08.2009).

1.6.1. Programın Amacı

SODES'in amacı; GAP kapsamındaki illerde sosyal kalkınmanın gerçekleştirilmesi ve sosyal refahın artırılması için yoksulluk, göç ve kentleşme gibi sosyal sorunların giderilmesine yönelik yerel dinamiklerin harekete geçirilerek, istihdam edilebilirliğin artırılması, meslek edindirme, gelir getirici faaliyetlerin geliştirilmesi, sosyal içermenin sağlanması ile kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerin desteklenmesidir.

SODES ile önümüzdeki dönemde gerçekleştirilmesi öngörülen sosyal yenileme sürecine katkı sağlamak üzere bölgenin beşeri sermayesinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, bölgede yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında bulunan birey ve grupların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımlarının artırılması ve

yaşam kalitelerinin yükseltilerek toplumsal dayanışma ve bütünleşmenin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır (SODES, 05.08.2009).

1.6.2. Programın Kapsamı

Program kapsamına istihdam, sosyal içerme ve kültür, sanat ve spor olmak üzere üç başlık altında hazırlanacak sosyal projeler girmektedir. İstihdam başlığı altında hazırlanacak projeler ile ilgili ilde istihdam edilebilirliğin artırılması, ildeki ve bölgedeki ihtiyaçlara uygun alanlarda nitelikli işgücünün geliştirilmesi, mesleki bilgi ve birikimin geliştirilmesi, toplumun dezavantajlı kesimlerinin istihdama erişiminin kolaylaştırılması ve kendi işini kurabileceklere destek olunması beklenmektedir. Sosyal içerme başlığı altında hazırlanacak projeler ile ilgili ilde yoksulluğun azaltılması, sosyal yardım alan yoksul kesimin kendi geçimini temin edecek duruma getirilmesine destek olunması yaşlı, özürlü, kadın ve çocuklar gibi toplumun öncelikli kesimlerinin yaşam standartlarının yükseltilmesi ve bunlara götürülen hizmetlerin kalitesinin artırılması beklenmektedir. Kültür, sanat ve spor başlığı altında hazırlanacak projeler ile ilgili ilde toplumun ihtiyaç duyduğu kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerin geliştirilmesi ve özellikle çocukların ve gençlerin bu tür faaliyetlere yönlendirilmesine destek olunması beklenmektedir (SODES, 07.08.2009).

1.6.3. Örnek Proje Konuları

Yukarıda sözü edilen amaçlara uygun olarak hazırlanacak projelere yardımcı olmak üzere örnek proje konuları aşağıda belirtilmektedir.

1.6.3.1. İstihdam

- Bölgede artan yatırımlar ve ekonomik canlanmaya paralel olarak ihtiyaç duyulan alanlarda beceri kazandırma ve meslek edindirme programları,
- Kendi işini kurmak isteyenlere yönelik eğitim programları, danışmanlık hizmetleri ve finansman desteği,
- İşgücü piyasasına girişleri kolaylaştırmak amacıyla mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri,
- Okuldan işe geçişleri kolaylaştırmak ve işbaşında öğrenmeyi teşvik etmek üzere belirli sektörlerin önde gelen kuruluşlarında gerçekleştirilecek staj programları,

- Kadınların ve gençlerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik olarak işgücü yetiştirme programları,
- Toplum yararına çalışma programları,
- Eski hükümlülere yönelik beceri kazandırma ve meslek edindirme programları ile eğitim, danışmanlık ve finansman desteklerini içeren kendi işini kurma programları,
- Mevsimlik işçilerin başka illere ve bölgelere ulaşım koşullarını iyileştirmeye yönelik projeler,
- İstihdam alanı kapsamında bölge dışındaki diğer illerdeki ilgili kuruluşlarla işbirliği yapılması ve ortak projeler yürütülmesi (SODES, 07.08.2009).

1.6.3.2. Sosyal İçerme

- Çalışabilecek durumdaki yoksul vatandaşların gelir getirici faaliyetlere erişiminin artırılması, istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi,
- Özellikle göçle gelen kesimler olmak üzere kentlerin az gelişmiş bölgelerinde yaşayanların kente entegrasyonu ve toplumsal uyumunu sağlamaya yönelik faaliyetler,
- İlgili kuruluşların faaliyetlerine ilaveten gezici sağlık hizmetleri ve sağlık taramaları gibi faaliyetler,
- Kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesini, çalışma hayatına katılımlarını artırıcı programlar,
- Ailelere yönelik kadın ve çocuk sağlığı ile ilgili eğitimler,
- Başta kırsal alanda ve yalnız yaşayanlar olmak üzere yaşlılara yönelik sağlık taraması, bakım hizmeti ve küçük ev tadilatları gibi destek faaliyetleri,
- Çocukların ve gençlerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi,
- Özürlülerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırılması,
- Başka illerdeki eğitim kurumları ile "gönül köprüsü "gibi öğrenci değişimi ve gezi faaliyetleri,

- Özel sektörün kurumsal sosyal sorumluluk proje uygulamaları,
- Sosyal içerme alanı kapsamında bölge dışındaki diğer illerdeki ilgili kuruluşlarla işbirliği yapılması ve ortak projeler yürütülmesi (SODES, 07.08.2009).

1.6.3.3. Kültür, Sanat ve Spor

- Bölge halkının kültürel ve sanatsal faaliyetlere katılımını teşvik edecek faaliyetler,
- Spor tesislerinin ve eğlence alanlarının yaygınlaştırılmasına ve bu alanların daha aktif ve etkin kullanılmasına yönelik faaliyetler,
- Eğitim, kültür, sanat ve spor faaliyetlerine katılım için ihtiyaç duyulan malzemelerin temini ve bu alanlarda kursların düzenlenmesi,
- Çocuk ve gençlerin eğitim ve kültür faaliyetlerine aktif katılımını destekleyici kitap okuma programları gibi faaliyetler,
- Sinema, tiyatro gibi kültürel faaliyetlere katılımı artırabilmek için, özellikle öğrencileri ve kırsalda kalan kesimi hedef alacak faaliyetlerle, gezici sinema ve tiyatro şenliklerinin düzenlenmesi ya da öğrencilere ücretsiz bilet dağıtılması gibi faaliyetler,
- Kültür, sanat ve spor alanı kapsamında bölge dışındaki diğer illerdeki ilgili kuruluşlarla işbirliği yapılması ve ortak projeler yürütülmesi (SODES, 07.08.2009).

1.7. Türkiye İşgücü Piyasasında Gençler

Türkiye’de gençlerin durumuna bakıldığında, 15-24 yaş grubunun, toplam işgücünün yaklaşık %20’sini oluşturduğu görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, bu yaş grubundaki işsizlik oranı genel işsizlik oranının iki katıdır. Bugün ülkemizde 1 milyona yaklaşan genç işsizler, toplam işsizlerin üçte birini oluşturmaktadır. Yani, işsiz her üç kişiden birisi gençtir. Üniversite mezunu işsizlerin sayısı ise TÜİK verilerine göre 109 bin kişidir. Üniversite mezunu işsizler içinde kadınların sayısı dikkat çekici biçimde yüksektir. Nitekim işsizlik verilerine bakıldığında, kadınların eğitim oranları yükseldikçe hem işgücüne katılma oranları artmakta hem de işsizlik oranları yükselmektedir. Son yıllarda, ülkemizdeki eğitimli gençler arasında

işsizliğin yanı sıra önemli bir diğer istihdam sorunu da ön plana çıkmaya başlamıştır. O da eksik istihdamdır. Okul çağında gençlere sahip oldukları yetenekleri doğrultusunda gerekli mesleki yönlendirmelerin yapılamaması, okuldan çalışma hayatına sağlıklı bir geçişin sağlanamamış olması, gençlerin çoğunun arzuladıkları işlerde değil düşük ücretli ve aldıkları eğitimle alakalı olmayan işlerde çalışmalarını sonucunu doğurmuştur. Gençliğin homojen bir yapıda olmayışı ve ayrıca çok yüksek bir hareketlilik eğilimine sahip olması genç işsiz sorununun görüldüğünden çok daha karmaşık olduğu sonucunu doğurmaktadır (TÜİK, 20.10.2009).

1.7.1. Türkiye’de İşgücü Piyasasına Geçiş Aşamasındaki Gençlerin Sorunları

Türkiye’de, çalışma çağına gelmemiş 15 yaşın altındaki fertlerin toplam nüfus içindeki payı giderek azalmaktadır. Buna rağmen 2006 yılında bu oran rakamla %28,8’dir ki bu da Türkiye’nin hala çok genç bir nüfusa sahip olduğunun göstergesidir. Aynı yılda, çalışma çağına gelmiş (15 yaş ve üzeri) fertlerin %43’ü istihdam edilmekte, çoğunluğu ise çeşitli nedenlerle işgücü piyasasında yerini alamamaktadır. Yine aynı yılda 15-24 yaş grubunda istihdam oranı %31, işgücüne katılmayanların oranı % 62, 15-29 yaş grubunda ise istihdam oranı %39, işgücüne katılmayanların oranı ise %53’tür (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

Eğitimde geçen sürenin uzaması ile birlikte gençlerin çalışma oranının ülke ortalamasının altına düşmesi doğaldır. Ancak 15-24 yaş grubunda işsizlik oranının ülke ortalamasının iki katı olduğu da bilinmektedir. Yeterince vurgulanmayan bir başka olgu ise okulda ve işgücü piyasasında olmayan, gerek mutlak sayı, gerekse oran olarak azımsanamayacak bir atıl genç ordusunun varlığıdır.

Gençler, bir ülkenin gelecekteki rekabet etme kapasitesini arttıracak insan kaynaklarını oluşturmaktadır. Ancak ihtiyaçları karşılanmadığı takdirde, örneğin eğitimlerini sürdürme fırsatı ya da çalışmak isteyecekleri iyi bir iş bulamadıklarından, ülke için hem sosyal hem de ekonomik yönden baskı unsuru olabilirler. Bu nedenle iş hayatına geçişin uzaması gençlerin yetişkinlik dönemlerinin de daha geç başlaması anlamına gelmektedir.

1.7.1.1. Eğitimlerini Sürdüren Gençler

15-19 yaş grubundaki gençler 2000 yılından başlayarak işgücü piyasasına girmek yerine eğitimlerine devam etmektedir. 1997 yılında ilköğretimin 8 yıla uzaması ile birlikte lise ve yüksek okullara yönelim hem kadınlarda hem de erkeklerde artmıştır. 2000–2001 yıllarına denk düşen ekonomik kriz de bu yönelime destek verildiği de görülmektedir. Her iki olguda gençlerin 2000 sonrası hız kazanan beceri yanlı teknolojik gelişmeye uyum sağlamaya çabaladıklarına işaret etmektedir. Yine aynı döneme ait atıl gençlerin oranında gözlenen artış bu çabanın yetersiz kaldığının göstergesi olmuştur (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve niteliklerinin sürekli olarak geliştirilmesi ve yenilenmesi sürecinde gerek içerik, gerek bütün eğitim süreci içindeki yeri konumu ve gerekse hedef kitlesi bakımından en önemli rol ortaöğretime düşmektedir. Türk eğitim sisteminde ortaöğretime, temel eğitimi bitiren nüfusun iş yaşamına ve üniversiteye hazırlanması şeklinde tanımlanabilecek ikili bir işlev yüklenmiştir. Bu anlamda ortaöğretimin üniversiteye gidecek genç nüfusun ihtiyaçlarına cevap verebilecek düzeyde bir eğitim anlayışı ve bir yandan da ortaöğretimi bitirdikten sonra iş yaşamına atılacak gençlere istihdam imkânı verecek mesleki bilgi ve beceri kazandıracak yönde eğitim politikası olmalıdır.

1.7.1.2. İşsiz Atıl Gençler ve Genç Nüfusun İşsizlik Sorunları

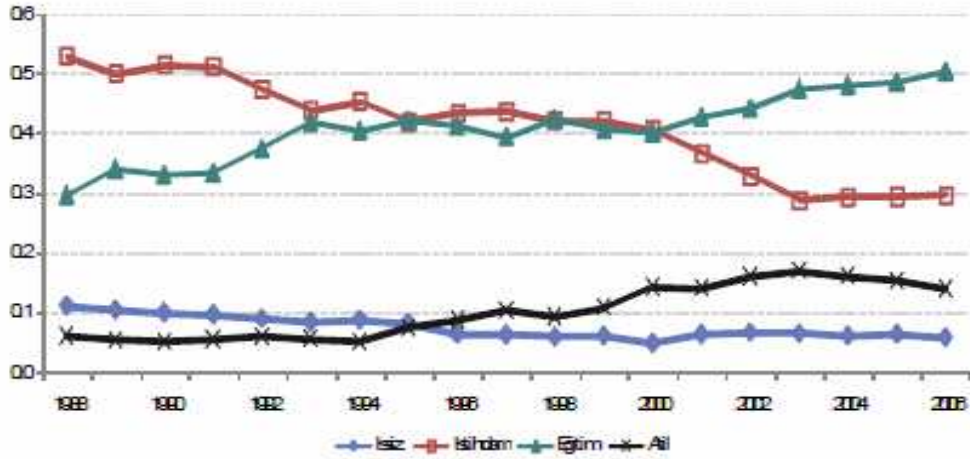
Türkiye'deki 15 ve yukarı yaşlardaki nüfusun cinsiyete göre dağılımı % 50,2 kadın; % 49,8 erkek gibi birbirine yakın olmakla birlikte, işsiz nüfusun % 75,5'ini erkekler oluşturmaktadır. Bu durum çalışma yaşındaki kadın nüfusun önemli bir kısmının ev kadını olması nedeniyle işgücüne katılma oranının (% 25,9) düşüklüğü ile yakından ilgilidir. Türkiye'de çalışma yaşında olmakla birlikte işgücüne dâhil olmayan nüfus içinde en büyük grubu ev kadınları oluşturmaktadır. İşgücüne katılan erkek ve kadın nüfusta işsizlik oranları % 8,8 ve % 7,9 gibi birbirine yakındır. Türkiye'deki işsiz nüfusun yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında 20–24 en kalabalık yaş grubudur. Bunu 15–19 ve 25–29 yaş grupları izlemektedir. Bu üç grubun toplamı, yani 15–29 yaşları arasındakiler işsiz nüfusun % 62'sini meydana getirmektedir (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

İşsiz nüfusun yaş grupları cinsiyete göre ele alındığında, genelde kadın ve erkek benzer özellikler göstermekle birlikte kadınlarda 15–29 arası yaş gruplarında erkeklere göre daha fazla yığılma olmuştur. Bunda her şeyden önce kadınların orta ve yüksek öğretime erkeklere göre daha az katılmaları ve erkeklerin askerlik görevinde bulunmaları etkili olmuştur. 30 yaşın üzerinde ise, kadınların çoğunlukla ev kadını olmaları nedeniyle erkeklere göre daha düşük oranlarda oldukları dikkati çekmektedir. Türkiye’deki işsizlerin eğitim düzeyine bakıldığında, büyük bir kısmının ilkökul mezunu oldukları görülür. Yüzde 4,5’i ise okuma yazma bilmemektedir. Vasıflı (kalifiye) olmak açısından ortaokul ve lise dengi meslek okulları ile üniversite mezunlarının mesleki eğitim aldıkları kabul edilirse, bu okulları bitirenler, toplam işsizlerin ancak % 19,7 kadarını oluşturmaktadır. Dolayısıyla işsizlerin % 80,3’ü mesleki eğitim almamış vasıfsız kişilerdir. Eksik istihdamda olanların eğitim düzeyi ve vasıflı olmak özellikleri işsizlere göre daha düşüktür. İşsizlik nedenlerine göre en kalabalık grubu çeşitli nedenlerle işini kaybedenler oluşturmaktadır. Daha sonra (okuldan yeni mezun oldu, askerden yeni geldi vb. nedenlerle) ilk kez iş arayanlar gelmektedir (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

Eğitimde geçen sürenin uzamasıyla birlikte gençlerin çalışma oranının ülke ortalamasının altına düşmesi doğaldır. Ancak 15–24 yaş grubunda işsizlik oranının ülke ortalamasının iki katı olduğu da bilinmektedir. Yeterince vurgulanmayan ve aşağıda ele alacağımız bir başka olgu ise okulda ve işgücü piyasasında olmayan, gerek mutlak sayı, gerekse oran olarak azımsanamayacak bir atıl genç ordusunun varlığıdır. Okuldan iş hayatına geçiş sürecindeki değişiklikleri irdelemek amacıyla dört konum üzerinde duracağız. Eğitimlerini sürdürenler, istihdamdakiler, işsizler “atıl” olarak nitelediğimiz okulla ilişkisini kesmiş, işgücüne katılmayan gençler. Gençlerin konumlara dağılımında zaman içinde gözlenen değişiklikleri belirledikten sonra 20–24 yaş grubundaki erkekler üzerinde duracağız ve askerlik yükümlülüğünün geçiş sürecine yansımalarından söz edeceğiz. Aşağıda 1–4 no’lu şekillerde TÜİK web sayfasından ulaşılabilen Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) veri tabanını kullanarak oluşturduğumuz grafikler bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla 15–19 ve 20–24 yaş grubundaki erkek ve kadınların 1988–2006 döneminde yukarıda sayılan dört konuma dağılımlarını gösteriyor. Dört şekilde de gözlenen en belirgin özellik istihdamdakilerin oranındaki hızlı düşüş. Erkekler için hesaplanan oranlar 2004 yılından başlayarak bir miktar artmış, ama varılan düzey 90’lı yılların hayli gerisinde. İstihdam oranındaki

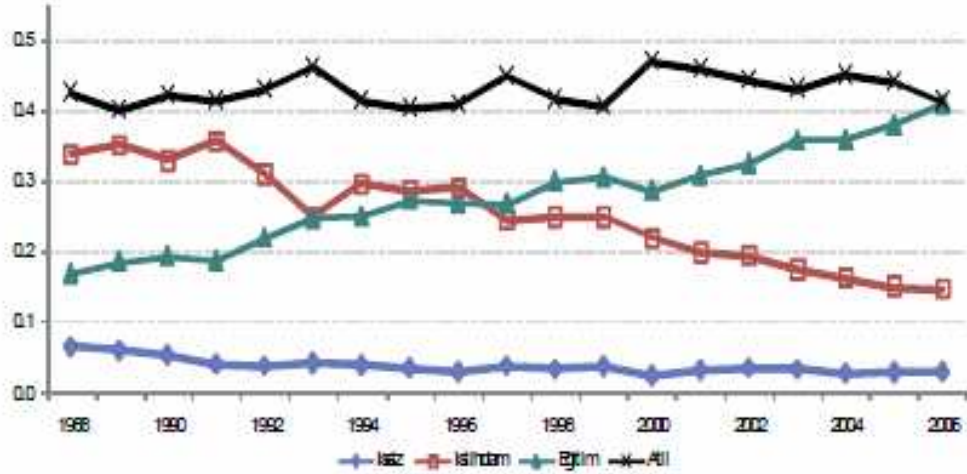
gerilemeyle birlikte, ancak ters yönde seyreden gelişme okuldakilerin payındaki hatırı sayılır yükselmedir. Bu olumlu gelişme özellikle 15–19 yaş grubunda öne çıkıyor. Öte yandan, 90'lı yıllarda on puana inen ve erkeklerin lehine oluşan farkın 2000–2006 döneminde de korunduğunu görüyoruz (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

Şekil 1: 15-19 yaş grubundaki genç erkekler



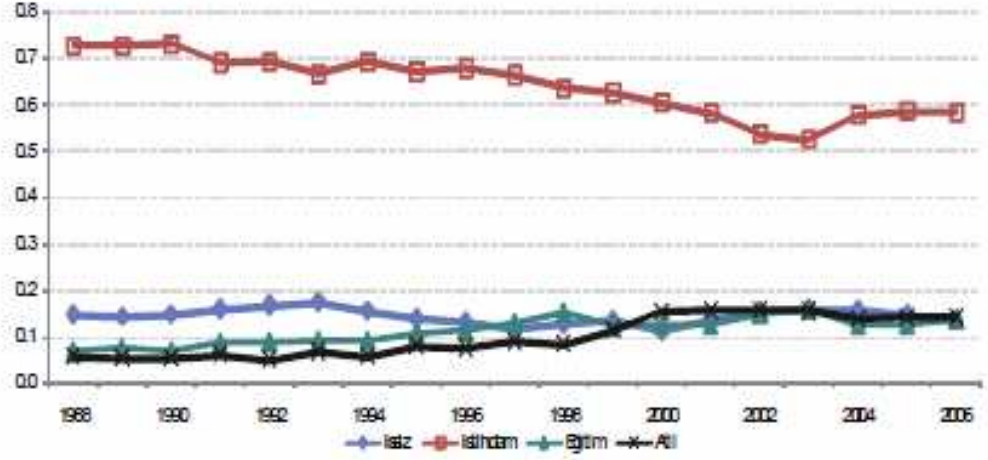
Kaynak:TÜİK,Hanehalkı İşgücü İşgücü Anketi Veritabanı

Şekil 2: 15-19 yaş grubundaki genç kadınlar



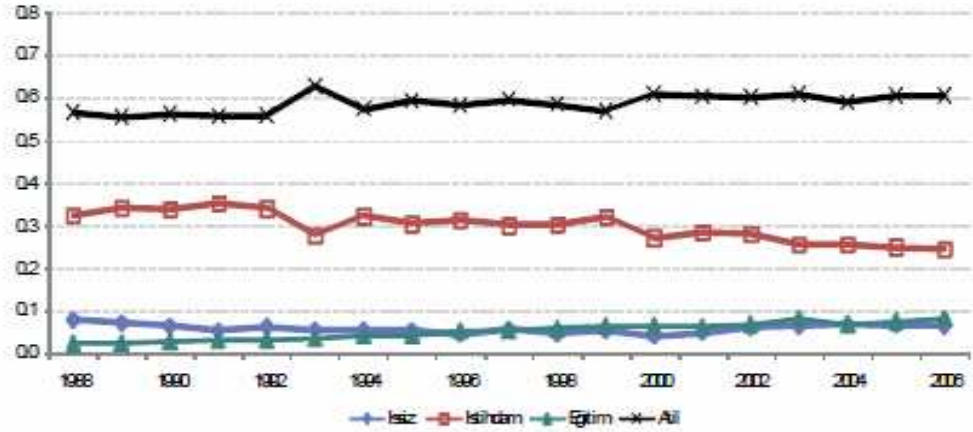
Kaynak:TÜİK,Hanehalkı İşgücü İşgücü Anketi Veritabanı

Şekil 3: 20-24 yaş grubundaki genç erkekler



Kaynak:TÜİK,Hanehalkı İşgücü İşgücü Anketi Veritabanı

Şekil 4: 20-24 yaş grubundaki genç kadınlar



Kaynak:TÜİK,Hanehalkı İşgücü İşgücü Anketi Veritabanı

Türkiye’de eksik istihdam durumunda olanların büyük çoğunluğu (%78,8) gelir azlığı nedeniyle iş arayanlardır. Daha sonra sırası ile ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışanlar (%18,6) ile esas mesleğinde çalışmadığı için iş arayanlar (%2,5) gelmektedir. Eksik istihdam durumunda olanların çoğunluğu tarım ve hizmetler sektörlerindedir (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

Kadınlarda atıl gençlerin oranı aşırı yüksektir. Bu oran 2000 sonrası dönemde 15-19 yaş grubunda %40-47 aralığında, 20-24 yaş grubunda ise 56-53 aralığında

seyretmiştir. Özetle genç kadınların yarıdan fazlası ne okuyor, ne çalışıyor, ne de iş arıyor durumundadır (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

Erkeklerle bakıldığında ise atıl gençlerin oranı kadınlara göre çok daha düşük ancak 1994 yılında başlayan bir artış eğilimi söz konusudur. 2000 sonrası dönemde atıl genç erkeklerin oranı %15 gibi hatırı sayılır bir seviyede kalmıştır. İşsizlerin payında kadınlarınkine benzer eğilimler gözlenmektedir. 15-19 yaş grubundaki genç erkekler işgücü piyasasından giderek uzaklaşırken, 20-24 yaş grubundaki işsizlerin oranı piyasalardaki dalgalanmalardan etkilenmektedir (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

20-24 yaş grubundaki beş erkekten biri askerlik yapmaktadır. Bilindiği gibi eğitime devam etmeyen erkekler 20 yaşında askerlik hizmetine başlamak zorundadır. Askerlik hizmetini yapanların 20-24 yaş grubundaki erkekler içindeki payının 2000-2006 döneminde yüzde 17-19 aralığında seyrettiği, dolayısı ile istihdamdakilerin ardından ikinci büyük grubu oluşturduğu sonucuna varılmaktadır. 15-19 yaş grubundaki atıl erkeklerin payında 2000 sonrası dönemde gözlenen artış askerlik yapmadan önce işgücü piyasasına girmenin giderek zorlaştığını gösteriyor. Hanehalkı veri tabanı kullanılarak kentlerde yaşayan 15 ve üstü yaştaki işsiz erkeklerin işsizlik nedenlerine bakıldığında, 2000–2006 döneminde ilk kez iş arayanlar içinde askerden dönenlerin %26–37 (ortalama %30) oranında, okuldan yeni mezunların ise %19–44 (ortalama %33) oranında temsil edildiğini görmekteyiz (TÜSİAD, Araştırma Raporu 09-01, OCAK 2009).

BÖLÜM 2: EĞİTİM İSTİHDAM VE İŞSİZLİK İLİŞKİSİ

İşsizlik tüm ülkeler için genel bir sorun oluşturmaktadır. İşsizliğin bir ülkedeki çözümlenmesi cinsiyet, yaş, bölgesel, sektörel, eğitsel, vb. değişkenlerle birlikte yapılmalıdır. İşsizliğe karşı mücadele ve istihdamı artırma çabaları işgücünün eğitim durumu ya da sahip olduğu niteliklere bağlı olarak belirlenebilir ve işsizlerin mevcut eğitsel nitelikleri işsizliği azaltmayı amaçlayan politikalarda farklılaşmalar yaratabilir. Avrupa ülkelerinde yapılan işsizlik çözümlenmeleri genç nüfusun yetişkinlere göre kızların da erkek yaşlılarına göre daha yüksek oranda işsizlikle karşılaştıklarını göstermektedir. Örgün eğitim sisteminin mezunlarını iş piyasasının gerek duyduğu alanlara beklenen nitelikte yönlendirmekte zorlanması işsizlik sorununda eğitimin etkililiğini tartışılır hale getirmiştir. İşsizler arasında örgün eğitim almış olanların oranlarının yüksekliği eğitim istihdam ilişkisinin sadece örgün eğitimden geçmiş olma ile ele alınamayacağını göstermektedir. Özellikle Türkiye, OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleri arasında diplomalı işsizlerin yüksek düzeyde olduğu bir ülke olarak dikkati çekmektedir.

2.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizler

Eğitim istihdam ve işsizlik arasındaki ilişki, ülkelerin gelişimi açısından oldukça önem taşımaktadır. İstihdamın önemli bir bölümünün eğitim düzeyi düşük işgücünden oluşması mevcut ülkenin gelişmesi ve toplam katma değer üretimi açısından olumsuz bir göstergedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 58).

Aşağıdaki tabloda eğitim durumlarına göre genç işsizlerin durumu yıllara ve cinsiyete göre incelenmektedir.

Tablo 3. Eğitim Durumlarına Göre Genç İşsizler (%)
(15–24 yaş grubu)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| GENEL | | | | | | | |
| Okuma yazma bilmeyen | 1,1 | 1,5 | 1,2 | 2,1 | 1,2 | 1,2 | 1,2 |
| Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | 1,3 | 1,8 | 1,3 | 2,8 | 2,3 | 3,9 | 4,7 |
| İlkokul | 33,6 | 33,5 | 31,1 | 33,2 | 27,1 | 28,4 | 29,7 |
| Ortaokul veya dengi meslek okul | 13,7 | 13,8 | 15,2 | 14,9 | 14,6 | 13,8 | 12,7 |
| Genel lise | 25,5 | 24,2 | 22,1 | 18,6 | 21,9 | 20,9 | 22,4 |
| Meslek lisesi | 14,2 | 16,2 | 17,8 | 15 | 18,2 | 19 | 16,7 |
| Yüksekokul veya fakülte | 10,3 | 8,9 | 11,1 | 13,6 | 14,6 | 12,6 | 12,7 |
| ERKEK | | | | | | | |
| Okuma yazma bilmeyen | 1,2 | 1,7 | 0,9 | 1,1 | 1,2 | 1,2 | 1,1 |
| Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | 1 | 2,2 | 1,5 | 2,7 | 2,9 | 4,9 | 5,8 |
| İlkokul | 38,9 | 36,9 | 36,7 | 37,9 | 31,9 | 32,9 | 34,2 |
| Ortaokul veya dengi meslek okul | 16,1 | 15,2 | 17,5 | 17,9 | 17,7 | 17,1 | 15,5 |
| Genel lise | 22,4 | 22,7 | 19,3 | 17,2 | 19,9 | 17,6 | 19,9 |
| Meslek lisesi | 12,8 | 14,9 | 16,6 | 13,6 | 16,3 | 17,5 | 14,4 |
| Yüksekokul veya fakülte | 6,9 | 6,3 | 7,4 | 9,6 | 9,8 | 8,7 | 8,8 |
| KADIN | | | | | | | |
| Okuma yazma bilmeyen | 0,9 | 1,1 | 1,9 | 4,1 | 1 | 1,3 | 0,7 |
| Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | 1,9 | 1,1 | 0,9 | 2,8 | 1 | 2 | 3 |
| İlkokul | 20,5 | 25,3 | 19,6 | 23,5 | 17 | 19,1 | 21,5 |
| Ortaokul veya dengi meslek okul | 8,8 | 10,6 | 10,4 | 8,8 | 8,1 | 7,3 | 7,6 |
| Genel lise | 32,1 | 27,6 | 28,1 | 21 | 26,2 | 27,7 | 26,8 |
| Meslek lisesi | 17,7 | 19,3 | 20,5 | 17,9 | 22 | 22,1 | 20,9 |
| Yüksekokul veya fakülte | 18,1 | 14,8 | 18,6 | 21,9 | 24,5 | 20,5 | 19,9 |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Genç işsizlerin kendi içinde eğitim durumlarına baktığımızda, 2006 yılı itibariyle ortaokul ve ilköğretim eğitimi almış kişilerde işsizlik oranlarının (%42,4) en yüksek olduğu görülmektedir. Bu kesimi %39,1'lik oranla lise ve mesleki eğitimi almış ve daha sonra da yüksekokul ve fakülte eğitimi almış kişiler (%12,7) takip etmektedir. Gençler arasında işsizliğin en düşük olduğu kesimi ise okuryazar olmayanlar ve okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler (%5,9) oluşturmaktadır (TÜİK, HİA, 18.10.2009).

Görüldüğü üzere ülkemizde özellikle ilköğretim ve ortaöğretim konusunda ciddi sorunlar mevcuttur. Türkiye’de ilköğretimin sekiz yıla çıkması genel olarak önemli bir adım olarak kabul edilse de, ortaöğretimin gerekli yapılandırmayı gerçekleştirememiş olması büyük sorunlar yaratmıştır. Genel lise mezunları üniversiteyi kazanabilme umutları ile yıllarca kapıda beklemekte, umutları tükenince de emek piyasasına neredeyse hiç vasıfsız bir birey olarak girmektedir. Diğer taraftan ülkemizde meslek ve teknik liselere yeterince önem verilmemekte, işgücü piyasasına ara eleman yetiştirme amacı olan bu okullar işlevlerini yerine getirmemekte ve toplum tarafından tercih edilmemektedir. “Ayrıca bu eğitim kurumlarından mezun olanların üniversiteye geçişteki kısıtlayıcı politikalar bu kurumların önemini yitirmesine sebep olmaktadır” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 60). Bu anlatılanlar lise ve dengi eğitim mezunlarının işsizlik oranlarının yüksek olmasını bir parça açıklamaktadır. Yani lise ve dengi eğitim gençlere piyasada iş bulmalarını sağlayacak bir eğitim vermemektedir. Ayrıca lise sonrası yükseköğrenime devam edemeyen ve gerekli mesleki beceriye sahip olmayan gençler özellikle ilk işlerini bulmada güçlük çekmektedirler.

Diğer taraftan genç işsizliğin sadece lise mezunları ve lise altı eğitim görmüş olanlar için değil yükseköğretim mezunları için de önemli bir sorun olduğu görülmektedir. Eğitimli gençlerin işsizlik oranlarının yüksek olması sorununa hem arz hem de talep yönünden bakılabilir. Bir taraftan verilen eğitim işgücü piyasasında talep edilen nitelikleri karşılamazken, diğer bir taraftan ekonomi eğitimli işsizlere uygun işler yaratmamaktadır. Eğitimli işsizler, ülkenin toplam vasıf düzeyinin verimli kullanılmaması ve toplumsal kaynakların israfı bakımından önem taşımaktadır.

Ancak yükseköğretim düzeyinde genç işsizliği oranları diğer eğitim seviyelerinden düşüktür. Bu durum bu gruptakilerin diğerlerinden daha kolay istihdam imkânı bulabilmelerine bağlanmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında, kadınların işsizlik oranlarının erkeklerinkinden önemli ölçüde fazla olduğu görülmektedir. Bu durum eğitimli kadınların eğitimli erkek işgücüne oranla daha zor iş bulabildiklerini göstermektedir.

2.2. Eğitimli Genç Nüfusun Sorunları

Türkiye’deki genç nüfusun en önemli sorunlarından biri de eğitim sorunudur. Eğitim eksikliği ve beraberinde oluşan kişisel donanım eksikliği istihdamı etkileyen önemli unsurlardandır. Toplumda en büyük sosyal dışlanma, insanın eğitimden ve

istihdamdan yoksun bırakılmasıdır. Bu sorun en çok kadınlarımız ve gençlerimiz için geçerlidir. Ancak hangi kesim için olursa olsun, 21. yüzyılda eğitimin önemi kadar kalitesi de tartışılmaktadır. Eğitimin kalitesinden işgücünün yani istihdamın kalitesini anlamamız gerekiyor. Bir yandan yaratıcılığın dünyaya nasıl bir yenilik getireceği, bunun insanlığa nasıl bir hizmette bulunacağı tartışılırken, yaratıcılığın teknolojik yaratıcılığa dönüşümü ve geleceğin işlerinin ihtiyaç duyduğu yaratıcı insanların eğitimi konusu da önem kazanıyor.

İşte Türkiye'nin istihdam açısından yaşadığı temel sorunlardan biri, bu yaratıcılığın geliştirilmemesi ve buna uygun insan tipinin eksikliğinin giderilememesidir. Bunun dışında istihdamda başka sorunlar da yaşanmaktadır. Örneğin bugüne kadar ekonomideki uygulamalar ve ortaya çıkan canlılık istihdamdaki insan sayısının artmasını sağlayamamıştır. Tek başına ekonomik büyüme istihdam alanındaki ihtiyaçları karşılamaya yetmemektedir. Türkiye'de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiler istenilen seviyede oluşmuyor. Bilindiği gibi, ülkelerin kalkınmasında en önemli yeri alan üretme gücü bilim, teknoloji ve yetişmiş insan gücü ile kazanılır. Bunun gerçekleşmesi için mesleki eğitime ve işbaşı eğitimine ağırlık vermek, Türkiye'nin önünü açmaktır. Mesleki eğitim, bireylere yapacağı iş için gerekli yeterliliği kazandırabildiği oranda başarılıdır. Yeterlilik ise bireyin iş yapabilme gücüdür. Eğitim yaşam boyu bir süreçtir. Herkesin her aşamada eğitime, eğitime ihtiyacı vardır. Ülkemizde son yıllarda eğitim ve istihdam ilişkisine bir bütün olarak bakılmaya başlanmıştır. Türkiye'nin geleceği, rekabet edebilirliği, sürdürülebilir ekonomik büyümesi ve sosyal dönüşümü, eğitim ve istihdam alanında sağlanacak gelişmelere bağlı olacaktır. Ülkenin kalkınması, eğitim sisteminin yetiştirdiği nitelikli insan gücünün üretken işlerde istihdamı ile sağlanacaktır.

2.2.1. Eğitimde Nicelik Sorunu

Eğitim, sağlık ve kişisel özgürlüklerle birlikte, insanı tüm kalkınma çabalarının merkezine koyan refah olgusunun en önde gelen koşullarından biridir. İnsanların başarılarını, özgürlüklerini ve kapasitelerini arttıran en etkili araçlardan olmakla birlikte, pek çok kapıyı açan bir anahtar ve aynı zamanda en temel insan haklarından biridir.

Son beş yıldır Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) merkezi bütçedeki payı sürekli olarak artıyor. 2006 yılında bu pay %9,5'ti. 2007'de %10,4'e yükseldi. Bu, yaklaşık olarak

Türkiye GSMH' sının %3,4'üne tekabül ediyor. MEB bu bütçeyle, 34.000 ilkokuldaki 5,5 milyon öğrenciye ve 7.500 ortaokuldaki 3,5 milyon öğrenciye (bunlardan 4.200'ü toplam 1 milyon 250 bin öğrencisi olan meslek okulları) eğitim veriyor. MEB aynı zamanda 120.000 ilkokul ve ortaokul öğrencisine burs sağlıyor. Her bir öğrenciye sağlanan aylık burs 2002 yılında 10 dolarken, 2007 yılında 43 dolara yükseltildi. Bu ciddi artışa rağmen, eğitim harcamaları OECD ülkelerine oranla hala düşüktür. Türkiye'nin de içinde bulunduğu Yunanistan, Macaristan, İrlanda, Polonya, Portekiz ve Slovakya gibi bir dizi ülkede bu artış %50 ve üzerinde oldu. Ancak, OECD ülkeleri ilk ve ortaöğrenim süresinin tamamı için öğrenci başına ortalama 81.485 dolar harcarken, Türkiye'de bu harcama 40.000 doların altında kalıyor. Bu miktar, Meksika, Polonya ve Slovakya'da yaklaşık aynı düzeydedir. Avusturya, Danimarka, İzlanda, Lüksemburg, Norveç, İsviçre ve A.B.D.'de ise 100.000 dolar veya üzerindedir (UNDP,2008).

1997'de Türkiye'de zorunlu ilköğrenim beş yıldan sekiz yıla çıkarıldı. Bu değişiklik okullara net kayıt oranını da %89'a yükseltti. Fakat hala gençlerin yalnızca %56'sı ilköğrenimden sonra liseye devam ediyor. Yalnızca %18'i liseden mezun olduktan hemen sonra üniversiteye giriyor. Veriler gençliğin eğitim sisteminin aşamalarından geçerken nasıl elendiğini çarpıcı biçimde gösteriyor. Net kayıt oranları özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesinde ve Kuzeydoğu Anadolu'da ülke ortalamalarının altına düşüyor. İlköğrenimde ülke çapında ortalama okullaşma oranı yukarıda gösterildiği gibi %89 iken, bu oran Güneydoğu Anadolu'da %79 ve Kuzeydoğu Anadolu'da %84. Ortaöğrenim seviyesinde ülke ortalaması %56 iken, Güneydoğu Anadolu'da bu oran %26, Kuzeydoğu Anadolu'da ise %41'dir (UNDP, 2008).

2.2.2. Eğitimin Kalitesi

Bugünün ekonomileri daha hizmete yönelik, daha bilişim teknolojilerine dayalı ve bu nedenle daha çok bilgisayar becerisine sahip olmayı gerektiriyor. Bilgisayar okuryazarı olmak artık çalışma hayatında başarının ön koşullarından biridir. Kaliteli bir eğitimin gençleri bu tür becerilerle donatması gerekiyor. Türkiye' de zorunlu eğitimin süresi uzamış olsa bile, bu durum modern temel becerilerin kazanılmasını güvence altına almıyor. 2001 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'de dördüncü sınıftaki öğrencilerin %42'si okuryazarlık derecesinin en alt seviyesinde yer alıyor. UNESCO'nun 2005 yılına ait "Herkes için eğitim" küresel izleme raporunda belirtildiği

gibi, çok fazla sayıda öğrenci bazı asgari becerileri iyice öğrenmeden okullardan mezun oluyor. Eğitimin ne ölçüde kişisel, sosyal ve gelişimsel yararlar sağladığı hayati önem taşıyor, ancak birçok ülkede tüm çocuklara eğitim sağlayabilme çabası eğitime ulaşma üzerinde odaklanırken, genellikle eğitimin kalitesine verilen önem göz ardı ediliyor. Türkiye bu ülkelerden biridir. UNESCO tarafından dünyanın değişik bölgelerinde eğitimin gelişimini ölçmek için hazırlanan EDI (Education for All Development Index/Herkes için Eğitim Gelişme Endeksi), Türkiye'yi 125 ülke arasında 77'nci sırada gösteriyor (UNDP, 2008).

Benzer bir şekilde, OECD'nin 2003 tarihli PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı) araştırması, OECD ülkelerinde yaşayan 15 yaşındaki gençler arasında, eğitim sistemlerinin öğrencileri hayata ne kadar iyi hazırlayabildiğini ölçüyordu. Bu araştırmada öğrencilerin gerçek hayat sorunlarını çözme yetenekleri değerlendirilmişti. Öğrencilere, okulda öğrendikleri değişik konulardaki malzemeleri birleştirerek ve analiz ederek yanıtlayabilecekleri sorular soruldu. Öğrencilerin bu tür problemleri çözme başarılarına göre yapılan sıralamada Türkiye, katılan 40 ülke arasında sondan beşinci geldi. Bu da Türkiye'deki öğrencilerin çoğunluğunun değişik kaynaklardan edindikleri bilgileri sentez yaparak birleştiremediklerini ortaya koymaktadır (UNDP, 2008).

Yetkin öğretmenler ve etkin bir yönetim sistemi, reformların başarılı bir şekilde uygulanmasının temel unsurları öğretmenlerin statü ve kapasitelerinin geliştirilmesine ve gerek performanslarının artması gerekse dezavantajlı bölgelerde çalışmalarını için hem mesleki hem de mali teşvik sistemlerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Aynı şekilde, daha kalifiye bireyler öğretmenlik mesleğine özendirilmeli ve öğretmenlere hizmet öncesi eğitim programlarıyla yeterli eğitim verilmelidir. Özellikle sınıflarda çocuk merkezli bir anlayışın ve özel ihtiyaçları olan öğrenciler için bütünleşmiş bir yaklaşımının başarılı bir şekilde uygulanması bakımından, öğretmenlerin hizmet içi eğitim konusunda daha fazla çaba gösterilmesi son derece önemlidir.

Türkiye'nin şimdiki eğitim yönetimi sistemini yeniden yapılandırması gerekiyor. Bu konu, halen sürdürülmekte olan reform çabalarının eksik kalan bir yönüdür. Böyle bir yeniden yapılandırmanın, yeterli düzeyde yerinde yönetim sağlaması, okul yönetme kapasitesini arttırması, illerde ve Ankara'da etkin bir politika ve performans izleme sistemi kurması gerekiyor. Yeni sistem hızla artan şeffaflık, hesap verme yükümlülüğü

ve yer katılım ilkelerine dayalı olmalıdır. Tarım dışındaki sektörlerde tarım sektöründe kaybedilen işlerden daha fazlasını yaratılmasına ve son beş yıldır kayda değer bir ekonomik büyüme gerçekleştirilmesine rağmen, Türkiye genelde ihtiyacına oranla yeterli sayıda yeni istihdam yaratmayı başaramadı. Ülkenin genelinde devam eden yüksek oranda işsizliğin yanı sıra, lise ve üniversiteden mezun olanlardan çok büyük sayıda genç iş bulmakta ciddi sıkıntılar yaşıyor ve işsizlikle karşı karşıya kalıyor. Bu durumun bir yan etkisi de vardır. Toplumun gözünde genel olarak eğitimin değerini azaltıyor. Bu bakımdan, en iyi üniversitelerden mezun olan gençlerin durumu ile büyük çoğunluğu oluşturan diğer gençlerin durumu arasındaki fark çok çarpıcıdır. Yeni mezunlar ve aileleri işsizlik süresi uzadıkça umutlarını kaybetmeye başlıyor. Yalnızca eğitim sistemini ve diğer politikaları değil, tüm sistemi sorgulamaya başlıyorlar. Gençler ve aileleri devlete olan güvenlerini kaybediyorlar. Eğitim ve öğretime karşı yerleşmiş olumsuz tavırlar işsizlikle, özellikle gençliğin işsizlik sorunuyla mücadele edecek politikaların hazırlanmasını ve uygulanmasını zorlaştırıyor. "Öte yandan, 2006 yılı rakamlarına göre, yükseköğrenim (üniversite ve diğer yüksekokul) mezunları arasında erkeklerin iş gücüne katılma oranının %84, kadınlarınkinin %70; işsizlik oranlarının ise, sırasıyla %7,8 ve %13 olduğunu da belirtmek gerekir" (UNDP, 2008). Bu veriler, üniversite eğitimi ile istihdam arasındaki ilişkide yaşanan sorunun ciddiyetini ortadan kaldırmıyor, ama bu alanda gösterilecek çabaların başarı olasılığını arttırıyor ve alınacak yeni önlemlerin dayandırılacağı tabanın hiç de güçsüz olmadığını gösteriyor. Gerçekte, ortaöğrenim ve mesleki eğitim alanlarındaki durum daha ciddi bir sorun oluşturuyor.

İşverenler üniversite mezunlarından ziyade teknisyenlere ihtiyaç duyduklarını söylemekle birlikte, "Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre meslek okullarından mezun ve halen işsiz olan 250 bin genç nüfusa devletten, iş çevrelerinden ve genel anlamda toplumdan daha fazla destek sağlanmalı" (TÜİK, 22.10.2009). Mesleki ve teknik okullar ile özel sektördeki sanayi ve hizmet kuruluşları arasında karşılıklı etkileşim ve iş birliği sağlayarak, etkin bir yönlendirme sistemi benimsenmeli. Bu çabaların sonucunda, birçok genç belki kendisine yarar sağlayan ve ardından tatmin edici bir işe gireceği bir mesleki eğitimi seçer ve üniversite kapılarındaki yığılma azalır. "2005 yılı verilerine göre, Türkiye'de meslek okullarına gitmeyi seçen öğrencilerin oranı %36'dır" (TÜİK, 22.10.2009). Mevcut sistemde, meslek okullarını seçenler, akademik eğilimi daha düşük olan, başka seçenekleri olmadığı için meslek okullarına

yönelen öğrenciler oluyor. Gençlerin eğitim aldıkları dallardaki yeteneklerini ve ne ölçüde istekli olduklarını doğru bir şekilde ölçecek yeni bir değerlendirme sistemi geliştirilebilir.

Meslek okulu mezunları arasında işsizlik oranının yüksek olması, meslek okullarıyla işyerleri arasındaki karşılıklı ilişkinin yeniden düşünülmesi gerektiğini gösteriyor. Sanayi odaları ve organize sanayi bölgesi yönetimleri, meslek okullarının kalitesini geliştirme, eğitim malzemelerini, kullanılan araç-gereçleri yenileyip modernleştirme konusunda destek olabilirler. İşletmeler, meslek okulu mezunlarına ve öğrencilerine staj ve sonrasında kalıcı iş fırsatları sunarak işsizlik probleminin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunabilirler. İşini iyi yapan bilgisayar teknisyenleri, terziler, çatı ustaları gibi meslek sahiplerini önemseyen ve saygın kişiler olarak gören yeni toplumsal değerler teşvik edilmeli. Genç insanlar toplumdan, devletten, özel sektörden ve medyadan bu desteği bekliyor. Bu tür mesleklere maddi teşvik sağlanması da yararlı olabilir. Üniversitelerin işleyişi ile ilgili yeni önlemler alınmasına ihtiyaç vardır. Yükseköğrenim kurumlarının sayısının her gün artmasına ve üniversite öğretiminin kalitesini iyileştirecek politikalar izleme niyetlerinin sık sık ifade edilmesine rağmen, halen öğretimin kalitesi bir bölgeden diğerine ve bir üniversiteden diğerine göre çok değişmektedir. Büyük şirketler iş ilanlarında, özellikle üst düzeydeki işler için, bir elin parmaklarını geçmeyecek sayıda üniversitenin mezunlarına hitap ediyor. Bunlar en iyi bilinen, saygın ve köklü devlet üniversiteleri ve yabancı dilde eğitim veren prestijli özel vakıf üniversiteleridir. Mevcut üniversitelerin ve özellikle yeni kurulmakta olanların tamamında yeterli eğitim kalitesini sağlamaya ihtiyaç vardır.

Sonuç olarak, Türkiye'deki gençler kapasitelerini geliştirme ve iyi seçimler yapma konusunda birçok zorlukla karşılaşılıyor. Eğitim, bu zorlukların olumsuz yönlerini azaltmada en büyük farkı yaratacaktır. Eğer gençlerin kaliteli eğitime ulaşması güvence altına alınırsa, yalnızca gençler değil, aileleri, toplum ve tüm ülke bundan yarar sağlayacaktır.

2.3. İstihdamda Eğitimin Önemi

Dünyada 1980'li yıllarda başlayan ve 1990'lı yıllarda hız kazanan bir küreselleşme süreci yaşanmaktadır. Ekonomiler birbirlerine bağımlı hale gelmiş, rekabet artmış ve her alanda bir kalite dönemi ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda küreselleşmenin olumlu sonuçları yanında olumsuz sonuçları da ortaya çıkmaktadır. Hızlı teknolojik

değişiklikler eğitim ve istihdam ortamlarını etkilemektedir. Demokratikleşmenin yaygınlaşması ve insan haklarına saygının artması beklentileri önem kazanmıştır. Ortak evrensel değerler ortaya çıkmakta, üretim çeşitlenmektedir. Bilgi ekonomisi ve bilgi çağı dönemine hızla gelinmektedir.

Eğitim sektörü tüm bu hızlı değişikliklere uyum sağlamasında mikro ve makro ölçekte yeni görevler üstlenmektedir. Eğitim giderek artan şekilde gelişmiş ülkelerinde üzerinde önemle durdukları ve daha fazla kaynak ayırdıkları bir yatırım olmuştur.

Eğitim, nasıl ki bir toplumda büyük bir kısmın üretken olan insan kaynaklarının üretim sürecinde devreye alınmasına ilişkin yapılan faaliyetler bütünlüğü olarak tanımlanabilirse, istihdam konusu da ekonominin en önemli konularından birisi olmaya devam etmiştir. Eğitim istihdam arasındaki ilişkiler 1950'li yıllardan sonra giderek önem kazanmış ve bu konuda yapılan araştırmaların sayısında artış gözlenmiştir (Akbiyık, 1995).

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

2.3.1. Eğitim ve İstihdam İlişkisi

Bir ekonomideki en önemli sorunlardan birisi kuşkusuz, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkese iş olanağının sağlanamamasıdır. Bütün ülkelerde uygulanan ekonomik politikaların temel hedeflerinden biri tam istihdamın sağlanmasıdır. Tam istihdam, ülkede cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin yeteneklerini değerlendirecekleri bir iş bulmaları ve çalışma sürecinde yer almalarına denilmektedir. Çeşitli nedenlerle tam istihdamın sağlanamaması, işsizlik dediğimiz hem sosyal hem de ekonomik boyutu olan sorunu ortaya çıkarmaktadır.

Uluslararası alanda güçlü ve saygın ülke olmanın en önemli ölçüsü, sağlıklı ve istikrarlı bir gelişme gösteren bir ekonomidir. Bunun sağlanmasında, ülke kaynaklarıyla birlikte

beşeri sermayenin üretim sürecine etkin katılımı büyük önem taşımaktadır. Bu ise birbiriyle uyumlu istihdam ve mesleki eğitim politikalarının izlenmesini, ekonominin işgücü ihtiyaçlarına paralel yeterli sayı ve kalitede işgücünün yetiştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Bugün ülkemizde istihdam edilenlerin çoğu, eğitim gördüğü meslek dalında çalışmamaktadır. Aslında ülkenin temel sorunlarından belki de en önemlisi, eğitim ile istihdam arasında gerekli bağlantının sağlıklı olarak kurulmamış olmasıdır.

Ülkelerin kalkınması, eğitimin yetiştirdiği nitelikli insan gücü ile sağlanacaktır. Küreselleşme sürecine paralel olarak teknolojinin ve üretimin organizasyonunun sürekli olarak ve giderek artan bir hızla değişmesi, eğitimin ve bu kapsamda mesleki eğitim anlayışının da değişmesini zorunlu kılmaktadır.

2.3.2. Eğitim Politikası ve Öneriler

İçinde bulunduğumuz AB süreci kapsamında Türk eğitim sektörünün gelişimi ve kalkınması yönünde önemli adımların atılması gerekmektedir. Ülkelerin ekonomik gelişiminde büyük rol alan beşeri sermaye kaynağı olan insanın yetiştirilmesi ve işgücü eğitiminin artırılması gerekmektedir.

AB Üye devletlerin ortak faaliyetleri yoluyla AB kendisine işbirliği hedefleri belirlemiştir. Bu alanlar; eğitim kalitesinin sürekli olarak iyileştirilmesi, gençler, öğrenciler, öğretmenler ve her seviyedeki okullar arasında işbirliğinin ve değişimin artırılması, ulusal eğitim sisteminde Avrupa boyutunun geliştirilerek diplomaların ve eğitim sürelerinin karşılıklı tanınması, uzaktan eğitimin geliştirilmesi, mesleki eğitim ve yaşam boyu eğitimin teşvik edilmesi ve kalitesinin artırılmasıdır. Amaç ortak bir şeffaf bir eğitim sistemi ile ortak bir eğitim politikası oluşturmak olmuştur (TEPAV-AB Çalışma Grubu,2006).

Eğitim sistemimizin gözden geçirilerek, ekonomik hayatımızın ihtiyaçlarına daha dönük insan yetiştirilmesi, birikmiş işsizler içindeki vasıfsızlara kısa sürede beceri kazandırarak bir yandan bu kütle eritilirken bir yandan da vasıflı işgücü açığı nedeniyle tam yararlanılamayan üretim kapasitesinin kullanıma sokulması gerekmektedir.

Kişilerin kendi işlerini kurarak, hem tüm yaratıcılıklarını seferber etmeleri ve hem de bir başkasının işine göre daha verimli çalışabilmeleri için gerekli ortamın sağlanması, özellikle kalkınmada öncelikli yörelerdeki işsizliğin giderilebilmesi için yerel potansiyellerin değerlendirilip istihdama dönüşebileceği bir girişimcilik seferberliği öngörülmektedir. Bu amaçla bir yandan müteşebbislik eğitimi sağlanırken, bir yandan da bölgesel kalkınma birimlerinin kurulmasına ağırlık verilmesi, hızla gelişen teknoloji ve bunun şekillendirdiği yeni rekabet dünyasında layık olduğumuz yeri alabilmemiz için bilim ve teknolojiye ağırlık verilmesi gerekmektedir. Kısa dönemde vasıfsız işgücünü emebilecek emek yoğun projelere yer verilmekle birlikte, bunların uzun vadede insan gücü dokumuzu olumsuz etkileyeceği gerçeği gözardı edilmeksizin, ileri teknolojilerin uzun vadede daha çok ve güvenli bir istihdam yaratacağı bilinciyle bilim ve teknolojinin kullanılması gerekmektedir.

Ülke olarak eğitim politikalarımızın genç nüfusun ihtiyaçlarına göre yapılandırılması ve AB ülkelerinde uygulanmakta olan genel eğitim, mesleki eğitim ve yaşam boyu eğitim uygulamaları hayata geçirilmelidir.

2.4. Türkiye’de Eğitim ve İşgücü Piyasası

Bugün ülkemizde istihdam edilenlerin çoğu, eğitim gördüğü meslek dalında çalışmamaktadır. Aslında ülkenin temel sorunlarından belki de en önemlisi, eğitim ile istihdam arasında gerekli bağlantının sağlıklı olarak kurulamamış olmasıdır.

İstihdam ve işsizlik açısından değerlendirilmesi gereken bir husus, bir bakıma eğitim-istihdam ilişkisinin çarpıklığını ortaya koymaktadır. Ülkedeki eğitimli genç nüfus toplam işsizlerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. 15–24 yaş grubu içinde lise ve daha yüksek eğitimli olanların yaklaşık üçte biri istihdam imkânı bulamamakta ve işsizlerin arasına katılmaktadır (TÜİK, 18.10.2009).

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde eğitim ve istihdam sistemleri arasında fonksiyonel bir ilişki ve işbirliği bugüne kadar sağlıklı olarak kurulamamıştır. İstihdam ile eğitim arasındaki ilişki, bir yandan istihdamın eğitim arzını belirlemesi, diğer yandan ise eğitimin istihdamı etkilemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde verilen eğitim kalite ve etkinlik bakımından işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Bunun sonucu olarak, işgücü piyasasında bir yandan niteliksiz

işgücü artarken öte yandan ekonominin ve süratle gelişen teknolojinin gerektirdiği nitelikli işgücü talepleri karşılanamamaktadır.

İstihdam ve eğitim kuruluşları arasında var olan koordinasyonsuzluğa yol açan nedenlerin başında; ülke çapında genel kabul görmüş bir meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin olmayışı gelmektedir.

Böyle bir sistemin eksikliği, gerek işçi ve gerekse işveren açısından, iş arama, iş alma, iş değiştirme konularında sıkıntılar yaratmaktadır. Mesleğin gerektirdiği niteliklere, becerilere, standarda sahip olunduğunu belgeleme imkânının yokluğu nedeniyle işçilerin istihdam edilebilirliği zorlaşmakta, işverenler ise her potansiyel işçiyi değerlendirmek için zaman ayırmak ve maliyetine katlanmak durumunda kalmaktadır.

Ülkemizde, istihdam ile eğitim arasında sağlıklı bir bağın oluşturulması amacıyla, 1992 yılında, işçi-işveren-devlet üçlü yapısı içinde bir araya gelmiş ve "meslek standartları milli protokolü" imzalanmıştır. Taraflar ekonomik ve toplumsal gelişme süreci içinde işgücünün niteliğinin arttırılmasının ve bu niteliğin ülke genelinde tüm kurum ve kuruluşlarca kabul edilen ve genel geçerliliği olan belgelerle belirlenmesinin yararlı olduğundan hareket etmişler. Böyle bir uygulamanın uluslararası normlara erişilmesi bakımından gerekli olduğu, genel ekonomik ve sosyal yaşamın gelişmesi yönünde bir adım oluşturacağı, işgücü mobilizesine ve verimliliğine, işgücü piyasanın nitelik yönünden berraklaşmasına olumlu katkılar sağlayacağı düşüncesinde birleşmişlerdir. Böylece Türkiye’de meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması ve uygulamaya geçirilmesi görüşüne varmışlardır (TÜRK İşveren Dergisi, Aralık 2003).

Tam üyelik sürecinde bulunduğumuz AB ve diğer gelişmiş ülkelerde, iş ve eğitim kesimi arasında gerekli uyum ve sağlıklı ilişki kurulduğu görülmektedir. Bunun temelinde meslek standartları, sınav ve belgelendirme sistemi önemli bir araç olarak yer almaktadır. AB’de eğitim programları sosyal tarafların da katkılarıyla oluşturulmakta ve uygulamaya koyulmaktadır. İşçi-işveren sendikaları eğitim kurumları ile iş piyasası arasında köprü görevi üstlenmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) açıkladığı verilere göre, meslek lisesi, yüksek okul ve üniversite mezunları arasında işsizliğin, düz lise ve ilköğretim mezunlarından daha düşük olduğu saptanmıştır. 2009 yılında düz lise mezunları arasında işsizlik

oranı %18 iken, meslek lisesi, yüksek okul ve üniversite mezunları arasında işsizlik oranı %13,5 olarak belirlendi. İşgücü piyasalarında "nitelikle işgücü" algısının yükselmeye başlamasının ardından okuryazar olmayanlar, okuryazar olup belgesi bulunmayanlar, ilköğretim mezunu olanlar arasında da işsizlik oranında artış gözlemlendi (TÜİK, 22.10.2009).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2009 yılı Hanehalkı İşgücü verilerinden yaptığı belirlemeye göre düz lise mezunları arasında işsizliğin daha yaygın olduğu belirlendi. TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Araştırması'na yeni dâhil ettiği FOET 1999 sınıflaması bazındaki veriler çarpıcı gerçeği ortaya koymaktadır. TÜİK'in uzun bir süredir işgücü piyasalarını eğitim durumuna göre irdelediği veriler incelendiğinde, lise ve dengi meslek okul mezunları arasında 2009 yılında %16,9 gibi yüksek bir oranda gerçekleşen işsizliğin, FOET 1999 sınıflaması verilerine göre düz liselerden kaynaklandığı görüldü. Buna göre 2009 yılında düz liselerde işsizlik oranı %18 iken, meslek lisesi, yüksek okul ve üniversite mezunlarında bu oran %13,5 olarak belirlendi. Düz liselerde istihdam oranı %42,6 iken, meslek lisesi, yüksek okul ve üniversite mezunlarında %62,6 olarak gerçekleşti (TÜİK, 22.10.2009).

İşgücü piyasalarında "Ne iş olsa yaparım" devrinin yavaş yavaş kapanmaya başladığını gösteren diğer bir gelişme ise okuma yazma bilmeyenler arasında gittikçe yoğunlaşmaya başlayan işsizlik oranı oldu. "2004'te işgücü piyasasında okuma yazma bilmeyenler arasında işsizlik oranı %4,3 düzeyindeyken, bu oran yıllar itibarıyla artış göstererek 2007'de %5,2, 2008'de %6,3, 2009'da %8 oldu" (TÜİK, 22.10.2009).

İşgücü piyasasında lise altı eğitimliler arasında işsizlik oranı 2004'de % 9,7 iken, 2007'de 10,8, 2008'de 10,7, 2009'da 13,9 olarak gerçekleşti (TÜİK, 22.10.2009). TÜİK'in FOET 1999 sınıflamasına yönelik verilere bakıldığında işgücü piyasasında eğitim durumuna yönelik daha fazla detaya yer verilmiştir. Buna göre okuma yazma bilip, herhangi bir belgesi olmayanlar arasında işsizlik oranı % 15,3, ilköğretim mezunlarında %12,2, ilköğretim, ortaöğretim ve orta dengi meslek mezunlarında %17,6 olarak gerçekleşti (TÜİK, 22.10.2009).

Yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranı yıllar itibarıyla azalış gösterdi. 2004 yılında işgücü piyasasında bulunan yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranı %12,2 iken, bu oran 2005'te %10, 2006'da %9,6, 2007'de %9,5'e geriledi. Kriz

nedeniyle işten çıkarmaların arttığı 2008'de işsizlik oranı %10,3'e, 2009'de ise %12,1'e yükseldi (TÜİK, HİA, 22.10.2009).

Türkiye'de işgücü piyasasının gereksinimlerine cevap verecek sayı ve nitelikte insan kaynağı yetiştirilmesi, yeni meslekler ile ilgili programlar da dâhil olmak üzere, programların geliştirilmesi, bir yandan çıraklık eğitimi öte yandan meslek liseleri aracılığıyla gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin devlet-işveren-işçi sendikaları, meslek odaları ve gönüllü kuruluşların katkılarıyla işbirliği ortamı içinde sürdürülmesi sorunun çözüme kavuşturulması yolunda öncelikli olacaktır.

İşgücünün niteliklerinin yükseltilmesi ve eğitimin ekonomik etkinliğinin artırılabilmesi için işgücüne yönelik talebin rasyonel bir biçimde bilinmesi ve ölçülmesi gerekmektedir. İş yaşamının ihtiyaç duyduğu işgücünün niteliği ve niceliği tam, gerçekçi ve güvenilir biçimde tespit edilememesi nedeniyle, eğitim arzı da tahminlere göre yapılmaktadır. Bir yandan mezun olan gençler eğitim aldıkları alanlarda istihdam imkânı bulamazken öte yandan bazı alanlarda kalifiye işgücü ihtiyacı bulunmaktadır. Bu durum, eğitim arzı ile işgücü talebi arasındaki uyumsuzluğun doğal sonucudur.

Eğitim ve öğretim programları geliştirmenin temelini iş piyasası araştırmalarının sonuçları oluşturmalıdır. Öncelikle meslek standartları belirlenmeli, mesleki eğitim standartları ve mesleki eğitim program geliştirme çalışmaları bu temel üzerinde yükselmelidir.

Eğitim aynı zamanda, işgücü piyasası için aktif bir politik araçtır. Eğitimin temel işlevleri arasında, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre mesleki becerilerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesinde, esnek bir işgücü piyasası ortamına gerekli uyumu sağlayıcı rolü yadsınamaz. İşsizlikle mücadele konusunda, gençlere meslek kazandırarak uzun süreli işsizlere de başka sektörlerde iş bulma olanakları sağlayıcı beceriler kazandırılmasında, eğitim yine önemli bir araçtır. Bu bağlamda eğitim yaşam boyu süren konuma da ulaşmıştır. Zira eğitim genel kültür kazandırıcı özelliği yanında, özellikle de bilgi üreten, üretilen bilgi ve teknolojiyi kullanabilen bilinçli bireyler olarak yetiştirmeye doğru yönelmektedir.

Eğitim, istihdam açısından işgücüne katılımı da olumlu etkilemektedir. İşgücünün önemli bir göstergesi de işgücüne katılma oranıdır (İKO). İşgücünün 12 ve daha

yukarı yaş nüfus içindeki oranı olan İKO ekonomi için, insan kaynakları potansiyelinin büyüklüğünü göstermektedir.

Tablo 4. Türkiye'nin Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Durumu

(15+ yaş)

| | Toplam | | | | Erkek | | | | Kadın | | | |
|------------------|---------------|----------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| | 2008 | 2008 Mayıs(*) | 2009 | 2009 | 2008 Mayıs(*) | 2009 Mayıs | 2008 Mayıs(*) | 2009 Mayıs | 2008 Mayıs(*) | 2009 Mayıs | 2008 Mayıs(*) | 2009 Mayıs |
| | İKO(%) | İO(%) | İKO(%) | İO(%) | İKO(%) | İO(%) | İKO(%) | İO(%) | İKO(%) | İO(%) | İKO(%) | İO(%) |
| Okuryazar | 20,1 | 5,3 | 19,0 | 6,9 | 38,6 | 11,8 | 37,0 | 14,6 | 16,4 | 2,3 | 15,2 | 3,0 |
| Lise altı eğitim | 45,6 | 9,0 | 46,0 | 13,9 | 69,8 | 9,4 | 69,0 | 14,6 | 21,1 | 7,6 | 22,6 | 11,5 |
| Lise ve dengi | 55,6 | 11,2 | 57,9 | 16,5 | 71,5 | 8,9 | 74,6 | 13,7 | 32,6 | 18,4 | 34,3 | 24,9 |
| Yüksek öğretim | 77,5 | 8,1 | 78,0 | 10,5 | 82,7 | 6,8 | 82,9 | 8,5 | 69,7 | 10,4 | 71,0 | 13,7 |
| Toplam | 47,4 | 9,2 | 48,2 | 13,6 | 70,4 | 9,0 | 70,5 | 13,6 | 25,3 | 9,6 | 26,6 | 13,6 |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

İKO: İşgücüne katılma oranı

İO: İşsizlik oranı

(*) 2008 Mayıs dönemi sonuçları yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir

2.5. Lise ve Üniversite Gençliğinin İstihdam Sorunları

Bir ülkenin uzun vadeli ekonomik kalkınma potansiyelini belirleyen en önemli zenginliklerinden biri, hiç şüphesiz iyi eğitilmiş ve istihdama kazandırılmış genç insan kaynağıdır.

Ülkemizdeki potansiyel genç nüfusun gelecek için büyük fırsat oluşturması sonucunda eğitimin önemini arttırmaktadır. Bu fırsatın çok iyi yönetilmesi gerekir, aksi takdirde ciddi oranda bir işsizlik ve sosyal huzursuzluk oluşturacaktır.

Henüz bir istihdam stratejisi bulunmayan Türkiye'nin, gençliğe yönelik resmi ve kapsayıcı bir politikası da yoktur. Ayrıca, gençlikle ilgili doğrudan bir yasa da mevcut değildir. Gençlik hakları ve hizmetleri genel yasalar çerçevesinde ele alınmakta olup, bu yasalarda yer alan hizmetler de çeşitli kamu kurumlarının bünyesindeki bölümler tarafından yürütülmektedir.

Bu nedenle, Türkiye'nin öncelikle, AB İstihdam Stratejisi'ne uyum çalışmaları dâhilinde Ulusal Reform Programını, diğer bir ifadeyle Ulusal İstihdam Stratejisi'ni

hazırlaması ve bu çerçevede kapsamlı bir gençlik politikası benimsemesi gerekmektedir.

İş dünyasına duyarlı bir eğitim sistemi modeli oluşturulmalıdır. Becerili gençleri yetiştiren bir eğitim sistemi ve iyi iş oluşturan bir işgücü piyasası olmalıdır. Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında daha sıkı bir bağ kurulmasının, Türkiye’de gençlerin okuldan iş hayatına geçiş sürecindeki fırsatlarını geliştireceğine dikkat çekilmektedir. Mesleki Yeterlilik çerçevesinin tam olarak uygulanması, mesleki ve teknik alanlardaki yeterlilikler ile mesleki ihtiyaçlar ve standartlar Türkiye’nin önündeki temel zorluklardan birisidir. Eğitim sistemini sadece çok az sayıda öğrenciyi en yüksek uluslararası standartlarda eğiten bir sistemden, tüm öğrencilerini iyi eğiten bir sisteme dönüştürmek gerekmektedir. Bunun için eğitim kalitesinde ciddi iyileştirilmeler yapılmalı ve cinsiyet, bölge ve gelir seviyesi bakımından eğitime erişim ve beceri eşitsizliklerini gidermek üzere çaba sarf edilmelidir.

Lise eğitimi üniversiteye geçişte anahtar rol oynamaktadır. Çünkü lisede öğrencilerin yetenek alanları belirlenmekte, geleceklerine dolayısıyla ülkenin geleceğine yön verilmektedir. Aynı zamanda öğrencilerin üniversite algısı ve beklentileri üniversitenin kurumsal kimliğini etkilemektedir. Lise eğitimi üniversitelerin hem problem alanını hem de fırsat alanını oluşturmaktadır. Liseler bilgi üretmeye hazır insan kaynağını hazırlamak açısından bir fırsat, genç nüfus fazlası ve alt yapı eksikleriyle bir risk alanı özelliği taşımaktadırlar. Bir risk alanı olarak liseler üniversiteyi nitel ve nicel göstergeler açısından tehdit etmektedirler. Bu tehdit toplumsal ve kurumsal bağlamda liseli gençliğin üniversite algısını daha anlamlı ve çekici kılmaktadır. Üniversite sorunlarını çözmeyle liseli gençliğin üniversite algısı arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Lise mezunlarının yaşadığı en büyük sıkıntıların basında mezun olduktan sonra iş bulma konusunda işgücü piyasasının istediği iş ve mesleki tecrübeye sahip olmamalarıdır. Bunun da en büyük sebeplerinden biri de mesleki eğitimin yetersiz oluşu ve lise düzeyinde verilen eğitimin işgücü piyasasına uygun mesleki yeterlilik oluşturacak meslek elemanlarının yetiştirilmemesi olmuştur.

Türkiye’de yüksek öğretim okullaşma oranı oldukça düşüktür. Açık öğretim dâhil yüksek öğretim okullaşma oranı %17’dir. Söz konusu oran Türkiye’de yüksek öğretim

çağındaki genç nüfus için yetersizdir. OECD ülkelerinden üniversite mezunlarının işsizlik oranı %3,6 iken Türkiye’de %8,2’dir (TÜBİTAK, 25.10.2009).

Türkiye'deki yükseköğretim sistemi, gençler için oldukça zorlu bir dönem anlamına geliyor. Çünkü üniversiteye yerleşmek için, çok çalışma ve emek gerekiyor. Örneğin 2009 yılında 1 milyon 755 bin gençten yaklaşık 300 bini bir bölüme yerleşti. Yine üniversitelerdeki 110 bin kontenjanın boş kalması ise, başka bir tartışma konusu olmuştur (Milli Gazete, 23.12.2009).

4–5 yıllık emeğin sonucu bir bölüm kazanılması ile tüm sorunlar ortadan kalkmamaktadır. Fakültenin bitmesin ardından asıl, büyük mücadele başlamaktadır. Her yıl yükseköğretimden mezun olan, 250 bine yakın öğrenciyi işsizlik kâbusu bekliyor. Çünkü Türkiye, üniversite mezunları arasında %12,5’lik üniversite mezunu işsizlik oranıyla dünya sıralamasında ilk sıralarda. ATO'nun araştırmasına göre, her 100 yüksek okul mezunu gencin %21’i işsiz durumdadır (Ankara Ticaret Odası, 24.09.2009).

Üniversiteli işsizler ordusu arasında son yıllarda eğitim fakültesi mezunları büyük yer kaplamaktadır. En garanti meslek diye seçilen öğretmenlik, birçok gencin 4–5 yıl Bakanlık kapısında beklemesine neden oluyor. “Bugün itibarıyla, 245 bin eğitim ve fen edebiyat fakültesi mezunu gencin atama beklediği tahmin edilmektedir” (ÇSGB, 2004). İstihdam ve kontenjan denklemi yapılmadığı için yüz binlerce genç KPSS sınavlarında umutlarını yitirmektedir.

Türkiye’de üniversite mezunu çalışabilir nüfusun %29’u ekonominin dışındadır. AB ülkelerinde ise bu oran %16 düzeyindedir (DPT, 21.08.2009). AB ülkelerinde eğitim düzeyi ilerledikçe işsizlik azalırken, bu süreç Türkiye’de aynı biçimde işlemiyor. İşsizliğin kültürel ve sosyal nedenleri yanında, ekonominin iş gücünü emme kapasitesinin sınırlı bulunması ve çalışma çağındaki nüfusun istihdam edilebilir nitelikte olmaması da önemli nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

OECD ülkeleri arasında en fazla üniversite mezunu işsiz Türkiye’de bulunuyor. İşsiz kadın üniversite mezunu sıralamasında Türkiye 1. sıradadır. OECD verilerine göre Türkiye’de üniversite mezunları arasında işsizlik oranı %12,5’tir, bu oran İspanya’da %8,1, Fransa’da %7,4, Polonya’da %7,3’tür. Türkiye’de üniversite mezunu kadınlar arasındaki işsizlik oranı yaklaşık %17’dir (EĞİTİMSEN, 24.11.2009).

Üniversiteli işsizlerin durumu bu denli dramatikken, bir de uyum sorunu yaşanmaktadır. Bir taraftan üniversiteli işsizler iş ararken, işverenler de nitelikli eleman bulamadıklarından yakınmaktadırlar. Bu durum sadece Türkiye'ye özgü değil tüm dünya için geçerlidir.

Üniversiteler iş dünyası ile daha yakın bir işbirliğine girmeli, bölümlerin seçilmesinde dünya ve ülke gerçekleri ele alınmalıdır. Uluslararası meslek standartlarının titizlikle uygulanması gerekmektedir. Türkiye istihdam artırıcı politika uygulamalarına hızla yönelmelidir.

Ülkemizde yaşanan işsizlik boyutları özellikle üniversite mezunu kişilerin bu oranda hiçte azımsanmayacak derecede önemli bir yere sahip olması nedeniyle önemli bir konu olmaktadır. Üniversiteler ve işsizlik arasındaki algılanan doğrudan ilişkinin aslında üniversitenin bir sorunu ve sorunun bir sonucu olarak değil de, daha genel anlamda toplumun geneline yansımış ve bir grup ya da sınıfın uyguladığı politikalardan kaynaklandığını göstermek için bu ayrımın konulması önem taşımaktadır.

Ülkelerin ihtiyaçları doğrultusunda üniversitelerden yetişmiş insan mezun etme, farklı bir politika olup, üniversitelerde üretilmesi gereken bilginin bu politikadan ayrı bir şekilde desteklenmesi ve önünün açılması için gerekenlerin yapılması daha farklı bir politikadır. Mezun olan üniversitelilerle ülke içi istihdam koşulları arasında bir paralellik kurulmazsa bu iki alandan birisi doğal olarak diğerinin önüne geçer ve geleceğe dönük yatırım olarak ifade edebileceğimiz üniversiteyi baltalar, üniversiteler hiçbir zaman işgücü yetiştiren yerler olamaz. Bunun yeri lise sonrası teknik okullardır. Üniversite ülkenin tüm stratejik noktalarıyla ilgili bilgi ve hizmet üreten ama ayrıca bilimin bağımsız bir insan etkinliği olarak da örgütlendiği yerler olarak algılanmalıdır.

2.6. Türkiye'de Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları; işgücü verimliliğini artırmak ve işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğini geliştirmek için tasarlanmış bir önlemler bütünüdür. Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasını işlerliğe kavuşturma yani istenilen sonucu verecek niteliklere ulaştırma amacı taşımakta olup, iş gücü piyasasındaki aksaklıkların giderilmesi üzerine odaklanmıştır. Bu anlamda, aktif istihdam politikaları iş arayanla işvereni bir araya getiren; istihdam danışmanlığı hizmetleri, işgücü piyasası

ihtiyaçlarına yönelik eğitim hizmetleri ve sbvance edilen geçici iş yaratma hizmetleridir de diyebiliriz (Biçerli, 2004).

2.6.1. İşsizlikle Mücadelede Eğitimin nemi

İşsizlikle mücadelede uzun süredir kullanılan arz yönlü yöntemlerden birisi de mesleki eğitim yoluyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır. Herhangi bir ekonominin sağlıklı bir Şekilde işlemesi işgücünü (zellikle gençleri) eğiterek uygun işlerle eşleştirmesine bağlıdır. Bu bağlamada eğitim alan kimsenin niteliklerini arttırarak beşeri sermayelerini geliştirdiği kabul edilir. Eğitim kişilerin beşeri sermayelerini geliştirmeyip sadece aşınmasını engellese bile iyi bir politika olarak kabul edilir. Çünkü bu politikanın alternatifi işsizliğin devam etmesi ve çalışma kapasitesinin düşmesidir (Biçerli, 2004).

Eğitimin kişilerin beceri düzeylerini geliştirerek işsizliği azaltmasının dışında başka yönlerden de kişi ve toplum üzerinde olumlu etkileri vardır. Eğitim, bireylerin niteliklerini yükselterek onların emek piyasasında daha hareketli hale gelmelerini de sağlayabilecektir. Bu ise yapısal işsizliğin azaltılması çabalarına katkı sağlayacaktır. Eğitime atfedilen temel fonksiyonun kişilerin beşeri sermaye stoklarını arttırmasıdır.

2.6.2. Aktif İstihdam Politikalarında Mesleki Eğitimin nemi

Danışmanlık hizmetleri; kişilerin değişen çalışma koşullarına en uygun ve kolay Şekilde uyum sağlamalarını amaçlayarak, bu kişileri yeni işlere yerleştirmek ve iş bulmalarına yardımcı olmak üzere geliştirilmiş hizmetlerden oluşmaktadır. Bu anlamda, iş ve meslek danışmanlığı, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, sosyal danışmanlık, işe yerleştirme hizmetleri, toplu işten çıkarma ve zelleştirme gibi durumlarda yeniden uyum hizmetleri, işgücü açığı bulunan bölgelere taşınmayı teşvik gibi hizmetler verilmektedir.

İşgücü piyasasına yönelik eğitim hizmetleri kapsamında işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeni beceriler kazandırılarak, işsizlerin yeni iş bulmalarını kolaylaştırmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda; okur-yazarlık eğitimi, iş arama eğitimi, mesleki n eğitim, meslek geliştirme eğitimi, yeni iş eğitimi, girişimcilik eğitimi verilmektedir.

2.6.2.1. Başarılı Bir Mesleki Eğitim Programının Özellikleri

Mesleki eğitim programlarının hazırlanmasında piyasaların doğru bir şekilde analiz edilmesi uygulamanın etkinliğini arttıran önemli bir unsurdur. Ekonomide yapısal dönüşümlerin yaşandığı dönemlerde bundan bazı sektörler olumsuz yönde etkilenirken, bazı sektörlerde ise istihdam genişlemesi yaşanabilmektedir. Böyle durumlarda genellikle istihdamın daraldığı ve büyüdüğü sektörler farklı özelliklere sahip oldukları için, vasıf uyumsuzluğu sorunu ortaya çıkmaktadır. Mesleki eğitim kursları işçilerin büyüyen sektörlerin aradığı özelliklere sahip olmalarını sağlayarak işsizliği azaltabilmektedir. Bu aşamada ekonomide açık işlerin hangi sektörlerde yoğunlaştığına ilişkin ne ölçüde bilgi edinilirse, işsizliği hem eşleme faaliyeti, hem de mesleki eğitim programları ile o ölçüde azaltmak mümkün olabilecektir. Bu bilgi programların gerekli mesleklere yönelik açılmasını sağlayacağından aynı zamanda muhtemel hataları ve böylece kaynakların israf olmasını da önlemiş olacaktır.

2.6.2.1.1. İşsizlerin İhtiyaçlarına Yönelik Programlar

Eğitim programlarının başarısını arttıran önemli diğer bir unsur da işçilerin ihtiyaçlarına yönelik olarak düzenlenmeleridir. Bunu sağlamak için eğitim programları hazırlanırken üç amacın göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Birinci amaç; programlara girişin esnek, kurs sürelerinin ise değişken olması gerekir. İşten çıkarılmanın her zaman mümkün olabileceğinden dolayı işçilerin programlara çabucak girebilmeleri ve eğitim programlarının kurslara katılanların eğitim altyapılarındaki önemli farklılıklara uyum sağlayabilecek esneklikte olması gerekir. Bu tür eğitim programlarından sadece işsizler değil aynı zamanda çalışanlar da yararlanabilecek olmalarından dolayı eğitim programlarının, çalışanların iş programlarına ve yoğunluğuna uyabilecek esneklikte olması gerekir (Biçerli,2004).

Eğitim programlarını işçilerin ihtiyaçlarına yönelik hazırlamak için göz önünde tutulması gereken ikinci amaç programların katılımcılara öğrenilen beceriler ile istihdam fırsatları arasında net bir ilişkinin olduğunu göstermesidir. Önemli olduğu kadar başarılması zor olan bu amaç katılımcıların moral yönünden güdülenmelerini ve programların başarı düzeylerinin yükselmesini sağlayacaktır.

Son amaç ise, mesleki eğitim programlarına katılanların çoğu ailelerini geçindirmekle yükümlü oldukları için bu kişilere yönelik kurs ücretleri kamu sübvansiyonu ile

düşükte olsa sübvansede edilmeli ve katılımcılara eğitim esnasında bir tür gelir desteği sağlanmalıdır (Biçerli, 2004).

2.6.2.1.2. Dezavantajlı Grupları Kapsayan Programlar

Programların çoğunda amaç, program sonrasında işe yerleşme oranını yükseltmek olduğu için programı gerçekleştirenler başarılı bir performans sağlamak amacıyla vasıf düzeyi düşük işçilerin yeniden eğitimi yerine, iş bulup çalışabilme ihtimalleri kuvvetli olan işçileri seçme yönünde eğilimli olabileceklerdir. "İşgücünün kaymağını alma" olarak nitelendirilebilecek bu davranış şekli, eşitlik açısından olumsuz bir durum arz etmesine ilaveten işsizlik problemini çözmekten uzak, emek piyasalarında belirli grupların dezavantajlı konumlarının sürmesine, hatta artmasına hizmet eden bir davranış olacaktır.

2.6.2.1.3. Katılımcılara İş Piyasasında Kabul Görebilecek Beceri Programları

Mesleki eğitim sınıf düzeninde verilebileceği gibi firmalarda üretim üzerinde de verilebilir. Bu manada firmada verilen eğitimin, talep ile doğrudan bağlantılı olması yönüyle, bireylerin emek piyasalarındaki fırsatlarını arttırmada sınıf düzenindeki eğitime nazaran daha üstün olduğu çok açıktır. Gerek sınıf düzeninde, gerekse firma bazında mesleki eğitim programı verilirken sunulan eğitimin katılımcılara emek piyasalarında talep edilen beceriler olmasına dikkat etmek gerekmektedir. Aksi takdirde eğitim programları amaca hizmet etmeyecek ve kıt kaynaklar israf edilmiş olacaktır.

Bu sorunu gidermede çoğu ülkenin izlediği yol programların hazırlanması aşamasında işverenlerin görüşlerinin alınması olmaktadır. İşverenlerden sağlanan geri besleme ile piyasada hangi tür vasıflara ihtiyaç olduğunun doğru bir şekilde tespit edilmesini sağlayacaktır.

İŞKUR'un iller bazında yapmış olduğu meslek barometreleri yardımıyla o ilde hangi mesleklere ne ölçüde ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu verilerden yararlanılarak hazırlanan mesleki eğitim programları sonuçları ve katılımcılara faydasal anlamda en üst verimlilik ve etkinlik sağlanmış olacaktır (Biçerli, 2004).

2.6.2.1.4. Politika Uygulamada Eğitim Kurumlarından Etkin Bir Şekilde Yararlanılması

Mesleki eğitim programları maliyeti oldukça yüksek programlardır. Bunun yanı sıra, mesleki eğitim genel becerilerin verilmesi şeklinde olduğunda çoğu kez bir firmanın maliyetine katlanarak yetiştirdiği bir eleman bir başka firma tarafından kolayca transfer edilebilmektedir.

Yukarıda sayılan bu nedenlerden dolayı birçok ülkede mesleki eğitim programlarını devletin düzenlemesi veya sübvansiyeye etmesi gerekmektedir. Mesleki eğitimin maliyeti ne ölçüde düşürülürse firmaların özellikle KOBİ'lerin ve işçilerin katılımı o ölçüde fazla olacaktır. Bu aşamada programların yürütülmesinde mevcut eğitim altyapısının kullanılması hem eğitim maliyetinin düşmesini, hem de kalitesinin artmasını sağlayabilecektir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde JTPA eğitim programları ile İngiltere'deki TEC eğitim programlarında olduğu gibi buradaki programların çoğunda mevcut eğitim kurumlarından taşeron olarak yararlanılmaktadır (Biçerli, 2004).

Genel bir değerlendirme yapmamız gerekirse; kamunun mesleki eğitim programları ile işgücünün uygun becerileri kazanmasını sağlamaya çalışmasının altında basit bir önerme yatmaktadır. Bu programlar vasıtasıyla nitelik düzeyi yükselen işçilerin emek piyasalarında istihdam ve gelir profilleri yükselecektir. İşçilerin becerileri piyasada aranan beceriler ile ne ölçüde uyumlu hale gelirse o ölçüde bireysel ve sosyal refah artacaktır.

2.7. Türkiye İş Kurumunda Uygulanmakta Olan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz Türkiye'sinde bir yanda işsizlik oranları hayli yüksekken diğer yandan da birçok işletmenin mesleki eğitim almış işgücüne ihtiyacı vardır. Yani işgücü piyasasında istenilen niteliklere uygun ara eleman eksikliği söz konusudur. Yetişmiş ara eleman ihtiyacını gidermek, ürün ve emek kaybını asgariye indirmek üzere mesleki eğitim eksikliğini giderilmesi amacıyla; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda çeşitli eğitimler, kurs ve sertifika programları verilmesi gereklidir. Bu gerçeğin farkında olarak eylem planları geliştiren İŞKUR "yaşam boyu eğitim anlayışı" içinde işgücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak ve

işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak üzere kuruma kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesi bulunan işgücü ile işsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmış işsizlere meslek edindirme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimi verilmesi sağlanmaktadır.

İstihdamın mesleki eğitim ile bağlantısını sağlamak üzere illerde sosyal taraflarında katılımı ile gerçekleştirilen İl İstihdam Kurulları'nda AİPP çerçevesinde Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında yönetmeliğinin 6/c maddesinde belirtildiği üzere; yerel iş piyasasının yıllık işgücü eğitim ve uyum programları ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenerek il müdürlüğü tarafından yıllık işgücü eğitim ve uyum hizmetleri düzenlenmekte ve farklı kurumlarca yürütülen işgücü yetiştirme ve uyum hizmetleri, mesleki eğitim, beceri kazandırma, meslek edindirme vb. faaliyetlerin bölgesel ihtiyaçlara göre ilgili birimlerle koordinasyon içerisinde yürütülmesi sağlanmaktadır (TÜRKİYE İŞ KURUMU, 2004).

2.7.1. İşgücü Yetiştirme Kursları

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 39 ve 32'nci maddesine dayanılarak hazırlanan "Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği" uyarınca kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği olmayan ya da bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olmayan işsizlerin, özürlü ve hükümlülerin, istihdamlarına yardımcı olmak amacıyla işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kursları düzenlenmekte olup Kamu İhale Kanunu kapsamında hizmet satın alınarak işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2004).

İşsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak görülen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürlüler, hükümlü ve eski hükümlüler ile işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan vasıfsız işsizlere yönelik olarak düzenlenen işgücü yetiştirme kursları ile işsiz iş, işverenin de vasıflı işgücü talebinin karşılanmasına çalışılmaktadır.

2.7.2. İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve meslek danışmanlığı; kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe

uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir.

Meslek danışma merkezleri meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren bilgi kaynaklarının bulunduğu ve bu kaynakların ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu bilgi merkezleridir. 40 ilde faaliyet gösteren 43 meslek danışma servisinde; kişilerin meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olunmakta, meslek bilgi kaynakları ve bu kaynaklardan nasıl ve ne şekilde yararlanılacağı konularında hizmet verilmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2004).

2.7.3. Kadınlara ve Gençlere Yönelik Uygulamalar

İsteyen yetişkin kadınların ilk kez ya da işten ayrıldıktan sonra yeniden çalışmasına yardımcı olmak üzere alınan ayrı bir özel önlem bulunmamaktadır. Ancak söz konusu dezavantajlı grup işten ayrıldıktan sonra işsizlik sigortasından yardım almaya hak kazandıysa bu kapsamda açılan kurslardan; ilk kez işe girecek ise düzenlenen diğer işgücü yetiştirme ve uyum hizmetlerinden yararlanabilir.

İŞKUR tarafından yaşlı işçiler, göçmenler ve etnik gruplar gibi kesimlere özel olarak kurslar düzenlenmemekte olup diledikleri kurslara katılabilmektedirler. İŞKUR tarafından yaşlı işçiler, göçmenler ve etnik gruplar gibi kesimlere özel olarak kurslar düzenlenmemekte olup diledikleri kurslara katılabilmektedirler. Ayrıca Kuruma kayıtlı iş arayanlara meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları verilmekte olup "Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği" madde 9'da belirtilen niteliklere sahip olan herkes herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın bu kurslardan yararlanmaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2004).

İşsizlikten en çok etkilenen söz konusu kesimleri de kapsayan aktif politikalar çerçevesinde 2006 yılında Kurumun düzenli olarak gerçekleştirdiği 622 işgücü yetiştirme kursuna 12.426 kişi katılmış olup; katılımcıların 3.823' ü kadındır. Bu kadınların;

- 53'ü eski hükümlü/ hükümlülere yönelik düzenlenen,
- 1.148'i özürülere yönelik düzenlenen,
- 480'i işsizlik sigortası kapsamında açılan,

- 1.664'ü istihdam garantili,
- 478'i kendi işini kuracaklara yönelik düzenlenen kurslara katılmıştır.

Katılımcıların 7.028'ini 15-29 yaş arası gençler oluşturmaktadır. Bu gençlerin;

- 943'ü eski hükümlü / hükümlülere yönelik düzenlenen,
- 1.510'u özürlülere yönelik düzenlenen,
- 721'i işsizlik sigortası kapsamında açılan,
- 3.501'i istihdam garantili,

353'ü kendi işini kuracaklara yönelik düzenlenen kurslara katılmıştır (Türkiye İş Kurumu, 2004).

2.8. Mesleki Eğitimin Önemi ve İstihdam İlişkisi

Nitelikli işgücü, verimli bir ekonomi için vazgeçilmez unsurdur. Nitelikli iş gücüne sahip olmanın yolu ise iyi planlanmış mesleki eğitimle mümkündür. Mesleki ve teknik eğitim bu açıdan gelişmekte olan ekonomiler için hayati önem arz etmektedir. Türkiye, gelişmekte olan sanayisinde istihdam etmek için nitelikli işgücü sıkıntısı çekmektedir. Bu sıkıntının nedeni Türk mesleki ve teknik eğitim sisteminin gerek ortaöğretim gerekse yüksek öğretim düzeyinde karşı karşıya olduğu sorunlardır.

Ülkeler, toplumların refah düzeyini yükseltmek amacıyla daha hızlı kalkınmanın yollarını aramaktadırlar. Kalkınma ise, bir ülkenin ekonomik ve toplumsal yapısının daha fazla üretim yapacak şekilde yapılandırılmasıyla mümkündür. Üretimin artması ve sürdürülebilir olması, üretim girdilerinin donanım olarak harekete geçirilmesini ve etkin kullanılmasını zorunlu hale getirmektedir. Günümüz "ulusal rekabet üstünlük" özellikleri kazanmak için verimliliği yükseltme, maliyetleri düşürmek gerekmektedir. Bu ise yetişmiş insan gücüne sahip olmakla sağlanabilir.

Gelişmekte olan ülke ekonomilerinin karşılaştığı gelişmeyi engelleyen unsurlar arasında gerekli vasıflı nitelikte kalitede işgücünün temin edilememesi de sayılabilir. Nitekim emek piyasasında açık işyerleri sayı ile denk olması halinde dahi işgücünün aranan vasıf ve niteliklerde kalitede olması halinde iş sayısında herhangi bir azalma olmayacağıının, istihdam sorununu çözümleyici etkenler arasında öneri belirtmesi gerekmektedir.

Çağımızda bir ülke ekonomisinin uluslararası piyasalarda sahip olduğu konum, sunduğu ürün ve hizmetler kalitesiyle doğrudan ilişkilidir. Söz konusu ürün ve hizmetlerin kalitesi ise, üretimden pazarlamaya kadar uzanan zincir içinde görev alan çalışanlar zincirinin nitelikleriyle yakından bağlantılıdır. Bu açıdan bakıldığında, iş piyasaları ile METE (Meslek Eğitimi ve Teknik Eğitim) arasındaki doğrudan ve zorunlu ilişki ortaya çıkmaktadır. Bugün işletmelerin rekabet gücü açısından vazgeçilmez bir girdi haline gelen "METE" önemi 21.yüzyılın işletmelerinde daha belirgin bir görünüm kazanacaktır. Bugün artık meslek ve teknik eğitim ile işgücü pazarı arasında kurumsal bir bağ ve işbirliğine yatkın yönetim anlayışı gerekmektedir. Bunlar Türkiye'de Meslek Yeterlilikleri Kanunu, esnek meslek eğitime geçiş için parça eklemli meslek eğitim programları ve eğitimde toplam kalite yönetimi kararlarıyla açıklığa kavuşmuş durumdadır (Schure, İktisat Dergisi, S.369, İstanbul -1997).

Küresel ekonominin yeni koşulları çalışanların esnek olmalarını ve kolayca uyum sağlayabilmelerini ve genel ve etkin iletişim kurmayı, bilgi ve iletişim teknolojisini güvenle kullanmayı, sorun çözmeyi, takımlar halinde diğerleri ile çalışmayı ve uygun öncelik kullanma ve girişimciliğe ilişkin becerileri gösterme gibi 'temel' becerilerde güçlü bir yetismeye sahip olmayı gerektirmektedir. METE'nin en önemli hedefi, genç insanları istihdam ya da serbest çalışma dünyasına girmeye hazır hale getirecek olan bilgi ve meslek becerilerinin kazandırılmasının yanında, bu becerilerin de geliştirilmesidir. Bu şekilde tek bir meslekten çok, bir dizi istihdam olanağı için daha iyi daha fazla hazırlıklı olacaklardır. Gelişmekte olan ülkelerin en önemli meselelerinden biri meslek ve teknik eğitimidir.

Geleneksel sektörden modern sektöre işgücü aktarımı sağlıklı bir şekilde ancak METE ile mümkün olabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde dahi, yaşanan çok hızlı teknoloji değişikliği sonucu ortaya çıkan üstün vasıflı insan gücü ihtiyacı, konuyu son derece önemli bir noktaya taşımaktadır. Bu nedenle işgücü piyasası kısa süreli düzeltmelere uygun olmadığından, eğitim süreçleri ve onlara bağlı ekonomik ve toplumsal maliyetlerin uzun vadeli olmasından dolayı ülkeler eğitim planlamaları yapmaya daha fazla zaman ayırmaktadır. Bu çalışmalar, yaşanan değişmelerle ilgili olarak uzun vadede işgücü piyasalarında ortaya çıkabilecek talep değişiklikleri göz önünde bulundurulmak suretiyle yapılmaktadır. Türkiye'de geçmişten günümüze mesleki ve teknik eğitim ile istihdam bağının işlitememesi eleştirisi devam etmektedir. METE kurumlarının kendilerine atfedilen önem ve önceliklerine göre etkin olmadıkları,

ekonominin gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştiremediği, genel kabul gören bir görüş haline gelmektedir. METE kurumlarının bölümlerindeki dağılımın, ekonomik gelişmeye, kalkınma ve çağdaşlaşmaya uygun olmadığı; birçok meslek ve teknik eğitim alanında istihdam-belge ilişkisinin kurulamadığı, mezunlarının birçoğunun alanları dışında çalıştıkları ya da işsiz kaldıkları şeklinde eleştiriler yöneltilmektedir.

Buna karşılık, DPT ve Kalkınma Planları insan gücü eğitimi için planlama yapıldığını, MEB'in buna büyük ölçüde uyduğunu, yüksek öğrenime olan talep nedeniyle özerkliğe dayanma yolunu seçen YÖK'ün planlı kontenjan artışlarını ihmal etmesinin eğitimi ve istihdamı daha da sorunlu hale getirdiğini belirtmekte, insan gücü planlamasının diğer ayağı olan istihdam politikalarının uygulamasına ise iş âleminin yanaşmadığı, siyasetin de ısrarcı olmaması sebebiyle eğitime yapılan yatırımlardan piyasaların dolayısıyla daha az getiri alınabildiği belirtilmektedir. Eğitim, ekonominin üretici olmayan tüketici bir kesimi olarak değil, giderek daha artan oranlarda ekonomik gelişmeye katkıda bulunacak temel bir yatırım harcaması olarak görülmektedir (DPT, 2000).

İstihdam ile eğitim arasındaki ilişki en belirgin biçimde, istihdamın insan gücüne ilişkin talepleriyle eğitim arzını belirlemesi, eğitim arzının da istihdamın niteliğini ve türlerini etkilemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. İstihdam, eğitim politikalarının belirlenmesinde güçlü bir etki yaparken, eğitim de istihdamın nitel ve nicel açıdan geliştirilmesinde büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle istihdam ve eğitim arasında sürekli ve karşılıklı katkı sağlayıcı bir ilişkinin kurulması zorunlu görülmektedir.

METE kurumlarının etkinliği, işgücü piyasasının taleplerine nicelik ve nitelik bakımından yetiştirdiği işgücünün uygunluğu ile orantılıdır. İşgücünün niteliklerinin yükseltilmesi ve eğitimin ekonomik etkinliğinin arttırılabilmesi için işgücüne yönelik talebin akılcı bir biçimde ölçülmesi ve bilinmesi gerekir. İşgücü piyasasının işgücü talebi, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişim gösterdiğinden sürekli izlenmeli ve piyasa analizleri yapılmalıdır. İşgücü piyasasının incelemesi yapılırken yalnızca bulunduğu bölge değil, üretici firmaların hedef aldıkları pazarların ürün talebi için gereken nitelikler dikkate alınmalı, AB ve dünya işgücü piyasasındaki hareketlerin anlamları da izlenmelidir. Eğitimin, birey ve değişen iş piyasası merkezli olmak üzere "yaşam boyu eğitim" anlayışıyla duvarların ötesinde de sürmesi gerekmektedir. Geniş kitleleri ilgilendiren eğitim hizmeti, artık sadece kamu

okullarından değil, uygun sivil toplum kuruluşları, özel kesimin destekleyici hizmetlerinden de yararlanmaktadır. Ülkenin ekonomik ve toplumsal kalkınması METE ve diğer sektörler arasındaki uyum ölçüsünde mümkün olmaktadır. Ülkemizin geleceği, kalkınmamıza yön verecek işgücüne nitelikli katılımı sağlayacak şekilde eğitimin iyileştirilmesine bağlıdır. Artık, eğitimin METE alt-sistemini iş âleminin diriliğine uygun hale getirmek ve nitelikli işgücü yetiştirmek, sanayi üretim eğilimlerini dikkate alarak o alanlara yönelik meslek insanlarını yetiştirmek önceliktir. Bunu sağlamak için METE sisteminde elde bulunan birçok düzenlemeyi etkili bir şekilde uygulamaya geçirmek yeterli olacaktır.

2.8.1. Verimlilik, Nitelikli İşgücü ve Mesleki Teknik Eğitim

Gelişmiş ülkeler insan kaynaklarını istedikleri nitelik ve nicelikte yetiştirmiş olmasına karşın, geri kalmış ülkelerin çoğu, ekonomilerinin gereksinim duyduğu insan kaynaklarını yetiştirme konusunda ciddi bir bunalım yaşamaktadır. İnsan kaynaklarının niteliği ve etkisinin en önemli göstergelerinden birisi bir ülkenin verimliliği ile ilgili rakamlarıdır. Verimlilik ile ilgili istatistiklere bakıldığında Türkiye'nin bu konuda iyi bir performans sergilemediği ortaya çıkmaktadır. Örneğin; Çin son yirmi yılda verimliliğini beş kat arttırırken; Türkiye yerinde saymaktadır. 1975-2002 yılları arasında ülkelerin göreceli verimlilik konumlarına bakıldığında bu durum daha açık bir şekilde görülmektedir. Bu yirmi yedi yıllık dönemde İrlanda'nın verimlilik konumu yirmi iki basamak ve Güney Kore'nin konumu on beş basamak artarken, Türkiye'nin sıralamadaki yeri sadece bir basamak yükselmiştir (Çelik, 2005).

Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerindeki işgücü nitelik düzeyi de Türkiye'den yüksektir. Bu durum Türkiye'nin nitelikli insan gücü yetiştirme konusunda ciddi problemlerle karşı karşıya olduğunu gözler önüne sermektedir. Ülkemizde ileri teknoloji kullanılan işletmelerde işgücü sıkıntısı yaşanırken, geleneksel sahalarda işsizlikten yakınılması da bu savı desteklemektedir (Savaşır, 1999).

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi, bu görevini yerine getirirken öğrencileri üretken birer yurttaş olarak görür ve onları toplum yaşamına, meslekler dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar. "Özellikle ortaöğretim düzeyinde, söz konusu işlevler tutarlı biçimde kaynaştırılarak kişisel ve mesleki gelişim açısından bütünlüğü olan programlar uygulanmaya çalışılır" (Aksoy, 1987-1997). Göstergeler incelendiği

zaman, AB ülkeleri, ABD ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerde nitelikli insan gücü yetiştirmeye yönelik olarak mesleki eğitime gerekli önemin verildiği görülmektedir. Tablo 5’de görüldüğü gibi AB ülkelerinde Mesleki Eğitimin Ortaöğretim içindeki payı %60’larda gezinirken Türkiye’de bu oran %35’lerdedir. Sanayisi henüz gelişmekte olan Türkiye’de ise Mesleki Eğitim Kurumlarına gerek öğrenciler, gerekse de kamu yönetimi tarafından yeterli ilginin gösterilmemesi “nitelikli eleman” sıkıntısının sebebinin gözler önüne sermektedir.

Tablo 5. Bazı Ülkelerin Genel ve Mesleki-Teknik Programlara Kayıt Oranları

| Ülkeler | Genel Programlar (%) | Mesleki ve Teknik Programlar (%) |
|----------------------------|----------------------|----------------------------------|
| Polonya | 45,7 | 54,3 |
| Fransa | 43,6 | 56,4 |
| Almanya | 37,8 | 62,2 |
| Hollanda | 30,9 | 69,1 |
| İsviçre | 35 | 65 |
| Belçika | 29,71 | 70,3 |
| Finlandiya | 41,2 | 58,8 |
| Avusturya | 20,7 | 71,8 |
| Çek Cumhuriyeti | 20,5 | 79,3 |
| İngiltere | 30,8 | 69,2 |
| Norveç | 40,8 | 59,2 |
| Danimarka | 46,4 | 53,3 |
| Tunus | 94,6 | 3 |
| Ürdün | 75,1 | 19,6 |
| Uruguay | 81,3 | 18,7 |
| Şili | 63,1 | 36,9 |
| Endonezya | 64,7 | 35,3 |
| Ülkeler Ortalaması (Dünya) | 51,2 | 50,2 |
| Türkiye | 63,3 | 36,7 |

Kaynak: TUSIAD, 2006

2.8.2. Mesleki Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar

Ekonomik gelişmelerin tetiklediği istihdam talebi ve nitelikli işgücü ihtiyacına gibi nedenlerin mesleki eğitime olan ilgiyi arttırması beklenirken Türkiye’de tam tersi bir durum yaşanmaktadır. Tablo 6 incelendiğinde 1996 – 2007 yılları arasında mesleki teknik eğitime ilginin giderek azaldığı görülmektedir (TÜİK, 21.10.2009).

Tablo 6. Genel ve Meslek Lisesi Öğrenci Sayılarını Toplam Ortaöğretim İçindeki Oranları

| Öğretim Yılı | Mesleki (%) | Genel (%) |
|--------------|-------------|-----------|
| 1996 / 1997 | 45,8 | 54,2 |
| 1997 / 1998 | 45,2 | 54,8 |
| 1998 / 1999 | 43,76 | 56,24 |
| 1999 / 2000 | 39,56 | 60,44 |
| 2000 / 2001 | 37,04 | 62,96 |
| 2001 / 2002 | 35,1 | 64,9 |
| 2002 / 2003 | 32,59 | 67,41 |
| 2003 / 2004 | 34,8 | 65,2 |
| 2004 / 2005 | 36,2 | 63,8 |
| 2005 / 2006 | 36,2 | 63,8 |
| 2006 / 2007 | 36,7 | 63,3 |

Kaynak: DİE Eğitim İstatistikleri

Dünyada tam tersi bir gidiş yaşanırken Türkiye’de mesleki eğitime ilginin azalmasının temelinde sorunlu bir eğitim sistemine sahip olmamızın etkisi olduğu gibi, bu ilgi azalmasının yarattığı sorunlar da vardır.

Bireyin ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, bireyin işe karşı motivasyonunda ve işteki başarısında da etkili olan faktördür. Meslek seçiminin isabetli olması bireyin kendi ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği nitelikleri tanıması ile mümkündür. Ülkemizde ilköğretimin ikinci devresinden itibaren mesleki yönlendirme yapıldığından bahsedilse de uygulamanın gerçekliği şüphelidir. Okullarda verilen rehberlik hizmetleri de bireye isabetli meslek seçimi yapması yönünden yetersiz kalmaktadır. Ülkemizde mesleki yönlendirmede bireyin yeteneklerinden ziyade ailenin talepleri ve çevresel faktörler belirleyici olmaktadır. Çocuğunun üniversite okumasını isteyen aileler, üniversiteye giriş sınavında göreceli olarak dezavantaja sahip olan meslek okullarına yönelmemektedirler. Meslek lisesi öğrencilerinin kendi alanlarındaki mühendislik fakültelerine girişte dahi büyük dezavantajlara sahip olması meslek liselerini krize sokmuştur. Mevcut sınav sistemi ve rehberlik hizmetindeki eksikliklerden dolayı bilinçli bir mesleki yönlendirme yapılamamakta bu ise zaten ortaöğretimde büyük bir krizin içine yuvarlanmış olan mesleki eğitimi yükseköğretim aşamasında da yok etme noktasına getirmektedir.

2.8.3. Eğitim Programlarından Kaynaklanan Sorunlar

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum görülmemektedir. Bu durumun genelde mesleki eğitime olumsuz etkileri olmaktadır. İşletmelerde beceri eğitimi de belirtilen durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Hangi mesleklerin hangi seviyede yetişkinlik gerektirdiği, eğitim talebinin örgün ve yaygın hangi eğitim kurumlarında etkili olarak karşılanabileceği belirlenmelidir. Bu durum uygulanan mesleki ve teknik eğitim programlarının yeniden tanımlanmasını gerektirecektir (TİSK, 24.09.2009).

Orta ve yükseköğretimde mesleki eğitim programlarında teknolojik gelişmenin zorlamasıyla bazı gelişmeler olsa da, programlar geleneksel mesleklere dönük ve güncelliğini yitirmiş durumdadır. Programlar kurumsal bir yaklaşımla güncellenmemekte öğretim elemanının bireysel uğraşları ile güncellenmektedir.

Okullarda verilen eğitim mesleki ihtiyacı karşılamamakta, öğrenci mesleği ile ilgili bilgiyi iş hayatında öğrenmektedir. Bu durum, uygulanan eğitim programlarının ilgili meslek dalının güncel ihtiyacını karşılamadığını göstermektedir. Gerek ortaöğretimde gerekse de yükseköğretimde adları farklı olan, fakat içerikleri aynı olan programlar açılmaktadır. Bu durum, birbirinin tekrarı olan programları ortaya çıkarmaktadır. Özellikle Yükseköğretimde farklı fakülte disiplini altına benzer programların açıldığı görülmektedir. Bu durum, kaynakların verimli olarak kullanılmasını önlemekte, mezunların farklı yeterlikler kazanmasına neden olmaktadır. Örgün ile yaygın eğitimi ve orta öğretim ile yüksek öğretimi bütünleştirecek esnek bir program yapısı kurulamamıştır. Yerel düzeyde yetkiler yeterli olmamakta, uygulanan programlar çevre ihtiyaçları ile tutarlı olmamakta ve istihdam olanağı sınırlı olan alanlar için gereğinden fazla eleman yetiştirilmektedir.

2.8.4. Reel Sektörle Yaşanan Uyumsuzluklar

Ülkemizde iş gücü arzı ile talebi arasında ciddi uyumsuzluk mevcuttur. Bunun nedeni olarak mesleki eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum sağlanmamasından kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasası ve eğitim

kurumu arasındaki uyumsuzluk, mesleki ve teknik eğitime gerek ortaöğretim ve gerekse de yükseköğretim düzeyindeki ilgisizliğin temel nedenlerindedir. Türkiye'deki teknik ara insan gücünün sahip olduğu "insan sermayesinin" piyasa ihtiyaçları ile uyumlu olup olmadığının saptanması çözüm yolunda atılacak en önemli adım olacaktır. Bu saptama nitelikli insan gücü problemini ortadan kaldırmasının yanında verimlilik probleminin çözümü için de önemlidir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının etkinliği, yetiştirdiği becerili ve teknik işgücünün, işgücü piyasasının talepleriyle nitelik ve nicelik yönünden uygunluğu ile orantılıdır. İşgücü piyasasının işgücü talebi ekonomik ve teknolojik gelişmelere göre değişmektedir. Bu nedenle işgücü piyasası işgücü talebinin sürekli ve düzenli olarak izlenmesi gerekmektedir (TİSK, 26.10.2009).

Ülkemizde bu izlemenin yapılamadığı gözlenmektedir. Eğitim kurumları reel sektörü izlemediği gibi reel sektörde mesleki eğitim sisteminin yapılandırılmasında aktif olarak rol almamaktadır. Meslek eğitiminde meslek standartlarının belirlenememesi ve müfredat programlarının oluşturulmasında iş hayatından kopuk geleneksel yöntemlerin uygulanması, eğitimin yetersizliğinin nedenlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Buna bağlı olarak meslek liselerinin mezunları, işletmelerin talep ettiği niteliklere sahip olamamaktadır. Bunun temel nedeni ise, bir türlü sektörün ihtiyacı olan meslek elemanı eğitimlerinin bölgesel ihtiyaçlar dikkate alınarak oluşturulmamasıdır.

Sonuç olarak, mesleki eğitimin pahalı bir eğitim olması arz talep dengelerinin daha dikkatli ele alınmasını gerektirmektedir. Reel sektörle yaşanan tüm bu uyumsuzluklar istihdam problemini de beraberinde getirmektedir. Orta ve yükseköğretimde mesleki eğitim kurumlarının düşük profilli öğrencilerin tercih ettiği okullar haline dönüşmesi, yetenekli öğrencilerin mesleki eğitimden uzaklaşması ve eğitim sisteminden kaynaklanan problemler, reel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman sıkıntısını da beraberinde getirmiştir.

BÖLÜM 3: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE EĞİTİM

İSTİHDAM VE TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

Günümüzde dünya genelinde hızlı bir yapısal ve ekonomik dönüşüm süreci gerçekleşmektedir. Son 20 yıllık dönemde hız kazanan ve ekonomiler üzerindeki etkisini giderek artan oranda hissettiren bu sürecin merkezlerinden biri küreselleşme olgusudur. Bu durum, uluslararası norm ve standartların önemini artırmıştır. Küreselleşme sürecinin olumsuz sonuçlarının en aza indirilmesi açısından, işgücü piyasalarının geliştirilmesi ve modernleştirilmesi büyük önem kazanmaktadır.

Teknolojik gelişme ve bilgi toplumuna geçiş üretim biçimlerini ve istihdamı doğrudan etkilemektedir. Yeni iş yaratamamanın getirdiği sıkıntılar, demografik yapı nedeniyle işgücüne dahil olacak nüfusun azlığı, çalışma yaşamında bulunan yaşlı nüfusun nitelik eksikliği ve gençlerin istihdama geçişteki problemleri AB'de işgücü piyasasının temel sorunlarıdır. Bilgi toplumuna geçişin, teknolojik gelişmelerin ve değişimlerin, işgücü piyasalarında da yansımaları hissedilmekte ve bu değişimlere uyum sağlayabilmek için, bir an önce birtakım yapısal önlemler alınması gerektiği AB tarafından yayımlanan tüm ekonomik raporlara ve gerçekleştirilen toplantılara konu olmaktadır.

3.1. Avrupa Birliğinde İşsizlik ve İstihdamın Yapısı

2002 yılı Avrupa İstihdam Paketinde üye ülkeler istihdam yapıları bakımından incelenmiş ve önerilerde bulunulmuştur. Bu raporda bazı ülkelerle ilgili olarak aşağıdaki yapılar ortaya çıkmıştır.

Çalışma çağı nüfusunun en büyük olduğu ülke Almanya'dır. Bu ülkede toplam istihdam oranı %65,3 ile AB ortalamasını aşmıştır. İşgücünün %4'ünü oluşturan uzun süreli işsizlikteki düşüş oldukça yavaştır. 55-64 yaş grubundaki istihdam oranı %37,3'dür. Çalışma hayatı üzerindeki vergi yükü yüksek düzeydedir. AB'de ücrette cinsiyet farkının en fazla olduğu ülkelerden biri Almanya'dır. Fransa'da toplam istihdam oranı %62,2'dir. 55-64 yaş grubunda istihdam oranı %29,7'dir. İşsizlik oranı %9,5 ile AB ortalaması olan %8,2'nin üzerindedir. İtalya'da istihdam oranı %53,5'dir. Kadınların %36,6 ve yaşlıların %27,8 istihdam oranları AB içindeki en düşük oranlardır. İşsizlik %10,5'dir ve bölgesel farklılıklar yoğundur. Kadın işsizlik oranı erkeklerden iki kat fazladır. İşgücünün eğitim düzeyi de yeterli değildir. Yunanistan,

AB içinde istihdam oranı en düşük ülkelerden biridir. Toplam istihdam oranı %55,6 ve kadınlar için ise %49,9'dur. İşsizlik %11 düzeyindedir. Yeni işlerin yaratılması konusunda potansiyel bulunmasına rağmen işsizlik artmaktadır. Genç ve kadın işsizliği yoğundur (Demirel,1996).

İngiltere, işsizlik oranını 2000 yılında %5,5'e düşürmeyi başarmıştır. Erkeklerde %77,8 ve kadınlarda %64,6 olan istihdam oranları AB ortalamasının üzerindedir. Gençler ve yaşlılar arasındaki sürekli işsizlik yeteri düzeyde azaltılamamıştır. İşgücünde temel nitelik düzeyi ve işgücü verimlilik düzeyi düşüktür. Belçika işgücü piyasası; istihdam oranının %60,5'e yükselmiş olması nedeniyle iyileşme göstermiştir. İşsizlik oranı ise %7'ye gerilemiş (AB ortalaması olan % 8,2'nin altındadır) ve istihdamdaki büyüme AB ortalaması ile (%1,8) aynı düzeye gelmiştir. Ancak, uzun vadeli sorunların çözümü için zamana ihtiyaç vardır (Demirel, 1996).

Danimarka, AB'de kadın istihdam oranının en yüksek (%71,6) olduğu ülkedir. Ayrıca, AB içinde erkek istihdam oranı en yüksek (%80,8) ülkelerden biridir ve işsizlik oranının düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (TİSK, 18.09.2009). Dolayısıyla, Danimarka'da işgücü piyasası çok iyi bir konumdadır. Ancak, yapılan analizler vergi yükünün azaltılmasına ve işgücü piyasasına katılım oranının yükseltilmesine ilişkin istihdam kılavuz ilkeleri ve tavsiyeler açısından daha fazla çaba gösterilmesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

İrlanda, ekonomi ve istihdam bakımından oldukça iyi bir performansa sahiptir. 2000 yılındaki toplam istihdam oranı %65,1 ile AB ortalamasının üzerinde seyretmiş ve zaten düşük olan işsizlik oranı da tüm gruplar bakımından azalmayı sürdürmüştür. Bununla birlikte, istihdamda cinsiyet farkı hala yüksek düzeydedir ve düşük olan ileri eğitime katılım oranının yükseltilmesi için daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir (Ercan, 2007).

3.1.1. İşgücü Göstergeleri ve Lizbon Avrupa Konseyi

Türkiye'nin AB ile müzakereler sürecinde Birliğin çeşitli Konsey toplantılarında ortaya koyduğu sayısal hedefleri dikkate alarak politikalarını bu çerçevede geliştirmesi gerekmektedir. Yapılan değerlendirmelere göre yaklaşık on yıllık bir perspektifte birliğe tam üye olacak ülkemizin, Avrupa Birliği sayısal hedeflerine şimdiden odaklanarak, politikalarını bunlara göre yönlendirmesi zorunludur.

Mart 2000'de gerçekleştirilen Lizbon Avrupa Konseyi, 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi olma hedefinin yanı sıra, AB'de toplam ortalama istihdam oranının 2010 yılında %70 ve kadın istihdam oranının ise %60 seviyesine yükseltilmesi yönünde sayısal hedefler de belirlemiştir. 2001 yılında yapılan Stockholm Avrupa Konseyi, 2005 yılı için gerçekleştirilmesi gereken bazı ara dönem hedefleri belirlemiştir. Bu çerçevede, toplam ortalama istihdam oranının 2005 yılında %67 ve kadın istihdamı oranının ise %57 olması ara dönem hedefleri olarak belirlenmiş ve 55-64 yaş arası kişilerin istihdam oranının da 2010 yılına kadar %50'ye çıkarılması mevcut hedefler arasına eklenmiştir. Ülkemizde 2004 yılında toplam istihdam oranı %46,1 olarak gerçekleşirken, 2000-2004 yılları arasında 2,7 puan daralmıştır. Türkiye'nin 2010 hedefine ulaşması için 23,9 puanlık gelişme kaydetmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, Türkiye'nin AB'nin toplam ortalama istihdam hedeflerine ulaşabilmesi için mevcut istihdam oranını 1,5 kattan fazla artırması gerekmektedir. Türkiye AB ülkeleri içinde %24,3 ile kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülke olup 2010 hedefine ulaşabilmek için 4,5 yıl içinde 35,7 puanlık gelişme kaydetmek zorundadır. Yani, Türkiye'nin AB standartlarına ulaşabilmesi için kadın istihdam oranını 2'ye katlaması dahi yeterli olmamakta, 2,5 kat artırması gerekmektedir (TİSK, 20.10.2009).

Ülkemizde 2004 yılında yaşlı istihdamı oranı %33,2 olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizin 2010 hedefine ulaşmak için 16,8 puanlık yaşlı istihdamı artışı kaydetmesi gerekmektedir. Öte yandan, 2010 yılına kadar AB'de ortalama istihdam oranının %70'e yükseltilmesi oldukça zor görünmektedir. Söz konusu hedefe ulaşabilmesi için Eurostat verilerine göre işgücünün yaklaşık 23 milyon kişi artırılması gerekmektedir. Benzer biçimde, kadın ve yaşlı istihdamının artırılması için de bu nüfus gruplarının her biri için yaklaşık 7,5 milyonluk istihdam yaratılmalıdır. 2004 yılında istihdama ilişkin olarak ortaya çıkan bu göstergeler, 2005 yılında Konsey'in, Lizbon Stratejisi'ni yeniden başlatmasına ve ekonomik büyüme ile istihdama odaklanılmasına neden olmuştur (TİSK, 20.10.2009).

Tablo 7. AB Ülkeleri İstihdam Oranları ve 2010 Hedefleri

| | Toplam İstihdam Oranı | | | | Kadın İstihdamı Oranı | | | | Yaşlı İstihdamı Oranı | | | |
|---------------|-----------------------|---------|---------|----------|-----------------------|---------|---------------|----------|-----------------------|---------|---------|----------|
| | 2004 | Değişim | Değişim | 2010 | 2004 | Değişim | Değişim | 2010 | 2004 | Değişim | Değişim | 2010 |
| | | 2003 | 2000 | Hedefine | | 2003 | 2000 | Hedefine | | 2003 | 2000 | Hedefine |
| | -2004 | -2004 | Uzaklık | | -2004 | -2004 | Uzaklık | | -2004 | -2004 | Uzaklık | |
| Belçika | 60,3 | 0,7 | -0,2 | 9,7 | 52,6 | 0,8 | 1,1 | 7,4 | 30,0 | 1,9 | 3,7 | 20,0 |
| Çek Cum. | 64,2 | | -0,8 | 5,8 | 56,0 | -0,3 | -0,9 | 4,0 | 42,7 | 0,4 | 6,4 | 7,3 |
| Danimarka | 75,7 | 0,6 | -0,6 | > | 71,6 | 1,1 | 0,0 | > | 60,3 | 0,1 | 4,6 | > |
| Almanya | 65,0 | 0,0 | -0,6 | 5,0 | 59,2 | 0,3 | 1,1 | 0,8 | 41,8 | 1,9 | 4,2 | 8,2 |
| Estonya | 63,0 | 0,1 | 2,6 | 7,0 | 60,0 | 1,0 | 3,1 | > | 52,4 | 0,1 | 6,1 | > |
| Yunanistan | 59,4 | 0,7 | 2,9 | 10,6 | 45,2 | 0,9 | 3,5 | 14,8 | 39,4 | -1,9 | 0,4 | 10,6 |
| İspanya | 61,1 | 1,3 | 4,8 | 8,9 | 48,3 | 2,0 | 7,0 | 11,7 | 41,3 | 0,6 | 4,3 | 8,7 |
| Fransa | 63,1 | -0,1 | 1,0 | 6,9 | 57,4 | 0,2 | 2,2 | 2,6 | 37,3 | 0,5 | 7,4 | 12,7 |
| İrlanda | 66,3 | 0,8 | 1,1 | 3,7 | 56,5 | 0,8 | 2,6 | 3,5 | 49,5 | 0,5 | 4,2 | 0,5 |
| İtalya | 57,6 | 1,5 | 3,9 | 12,4 | 45,2 | 2,5 | 5,6 | 14,8 | 30,5 | 0,2 | 2,8 | 19,5 |
| Kıbrıs Rum K. | 69,1 | -0,1 | 3,4 | 0,9 | 59,0 | -1,4 | 5,5 | 1,0 | 50,1 | -0,3 | 0,7 | > |
| Letonya | 62,3 | 0,5 | 4,8 | 7,7 | 58,5 | 0,6 | 4,7 | 1,5 | 47,9 | 3,8 | 11,9 | 2,1 |
| Litvanya | 61,2 | 0,1 | 2,1 | 8,8 | 57,8 | -0,6 | 0,1 | 2,2 | 47,1 | 2,4 | 6,7 | 2,9 |
| Lüksemburg | 61,6 | -1,1 | -1,1 | 8,4 | 50,6 | -1,4 | 0,5 | 9,4 | 30,8 | 0,8 | 4,1 | 19,2 |
| Macaristan | 56,8 | -0,2 | 0,5 | 13,2 | 50,7 | -0,2 | 1,0 | 9,3 | 31,1 | 2,2 | 8,9 | 18,9 |
| Malta | 54,1 | -0,1 | -0,1 | 15,9 | 32,8 | -0,8 | -0,3 | 27,2 | 30,9 | -1,6 | 2,4 | 19,1 |
| Hollanda | 73,1 | -0,5 | 0,2 | > | 65,8 | -0,2 | 2,3 | > | 45,2 | 0,9 | 7,0 | 4,8 |
| Avusturya | 67,8 | -1,2 | -0,7 | 2,2 | 60,7 | -1,0 | 1,1 | > | 28,8 | -1,3 | 0,0 | 21,2 |
| Polonya | 51,7 | 0,5 | -3,3 | 18,3 | 46,2 | 0,2 | -2,7 | 13,8 | 26,2 | -0,7 | -2,2 | 23,8 |
| Portekiz | 67,8 | -0,3 | -0,6 | 2,2 | 61,7 | 0,3 | 1,2 | > | 50,3 | -1,3 | -0,4 | > |
| Slovenya | 65,3 | 2,7 | 2,5 | 4,7 | 60,5 | 2,9 | 2,1 | > | 29,0 | 5,5 | 6,3 | 21,0 |
| Slovak Cumh. | 57,0 | -0,7 | 0,2 | 13,0 | 50,9 | -1,3 | -0,6 | 9,1 | 26,8 | 2,2 | 5,5 | 23,2 |
| Finlandiya | 67,6 | -0,1 | 0,4 | 2,4 | 65,6 | -0,1 | 1,4 | > | 50,9 | 1,3 | 9,3 | > |
| İsveç | 72,1 | -0,8 | -0,9 | > | 70,5 | -1,0 | -0,4 | > | 69,1 | 0,5 | 4,2 | > |
| İngiltere | 71,6 | 0,1 | 0,4 | > | 65,6 | 0,3 | 0,9 | > | 56,2 | 0,8 | 5,5 | > |
| AB 15 | 64,7 | 0,4 | 1,3 | 5,3 | 56,8 | 0,8 | 2,7 | 3,2 | 42,5 | 0,8 | 4,7 | 7,5 |
| AB 25 | 63,3 | 0,4 | 0,9 | 6,7 | 55,7 | 0,7 | 2,1 | 4,3 | 41,0 | 0,8 | 4,4 | 9,0 |
| TÜRKİYE (*) | 46,1 | 0,3 | -2,7 | 23,9 | 24,3 | -1,4 | -1,5 | 35,7 | 33,2 | -0,3 | -3,1 | 16,8 |
| 2010 hedefi | | | % 70 | | | | %60'dan fazla | | | | 50% | |

2010 Hedefleri her bir Üye Ülkenin kendi başına gerçekleştirmesi gereken değil, AB 25 için belirlenen ortalama hedeflerdir. (>) işareti Üye ülkenin hedefe ulaştığını ifade etmektedir.

Kaynak: Employment in Europe 2005 (*) Türkiye için Employment in Europe verileri esas alınarak TİSK tarafından hesaplanmıştır.

3.2. AB Ülkelerinde Eğitim ve Türkiye Karşılaştırması

AB eğitim politikasının amacı, üye ülkeler arasında iş birliğini sağlayarak, yurttaşlar arasında Avrupa bilincini oluşturmak, öğrenci ve öğretmenleri değişim yoluyla eğitmek ve ar-ge alanlarına üye ülkelerin katılımını sağlamaktır (DTM 1999; Dura ve Atik 2000). Birlik, bir yandan birbirinden farklı eğitim sistemlerine sahip ülkeler

arasında eğitimde çeşitliliğe saygı prensibine önem vermekte, bir yandan da Avrupa'nın geleceği için üye ülkelerin eğitim sistemlerinin birtakım ilkeler doğrultusunda düzenlenmesini öngörmektedir. "Çünkü üye ülkelerin eğitim politikalarında ve sistemlerinde var olan çeşitliliğin yaratacağı olası olumsuzlukları azaltmanın en akılcı yolu üye ülkeler arasında eğitim alanında iş birliği yapmaktır" (Kıhtır, 2003). Bu nedenle yapılan düzenlemelerin ve hazırlanan programların Avrupa'nın hem ekonomik yönden güçlenmesinde hem de sosyal ve kültürel yönden bütünleşmesini hızlandırmada önemli rol oynayacağı söylenebilir.

Türkiye'nin AB ile ilişkilerine bakıldığında, bu ilişkilerin 45 yıllık gibi uzun bir geçmişe dayandığı söylenebilir. Türkiye bugün itibarıyla AB'ye tam üye olamayıp, aday ülke konumundadır. Bu adaylık, 1999 tarihinde gerçekleştirilen Helsinki zirvesi ile kabul edilmiştir. AB'ye üye ülkeler, diğer aday ülkelerde olduğu gibi Türkiye'nin de, tam üye olabilmesi için birtakım ölçütleri sağlamasını istemekte ve bu amaçla öneriler sunmaktadır. Türkiye'nin sözü edilen ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel yönde gelişmesi, bir ülkenin kalkınmasında itici güç rolü oynayan eğitim yolu ile olabilir. Bu nedenle, AB sürecinde Türk Eğitim Sistemi'ne önemli görevler düştüğü ve AB'ye tam üyeliği amaçlayan Türkiye'nin eğitim sisteminde birtakım düzenlemeler yapılması gerektiği söylenebilir.

AB'ye üye ülkeler, Türkiye'nin üye olma koşullarını yerine getirmesini önemsemektedirler. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişimini sağlamak ve AB kriterlerine uygun duruma gelmesi için çeşitli öneriler sunmaktadırlar. Türkiye'nin bu koşullara uygun hâle gelmesinde eğitimin önemi oldukça büyüktür. AB'nin Türkiye için belirlediği koşulları yerine getirebilmesi, insan kaynağının eğitime bağlıdır. İnsan kaynağının eğitimi ise eğitim için ayrılan finans ölçüsünde yeterli olacaktır.

Aksi halde eğitim sisteminde yer alan yetersiz ve yanlış uygulamalar, Türkiye'nin hem AB ülkeleri ile bütünleşmesini, hem de ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel yönden gelişmesini engelleyebilir.

Tablo 8. Eğitimde Toplam Kamu Harcamaları

| ÜLKELER | | GSYİH' nin Bir Yüzdesi Olarak Eğitimde Kamu Harcamaları (2001) | | |
|------------------------|------------|--|-----------------|--------------------------|
| | | İlk ve Ortaöğretim % | Yükseköğretim % | Eğitimin Tüm Düzeyleri % |
| 1 | Almanya | 3,0 | 1,2 | 4,6 |
| 2 | Avusturya | 3,8 | 1,4 | 5,8 |
| 3 | Belçika | 4,0 | 1,4 | 6,1 |
| 4 | Çek Cum. | 3,0 | 0,9 | 4,4 |
| 5 | Danimarka | 4,8 | 2,7 | 8,5 |
| 6 | Finlandiya | 3,9 | 2,1 | 6,2 |
| 7 | Fransa | 4,0 | 1,0 | 5,7 |
| 8 | Hollanda | 3,3 | 1,3 | 5,0 |
| 9 | İngiltere | 3,4 | 0,8 | 4,7 |
| 10 | İrlanda | 3,0 | 1,2 | 4,3 |
| 11 | İspanya | 3,0 | 1,0 | 4,4 |
| 12 | İsveç | 4,8 | 2,0 | 7,3 |
| 13 | İtalya | 3,7 | 0,8 | 5,0 |
| 14 | Lüksemburg | 3,3 | -- | 3,8 |
| 15 | Macaristan | 3,2 | 1,1 | 5,1 |
| 16 | Polonya | 4,1 | 1,1 | 5,6 |
| 17 | Portekiz | 4,3 | 1,1 | 5,9 |
| 18 | Slovakya | 2,7 | 0,8 | 4,0 |
| 19 | Yunanistan | 2,4 | 1,2 | 3,9 |
| TOPLAM ORTALAMA | | 3,6 | 1,2 | 5,3 |
| TÜRKİYE | | 2,5 | 1,2 | 3,7 |

Kaynak: Tablo B4.1: OECD, 2004

Tablo 8'de görüldüğü gibi, AB ülkelerinin tamamı tüm düzeylerde eğitime Türkiye'den daha çok kaynak ayırmaktadır. Şöyle ki, 2001 yılında AB ülkelerinin GSYİH'nin bir yüzdesi olarak eğitimde kamu harcamalarının bakıldığında, ilk tüm düzeylerde ortalama %5,3'ünü eğitime harcamakta olduğu görülmektedir. Öte yandan, Türkiye'nin ilk ve orta düzey eğitim için GSYİH'nin %2,5'ini, yükseköğretim için %1,2'sini ve tüm düzeylerde ortalama %3,7'sini eğitime harcamakta olduğu anlaşılmaktadır (Durgun, 2002).

Tablo 9, eğitim düzeylerine (ilk, orta ve yükseköğretim) göre ve ulusal gelire dayalı harcamalar bakımından AB ülkeleri ile Türkiye'nin durumunu göstermektedir.

**Tablo 9. Eğitim Düzeylerine Göre, Eğitim Kurumlarında Öğrenci
(2001)**

| ÜLKELER | | Öğrenci Başına Harcama | | GSYİH'den Öğrenci Başına Düşen (USD) |
|------------------------|------------|--------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| | | İlk ve Ortaöğretim (USD) | Yükseköğretim (USD) | |
| 1 | Almanya | 6055 | 10,504 | 25,456 |
| 2 | Avusturya | 7852 | 11.274 | 28.372 |
| 3 | Belçika | 6781 | 11.589 | 27.096 |
| 4 | Çek Cum. | 2819 | 5555 | 14.861 |
| 5 | Danimarka | 7865 | 14.280 | 29.223 |
| 6 | Finlandiya | 5733 | 10.981 | 26.344 |
| 7 | Fransa | 6783 | 8837 | 26.818 |
| 8 | Hollanda | 5654 | 12.974 | 28.711 |
| 9 | İngiltere | 5324 | 10.753 | 26.715 |
| 10 | İrlanda | 4397 | 10.003 | 29.821 |
| 11 | İspanya | 4870 | 7455 | 21.347 |
| 12 | İsveç | 6372 | 15.188 | 26.902 |
| 13 | İtalya | 7714 | 8347 | 25.377 |
| 14 | Lüksemburg | 11,091 | ... | 49229 |
| 15 | Macaristan | 2677 | 7122 | 13043 |
| 16 | Polonya | 2396 | 3579 | 10.360 |
| 17 | Portekiz | 5065 | 5199 | 17.912 |
| 18 | Slovakya | 1681 | 5285 | 11.323 |
| 19 | Yunanistan | 3475 | 4280 | 17.020 |
| TOPLAM ORTALAMA | | 5055 | 9067 | 23,996 |
| TÜRKİYE | | ... | ... | 6,046 |

Kaynak: Tablo B4.1: OECD, 2004

Tablo 9'a bakıldığında, 2001 yılında AB ülkelerinde öğrenci başına ortalama ilk ve ortaöğretim için 5505, yükseköğretim için 9067 ve GSYİH'den 23.966 USD; Türkiye'de ise GSYİH'den öğrenci başına 6.046 USD harcama yapıldığı anlaşılmaktadır (Durgun, 2002).

Tablo 8 ve 9 birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'nin eğitime ayırdığı kaynakların ne kadar az olduğu açıkça görülmektedir. Eğitime ayrılan kaynakların azlığı, eğitimdeki sorunlardan biridir. Oysaki AB ülkelerinde öğrenci başına düşen eğitim harcamalarının

her geçen yıl yükseldiği bilinmektedir. Bir ülkede nitelikli eğitimin toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırılması, eğitime ayrılan kaynaklarla ilişkili olduğu için Türkiye, AB ülkelerinde olduğu gibi GSYİH'den eğitime en az %5 pay ayırmalıdır (Yıldıran, 2003).

Avrupa Birliğine üye ülkelerin eğitim göstergeleri ile Türkiye karşılaştırıldığında; Türkiye'nin AB ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Türkiye nüfusunun ortalama eğitim süresi, AB ortalaması olan 11,7 yıl bile değildir. Bununla birlikte eğitime ayrılan bütçe ve öğrenci başına düşen harcamalar da AB ortalamasına ulaşamamıştır. Türkiye, nüfusun eğitim düzeyi ve eğitim bütçesi ile en düşük ülke durumundadır. AB ülkelerinde nüfus artış hızının Türkiye'ye oranla düşük olması, kişi başına harcanan miktarı artırmaktadır (Demirel, 1996).

Eğitime ayrılan kaynaklar çoğaldıkça, toplumun eğitim gereksinimi de o ölçüde karşılanmış olacaktır. Ancak, eğitime ayrılan kaynakların nicel olarak artması da tek başına yeterli değildir. Önemli olan bu kaynakların, eğitim düzeyleri arasında gereksinim duyulan şekilde paylaşılmasıdır. Bu ise, eğitim planlarının sağlıklı yapılması ile mümkün olabilir.

Türkiye'de gelir dağılımı oranları, eğitim düzeyi ile karşılaştırıldığında; eğitim durumları itibariyle işsizlerin, toplam işsizler içindeki oranı da dikkate değerdir. 2004 yılı verilerine göre Türkiye'deki işsizlerin %2,2 sini okuma-yazma bilmeyenler oluştururken, bu oran lise altı eğitimlilerde %57,5 lise mezunları için %29,1'dir. Fakat yüksek okul, fakülte veya daha üst eğitim kurumlarından mezunlar için bu oran %11,2'ye düşmektedir. Anlaşılacağı gibi eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların hem gelir düzeyi hızla artmakta hem de işsiz kalma riski azalmaktadır (MEB, 22.03.2010).

Türkiye'de kişi başına düşen gelir düzeyi ile AB ülkelerinde kişi başına düşen gelir düzeyi karşılaştırıldığında, sonucun oldukça farklı olduğu görülmektedir. Satın Alma Gücü Paritesine Göre Cari Fiyatlarla Kişi Başına GSYİH'da Avrupa Birliği ortalaması 21.200 Euro olurken, Türkiye'de bu oran sadece 5.600 Euro'dur. Türkiye ortalaması 2006 yılında 7000 Euro iken, bu oran AB ortalamasında 22.800 Euro olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de kişi başına düşen gelir de AB ülkelerine oranla oldukça düşüktür. Türkiye'de yetersiz eğitilmiş insan gücünün elde ettiği gelir, Avrupa'daki işgücünün altında kalmaktadır (Kisakürek, 2003).

3.3. AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim ve Örnek Uygulamaları

Çağımızdaki bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler insan yaşantılarını ve toplumsal yapıları değiştirmekte, geliştirmektedir. Bu durumdan en fazla o toplumun eğitim sistemleri ve bu sistemler içerisinde önemli bir yer sahip olan meslekî teknik eğitim alanı etkilenmektedir. Bu etkilenmelerde elbette iş gücünün önemli bir yeri vardır.

İyi yetişmiş insan gücü, teknolojik ilerlemenin ortaya çıkaracağı toplumsal ve bireysel uyumsuzluk sorunlarını daha aza indirebilecek, ülke ekonomisi dolaylı olarak bu durumdan yararlanabilecektir. Ancak iyi yetişmemiş daha genel bir söylemle vasıfsız insan gücü o ülke için önemli bir işsizlik sorununu ortaya çıkaracaktır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. İyi yetişmiş insan gücü bu yönüyle işsizliği azaltmada ülkelerin eğitim sistemleri açısından ulaşılması gereken ilk boyuttur ve meslekî eğitime verdikleri önem ve eğitim sistemlerindeki kapsam önemli ölçüde bu boyutu etkilemektedir.

Avrupa Birliği Meslekî Teknik Eğitimi 2000'li yılların en büyük istihdam aracı olarak kullanmak yönünde adımlar atarken, bu durum özellikle AB'liğindeki yaşlı nüfusa karşın genç ve işsiz bir nüfusa sahip olan Türkiye açısından daha fazla önem arz etmektedir. Türkiye'nin genç nüfusunu vasıflı ve nitelikli bir şekilde yetiştirmesi AB ülkeleri standartlarına yaklaşması ve AB'nce belirlenen ilkeleri yakalaması açılarından önem taşımaktadır. Aşağıda bazı Avrupa Birliği ülkelerinin mesleki eğitim anlayışları üzerinde durulmuştur. Mesleki ve teknik eğitim, çeşitli ülkelerin eğitim sistemlerinde farklı biçimlerde yer almaktadır. Özellikle sanayileşmiş ülkelerde meslekî eğitim modelleri ve verilen eğitimin türü ve eğitimin verildiği kuruma göre iki grupta toplanabilir:

- Tam zamanlı Meslekî Teknik Eğitim Modeli
- Çıraklık Eğitim Modeli

Tam zamanlı eğitim modeli 8-10 yıllık zorunlu eğitime dayalı olarak okul içinde gerçekleştirilmektedir. Model, zorunlu eğitimden sonra gençleri kısa yoldan hayata ve iş alanlarına ya da belirli bir başarı düzeyini tutturuları yüksek öğretime yöneltmektedir. Pahalı olan ve okul donanımının sürekli olarak yenilenmesini

gerektiren bu model, eğitime önemli ölçüde kaynak ayıran İsveç, Fransa, Belçika ve İtalya gibi ülkelerde uygulanmaktadır.

Çıraklık Eğitim Modelinde ise meslek eğitimi, devlet ve özel işletmeleri iş birliği ile gerçekleştirilmektedir. Çıraklık eğitimi, bazı AB ülkeleri, ABD ve Japonya'da 8-10 yıllık zorunlu temel eğitime dayanmaktadır (TİSK, 1997).

Japonya'daki genel işsizlik ve genç işsizliği oranlarının Avrupa ve ABD'den düşük olması Japonya'daki okul ve çalışma hayatı arasındaki ilişkilerin, özellikle 1980'li yıllardan itibaren uluslararası alanda popüler olmasına neden olmuştur (TİSK, 1997).

Diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Japonya işgücü piyasasında gençlerin durumlarının görece olarak iyi olduğu söylenebilir. Bunun nedenleri arasında ilki son dönemlerde yaşanan ekonomik durgunluğa rağmen, OECD ülkeleri arasında genç işsizliği oranı İsviçre'den sonra en düşük olan ülkedir (%6,1). Aynı zamanda, uzun dönemli işsizler arasında gençlerin oranı da düşüktür. İkincisi, okuldan yeni ayrılan gençlerin tam zamanlı ve düzenli bir istihdama geçiş eğilimleridir. Japonya Çalışma Bakanlığının 1997 yılında genç işçilerle ilgili hazırladığı rapora göre, mezuniyet sonrası ilk işlerinde tam zamanlı ve düzenli olarak istihdam edilen gençlerin oranı %83,8'dir. OECD ülkeleri arasında Japon gençlerinin iş değiştirme oranının en düşük olması da başka bir nedendir. Bazı OECD ülkelerinde okuldan ayrıldıktan sonra gençlerin değiştirdikleri yıllık ortalama iş sayısı şöyledir: Japonya'da erkek ve kadınlarda 0.17, ABD'de erkeklerde 0.86, kadınlarda 0.76, Norveç'te (0.57, 0.63), İngiltere'de (0.26, 0.34) ve Almanya'da (0.26, 0.22) (Mitani, 1999;306).

ABD'de, teknik ve mesleki eğitim sunan birçok kurum mevcuttur. Bunlardan bazıları tek bir meslek veya sanayi alanı için eleman yetiştirirken, bazıları birçok değişik meslek dalında insan yetiştiren programlar sunar. Programlar birkaç haftadan birkaç yıla kadar uzayabilir. Verilen eğitim teoriden ziyade pratiğe dayanmaktadır. ABD'de, mesleki eğitim veren kurumlar insanları meslek sahibi yapmak amacıyla kurulmuştur. Mesleki eğitim süresi bir haftadan iki seneye kadar değişen sürelerde olmakla birlikte sonunda sertifika verilmektedir. Eğitim alanları genellikle inşaat, otomotiv ve teknik ressam alanlarındadır. Bu programlarda öğrenciler, pratik eğitimin yanı sıra meslekleriyle ilgili teorik bilgileri de öğrenmektedirler.

Almanya'da ikili eğitim (dual sistem) olarak belirtilen bu modelde teorik eğitim meslek okulunda, uygulama iş yerinde yapılmaktadır. Çıraklar genellikle dört gün iş yerine, bir gün okula gitmektedirler. Almanya, İsviçre, Avusturya gibi ülkelerde meslek eğitimi, çıraklık eğitimi yoluyla yapılmaktadır. Bu modeller, her ülkede bir arada uygulanmakta, ancak bunların birine ya da ötekine verilen ağırlık ülkelere göre değişmektedir.

Avrupa Birliği'nde meslek sahibi kişilerin serbest dolaşımı, özellikle üye ülkelerde meslekî eğitim standartlarında uyumu ve konuya ilişkin ilkeleri geliştirilmesini sağlamıştır. Bu ilkelerden bazıları şu şekilde belirlenmiştir;

- Herkes için uygun ve yeterli meslekî eğitim sağlayacak koşulların hazırlanması.
- Tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan iş gücünün yetiştirilmesi için imkânlar oluşturulması.
- Yeni teknolojilere uygun beceriler edinilmesinin sağlanması ve bu alanda üye devletlerle iş birliği yapılmasıdır.

1963 yılında konsey tarafından karşılaştırılan meslekî eğitim alanında ortak bir politika uygulanmasıyla ilgili on ilke çerçevesinde kalifikasyonların eşdeğerliliği, genç işçilerin değişimi ve meslekî yönlendirme prensipleri getirilmiştir. 1976 yılında kabul edilen eylem programında ise, eğitim sistemlerinin iyileştirilerek ortak bir seviyeye getirilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, yabancı dil eğitiminin geliştirilmesi, yüksek öğretimde işbirliğine gidilmesi, göçmen işçiler ve çocukları için kültürel ve meslekî eğitim projeleri uygulanması, gençlerin öğrenim hayatından iş hayatına geçişini kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılması ve gençlerin istihdamının teşvik edilmesi, yeni teknolojilerin kullanımına yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi gibi alanlara öncelik verilmesi kararlaştırılmıştır.

1975 yılında Berlin'de kurulan Avrupa Meslekî Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), meslekî eğitim programları arasında koordinasyon sağlanması, yeni teknolojiler ve yeni üretim metotlarının meslekî eğitime yansması gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. 1988 yılında konsey kararı en az üç yıl süreli meslekî eğitim ve öğretim sonucu verilen yüksek eğitim diplomalarının tanınması yönergelerini kabul etmiştir. Yönergede orta öğretimden sonra, 3 yıl ve daha fazla eğitim görmüş olan üye

devletler vatandaşlarının diğeri bir üye devlette, kabulün teknik ve moral niteliklerine sahip olma şartlarına bağılı olduğu iş ve mesleklerde çalışmalarına olanak tanındığı ortaya çıkmıştır (Balcı, 1996).

Türkiye Konsey kararı ile 11 Haziran 1999 tarihinde Leonardo da Vinci, 3 Şubat 2000 tarihinde de Sokrates programına katılmaya hak kazanmıştır. Türkiye, AB'nin Avrupa Akdeniz Ülkeleri iş birliği (MEDA) programları çerçevesinde "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi" ve "Temel Eğitimin Desteklenmesi" projelerine de katılmaktadır.

3.3.1. Yunanistan Modeli

Yunanistan'da zorunlu eğitim dönemi 5 ve 14 yaşları arasında gerçekleştirilmektedir. Bu süre içinde ilkökul eğitimi ve orta öğretimin ilk 3 yılı yer almaktadır. Zorunlu eğitim döneminin bitiminde öğrenciler yüksek öğrenime devam etmelerini sağlayıcı 3 yıllık bir tamamlayıcı orta öğretimden geçmektedirler. Yunanistan'da uygulanan eğitim sistemi esas olarak klasik genel eğitime dayalı olup mesleki eğitim diğeri Avrupa Birliği ülkelerine göre daha az gelişmiştir. Yunanistan'da teorik öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oran %75 iken teknik ve meslekî eğitim görenlerin oranı %22'dir. Çıraklık eğitimi görenlerin sayısı ise çok düşüktür (Aykaç, 2002).

Yunanistan'da uygulanan meslekî eğitim sistemi dört temel modelden oluşmaktadır. Bunlardan iki yıl süreli teknik ve meslek okulları, öğrencileri yüksek teknik eğitime hazırlamakta, diploma ile eğitim gördükleri sektörlerde çalışabilmekte ya da teknik liselere devam edebilmektedir.

İkinci modelde ise lise eğitiminden daha ileri düzeyde bir genel eğitimin yanı sıra bir mesleki faaliyeti gerçekleştirebilecek seviyede teknik ve mesleki eğitim sağlayan okulların eğitim modelleridir. Bu tür eğitim sisteminin bitiminde de hizmet sektörü dâhil ilgili tüm sektörlerde çalışma imkânına sahip olan öğrenciler, yüksek öğretime de devam edebilmektedir.

Öğrencilerin dörtte üçünün genel eğitim sağlayan okulları tercih etmesi ve bunun ardından mesleki vasıf sağlamaya yönelik tamamlayıcı bir eğitime yönelmeleri nedeniyle, Yunan hükümeti yeni bir eğitim sistemi oluşturarak çok sektörlü entegre lise modelini uygulamaya koymuştur. Mesleki eğitimle genel eğitim arasında organik bir bağ oluşturan bu model daha çok büyük şehirlerde yaygınlık kazanmıştır. Bunların

dışında farklı uzmanlık alanlarına yönelik olarak (turizm, sağlık hizmetleri vb.) meslek liseleri de faaliyet göstermektedir.

Yunanistan'da çıraklık eğitimini seçen öğrenci sayısının çok düşük olması, bu eğitim modelinin gelişmesini engellemiştir. 1984-85 döneminden itibaren çıraklık eğitimi karma sisteme yaklaştırılmıştır. Buna göre ilk yıl öğrencilerin istihdam bürosu tesislerinde teorik ve uygulamalı eğitim görmeleri sağlanmakta, ikinci yılın başından itibaren haftada 3-4 saat işletmelerde ve 1-2 gün istihdam bürosu çıraklık merkezlerinde eğitim görmektedirler. Çıraklık eğitiminin süresi 3 yıl olup, öğrencilerin eğitim sağlayan işletmelere yerleştirilmesi istihdam bürosu tarafından gerçekleştirilmektedir. İlk altı ay boyunca çocuklara vasıfsız işçi ücretinin %50'si ödenmekte, eğitim süresince bu oran artarak %100'e ulaşmaktadır. Son yıllarda çıraklık sayısında artış ve çıraklık eğitiminin bitiminde iş bulma imkânları daha fazla olmaktadır (Aykaç, 2002).

Yunanistan'da sosyal taraflar ulusal meslekî eğitim politikası danışmanlık konseylerine ve mesleki eğitime ilişkin araştırma faaliyetlerine katılmaktadır. Ayrıca sertifikalarına (belgeleme) komitelerine de katılırlar. Genel ve mesleki eğitim devlet tarafından finanse edilmektedir. Özel sektör, mesleki eğitim giderlerine ve stajyerler ile çıraklara ödenen ücretlere %3,3 oranında katılmakta, sosyal güvenlik kurumunca toplanan bu miktar istihdam bürosuna aktarılmaktadır. Çalışanlarda, toplam ücretlerinin %2'sini istihdam bürosuna aktarılmak üzere sosyal güvenlik kurumuna devretmektedirler. Bunun yanı sıra Avrupa Sosyal Fonu, uygulamalı meslek eğitimin finansmanında son derece önemli bir yer tutmaktadır (Aykaç, 2002).

Bu tür okullar 3. dereceden bir okula gitmeyi düşünen genel eğitimi tamamlamış gençler içindir. Bu okul tipi (Iykeion) 18 yaşına kadar olan gymnasium mezunlarını ve 18 yaşını aşanları alır, 4 yıl süren bu eğitimin verildiği akşam okulları da vardır. İlk iki yılın sonunda tüm öğrenciler bir üst sınıfa geçmek için beden eğitimi ve kariyer rehberliği dışında tüm derslerden sınava girerler. Temeli oluşturan üçüncü yılda çalışmaları için buna yönelik özel bir ders alırlar, bunu genel dersler takip eder. Bazı ders grupları seçmelidir. Bu ders grupları üçüncü aşamadaki eğitimde dört kategoriden oluşur:

- Matematik, fizik, mimarlık, mühendisliğin tüm dalları vs.

- Tıp dışçılık, veterinerlik vs.
- Edebiyat, tarih, eğitim bilimleri vs.
- Politika, devlet yönetimiyle ilgili alanları vs.

3. derecedeki eğitimle ilgilenmeyen öğrenciler, genel oranda üçüncü senenin sonunda mezun olmak için final sınavlarına girerler. İş hayatına ya da üniversite bölümlerine girebilirler (Aykaç, 2002).

3.3.2. İspanya Modeli

İspanya'da zorunlu eğitim 8 yıldır. Temel eğitim görmüş olanlara bir vasıf belgesi, başarılı olmayanlara ise bir eğitim belgesi verilmektedir. Vasıf belgesi alan öğrenciler orta öğrenime ya da mesleki eğitim kurumlarına devam edebilmekte, diğerleri ise yalnızca kısa dönemli bir mesleki eğitim kursuna katılabilmektedir.

İspanya'da mesleki eğitim, kabul koşulları ve farklı mesleki kalifikasyonlar çerçevesinde iki modelden oluşmaktadır. Bunlardan kısa süreli mesleki eğitim sağlayan kurumlar, zorunlu okul dönemini tamamlayan ancak genel orta öğretime devam etmeyen tüm öğrencilere açıktır. 2 yıl süreli kısa mesleki eğitim programları, genel eğitimin yanı sıra belli bir mesleğe yönelik olarak temel eğitim olanakları sağlamakta ve "teknik asistan" diploması vermektedir. Uzun süreli mesleki eğitim sağlayan kurumlar ise belli uzmanlık alanlarına göre eğitim vermekte ve programı başarı ile tamamlayan öğrenciler mesleki vasıf belgesi almaktadır. Bu tür eğitime katılabilmek için kısa süreli meslek eğitim belgesine veya çeşitli sürekli eğitim programlarına katılma koşulu aranmaktadır. İki yıl süreli bu programa ek olarak, 3 yıl süreli ve özel mesleki eğitim veren başka program ise eğitim döneminin başarıyla tamamlanması halinde "uzman teknisyen" diploması sağlamaktadır (Aykaç, 2002).

Eğitim kurumlarınca sağlanan ve teorik olan eğitimden istenen sonuçlar alınamayınca 1984 yılında hükümet, işçi, işveren örgütleri ve sendikalar arasında ekonomik sosyal sözleşme yapılarak, işçi ve işverenin eğitim programlarına katılımı sağlanmıştır. Bunun sonucu olarak işletmelerde uygulamalı eğitim yaygınlaşmıştır.

İspanya'da işletme, teknik okul ya da mesleki eğitim merkezlerince ortaklaşa gerçekleştirilen bir çıraklık eğitimi verilmektedir. Buna karşın belli programlar çerçevesinde, teorik eğitim dönemi süresi içinde ya da bitiminde uygulamalı staj

imkânları sağlanmaktadır. İspanya'da eğitim ve mesleki eğitimin sorumluluğu esas olarak merkezi hükümette eğitim bakanlığına aittir. Meslekî eğitimin finansmanı devlet tarafından karşılanır. Finansman yükümlülüğü aşamalı olarak eğitim ve bilim bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından özerk bölge hükümetlerine geçmektedir.

İspanya'da genel eğitim sistemi,

- Okul öncesi eğitim (0-3,3-6 yaş)
- İlkokul (6-12 yaş)
- Zorunlu orta eğitim (12-16 yaş temel ve mesleki teknik eğitimi içerir)
- Akademik orta eğitim (fakülteler)

En azından 4 orta eğitim branşı düşünülmektedir.

- Sanat
- Tabiat ve insan bilimleri
- Edebiyat ve Sosyal Bilimler
- Teknoloji

Bunlar aynı zamanda temel mesleki eğitimi de içerir. Mesleki eğitim 2 temel bölüme ayrılır;

A- Temel Meslekî Eğitim

Modern toplumun gelişiminde teknolojiye gitgide artan bir ivmede önem veren LOGSE orta eğitimde teknolojik alana olan ihtiyacı tanıyarak hem zorunlu orta eğitim hem de akademik eğitimde temel mesleki kursları tedarik eder. Temel mesleki eğitim, katılımcıların bilgi, beceri, temel konularda yetkinlik sahibi olmasını hedefler, özel çalışmalarla belirli alanlara eleman hazırlarlar ve buna olanak sunarlar. Bu kariyer edinme sürecinde rehberlik ederek sahip oldukları meslekî faaliyetler ve bunlarla ilgili yetenek ve davranışları kullanabilecekleri mesleki tercihler sunarlar.

B- Özel Meslekî Eğitim

Özel meslekî eğitimin amacı öğrencinin bir meslek edinmede yeteneklerini, yeterliliklerini, bilgisini tanımasını, geliştirmesini sağlar. Üretim sistemindeki değişikliklerle birlikte mevcut süreç iş dünyasındaki değişiklikler ve yeni teknolojiler ve bunların etkileri ile ilgilidir.

Mesleki eğitim 3 amacı hedefleyen uygun bir çalışma için uğraşmaktadır.

- Dünyadaki çalışma (iş) dünyasına uyum,
- Mesleki eğitimleri bölümlere ayırma,
- Uzmanlık derecesinde eğitim almış işçiler tedarik etme.

İspanya'da 6-14 yaş arası olan temel genel eğitimden sonra 14-16 yaş arası bir tür sanat okulu denebilecek ve temel meslek eğitimi içeren genel orta eğitim gelecekteki çalışmalar bir alıştırma hizmeti şeklinde verilir. Orta eğitimden sonra öğrenciler uygulamalı eğitim ya da iş hayatına gidebilirler. Uygulamalı eğitimde dil, sosyal bilimler, bilim, teknoloji, yönetim, sanat dallarından gidebilirler. Burayı bitirenler mesleki teknik eğitime ya da üniversiteye giderler (Aykaç, 2002).

3.3.3. İsveç Modeli

İsveç okul sistemi 9 zorunlu eğitim yılı ve ek olarak, hem bilinen genel eğitimin hem de mesleki eğitimin verildiği yüksek okul ve gönüllü gramer okulunu içermektedir. İsveç'te ilkokulu bitiren çocukların ortalama %90'ını bir gramer (dil) okuluna gitmektedirler. İsveç'te mesleki eğitime önemli bir kaynak aktarılmaktadır. İsveç eğitim sisteminde sürekli yenilikler yapılmaktadır. İş konumundaki eğitim özeldir. Ama çoğu firma devletten bu amaçla büyük miktarlarda finansman desteği almaktadır. Bunu mesleki eğitimde ve bunların ölçülerini geliştirmekte kullanmaktadır. Çalışma yaşamı fonu (WLF), mesleki eğitim finansmanını destekleyecek bu desteğin başarılı olup olmadığını değerlendirecek firmalar bulmaktadır. İş piyasası meslek eğitimi desteklemektedir. Ayrıca mesleki okullarda yetiştirdikleri öğrenciler bu piyasanın ihtiyaçlarını düşünerek hazırlamaktadırlar (Aykaç, 2002).

Mesleki eğitim ağırlıklı olarak tam zamanlı öğretim kurumlarında ve Gymnasial okul düzeyindeki okullarda yapılır. Çıraklık eğitimi, alt düzeyde bir değere sahiptir. Bu

eğitime katılım %2'dir. Zorunlu eğitim dallarından mezun olan öğrencilerin ortalama %90'ı Gymnasial okul düzeyi okullara yönelmektedir. Gymnasial okullara değişim yapan öğrencilerin %50'si 1991 yılında mesleklerle ilgili dallar üzerinden üç ve dört yıllık dallara yönelmişlerdir. Reformdan sonra mesleki eğitim programı, tüm ülke için bağlayıcı bir eğitim yönetmeliğiyle organize edilmiştir. İki alan (Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler) yüksek öğretime hazırlarlar. Geri kalan on dört alan ise mesleklerle ilgilidir. Fen bilimleri, sosyal bilimler, çocuk bakıcılığı ve boş zamanları değerlendirme, yapı tekniği, elektro teknik, enerji tekniği, sanat, transport tekniği, ticaret ve yönetim tekniği, güzel sanatlar, otel ve lokanta işletmeciliği, endüstri alanı, yiyecek maddeleri tekniği, medya, ziraat ve orman işleri dalı ve bakıcılık meslekleriyle ilgili dallardır.

Gymnasial okulların eğitim sürelerinin tek bir zaman diliminde toplanmasıyla oluşturulan bütünleştirici karakter reformuyla toplam olarak üç yıla yükseltilmesi ve genel eğitim veren çekirdek derslerin birlik beraberlik göstermesi sağlanmıştır. Staj çalışmaları ise kısmen işletmelere yönelmiştir. Meslek eğitimi süresinin en az %15'i (toplam olarak haftada 15 saat) işletmelere ayrılmıştır (Aykaç, 2002).

3.3.4. Almanya Modeli

Almanya'da orta öğretim okulları ilkokulların üzerine dayalı dört tip okuldan oluşur. Bunlar orta öğretimle eşdeğerli olan temel eğitim okulu (Hauptschule) teknik orta öğretili içeren orta öğretim okulu (Realschule) lise eğitimi içeren (Gymnasium) ve çok amaçlı (Gesamtschule) okuludur. İlkokulu bitiren öğrencinin eğilim ve yeteneğine göre bu okullardan birine devam etmesi zorunludur. Sınıf öğretmeni ve okul yöneticisi tarafından hazırlanan tavsiye uyarınca öğrencilerin gideceği okullar belirlenir. Dört tip okulun ilk iki yılında 5 ve 6'ncı sınıflarda deneme basamağı oluşturulur. Deneme basamağında amaç;

- Okulun ders programlarına ve yöntemlerine öğrencilerin uyum sağlaması,
- Öğrencilerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi,
- İlköğretim sonunda öğrenci hakkında verilmiş olan kararın (tavsiye) sınanmasıdır.

Orta öğretim okuluna veya liseye gidemeyecek olan öğrenciler temel eğitim okuluna gider. Bu okullar meslek okullarının temelini oluşturur. Deneme basamağının sonunda başarılı olan öğrencilerin orta öğretim okuluna veya lisenin 7. sınıfına geçme olanağı vardır. 9.sınıftan itibaren İş Bilgisi ve Fen Bilgisi derslerine ağırlık verilir. Dersin amacı, öğrencilere ekonomi ve iş dünyası ile ilgili temel bilgileri kazandırmak ve onları meslek seçimine hazırlamaktır. Bu dersi alan öğrenciler iş yerlerini ziyaret ederler ve yılda en az iki hafta iş yerlerinde uygulama yaparlar. 9.sınıfı başarıyla tamamlayan öğrenciler "Temel Eğitim Okulu Bitirme Derecesi" alırlar. Temel eğitim okulunun 10. sınıfı A tipi ve B tipi olmak üzere ikiye ayrılır. A tipini bitirenler meslek okullarına B tipini iyi derece ile bitirenler lisenin veya çok amaçlı okulun olgunluk sınıflarına (11, 12, 13. sınıflar) devam etme hakkını elde ederler (Aykaç, 2002).

Çok amaçlı okullar, geleneksel üç parçalı orta öğretim sistemini (Temel Eğitim Okulu, orta öğretim okulu, lise) bir çatı altında toplayan farklı tip bölümler arasındaki öğrenci geçişlerini kolaylaştıran ve programlarını uyumlu hale getiren okullardır. Bu okullar geleneksel okul tiplerini ayırmaksızın belli bir yaştaki bütün öğrencileri kabul eder mesleğe ve yüksek öğretime hazırlayan bölümler vardır.

"Dualist Sistem" olarak adlandırılan Alman mesleki eğitim sistemi esas olarak teorik eğitim ile uygulamalı eğitim programlarının bütünleştirildiği bir temele oturtulmuştur. Avrupa Topluluğu içinde en gelişmiş meslekî eğitim sistemlerinden birine sahip olan Alman sistemini güçlü kılan unsur, eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş olan sıkı uyumdur. İşletme içi eğitimle, bir meslek okulunda haftada 1-2 gün süreli teorik eğitimin birlikte yürütüldüğü Dualist Sistem daha sonra sürdürülecek olan mesleğe yönelik deneyim sağlamak ve bu tür eğitimden geçen gençler açısından istihdam imkânları artmaktadır. Mesleki eğitimin çok yaygın olduğu Almanya'da genel diplomaların ve meslek diplomalarının birinin diğerinden daha üstün olduğunun söylenmesi söz konusu değildir.

Almanya'da genel eğitim, sonuçta mesleki, teknik ya da yüksek öğretim kapsamına giren bir eğitimle tamamlanmaktadır. Alman eğitim sistemi esas olarak uzun ve kısa süreli eğitim sağlayan 2 tür yapıdan oluşmaktadır. Bunlardan kısa süreli olanı, temel ve genel orta öğretim veren ve eyaletlere göre 5-6 yıl arasında değişen Hauptschule ve Realschule ve bunları izleyen 2 yıllık teknik eğitim (Fachoberschule) tam gün süreli mesleki eğitim (Berufsschule) ya da uygulamalı meslekî eğitim (Berufshhule)

sağlayan okulları kapsamaktadır. Bu eğitimlerini tamamlayan gençler yüksek teknik okullara ve üniversitelere, 3 yıl süreli Berufsschule'yi tamamlayanlar ise kısa süreli bir yüksek teknik öğretim kurumu olan ve temel mesleki eğitimi bitirenlere süreli mesleki eğitim veren Fachschule'ye devam ederler orta öğretim sonrası dual sisteme devam eden gençlerin oranı toplum içinde %72'dir (Aykaç, 2002).

Stajlar dâhil 8 dönemden oluşan kısa süreli yüksek öğretim kurumlarına, teknisyen diploması veren yüksek okullara ve sürekli eğitim sağlayan okullara giriş imkânı sağlayan dual sistemde teorik, genel ve teknik meslekî eğitim verilmektedir. Bu eğitimler eyaletlerin yetkisi altında düzenlenen ve devlet tarafından desteklenen bu eğitim yanında işletme içi eğitimlerde sağlanmaktadır. Eğitim programları, Fransa gibi (Hükümet, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinden oluşan) mesleki danışma komisyonlarınca belirlenmektedir. Alman sisteminde Berufsschule olarak tam gün meslek okullarının dışındaki tüm meslek eğitim okulları eğitimlerinin çoğunu işletme içi uygulamaya yöneltmişlerdir.

Bu okullarda temel eğitimlerini tamamlayanlarda sonradan dual sisteme yönelmektedirler. Almanya'da çalışan aktif iş gücü içinde mesleki eğitim diplomasına sahip olmayan vasıfsızların oranı diğer AT ülkelerine kıyasla oldukça düşüktür. Toplam işçi istihdamı içinde vasıflı işçi oranının %45 olduğu Almanya'da vasıflı işçilerin %90'ı bir meslek diploması ya da sertifikaya sahiptir. Almanya'da mesleki eğitimin sağladığı en önemli avantajlardan bir meslek diploması sahibi olan ve ilgili branşta çalışan gençler başlangıçtan itibaren vasıflı işçi statüsünde değerlendirilmelidir (Aykaç, 2002).

Avrupa ülkelerinde uygulanan mesleki eğitim sistemleri içerisinde en gelişmiş ve başarılı sistem olarak kabul edilen dual Alman Sisteminin çok geniş bir yelpazede farklı uzmanlık alanlarında eğitim sağlamasına karşın, gençlerin iyi bir gelecek elde etme düşüncesiyle üniversiteye yöneldikleri görülmektedir. Almanya'da eğitim ilişkilerinin kurulmasını, stajyerlere yönelik tavsiyeleri, çıraklık eğitimi veren işletmeleri, mesleki eğitimin gözden geçirilmesini belirleyen yetkili otoriteler ise esas olarak ticaret, sanayi, zanaat, ziraat, serbest meslek odaları olup, eğitim süresi içindeki ara sınavların ve programın bitimindeki final sınavının organizasyonunu sağlamaktadırlar.

İşletmeler sağladıkları eğitimi kendileri finanse etmektedirler. Meslek okullarında öğretmenlik yapan personelin ücretleri ise genel eğitim veren okullarda olduğu gibi

eyaletlerce karşılanmaktadır. Okul binalarının yapımı ve giderlerin finansmanı ise yetkili kamu otoriteleri ve çoğunlukla da belediyelerce sağlanmaktadır. Mesleki eğitim, eğitim ve bilim bakanlığı tarafından denetlenir, bu bakanlık genel meslekî eğitim politikasını planlama ve araştırmadan sorumludur.

3.3.5. Fransa Modeli

Fransa'da zorunlu eğitim 6–18 yaşları arasında uygulanmakta olup 5 yıllık ilköğretim eğitiminin ardından 4 yıl süreli ortaokul öğrenimini gerçekleştirmektedir. Zorunlu öğretimin ardından gençler eğitimlerini sürdürmek, bir çıraklık sözleşmesi kapsamında teorik ve uygulamalı mesleki eğitimden yararlanmak ya da doğrudan çalışma yaşamına katılmak gibi seçeneklerden birini tercih edebilirler.

Eğitimi sürdürmeye yönelen gençler, yüksek öğretime girişi sağlayacak genel eğitimden ya da özel meslekî eğitim veren kurumlardan yararlanmaktadır. Fransız eğitim sisteminde, genel ve teknik eğitim aynı yapı içerisinde değerlendirilmektedir. Dört yıl süreli ortaokul eğitiminin ilk iki yılın bitiminden sonra genel eğitime ya da teknik ve mesleki eğitime devam seçenekleri sunulur. Daha sonraki aşamada ise genel eğitimlerini sürdürerek lise diploması almak ve yüksek öğretime geçmek isteyen gençlerin dışında kalan gruplar ya 2 yıllık mesleki eğitim görerek, temel meslekî eğitim sertifikası (CEP) ya da çıraklık meslek sertifikası (CPA) almaktadır. Bundan sonraki aşamada ise 2 yıl süreli bir eğitimden geçerek temel meslekî eğitim brövesi (BEP) ya da 2-3 yıllık bir eğitim sonrasında mesleki yetenek sertifikası (CAP) alma imkânına sahip olmaktadır. İkinci aşamayı geçerek BEP ve CAP belgesi alan öğrenciler ise, 2 yıllık bir ek eğitim sonrasında mesleki bukolarya'ya hak kazanmaktadır (Aykaç, 2002).

Ortaokulun ikinci yılından sonra teknik sınıflara ayrılan gençlerde aynı aşamalardan geçerek mesleki bukolarya'ya girebilmekte ya da teknik liselere devam ederek teknik büro açabilme olanağına sahiptirler. Bu eğitimi tamamlayanlar yüksek teknik okullara ve mesleki uzmanlık alanlarına gidebilmektedirler. Fransa'da mesleki eğitim sistemi ağırlıklı olarak okul eğitimine yönelmiştir. İşletmelerin mesleki eğitime katılımları giderek artış göstermekle birlikte yalnızca çıraklık eğitimi gören gençler, büyük ölçüde işletme-içi uygulamalı eğitimden yararlanmaktadır.

Fransa'da mesleki eğitim tam zamanlılık türündeki organizasyonlardan oluşur. Teknik liselerde yüksek okula geçiş hakkı ve mesleki eğitim verilmektedir. Buralarda mesleğe hazırlık ve bilginin somut kullanımı ön plândadır. Buralardan alınan mezuniyet belgeleri şunlardır;

- Ortalama 202 kol türüyle CAP (Çıraklık Meslek Sertifikası)
- Ortalama 44 branş türüyle BEP (Mesleki Eğitim Brövesi)
- Ortalama 38 branş türüyle BacPro (Beceri Eğitim ve Öğretim Programı)

Uzman Eleman Belgesi (CAP) CAP, en altı düzey mesleki eğitim nüvesi olup seçilen branşa göre uzman eleman, kalfa veya uzman memur eğitiminin altındaki nüveye benzer (Aykaç, 2002).

Lycee Professionel'deki (LP) okullarda yapılan tam zamanlı öğretimdir. Yedinci sınıftan sonra 3 yıl veya 9. sınıftan sonra iki yıl sürer. Bu öğretim kısmen okullarca organize edilmiş işletmelere yönelik kısa süreli stajı içerir. Mesleki eğitim sertifikaları arasında CAP'ın daha az bir değere sahip olması, bu sertifikayı alan mezunları Baccalaureat Professionel hazırlanma hakkını almalarını göstermektedir (Aykaç, 2002).

Mesleki Eğitim Belgesi (BEP) uygulamalı mesleki işleve yönelmiş CAP'tan farkı biraz daha üst düzey branş teorilerini kapsamasında ve tüm meslek gruplarını içermesinden kaynaklanmaktadır. Dokuzuncu sınıftan sonra kazanılır. Uzman işçi eğitim belgesi olarak önceleri BEP alınırdı. BEP birçok mezuna üst eğitime yükselme imkânı vermektedir. Mesleki Olgunluk Belgesi (BacPro) eğitimi bir CAP'ı veya bir BEP'i ön şart koşar. 69 haftalık öğretime sahip iki yıllık bir okul bunun üzerinde yapılmıştır. Yöredeki işletmelerle sıkı iş birliği içerisinde bu mesleki öğretim yapılmakta ve işletmelerde toplam 16 haftalık geniş kapsamlı staj aşamasını içermektedir.

Fransa'da Eğitim Bakanlığı'nın kurmuş olduğu, eğitim ve endüstri ilişkileri yüksek komitesi sanayi sektörünün eğitim, öğretim sistemine ilişkin öneriler geliştirilmesine çalışır. Profesyonel danışmanlık komitesi (CPC) iş dünyası ile eğitim arasındaki bağı oluşturur. Fransa'da sosyal taraflar, ulusal, sektörel ve firma düzeylerinde mesleki eğitim politikalarının gelişmesi konularının içendedirler. Sosyal taraflar gençlerin eğitimi ve sürekli eğitimi için yardımlar toplayan organizasyonları yönetirler. Sosyal

tarafarla görüşülerek sektörlere göre açıklanan beceri ihtiyaçları çalışmaları hükümet tarafından yürütülmekte ve finanse edilmektedir.

3.4. AB Ülkeleri Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Türkiye Karşılaştırması

Bir toplumun kalkınması için gerekli olan insan gücünün eğitimi, örgün ve yaygın eğitim sistemleriyle doğrudan bağlantılıdır. İlköğretim örgün eğitimin ilk evresidir. Daha ileri eğitim kademelerinin tabanını oluşturması ve özellikle çocuğun ortaöğretimde izleyeceği programı seçmesinde oynayabileceği rol, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve ülkemizin kalkınması açısından önemi büyüktür. Toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik bakımlardan ilerlemesi, teknolojiye ve endüstrideki hızlı gelişmeler insan unsurunun en iyi şekilde eğitilmesini gerektirmekte ve buna paralel olarak, zorunlu eğitim süre yönünden uzamakta ve farklı ülkelerde farklı sürelerde devam etmektedir. Bugün, dünya ülkeleri, zorunlu eğitim süresinin artırılmasını hedeflemekte ve bu yönde çaba sarf etmektedirler. Birçok ülke, zorunlu eğitim süresini 12 yılın üstüne çıkarabilme olanaklarını yaratmaya çalışmaktadır.

Tablo 10. Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde ve Türkiye’de Zorunlu Eğitim

| Ülke | Yaş Kümesi | Süresi | Okullaşma Oranı |
|----------------|-------------|----------|-----------------|
| Danimarka | 7-16 | 9 | 99 |
| Belçika | 6-18 | 12 | 93 |
| Fransa | 6-16 | 10 | 97 |
| Almanya | 6-18 | 12 | 82 |
| Yunanistan | 6-15 | 9 | 99 |
| İrlanda | 6-15 | 9 | 89 |
| İtalya | 6-14 | 8 | 96 |
| Lüksemburg | 4-15 | 11 | 99 |
| Hollanda | 5-17 | 12 | 98 |
| Portekiz | 6-15 | 9 | 99 |
| İspanya | 6-16 | 10 | 99 |
| İngiltere | 5-16 | 11 | 96 |
| TÜRKİYE | 6-14 | 8 | 90 |

Kaynak: OECD, 2004

İncelenen Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki ve teknik eğitim sistemlerinde belirgin farklar göze çarparsa da bu ülkeler sistemlerini yenilemeye yönelik olarak reformlar

yapmakta ortak ilkeler üzerinde birbirlerine yakınlaşmaktadırlar. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, sanayi sistemleri ve üretim süreçlerine katılma düzeyleri mesleki eğitim anlayışlarındaki bazı farkların oluşmasında etkiye sahiptirler. Bu farklılaşmaya rağmen Avrupa ülkelerinde mesleki teknik eğitimde belirli ilkelerde birleşme vardır. Bunlar;

- Mesleki eğitimin geliştirilmesinde bireyin ihtiyacı ile iş imkânları arasında bir denge kurulmasına özen gösterilmeye çalışılmaktadır.
- Mesleki eğitimin tek başına sanayinin sorunlarını çözemeyeceği görüşünden hareketle iş imkânları ile eğitim ve sosyal politikaların birbirleri ile iç içe girmiş olduğu kabul edilerek sorunların çözümünde bütüncül bir yaklaşım gösterilmektedir.
- Mesleki ve teknik eğitimin değişen teknolojiye ve örgütsel yapıya uyum sağlayabilmesi için.
- Genel eğitimden meslekî eğitime geçişin düzenlenmesi gerektiği için.
- Öğrenciye programlara ilişkin olarak daha önce vermiş olduğu kararları yeniden gözden geçirme olanağının tanınması yaygın olarak kabul edilmektedir.
- Bu yönde dikey ve yatay geçişlerin sağlanması yönünde çalışmalar vardır.
- Mesleki ve teknik eğitimde sosyal tarafların programa katılması yönünde uygulamalar vardır.
- İncelenen bütün ülkelerde zorunlu eğitim uygulamasının 9 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.
- Orta öğretimde geleneksel ve mesleki ve genel eğitimi ayırımı yerine çok amaçlı okullar geliştirilmeye çalışılmaktadır.
- Zorunlu eğitimden sonra mesleki yönlendirme çalışmalarına ağırlık verilmektedir.
- Eğitim ile iş hayatı arasında iş birliği çalışmalarına ağırlık verilmekte, karar sürecine programın geliştirilmesi, uygulama, sınav ve sertifikaların düzenlenmesine katılım sağlamaya çalışılmaktadır.

- Finansman bütün ülkelerde devlet tarafından karşılanmasına rağmen, işletmelerde uygulanan programlara ve mesleki teknik eğitimin finansmanına sosyal tarafların katılımı sağlanmaya çalışılmaktadır.
- Bugün Avrupa Birliği ülkeleri Almanya'da uygulanan uygulama ve teorinin birlikte yer alan ve büyük çoğunluğu işletmelerde geçen eğitimi uygulama yönünde çalışmaları vardır.

Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda öğrencilerin temel mesleki eğitime katılmaları ücretsizdir. Okulda yürütülen eğitim daha çok mesleki eğitimin veya çıraklığın bir boyutu olarak düşünülmektedir. Fransa'da eğitim daha çok okul sistemine dayalı bir şekil gösterirken topluluk üyesi ülkelerde en başarılı meslek eğitimine sahip olan Almanya'da eğitim daha çok işletmelerde uygulanmaktadır. Diğer ülkelerde ise okulda ve işletmelerde uygulanmaktadır (Balci, 2009).

Bütün ülkelerde danışma organları yaygın olarak kullanılmaktadır. Eğitime sosyal tarafların katılımı sağlanmaya çalışılmaktadır. Eğitim programlarının politikalarının belirlenmesi, ara sınavları ve final sınavlarının organizasyonu meslek odaları, hükümet, işveren, sendikalar vb. kuruluşlardan oluşturulan komisyonlarca belirlenme eğilimindedir. Eğitimin finansmanın, büyük kısmı, İspanya, Yunanistan ve İsveç gibi ülkelerde devlet tarafından karşılanırken Fransa ve Almanya'da devlet ve işletmeler tarafından ortak olarak karşılanmaktadır. İncelenen Avrupa Ülkelerinde mesleki eğitimle ilgili konularda tek bir karar organı yoktur. Kararlar ulusal, bölgesel ve işletmeler düzeylerinde alınabilmektedir. Fransa, İspanya, Yunanistan ve İsveç'te kararlar ulusal düzeyde alınırken Almanya'da kararlar bölgesel düzeyde alınmaktadır (Demirel, 1996).

İncelenen ülkelerde temel eğitimin üzerine tamamlayıcı eğitim verme yönünde bir eğilim vardır. Bu eğitimin üzerine yüksek öğretim olanağı tanınırken programlar arasında yatay ve dikey geçişlere geniş ölçüde yer verilmiştir. Almanya'da gençlerin büyük çoğunluğu %80'i mesleki eğitime devam ederken, Yunanistan'da bu oran %34'e, Türkiye'de %44'e düşmektedir (TİSK, 25.10.2009).

Mesleki eğitimin gelecekteki önemini kavramış olan AB ülkelerinde eğitime verilen önem, kamu eğitim harcamalarının gayri safi yurt içi hâsıla içindeki payından da anlaşılmaktadır. Bu alanda en yüksek oran İsveç tarafından ayrılırken, Almanya,

Fransa tarafından da mesleki teknik eğitime büyük oranda kaynak ayrılmaktadır. Bu oran İspanya'da 4,4'e Türkiye'de ise, 3,3'e kadar düşmektedir (TİSK, 25.10.2009).

İspanya'da toplumun gelişiminde teknolojiye önem verilerek mesleki eğitim sistemini bu yönde geliştirmiştir. Mesleki eğitimde sanat, tabiat ve insan bilimleri, edebiyat ve sosyal bilimler, teknoloji gibi konulara geniş yer verilmiştir. İncelenen ülkelerin tamamında çok programlı liselere geniş yer verilmekte mesleki eğitim ile genel eğitim arasında bağ oluşturulmaya çalışılmaktadır.

İsveç mesleki eğitim sisteminde sürekli yenilikler yapmaktadır. 1991 yılında mesleklerle ilgili dallar üzerinden 3 ve 4 yıllık dallara ayrılmıştır. İki alan Fen ve Sosyal Bilimler üniversiteye hazırlanırken 14 alan ise mesleklerle ilgili nitelik kazandırmaya çalışılmıştır. Bu alanlar ile İsveç gelişen teknolojiye uyum sağlamaya çalışmıştır. Elektroteknik, enerji tekniği, endüstri yönetim ve medya gibi alanlar belirleyecek nitelikli ve ihtiyaç duyulan insan gücünü yetiştirmeye çalışmaktadır.

Teknoloji ve sanayi açısından gelişmiş olan Almanya incelenen ülkelerde mesleki eğitim bakımından da en gelişmiş ülke konumundadır. Uyguladığı Dualist sistem ile teorik ve uygulamalı eğitime bütünleştirdiği bir sistem oluşturulmuştur. Bu eğitimi güçlü kılan temel unsur ise eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş olan uyumdur. Bu sistemde 1-2 gün meslek okulunda teorik derslerle, işletme içinde yapılan eğitim sayesinde mesleğe yönelik deneyim ve istihdam olanakları artmaktadır. Almanya'da genel ve mesleki eğitim diplomalarına verilen önem eşit düzeyde tutulmaktadır. Almanya'da genel eğitim sonuçta mesleki eğitim, teknik ya da yüksek öğretim kapsamına giren bir eğitimle tanımlanmaktadır. Bu yönüyle bu ülkede yaşayan insanların tamamına yakını mutlaka mesleki eğitim görmek zorundadırlar. Diğer ülkelere göre Almanya'nın bir farkı da öğrencilerin okul yönetimince ve öğretmenlerce bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda mesleklere yönlendirilmektedir. Ayrıca 9. sınıftan itibaren programlara alınan iş bilgisi ve fen bilgisi dersleri ile öğrencilere ekonomi ve iş dünyası ile ilgili temel bilgiler kazandırılması ve iki haftalık staj yaptırılması öğrencilerin meslekleri tanıması açısından önemli bir yere sahiptir.

Avrupa Birliğine üye ülkelerde zorunlu eğitim süresi en az 8 yıldır. Bu süre Almanya gibi bazı ülkelerde 12 yıla kadar çıkabilmektedir. Türkiye'de de zorunlu eğitim 1998 yılından itibaren 8 yıla çıkarıldı (Balci, 2009).

Avrupa Birliğine üye ÷lkelerde zorunlu eğitim, genelde ilköğretim ve ortaöğretim birinci devreyi içine almaktadır. Bu süre bazı ÷lkelerde ortaöğretime de kapsamaktadır.

Avrupa Birliğine üye ÷lkelerde zorunlu eğitimde amaç, öğrencilere temel eğitim vermek, kişiliğin gelişmesini sağlamak, geniş anlamda sosyal yaşama hazırlanmalarını kolaylaştırmak, meslek seçimine yönlendirmek ve bu yönde yoğun bir mesleki eğitim olanağı sağlayarak, meslek hayatına hazırlanmalarını güvence altına almaktır. Bu amaçlar ÷lkemizde 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ilköğretim için belirlenen amaçlarla tutarlılık göstermektedir. Bu durumda gerek Avrupa Birliğine üye ÷lkelerde gerekse Türkiye’de zorunlu eğitimin genelde iki temel amacının olduğu söylenebilir. Bunlar genel kùltür vermek ve öğrencileri üst öğrenime veya çalışma alanlarına hazırlamaktır.

Zorunlu eğitimde yönlendirme, programın önemli bir boyutudur. Çünkü bu kademenin önemli amaçlarından birisi, öğrencileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda üst öğrenime ve çalışma hayatına hazırlamaktır. Her şeyden önce Avrupa Birliğine üye ÷lkelerde, öğrencilerin mesleki bir yetişkinliğe sahip olmadan okulu terk etmelerini önlemek amacıyla mesleki yönlendirmenin süresi zorunlu eğitimin sonuna kadar gecikmiş bulunmaktadır. Böylece öğrencilerin zamanından önce mesleki seçim yapmaları ve bunun olumsuz sonuçları önlenmeye çalışılmaktadır.

Meslek seçiminin bütün ÷lkelerde temel eğitimden (en az 9 yıl) sonraya bırakılması öğrencilerin meslekleri doğru tercih etmeleri ve yeteneklerinin farkına varması yönünden olumludur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de istihdam ve işsizlik önemli bir sorun alanı olarak gündemdedir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da gençlerin durumunun sorunlu olduğu görülmektedir. Türkiye’de toplam ülke nüfusunun önemli bir kısmını 15–24 yaş arası gençler oluşturmakta ve genç nüfusun büyüklüğü bu konunun önemini gözler önüne sermektedir.

Gençlerin eğitim sürelerinin uzaması ile birlikte genç nüfusun işgücüne katılım oranı yıllar itibariyle azalmaktadır. Türkiye işgücü piyasasındaki genç istihdamı oranları da yüksek seyretmemekte ve yıllar itibariyle de düşüş göstermektedir. Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de ciddi bir genç işsizliği sorunu yaşamaktadır. Köyden kente göç eden nüfusun genç, dinamik yaş grubu içinde yer alması, eğitim seviyesinin düşük olması ve kentsel sektörün talep ettiği bilgi ve beceriden yoksunluk genç işsizliği oranlarını arttırmaktadır. Özellikle küreselleşme ile birlikte günümüz ekonomisindeki işletmeler bilgi ve teknoloji kullanımına yönelirken, fiziksel ve geleneksel işlerinde azalmasına sebep olmaktadır. Bu eğilim sürecinde eğitim ve mesleki bilgi ve beceriden yoksun genç nüfusun istihdamı da zorlaşmaktadır.

Türkiye’de özellikle ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının işsizliği konusunda ciddi sorunlar mevcuttur. İlköğretimin sekiz yıla çıkması genel olarak önemli bir adım olarak kabul edilse de, ortaöğretimin gerekli yapılandırmayı gerçekleştirememiş olması büyük sorunlar yaratmıştır. Yine genç nüfus içindeki işsizlik oranlarında, eğitilmiş işsizlerin de önemli bir büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir.

Türkiye’de gençlerin işsizlik nedenleri çok çeşitli olmakla beraber Türkiye’deki genç işsizliğinin temel nedeni işgücü piyasasının ihtiyaç duyulan vasıflar ile gençlerin sahip olduğu vasıfların örtüşmemesidir. Ayrıca iş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinde ülkemizde yeterince gelişmemiş olması ve tecrübe eksikliği, yeterli düzeyde yeni iş yaratılmaması gibi nedenlerle de gençler iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

Türkiye’de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasına yönelik önlemlerin alınması planlı dönemle başlamış, ancak bu önlemler plan metinlerinde yer almaktan ileri gidememiştir. Kalkınma planlarında işsizliğin çözümlenmesi ekonomik büyümenin bir sonucu olarak görülmüş, ancak yeterli büyüme sağlanamayınca bu sorun daha fazla

artmıştır. Şimdiye kadar hazırlanan planlarda genelde işsizlik ve istihdam sorununa, özelden de genç işsizliği ve eğitimli gençlerin istihdam sorunlarına gereken önem verilmemiştir.

İşsizlik sorunun ekonomik büyümeyle çözülemeyeceğinin anlaşılması ile birlikte özellikle son yıllarda beşeri sermaye ve eğitim politikalarına daha fazla yer vermeye başlanmış ve aktif işgücü piyasası politika ve projeleri uygulanmaya başlanmıştır.

Gelişmiş ekonomiler, son 10 yıl içinde genç işsizliğinde, toplam işgücü içinde genç nüfusun görece azlığı ve uygulanan başarılı politikalar sayesinde, gelişmekte olan ekonomilere göre önemli bir düşüş sağlamışlardır. Gelişmekte olan ülkelerde toplam işgücü içinde gençler daha yüksek bir paya sahip olduğundan, gençlerin işsizlik yüzünden yaşayacakları sorunlar görece olarak daha fazladır.

1980'lerde küreselleşme ile beraber hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını etkilemiş ve işgücü piyasasında eğitimli, becerili, genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu süreç, genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmıştır. Özellikle son yıllarda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde artan eğitimli genç işsizliği ile birlikte gençlere yönelik eğitim modelleri önemli bir politika aracı olarak kabul edilmiş ve işgücü piyasası politikalarının ana hedeflerinden biri olarak eğitimli nüfus olarak belirlenmiştir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gençlere yönelik doğru politika ve program üretilmesi ve uygulanması için gençlerin işgücü piyasasında yüz yüze geldiği sorunları doğru bir şekilde anlamak daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü geniş bir informal ekonomiye sahip ve işsizlik yardımlarının çok fazla olmadığı gelişmekte olan ülkelerde gençlerin çoğunluğu işsiz kalma lüksüne sahip değillerdir. Gençlere genellikle işsizlik için devletin bazı finansal destekler sağladığı gelişmiş ülkelerdeki durumdan farklı olarak gelişmekte olan ülkelerin çoğunda gençler, aktif olarak iş ararken genellikle iş aramayı finanse eden aileler olmaktadır. Ama ailelerin büyük çoğunluğu bu sorumluluğu üstlenmek için finansal kaynaklara sahip değillerdir. Böyle olunca da düzenli ve ücretli istihdamın yokluğunda gençlerin çoğunluğu ya informal sektördeki işlerde çalışmayı kabul edecekler ya da işsizliğin sebep olduğu ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya geleceklerdir. Bu yüzden özellikle gelişmekte olan

ülkelerde genç işsizliği ve istihdamı sorununa ciddi bir şekilde eğilip gençlere yönelik istihdam politikalarının doğru bir şekilde planlanması ve uygulanması önemlidir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da gençlerin durumunun sorunlu olduğu görülmektedir. Türkiye’de toplam ülke nüfusunun önemli bir kısmını 15–24 yaş arası gençler oluşturmakta ve genç nüfusun büyüklüğü bu konunun önemini gözler önüne sermektedir. Gençlerin eğitim sürelerinin uzaması ile birlikte genç nüfusun işgücüne katılım oranı yıllar itibariyle azalmaktadır. Türkiye işgücü piyasasındaki genç istihdamı oranları da yüksek seyretmemekte ve yıllar itibariyle de düşüş göstermektedir. Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de ciddi bir genç işsizliği sorunu yaşamaktadır. Köyden kente göç eden nüfusun genç, dinamik yaş grubu içinde yer alması, eğitim seviyesinin düşük olması ve kentsel sektörün talep ettiği bilgi ve beceriden yoksunluk genç işsizliği oranlarını arttırmaktadır.

Türkiye’nin Avrupa Birliğine üyeliğinin önündeki en önemli engellerin başında istihdam ve işsizlik gelmektedir. Genç dinamik bir nüfusa sahip olan ülkemiz için bu hem iyi bir fırsat hem de zor bir süreçtir. Türkiye’nin genç bir nüfusa sahip olması, bir yandan çalışma çağındaki nüfusu arttırırken, diğer yandan işgücüne katılan nüfusun da fazlaşmasına neden olmaktadır. İşgücünün eğitim düzeyinin ve verimliliğinin düşük, işsizlik oranının yüksek olması, kayıt dışı ve enformel istihdamın varlığı, çocuk istihdamı gibi sorunlar istihdam politikası olarak aşılması gereken engelleri oluşturmaktadır.

Beşeri sermaye ve eğitim politikalarının bireyin toplumsal hayata girmeye başladığı dönemden itibaren ileride ekonomik kalkınmaya ne derece etkili olduğu yapılmış olan uygulamalarda görülmektedir. Ülkemizde en önemli sorun insana olan yatırımın eksikliği ve eğitime verilen önemin azlığıdır. Ülkemizde işgücünün büyük bir bölümünün kırsal (verimi düşük) bölgelerde olması sebebiyle beşeri sermaye ve eğitim yatırımlarını bir kat daha önem kazandırmaktadır. Kırsal kesimdeki genç nüfusun kentte yaşayan genç nüfusa göre bölgesel olarak daha zor şartlarda yaşamakta ve aynı imkânlardan yararlanamamaktadır. Bu haksız rekabet ortamında kalan gençlerin topluma kazandırılıp istihdam edilmesinde devletimize görevler düşmektedir. Uzun vadeli büyüme ve iktisadi gelişme konusunda yapılması gerekenlerin başında sosyal ve kültürel alanda eksikliklerin giderilmesi, bölgesel yatırımların yapılması, beşeri gelişme ve sosyal dayanışmanın sağlanması devlet

tarafından teşvik politikaların oluşturularak o bölgedeki gençlerimizin en iyi şekilde toplumsal hayata hazırlanması yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Birleşmiş Milletler Gelişim Programında bu açıkça belirtilmektedir.

Beşeri sermaye ve gelir dağılımı ilişkisi de önemlidir. Eğitim, sağlık gibi konularda bölgesel yatırımların eşit düzeyde yapılması bireyin gelişiminde önemli bir etkene sahiptir. Örneğin eğitim yatırımlarının artması beraberinde teknolojik gelişimi de beraberinde getireceğinden makro anlamda bir farklılık ve gelişim ortaya koyacaktır. Bu da devletimizin önemle üzerinde durması gereken başlıca konulardandır.

Beşeri sermayenin önündeki engellerden birisi de ücrettir. Beşeri sermayenin üretime katılabilmesi için kişinin birçok yönden memnun edilmesi gerekir. Çalışan kişiyi memnun etmenin en önemli yolu da hak ettiği ücreti ödemektir. Beşeri sermayenin verimli olabilmesi üretime katkıda bulunabilmesi için bu yönden tatmin edilmesi gerekmektedir. Beşeri sermaye ile birlikte kişinin gelişimini ve sonrasında toplumsal gelişimi etkileyen en önemli unsur eğitimidir. Eğitim aileden başlayıp insan hayatı boyunca devam eden uzun bir süreçtir. Okul öncesi eğitim ne kadar önemli ise ilkokuldan başlayan ve üniversite boyunca devam eden eğitim sistemi de o derece önemlidir. Avrupa Birliği ülkelerinde baktığımız da eğitimin ekonomiye etkisi birebir görülmektedir. Türkiye’de eğitim sisteminin de buna uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

Maalesef ülkemizde eğitim sistemimiz doğru işlememektedir. İşgücüne uygun, piyasanın istediği nitelikte eğitilmiş işgücü yetiştirilmemektedir. Bunun da en büyük nedeni eğitim sistemimizdeki çarpıklık ve kalite düşüklüğüdür. İlkokuldan başlayan ezberci düzen üniversiteye kadar devam etmektedir. Bunun sonrasında gençlerimiz işgücü piyasasına hazırlıksız, eğitimsiz ve verimsiz olarak gelmektedir.

Avrupa Birliği’nin ortak bir eğitim politikası olmamasına rağmen benzer eğitim sisteminin olması desteklenmektedir. Avrupa birliği ülkelerinde eğitim sistemine bakıldığında zorunlu eğitimin minimum 8–9 yıl olduğu görülmektedir. Mesleki eğitim ve mesleğe yönlendirme eğitim politikaları içinde yer almaktadır. Mesleki teknik eğitim programları hazırlanarak işgücü piyasasına uyumlu çalışmalar yapılmaktadır.

Ülkemizde zorunlu eğitim yeni 8 yılı çıkartılsa da henüz eğitim alanında çok eksiklerimiz bulunmaktadır. Mesleki eğitime gereken önem verilmediğinden meslek eğitimi alan

gençlerimiz üniversitede kapılarında diploma almayı beklemektedir. Gelişmiş Avrupa ülkelerine baktığımızda örneğin Almanya da uygulanan sistemde (dual eğitim) teorik eğitim meslek okulunda, uygulama iş yerinde yapılmaktadır. Ülkemizde zorunlu eğitim sonrası mesleğe yönelik eğitimler arttırılmalı, kişinin yeteneğine uygun olarak mesleki teknik eğitimler alınmalıdır. Devletimize burada çok önemli görevler düşmektedir. Bölgelerimizde farklı olan yaşam koşulları ve imkânlar neticesinde orta eğitimden sonra danışman ve rehber hocalar eşliğinde aile bireylerinin de görüşleri alınarak mesleki yetenekler tespit edilip, mesleki teknik eğitim alınması konusunda çalışmalar başlatılmalıdır.

1975 yılında kurulan Avrupa Mesleki Eğitim Merkezi (CEDEFOP), mesleki eğitim programları arasında koordinasyon sağlanması, yeni teknolojiler ve metotların mesleki eğitime yansması gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. 1988 yılında almış olduğu karar sonucunda en az 3 yıl süreli mesleki eğitim ve öğretim sonucu verilen yüksek eğitim diplomalarının tanınması yönergesini kabul etmiş. Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki eğitim alan gençler aldıkları diplomalar sayesinde ellerindeki yeterlilik belgesi ile işgücü piyasasında kendilerine yer bulabilmektedirler. Ülkemizde maalesef verilen mesleki eğitimler işgücü piyasası uyumlu olmadığından eksik olarak kalmıştır. Lise ve sonrasında alınan yüksek öğretim ülkemizde formel olduğundan dolayı kişi kendi yeteneklerini görme ve geliştirme yönünde zayıf kalmakta ve sonuçta sadece diplomalı işsiz gençler olarak toplumda yer almaktadırlar.

Ülkemizde eğitim alanında gerçekçi politikaların yapılması önemlidir. Eğitime ayrılan bütçeden kişi başına düşen eğitim harcamalarının arttırılması gerekmektedir. Eğitimin kalitesi arttırılmalı; yetkin bir eğitmen yetiştirilmesi ve okullarda verilen eğitimin modern dünyaya uyumlu, teknolojik gelişmelerden uzak olmayan bir eğitim olması yönünde gereken yatırımların yapılması öncelikli politikaların başında gelmeli.

Yapılan araştırmalar işverenlerin üniversite mezunlarından daha çok mesleki eğitim almış gençlere ihtiyaç duyduklarını ortaya çıkarmıştır. Ülkemizde 250 bini aşkın meslek eğitimi almış genç bulunmaktadır ve bunların birçoğu da halen işsizdir. Bura da başta devletimizin mesleki eğitime gereken yatırımları yapması ve iş çevrelerinin de bu yönde gereken desteği vermesi gerekmektedir.

Bugün yüksek eğitim almış nüfusun en büyük sorunu da istihdamdır. İstihdamın önündeki en büyük engelde eğitimidir. Üniversite mezunu olmuş ve halen işsiz birçok

gencimiz bulunmaktadır. Avrupa ülkelerinde eğitim artarken işsizlik azalırken ülkemizde bu tersine işlemektedir. Üniversite mezunu diplomalı birçok gencimiz iş bulamamaktan yakınmaktadır. Bunun en önemli sebebi ilkokuldan başlayan eğitim sistemimizin bozukluğudur. Sadece üniversite mezunu olsun diye birçok gencimiz lise dahil en aktif olan yaşlarında kuru bir eğitim almakta, iş piyasasına uygun ihtiyaçları doğrultusunda eğitim almadıklarından dolayı üniversite sonrasında iş bulmada sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu yüzdendir ki mesleki eğitim hem kişinin gelişiminde hem de toplumun kalkınmasında önemli bir araçtır.

Avrupa Birliğinde eğitim okul öncesinde başlamakta ve eğitim ülkenin tüm bölgelerine tam anlamıyla ulaştırılmaktadır. Ülkemizde ise sistem yerleştirmeden uygulandığından aksaklıklar yaşanmakta ve verimlilik sağlanamamaktadır. Ülkelerin ekonomik büyüme oranları, gelir dağılımı, kişi başına düşen gelir hepsi eğitim hizmetini etkilemektedir. Ülkemizde eğitime yapılan yatırımlar gelişmiş Avrupa ülkelerine baktığımızda yetersiz kalmaktadır. Avrupa'da temel eğitim sonrasında bireylere seçme olanağı, iş olanağıyla birlikte sunulmaktadır. Lise eğitimi sonunda yeteneği ve tercihi yönünde danışmanlar tarafından mesleki eğitimine veya üniversiteye yönlendirilmektedir. Ülkemizde mesleki eğitim seçme imkânı olmasına karşın iş yaşamında faydasına görememektedir. Çünkü mesleki eğitim ve reel sektör arasında uyumlu bir çalışma programı bu zamana kadar yürütülmemiştir. Avrupa öğrenci mesleki eğitim ve iş piyasası bu alanda uyumlu çalışmakta olduğundan Avrupa'da Türkiye'ye göre eğitilmiş işsiz bulma oranı çok düşüktür.

Ülkemizin geleceği, kalkınmamıza yön verecek işgücüne nitelikli katılımı sağlayacak şekilde eğitimin iyileştirilmesine bağlıdır. Günümüzde eğitimin yeniden yapılandırılması, istihdam ve işsizlik sorunları sadece gelişmekte olan ülkelerin sorunları değildir. 21.yüzyıla bilgili insanın ve bilginin, ekonominin en önemli girdilerinden birisi olacak şekilde girilmektedir. Bilim, bilgi üretimi, teknoloji ve eğitim yolu ile elde edilen insan kaynağı, artık temel üretim girdileridir. Gelecek yüzyılda insan gücü profili; optimalı yakalayabilen, değişen ekonomik ve teknolojik gelişmelere ve bunların yol açtığı değişime uyum sağlayabilen, sürekli kendisi yenileyebilen becerikli insan profili olacaktır. Bu niteliklere sahip insan kaynaklarının yetiştirilmesi ve iş başında eğitimi politikaları ülkemizin öncelikli politika hedefleri arasında olmalıdır. Bu süreçte mesleki eğitim modellerinin yeniden yapılandırılması, iş dünyasının da beklentileri ile uyumlu

hale getirilerek mesleki eğitime ağırlık verilmesi ve meslek insanlarının yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- ADAMS, D. (1998), "Eğitimde Kalitenin Tanımlanması", Çeviren: Necati CEMALOğLU, *Kavram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl 4, Sayı 14, Bahar
- AKIN, Cihangir. (1996), *1980 Yılı Sonrası Türkiye'de İstihdam ve Yapısal Emek Piyasası Politikaları*, SABAHADDİN ZAİM'E ARMAğAN, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, İ.Ü. Basımevi, İstanbul, s. 137–158.
- AKTÜRK, F. (1999), "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik", *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, Nisan-Haziran, Sayı:3.
- AKPINAR, B. (2005), "Teknik Öğretmen Yetiştirme Sorunu ve Teknik Eğitim Fakültelerinin Geleceği", *G.Ü Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 25, 259–274.
- AKSOY, H. (1987), "İnsan Gücü Planlaması", *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı 42 (1–4), 143–160.
- AKSOY, H. (1997), "Ekonomik Getirisi, İstihdam ve Piyasaya Dönük Etkileri Açısından Mesleki Teknik Eğitim", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Sayı 29(1), 73–104.
- AKBABA, A. (1992), "İnsan Gücünün Eğitim Durumuna Göre Sektörel Dağılımı", Gazi Üniversitesi.
- AKBIYIK, N. (1995), "Gelişen Ülkelerde Eğitim İstihdam İlişkileri", İstanbul Üniversitesi.
- ALKAN, C. (1999), "Türk Milli Eğitim Sisteminin Mesleki ve Teknik Eğitim Boyutu", 75 yılda eğitim, *Tarih Vakfı Yayınları*.
- AKPINAR, Ayşe ve Hakan Ercan (2003), "Vocational and Technical Education System Report: Turkey 2001", Turin: European Training Foundation, (Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi Raporu: Türkiye 2001, Turin: Avrupa Eğitim Vakfı).
- AKÇAY,S(2004),"SocialCapital:A.Survey"http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/pdf/5207.pdf,16.08.2004, (Erişim Tarihi: 20.06.2009).
- ALKAN, C, Doğan, H. Ve Sezgin, İ. (1994), "Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları",Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara.

- ALGAN, N. ve ILDIRAR M (2003), "Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları", TİSK Yayınları, Yayın No:236, Eylül, Ankara, 142 s.
- ALPER, Yusuf (2003), "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na", *Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, [http: www. İşgücü. org.tr](http://www.İşgücü.org.tr), (Erişim Tarihi: 15.08.2006) Yıl:2,Ankara, ss:185–194 (Erişim Tarihi: 22.06.2009).
- ANKARA Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1983, Mesleki ve teknik eğitimin bugünkü durumu, ülkemizdeki uygulama, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- ANSAL, Hacer, "Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik", Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul 2000.
- ARSLAN, M. (2005), "Avrupa Birliği Ülkelerinde Okul Öncesi Eğitimin Gelişimi ve Mevcut Durumu", Millî Eğitim Dergisi, 167. [http: // www.yayın.meb.gov.tr](http://www.yayın.meb.gov.tr) dergiler, (Erişim Tarihi: 01.07.2009).
- ATA, Namık (2007), "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik", *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.109-119.
- ATAMAN, B. Ceylan (1999), *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü, Siyasal Yayıncılık, Ankara.
- AYKAÇ, Necdet, *Türkiye'de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim* (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği) (<http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/155-156/aykac.htm>), Milli Eğitim. 155-156. 2002. 47-64, (Erişim Tarihi: 25.06.2009).
- BAKIRCI, K. (2004), "Türkiye'de Çocuk ve Genç İşçiliği". TÜSİAD Yayınları, *Görüş Dergisi*, Sayı: 58, Mart, İstanbul, ss: 52-56.
- BALCI, Ali. *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*, Ankara 2009.
- BASIK, Feryal Orhan. (1997), "Eğitim ve Toplam Kalite", *Kalder (Önce Kalite Dergisi)*, Ödüllü Kalite Makaleleri.

- BASSANINI, A. ve SCARPETTA, S. (2001), "Does Human Capital Matter For Growth in OECD Countries?" Evidence From Pooled Mean-Group Estimates, Economic Department Working Papers, No: 01/282.
- BAŞ, K. (2001), "Ekonomik Büyüme, Gelir Dağılımı, Eğitim ve Nüfus Artışı İlişkileri: Türkiye Örneği", *H.Ü. İk. İd. Bil. Fak. Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1.
- BARRO, R. J. (1998), "Human Capital and Growth in Cross-Country Regression", Harvard University,(Yayımlanmamış Eser).İlişkileri: Türkiye Örneği, *H.Ü. İk. İd. Bil. Fak. Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1.
- BAŞESGİOĞLU Murat. (2004), "Eğitimde İşbirliği Sürekli Olmalı", *İşveren TİSK*, 14 (5) ,Ankara s.8.
- BEDİR, Eyüp , *Yirmi birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim*.
- BİRCAN, İsmail (1996), *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Özellikleri*, Ankara.
- BİRCAN, İsmail. (1989),*Türkiye'de Meslek Kazandırıcı Yaygın Eğitim* DPT, Ankara.
- BİRCAN, İsmail. (1997), "Üniversite Gençliğinde İşsizlik Konumu ve Beklentiler", Kahramanmaraş (Konferans Notları).
- BİRCAN, İsmail, "Türkiye'de İstihdam Sorunu, İŞKUR Yasası ve Özel İstihdam Büroları",*İşveren Dergisi*, C. XXXVIII, S. 7, Nisan 2000.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir 2004.
- BOWMAN, M. (1968), *The Human Investment Revolution in Economic Thought*, (Ed.) Mark Blaug, Economic Education 1, Penguin Books, London.
- CEYLAN, Berrin, "İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri" Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İstihdam Ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, Ankara Mart-1999.
- ÇSGB 2004, "Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması", T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel Yayın No: 117, Ankara, 172 s.
- ÇAVUŞOĞLU, T. -Y. Hamurdan. (1966),*Gelir Dağılımı Araştırması 1963*, DPT, Ankara,

- CANPOLAT, N. (2000), "Türkiye'de Beşeri Sermaye Birikimi ve Ekonomik Büyüme", *H.Ü. İ.İ.B.F.Dergisi*, 18(2), 265281.
- CENTEL, Tankut, "Bilgi Çağında Diyalog", Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim 97, s.367.
- ÇELİK, Faruk (2008), "Gençlerimizin İşgücüne Katılımının ve İstihdamının Sağlanması Önümüzdeki En Temel Görevlerden Biridir", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 54-55.
- ÇELİK, Salih, Voogd Jande vd (2005), "Mesleki Eğitim İstihdam ve İşsizlik Sempozyumu", www.megeb.meb.gov.tr (1.9.2005), (Erişim Tarihi: 07.07.2009).
- ÇİFTLİKLİ, Mehmet, "Sosyal Barış Açısından Dünyada ve Türkiye'de Gelir Dağılımı", Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayını, Bakü, 1995.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), (2004), "Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması", Yayın No: 117, Ankara.
- DEMİREL, Özcan. (1996), *Karşılaştırmalı Eğitim*, Ankara: Usem yayınları,
- DERELİ, Toker (2007), "Türkiye'nin İstihdam Sorunu İşsizlik ve Bazı Çözüm Önerileri", *Mercek Dergisi*, MESS Yayınları, İstanbul, ss. 4-9.
- DİE, Nüfus ve Kalkınma Göstergeleri, (www.nkg.die.gov.tr/goster.asp aile=1), (Erişim Tarihi: 20.06.2009).
- DİE, 2002, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, (<http://lmisnt.pub.die.gov.tr/die/plsql/Imwebtur.Imwebform>), (Erişim Tarihi: 21.06.2009).
- DİE, 2002, Türkiye İstatistik Yıllığı 2002. Yayın No:2779, Ankara, (Erişim Tarihi: 26.07.2009).
- DİE, 2004, Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar, Ocak-Mart, Ankara, (Erişim Tarihi: 26.07.2009).
- DOĞAN, Üzeyme (1987), *Verimlilik Analizleri ve Verimlilik Ergonomi İlişkileri*, İzmir.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1963), Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967), DPT Yayını, Ankara, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan1.pdf> , (Erişim Tarihi: 21.08.2009).

- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1968), İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı,(1968–1972), (Erişim Tarihi: 22.08.2009).
- DPT Yayını, Ankara, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan2.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.08.2009).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1973), Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1978), Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan3.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.08.2009).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı),(1979),Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983),Ankara: DPT yayını,<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan4.pdf>, (Erişim Tarihi: 26.08.2009).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1985), Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan5.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.08.2009).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1990), Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan6.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.08.2009).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1996), Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan7.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.08.2009).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2000), Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan8.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.08.2009).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2006), Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı ,(2007-2013), Ankara, (Erişim Tarihi: 23.09.2009).
- DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.08.2009).
- DPT, 2001. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı. "Nüfus, Demografi Yapısı, Göç Özel İhtisas Komisyonu Raporu", Yayın No: DPT:2556-ÖİK:572, Ankara, 177 s.

- DURGUN, Ö. (2002), *Küreselleşen Dünyada Kalkınma Süreci Bağlamında Eğitim Harcamaları ve Türkiye Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. DİE Haber Bülteni, DİE Yayınları, 2001.
- EĞİTİMSEN, "Bir Bakışta Eğitim Raporu", www.eğitimsen.org. tr, 24.11.2009.
- EĞİTİM Dergisi, 167. http: // www.yayın.meb.gov.tr/dergiler 05.12.2005 Tarihinde indirilmiştir, (Erişim Tarihi: 15.07.2009).
- EKİN, Nusret , "İssizlik Sorununa Yeniden Bakış", *Türk Dergisi*, Kasım 2000 – Şubat 2001.
- EKİNCİ, Yusuf, (2005), "Mesleki Eğitimin Güçlendirme Projesi", AB Sürecinde Hayat Boyu Sempozyumu, *Türk İş*. S.28–31.
- ERDOĞAN, Yakup. (1990), *İstihdamda Beceri Eğitiminin Yeri*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- ERSOYLU, Ümran. (1986), *Gelişmekte Olan Ülkelerde İstihdam ve Eğitim*. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- EREŞ, F. (2005), *Eğitimin Sosyal Faydaları: Türkiye- AB Karşılaştırması*.
- ERCAN, Hakan (2008), "Türkiye’de Gençlerin İstihdam Sorunu", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 72–80.
- ERCAN, Hakan (2007), "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Gençlerin İstihdamı", *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.23–37.
- ERCAN, Hakan, "Türkiye’de Gençlerin İstihdamı", ILO-Ankara, 2007.
- FOGG, Karen: "Türkiye ve Avrupa Birliği’ nin Genişlemesi: Son Durum", *MESS Mercek Dergisi*, Yıl: 7, Sayı: 26, Nisan 2002, 35.
- GÖKDERE, Ahmet ve Diğerleri, *İktisadın İlkeleri*, Alkım Yayıncılık, Ankara, 1996.
- GULBEDEN, Deniz; "Eğitimin Etkenliği ve Türkiye’de Öğretim ile Ekonomik Gelişme Ölçüleri Arasındaki İlişkiler", MPM Yayınları No: 450, Ankara - 1991.
- GÜMÜŞOĞLU Şevkinaz, Üzeyine (1992); *Verimlilik Kültürünün Yaratılmasında ve Geliştirilmesinde Yükseköğretim Kurumlarının İşlevleri*, İzmir.

- GÜNDOĞAN, Naci (2001), *Genç İşsizliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- HESAPÇIOĞLU, Muhsin. *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul, 1994.
- HOTAR Göksel, Nükhet (2008), "Genç İşsizliği ve Ülkemiz İçin Çözüm Politikaları", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 56–60.
- [http:// www.atonet.org.tr](http://www.atonet.org.tr), 24.09.2009.
- http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm AB Büyüme ve İstihdam Sayfası, (Erişim Tarihi: 18.07.2009).
- http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_en.pdf Büyüme ve İstihdam İçin Birleştirilmiş Politikalar (2005–2008), (Erişim Tarihi: 12.09.2009).
- http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp_2005_en.pdf Büyüme ve İstihdam Ulusal Reform Programları ,(Erişim Tarihi: 22.09.2009).
- http://ec.europa.eu/index_en.htm AB Komisyonu Sayfası, (Erişim Tarihi: 23.07.2009).
- http://ec.europa.eu/education/index_en.html Eğitim-Öğretim 2010 sayfası, (Erişim Tarihi: 14.09.2009).
- http://ec.europa.eu/education/policies/2010/et_2010_en.html AB Eğitim-Öğretim 2010 Lizbon Stratejileri sayfası, (Erişim Tarihi: 19.07.2009).
- http://www.dpt.gov.tr/.../SODES_2008_Proje_Hazirlama_Uygulama.doc ,(Erişim Tarihi: (05.08.2009).
- İTO (2005) Mesleki Eğitim, Türkiye’de Ekonomik Durum beklentiler ve öneriler,2005.
- KARAGÜL, M. (2002), *Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye Boyutu*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları No: 37. Afyon.
- KARAKUCAK, Oğuz. *Avrupa Topluluğunda ve Türkiye’de Meslekî Eğitim*, İktisadî Kalkınma Vakfı Yayınları, Ankara, 1992, s. 70-71.

- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (1990), "Türkiye'de Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitimi ve İstihdamı", Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konferansı 7–8 Kasım 1989, İstanbul, Ankara, İİBK, s. 107.
- KAVAK, Yüksel. Eğitim, "İstihdam ve İşsizlik". Hacettepe Üniversitesi.
- KORAY, Meryem, "Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", II. İstihdam Haftası Tebliğleri, ĐĐBK, Yayın No: 276, Ankara 1992.
- KISAKÜREK, M.A. (2003), *Avrupa Birliği ve Eğitim*.
- KILIÇ, Cem, "Avrupa Birliği'nin Yeni Üye Ülkelerinde İstihdam ve İşsizlik Göstergelerinin Türkiye İle Karşılaştırmalı Analizi", *MESS Mercek Dergisi*, Yıl: 10, Sayı: 38, Nisan 2005, 133.
- KİHTİR, A. (2003), *Avrupa Birliği'nin Eğitim Politikası*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KİPRİTÇİOĞLU, A. (1998), "İktisadi Büyümenin Yeni Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* Cilt: 53; No: 1–4.
- KOÇ, İ. ve HANCIOĞLU, A. (2003), "Hanehalkı Nüfusu ve Konut Özellikleri". Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması Raporu 2003. Bölüm II, Ankara, 168 s.
- KORAY, M. (1992), "Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", II. İstihdam Haftası Tebliğleri 1992, Ankara, İİBK yayın no:276, s 98.
- KOCABAS, İbrahim; "Eğitimde Verimlilik İçin Hedeflerle Yönetim" *Verimlilik Dergisi*, S. 2, Ankara - 1994.
- KORKMAZ, Ö. , Mahiroğlu, A. (2007), "Beyin Bellek ve Öğrenme". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 15, No:1, Kastamonu, Mart.
- KORKUT, Hüseyin, "Türk Yüksek Öğretiminde Yeni Model Arayışı (Almanya, Fransa ve Türkiye Üniversite Sistemlerinin Karşılaştırılması)", *Eğitim ve Bilim*. 90,1993. S.8–23.

- KUMAŞ, H. (2001), "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 3, Sayı: 4, Ekim-Kasım-Aralık, İzmir.
- KUTAL, Gülten (1990), "Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de Genç İşsizliği", Cahit Talas'a Armağan, Ankara, ss. 355–376.
- KUTAN, G. (1997), "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve İşsizlerin Yaş Gruplarına ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı" MESS Mercek, Ankara.
- KİRMANOĞLU, Hülya, "Beşeri Kalkınma ve Eğitim ve Sağlık Hizmetleri Ülkeler Arası Bir Karşılaştırma", *İktisat Dergisi*, Sayı:397–398, İstanbul, Ocak-Şubat 2000, s.51.
- LUCAS, R. E. (1988), "On The Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, 22/1.
- MİLLÎ GAZETE, www.milligazete.com.tr, 23.12.2009.
- MURAT, Sedat , "AB Ülkelerinde ve Türkiye'de İşgücünün Yapısı", Prof. Dr. Nusret EKİN'e Armağan, Tuhis Yayını, No: 38, Ankara 2000.
- MUSHKIN, S. (1962), "Health as an Investment, *Journal of Political Economy*", V.70, No. 5, Part 2, October.
- DOĞAN M. "Üniversitelerimiz ve Temel Sorunları", Hacettepe 1996 Yükseköğretim Stratejisi YÖK Yayınları 2006.
- NOGAY Sami, (2006), "Türkiye'de Mesleki Eğitim Sorunu ve Çözüm Önerileri", Yayınları (4), s.112, Ankara.
- O'NEILL, D. (1995) "Education and Income Growth: Implication for Cross-Country Inequity", *Journal of Political Economy*, V. 103, Iss. 6, ss. 1298–1301.
- ÖZDEMİR, Servet (1995), "Eğitimde Toplam Kaliteye Yönetimi", Verimlilik (Toplam Kalite Özel Sayısı).
- SAB, R. SMITH, S. (2001), "Human Capital": International Evidence, IMF Working Paper, No. 32.

- SAPANCALI, Faruk; "1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi", *Kamu-İş Dergisi*, C. 4, S. 3, Ocak 1998.
- SAPANCALI, Faruk; "Yeni Binyıla Girerken Türkiye'de İşgücü Piyasası", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, Ekim 2000, s.15–42.
- SAPANCALI, Faruk (2008), "Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, TÜHİS Yayınları, Ankara, ss. 8–30.
- SAVAŞIR, Rebi (1999), *Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük Ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*.
- SAVCI, İlkay (2007), "Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları", *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.87–108.
- SCHURE, Nergiz; "Türkiye'de Meslek Eğitimi ve İşgücü Piyasası" *İktisat Dergisi*, S.369, İstanbul–1997.
- SERTER, Nur ; "İssizlik ve Çözüm Yolları", *TĐSK, İşveren Dergisi*, C.XXXVII, S. 8, Mayıs 1999.
- SERTER, Nur; "1998'e Girerken Eğitim - İssizlik İlişkisi", Mercek, Ocak–1998.
- SEZER, Didem (2008), "Türkiye'de 15–24 Yaş İşgücü Göstergeleri", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 67–71.
- SÖZER, Ersan, *Üç Avrupa Ülkesinde Eğitim: Almanya, Danimarka, Fransa Eğitim Sistemleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları,1997.
- SCHULTZ, T. (1971) *Investment in Human Capital*, The Free Press, N.Y.
- SMON, Kuznets, "Economic Growth and Income Inequality", *American Economic Review*, March 1955, s.1–28.
- TATLIDİL, E. (1994), "Kentleşme Sürecinde Kadın ve Çalışma Yaşamı", Kadının Çalışma Yaşamı Sempozyumu, 18–19 Kasım 1993,İzmir Alman Kültür Merkezi.

- TANSEL, A, GÜNGÖR, N. D. (1997), "The Educational Attainment of Turkey's Labor Force": A Comparison Across Provinces and Over Time, METU Studies in Development, 24, (4).
- TARHAN Okan, "21.Yüzyılın İnsan Kaynağını Yetiştirmekte Üniversitelerin Rolü",Mercek, MESS Yayını, No, 1999, s.7.
- TİSK, İssizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları, Yayın No: 19, Ankara 2000.
- TİSK, Türkiye'de ve Dünya'da Meslekî Eğitim, İnceleme yayınları, Ankara, 1997, s.3.
- TUNALI, İnsan, *Eğitim ve İşgücüne Katılımı*, Ankara 1996.
- TUNALI, İnsan (2003), "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması ve İstihdam Durum Raporu", İŞKUR Yayını, Ankara.
- TUNALI, İnsan (2003), *Türkiye'de İş Piyasası ve İstihdam Hakkında Arka Plan Çalışması*.
- TUNÇ, Mehtap, "Türkiye'de Eğitimin Ekonomik Kalkınmaya Etkisi". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:8 Sayı:2, İzmir,1993.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), Hane Halkı İşgücü Anketleri, www.tuik.gov.tr, (Erişim Tarihi: 20.10.2007).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), (2008), "Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2007 www.tuik.gov.tr,(Erişim Tarihi:18.10.2009)
- TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), (2004), "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik", Aralık 2004, Yayın No. TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul.
- TÜSİAD, 2002, "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik". Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354, Aralık, İstanbul, 258 s.
- TÜSİAD, 2009, "Türkiye'de İşgücü Piyasasına Geçiş Aşamasındaki Gençler, Araştırma Notu", 09-01, Ocak 2009.
- Türkiye İş Kurumu, İstihdam Durum Raporu; "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması", Ankara 2004, s. 20-37.

- TÜBİTAK, "Eğitim ve İnsan Kaynakları Çözüm Raporu" www.tubitak.gov.tr, 25.10.2009.
- TÜSİAD, "Türkiye ve Dünyada Yüksek Öğretim, Bilim ve Teknoloji", TÜSİAD Yayın No: T/94, 6–167, İstanbul, 1994, s.41.
- UNDP, "2008 Türkiye İnsani Gelişme Raporu: Türkiye'de Gençlik", Ankara 2008.
- UNAL, Isıl, "Eğitim-İstihdam İlişkisi, VII. BYKP İşgücü Piyasası ve İstihdam" Özel İhtisas Komisyonu. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1–2.
- UYANIK, Yücel, "Türkiye'de Eğitim-İs Piyasası İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme", *Kamu İş Dergisi*, C. 5, S. 4, Temmuz 2000.
- VARÇIN, Recep, *İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitapevi, 1.Baskı, Ankara 2004.
- World Bank (2006), *World Bank Indicators*, Washington.
- YUMUŞAK, İbrahim Güran, *Beşeri Sermaye Teorisi ve Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü*, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mart 2000, İstanbul, s.129–130.
- ZAIM, Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitap evi, İstanbul 1997.

ÖZGEÇMİŞ

Alper MUSLU 10.12.1975 yılında Tekirdağ'da doğdu. 2000 yılında İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümünden mezun oldu. 2007 yılında evlendi. Halen özel bir bankada pazarlama biriminde çalışmaktadır.