

Ulusal İstihdam Stratejisi Kapsamında Eğitim İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi: Savunma Sanayi Örneği*

Bahar AŞCI**

Geliş Tarihi (Received): 22.03.2019 – Kabul Tarihi (Accepted): 18.05.2019

Öz

Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için çalışmaya ihtiyacı vardır ve iş, bireyin ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan başlıca araçtır. Eğitim ise, üretim sisteminin en ilkel yöntemlerle yapıldığı dönemlerden günümüze, bilgi birikiminin kuşaktan kuşağa aktarılmasında önemli bir sistemdir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki de ilkel çağlardan günümüze, değişik şekillerde süregelmiştir. İşler ve içerikleri değişmiş; eğitim, bireylerin bu değişime daha kolay adapte olabilmeleri için sürekli olarak kendisini yenilemiştir. Toplumsal yaşam geliştikçe iş bölümü ve uzmanlaşma artmış ve bu da mesleki bilgi ve becerilerin aktarımı için okullaşmanın artmasına sebep olmuştur. Firmalar da piyasaya sunulan bu eğitimsel niteliklerin kullanıcılarıdır. İşverenler, eğitimsel nitelikler ile işbaşındaki verimlilik arasında var olan ilişki konusunda farklı tutumlara sahiptir. Bu tutumlar; işe alma ve yükseltme konusunda belli kuralların oluşmasına sebebiyet verir. Bütün bu kuralların toplamı da şirketlerin işgücü politikalarını oluşturur. Bu çalışmada, gelecekte daha büyük gelişmeler göstermesi beklenen Türk Savunma Sanayi'nde faaliyet gösteren ve SSM25 Endeksinde ilk 10'da yer alan şirketlerdeki işverenlerin, işe alım kararlarını, eğitimin hangi düzeyde etkilediğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Eğitim-istihdam ilişkisi, işverenler tarafından hangi kuram çerçevesinde şekillenmektedir sorusuna yanıt aranmış ve seçilen örneklem için; orta düzey yönetici, mühendis ve teknisyen kadrolarına istihdamda Beşerî Sermaye Kuramı'nın çalıştığı, eğitimin bu kadrolardaki istihdam üzerinde doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İstihdam, Eğitim, Eğitim-İstihdam İlişkisi, Beşerî Sermaye Kuramı, Savunma Sanayi.*

*Bu çalışma Prof. Dr. Eyüp BEDİR danışmanlığında Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü'nde yazılmış "Eğitim İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar Çerçevesinde Savunma Sanayi İşletmelerinde İşgücü Piyasası Analizi" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

**Dr. Öğr. Üyesi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Fakültesi Havacılık Yönetimi Öğretim Üyesi, baharasci@gmail.com.

Strengthening the Relationship between Education and Employment Within the Scope of National Employment Strategy: The Case of Defense Industry

Abstract

The individuals need to work in order to survive and work is the primary factor for meeting the needs of the individuals. Education is an important system for transferring knowledge from generations to generations since the time when the production system was made with the most primitive methods. The relationship between education and employment has continued in different ways from primitive ages to today. Jobs and their contents have changed; education has constantly renewed itself to make it easier for individuals to adapt to this change. As social life develops, division of labor and specialization has increased and this has led to increase schooling for the transfer of professional knowledge and skills. Firms are the users of these educational qualities. Employers have different attitudes about the relationship between educational qualifications and productivity at work. These attitudes; give rise to certain rules for recruitment and upgrading. The sum of all these rules constitutes the labor force policies of companies. In this study, it is aimed to reveal the level of recruitment decisions of the employers of top 10 firms in the SSM25 Index, which is active in the Turkish Defense Industry, that is expected to show greater improvements in the future. The answer to the question of which theory is shaping the employers decisions beyond the framework of the relationship between education and employment is sought and concluded that Human Capital Theory has a direct effect on the employment of middle-level managers, engineers and technicians.

Keywords: *Employment, Education, Education-Employment Relationship, Human Capital Theory, Defense Industry.*

Giriş

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2017-2019 yıllarını kapsayan ulusal istihdam stratejisi dört temel politika eksenini çerçevesinde şekillenmiştir. Bunlar:

- Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması
- İstihdam – Sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir.

Bu çalışma da eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi politikasına odaklanarak savunma sanayi özelinde politikanın uygulanabilirliğini örneklendirmeye çalışacaktır. Bunu gerçekleştirebilmek için de öncelikle eğitim istihdam ilişkisini açıklayan kuramlara değinilecektir.

1. Eğitim–İstihdam İlişkisi Kuramsal Çerçeve

Artan nüfusla birlikte toplumsal yapı karmaşıklaşmış, yeni ekonomik ve toplumsal yapılar ortaya çıkmış ve bu gelişmeleri takiben eğitim, nitelikli insan gücü yetiştirmek üzere yapılan bir yatırıma dönüşmüş ve tartışmalar emek faktörünü beşerî sermaye olarak irdelemeye başlamıştır. Günümüzde eğitim ile iş arasındaki ilişkileri farklı biçimlerde ele alan ve eğitim yoluyla kazanılan niteliklerin işgücü piyasasındaki fonksiyonlarını değişik yönleri ile yorumlayan yaklaşımlar bulunmaktadır.

İşgücünün eğitimi konusu karşımıza ilk olarak 16. yüzyıl İngiltere'sinde çıkmaktadır. Ortaçağın sonu ile Sanayi Devrimi arasındaki iktisadi döneme adını veren Merkantilizmle, iktisat düşünürlerinin eğitim konusundaki tartışmaları yoğunluk kazanmıştır (Uyanık, 1997: 12). Merkantilist Düşünce Sistemi; iktisadi olaylar ile eğitim arasında yakın bir ilişki bulunduğunu tespit etmiş, ulusal refah artışını hüner ve yeteneklerin artışına bağlamış ve dolayısıyla nitelikli işgücüne çok önem vermiştir (Serin, 1972: 2). Bu dönemde, William Petty beşerî sermayeyi ölçmeyi denemiş ve bu girişimleriyle beraber insan gücüne yatırım fikrine yakınlık duymuştur. Ancak Merkantilistler, bu konudaki fikirlerini ayrıntılarıyla açıklayabilecek bir iktisadi düşünce sistemine sahip olmadıkları için, ideolojilerini herhangi bir çözümsel çerçeveye oturtamamışlardır (Serin, 1972: 2).

Bahsedilen iktisadi düşünce sistemi içeriğindeki çalışmalar, Adam Smith'e kadar geçen dönemde yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu döneme önemli katkılar yapanlardan birisi de John Hales'tir. Ona göre okumuş adam; devlet adamlarına, sanatkârlara, tüccarlara ve çiftçilere akıl verebilen kimse olmuştur (Johnson, 1968: 25). Hales'le beraber Thomas Mun da eğitimin önemine dikkat çekmiş ve tüccarların daha iyi ticaret yapabilmeleri için çok dikkatli bir şekilde eğitilmeleri gerektiği konusunun üzerinde durmuştur (Serin, 1972: 2). Mun'a göre tüccarlar; ihracatı artırarak milli gelir artışı sağladıkları için önemlidir. Mun, eğitimin halk tabanına yayılıp küçük aydın sınıfın tekelinden çıkartılması görüşünü savunmuştur (Serin, 1972: 2).

Onsekizinci yüzyılın en önemli sosyal bilimcilerinden birisi olan Malachy Postletwayt, yapmış olduğu uluslararası araştırmada; eğitimin iktisadi kalkınmanın temel unsuru olduğunu

tespit etmiştir (Johnson, 1968: 29-30). Postletwayt'ı takiben Sir James Stuart da "İktisat Siyasetinin İlkeleri" adlı eserinde, daha önceki görüşleri özetlemiş ve eğitimle ilgili yeni katkılarda bulunmuştur. Ona göre; bir ülkenin en yüksek hayat seviyesine ulaşabilmesi için bazı usuller planlanmalıdır ve bu usullerin en önemlisi de eğitimidir (Johnson, 1968: 31).

Sanayi Devrimi'nden önce ilgili alanların yazınlarında, eğitim kelimesinden ziyade bilgi, beceri ve teknik yeterliliği anlatan kavram olarak sanat kullanılmıştır. Dolayısıyla Smith öncesi yazarlar onyedinci ve onsekizinci yüzyıllarda sanattaki gelişmelerden de etkilenip milli refah artışında sanatın yaygınlaşmasına önem vermişlerdir (Serin, 1972: 7). Oysaki Smith; "Ulusların Zenginliği, Nitelik ve Nedenlerinin Araştırılması" adlı eserinde; eğitim ile iktisadi faaliyetler ve iktisadi gelişme arasındaki ilişkiler konusunda ilk önemli katkıları yapmıştır (Smith, 1937). İnsan unsuruna yapılan yatırımın yani eğitimin, gelişimin temel motoru olduğunu savunmuştur (Hacıosmanoğlu, 1992: 175). Smith; "Ulusların Zenginliği" adlı eserinde; profesörlerin büyük bir kısmının yıllardır eğitimi bıraktıklarını söylemiştir ve dönemin üniversitelerini çok ağır bir dille eleştirmiştir (Smith, 1937: 254). Ayrıca hükümet kademesinde görev alanların kapasiteleriyle ilgili olarak da çok ağır eleştirilerde bulunmuş ve toplumun her seviyesinde eğitimin önemini vurgulamıştır (Hacıosmanoğlu, 1992: 179). Sadece üretici olarak değil, tüketici olarak da insanın eğitimi önemlidir. Smith'in homoeconomicus insanı, ancak eğitim sayesinde rasyonel kararlar verebilecek ve tam rekabet koşullarını sağlayabilecektir (Hacıosmanoğlu, 1992: 181).

Diğer klasik iktisatçılar gibi Thomas Robert Malthus da eğitimin üzerinde durmuştur. Ancak Malthus da Smith gibi eğitimle insan kaynağı üretmek yerine, eğitimi daha iyi yaşam koşulları inşa edebilmek için kullanmayı tercih etmiştir. Malthus daha çok nüfus konularına eğilen bir iktisatçı olduğu için eğitim ile nüfus kontrolü sağlanabileceğine ve böylece işsizliğin önüne geçilebileceğinin altını çizmiştir (Malthus, 1820:19). Dolayısıyla Malthus'un katkıları eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi açıklamaktan ziyade işsizliğin çözümü olarak değer kazanmıştır.

Bütün klasik iktisatçılar içinde, eğitime en fazla önem veren Nassau W, Senior'dür. Ona göre eğitim insanlara gelecekte daha fazla tüketimde bulunmak için bugün tüketimden kaçınmayı yani tasarrufu öğretmelidir (Blitz, 1968: 42-44).

İktisat iliminde büyük bir sistem kurucusu olan John R. McCulloch ise diğer klasik iktisatçılardan daha fazla eğitimin mesleki yönleri ile ilgilenmiştir (Blitz, 1968: 44-45). Eğitim ve verim artışı arasındaki ilişkiler üzerinde de durmuştur.

Bir başka iktisatçı John Stuart Mill'in yaşadığı dönem ve almış olduğu eğitim nedeniyle bu konudaki katkıları daha dikkat çekicidir (Blitz, 1968: 45-46). 1806-1873 yılları arasında yaşayan Mill'in döneminde Sanayi Devrimi uzun bir yol katetmiştir. Aynı dönemde tarımsal faaliyetler oransal olarak azalmış ve makineleşme arttığı için işgücünün eğitimi daha da önem kazanmıştır. Mill de Malthus gibi eğitimin nüfus artış hızını yavaşlatacağını ve nüfusun sermaye ve istihdama oranının yavaş yavaş azalacağını kabul eder (Serin, 1972: 12).

Karl Marx da eğitim üzerinde önemle durmuştur. Marx'a göre eğitim, kapitalist sistemde doğal olarak mevcut olan çelişkilerin parçaladığı sosyal dokunun önemli bir unsurudur. Sanayi gelişince eski sanatlar önemini yitirmiş ve insanlar niteliksiz hale gelmiştir (Serin, 1972: 13). Marx; teknik okulları, tarım okullarını ve ilkokulları üretimdeki herhangi bir değişikliğe anında uyum sağlamayı kolaylaştırabilen işgücünün üretildiği okullar olarak yorumlar ve bu alanda atılmış ilk adımın mesleki okullaşma olduğunu öne sürer (Serin, 1972: 14).

Alfred Marshall ise ailelerin geleceği göremediğini ve bundan dolayı çocuklarını kendi mesleklerini devam ettirmek üzere yetiştirdiklerini iddia eder ve bunun sonucunu işgücünün akıcılığını kaybetmesi olarak yorumlar (Marshall, 1920: 216).

Çok az sayıda iktisatçı insanı bir sermaye şekli ya da eğitim harcamalarını bir yatırım harcaması olarak kabul etmiştir. İlk olarak ondokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru yayınladığı makalelerinde Irving Fisher (1867 – 1947) sermaye kavramını her tür anlamıyla ortaya koymuştur (Fisher, 1906: 104). Fisher, okullaşmayı da sermaye yığılımı olarak ifade etmiştir.

Buraya kadar birçok önemli iktisatçı ve düşünürün eğitim ile ilgili görüşlerine yer vermiş bulunmaktayız ancak bu görüşlerin hiçbirisi ayrıntılı ve sistematik değildir. 1950li yılların başında günümüzün önemli iktisatçılarından biri olan T. W. Schultz bu alanda ayrıntılı, sistematik ve makro incelemeler yaparak insan gücünün eğitim ile geliştirilmesi ve toplumların iktisadi gelişmişlik düzeyleri arasındaki farkın anlaşılabilir olması yolundaki çalışmalara öncülük etmiştir (Serin, 1972: 16).

Klasik iktisatçıların eğitimle ilgili düşüncelerini aktardıktan sonra eğitim ile iktisadi sorunlar arasındaki çözümlenmelerin Neo-Klasik iktisat kuramı ile şekillendiğini ve bu çalışmaların Beşerî Sermaye Kuramı ile başladığını söyleyebiliriz.

1.1. Neo-Klasik Okul ve Beşerî Sermaye Kuramı

Neo-Klasik Okul; 1870'lerden 1920'ye kadar geçen dönemde Klasik iktisatçıların teorileştirdiği “değer” kavramı üzerinde köklü değişiklikler yapmış, marjinal kelimesini iktisat literatürüne kazandırmıştır. Buna ek olarak; iktisadi söylemleri matematiksel dille ifade etmiş, klasik okulun çizgisinden çok fazla uzaklaşmadan liberal ekonomi ideolojilerini sürdürmüş olan iktisatçıların okulu olmuştur (Uyanık, 1997: 16).

Neo-Klasiklerin görüşleri iktisat literatüründe “Piyasa Ekonomisinin Başarısızlığı” olarak da bilinmektedir. Piyasa ekonomisinin tek başına optimumu sağlamaktan uzak olduğunu, bu nedenle kamu ekonomisine gerek görüldüğünü savunurlar. Neo-Klasiklere göre piyasa ekonomisini başarısızlığa uğratan başlıca faktörler; tam rekabetin gerçekleştirilememesi, dışsal ekonomiler, içsel ekonomiler, kamusal malların üretilme zorunluluğu ve marjinal maliyetin sıfır olduğu üretim faaliyetlerinin varlığıdır (Aktan, 1999). Onlara göre üretim açısından temel ekonomik problem, üretimin alternatif kullanım biçimleri arasında “optimal” sonuçlar verecek modeli bulmak veya kaynakların tahsisini sağlayacak şartları araştırmaktır (Kök, 1999: 180).

Piyasa sistemi içerisinde optimal kaynak dağılımının nasıl sağlanabileceği konusu üzerinde duran Neo-Klasikler, böyle bir sürecin gerçekleşmesi durumunda firmaların ve tüketicilerin olası davranışlarını incelemiştir (Uyanık, 1997: 16).

Neo-Klasik kuram, işgücünün homojen olduğunu varsaydığı için eğitim için yapılan harcamaları tüketim harcaması olarak değerlendirmekle beraber, 1950'li yılların sonlarından itibaren beceri farklılıklarını işgücü kavramına dahil etmişler ve Beşerî Sermaye Kuramını (Human Capital Theory) ortaya çıkartmışlardır.

Beşerî Sermaye Kuramının temel argümanı; insana yapılan yatırımlar sayesinde kalkınma sürecinin kısılacığıdır (Schultz, 1971: 24). Kurama göre, bir ekonomide belli bir dönemde üretilen mal ve hizmet miktarı, kişisel kazançlar ve insana yapılan yatırımlar arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. İnsana yatırım düzeyi arttıkça ulusal gelir ve dolayısıyla kişisel kazanç da artmaktadır. Self ve Grabowski ise iktisadi kalkınmanın hızlandırılabilmesi için emeğin niteliğini artıran beşerî sermaye yatırımlarının da artırılması gerektiğini söylerler (2004: 4755). Bu yatırımların en önemlisi ise eğitim harcamalarıdır. Kurama göre; sosyo-ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesinde ve yapısal değişimin sağlanmasında fiziksel sermaye kadar beşerî sermaye de önem taşımaktadır.

1.2. Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramları (Labor Market Segmentation Theories)

Sermaye, üretim için değişmez bir etkidir. Talebin dalgalanması karşısında kullanılabilir ancak tasfiye edilemez. Bu durumda sermaye sahipleri her zaman işsizliğin masraflarını karşılamak durumunda kalırlar. Emek ise değişken faktördür. Talep azaldığı zaman maliyetleri azaltmak için ilk gözden çıkarılacak unsurdur. Sermaye sahipleri imkân buldukça, sürekli talebi, yatırım gerektiren alt yapı yatırımları ile dalgalanan talebi ise işgücü ithali ile karşılamaya çalışırlar. Üretim sistemlerinde kullanılan girdilerin yoğunluklarındaki farklılıklar işgücünü de ikili (dual) bir yapıya dönüştürmektedir.

İşgücü piyasasının bu ikili karakteri “Bölünmüş İşgücü Piyasası”nı yaratmaktadır. Bölünmüş işgücü kuramı ise mikroekonomi modellerinde ileri sürülmüş bir modeldir (Dinler, 1998: 406). İşlerin yapısındaki farklılıklar ve buna karşılık işgücünün de homojen olmaması, bazı işlerin çalışma saatlerindeki rahatlık gibi parayla ölçülemeyen avantajlar sağlaması ve emek piyasasında mobilitenin az olmasından dolayı işgücü piyasası bölünmüştür. Literatürde; nitelikli ve nitelikli olmayan işgücü piyasası gibi tanımlamalarla da karşılaşılmaktadır.

1.2.1 Dual (ikili) işgücü piyasası kuramı.

İkili işgücü piyasası kuramı, 1960'larda bir grup iktisatçı tarafından ortaya atılmış bir kuramdır. Boston, Chiago ve Detroit'teki fakir işgücünün piyasadaki davranışlarını inceleyen bu iktisatçılar, ikincil bir işgücü piyasasının varlığına dikkat çekmişlerdir. Bu tezlerini test edebilmek için de apriorik olarak piyasayı işlere göre sınıflandırmışlardır ve böylece ikili işgücü piyasası kuramının temellerini atmışlardır (Lowell, 1978: 95).

Uyanık'a göre kuram, işgücü piyasalarını birincil ve ikincil olarak iki bölüme ayırır. Birincil piyasada; iyi çalışma koşulları, yüksek ücret, iş güvenliği ve düzenli istihdam bulunmaktadır. İkincil piyasada ise düşük statü, düşük ücret, çok da iyi olmayan çalışma

koşulları ve ender kariyer olasılıkları mevcuttur (1997: 30). Birincil piyasalarda çalışanların yaptıkları işler karmaşıktır, yoğun bilgi, maharet ve deneyim gerektirmektedir. Bu işçiler, genelde sendika üyesidir ve toplu sözleşmelerin verdiği haklara sahiptirler (1997: 30). Buna karşılık emek – yoğun piyasalarda istikrarsız ve vasıfsız işler yapılmaktadır. Unat’a göre ise; bu piyasada çalışan işçilerin çalışma koşulları kötüdür ve işlerine her an son verilebilir (2006: 29).

1.2.2. Eleme hipotezi (screening hypothesis).

Eleme hipotezine göre; eğitim almış olan bireylerin gelirleri arasındaki farklılıklar açıklanırken standardize edilmiş eğitim dışı faktörler verimlilik artışına etki etmemektedir. Hipotezi savunanlara göre eğitim sadece daha önceden var olan yetenek farklılıklarını ortaya çıkartmaktadır (Laynard ve Psacharopoulos, 1975: 895). Eğitim; yeteneklerine göre bireyleri sınıflandıran ve yeteneklerini etiketlemeye yarayan bir mekanizmadır. Bu nedenle “eğitimsel kazanımlar piyasadaki belirli tür ve nitelikteki yeteneklerin tanımlayıcısı olmaktadır. Eleme sürecinin ekonomik amacı; insanları farklı verimlilik düzeylerine göre tanımlamaktır” (Whitehead, 1981:44). Eğitim, “insanları yetenek ve verimliliklerini doğrudan etkilememektedir. Sadece kişileri yeteneklerine göre elemekte, süzgeçten geçirmekte ve işverenin işçi seçimine ve ücretin belirlenmesine yardımcı olmaktadır” (Psacharopoulos ve Woodhall, 1985:44).

Burada eğitimin verimlilikle olan ilişkisi ve Beşerî Sermaye Teorisinden farklı olan yönü, eğitimin, sadece verimlilikle ilgili özellikleri tanımlaması, fakat verimli bireylerin yetiştirilmesinde rol oynamamasıdır. Stiglitz ve Woodhall’a (1994:462, 1994:24-25) göre eğitim; bireylerin üretken nitelikleri konusunda işverenlere sinyal veren bir eleme mekanizmasından başka bir şey değildir.

1.2.3. Radikal bölünmüş işgücü piyasası kuramı.

İşgücü piyasasında bölünmeden bahseden bir diğer kuram da radikal yaklaşımdır. Kuram; ailenin geçmişi ve mensup olunan sosyal sınıfı, gelir eşitsizliklerini açıklamada temel faktör olarak görmektedir. Sınıflı toplumlarda eğitim; üst sınıfların servetlerini kuşaktan kuşağa aktarmalarına imkân sağlayan bir araç olarak konumlandırılır. Bu gibi toplumlarda insanlar, genel eğitimin fırsat eşitliğini sağlamaktan uzak olduğuna inanırlar ve genel eğitimi ekonomik ve sosyal değişimin bir aracı olarak kabul etmezler (Öztürk, 2005: 101).

McNabb, Radikal kuramın, işgücünün dualist yapısını Marksist bakış açısıyla yorumladığını ve eğitimin istihdam aşamasında önemsiz olduğunu savunup sınıf ilişkilerinin önem kazandığı konusuna vurgu yapmıştır (1987: 161). “Devletin İdeolojik Aygıtları” adlı teorik metniyle Marksist teoriye en önemli katkılardan birini yapan Althusser ise; eğitimi kapitalist devlet aygıtlarından biri olarak ele alır ve eğitimin modern kapitalist toplumlarda bir ideolojik kurum haline geldiğini savunur (1991: 33). Althusser’e göre eğitim küçük yaşta başladığı için ideolojik önemi vardır ve öğrenciler mensubu oldukları sınıflara göre eğitilmektedir. Bu şekilde yaratıcılık ve bağımsız düşünce desteklenmediği için eğitim sistemi üretim sürecine tek tip insan yetiştirmektedir.

Değerlerin kuramsallaşmasına karşı çıkan ve modernleşmeyi eleştiren Ivan Illich, Okulsuz Toplum adlı yapıtında okulu statükonun korunması için kullanılan bir araç olarak görür ve eğitimi okullaşma sürecinden ayırır. Illich, okullaşma süreci ile eğitimin işlevsel hale gelmesi sırasında iktidarla ve statükoyla iç içe geçerek gerçek amacından saptığını vurgular (1973: 9). Aşırı okullaşmayı eleştiren Illich'e göre, eğitim sistemi toplumdaki otoritenin, imtiyazların ve bürokrasinin merkezi konumunda olduğu için işgücü piyasasında radikal bölünmeler yaşanmaktadır ve işgücünün yapısı sınıflı bir yapıya dönüşmektedir (1985: 9).

Radikal kurama göre, merkezi otorite; bireylerin statükoya uymalarını sağlamak için ideolojik hegemonyaya, evrenin anlamlarını bireylere öğretmek için öğrenciye ve eğitim kurumlarına ihtiyaç duymaktadır. Eğitim ve eğitimin bir düzene bağlanması ve sürekliliğin sağlanması için zorunlu eğitime başvurulmuştur. Dolayısıyla eğitim, tamamen siyasi iktidarların belirlemeleri sonucu oluşmuş kalıplı bir yapıdır ve bu yapının çıktıları üretim sürecinde bölünmelere sebep olmaktadır (Çetin, 2001: 206).

1.2.4. Kuyruk hipotezi (queue hypothesis).

L. Thurow ve R. Lucas tarafından geliştirilen kuyruk hipotezi basit eleme kavramına dayanan iş rekabeti kuramıdır. Thurow ve Lucas verimliliğin insanların değil de işlerin bir özelliği olmasından dolayı eğitim ve yetiştirmenin, işçilerin potansiyel verimliliklerini belirlemede etken olmadığını ileri sürmüşlerdir (Carnoy, 1982: 491).

Yüksek ücretli işler modern fiziksel sermayenin ve ileri teknolojinin kullanıldığı yüksek verimlilikteki işlerdir. Dolayısıyla bu tarz işler için istihdam edilecek işçilerin de verimliliklerinin yüksek olması gerekmektedir. Yüksek verimlilik beklentisi içinde olunan işçilerin de işveren açısından bazı maliyetleri olacaktır. Bu noktada eğitim, yetiştirme maliyetlerini minimuma indirebilecek bir araçtır (Ünal, 1992: 228).

Kuyruk hipotezi, eğitim ile gelir arasında bir ilişki olduğunu kabul eder ve gelirin, işçileri daha üretken yapmak için verildiğini savunur. Eğitim, yetiştirilebilir işçileri belirlemede işveren için bir araçtır. İşveren kuyruğa giren işçilerden en yetiştirilebilir olanını istihdam eder.

1.2.5. İçsel işgücü piyasası kuramı (internal labor market theory).

Bir kısım araştırma da firma içindeki işgücü piyasasını ve bunun sonucunda ortaya çıkan ücret yapısını incelemiştir. İçsel işgücü piyasası olarak tanımlanan firmanın içindeki ya da ait olduğu sektörün içindeki işgücü piyasasından bahseden ve dışsal piyasadaki rekabet güçlerinden tamamen bağımsız hareket eden bir piyasadır. Kuram; Clark Kerr tarafından tanımlanmış ve Doeringer, Piore ve Thuror'un katkılarıyla gelişmiş, piyasanın talep yönünü incelemeye çalışan araştırmalardan ortaya çıkmıştır (Uyanık, 1997: 47).

İçsel piyasalarda işçiler genel eğitimle işe girerler. Uygun işlere yerleştirilen işçilere yapılan yatırımlar üretkenliği artırmak içindir ve yapılan katkıların yatırımın geri dönüş oranını yükseltmesi beklenir. Böylece o piyasaya hizmet edecek işçiler yetiştirilmiş olur (Wachter ve Wright, 1990:7). Buna örnek olarak ilaç sektörünü verebiliriz. Herhangi bir üniversite diplomasıyla işe girersiniz ve ardından bir dizi eğitim alırsınız. Tıbbi eğitimler, pazarlama eğitimleri ve satış eğitimlerini başarıyla tamamlayan kişiler işe başlar. Böylece bu kişiler ilaç

sektörü için içsel bir pazar oluşturmuş olurlar. Eğitimler devam eder. Bireyin firma için değerini artırabilmek adına verilmesi gereken tüm eğitimler verilir. Dolayısıyla kuram; eğitimin ekonomik yapıya olumlu etki yaptığı görüşünü savunur ve profesyonelliğin eğitim ile artacağını belirtir.

2. Türk Savunma Sanayii'nin Gelişimi ve Savunma Sanayiinde Eğitim-İstihdam İlişkisi

Silah teknolojilerindeki gelişmeleri takiben, özellikle Soğuk Savaş sonrasında, gelişmiş ülkelerin silahlanma hızlarının artmasıyla beraber dünyada savunma piyasası gelişmiş ve buna ek olarak, savunma harcamaları devletlerin bütçelerinde önemli yerler tutar hale gelmiştir. Yapılan çalışmalar gelişmekte olan ülkelerde savunma harcamalarının, bu ülkelerin gelir seviyelerine bağlı olduğunu göstermiş ve bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde savunma sanayileri kurulamamış ve bu ülkeler savunma ihtiyaçları yönünden dışa bağımlı hale gelmişlerdir (Akgül, 1986:18).

2.1. Türkiye'de Savunma Sanayi'nin Gelişimi ve Yapısı

Türkiye ekonomisi içinde çok büyük paya sahip olmamasına rağmen özellikle 1974 yılında uygulanan ambargodan sonra millileşme sürecini devam ettiren Türk Savunma Sanayi, tüm sanayi içinde yükselen bir trende sahiptir.

Türkiye'de savunma sanayinin temelini Osmanlı İmparatorluğu'nun yükselme devri olarak kabul edebiliriz. Fatih Sultan Mehmet döneminde, top dökmek amacıyla kurulan Tophane-i Humayun adlı tesis, Kanuni Sultan Süleyman döneminde geliştirilmiştir. Daha modern sayılabilecek silah ve mühimmat imalatı ise, 1863 yılında Halit Paşa'nın Tophane Müşavirliği'ne tayini ile başlamıştır (Akgül,1986: 109).

Mustafa Kemal Atatürk'ün Anadolu'ya geçmesiyle beraber Erzurum, Eskişehir ve Ankara Silah Tamirhaneleri ile Keskin Fişek Fabrikası kurulmuştur (Akgül,1986: 109). Kurtuluş Savaşı da Anadolu'da mevcut olan ve yeniden kurulan küçük ve basit atölyelerin ürettiği ve tamir ettiği hafif mühimmat ve silah desteği ile kazanılmıştır (Akalin,2009: 83).

Savunma Sanayimizin temelini oluşturan asıl yatırımlar ise Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren gerçekleşen planlı dönem ile ortaya çıkmıştır. Sanayileşme devlet politikası olarak kabul edilmiş ve 1950 yılına kadar devlet, millilik politikası içinde savunma sanayi desteklenmiştir (Akalin,2009: 83).

İlk önce 1921 yılında Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Ardından 1924'te Ankara'da hafif silah ve top tamir atölyeleri ile fişek fabrikası, 1927'de Yeni Mühimmat Fabrikası, 1930'da Kayaş Kapsül Fabrikası, 1931'de Kırıkkale Elektrik Santrali ve Çelik Fabrikası, 1936'da barut, tüfek ve top fabrikaları ve 1943'te Mamak Gaz Maskesi Fabrikası kurulmuştur (Akalin,2009: 83).

Türkiye'nin ilk ve en büyük özel sektör sanayi fabrikası ise 1925 yılında Şakir Zümre tarafından İstanbul Haliç'te kurulmuştur. Tamamen yerli sermayeden oluşan girişim Türk ordusunun silah ve mühimmat ihtiyacına yönelik önemli üretimlerde bulunmuştur (Akalin,2009: 84). Nuri Killigil'in 1930'larda İstanbul'da silah üreten fabrikası ise yine dönemin dikkat çeken firmalarındandır.

Teknik eğitim, bu dönemde başlatılmış ve gerekli teknoloji merkezlerinin kurulması desteklenmiştir. Ankara’da Uçak ve Motor Fabrikası kurulmuş ve test uçuşları için gerekli alt yapı tesis edilmiştir (Akalin,2009: 84). Bu gelişmeleri takiben İstanbul Teknik Üniversitesi’nde uçak mühendisliği bölümü eğitime başlamıştır.

Hava Kuvvetleri’nde görevli iken kendi yaptığı ve VECİHİ K-IV olarak adlandırdığı uçağıyla 1925 yılında uçan Vecihi Hürkuş havacılıkta bir ilk olmuştur. Bu gelişmeyi takiben 1926 yılında, Kayseri’de Tayyare, Otomobil ve Motor Türk A.Ş. (TOMTAŞ) kurulmuş ve 112 adet uçak üretilmiştir. Tesis 1939 yılında uçak üretimini durdurmuştur (Akalin, 2009: 84).

Nuri Demirağ, 1936’da özel müteşebbis olarak Nuri Demirağ Fabrikası’nı kurmuş ve 24 adet NUD-37 eğitim uçağı, planör ve NUD-38 adlı 6 kişilik yolcu uçağını üretmiştir. Denizcilik alanında ise Cumhuriyet’in ilk gemisi, 1935 yılında denize indirilen 54 metrelik Gölcük Tankeri’dir (Akalin,2009: 85).

1950 yılından 1974 yılına kadar geçen dönem, savunma sanayi için duraklama dönemidir. 2. Dünya Savaşı’nın ardından ABD ve İngiltere’nin yardımları ve Türkiye’nin 1952’de NATO’ya girmesiyle artan askeri yardımlar, savunmada milli üretimi engellemiş ve kuruluş aşamasında olan sanayinin gelişmesini durdurmuştur (Akalin,2009: 85).

Savaş sonrasında Truman Doktrini ve Marshall Planı doğrultusunda Türk ordusu, modern silahlarla donatılmış ve malzemelere bedel ödenmemesine rağmen bakım için ayrılan kaynak genel bütçede sıkıntı yaratmış ve çare olarak da askeri fabrikalar 15 Mart 1950 yılında çıkarılan 5591 sayılı yasa ile Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) Genel Müdürlüğü bünyesine alınmıştır (Akalin,2009: 86).

Amerikan yardımları, savunma sanayinin gelişmesini engellemek ve bütçe üzerinde olumsuz etki yaratmak dışında 1947’de imzalanan anlaşmanın 14. Maddesiyle sanayiye son darbesini vurmuştur. Madde gereği; yapılan yardımlar amaçları dışında kullanılmayacaktır ve bu hüküm 1974 Kıbrıs Barış Harekati’nda karşımıza sorun olarak çıkmıştır. Uygulanan ambargo ile Türkiye’de savunma alanında millileşme hareketleri tekrar hız kazanmıştır (Akalin,2009: 87).

Bu politikalar çerçevesinde 1985 yılında 3238 sayılı kanunla “Savunma Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (SaGeB)” kurulmuştur. Bu kuruluş 1989 yılında 390 sayılı kanun hükmünde kararname ile Savunma Sanayi Müsteşarlığı olarak yeniden yapılandırılmıştır. 1987 yılında ise, ambargo sonrası kurulan vakıfları, tek çatı altında toplayan Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı 3388 sayılı kanunla kurulmuş ve Aselsan, Tusaş, İşbir, Aspilsan, Havelsan ve Roketsan gibi şirketlerin temelleri atılmıştır (Akalin,2009: 89).

Ülkemiz savunma sanayi sektörü; askeri fabrikalar, Makine Kimya Endüstrisi Kurumu, Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı ve Savunma Sanayi Başkanlığı bağlı şirketler ve özel sermayeli firmalardan oluşan karma bir yapı sergilemektedir. Savunma Sanayi İmalatçılar Derneği’nin internet sitesinde yer alan ve ek-A’da sunulan listeden; kamu kurumları, üniversiteler ve yan sanayi şirketlerini çıkarttığımızda, sektörün firma sayısı 110 olmaktadır.

Dünyada benzeri görülmeyen bir vakıf sektörü ülkemizde bulunmaktadır. Halkın maddi yardımlarıyla kurulan TSKGV; Kara, Deniz ve Hava Kuvvetlerini Güçlendirme Vakıflarından oluşmaktadır. Vakıf kuruluşları arasında en önemlileri ASELSAN Askeri elektronik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Türk Uçak Sanayi Anonim Şirketi TUSAŞ'tır.

Sektörün kamu kesimini askeri fabrikalar ve tersaneler oluşturmaktadır. TSK bünyesinde kuvvet komutanlıklarına bağlı olan askeri fabrikalar; üretim kabiliyetleri sınırlı olan bakım, onarım ve modernizasyon merkezleri olarak hizmet vermektedirler. Bunların dışında kalan şirketler de özel sermayeli ve yabancı sermayeli şirketlerdir. Sadece savunma sanayi sektörüne üretim yapanlar (FNSS) olduğu gibi üretiminin bir kısmı savunma sektörü için olan şirketler de bulunmaktadır. Örnek; OTOKAR.

2.2. Türk Savunma Sektörünün Üretimi

Türkiye'de, savunma sanayi firmalarından her tür veriyi sistematik bir şekilde toplama amacına, 2009 – 2016 Stratejik Planı dahilinde yer veren SSB, sektördeki ilk 25 firmaya ait bir endeks geliştirmiş ve toplamayı hedeflediği bu verileri SSM 25 Endeksi (Endeks adı konulduğunda Savunma Sanayi Müsteşarlık olduğu için SSM olarak kısaltılmıştır.) kapsamında değerlendirmeye almıştır.

2010 yılında ilk kez gerçekleştirilen Savunma Sanayi 25 Sektör analiz çalışmasını sonuçlarına göre; 2009 yılında sektördeki ilk 25 firmanın gerçekleştirdiği net satışların toplamı yaklaşık 2,5 milyar ABD dolarıdır (Beyoğlu,2010: 23). 2000'li yılların başına doğru gerileyen üretim, 2001 yılından günümüze yaklaşık 3 katı artış göstermiştir.

Sektörün gerçekleştirmiş olduğu üretim TSK'nın ihtiyaçlarını, giderek daha fazla oranda yurtiçinden karşılamaya başlamıştır. Diğer bir ifadeyle üretim 2001 yılından itibaren daha da millileşmiştir. 2003 yılında TSK ihtiyaçlarının %25'ini ülke içinden karşılarken bu oran 2009'da %45,7 olmuş ve 2018 senesinde %60'lara ulaşmıştır.

2.3. Türk Savunma Sektörünün İstihdam Miktarı ve Dağılımı

Askeri fabrikaları, kamu ortaklığı olan şirketleri, TSKGV ortaklığı olan şirketleri, özel şirketleri ve yabancı ortaklığı olan şirketleri toplam olarak değerlendirdiğimizde; savunma sektöründe toplam istihdam 2009 verileriyle 45.000'e ulaşmaktadır (Beyoğlu, 2010: 23).

Askeri fabrikalarda çalışanları hesaplamaların dışında tuttuğumuzda sektörün 2009 yılında toplamda 19.725 kişilik istihdam seviyesine ulaştığını görebilmekteyiz (SSM Gündemi; 2010:23). Çalışmamıza örneklem olarak seçtiğimiz SSM 25 Endeksin ilk 10 şirketinin toplam savunma personel istihdamı ise 17.045 kişidir ve savunma personeli evreninin %86,41'ini temsil kabiliyetine sahiptir.

Bilindiği üzere işgücü verimliliği; yaratılan net katma değerın çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır. Bu rakam havacılık sektöründe 2009 yılı verileri ele alındığında ortalama 70.000 TL'dir. Bu da demek oluyor ki; savunma sanayinde havacılık sektöründe çalışan 1 kişi, ortalama olarak 70.000 TL net katma değer üretmektedir. Havacılık sektörünü 55.000 TL ortalamayla denizcilik sektörü izler. Her iki sektörün üstünde 105.000 TL ortalama ile Kara Araçları sektörü bulunmaktadır. Savunma sanayi içinde en yüksek işgücü

verimliliğine sahip sektör kara araçları sektörüdür. Verimlilikte ikinci sırayı 93.000 ortalama ile yazılım – elektronik sanayi firmaları almaktadır. Listede en alt sırada ise 27.000 TL işgücü verimliliğiyle roket – silah – mühimmat sektörü yer alır (Küflü,2010: 30). Tüm bu rakamların daha anlamlı değerlendirilebilmesi için, İstanbul Sanayi Odası'nın en büyük 500 sanayi kuruluşunu baz alarak oluşturduğu sektörel işgücü verimliliklerine baktığımızda ise aynı yıl için en yüksek işgücü verimliliğinin 420.956 TL olarak petrol ürünleri sanayiinde gerçekleştiği görülmektedir (SSM Gündem; 2010:30).

3. Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler

Araştırmanın amacı; SSM 25 Endeks ilk 10 şirket işverenlerinin istihdam politikalarında eğitime ne oranda yer verdiklerini saptamak ve eğitim – istihdam ilişkisini açıklamaya çalışan kuram ve hipotezler ile ilgili eğilimlerini belirlemektir.

3.1. Araştırmanın Varsayımları, Sınırlılıklar ve Zorluklar

Savunma Sanayi'nde faaliyet gösteren işletmelerde, işgücü politikalarını tespit eden ve bu politikaları uygulayan karar vericilerin (üst düzey yönetici ve personel/insan kaynakları birimi yöneticisi) araştırma kapsamında ele alınan konulara ilişkin görüşleri, eğitim-istihdam ilişkisine ait işveren davranışlarını belirlemektedir.

Araştırmada kullanılan araştırma teknikleri neticesinde elde edilmiş olan verilerin, araştırmaya katılan yöneticiler ve diğer bilgi kaynakları tarafından doğru verilmiş bilgiler olduğu kabul edilmiş ve bilgi toplama aracı olarak kullanılan anketlerin, konunun uzmanlarından ve üniversite öğretim üyelerinden oluşan uzman bir ekip tarafından kontrol edilerek geliştirildiği için geçerli olduğu varsayılmıştır.

Anketler, örneklem grubuna uygulanmadan önce örneklem kapsamı dışında kalan küçük bir gruba uygulanarak test edilip gerekli düzeltmeler ve istatistiki testler yapıldığı için geçerli sayılmıştır.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların evren grubunu temsil ettiği ve anketin güvenilirliğinin yüksek olduğu ve anketi cevaplandıran katılımcıların tamamının, anketleri cevaplandırmada samimi ve gönüllü oldukları varsayılmış ve işveren görüşleri, işyerlerinde işe alma boyutu ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma için 110 savunma sanayi firmasından savunma personeli olarak tüm evrenin %86,41'ini ve savunma ve havacılık cirosu olarak yine tüm evrenin %92'sini temsil eden Savunma Sanayi Müsteşarlığı'nın geliştirmiş olduğu SSM25 Endekste yer alan ilk 10 firma ile sınırlı tutulmuştur.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Daha önce varsayım ve sınırlılıkları belirtilmiş olan bu çalışma alan araştırması niteliğindedir. Model olarak, Savunma Sanayi'nde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların, daha önce belirtilmiş olan amaçlar doğrultusunda mevcut durumunu tespit etmeye yönelik keşifsel araştırma modeli seçilmiştir. Bu tespitlerle çalışmanın teorik ve ampirik bütünlüğü sağlanmaya çalışılmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini, Savunma Sanayi için faaliyet gösteren, Savunma Sanayi Müsteşarlığı'nın yapmış olduğu sıralamada ilk ona giren işletmelerdir. Çalışmanın kısıtı; işe alma boyutu olduğu için, bu şirketlerde görev yapan ve istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında yetkili olan üst düzey yöneticiler, personel/insan kaynakları birim yöneticileri ve fiili üretim sorumluları görüşme yapılan kişileri oluşturmaktadır.

Bu amaca yönelik olarak; çalışmanın evrenini oluşturan ve Savunma Sanayi İmalatçıları Derneği'nden, araştırmanın sınırlılıklarına uygun olan işyerleri tespit edilmiştir. Toplamda 110 şirket olarak belirlenen bu evreni temsilen örneklem seçimi yapılmıştır. Savunma Sanayi Müsteşarlığı'nın kamuya açık olmayan verilerinden yararlanılmış, en sağlıklı seçim için görüşmeler yapılmış ve ilk 10 şirket çalışma için uygun olarak tespit edilmiştir.

Örneklem birimleri ile “yüz yüze görüşme” yapılarak derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden işyerlerinin hepsinde direktörlerle görüşme imkânı bulunabilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin elde edilmesi için literatür çalışmasının yanında Savunma Sanayi işletmelerinde çalışanlar ve ilgili kuruluşlarla görüşme ve gözlem yapılmıştır. Bu doğrultuda; 1996 senesinde Yücel Uyanık'ın Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi'nde Eğitim – İstihdam İlişkisi başlıklı doktora tezinde kullanmış olduğu anket, savunma sanayi ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmiştir.

Birkaç sorusu çıkartılan ve birkaç farklı soru eklenen anketler, 3 üniversite öğretim üyesine, 3 savunma sanayi çalışanına, 1 Savunma Sanayi Müsteşarlığı'nda görevli uzmana ve 3 öğretim görevlisine uzman görüşlerini alabilmek için gönderilmiştir. Anketle ilgili düzeltmeler uzmanların görüşleri doğrultusunda yapıldıktan sonra ön uygulama gerçekleştirilmiştir.

Anketin uygulanması aşamasından önce gerçekleşen bu ön uygulama için; örneklem kapsamında olmayan 3 şirket seçilmiş ve bu şirketlerde görev yapan 6 yöneticiye anketler uygulanarak derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan bazı noktalar doğrultusunda form, ihtiyaca cevap verecek şekilde düzeltilmiştir ve gerekli görülmeyen sorular anketten çıkartılmıştır.

Anket formlarının tekrar düzenlenmesi aşamasından sonra işyerlerine bizzat gidilmiş ve formlar doldurulmuş, bu esnada görüşme ve gözlem olanağı da bulunmuştur. Birçok şirkette anketler doldurulduktan sonra anketler, üst yönetime sunulup yönetim kurulu onayına tabi tutulduğu için şirketlere birden fazla ziyaret gerçekleştirilmiştir.

4. Değerlendirme

Birincil işlerin yoğun olarak bulunduğu sektörlerde, sendikalaşmanın da yüksek seviyede olması kuramların ifade ettiği bir durumdur. Ancak yüksek oranda mühendis istihdam eden örneklem şirketlerinde, sadece %10 oranında sendikal faaliyetlerin bulunması kuramla

ters düşen bir noktadır. Bu çalışmanın ana konusu sendikal faaliyetler olmadığı için bu durum derinlemesine incelenmemiştir. Ancak ileri çalışmalar için bir açıklık olarak tespit edilmiştir.

İşletmeler eleman alımlarında, en çok özel istihdam bürolarını kullanmaktadırlar. Bununla beraber her şirket, kendi internet sitesinde bulunan insan kaynakları başlığı altındaki şahsi başvuruları değerlendirilmektedir. Özel istihdam büroları kadar işaretlenme sayısına sahip olan Türkiye İş Kurumu da yasal zorunluluklardan ötürü, engelli personelin istihdamında rol oynamaktadır. Bunlara ek olarak, üniversitelerdeki kariyer günleri vasıtasıyla okullar da özellikle mühendis istihdamında başvurulan bir eleman temin yolu olarak değerlendirilmektedir. Başarılı öğrenciler staj programlarına davet yoluyla işletmeyle ve mezun oldukları zaman yapacakları işle tanıştırmaya çalışılmaktadır.

İşletmelerin %90'ı, eleman ihtiyaçlarını hem işletme içinden hem de işletme dışından karşılamaya çalışmaktadır. Genel olarak işletme içinden orta düzey yöneticiler ile fiili üretim sürecinde ustabaşı kadrolarında, bunların bir alt kadrolarından eleman temini tercih edilmektedir. Şirket içi yükselmelerde işe girişten itibaren içinde buldukları havuzda aldıkları puanlar önemsenmektedir. Performans yönetim sürecinin işlediği bu şirketlerde kişilerin çalışma hayatları boyunca sergiledikleri tutum, başarı ve eğitimleri yükselmelerinde önemli rol oynamaktadır. Elde edilen sicil notları yönetici aday olmalarında da etkili olmaktadır.

İşletmelerin %90'ı eleman alımında yazılı sınav yapmakta ve başarılı olan adayları mülakata çağırılmaktadırlar. Sadece, örneklem içerisindeki tek kamu kurumu olan Makine Kimya Endüstrisi Kurumu, KPSS puanına göre başarılı buldukları adaylara mülakat uyguladıkları için sınav yapmamaktadırlar. Dışarıdan eleman temininde en fazla, teknisyenlere ve mühendislere sınav uygulanmaktadır. İşletmelerin orta düzey yönetici ve ustabaşı kadroları için bir içsel işgücü piyasası oluşturma eğiliminde olduklarını, bu kadrolarda sınavdan çok içeriden yükselmeye önem vermelerinden anlıyoruz.

İşletmelerde işçi-işveren ilişkilerinin kurumsal düzeyde gerçekleştiğini ve istihdamın sermaye yoğun olarak yapıldığını, ticari ilişkiler de dahil olmak üzere işgücü ile ilgili olarak kurumsal ilişkilerin genel anlamda tam olarak gerçekleştiği, bu alanda birincil işgücü piyasasına ilişkin özelliklerin daha yoğun olduğu görülmektedir.

İşverenlerin tercihleri neticesinde özellikle büyük ölçekli şirketlerde orta düzey yönetici, mühendis ve teknisyen kadrolarında Beşerî Sermaye Kuramının çalıştığı, eğitimin bu kadrolardaki istihdam üzerinde doğrudan etkisi olduğu ortaya çıkmıştır çünkü işverenler bu kadrolarda iş ile ilgili eğitimin zorunlu olması hususunda ortak görüş belirtmişlerdir. Bu kadrolar için sınav ve tecrübe de diğer önemli faktörler arasında yer almış ve hepsini kişilik özellikleri desteklemiştir. Bu dört faktör bütün Savunma Sanayi Şirketleri'nde bir paket olarak düşünülüp birbirinden ayrılmaz faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bir faktörü diğerinden ayırmakta güçlük çeken işverenler, hepsi tam olmadan işe alımın mümkün olmadığı hususunda görüş bildirmişlerdir.

Kuyruk Hipotezi, büyük ölçekli işletmelerde dış kaynak kullanımı yoluyla eleman alımı gerçekleştirdikleri vasıflı ve vasıfsız işçi kadrolarında tercih edilmiştir. Bu kadrolarla beraber ustabaşı kadrosunda da Kuyruk Hipotezi, Eleme Hipoteziyle birlikte değerlendirilmiştir.

İşverenler; ustabaşı, vasıflı işçi ve vasıfsız işçi kadrolarında eğitimden çok “yetiştirilebilirlik” özelliğini ön plana çıkardığı için Kuyruk Hipotezini tercih etmiştir. İşverenlerin %95’i mesleki ve teknik eğitimde devletin özel sektörle işbirliği yapmasını ve böylelikle ihtiyaca uygun nitelikte işgücünün yetiştirilmesi görüşünü savunmakta ve bu noktada “Piyasa Modeli” ni seçmektedirler. Ara eleman bulmakta zorluklar yaşayan işletmeler, mesleki ve teknik eğitimi geliştirebilmek için Odalarla ve Organize Sanayi bölgelerindeki birimlerle fikir alışverişinde bulunmakta ve mesleki – teknik eğitim verenlerin yetiştirilmesi konusunda desteklerini sunmaktadırlar.

Aktif işgücü politikaları çerçevesinde, Eskişehir’de görüşmesi gerçekleştirilen Tusaş Motor Sanayi TEİ’de, işgücü yetiştirme faaliyetlerinden birisi olan Meslek Geliştirme Kurs Programı teknisyen ihtiyacını karşılamak üzere hayata geçirilmiştir. Meslek lisesi mezunlarının mesleki niteliklerini geliştirmek ve istihdama katkıda bulunmak amacıyla Türkiye İş Kurumu ile ortaklaşa düzenlenen bu programa meslek liselerinin ilgili bölümlerinden mezun adaylar sınavla katılım hakkını kazanmaktadır. Sınavı geçen adaylar TEİ’de işleriyle ilgili pratik ve teorik eğitim almakta, program katılımcıları arasında eğitim sonundaki değerlendirme sınavı sonucu başarılı görülenler TEİ’de oluşacak ilgili pozisyonlar için istihdam edilmektedir. Katılımcılar 6 ay eğitim aldıktan sonra 3 ay üretimde çalıştırılmakta ve başarılı olan adaylara iş teklifleri yapılmaktadır.

Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerine de eğitimlerin verildiği programlar kapsamında 400’e yakın teknisyen yetiştirilmiş ve bu işletmede istihdam edilmişlerdir. Aynı zamanda Anadolu Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu ile imzalanan protokol gereğince 1989 yılından günümüze kadar öğrencilere TEİ’de havacılık ve uçak motorları konularında eğitim imkânı sunulmaktadır. Ayrıca ülkenin önde gelen üniversiteleri ile işbirlikleri gerçekleştirilmekte ve üniversite – sanayi işbirliğinin güzel örneklerinden birisini sergileyerek kendisi için gerekli olan nitelikli işgücü profilini oluşturabilmiştir.

Konuyla ilgili tespitler arasında en dikkat çekenini tüm kadrolarda Radikal Kuram’ın tercih edilmemesidir. Radikal Kuram görüşme gerçekleştirilen kişiler tarafından sınıf ayrımına yol açtığı gerekçesiyle sıcak karşılanmayan bir görüş olma niteliği elde etmiştir.

Savunma Sanayi işletmelerinin hepsinde ilgili bölüm işgücü talebini insan kaynakları birimine iletmektedir. Bu talepler bir sonraki yıl için bildirilmekte olup yıl sonunda bütçeleme aşamasında onayı alınırsa değerlendirilen talepler olmaktadır. Gelen onayla birlikte ilana çıkılmakta ve şirketlerin kendi internet sitelerinde oluşturulan başvuru havuzu değerlendirilmektedir. Pozisyona göre yurtdışı ilana çıkıldığı da verilen bilgiler arasındadır. Ardından bazı kadrolar için bazı şirketlerde telefon mülakatı gerçekleştirilmektedir. 15 – 20 dakika süren bu görüşmelerin neticesinde doğru zaman planlamasıyla karşılıklı vakit kaybı olmamaktadır. Belli pozisyonlar için yabancı dil şartının eğitim kadar önemli olmasından

dolayı gerçekleştirilen bu ön görüşmeyi geçen adaylar ilgili birimlere yönlendirilmektedir. Teknik birimlerle insan kaynakları biriminin birlikte yürüttüğü panel mülakatların ardından aşamalı görüşmeler gerçekleştirilip sınavları geçen adaylar ilgili birim direktörlerine sunulmaktadır. Olumlu adaylar İK direktörünün onayını aldıktan sonra en son onay için genel müdüre çıkmaktadır. Tüm Savunma Sanayi şirketlerinde benzer işleyen süreçte genel müdür onayı genellikle prosedür olarak gerçekleşmektedir.

Sanayi-Üniversite işbirliği çerçevesinde bir diğer dikkat çeken konu ise staj programlarıdır. Şirketler, staj programlarını titizlikle yürütmekte ve eleman temininde stajların çok önemli bir yeri olduğunu belirtmektedirler. Birçok şirkette üniversitelerin 3. Sınıfından 4. Sınıfına geçen öğrenciler tasarım bölümüne verilmektedir. Asgari ücret ve sigorta karşılığında haftada toplamda 1,5 gün işletmeye gelen stajyerler için öncelikle hedeflerinin; sanayiye ve işi tanıtmak olduğu belirtilmiştir. Aday mühendislik 1 yıl sürerken mühendislik öğrencileri mezun olduklarında yönetmeliklerde belirtilen şartlara sahip olan adaylar kadroya alınmaktadır.

Bunlara ek olarak bazı adayların da üniversitelerde kalmaları desteklenmekte ve bu nedenle yüksek lisans ve doktora bursları verilmektedir. Bu şekilde araştırma görevlisi olan aday mühendislerin 5 yıl içerisinde ihtiyaç duyulan mühendisleri yetiştirecekleri beklenmektedir.

Diğer sektörlerle karşılaştırıldığında verimliliği yüksek insan kaynakları politikalarının inşasında ve insan kaynağını stratejik olarak yönetebilme kabiliyetinin arkasında başarılı insan kaynakları bölümleri tespit edilmiştir. Toplamda 44 insan kaynakları personelinin bilgilerinden derlenen veriler doğrultusunda insan kaynakları biriminde yönetici olarak çalışanların ortalama 9,8 yıl, yönetici yardımcısı olarak çalışanların ortalama 11,5 yıl ve diğer personelin ortalama 6,9 yıldır görevlerini bu birimde sürdürdükleri hesaplanmıştır. Buna ek olarak aynı grup için yöneticilerin ortalama 16 yıl, yönetici yardımcılarının ortalama 15,2 yıl ve personelin de ortalama 7,5 yıldır aynı şirkette çalıştığı bulgularına ulaşılmıştır. Ortalama kıdem sürelerindeki yükseklik şirketlerdeki insan kaynakları yönetiminin bir diğer göstergesidir. Doğrudan insan kaynakları ile ilgili sertifika sahibi olan yöneticilerin oranı %70 iken, bu yöneticilerin %60'ı lisans, %40'ı yüksek lisans mezunudur.

Yönetici yardımcılarında sertifika sahiplik oranı %80 iken, bu kişilerin %80'i lisans ve %20'si de yüksek lisans mezunudur. İnsan kaynakları biriminde görev yapan personelin de %62,5'u sertifika sahibi iken, çalışanların %17'si lise, %58'si üniversite ve %25'i yüksek lisans mezunudur.

Eğitim seviyeleri oldukça yüksek olan Savunma Sanayi işletmelerinin insan kaynakları birimlerinde çalışanların genel olarak eğitime önem vermesi, yüksek eğitimin yüksek istihdam koşullarını beraberinde getireceğini düşünmeleri ve Beşerî Sermaye Kuramını tercih etmeleri sektörün çıktılarını için yüksek eğitimin gerekli olması ile paralellik sergilemektedir.

Ülkemiz ekonomisi için, işsizlik, özellikle önümüzdeki yılların en önemli sorunlarından birisi olmaya devam edecektir. Son yıllarda, sayısı hızla artan üniversitelerden mezun olan öğrenciler, hayâl kırıklığına uğramakta ve bunalıma sürüklenmektedir. Üniversite

mezuniyetinin olmazsa olmaz gibi algılandığı ülkemizde, asıl algılanması gereken; meslek sahibi olmamanın negatif etkileridir. Ara eleman temininde sıkıntı yaşayan sanayi, Meslek Liseleriyle daha fazla işbirliği gerçekleştirmeli ve gençleri meslek edindirmeye yönlendirmelidir. Ülkemiz eğitim sisteminin en önemli sorunlarından birisi olan yönlendirme problemine de kaynağında çözüm aramak gerekmektedir. Gerek ortaöğretimde gerekse yükseköğretimde öğrenciler mezun olduklarında ne ile karşılaşacaklarının bilincinde olabilmelilerdir. Bunun için de konuya hakim eğitimcilerin yetiştirilmesi gerekmektedir. Öğretmenler ve öğretim üyeleri kısa zamanlı “yönlendirme” eğitimlerine alınmalı ve gerekli görülen bölümler için, eğitimcilerin iş hayatında da yer almaları sağlanmalıdır. Üniversite ve sanayi işbirliği, projelerden çok eğitim alanında güçlendirilmeli ve iş hayatını kavramış ve en azından bir süreliğine yaşamış eğitimcilerin eğitim vermesi sağlanmalıdır. Yeri geldiğinde sanayi, Meslek Lisesi öğretmenlerinin de eğitimlerine katkıda bulunmalı ve kendileri için, en faydalı olacak elemanların yetişmesinde ön ayak olmalıdır.

Ülke genelinde yaşanan nitelikli eleman ihtiyacını, Savunma Sanayi kendi yöntemleriyle çözmüş gözükmektedir. Hemen hemen hepsinin yakınında bulunan Meslek Liseleriyle yürüttükleri programları bulunmakta ve istihdam garantili eğitim ve stajlar gerçekleştirilmektedir. Bununla beraber üniversitelerle de sıkı bir iletişim halinde olan Savunma Sanayi, bu anlamda örnek teşkil etmektedir. Uygulamaları, sanayi geneline yayılmalı ve kalkınma bu sayede istihdamla desteklenmelidir.

Ülkemizde çok sık rastlanmayan eğitim istihdam ilişkisine ait çalışmalar daha yaygın hale getirilmeli ve hükümetlerin programları arasında mutlaka yer almalıdır. Savunma Sanayi gibi güzel örnekler, yerinde incelenerek sektörlerin ihtiyaçlarını karşılayacak hale dönüştürülmelidir. Bu anlamda hem üniversitelerin hem ilgili bakanlıkların hem de eğitim kurumlarının üzerlerine büyük görevler düşmektedir. İşsizliği azaltmak, nitelikli işgücü sayesinde daha hızlı bir şekilde büyüebilmek ve büyümeyi istihdamla destekleyebilmek için tüm sektörlerde, eğitime verilen önemin artırılması ihtiyacı mevcuttur. Bu konuyla ilgili alınacak her tür tedbir ve uygulanacak her program eğitimi artmış bireylerden oluşacak ülkenin gelişmişlik seviyesine de katkı sağlamış olacaktır.

Bu çalışmada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2017-2019 yıllarını kapsayan ulusal istihdam stratejisinin temel politika eksenlerinden biri olan eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi hususu 2012 senesinde yayınlanmış olan doktora tez çalışmasının verilerinden yararlanılarak örneklendirilmeye çalışılmıştır. Bu başarılı örnek diğer sektörlerde de yayılarak Bakanlığın ulusal istihdam stratejisini destekler nitelik kazanabilirler. Bu anlamda Bakanlığın koymuş olduğu hedef ulaşılabilir olursa Türkiye'deki işsizliğin çözümüne de katkı sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Akalın, G. (2000). *Kamu ekonomisi*. Ankara: Akçay Yayınları.
- Akalın, A. (2009). *Türk savunma sanayi tarihi*. Ankara: İmge Tanıtım Danışmanlık.
- Akgül, A. (1986). *Savunma sanayi işletmelerinin yapısı ve Türk savunma sanayi*. Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Aktan, C. C. (1999). *Kamu maliyesine giriş ders notları*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Bölümü.
- Althusser, L. (1991). *İdeoloji ve devletin ideolojik aygıtları*. (Y. Alp, M. Özışık, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Beyoğlu, B. E. (2010). Türk savunma sanayinin kısa tarihi. *Savunma Sanayi Gündemi Dergisi*, 2010/3 (13).
- Blitz, R. C. (1968). *Education in the writings of Malthus, Senior, Mcculloch and John Stuart Mill*, ABD: Unesco Readings.
- Carnoy, M. (1982). Economics and education. *Encyclopedia of Educational Research*. N. Tural. Çev. 491-512.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları. (2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2017-2019)*. Ankara.
- Çetin, H. (2001, 12). Devlet, ideoloji ve eğitim. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 25(2), 201-211.
- Dinler, Z. (1968). *Mikro ekonomi*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları
- Doeringer, P. ve Piore, M. (1971). *International labor markets and manpower training*. Lexington: Lexington Books.
- Fischer, I. (1906). *The nature of capital and income*. New York.
- Hacıosmanoğlu, Ç. (1992). Adam Smith ve eğitimin önemi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, Cilt 47(3),175-184.
- Illich, I. (1973). *Deschooling society*. New York: Harper And Row Publishing.
- Illich, I. (1985). *Okulsuz toplum*. (Üstün, T. B. Çev.). Ankara: Birey ve Toplum Yayınları.
- Johnson, E. A. J. (1968). *The place of learning, science, vocational training and art in pre-smithian economic thought*. Paris: Unesco Readings in The Economics of Education.
- Kök, R. (1999). *İktisadi düşünce kavramlarının analitik evrimi*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Laynard, R. ve Psacharopoulos, G. (1975). The screening hypothesis and the return to education. *The Journal of Political Economic*, Vol. 82(5), 985-997.
- Lowell, R. F. (1978). Testing a dual labor market classification of jobs. *Journal of Regional Science*, Volume 18(1), 95-113.
- Lucas, R. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal Of Monetary Economics*, 22, 3-43.
- Malthus, R. (1820). *Principles of political economy*. London.
- Marshall, A. (1920). *Principle of economics*. London: Anadolu Matbaacılık.
- Öztürk, N. (2005). İktisadi kalkınmada eğitimin rolü. *Sosyo-Ekonomi Dergisi (1)*, 101-114.

- Psacharopoulos, G. ve Woodhall, M. (1985). Education for development, an analysis of investment choices. Washington D.C: Oxford Universty Press.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital: the role of education and of research*. New York: Free Press.
- Self, S. ve Grabowski, R. (2004). Does education at all levels cause growth? India, a case study. *Economics of Education Review*, 23, 47-55.
- Serin, N. (1972). *Eğitim ekonomisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Smith, A. (1937). *An inquir in to the nature and causes of the wealth of nations*. Londra: Random House Inc.
- Stiglitz, J. (1994). *Kamu Kesimi Ekonomisi*, (Batirel, Ö. F. Çev.). İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayını.
- Tural, N. (1982). Eğitim ve ekonomi ilişkisi, martin carnoy makale çevirisi. *Encyclopedia Of Educational Research*, 493- 525.
- Unat, N. A. (2006). *Bitmeyen göç: konuk ötesi işçilikten ulus ötesi yurttaşlığa*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Uyanık, Y. (1997). *Ege bölgesi tekstil ve konfeksiyon sanayi'nde eğitim-istihdam ilişkisi, yayınlanmamış doktora tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünal, I. (1992). Eğitimin ekonomik rolü ve türkiye ile ilgili bulgular. 3. İzmir İktisat Kongresinde Sunulan Tebliğ, Dpt Yayınları, *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Müdürlüğü Basımevi*, Eskişehir, 225-235.
- Whitehead, A. N. (1981). Screening and education: a theoretical and empirical survey. *British Review Of Economic*, 44-62.
- Woodhall, M. (1994). İnsan sermayesi kavramı, eğitim ekonomisi seçilmiş yazılar. (Kavak, Y. ve Burgaz, B. Çev.), *Pegem Yayınları*, (14), 24-45.