

# *İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği*

*The Importance of Vocational Training in the Fight Against Unemployment and View of the Firms on Vocational Courses: In the Case of Konya*

Bilge AFŞAR\*  
Beyza AKSOY MIHOĞLU\*\*  
Seyfi SUNA\*\*\*

## ÖZ

Günümüzde pek çok meslek geçerliliğini yitirerek zamanla kaybolmakta ve/veya uygulama şekli farklılaşmaktadır. Özellikle bilişim araçlarının kullanılmaya başladığı mesleklerde bu farklılaşma, çok keskin ve hızlı olmaktadır. Bu noktada, kısa süreli mesleki kursların da dâhil olduğu esnek yapıda mesleki eğitim sistemlerinin önemi daha da artmaktadır. Çalışmanın konusunu; uzun yıllardır ülke ekonomisindeki en önemli sorunlardan biri olan işsizlik, işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemi, firmaların; kısa süreli mesleki kurslar ve özel Mesleki Eğitim Merkezleri'ne bakışı ve ilgisi oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı; Türkiye'de mesleki eğitim ve işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemini Konya ili özelinde ve Türkiye genelinde ortaya koymaktır. Araştırmanın örnekleme; Konya sanayisinin önemli sektörlerinden olan metal işleme sektöründeki iki ana alandaki -motorlu taşıt parçaları ile tarım makineleri üreten firmalardan oluşmaktadır. Bulgular arasında; temininde en fazla zorluk çekilen meslekler için problemin temelinde yeterli düzeyde iş tecrübesine ve ilgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması, mesleki kursların firmaların tarafından yararlı bulunduğu, ihracata yönelik devlet desteklerinden firmaların büyük bir kısmının yararlanmadığı bilgileri yer almaktadır.

## ANAHTAR KELİMELELER

*İşsizlik, Mesleki Eğitim, Mesleki Eğitim Merkezi, Mesleki Kurslar*

## ABSTRACT

Today, many professions have lost their validity and disappear or applications have changed in time. Especially for the professions employing information devices, the differentiation is very sharp and rapid. At this point, the importance of flexible vocational training systems including short-term vocational courses is increasing more and more. The subject of the study consists of the issues such as unemployment which is one of the most important problems of the economy of the country for years, the importance of vocational training for combating unemployment, and the interest and view of the companies on private training centers providing short-term vocational courses. The aim of the research is to examine the vocational training and the importance of vocational training for combating unemployment in Konya specially and Turkey in general. The sample of the research covers two major sectors in metal processing sector of Konya: Companies producing motor vehicle parts and agriculture machines. Findings indicate that the problem of having difficulties in finding employees for some professions arises from the lack of sufficient experience and professional qualifications; companies regard vocational courses as beneficial; and government supports for export are not utilized by the majority of the companies.

## KEYWORDS

*Unemployment, Vocational Training, Vocational Training Center, Vocational Courses*

**Makale Gönderim Tarihi:** 09/10/2018

**Kabul Tarihi:** 19/11/2018

<sup>1</sup> Bu makale, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Bilge AFŞAR danışmanlığında yürütülen, Seyfi SUNA'nın "İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği" adlı Yüksek Lisans Tezinden derlenerek oluşturulmuştur.

\* Doç. Dr., KTO Karatay Üniversitesi, bilge.afsar@karatay.edu.tr

\*\* Arş. Gör., KTO Karatay Üniversitesi, beyza.aksoy.mihoglu@karatay.edu.tr

\*\*\* KTO Karatay Üniversitesi, seyfisuna@kto.org.tr

## GİRİŞ

Çalışma isteği olmasına rağmen çeşitli nedenlerle iş piyasası dâhilinde iş bulunamaması olarak tanımlanan işsizlik hemen hemen tüm toplumların problemidir. Küreselleşme ile birlikte Dünya ölçeğinde meslekler hızlı değişim geçirmiş, pek çok meslek geçerliliğini yitirmiş ya da farklılaşmıştır. Bilgi teknolojilerinin kullanıldığı mesleklerde bu değişim daha keskin olmuştur ve olacaktır. Ayrıca Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gümrük duvarlarının kademeli olarak kalkması neticesinde herhangi bir sektördeki üretimi, bir başka ülkeden yapılan ithalat azaltabilmektedir. Şüphesiz bu da söz konusu ülkede yeni işsizler olacağı anlamına gelebilmektedir.

Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de nüfusun kırdan kente göçü sürmektedir. Böylece ekonomik yapıda nitelikli personel sorunu da söz konusudur. Ayrıca, komşu ülkelerde savaşların sürmesine paralel milyonlarca mültecinin bir, iki yıl gibi kısa sürede ülkeye göç etmesi ve bu kişilerin çalıştırılması ile iş piyasası dengeleri bozulmuştur. Tüm bunlar Türkiye’deki işsizliğin nedenlerinden bazılarıdır. İşsizliğin azaltılması ve küreselleşmeye bağlı olarak mesleklerin hızla farklılaşmasına adapte olma açısından kısa süreli mesleki kurslar özel bir öneme sahiptir. Zira sayısal veriler göstermektedir ki mesleki ve teknik liseler başarılı öğrenciler tarafından tercih edilmemektedir. Ayrıca başarı düzeyinin düşük olması mesleklerin sağlıklı icrasını da olumsuz etkileyebilmektedir. Türkiye’de uygulanan mesleki eğitim sisteminin çok fazla değişiklikler geçirmiş olmasının da olumsuz payı unutulmamalıdır.

Bu çalışmada, Türkiye’de işsizlik ve ilgili verilerin incelenmesinden sonra mesleki eğitim ve işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, mesleki kurs uygulamaları incelenmiş, firmaların bu kurslara bakışı, Konya sanayisini temsil eden sektörlerden ikisi olan motorlu taşıt parçaları ile tarım makineleri üretim firmalarının mesleki kurs talep ve beklentilerinin analizi yapılarak sonuca ulaşılmıştır. Analizde söz konusu iki sektörün seçilmesinin nedeni; bu sektörlerin Konya sanayisinde sahip olduğu paydır. Araştırmada ortaya koyulan verilerle, işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin firmalar nezdindeki yeri tespit edilmiş, görüş ve öneriler incelenmiştir.

Çalışmanın mesleki kurs sistemlerinin bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde uygulama örneklerinin incelenmesinde, bu örneklerin güçlü ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulan yönlerinin tespitinde, farklı bölge veya farklı hedef kitlelere göre uyumlaştırılan mesleki eğitim yöntemlerinin karşılaştırılmasında önemli bir kaynak olması beklenmektedir.

## İŞSİZLİK VE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MESLEKİ EĞİTİM

### İşsizlik

Hem dünyanın hem de Türkiye’ nin en önemli sorunlardan birisi işsizliktir. Bu sorunun nedenleri ülkeden ülkeye benzerlik ya da farklılık gösterebilir. Bazı ülkeler işsizlikle mücadelede başarılı olurken bazıları ise başarısız olmaktadır. Gelişmiş ülkelerden farklı olarak gelişmekte olan ülkelerde işsizlik; tarımsal özelliği önde olan ekonomilerden, hizmet ve sanayi ağırlıklı ekonomiye geçiş süreçlerinin oluşturduğu değişimlerin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Murat, 2007: 95).

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO’ nun işsiz tanımı; aktif iş gücüne dahil, iş yapmaya uygun olan, aktif bir şekilde iş arayan ve işi olmayanlar şeklindedir (Sorrentino, 2000: 4). 13. ICLS (International Conference of Labour Statisticians - Çalışma İstatistikçileri Uluslararası Konferansı) ile adapte edilen uluslararası tanımına göre işsizlik, eşzamanlı olarak ortaya çıkması gereken 3 kriteri barındırmalıdır.

Bu tanımlamaya göre işsiz, referans periyodu içerisinde ekonomik olarak aktif nüfusu ölçmek için belirlenen tüm kişileri kapsar. Bunlar (Husmanns, 2007: 13);

- İş olmayan, ücretli istihdam veya kendi serbest meslek sahibi olmayanlar,
- Hali hazırda referans periyodu içerisinde ücretli veya serbest meslek olarak çalışmaya hazır olanlar ve

- İş arayan, belirtilen zaman periyodunda ücretli istihdam veya serbest meslek için belirli adımları atmış olanlardır.

### Mesleki Eğitim

İnsanlık tarihi boyunca toplumların değişimi, 3 evre olarak incelenir. Bu evreler; tarım, sanayi ve bilgi toplumdur. Bu değişim sürecinde doğal olarak ihtiyaçlar ve talepler de değişmiş ve çoğunlukla gelişmiştir. İletişimin bugünkü kadar güçlü olmadığı eski çağlarda belirli bir bölgedeki insanların büyük afetlerle veya savaşlarla yok olması sonrasında o bölgedeki insanların bildiği, uyguladığı meslekler yok olmuş, dolayısı ile dönem dönem gerileme görülmüştür. Günümüzde ise iletişimin güçlenmesi ve tüm dünyanın adeta bir köy halini alarak ortak üretim ve pazar havuzuna dönüşme sürecine girmesi ile meslekler de çok hızlı değişim geçirmiştir. Bu nedenle, kısa süreli mesleki kursların da dâhil olduğu esnek yapıda mesleki eğitim sistemlerinin önemi daha da artmaktadır.

Mesleki Eğitim, “Bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitimidir” (Alkan & Doğan, 2001: 4). Zaim (1972: 76)’e göre ise Mesleki Eğitim; meslek okullarından işletmelerde verilen kurs ve seminerlere, İŞKUR tarafından organize edilen işbaşı eğitim faaliyetlerine kadar geniş alanda mesleki bilginin geliştirilmesi için gerçekleştirilen eğitim faaliyetleridir. Türkiye’de mesleki eğitim; Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ve eski adı Çıraklık Merkezleri olan Mesleki Eğitim Merkezleri, Meslek Yüksek Okulları, kurum veya firma dâhilinde verilen eğitimleri, kurs ve seminerleri, iş başında verilen eğitimleri içermektedir.

### Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Mesleki Eğitimin Gelişim Süreci

Türkiye’de mesleki eğitim 12. yüzyıldan 18. yüzyıl sonuna kadar esnaf ve sanatkâr teşkilatları tarafından yürütülmüştür. Selçuklularda “Ahilik” adıyla kurulmuş bulunan Esnaf ve Sanatkâr Teşkilatı, Osmanlılar dönemine gelindiğinde bir süre daha devam etmiş, daha sonra “Lonca” ve “Gedik” olarak isimlendirilen organizasyonlara dönüşmüştür (MEB, 2015: 17). Osmanlı döneminde, 1860’lı yıllarda kimsesiz çocukları barındırmak ve meslek öğretmek amacıyla ilk sanat okulları olan “İslahaneler” hizmete sokulmuştur. Bu okullarda öğrencilere, çuhacılık, kunduracılık, külahçılık, terzilik gibi meslekler öğretilmiştir (Yörük vd., 2002: 301). Ayrıca Anadolu’nun ilk “Sanayi Mektebi” 1898 yılında Konya’da açılmıştır.

Cumhuriyet sonrasında mesleki eğitim devlet politikası olarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu politika çerçevesinde mesleki eğitim, 1927’de Millî Eğitim Bakanlığı’nın görev ve hizmet alanına dâhil edilmiş, 1933’te ise “Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü” tarafından yönetilmiştir. Kurumsal organizasyon yapısı bu tarihten sonra çeşitli aşamalardan, değişikliklerden geçmiştir. 2011 yılına gelindiğinde Millî Eğitim Bakanlığı’nda mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu altı adet idari birim, “Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü” (MTEGM) olarak birleştirilmiştir. Yaygın Mesleki Eğitim ve Açık Öğretim Kurumları ise “Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü” (HBÖGM) bünyesinde toplanmıştır (MEB, 2015: 17). Günümüzde ise mesleki eğitim, Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları ve sonrasında yükseköğretim düzeyinde sürdürülmektedir. Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lise programlarında farklı sürelerde olmak üzere öğrenciler zorunlu olarak işletmelerde staj dönemi geçirmektedirler. Staj dönemi eğitimin yalnızca teoride kalmaması ve uygulamalı verilmesi açısından son derece gereklidir. Türkiye’de halen varlığını sürdürmekte olan Mesleki Eğitim Kuruluşları:

- Mesleki Eğitim Kurulu (MEK),
- İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulları ve
- İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İşbirliği Komisyonudur.

Mesleki Eğitim ve öğretim uygulamalarında ilgili tüm tarafların görüşlerinin alınması, müşterek kararlarla icraat yapılması amacına yönelik oluşturulan mekanizmalardan biri “Mesleki Eğitim Kurulu (MEK)” dur. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile oluşturulan kurul, mesleki eğitim programlarının uygulandığı tüm

örgün, yaygın ve çıraklık eğitimleri, firmalarda yapılan mesleki eğitimlerin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi hususlarında kararlar alır ve Bakanlığa görüş bildirir.

“İlin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak” amaçları ile kurulmuş bir diğer kuruluş ise; İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulları’ dır. (26887 sayılı Resmi Gazete, 2008).

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

## LİTERATÜR TARAMASI

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

Boz (1993) “İlinde Çıraklık Ve Meslek Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamı Ve Eğitim Öğretim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri” adlı çalışmasında 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanunu kapsamında olan meslek branşlarındaki çırakların ve çırak adaylarının eğitim uygulamaları ile çalışma şartları hakkında görüşlerini araştırmıştır. Ulaşılan sonuçlar; çocukların çalışma hayatına hızlı geçişinin nedenleri arasında aileden kaynaklanan etkenlerin yoğun olduğu, yasalarla belirlenmiş günlük çalışma saatlerinin aşıldığı ve yeterli düzeyde dinlenemedikleri, büyük oranda sağlıksız şartlar altında çalıştıkları, aldıkları ücretleri yetersiz buldukları, eğitim merkezlerinde sunulan eğitimden yeterli düzeyde faydalanamadıklarıdır.

Kazu (1996), “Endüstriyel Mesleki ve Teknik ortaöğretim kurumlarındaki işletmelerde meslek eğitim uygulamalarının değerlendirilmesi, (Bursa, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ ve Malatya İlleri örneği)” isimli araştırmasında Türkiye’de 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi kanunu kapsamında uygulanan “işletmelerde meslek eğitimi” hususunda gelişmişlik seviyesi aynı olmayan bölgelerde farklılıklar olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Karşılaştırma için 1. Derece kalkınmada öncelikli bölgeden Diyarbakır ve Adıyaman’ı; 2. Derece kalkınmada öncelikli bölgeden Malatya ve Elazığ’ı, kalkınmış bölgeden ise Bursa’yı ele almıştır. Çalışmanın sonucunda; işletmelerde mesleki eğitim uygulamalarının yürütülmesi sürecinde sorunlarla karşılaştığını ve bu mevcut sorunlar okul – sanayi iş birliğinin verimli bir şekilde yürütülmesinde engel teşkil edeceğinden, öncelikle sorunların giderilmesi için önlem alınması gerektiğini vurgulamıştır.

Bulut (2010), “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği” adlı araştırmasında İŞKUR başta olmak üzere pek çok kurum tarafından potansiyel işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak amacı ile düzenlenen işgücü eğitim kurslarını incelemiştir. Yüksek olan işsizliği önleme ve istihdamı artırmada işgücüne yönelik kurslar düzenlemenin bir çözüm yolu olup olmadığı müzakere edilmiş, alternatif olarak ise aktif istihdam politikası kapsamında işgücü talebinin yükseltilmesine yönelik politika araçları uygulamalarının gerekliliği kanısına varılmıştır.

Gür (2011), “Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı Ve Mesleki Eğitim” adlı araştırmasında küreselleşme ile önemi daha da artan rekabet gücünün teknolojik ilerleme ile birlikte yaşadığı oluşumu, rekabet ilişkisini ve vasıflı işgücünü ele almıştır. Araştırmada vasıflı işgücünün kaynağı olarak nüfus ve eğitim – öğretim yapılarının Türkiye’deki mevcut durumu anlatılmış, kişilere vasıf kazandırmada yetersiz kalan yönler, ilintili problemler ve çözüm önerileri incelenmiştir. Gelişmelerin firmalara etkileri, firmaların vasıflı işgücü ve rekabet güçleri açısından durumları ile beklentileri saha araştırması ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Ulaşılan sonuçlarla da rekabet gücünün sağlanması, geliştirilmesi ve devamlılığın temin edilmesinde vasıflı işgücünün ve eğitimin önemi ortaya konmuştur.

Aslantürk (2014), “Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimin Yaşadığı Sorunlar ve Çözümleri Konusunda Mesleki Eğitim Yöneticileri, Meslek Dersleri Öğretmenleri ve Eğiticilerin Görüşlerinin İncelenmesi” isimli araştırmasında, Kahramanmaraş ilinin iki ilçesinde tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen meslek liseleri öğretmenleri ve yöneticilerine anket uygulamış, mesleki eğitimdeki sorunları incelemiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre mesleki teknik eğitimde yaşanan sorunlar arasında; sık değişen eğitim sisteminin eğitimin kalitesini düşürdüğü, sektörde düz lise mezunları ile meslek lisesi mezunları arasında ücret ve statü açısından fark bulunmamasının öğretmen ve öğrencilerin ilgi ve motivasyonlarını azalttığı, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağın etkin ve verimli bir şekilde kurulması gerektiği konuları yer almaktadır.

Gelişli vd. (2016), “Vocational education systems in Turkey and the world: New trends and problems” isimli çalışmasında, küreselleşen dünyada mesleki eğitim sistemlerinin hem Türkiye’de hem de uluslararası bağlamda gelişimi ve sorunları analiz edilmiştir. Ayrıca, mesleki eğitim konusunda eğitim gelişiminin etkilerinden bahsedilmiştir. Araştırmanın sonucunda; mesleki eğitime ilişkin uygulamaların okul temelli mesleki eğitim ve öğretim, çifte çıraklık sistemi ve gayri resmi uygulamalar olduğu ortaya konulmuştur.

Coşan v.d. (2017), “Küresel Ekonominin Kronik Sorunları Genç İşsizlik: Türkiye-Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) Ülkelerinin Karşılaştırması” isimli çalışmada gençleri işgücüne kazandırmak için uygulanan aktif istihdam politikaları konusunu incelemiştir. Bu konudaki temel problemin eğitim sistemindeki mevcut katılığın çözülememesi olduğunu ileri sürmüştür. Bu sorunlarla mücadele için ise mesleki eğitime önem verilmesini ve bu konuda verilen desteklerin artırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Şen (2018), “İşsizlikle Mücadelede İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma” adlı çalışmasında özellikle istihdam garantisi verilmeyen kursların amacından saparak etkinliğinin düşük kaldığı sonucuna varmıştır. Araştırmaya katılanların yaklaşık yarısının çalışıyor olması kursların istihdama katkı sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte bu çalışanların büyük çoğunluğu almış oldukları eğitimlerle ilgisiz meslekler icra etmektedir. Bu da kursların etkinliğinin düşük olduğunu göstermektedir. Çalışmada, kursların etkinliğinin yetersiz olmasının sebepleri tespit edilmiş ve bunlara yönelik çözümler önerilmiştir.

Kasapoğlu ve Murat (2018), “Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikalarında Yerelleşme: İİMEK’e Dair Kısa Bir Değerlendirme” isimli çalışmasında; İİMEK’i yapı, işleyiş, etkinlik, istihdama katkı ve yetersizlikleri açısından ele almayı ve sorunlarına dair çözüm önerileri sunmayı amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda İİMEK’lerin genellikle bir takım yapısal sorunlarla karşılaştığı; fakat buna rağmen istihdam olanaklarının geliştirilmesine sağladığı katkıların, bu sorunları ve beraberinde getirdiği olumsuzlukları gölgede bıraktığı görülmüştür.

Es ve Güven (2018)’in, “2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi” adlı çalışmasında, genç işsizlik sorununun çözümüne yönelik oluşturulmuş olan Ulusal İstihdam Stratejisi hedefleri (2015 yılı) incelenerek bu noktada ulaşılmış ve ulaşılamamış hedeflerin üzerinde durulmuş ve mevcut durum analizi yapılmıştır. Gelecekte daha büyük sorunlara yol açacağı düşünülen genç işsizliği azaltmaya yönelik öneriler sunmuştur.

## METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, evreni ve örneklem seçimi, veri ve bilgi toplama tekniği ve araçları, araştırmanın soruları ile 100 adet firmayla gerçekleştirilen anket ve yüz yüze görüşme tekniğinden elde edilen verilerin analizleri paylaşılmıştır. Elde edilen verilerin test edilmesinde SPSS IBM programı kullanılmıştır.

### Araştırmanın Tipi ve Veri Toplama Tekniği

Araştırma nicel bir araştırma olup, genel tarama modelinden yararlanılmıştır.

Genel tarama modeli; birden fazla üyeden meydana gelen evren hakkında genel bir düşünce ve kanıya ulaşmak amacıyla evrenin bir bütünü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1995: 79). Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır.

### Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Türkiye ve Konya ölçeğinde işsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemini irdelemektir. Ayrıca Konya'daki mesleki kurs uygulamalarının incelenmesi, firmaların işveren olarak bu kurslar hakkında düşünceleri, Konya sanayisinin en önemli sektörlerinden ikisi olan motorlu taşıt parçaları ile tarım makineleri üretim firmalarının mesleki eğitim merkezlerinden talep ve beklentilerini ortaya koymaktır.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Konya ili sınırları içinde faaliyet gösteren ve Konya Ticaret Odası'na kayıtlı ve ihracatta başı çeken, motorlu taşıt parçaları ve tarım makineleri üreten işletmeler oluşturmaktadır. Örneklemini ise bu sektörden seçilen ve büyüklüğüne göre karar verilen ilk 100 firma oluşturmaktadır. Çalışma sırasında 150 anket dağıtılmış ve 122'sinden geri dönüş alınmıştır. Anketlerin 22 tanesi ise çeşitli nedenlerden dolayı değerlendirmeye alınmamış ve böylece toplamda 100 anket araştırma kapsamında analiz ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

### Araştırmanın Soruları ve Araştırma Modeli

Araştırmanın amacına uygun olarak belirlenmiş ve katılımcılara yöneltilmiş sorular;

**S1:** Sizce işsizlere verilen meslek edindirme ve meslek geliştirme kursları, Türkiye'de işsizlik sorununun ve nitelikli personel ihtiyacı ile nitelikli personel arzı arasındaki dengesizliğin giderilmesine katkı sağlar mı?

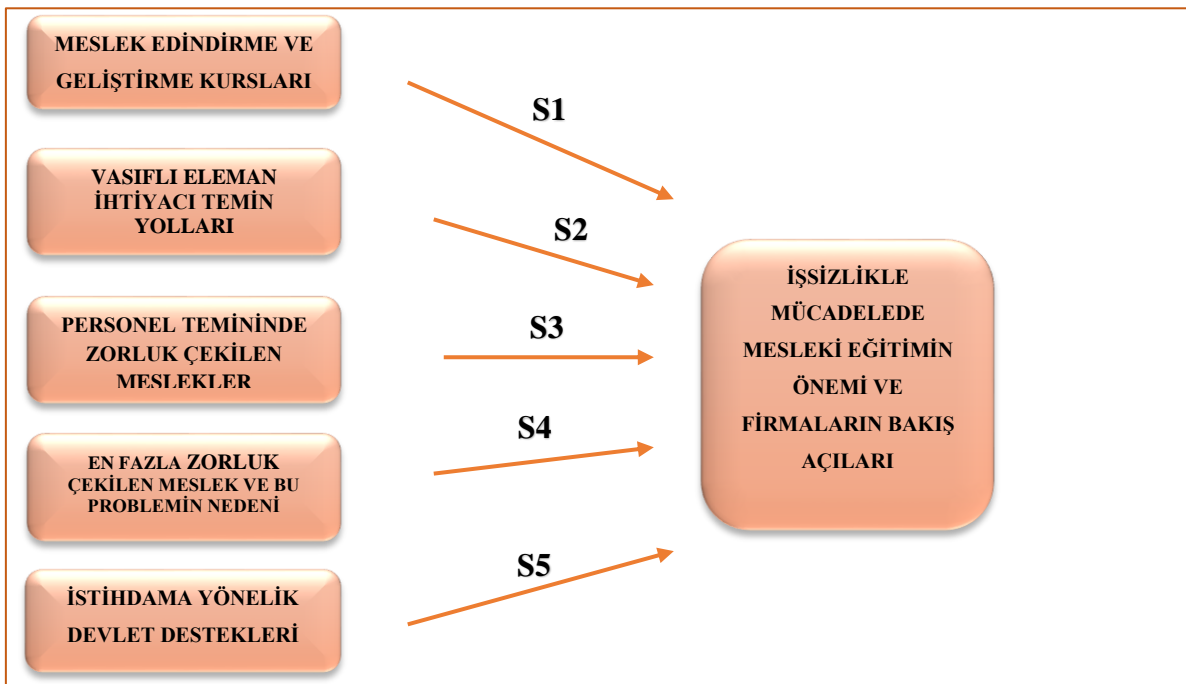
**S2:** Firmanızda vasıflı eleman ihtiyacı olduğunda hangi yollarla temin ediyorsunuz?

**S3:** Personel temininde zorluk çektiğiniz meslekler var mıdır?

**S4:** Personel temininde en fazla zorluk çektiğiniz meslek ve bu problemin nedeni sizce nedir?

**S5:** İstihdama yönelik Devlet Desteklerinden yararlanıyor musunuz?

Şekil 1. Araştırma Modeli



## BULGULAR

“Sizce İşsizlere Verilen Meslek Edindirme Ve Meslek Geliştirme Kursları, Türkiye’de İşsizlik Sorununun ve Nitelikli Personel İhtiyacı ile Nitelikli Personel Arzı Arasındaki Dengesizliğin Giderilmesine Katkı Sağlar Mı?” sorusuna firmaların verdikleri yanıtlar analiz edildiğinde; firmaların %69’u kursların yararlı olacağını düşünmektedir. %31’i ise, anket sırasında meslek öğrenmek isteyenlerin firmalarda da öğrenebileceklerini veya meslek liselerinde öğrenilmesini ifade etmişlerdir.

Firmaların bu olumlu yanıtlarında, nitelikli personel arzının yüksek olmasını istemelerinin etken olduğu düşünülmektedir. Nitelikli personel arzı yüksek seyrettiğinde, firmada personel ihtiyacı doğduğunda kolaylıkla temin edilebilecek, çalışma şartlarında anlaşamama gibi durumlarda alternatifler bulunacaktır. Bu durum ayrıca işçi maliyetlerine de etki edecek, daha uygun özlük hakları ile personel çalıştırılabilecektir.

“Firmanızda Vasıflı Eleman İhtiyacı Oluştduğunda Hangi Yollarla Temin Ediyorsunuz?” sorusuna firmaların verdikleri yanıtlar incelendiğinde; cevapların %64’ünün firmada çalışanlara bilgi verilip tanıdıkların başvurmasının sağlanması, %37’sinin gazete ilanları, %33’ü İŞKUR, %10’u daha önce yapılan başvuruların taranması, %7’si listelenen tüm yöntemler, %6’sı İnsan Kaynakları web sitelerinin taranması, %3’ü farklı firmalardan transfer ve %3’ü diğer yöntemler şeklinde dağıldığı görülmektedir.

Firmada çalışanlara haber verilip tanıdıklarının başvurmasını sağlaması aynı zamanda bir referans arayışı göstergesidir. İnsanın tek başına vasıf ile verimli olması mümkün değildir. Aynı zamanda iş etiği ve sorumluluk da taşıması gerekmektedir. Bu noktada firma bünyesinde hali hazırda uyumla çalışanların yeni aday için verecekleri olumlu görüşler firma yöneticilerinin karar vermesinde önemli etkidir.

“Personel Temininde Zorluk Çektiğiniz Meslekler Var Mıdır?” sorusuna, ankete katılan firmaların %73’ü bu konuda problem yaşadıklarını belirtmişlerdir. Genel olarak metal işleme sektörü dahilinde icra edilen pek çok meslekle ilgili, mesleki niteliklere haiz personel temini konusunda zorluk çekildiği beyan edilmektedir. Zorluk çekilen meslekler ise; universal torna operatörü, boyacı, CNC torna ve freze operatörü, teknik ressam, kaynakçı, kaynak robotu operatörü, lazer kesimci, montajcı, sac metal kalıpçı, modelci, taşlama tezgahı operatörü, bobinajcı, dış ticaret uzmanı, pres operatörü, dişli tezgahı operatörü ve ısıl işlemci.

“Personel Temininde En Fazla Zorluk Çektiğiniz Meslek İçin, Bu Problemin Nedeni Sizce Nedir?” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde; problemin kaynağı %40,2 ile iş tecrübesi gösterilmiştir. Yeterli tecrübeye sahip personel bulunamamaktadır. Bu seçeneği %34,7 ile diğer seçeneği izlemektedir. Sonrasında %20,8 ile ilgili mesleki vasıflara sahip personel bulunamaması, %2,7 ile iş ilanlarına başvuru yapılmaması, %1,3 ile teklif edilen ücretin yetersiz bulunması gelmektedir. İŞKUR’da kayıtlı vasıflı işsizlerden, vasıflı personel taleplerine dönüş olmadığı anket uygulaması sırasında sıklıkla dile getirilmiştir.

“Diğer” olarak ifade edilen sorunlarda ise;

- Çalışanlarda sorumluluk duygusunun azalması,
- Sık iş değiştirmelere bağlı olarak farklı firmalarda da kolayca iş bulunabilmesi ve istikrar olmaması,
- Gençlerin sanayi üretim alanlarına girmek istememesi ve hizmet sektörüne yönelmeleri,
- Masa başı iş arayışları,
- Toplumda iş ahlakı ile çalışma prensiplerinin zayıflaması,
- Genç neslin duyarsızlığı,
- Genç neslin mesleklere merakı olmaması,
- İşsizlik maaşı ödemesi nedeni ile iş aranmaması,
- Çekirdekten yetişememe,
- Vardiyalı çalışmada isteksizlik,
- Isıl işlem firmalarında sektörün çok geniş olmaması nedeni ile ilginin az olması,

- Üretim alanlarındaki mesleklere kötü ve profili düşük olarak bakılması

vb. problemler ifade edilmiştir. Meslek tanımlamalarında problemler olduğuna; dolayısı ile çalışanın da çalıştırmanın da memnun olmadığına da dikkat çekilmiştir. Sanayide verilen ücretlerin yetersizliğini ve firma sahiplerinin kazancını çalışan ile daha fazla paylaşması gerektiğini ifade eden firmalar da olmuştur.

“İstihdama Yönelik Devlet Desteklerinden Yararlanıyor Musunuz?” sorusuna verilen cevaplar analiz edildiğinde ise ankete katılan firmaların %76’sının istihdama yönelik devlet desteklerinden faydalanmadığı görülmektedir. Bu veri konu üzerinde bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri ihtiyacını ortaya koymaktadır.

### **Tartışma**

Literatürdeki farklı araştırma sonuçları ile karşılaştırma bulguları bu bölümde yer alacaktır.

İşsizlere Verilen Meslek Edindirme ve Meslek Geliştirme Kurslarının, Türkiye’de İşsizlik Sorununun ve Nitelikli Personel İhtiyacı ile Nitelikli Personel Arzı Arasındaki Dengesizliğin Giderilmesine Sağladığı Katkı : Ankete katılan firmaların %69’u işsiz bireylere verilecek gerek meslek edindirme gerekse bir meslekte güncel ilerlemelere bağlı olarak farklılaşacak meslek geliştirme kurslarının, ülkede işsizliğin azalmasına ve vasıflı çalışan ihtiyacı ile vasıflı personel arzı arasındaki dengesizliğin bertaraf edilmesine katkı sağlayacağını düşünmektedir. “Büyükşehir Belediyelerinin Eğitim Hizmetlerinin Verimlilik Analizi (Kocaeli Büyükşehir Belediyesi KO-MEK Örneği)” araştırmasında da benzeri yargıya varılmıştır (Çaluk Acar, 2015: 45).

Personel Temininde Zorluk Çekilen Meslekler: Araştırmada personel temininde zorluk çekilen meslekler olduğunu ifade eden firma oranı %73’tür. Araştırma imalat süreçlerinde metal işleme prosesleri olan otomotiv yedek parça ve tarım makineleri firmalarına uygulanmıştır. İŞKUR’un “2015 Yılı Şubat Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması Sonuç Raporu” nda, sektörler göre açık işlerin dağılımında %42,5 ile imalat başı çekmektedir. Bu ağırlığı açık ara %19,2 ile Toptan ve Perakende Ticaret takip etmektedir (İŞKUR, 2015: 14). Bu veriler, Konya sanayisinde mesleki yetkinlikleri olan çalışan temin etme zorluğunun ulusal düzeyde de sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Personel Temininde En Fazla Zorluk Çekilen Meslekler İçin Problemin Nedeni: Personel istihdamında en fazla zorluk çekilen meslekler için bu problemin sebebini; ankete katılan firmaların %40,2’si iş tecrübesi, %20,8’si ilgili mesleki vasıflara sahip eleman bulunamaması olarak tanımlamıştır. Bu iki seçeneğin toplamı %61’dir. Dolayısı ile mesleki yetkinlik yetersizliğinin personel temininde ana sorun olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun nedenlerinden birisi olan mesleki eğitim veren kuruluşların eğitim müfredat ve uygulamalarının işgücünün talep ettiği yetkinlikleri tam olarak karşılayamadığı ve birbirine uyum içinde olması gerektiğine literatürde de dikkat çekilmektedir (TÜSİAD, 2010: 3).

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Türkiye’de işsizlik ve mesleki eğitim uzun yıllar gündemini korumuştur ve korumaya da devam etmektedir. Kurumsal yapılar ve uygulamalarda değişikliklere gidilmesine rağmen geline noktada sistem tam olarak sorunlara çözüm olamamıştır.

Hızla farklılaşan nitelikli eleman arz ve taleplerinin olduğu ülkede kısa süreli mesleki kurslar, işsizlikle mücadelede daha fazla önem kazanmaktadır. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri diğerleri gibi 4 yıldır. Talebi artan bir meslek alan veya dalının öğretmenlerinin, eğitim yerinin ve eğitim araç gereçlerinin organize edilmesi sonrası açılması uzun yıllar alabilmektedir. Özellikle hızla literatüre giren yeni mesleklerde müfredatın oluşturulması, öğretmenlerin eğitilmesi gibi nedenlerle daha da fazla zaman gerekmektedir. Aynı şekilde iş gücü piyasasında ihtiyacı kalmayan alanların kapatılması durumunda da eğitimlerine başlamış öğrencilerin mezuniyeti için 3 – 4 yıl beklemek gerekecektir. Mesleki kurslar örgün eğitime göre çok daha hızlı organize edilebilmekte veya farklılaştırılabilmektedir.



Mesleki eğitim, okul öncesi eğitim dâhil genel örgün eğitimden bağımsız düşünülüp değerlendirilmemeli ve planlanmamalıdır. Yapılan saha araştırmalarında firmalardan alınan görüşler, yeni neslin gittikçe sorumluluk duygusunun azaldığı yönündedir. Araştırmalarda bu durum mevcut kuşağın işini çalıştığı firmadan daha az sahiplenmesi ve kendi özel yaşantısına daha fazla zaman ayırmak istemesi olarak tanımlanmaktadır. Fakat firmalar nezdinde algı böyle değildir. Mesleki kurslarda; iş etiği, Ahilik, değerler eğitimi, iş hukuku ve benzeri eğitimlerin bütünleşmiş ve senkronize olarak verilmesi ile bu konudaki yozlaşmanın veya yanlış algının önüne geçilmesine katkı sağlanabilir.

Firmalar işsizlere verilecek kısa süreli kursların işsizlik sorununun azaltılmasında ve nitelikli personel arzı ile talebi arasındaki dengesizliğin giderilmesinde etkili olduğunu düşünmektedir. Bu şekilde nitelikli personel arzı da yükselecektir. Ancak hali hazırda çalışanlarına mesleki gelişim eğitimi verilmesine ihtiyaç hissetmemekte ve sıcak bakmamaktadırlar. Bu sonuçlardan hareketle firmaların kalifiye personel temini tercih ettikleri söylenebilir ve günümüz rekabet koşullarında normal karşılanabilir. İşletme sahiplerinin bu tercihi de dikkate alınarak, işsizlerin ve öğrencilerin iş hayatına mümkün olduğunca donanımlı halde atılmaları gerektiği konusunda bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.

Mesleki eğitim alan öğrenci sayısının artırılması, devlet politikalarında yer almaktadır. Sorunlardan birisi bu mezunların kendi mesleklerini icra etmemesidir. Bu sorunun giderilmesi için bilinçlendirme faaliyetlerine ağırlık verilmeli ve yeni teşvik sistemleri geliştirilmelidir.

Toplum nezdinde mesleki eğitime, meslek sahibi olmaya hak ettiği önemin verilmesi ve toplumdaki algının pozitif yönde artırılması gereklidir. Bu noktada mesleklerin saygınlığı gençlerin gündemine sokularak kamu spotları çerçevesinde toplumun tüm kesimlerine ulaştırılmalıdır.

Sektörler ile mesleki eğitim iş birliği artırılarak, yaygın eğitim kurslarındaki programlar ve eğitim yöntemleri sıklıkla güncellenmeli ve geliştirilmelidir. Bu bağlamda mesleki eğitim ile özel sektör iş birliğini artırmaya yönelik çalışan;

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
- İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Planlama ve İş Birliği Komisyonu
- TOBB – İŞKUR Mesleki Eğitim ve İstihdam Seferberliği Protokolü Çerçevesinde İŞKUR – Oda & Borsalar’ dan Müteşekkil Kurul ile de bütünlük sağlanmalıdır.

Firmalara yönelik, istihdam artırıcı devlet destek ve teşviklerini tanıttıcı çalışmalar yoğun olarak sürdürülmelidir. Firmalarda başarı hikâyeleri oluştuğu diğerleri tarafından örnek alınacak ortamlar sağlanmalıdır.

Mesleklerde yetkinliklerin işçi ve işveren nezdinde aynı düzeyde anlaşılması için çalışmalar yoğunlaştırılmalıdır. Mesleki Yeterlilik Sistemi dâhilindeki meslek seviye tanımlamaları tüm kesimlerce aynı algılanmalıdır.

Firmalar, mesleki eğitim sistemindeki sorunların başında lise eğitiminin zorunlu olması ile eğitimin 12 yıla çıkartılmasını görmektedir. Ancak; çıraklık eğitim sisteminin zorunlu eğitim kapsamında kabul edilmesi olumlu bir gelişmedir. Bu sistem teşvik edilmeli, ortaokul sonrası Milli Eğitim sisteminden kopmadan sanayi ve ticaret işletmelerine çırak istihdamı yoğun olarak gerçekleştirilmelidir.

Araştırma konusu çerçevesinde yeni çalışma yapacak olan araştırmacılara önerilen; mesleklerin toplumda gerekli düzeyde saygınlığını kazanması için daha yaratıcı yöntemler araştırılması, aynı zamanda kısa süreli mesleki kurslardaki müfredat ile eğitim yöntemlerinin, çağın hızla değişim geçiren ihtiyaçlarına göre güncellenmesinde pratik yöntemler ve alternatiflerinin ortaya konulmasıdır. Bir diğer öneri de çalışanların kurslara bakışının irdelenmesi, işletme sahipleri ile çalışanlar arasındaki görüş farklılıklarının belirlenmesi ve çözüm önerilerinin sunulmasıdır.

## KAYNAKÇA

- Acar, Hatice Ç. (2015) “Büyükşehir Belediyelerinin Eğitim Hizmetlerinin Verimlilik Analizi, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi. KO-MEK Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Alkan, Cevat ve diğ., (2001) Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Altay, Feyzullah ve diğ., (2015) Konya, Anadolu'nun Gücü, Konya Tanıtım Kitabı, Konya Ticaret Odası.
- Aslantürk, Mutlu, (2014) “Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimin Yaşadığı Sorunlar ve Çözümleri Konusunda Mesleki Eğitim Yöneticileri, Meslek Dersleri Öğretmenleri ve Eğiticilerin Görüşlerinin İncelenmesi”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Boz, Hayat A., (1993) “Ankara İlinde Çıracılık Ve Meslek Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamı ve Eğitim Öğretim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri”. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara
- Bulut, Selahattin, (2010) “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Coşan, Bilal ve diğ., (2017) “Küresel Ekonominin Kronik Sorunsal Genç İşsizlik: Türkiye-Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) Ülkelerinin Karşılaştırması”. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 220-238.
- Es, Muharrem, Gülhan Güven, (2018) “2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi, 7(18), 215-247”.
- Gelişli, Yücel ve diğ., (2016) “Vocational Education Systems in Turkey and The World: New Trends and Problems”. International Journal On New Trends in Education & Their Implications (IJONTE), 7(3), 1-10.
- Gür, Ali, (2011) “Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mesleki Eğitim”. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Husmanns, Ralf, (2007) “Measurement of Employment, Unemployment and Underemployment - Current International Standards and Issues in Their Application”. Bulletin of Labour Statistics, 1, 2007-2001.
- İŞKUR (2015) Açık İş İstatistikleri Araştırma Sonuç Raporu, Şubat Dönemi.
- Kasapoğlu, Mehmet M. ve Murat, Sedat, (2018) Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikalarında Yerleşme: İİMEK’e Dair Kısa Bir Değerlendirme. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 7(18), 248-278.
- Kazu, İbrahim Y., (1996) “Endüstriyel Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarındaki İşletmelerde Meslek Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi, (Bursa, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ ve Malatya İlleri Örneği)”. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Teknik Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Ana bilim Dalı, Doktora Tezi.
- MEB, Erişim tarihi 6.7.2016, <http://www.meb.gov.tr/>
- Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme genel Müdürlüğü, Mesleki Açık Öğretim Lisesi, Erişim tarihi 6.7.2016, <http://hbogm.meb.gov.tr/>
- Murat, Sedat., (2007) Düünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı, İstanbul, İTO Yayınları.
- Resmî Gazete. Erişim tarihi 13.6.2016, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030705.html>
- Sorrentino, Constance, (2000) “International Unemployment Rates: How Comparable are They?” Monthly Labor Review, June.
- Şen, Mustafa. (2018) “İşsizlikle Mücadelede İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma”. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD), 10(18), 200-220.
- TÜSİAD (2010) Mesleki Eğitim Alt Komitesi’nin mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına ve kalitesinin artırılmasına yönelik çalışması için YOİKK’e iletilen TÜSİAD görüş metni.
- Yörük, Sinan ve diğ., (2002) “Bilgi toplumu ve Türkiye’de mesleki eğitim”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12, (2), 299-312.
- Zaim, Sabahattin, (1972) Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul.