

Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız

We Have to Re-structure Our Higher Education System in Parallel with the Developments in the Labor Market

M. Kemal BİÇERLİ

ÖZ

Bir ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde yükseköğretim sistemi hayati bir öneme sahiptir. İyi tasarlanmış bir eğitim sistemi genç nüfusa sahip olmayı avantaj haline dönüştürebilirken aksi durumda genç nüfus fazlalığı bir tehdit olabilmektedir. Türkiye’de yükseköğretim sistemi kıt kaynakların etkin kullanımı açısından önemli sorunlara sahiptir. Ülkemizde eğitim planlamasının iyi yapılmaması sebebiyle bazı alanlarda piyasanın talebinden fazla mezun verilmekte, bazı fakültelerde aşırı kapasite yaratılmaktadır. Özellikle bazı mühendislik ve sağlık bilimleri alanları ile meslek yüksek okulları bu bakımdan sorunludur. Türkiye’deki yükseköğretim sisteminin diğer bir eksikliği de mezunların işgücü piyasasının istediği temel bilgi ve becerilere yeterince sahip olmamalarıdır. Şüphesiz yükseköğretim sadece işgücü piyasasına eleman yetiştirmek için yapılmaz. Ancak işgücü piyasasının gerçekleri ile örtüşmeyen eğitim yapısı kaynakların israfı anlamına gelir. Bu açıdan ülkemiz eğitim sisteminin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Piyasanın taleplerine daha duyarlı bir eğitim sistemi mikro anlamda kişisel refahı arttıracığı gibi makro manada da ülkemizin uluslar arası rekabet edebilirliğine ve kalkınmasına olumlu katkı sağlayacaktır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim sistemi, Yükseköğretim, İşgücü piyasası, Bilgi ekonomisi, Türkiye

ABSTRACT

Higher education system has vital importance to train qualified workforce that a country needs. Although holding young population turns out to be an advantage in a well structured education system, overgrowth of young population may cause threat. Higher education system in Turkey has significant problems in terms of efficient use of limited resources. Due to the failure in educational planning, number of graduates exceeds labor market demands in some fields, whereas over capacity problem occurs in some faculties. In this respect engineering and health sciences and also vocational higher education fields are particularly problematic. The other deficiency in Turkish higher education system is that; graduates lack basic acquirements and skill that labor market needs. There is no doubt that higher education is not existent only to train workforce for labor market. However, discrepancy in educational structure and realities of labor market means inefficient use of resources. In this respect, education system in Turkey need to be revised. An education system, more sensitive to labor market demands contributes to increase individual prosperity at micro level and it will also contribute to international competition and development of our country at macro level.

Keywords: Education system, Higher education, Labor market, Information economy, Turkey

EĞİTİMDE PLANLAMANIN GEREĞİ ÜZERİNE

Son 25-30 yıldır yaşanan bilgi çağının yarattığı bilgi ekonomisi, yeni istihdam şekilleri ortaya çıkarmış, işgücü profilini de buna göre hızla değiştirmiştir. Bilgi toplumunun küreselleşmiş dünyasında ekonomi, bilgiye ve bilgili insan gücüne bağlı hale gelmiştir. Küresel bilgi toplumu içindeki yarışma, çoklu beceriye

ve yaşam boyu öğrenme kapasitesine sahip olan işgücüne ihtiyacı artırmıştır.

Öte yandan, istihdamda rasyonalizasyon ve esnek uyum sürecinin bir uzantısı olarak iş yaratmayan bir büyüme modeli ortaya çıkmaktadır. Birçok sektörde kullanılan ileri teknoloji, adeta insan emeğine olan ihtiyacı ortadan kaldırmaktadır.

M. Kemal BİÇERLİ (✉)

T. C. Millî Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Ankara, Türkiye
Republic of Turkey, Ministry of National Education, General Directorate of Lifelong Learning, Ankara, Turkey
mkbicerli@meb.gov.tr

Geliş Tarihi/Received : 30.04.2011

Kabul Tarihi/Accepted : 21.12.2011

Büyüme-istihdam ilişkisi yeniden sorgulanmaktadır. Hatta bazı teorisyenlerce bu durum, “çalışmanın sonu” kavramıyla açıklanmaktadır. Fakat paradoksal biçimde, bu yeni yapıda bireylerin ekonomik gücü, bilgi ve öğrenim düzeyleri ile; ülkelerin rekabet gücü ise, beşeri ve sosyal sermayeleri ile ölçülür hale gelmiş, nitelikli-egitimli insan gücü ikame edilmesi güç, en önemli stratejik kaynak haline gelmiştir.

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi işinin rastgele değil bir plan dâhilinde yapılması gerekmektedir. Bilindiği gibi hükümetlerin karşılaştıkları temel sorun kıt kaynakların birbiri ile rekabet eden ihtiyaçlar arasında nasıl paylaşılacağıdır. Kıt üretim kaynakları sermaye, emek, toprak ve diğer doğal kaynaklardan oluşurken; rekabet eden ihtiyaçlar “tüketim” ve “yatırım” olarak iki genel grupta toplanabilir. Tüketim ihtiyaçlarının anında karşılanması anlamına gelirken, yatırım gelecekte mal ve hizmet üretmek için kapasite oluşturulması anlamına gelmektedir.

Eğitim yatırım olarak kabul edildiğinde, kaynak dağılımında etkinliği sağlayabilmek için optimum eğitim yatırımı düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktada “ne için eğitim?”, “hangi mesleklerde eğitim?” ve “hangi düzeye kadar eğitim?” sorularının cevaplandırılması önem kazanmaktadır. Eğitim planlamasının yapılmadığı veya yanlış yapıldığı durumda bazı mesleklere aşırı yatırım yapılırken, bazılarında ise eksik yatırım yapılacaktır (Biçerli, 2009).

Bu yönü itibarıyla eğitim planlaması ekonomik rasyonalitenin bir gereğidir. Rasyonel davranış, ihtiyaçların sınırsızlığı ile sınırlı kaynaklar arasındaki çatışmayı çözmeyi amaçlar. Eğitim planlaması da, toplumun erişmesi gereken hedefleri kalkınma planları ile ilişkilendirerek önceliklendirmenin ve sınırlı kaynakları bu doğrultuda kullanmanın en önemli aracıdır. Böylece eğitim planlaması, hem ekonomide kaynakların ne kadarının alternatif kullanım alanlarının (sosyal güvenlik, ulaşım, savunma vb. gibi) yanı sıra eğitim alanına aktarılacağına belirlenmesinde, hem de eğitime ayrılan kaynakların hangi alt eğitim türleri arasında dağıtılacağına belirlenmesinde anahtar mekanizma durumuna gelmektedir (Hesapçoğlu, 1994).

Bu mekanizmanın olmadığı veya iyi işlemediği durumlarda eğitim sisteminin yetiştirdikleri ile işgücü piyasasının beklentileri arasında nicelik ya da nitelik bakımından uyumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ya işgücü piyasasında hiç karşılığı olmayan alanlarda eğitim verilmekte veya işgücü piyasasında çok aranan bir alanda yükseköğretim görmüş olsalar dahi, bilgiye erişim, bilgiyi kullanma ve yorumlama, bilgisayar becerisi ve yabancı dil bilgisi gibi alanlarda yeterli eğitim almamış ya da kendini geliştirememiş olan bireyler yetiştirilmektedir. Her iki durumda da mezunlar iş bulmada güçlük yaşamakta ve kuvvetle muhtemel bir şekilde “*diplomalı işsizler*” ordusuna katılmak durumunda kalmaktadır.

Elbette, yükseköğretime salt işgücü piyasası talebi açısından bakılamaz. İnsanlar, prestij sahibi olmak, daha evrensel bir kültürel birikim edinmek ve yeni toplumsal-bireysel ilişki biçimleriyle tanışmak için de yükseköğretime talep edebilirler. Bir başka deyişle eğitimin yatırım boyutunun yanı sıra az da olsa bir tüketim boyutu vardır. İnsanların, mutlaka bir meslek sahibi

olmak için değil, kendi hayallerini, yaşam projelerini gerçekleştirmek için de bir öğrenme talebi olabilir. Ancak eğitim sürecinde edinilen beceri düzeyi ile işgücü piyasasında istihdam edilme düzeyi arasında doğru orantı vardır ve eğitim iş bulma fırsatlarını arttıran en önemli parametredir. Bu durum hem işgücü piyasasının hem de bireylerin eğitim sisteminden beklentilerini ve taleplerini doğrudan etkilemektedir. Toplumun büyük kısmı üniversiteden mezunlarını iş bulabilecek yeterlilikte yetiştirmesini, iş dünyası da üniversite mezunlarının ihtiyaçlarını karşılayacak yeterlilikte olmasını beklemektedir. Sonuçta bu karşılıklı beklentiler genel olarak eğitimin, özel olarak da yükseköğretimin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda beklentileri karşılayacak tarzda dinamik bir yapıya kavuşturulması talebini ortaya çıkarmaktadır.

TÜRKİYE'DE YÜKSEK ÖĞRETİM SİSTEMİ - İŞGÜCÜ PİYASASI İLİŞKİSİ

Bilgi çağıyla birlikte dünya ekonomisinde yaşanan değişim, yükseköğretime elit bir kesimin ulaşabildiği bir fırsat olmaktan çıkmış, geniş kitlelerin ulaşabildiği bir yapıya dönüştürmüştür. Gelişmiş ekonomilerde yükseköğretimde okullaşma oranları da %10'lar düzeyinden %60'ların üstüne çıkmıştır. Dünyada yükseköğrenim gören öğrenci sayısı 1985 yılında yaklaşık 20 milyon iken, günümüzde 100 milyonu aşmıştır. Bu rakamın 2020 yılında 200 milyon düzeyine ulaşacağı öngörülmektedir (YÖK, 2007). Arz ve talebin bu derece artmasında en temel etmen yeni üretim biçimlerinin yarattığı ihtiyaçtır. Bununla birlikte kitlelerin eğitime geçilmesiyle eğitimin maliyetinin düşürülmesi önem kazanmış, yükseköğretimin ilk aşamalarında eğitim büyük ölçüde standartlaşmıştır. Bu gelişmeler aynı zamanda eğitim dalları arasındaki geçişkenliği kolaylaştırmış ve sisteme önemli düzeyde esneklik kazandırmıştır. Son dönemlerde ise, yükseköğretim ileri uzmanlaşmaya yönelerek, ömür boyu öğrenmeye açık, kalite bakımından dünya standartlarına uygunluğu kabul gören bir nitelik kazanmaya başlamıştır.

Türkiye’de de, dünyadaki gelişmelerin de etkisiyle, son yıllarda verimsiz, rekabet edemeyen ve esnek olmayan bir işgücü piyasasından küresel rekabete açılmaya çalışan bir işgücü piyasasına doğru evrilmenin ciddi sancuları yaşanmaktadır. Daha esnek, daha rekabetçi ve daha nitelikli bir işgücü ihtiyacı her geçen gün daha çok artmaktadır. Bu ihtiyacın karşılanmasında eğitime düşen rol tartışılmaktadır. Bu tartışmanın içinde yükseköğretim de önemli bir yer teşkil etmektedir.

Ülkemizdeki istihdam-egitim ilişkisi, bağımsız olmamakla birlikte, orta ve yüksek öğrenim düzeylerinde ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Daha çok nitelikli ara eleman ihtiyacını sağlama beklenen meslek liselerinin işletmelerle ilişkisi ayrıca ele alınması gereken bir durumdur. Bu konuda son yıllarda çok ciddi bir beyin fırtınasının yaşandığına hepimiz tanığız. Yükseköğrenimin bu konudaki rolü hakkında ise henüz topluma mal edilmiş bir tartışma sürecinin uzağında olduğumuzu kabul etmek gerekir. Hem işgücü piyasasına nitelikli insan kaynağı yetiştirmesi ve mezunlarına iş bulması; hem de yeni sektörlerin önünü açıcı inovatif süreçleri başarıyla yönetmesi beklenen yükseköğrenimin istihdam süreçleriyle ilişkisinin daha karmaşık olduğu açıktır.

Türkiye’de halen 102’si devlet, 62’si vakıf üniversitesi olmak üzere 164 üniversite mevcuttur. Her ilimizde, bir üniversiteye bağlı en az bir tane dört yıllık yükseköğretim kurumu, pek çok ilçemizde ise iki yıllık meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Öte yandan üniversitede öğrenim gören öğrenci sayısı da 2010-2011 öğretim döneminde 2 milyon 87 bin 890 kişiye çıkmıştır. Bu rakam 2002-2003 dönemine göre %70.76’lık artış demektir. Çalışma çağındaki genç nüfusun fazlalığı, yükseköğretim kurumlarının sayısındaki ve kontenjanındaki artış, uzaktan eğitim ve açıköğretim imkânlarının artması, özel sektörün yükseköğretim yatırımlarının artması gibi nedenlerle önümüzdeki dönemde yükseköğretim mezunlarının sayısında ciddi artış olacağını söylemek mümkündür.

Ancak, yükseköğretim mezunlarının sayısı artarken, mezunların istihdam oranı benzer bir artış göstermemektedir. Her geçen gün daha çok üniversite mezunu işsizlikle karşı karşıya gelmektedir. Dünyanın her yerinde üniversiteler bulunduğu bölge ve üniversitenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılama ve milli kalkınmaya katkı yapmakla yükümlüdürler. Ancak ülkemiz üniversitelerinde programlar genelde iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde tasarlanmamıştır; dolayısıyla, yükseköğretimde öğretilen beceriler ile iş dünyasının aradığı beceriler arasında bir uyumsuzluk vardır. Meslek yüksekokulları (MYO), kendi bölgelerindeki sektörlerle başarılı ilişkiler kuramamış ve yerel piyasanın ihtiyaçlarını göz ardı etmiştir (Küçükcan ve Gür, 2009). Türk yükseköğretim sisteminde plansız ve programsız gelişme en açık şekilde MYO’nda görülmektedir. Fiziki alt yapısı olmadan ve öğretim elemanı sağlanmadan açılan meslek yüksekokullarımızda kaliteli eğitim verilememektedir. Bazı ilçelerimizde açılan bu okulların buldukları ilçelerdeki yaşam koşulları yüzünden, bazı programlarda üç dört öğrenci ile derslerin yürütüldüğü bilinmektedir. Mevcut meslek yüksekokullarından 1983-1997 yılları arasında Dünya Bankası’ndan temin edilen fonlarla geliştirilen 30 meslek yüksekokulu hariç tutulduğunda, diğerlerinin donanım ve eleman yönünden arzu edilenin çok gerisinde kaldığı bilinmektedir (Varol ve Varol, 2000). Öte yandan bazı MYO’nda ise ciddi derecede öğretim elemanı sıkıntısı mevcuttur. Örneğin Sinop’un Boyabat ilçesindeki meslek yüksekokulunda, Harita Kadastro programının öğretim kadrosunda 1996 yılından beri eksiklik yaşanmaktadır. Bugün ikili eğitim yapan bu bölümde sadece bir öğretim görevlisi (harita mühendisi) bulunmaktadır (Bektaş, Fidan ve Keçeci, 2011). Öğretim elemanı sayısının yetersiz olduğu çoğu ilçe MYO’nda kadro ilanına çıkılmakta, ancak gerek akademik personel maaşlarının azlığı gerekse ilçelerin sosyoekonomik profillerinin düşük olması sebebiyle boş kadrolar doldurulamamaktadır.

YÜKSEK ÖĞRETİM - İŞGÜCÜ PİYASASI UYUMSUZLUĞUNUN İKİ BOYUTU

Türkiye’de yükseköğretim - işgücü piyasası ilişkisinde uyumsuzluğun iki yönü mevcuttur. Birincisi bazı alanlarda işgücü piyasasının emebileceğinden çok daha fazla mezunun yetiştirilmesi ile ilgilidir. Eğitim bilimleri ve bazı mühendislik dalları piyasanın talebinden çok daha fazla arzın yaratıldığı branşlara en bilinen örneklerdir. Türkiye’de üniversitelerde yeni bölümlerin açılması

veya kontenjanların artırılması piyasa araştırmaları yapılmaksızın fakülte kurullarının önerisi, üniversite rektörünün uygun görüşü ve YÖK’ün onayıyla gerçekleşmektedir. Karar sürecinin irrasyonel olması sonuçta diplomalı işsizliği doğurmaktadır.

Türkiye’de mezunları arasında en fazla işsizliğin yaşandığı branşların başında mühendislik gelmektedir. Günümüzde yaklaşık 350000 üyesinin bulunduğu Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) üyelerinin yaklaşık %25’inin açık işsiz oldukları veya alanları dışında çalıştıkları belirtilmektedir (Bektaş, Fidan ve Keçeci, 2011). Yükseköğretimdeki plansız yapılanma dünya ülkeleri ile mukayese edildiğinde daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Örneğin madencilik sektörü Kanada için oldukça önemli bir sektördür. Kanada, madencilikte 2009 yılında 45,3 milyar dolar üretim yapmış; bu sektörden yılda 13,5 milyar dolar vergi geliri elde etmiştir. 2008 yılı Kanada gayrisafi yurtiçi hâsılası (GSYH) 1.226 milyar dolar iken, madencilik ve buna bağlı endüstrinin (petrol dâhil) değeri 263,5 milyar dolardır. Öte yandan madencilik sektörü ülkemiz ekonomisinde o ölçüde fazla değildir. Gelişmiş ülkelerde madencilik sektörünün GSYH içindeki payı % 4’ler düzeyindeyken ülkemizde bu sektörün payı % 1,5’dür (Ernst&Young, 2011).

Kanada’da 9 adet madencilik fakültesi bulunmaktadır. 2004 yılında bu fakültelerden 90 kişi mezun olmuştur. Kanada yılda yaklaşık 120 olan maden mühendisi ihtiyacının geri kalanını diğer ülkelerden beyin göçü olarak tamamlamaktadır. Öte yandan madencilik alanında Kanada ile kıyas dahi edilemeyecek durumda bulunan ülkemizde ise bir kısmı ikinci öğretim de yapan 16 Maden Mühendisliği Fakültesi bulunmakta ve bu okullardan yılda 600’ün üstünde kişi mezun edilmektedir (Tercan, 2006).

Üniversite mezunları arasında işsizliğin olduğu lisans alanı maden mühendisliği ile sınırlı değildir. Aynı durum Ziraat Mühendisliği, Fen Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Sağlık Bilimleri alanları için de geçerlidir. Ziraat Fakültelerinde lisans düzeyinde gereksiz bir şekilde branşlaşmaya gidildiği ve önemli sayıda mezunun işsiz olduğu bilinmektedir. Yıllar içinde bu fakültelerin mezunlarının istihdam konusundaki sıkıntıları bilinmesine karşılık yeni kurulan hemen her üniversitede bu fakültelerin açılmaya devam etmesi sorunun daha da büyümesine neden olmuş, bu alanlarda fazla kapasiteler ortaya çıkmıştır. Örneğin 1986’dan 2007’ye tıp fakültelerimizde öğrenci sayısının öğretim üyesi sayısına oranı 14,8’den 3,9’a düşmüştür. Aynı şekilde eczacılık fakültelerinde 1983 yılında öğrenci sayısının öğretim üyesi sayısına oranı 10,0 iken bu oran 2007 yılında 5,5’e düşmüştür (Küçükcan ve Gür, 2009).

Üniversite mezunlarının işsizliğinin bir ülke için ifade ettiği anlam düşünüldüğünde bunun ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel maliyetinin büyüklüğü daha iyi anlaşılabilir. Bu durumun temel nedenlerinden biri, istihdam ve eğitim arasında inter-aktif bir ilişkinin kurulamamasıdır. İşgücü niteliği ile işgücü piyasasının talebi arasında dengesizlikler, eş zamanlı olarak hem işsizliğe hem de açık işlerin oluşmasına (yapısal işsizlik) neden olmaktadır. Öte yandan, ekonominin eğitilmiş işsizlere uygun işler yaratamamasında yaratıcı, küresel rekabet yeteneği

olan sektörlerin yeterince gelişmemesi de etkili olmaktadır. İstihdam yaratıcı ve rekabetçi sektörlerin oluşmasında yükseköğretime düşen rol, işgücü piyasasına nitelikli insan gücü yetiştirmekteki rolü kadar önemlidir. Üniversiteler, yaratıcı projelerle dünyada rekabet edebilecek ve istihdam yaratacak sektörlerin geliştirilmesindeki bilimsel rollerini yerine getirebilmek için daha çok çaba harcamalıdır. Burada, Türkiye'nin genelde eğitim sistemini özelde de yükseköğretim sistemini yeniden yapılandırması gerektiği gerçeği apaçık ortaya çıkmaktadır.

Yükseköğretim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluğun ikinci boyutu üniversite sisteminin piyasada geçerliliği olan alanlarda mezun üretmekle birlikte bunların niteliklerinin piyasanın taleplerini karşılayamamasıdır. Firmalar, yabancı dil bilgisi (özellikle İngilizce), bilgisayar becerileri, analitik düşünme becerileri, sosyal beceriler ve iletişim becerileri ile pratik tecrübe gibi ihtiyaçları olduğunu ancak mezunların bu şartları taşımadığını ileri sürmektedirler. Üniversite mezunlarının piyasa için uygun nitelikleri taşıyamaları toplum nezdinde üniversite eğitiminin kredibilitasını düşürmenin yanı sıra üniversite mezunlarına ödenen ücretler de bundan olumsuz yönde etkilenmektedir.

İŞGÜCÜ PİYASASI İLE EĞİTİM SİSTEMİ ARASINDAKİ UYUMU ARTIRMAYI HEDEFLEYEN STRATEJİLER

Demografik geçiş sürecinde bulunduğu yerin Türkiye için stratejik üstünlüğe dönüştürülmesi, bu nüfusun her düzeyde küresel ekonominin ve yeni sektörlerin ihtiyacı doğrultusunda eğitilmesine bağlıdır. Eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek, rekabet gücü yüksek sektörlerin önceliklerini dikkate alacak işgücü eğitimi Türkiye'nin önceliklerinden olmalıdır. Bu konuda tutarlı, bütüncül, istikrarlı ve hedeflere dayalı stratejilerin oluşturulmaya çalışıldığı bilinmektedir. Özellikle, işgücü piyasasının hem niceliksel hem de niteliksel taleplerini ortaya koymak ve bu talepler doğrultusunda üniversitelerin ve meslek yüksekokullarının geliştirilmesi hususunda yapılan çalışmalar son derece önemlidir. Bu çalışmalardan birisi "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı"dır.

3.9.2009 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (STB) ve Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) katılımıyla bir toplantı gerçekleştirilmiş ve istihdam ve mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi için bir eylem planı oluşturulması çalışmalarına başlanılmıştır. Çalışmaların sekreteryası Mesleki Yeterlilik Kurumu'na (MYK) verilmiştir.

Eylem planına 18.5.2010 tarihinde son hali verilerek 22.6.2010 tarihinde Ekonomik Koordinasyon Kurulu'na sunulmuştur. Eylem planının amacı mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi; hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü politikalarının etkin olarak uygulanması; mesleksizlik sorunun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesidir (İMEİGEP, 2010).

İstihdam ve mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi eylem planı, dokuz öncelik alanı üzerine oluşturulmuştur. Bu öncelik alanları şunlardır:

- Ulusal yeterlilik çerçevesinin oluşturulması
- Ulusal meslek standartlarına göre eğitim programlarının güncellenmesi ve uyum hale getirilmesi
- İşgücü piyasasına ilişkin analizlerin periyodik olarak yapılması ve değerlendirilmesi
- Mesleki ve teknik ortamların iyileştirilmesi, eğitimcilerin niteliğinin artırılması ve yeni bir okul yönetim sisteminin tasarlanması
- Mesleki eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının akreditasyonu
- Hareketlilik, yeterlilik ve mesleki eğitimle ilgili Avrupa Birliği tarafından geliştirilen araçların uygulanmasında işbirliği yapılması
- İşgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılmasında işbirliğinin güçlendirilmesi
- Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdam edilmelerinde ve işyeri kurmalarında gerekli teşvik mekanizmalarının oluşturulması
- Mesleki bilgi rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde işbirliği ve mutabakat belgesi kapsamında işbirliği ortamının geliştirilmesi

Öncelik alanlarından da anlaşılacağı üzere eylem planı özetle mesleki eğitimde program, öğrenci ve eğitici kalitesinin artırılmasını ve mesleki eğitim okullarının işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılmasını hedeflemektedir. Stratejide hedeflenen bazı teşvikler 611 Sayılı Kanun ile yürürlüğe konulmuştur. Uygulamada belirli bir mesafe alınmakla birlikte öngörülen tedbirlerin mesleki eğitimin kalitesine olan etkisinin henüz hissedilebilir ölçekte olmadığını söylemek yanlış sayılmayacaktır. Uygulamanın en önemli tedbiri olan "mesleki eğitim mezunlarının izlenmesi" konusunda YÖK'ün yükümlülüklerini yerine getirmemesi önemli bir eksikliklerdir. Mezun takip sistemi tam olarak işletildiğinde piyasada geçerliliği olmayan branşların tespit edilmesi mümkün olabilecektir. Bu bilgiler umulur ki gelecekte yeni okul ve dalların açılmasında kullanılabilir.

ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ

Türkiye'de istihdam politikaları ile ilgili önemli bir gelişme 60. Hükümet döneminde Ulusal İstihdam Stratejisinin (UIS) hazırlanması olmuştur. Strateji ile ilgili çalışmalar 2009 Yılı Ekim ayında akademisyenler ve bürokratlardan oluşan İstihdam Danışma Kurulu'nun (İDK) kurulması ile başlamıştır. 2010 yılı içinde hazırlanan ancak yayımlanmayan stratejinin 2011 yılı sonunda bir eylem planı eşliğinde meclise sunulması çalışmaları devam etmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi altı ilke gözetilerek hazırlanmıştır. Bu ilkelerin başında "bütüncül yaklaşım" gelmektedir. Bu ilke önerilecek politika ve tedbirlerin birbirleriyle uyumlu ve

tutarlı olmasını sağlamaya yöneliktir. İkinci ilke “iş değil insanı korumak”tır. “İşverenler üzerine ek yük getirilmemesi” üçüncü ilke olarak belirlenmiştir. Stratejinin son iki ilkesi ise “sosyal diyalogun esas alınması” ve “politikaların emredici değil önerici olması”dır.

Türkiye’de istihdam ile eğitim arasında uyumsuzluk olduğu herkes tarafından kabul edilen bir sorundur. Bu sebeple ÜİS hazırlanırken en büyük ağırlık eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine ayrılmıştır. Stratejinin bu alanda öngördüğü hedeflerin bazıları şunlardır:

- Okullaşma oranlarının artırılması
- Ülke genelindeki mevcut atölye, laboratuvar, donanım ve teçhizatın ortak ve daha etkin kullanımını sağlayacak “Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri”nin kurulması
- Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamının desteklenmesi
- Meslek yüksekokullarının yapı ve işleyişinin etkinleştirilmesi
- Aktif işgücü piyasası politikalarının yaygınlaştırılması
- İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi

Ulusal istihdam stratejisinin eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ilgili hedeflerinin önemli bir kısmı strateji daha resmi bir hüviyet kazanmadan uygulamaya geçmiştir. Örneğin mesleki ve teknik lise mezunlarının istihdamının teşviki hedefi 6111 Sayılı Kanun ile getirilen “mesleki ve teknik eğitim mezunları ile işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin eğitim aldıkları alanda istihdam edilmeleri halinde iki yıl boyunca sosyal güvenlik primi işveren payının devlet tarafından karşılanması” düzenlemesi sayesinde gerçek olmuştur (ÜİS, 2010). Ulusal İstihdam Stratejisi de işgücü piyasasını hemen her yönüyle ele alan bütüncül bir politika önerisidir. Strateji eğitim-istihdam uyumsuzluğunu gidermede iyi niyetli bir çaba olmakla birlikte bu konuda önemli bir fark yarattığını söylemek mümkün değildir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye gibi demografik açıdan genç nüfusa sahip olan ülkelerin önündeki en büyük tehdit bu genç nüfusu işgücü piyasasının gereklerine uygun bir şekilde yetiştirememektir. Yükseköğretim sisteminin bu konuda rasyonel bir şekilde dizayn edilmemesi en önemli üretim faktörü olan insan gücünün etkin bir şekilde kullanılamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum sadece işsizlik ve eksik istihdama sebep olmamakta, makro anlamda ekonominin rekabet gücünü de olumsuz yönde etkilemektedir. Böylelikle bir ülke için önemli bir “fırsat” sayılabilecek genç nüfus iyi eğitilmediği takdirde “tehdide”dönüşebilmektedir.

Eğitimin nitelik ve niceliğinin yükseltilmesi ülkemizin rekabet gücünü de olumlu yönde etkileyecektir. Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezinin “Dünya Rekabet Yıllığı”na göre 2006 yılında 61 ülke arasında ilk sırada yer alan Danimarka’nın “çalışanların eğitimi” açısından notu 10 üzerinden 8,04 iken, 51. Sırada yer alan Türkiye’nin notunun 4,75 olması eğitim-rekabet edebilirlik arasındaki ilişkiyi açıkça göstermektedir (IMD, 2006). Türkiye’nin söz konusu indekste 2011 yılı itibarıyla 39. sırada

bulunması ülkemiz açısından olumlu değerlendirilse de bu konuda daha kat edeceğimiz çok mesafenin olduğu açıktır. Bu konuda özellikle yükseköğretim alanında şu hususlara dikkat edilmesi önerilebilir:

- Üniversitelerimiz temel görevlerinden birisinin topluma hizmet olduğu ve yerel ekonominin ihtiyaçlarını gözetmek durumunda oldukları gerçeği benimsenmelidir.
- Yükseköğretim Kurumu üniversite kontenjanlarını işgücü talebine göre belirlemelidir.
- İŞKUR’un illerde elektronik ortamda yaptığı işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yüz yüze temasla yapılarak kredibilitesi yükseltilmeli, üniversite mezunlarının çoğunlukla çalıştıkları beyaz yakalı işleri de kapsayacak şekilde genişletilmeli ve sonuçları kullanılmalıdır.
- MEB-İŞKUR-YÖK tarafından oluşturulan “Mezun Takip Sistemi” süratle tamamlanarak politika belirleyicilere veri sağlayacak şekilde işletilmelidir.
- Üniversitelerimizdeki mevcut programları değerlendirecek bağımsız kurullar oluşturulmalıdır. Bu kurulların yapacakları değerlendirmelerde işgücü piyasasında karşılığı olmayan ve mezunlarını işsizlik veya eksik istihdam statüsüne zorlayan programlar kapatılmalıdır. Bu kurulların etkin olmayan programları tespit etmeleri gibi bunları beklemeden her üniversitenin kendi mezunlarını takip etmeleri teşvik edilmelidir.
- Üniversiteler arası rekabetin artırılması teşvik edilmelidir.
- Piyasada yeterince karşılığı olmayan branşlardan mezun olanların aktif istihdam tedbirleri ile kısa süreli kurslarla alternatif sektörlerde istihdam edilmelerini hedefleyen MEB ve İŞKUR programlarının nitelik ve niceliği geliştirilmelidir.
- Aktif işgücü programlarının, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda etkin biçimde uygulanması ve yaygınlaştırılması konusunda yükseköğretim kurumlarının desteği ve işbirliği mutlaka sağlanmalıdır.
- İşgücü piyasasının gerekleri ile açık uyumsuzluk gösteren branşlar teşvik edilerek bu programların içerikleri, laboratuvar ve teçhizatlarının yeterlilikleri yeniden gözden geçirilmeli, eğitimin kalitesi yükseltilmelidir.
- İşgücüne lazım olan bilgilerin tümünün üniversitelerde öğretilmesi düşünülemez. Bu konuda firmaların da işbaşında eğitim vermeleri gerekmektedir. Firmaların işçilere nitelik kazandıracak programları yeterince açmamasının başlıca nedeni eğitimin dışsallığından diğer firmaların yararlanabilme ihtimalidir. Firmaların bir kısmı maliyetli ve zaman alıcı bir süreç olan işgücünün eğitimi yerine başka firmaların bu maliyetlere katlanarak eğitimlikleri işçilerden yararlanmayı daha karlı olarak değerlendirmektedir. Bu durumda bir yandan niteliksiz işçiler eğitim alamadıkları için iş bulamamakta, diğer yandan

yeterince nitelikli işgücü olmadığı için firmalar nitelsiz işler yaratmak durumunda kalmaktadır. Sonuçta ortaya “düşük nitelik-kötü iş tuzağı” denilen durum çıkmaktadır. Kamunun MEB ve İŞKUR aracılığıyla eğitim programlarını bizzat düzenlemenin yanı sıra bu amaçla özel sektöre sübvansiyon vermesi de düşünülebilir (Biçerli, 2004).

- İstihdama yönelik faaliyetlerin finansmanında özel sektörün eğitime katkısı özendirilmeli ve Ar-Ge'ye gereken önem verilmelidir. İstihdam edilebilirliği artırmada büyük katkı sağlayan yabancı dil bilgisi ve kendi başına öğrenme becerisinin geliştirilmesi de yüksek öğrenimin temel hedeflerinden olmalıdır.
- Eğitim-istihdam ilişkisinin en sorunlu olduğu okulların başında gelen Meslek Yüksek Okulları her yönüyle yeniden gözden geçirilmelidir. MYO'nun, müfredatı bölgelerindeki iş adamları ve yerel yöneticilerin de görüş ve katkıları alınarak oluşturulmalıdır.
- Üniversiteler kendi bölgelerindeki sektörleri ve istihdam fırsatlarını inceleyecek bir kariyer birimini kurmalıdırlar. Bu birim, mezunları ve bölge ekonomisini incelemeli ve gerektiğinde müfredat değişikliği önermelidir (Küçükcan ve Gür, 2009).
- Üniversitelerin iş dünyası ile ilişkilerini engelleyen mevzuat (döner sermaye mevzuatı) tekrar değerlendirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Hesapçıoğlu, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bektaş, S., Fidan, Ş., & Keçeci S. B. *Yükseköğretimde Sorunlar ve Öneriler*. TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, 13. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı 18-22 Nisan 2011, Ankara.

- Biçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1563.
- Biçerli, M. K. (2009). *Çalışma Ekonomisi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Küçükcan, T., & Gür, B. S. (2009). *Türkiye'de Yükseköğretim: Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Ankara: SETA Vakfı Yayınları.
- Varol, N., & Varol, A. (2000). *İnternetin MYO'ların Birinci Sınıflarının Uzaktan Öğretim Yapması Programındaki Rolü*. VI. Türkiye'de İnternet Konferansı, 9-11 Kasım 2000, İstanbul.
- Ernst & Young, *Dünya'da ve Türkiye'de Madencilik Sektörü*. (2011). Erişim: http://www.vergidegundem.com/tr/c/document_library/get_file?uuid=799f643c-16f0-427a-b282-b78516feaa1f&groupId=10156.
- Tercan, E. (2006). *Gelişmiş Ülkelerdeki Maden Mühendisliği Bölümünden Mezun Olan Öğrenci Sayılarının Bir Analizi*. Erişim: http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/2dc449578a4744a_ek.pdf.
- İMEİGEP, *İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı*. (2010). Erişim: <http://www.resmi-gazete.org/rega/2010-660-istihdam-ve-mesleki-egitim-iliskisinin-guclendirilmesi-eylem-planı-hakkında-karar-3476.htm>.
- Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (UİS). (2010). Erişim: <http://www.patronlardunyasi.com/haber/Iste-Ulusal-Istihdam-Stratejisi/85624>.
- Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi. (2007). Yükseköğretim Kurulu. Ankara: Meteksan A.Ş.
- IMD World Competitiveness Yearbook. (2006). Lausanne.