

YAŞAM BOYU EĞİTİM OLGUSUNUN İSTİHDAMA KATKISI: İŞKUR ÖRNEĞİ

Hasan Yüksel¹

ÖZET

Ülkeleri, kitleleri ve bireyleri zorunlu ya da gönüllü olarak birbirlerine yakınlaştıran, insanları tek tip düşünce ve davranış eğilimi içine iten küreselleşme, giderek daha da önemli bir kavram haline gelmektedir. Özellikle bilgiyi üretme ve kullanma anlayışına dayalı dijital devrimin yaşanmasından sonraki süreçte hız kazanan bu devrim, sosyal hayatı etkilemenin yanı sıra, eğitim faaliyetlerini, kültürel, siyasi ve diplomatik ilişkileri, istihdam projeksiyonlarını da yönlendirme becerisine sahip bulunmaktadır. Belki de bu dönemin getirdiği en önemli gelişme mesleki bilginin sürekli güncellenmesidir. Bilgi çağının toplumsal hayatın her alanında her geçen gün artan etkinliği eğitim faaliyetlerinde de kendini hissettirmiş, eğitim bilinen klasik yaklaşımların ötesinde farklı bir temele oturmuştur. Bu bağlamda eğitimin bilindik paradigmaları ve klasik yaklaşımları terk edilmiş uzaktan eğitim, yaşam boyu eğitim, bilgisayar destekli eğitim gibi kavramlar tartışılmaya başlanmıştır. Söz konusu kavramlar istihdam dinamiklerini şekillendirmiş, böylelikle istihdam edilen bireylerin yeterliliklerinde kayda değer gelişmeler meydana gelmiştir. Çalışmada İŞKUR özelinde yaşam boyu eğitim kavramının istihdama katkısı somut çıktılar temelinde irdelenecektir.

Anahtar kelimeler: Bilgi, Yaşam Boyu Eğitim, İstihdam, İŞKUR

¹ Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü
Eposta: hasanyuksel37@gmail.com

THE CONTRIBUTION OF THE CONCEPT of LIFE LONG LEARNING TO EMPLOYMENT: THE CASE OF İSKUR

Hasan Yüksel

ABSTRACT

Making the countries, masses, and the individuals come together either willingly or unwillingly and pushing the humans to the inclination of one way thinking and behaviour, globalization has been getting an important concept. Particularly, this trend gained momentum following the digital revolution that is based upon the production and the usage of the knowledge has affected educational activities, cultural, political and diplomatic relations, and employment projections in addition to social life itself. Maybe, the most important development of this era is the fact that the occupational knowledge is to be updated perpetually. The increasing effectiveness of information age has also left an impact on the education and education has centered a new basis different from the common approaches. In this context, the well-known paradigms and the approaches of education has been left and new concepts like distance learning, life-long learning, computer assisted learning is started to be discussed. At the same time, these new terms have also shaped the dynamics of employment, and there has been a radical change in the qualifications of the employees. In this study, the effects of lifelong learning on employment will be analyzed on the basis of concrete outcomes through İSKUR case.

Keywords: Information, Life Long Learning, Employment, İSKUR

GİRİŞ

İnsan hayatı var oluşundan bu yana sürekli bir tekamül ve yenilenme anlayışı içerisinde. Var olduğu günden bu yana insan, her geçen gün katma değerini arttırmış, sosyal hayatı değişen ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirmiş, böylelikle sürekli geliştirdiği çevresini ve kendisini bu değişimlere adapte edebilmiştir. Gelişim dönemleri itibariyle tarım ve sanayileşmeden sonra üçüncü dönem olan bilgi çağını yaşayan insanlık, bu dönemde diğerlerinden farklı olarak bir dizi yeni 'değer' ile tanışmıştır. Bu nedenle insanoğlunun bu dönemi farklı bilim adamları tarafından farklı şekillerde isimlendirilmiştir. Uzay çağı, bilişim çağı, elektronik çağ, küresel köy, endüstri sonrası toplum gibi kavramlar bunların başında gelmektedir. Toffler ise bu dönemi '*üçüncü dalga*' olarak nitelendirmiştir. Bu dönem tarım ve sanayi döneminden farklı olarak yeni bir yaşam tarzı oluşturmuştur. Söz konusu bu yeni yaşam biçimi yenilenebilir enerji kaynaklarını ön plana çıkararak klasik fabrika çalışmasını tam anlamıyla değişime uğratmış, 'elektronik ev' olarak nitelendirilebilecek yeni bir kurumsal eğitim altyapısını kurmayı öngörmüştür. Bu yeni dönem ya da uygarlık, bireyleri standart çalışma biçimlerinden, senkronizasyondan, gücün tek elde toplanmasından uzaklaştırmaktadır.²

Bilgi çağı, sadece toplumsal, siyasi, ekonomik hayatta yansımaları olan bir olgu olmanın ötesinde eğitim hayatını doğrudan şekillendiren bir unsur olma özelliği de taşımaktadır. Eğitimin eskiden bilindik klasik yaklaşımları terk edilmiş bunun yerine yapılandırıcılık, yaşam boyu ve uzaktan eğitim gibi kavramlar tartışılmaya başlanmıştır. Adı geçen bu yeni kavramsal çerçeve eğitimi bilindik kalıpların dışına itmiş, hayatın her döneminde eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Her şeyden öte bilgi çağıyla birlikte bilginin sürekli güncellenmesi ve yenilenmesi gerektiği anlayışına paralel olarak hayatın değişen şartları bunu zorunlu bir hale getirmiştir. Belki de toplumumuzda sürekli ifade edilen 'beşikten mezara kadar eğitim' anlayışı pratik hayatta yerini bulmuştur. Bu bağlamda son dönemde gerek Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri gerek halk eğitim ya da üniversiteler bünyesinde faaliyet gösteren yaşam boyu eğitim merkezleri ve belediyeler bünyesinde mesleki yeterliliklerin dönemin şartlarına göre yenilenmesi için açılan kurslar, mesleki

² Alvin Toffler, *Üçüncü Dalga Bir Fütürist Ekonomi Analizi Klasığı*, 1. Baskı Koridor Yayıncılık, İstanbul, 2008, ss. 16, 17.

gelişim anlamında geri planda kalan bireylerin yeterliliklerinin yeniden revize edilmesi, hali hazırda çalışan bireylerin mesleki yeterliliklerinin artırılması noktasında oldukça önemli bir görevi yerine getirmektedirler. Çalışmanın genelinde 4837 Sayılı Kanun ile 1946'dan bu yana faaliyet gösteren İŞKUR'un, yaşam boyu eğitim bağlamında istihdama ve mesleki yeterliliklerin artışına katkıları ele alınacaktır.³

1. YAŞAM BOYU EĞİTİM KAVRAMI

Günümüz tıp literatüründe hala sırrı çözülemeyen insan beyni 'yeşil sermaye' olarak adlandırılan yeni kaynak, bilgi, para gibi faktörleri elde etmek ve yeni bir değer oluşturmak için bu kaynakları kullanma yeterliliğine sahiptir. Beynin bu mükemmel fonksiyonlarıyla ilişkilendirilen ve beşeri sermaye olarak nitelendirilen insan, sahip olduğu bilgileri ömür boyu kullanmamakta, onları dönemin şartlarına göre sürekli yenilemekte ve geliştirmektedir.⁴ Beşeri sermayenin bilgi çağı olarak adlandırdığımız şu dönemde revize etmek durumunda kaldığı en önemli enstrüman belki de eğitimidir. Eğitim, bireyi sadece yaşama hazırlayan, sınırları belirli, kalıplaşmış ve dogmatik bir olgu olmanın ötesinde, bireyin sürekli yanında olan, sadece hayatının bir parçası değil aynı zamanda bir yaşam tarzına dönüşen bir olgu haline gelmiştir. Eğitimde meydana gelen bu süreklilik değişimin bir karakteristik haline geldiği modern toplumlarda sosyal hayatın önü alınmaz hızdaki büyük gelişimlerine ayak uydurmak amacıyla ortaya çıkan yaşam boyu eğitim kavramıyla özdeşleştirilmiştir. Bu tür toplumlarda bireyler, ancak kendilerini sürekli geliştirdikleri ve değişime ayak uydurdıkları sürece başarılı kalabilirler.⁵

Yaşam boyu eğitim kavramı, bilgiyi üretmek ekonomik bir çıktı haline getiren dijital devrim retoriğinin ortaya çıkışından sonra bilginin güncellenmesi ve bireyin doğumdan ölüme kadar eğitimi düşüncesi üzerine kurulu bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Beşeri sermaye stokunun yeterliliklerinin şartlara göre yenilenmesi ve güncellenmesi yaşam boyu eğitim felsefesinin en temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere tüm gelişmiş ülkelerde patent alımları ve AR-GE faaliyetlerine yapılan yatırımlar belirli bir yaş sınırına takılmadan entelektüel sermayeye, bilimin gelişimine verilen değer bir göstergesi niteliğindedir. Dolayısıyla gelişme, yeni bilgiye

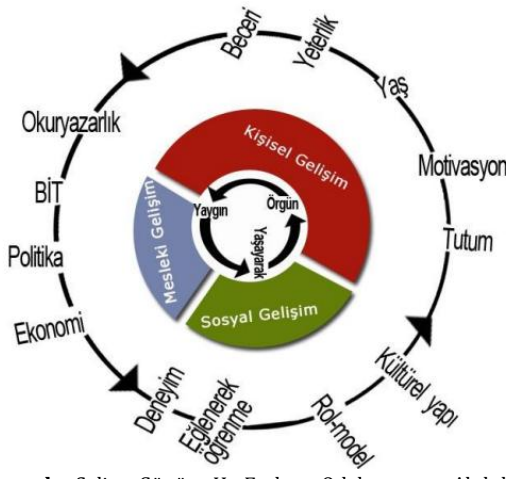
³ <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx> (Erişim Tarihi: 26.09.2013)

⁴ John Field, **Lifelong Learning and The New Educational Order**, First Published, Trentham Books Limited, USA, 2006, s. 9.

⁵ Pepka Boyadjieva ve Kristina Petkova, "Towards A New Understanding of Education In The Globalizing World: Lifelong Learning", **Managerial Law**, Volume 47, Number 3 / 4, 2005, s. 22.

yapılan yatırımla doğru orantılıdır. ⁶ Bu bağlamda sürekli refahın eğitim öncelikli bilgi merkezli girişimlerle ardından da buna bağlı eğitim politikalarıyla mümkün hale geleceği unutulmamalıdır. Özellikle de gelişmiş ülkelerin 'teknolojik' paradigmalarda ışığında politikalar geliştirdiği günümüz bilgi ekonomisi merkezli dönemde bir organizasyonun başarısının bireye, eğitim altyapısına ve öğrenmeye düşkünlüğüyle ilintili olduğu dikkate alınırsa yaşam boyu öğrenmenin önemi daha kolay anlaşılabilir olacaktır. ⁷ Yine bu ülkelerde eğitimin modernleştirilmesi ve daha esnek hale getirilmesi bağlamında yaşam boyu eğitim kavramının aslında toplumların eğitim sistemlerinin rutin, sıkıcı ve alışlagelmiş kalıplarından çıkarak çağı yakalamış bir kimliğe bürünmesinin sembolik hale gelmiş şekli olarak yorumlamak yanlış olmayacaktır. ⁸ Bu kapsamda yaşam boyu eğitim kavramının olmazsa olmazlarını aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkün olabilir. ⁹

Şekil 1. Yaşam Boyu Eğitim Kavramının Temel Bileşenleri



Kaynak: Selim Günüş, H. Ferhan Odabaşın ve Abdullah Kuzu, "Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler", **Gaziantepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11/2, 2012, s. 312, 313.

⁶ Field, a.g.e., ss. 9, 10.

⁷ John O'Donoghue ve Theresa Maguire, "The Individual Learner, Employability and The Workplace A Reappraisal of Relationships and Prophecies", **Journal of European Industrial Training**, Vol 29, No 6, 2005, s. 436.

⁸ Sabri Büyükdüvenci, "Yaşam Boyu Eğitim Felsefesi Üzerine", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, 1983, s. 225.

⁹ Selim Günüş, H. Ferhan Odabaş ve Abdullah Kuzu, "Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler", **Gaziantepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11/2, 2012, ss. 312, 313.

Yukarıdaki şekilden de anlaşıldığı üzere yaşam boyu eğitim, bireyin mesleki, sosyal ve kişisel gelişimi için oldukça önemli bir yere sahiptir. Başka bir ifadeyle yaşam boyu eğitim, bireyin çok yönlü gelişimini gerekli kılmaktadır. Halbuki yaşam boyu eğitimin ilk ortaya çıkış felsefesi tamamen mesleki yeterliliklerin geliştirilmesine yöneliktir. İlk

defa 1950'li yılların sonlarında yetişkinlerin eğitimine

yönelik olarak ortaya çıkan yaşam boyu eğitim, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO) tarafından 1972 yılında kavramın gelişimine yönelik çıkarılan raporla büyük bir ivme kazanmış ve uluslararası literatürde tanınırlığı artmaya başlamıştır. Söz konusu raporda yaşam boyu eğitim kavramı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gelecek yıllara dönük eğitim politikalarının şekillendirilmesi için yön gösterici fikir olarak tanımlanmıştır. Fakat öğrenmenin sürdürülebilir gelişmenin önemli sacayaklarından biri olduğu¹⁰ dikkate alınırsa sonraki aşamada yaşam boyu eğitim mesleki yeterliliklerin geliştirilmesinden öte sivil toplumun gelişimi, bireylerin sosyalleşmesi ve kişiliklerinin gelişimine katkı sağlayan bir olgu haline gelmiştir.¹¹

1.1. Tarihte Yaşam Boyu Eğitim Kavramı ve Felsefi Arka Planı

Günümüzde her ne kadar önemi tam olarak anlaşılmasa da yaşam boyu eğitim kavramının tarih bir derinliğinin olduğu unutulmamalıdır. Fakat günümüzde olduğu gibi geçmişte de bilinçli olarak uygulamaya konulmuş, sistematik olarak planlanmış yaşam boyu eğitim kavramından bahsetmek mümkün değildir. Ancak geçmişte belirli dönemlerde tüm uygarlıklarda yaşam boyu eğitimin etkinliğini hissetmek mümkündür. Tarihsel süreç içerisinde yaşam boyu eğitimin etkinliği geleneksel toplumlar ve gelişmiş toplumlar olmak üzere iki grupta incelenebilir. Geleneksel toplumlarda yaşam boyu eğitim faaliyetlerini daha çok dini öğretilerin, örf ve anelerin şekillendirdiği, gelişmiş toplumlarda ise bu sürekliliğin toplumsal düzen ve denge anlayışı üzerine temellendiği görülecektir. Yine Hint sosyal yaşamında önemli bir rolü olan ve yaşam boyu eğitimi akla ulaşmak olarak tanımlayan Bhavagatgita'nın yoga sanatını yaşam boyu eğitimin bir başka örneği olarak görmek mümkündür. Keza yoga sanatı, sosyal hizmetin ve serbest araştırmanın önemini vurgulayarak yaygın ve örgün eğitimi kapsamaktadır.¹²

Yaşam boyu eğitim kavramı endüstrileşmenin gerçekleştiği dönemde farklı bir formata bürünmüş, bu dönemde mesleki yeterlilikler yeniden gözden geçirilmek zorunda kalmıştır. Birinci Dünya Savaşından sonra 1919 yılında İngiltere İmar Bakanlığı Yetişkinler Eğitimi Komitesi tarafından gerçekleştirilen toplantı sonucunda ortaya çıkan raporda yetişkin eğitiminin ulusal eğitim politikasının ve yurttaşlığın zorunlu bir parçası olduğu dile getirilmiş ve bu eğitimin

¹⁰ Ian Cunningham, "A Declaration On Learning: How Do You Respond?", *Development and Learning in Organizations*, Vol 20, Issue 6, s. 19.

¹¹ Boyadjieva ve Petkova, a.g.m., s. 22.

¹² Sabri Büyükdüvenci, "Yaşam Boyu Eğitim Felsefesi Üzerine", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 1983, ss. 225, 226.

yaşam boyu ve evrensel olması gerektiğine vurgu yapılmıştır.¹³ Ancak yaşam boyu eğitimin bütünüyle kavramsal hale gelmesi 1970'lerin başlarında gerçekleşmiştir. Bu gelişimin tarihi seyri aşağıda belirtilmiştir.¹⁴

✓ 1965 yılında UNESCO, Paul Lengrad tarafından hazırlanan "Uluslararası Yetişkinler Eğitimini Geliştirme komitesi" adlı raporda geçen 'yaşam boyu eğitim' kavramını dikkate almıştır. Raporda Lengrad, UNESCO'ya 'yaşam boyu eğitim' ilkesini onaylaması önerisinde bulunuyordu. Rapora göre yaşam boyu eğitim, bireyin doğumundan başlayarak yaşamının tüm dönemlerinde geçerli olan bütünlük bir düzenleme olarak ele alınmaktaydı.

✓ Yine 1965 yılında Kültürel İşbirliği Komitesi Yaşam Boyu Eğitimin genel bir tartışma konusu olması gerektiğine karar vermiştir. Bu komite sonraki süreçte yaşam boyu eğitime dönük yayınların hazırlanmaya başlanmasını kararlaştırmıştır.

✓ 1968 yılında UNESCO tarafından 1970 ulusal eğitim yılı için on iki temel amaç belirlenmiştir. Söz konusu amaçlardan birini yaşam boyu eğitim kavramı oluşturmaktaydı.

✓ 1971'de Kültürel İşbirliği Konseyi yaşam boyu eğitimin kavramsallaşma sürecinin bittiğini göstermiştir.

✓ 1972 yılında yaşam boyu eğitim ilkesi Uluslararası Komisyon tarafından yürütülen toplantıda uluslararası düzeyde onaylanmıştır.

✓ Uluslararası Eğitim toplantısının 35. oturumunda yaşam boyu eğitimle ilgili şu tespitlerde bulunuldu: "Yaşam boyu eğitim kavramı son yirmi yıl içerisinde gelişime uğramıştır. Kavramın oldukça ilerleme kaydetmesine ve pek çok kuramsal çalışmanın yayınlanmasına ve genel olarak kabul görmesine karşılık, bu düşünce hala pek çok uzmanlar için bile belirsizlik taşımaktadır."

1.2. Yaşam Boyu Eğitimin Önemi

Kapitalist sistemim küreselleştiği bir dünya düzeni içerisinde ülkelerin ekonomik anlamda rekabet düzeylerini arttırmak amacıyla beşeri sermayenin katma değerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Söz konusu beşeri sermayenin bilgi ve becerilerinin arttırılması olunca yaşam boyu eğitim ile istihdam edilebilirlik arasında bir ilişkinin varlığından bahsetmek kaçınılmaz hale gelmektedir. Daha açık bir şekilde belirtmek gerekirse günümüzde değişen istihdam koşullarına paralel olarak yeni işgörenlerin yeterliliklerinde de kayda değer değişimlerin gerçekleştiği görülmektedir. Örneğin, artık sanayi işçisinin yerini bilgi işçisi almıştır. Bu nedenle günümüz

¹³ Charles Hummel, **Education Today For The World of Famous**, Unesco, Paris, 1977, s. 33'ten aktaran Büyükdüvenci, a.g.m., s. 228.

¹⁴ **International Conference on Education**, 35th Session, Geneva, 1975; **Final Report**, UNESCO Paris: İBE, 1975, s. 59; Büyükdüvenci, a.g.m., ss. 228, 229.

işgörenlerinin vasıflarının birkaç yıl öncekiyle aynı olduğunu düşünmek neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Özellikle yerel dinamikler üzerine kurulu işletme anlayışının terk edilerek uluslararası ölçekte rekabet eden işletmelerin her geçen gün öneminin artması, rekabet düzeylerinin doğrudan bu işletmelerde çalışan bireylerin mesleki formasyonları ile doğru orantılı olması yaşam boyu eğitim kavramına ve uygulamalarına duyulan ihtiyacı bir kat daha arttırmaktadır. Bu bağlamda yaşam boyu eğitim olgusu beşeri sermaye stokunun zamanın değişen şartlarına göre uyum sağlamasını kolaylaştırması yönüyle oldukça önemli bir yere sahiptir. Keza, yaşam boyu eğitim, dönemin şartlarına göre istihdam edilebilirliğin kolaylaştırılması anlamına gelmektedir.¹⁵

Küreselleşmenin her geçen gün daha derinden hissedildiği ve etkilerinden kaçınılamadığı günümüz sosyal yapılarında özellikle insan gücü profilinde meydana gelen değişimlerin diğerlerinden daha köklü olması nedeniyle yerel paradigmlar yeniden tanımlanmak durumunda kalmıştır. Dolayısıyla günümüz bilgi toplumları bilgi ve becerisini sürekli güncelleyen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Nitekim bu durum bilgi ekonomisi anlayışının getirdiği bir zorunluluktur.¹⁶ Değişimin toplumsal yapıyı şekillendiren dinamiklerden biri olduğu dikkate alınırca değişen şartlara uyum sağlamak amacıyla bireyin de değişmesi gerektiği gerçekliği asla göz ardı edilmemelidir.¹⁷ Bireyin değişimine olanak tanıyan ana faktör ise ancak eğitim yoluyla gerçekleşmektedir. Nitekim bu süreç uzun olmasına rağmen etkileri kalıcıdır. 1960'lı yıllardan itibaren eğitim ve öğretimin klasik yaklaşımlardan ve dogmatik uygulamalardan kurtarılması amacıyla öğrenme ve eğitim faaliyetlerinin merkezine 'birey' oturtulmuş ve eğitimde öğretenin ziyade öğrenenin daha aktif ve katılımcı olması gerektiği ön plana çıkmıştır. Dünya genelinde örgün eğitime yönelik yapılan eleştirilerin başında eğitimin belirli bir alana ve yaş grubuna hapsedilmesi, bu nedenle bireylerin tümüne ulaşamaması gelmektedir. Bu açıdan bireyin hayatı boyunca ihtiyaç duyduğu eğitim imkanlarından uzak kalması onların tam anlamıyla eğitimsizliğe terk edilmesi anlamına gelmektedir. Bu anlayışa göre eğitim olgusunun, bireylerin aile, özel, sosyal ve mesleki yaşamlarında büyük ilerlemeler kat etmek için bireyin yaşamının her anında yürüttüğü örgün, yay-

¹⁵ John Field ve Lal Leichster, **Lifelong Learning Education Across The Lifespan**, Routledge Falmer Publication, First Published, USA ve Canada, 2000, s. 6.

¹⁶ Haluk Soran, Buket Akkoyunlu ve Yüksel Kavak, "Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğitimcilerin Eğitimi Programı: Hacettepe Üniversitesi Örneği", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 30, 2006, s. 202; Gillian Leader, "Lifelong Learning: Policy and Practice in Further", **Education + Training**, Vol 45, Issue 7, 2003, s. 361.

¹⁷ Maggy Wallace, **Lifelong Learning Prep in Action**, Churchill Livingstone Publication, UK, 1999, s. 13.

gın ve algın öğrenmeyi kapsadığı dikkate alındığında bireyin eğitimi yaşadığı hayatla eş değer görülmekte ve eğitim örgün eğitimin sonunda bitmemekte aksine yaşamın tüm evrelerinde devam eden bir süreç halini almaktadır. Görüldüğü üzere yaşam boyu eğitim kavramı bir gerekliliğin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Sekizinci beş yıllık kalkınma raporuna da konu olan kavramın temel ilkeleri örgün ve yaygın eğitimin birbirini tamamlaması, eğitimin daha geniş kitlelere ulaştırılmasının sağlanması, örgün eğitimde son kademe anlayışından kurtularak lise ve yükseköğretimde eğitim ve iş hayatının birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olması konularında yoğunlaşmıştır.¹⁸

1.3. Yaşam Boyu Eğitimin Amacı

Çalışmanın bir önceki kısmında bahsedildiği üzere sürekli değişen dünyada eğitimin durağan ve statik bir yapı içerisinde bırakılması söz konusu değildir. Bu bağlamda eğitim sadece bireyin hayatta olması gerektiği için varlığını devam ettiren bir olgu olmasının ötesinde bireyle özdeşleşmiş ve bireyin gereksinimlerini karşılayan vazgeçilmezler arasına girmiştir.¹⁹ Daniell Bell tarafından ortaya konulan 'endüstri ötesi toplum' ya da 'post endüstriyel dönem' kavramlarıyla ekonominin itici unsurunun bilgiye dayalı olması, örgüt performanslarının ve rekabet düzeylerinin bilgi ile ölçülmesi sürekli ve sürdürülebilir eğitimin birey hayatında neyi ifade ettiğini göstermesi noktasında büyük bir önem taşımaktadır.²⁰ Bilgi çağında bir malın bilgisi üst düzeyde üretilemiyorsa örgütlerin rekabet düzeyleri o denli düşük olacak ve önümüzdeki dönemde gelişmiş ülkelerde bilginin üretildiği ofisler geliştirmekte olan ülkelerde imalat sanayinin gerçekleştirildiği atölye faaliyetlerini üstlenecektir.²¹ Rekabet düzeylerini arttırmak amacıyla bilgi teknolojileri organizasyonlar tarafından stratejik bir güç olarak kullanılmaya başlanmış, bilginin üretimi ve geliştirilmesine olanak tanıyan işletmeler 'güç' kavramının temel yönlendiricileri haline gelmiştir. Bu köklü değişimin temelinde başlangıçta küresel rekabetin artmasıyla birlikte finansal kaynak kullanımının bilgiye yapılan yatırımlarla eş değer hale gelmesi yatmaktadır. Kısacası bilginin üretimi son yüzyılda ekonomik faaliyetleri şekillendiren

¹⁸ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001, ss. 1, 2.

¹⁹ Bojadjeva ve Petkova, a.g.m., s. 22.

²⁰ Erkan Erdemir ve Umut Koç, "Bilgiyi Yönetmek Mümkün mü? Eleştirel Yönetim Çalışmaları Çerçevesinde Bilgi Yönetimi", *The Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management*, Cilt 4, Sayı 2, 2009, s. 156.

²¹ Veyssel Bozkurt, *Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm*, 2. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2012, s. 27, 28.

önemli kavramsal bir gerçeklik olarak ön plana çıkmış, endüstri öncesi ve sonrası toplumlar arasında paradigmatik farklılıkları gün yüzüne çıkarmıştır.²²

Tablo 1. Endüstri Sonrası Toplum Yapısı ve Temel Problem Alanları

İlkeler	Teorik Bilginin Merkezileşmesi ve Kanun Haline Gelmesi
Temel Kurumlar	Üniversiteler, Akademiler, Enstitüler ve Araştırma Kurumları
Ekonomik Alan	Bilimi, bilgiyi merkeze alan endüstriyel sektörler
Temel Kaynak	Beşeri sermaye, insan kaynağı
Siyasal Problem	Bilim ve eğitim politikası
Yapısal Problem: Sosyal Tabakalaşma	(Neoliberal anlayış: özel ve kamu sektörü dengesi) Nitelik ve eğitim yatırımları
Teorik Problem	Yeni sosyal sınıflar (bilgi işçisi)
Sosyolojik Tepkiler	Bürokrasinin ve farklı kültürlerin değişimlere karşı direnci

Kaynak: Bozkurt, a.g.e., s. 28 ve Daniel Bell, **The Coming of Post Industrial Society, A Venture in Social Forecasting**, Basic Book Incorporation Publisher, New York, USA, 1978, s. 118.

Yukarıda belirtilen tablodan da anlaşıldığı üzere endüstri öncesi ve sonrası toplumsal dinamikler arasında kurumsal, ekonomik, siyasi, sosyal ve tepkisel anlamda ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Post endüstriyel dönemin ekonomik temeldeki yönlendiricileri artık imalat işlerinin gerçekleştirildiği fabrikalar değil, bilakis bilginin üretildiği ve işlendiği merkezler olan üniversiteler, akademik kurumlar ve enstitülerdir. Bu üretim kaynağını ise beşeri sermaye yani birey oluşturmaktadır. Bireyin gelişimi için yapılan yatırımların büyüklüğü bu sürecin sonucunda yine bireyin inisiyatif kullanılarak geliştirdiği ekonomik çıktılarının maksimum düzeyde olması ile ilişkilidir. Yani bireye ne kadar yatırım yapılır ise işletmeler ve ülkeler için o kadar ekonomik getirisi olmaktadır. Bu açıdan bireyin niteliğine ve eğitime yapılan yatırımlar, eğitimin hayatın her aşamasında var olması bir taraftan yeni bir sosyal sınıfın ortaya çıkmasına diğer taraftan ise bürokratik ve kültürel dirençlere neden olacaktır. Keza, toplumların bu hızlı değişimlere uyum sağlaması sanıldığı kadar kolay olmayacaktır.

Değişik kaynaklarda hayat boyu öğrenme, sürekli öğrenme, yetişkin eğitimi, informal öğrenme, sınırsız öğrenme veya halk eğitimi gibi farklı şekillerde ifade edilen yaşam boyu öğrenme ve eğitim kavramları post endüstriyel dönüşüm mekanizmalarına bağlı olarak günümüz bireylerinin yaşamları boyunca sıkça karşılaştıkları bir beceri haline gelmiştir.²³ Başta küresel-

²² Süleyman Kevük, "Bilgi Ekonomisi", *Journal of Yaşar University*, 1 / 4, 2006, s. 320; Bozkurt, a.g.e., s. 28; Daniel Bell, **The Coming of Post Industrial Society**, A Venture in Social Forecasting, Basic Book Incorporation Publisher, New York, USA, 1978, s. 118.

²³ Aynur Ersoy, **Yaşam Boyu Öğrenme ve Türkiye'de Halk Kütüphaneleri**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009, s. 9.

leşme trendi ve bununla birlikte aile yapısında meydana gelen köklü değişimler, iktisadi faaliyetlerin kaldıraçlarının değişmesi, bilginin küresel düzeyde aranan bir 'değer' haline gelmesi mesleki, sosyal ve kişisel yeterlilikleri geliştirmeyi amaçlayan yaşam boyu öğrenme kavramının önemini arttırmıştır.²⁴ Bu kavramın temel amaçları arasında kişisel gelişime katkı sağlamak, toplumsal bütünleşmeyi ve ekonomik gelişmeyi sağlamak yer almaktadır. Şimdi bu temel amaçları açıklamaya çalışalım.

Kişisel Gelişim, Kişisel Yeterlilikleri Arttırmak: Örgütlerde son dönemde rekabet avantajı sağlamanın öncüsü olarak ele alınabilecek yaşam boyu eğitim kavramının birinci önceliği bireyin kişisel gelişimine katkı sağlamaktır. Bilgi çağıyla birlikte mesleki formasyonların yeniden tanımlanmasıyla birlikte işgücüne yeni bir bakış açısı ve vizyon kazandırma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu dönemde işgücü için yapılması gerekenlerin başında onların mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak olduğu düşünülürse yaşam boyu eğitim faaliyetlerinin bireylerin kişisel gelişimleri için ne denli önem taşıdığı görülecektir.²⁵ Merkezinde bireysel öğrenmenin yer aldığı yaşam boyu eğitim, bireylerin uygun eğitim alternatifleri arasında doğru tercihi yapmaları için öğrenme konusunda sahip oldukları gizil güçlere odaklanmaktadır. Bu yaklaşımın temel felsefesini her yaş grubunun özelliklerine uygun bir şekilde eğitim alması ve eğitimin hayatın tüm alanına yayılması oluşturmaktadır.²⁶

Toplumsal Bütünleşme: Yaşam boyu eğitimin amaçları arasında toplumsal bütünleşmenin sağlanması da yer almaktadır. Örgün eğitim faaliyetlerinin eğitimi belirli kalıplar arasına hapsettiği, halbuki yaşam boyu eğitim faaliyetlerinin eğitimi hayatın her noktasına yayarak eğitim uygulamalarıyla sosyal hayatı bütünleştirdiği dikkate alındığında bu kavramın, sosyal hayatla eğitim faaliyetlerinin birbirlerinden ayrı ve farklı olduğu görüşünü ortadan kaldırdığı görülecektir. Bu kavramın toplumsal hayata girmesiyle eğitim ulaşılamaz ve elitist kimliğini kaybetmiş daha esnek daha sosyal bir kavram haline gelmiştir.²⁷ Bu yönüyle bireylere fırsat eşitliği sunularak herkese eğitim, herkes için eğitim faaliyetleri uygulamadaki yerini bulmuş-

²⁴ Refik Balay, "Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 34, Sayı 2, 2004, s. 62; Günüş, Odabaşı ve Kuzu, a.g.m., s. 309.

²⁵ Maria Joao Rodrigues, "The Lisbon Strategy After The Mid-Term Review: Implications For Innovation and Life Long Learning", **Corporate Governance**, Vol 6, No 4, 2006, s. 354.

²⁶ **Sekizinci Beş Yıllı Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2001, s. 10.

²⁷ Suzanne Newton, "Mastering Your Career: Linking Workplace Training to Tertiary Students", **New Librarry World**, Vol 102, Number 1160, 2001, ss. 34, 35.

tur.²⁸ Diğer taraftan öğrenme öğretme faaliyetlerinin ancak demokratik kültürlerde gerçekleştiği dikkate alınırsa yaşam boyu eğitimin aynı zamanda demokrasi kültürünün kökleşmesine katkıda bulunduğu vurgulanabilir. Çünkü yaşam boyu eğitimle birlikte eğitimin esnekleşmesine paralel olarak katı, öğreten merkezli öğrenme faaliyetleri terk edilmiştir. Böylelikle toplumsal dengelerin tesis edilebilmesi ve demokrasi anlayışının kökleşmesi için modası geçmiş eğitim sistemlerinden ve öğretilerinden kurtularak toplumun örgün eğitimden yararlanma fırsatı bulunmayan tüm dezavantajlı gruplarının eğitim sürecine katılması sağlanmıştır.²⁹

Ekonomik Büyüme: Yaşam boyu eğitim faaliyetlerinin bir diğer amacı bireylerin öz yeteneklerinin arttırılarak ekonomik çıktıya dönüştürülmesidir. Günümüzde ekonomik gücün bilginin üretimiyle doğru orantılı olduğu dikkate alınırsa bilgiye ve eğitim faaliyetlerine yapılan yatırımların ekonomik bir çıktı elde edeceği düşünülmektedir. Nitekim bilgi toplumlarının başını çeken ABD ve Avrupa’da gelişimin bu denli hızlı olmasının altındaki realite bilginin ekonomik bir kaynağa dönüştürülerek bilginin para ve güçle eşdeğer hale gelmesidir. Diğer taraftan dünyanın birçok farklı ülkesinde gerçekleştirilen eğitim reformları, öğrenci merkezli öğrenme faaliyetlerinin ve yaşam boyu eğitim felsefesinin çoklu zekâya sahip kişilerin gelişimi ve öğrenen bir toplumda değişimin lokomotifini olma konusunda yaşanan güçlükleri aşmanın en önemli enstrümanı olduğunun altını çizmektedir.³⁰ Keza, öğrenmenin güncellikleri takip etmesi gerektiği düşüncesinden hareketle yaşam boyu eğitim yaklaşımı ile ekonomik büyüme arasındaki paralellik oldukça açık bir şekilde görülmektedir.³¹

1.5. Yaşam Boyu Eğitim Kavramının İstihdama Bakan Yönü

Bilgi teknolojilerinde meydana gelen değişim aynı zamanda istihdam edilen işgörenin vasıflarında da köklü bir değişimi beraberinde getirmiştir. Eskinin bilindik sanayi işçisinin yerini ‘bilgi işçisi’ almış, günümüzün gelişmişlik düzeyi sadece sınai üretimle değil aynı zamanda bilgi yoğun teknolojilerle eş değer hale gelmiştir. Bu bağlamda işgücünün çalışması veya çalış-

²⁸ Sekizinci Beş Yıllı Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001, s. 10.

²⁹ Ian Cunningham, a.g.m., ss. 18, 19.

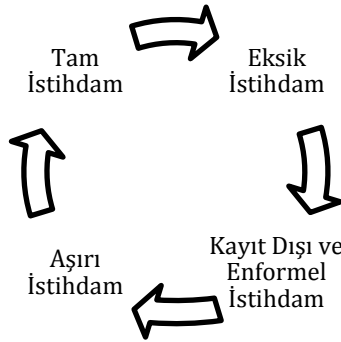
³⁰ Magdalena Mo CHing Mok ve Yin Cheong Cheng, “A Theory of Self Learning In A Networked Human and IT Environment: Implications For Educational Reforms”, *International Journal of Educational Management*, Vol 15, Issue 4, s. 172.

³¹ Robin Usher ve Richard Edwards, *Lifelong Learning- Signs Discourses, Practices, Lifelong Book Practices 8*, Published by Springer, The Netherlands, 2007, s. 4.

tırılması olarak tanımlanan istihdam kavramı, üretim faktörlerinden emek, sermaye, teknoloji ve girişimcinin etkili bir şekilde kullanımını ifade etmektedir.³² Başka bir tanımlayamaya göre istihdam, “insanların çalıştırılmaları, işe kabul edilmeleri” veya “girişimcilerin insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere, mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi; emeği de üretim sürecinde üretken bir faktör olarak kullanmaları ve yaratılan değerden emeğe pay vermeleri” olarak tanımlanmaktadır.³³

Son yıllarda istihdam noktasında Türkiye ekonomisinde sosyal ve iktisadi anlamda kayda değer değişiklikler meydana gelmiştir. Ayrıca esnek çalışma uygulamaları, tele çalışma, kısmi süreli çalışma gibi değişikliklere paralel olarak istihdamın yapısında da değişimler ortaya çıkmıştır. Bu değişimler modern işgücünün oluşumu ve insan kaynağı profilinin değişim çabalarının bir ürünü olarak okunmalıdır. Bu değişim sürecinde tarım sektörü tam anlamıyla önemini kaybetmiş, sanayi sektörü ise üretimini teknolojik ürün üzerine temellendirmiş, daha dinamik, küresel ve entegre bir hal almıştır. Söz konusu değişimler istihdamın ve işgücünün özelliklerini de değişime uğratmıştır. Son yüzyılda rekabete açık olmayan, insan kaynaklarına yatırım yapmayan, içe kapanık işletmelerin ayakta kalması mümkün değildir. Emek piyasalarında meydana gelen bu değişimler işsizlik oranlarının özelliklerinin belirlenmesi ve ulusal istihdam politikalarının revize edilmesi adına büyük bir önem taşımaktadır.³⁴ Buradan hareketle istihdam ve türleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 2. İstihdamın Türleri



Kaynak: Kenan Ören, Sosyal Politika, 1. Basım, Pelikan Yayıncılık, Ankara, 2011, ss. 63-68.

³² Kenan Ören, **Sosyal Politika**, 1. Baskı, Pelikan Yayıncılık, Ankara, 2011, s. 62.

³³ Özlem İşçiçok, **Günümüz Sosyal Politika Sorunları**, Editör Yusuf Alper ve Aysen Tokol, **Sosyal Politika**, Dora Basım Yayın ve Dağıtım, Bursa, 2011, s. 80.

³⁴ Erdal Tanas Karagöl, Tekin Akgeyik, “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”, **SETA Analiz**, Sayı 21, Mayıs 2010, s. 3, 4; Huong T. Phan, Brian H. Kleiner, “New Development in Employment Applications”, **Management Research News**, Vol 23, Issue 7, 2000, s. 30.

Yukarıdaki şekilde de ifade edildiği üzere istihdam, tam, eksik, kayıt dışı ve aşırı olmak üzere dört grup içerisinde incelenebilir. Şimdi bunları açıklayalım.

Tam İstihdam: Çalışma ekonomisi literatüründe dar anlamıyla üretim faktörlerinden sayılan emek bağlamında değerlendirilen tam istihdam, tüm üretim faktörlerinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılması olarak tanımlanabilir. Tam istihdam da tüm üretim faktörleri eksiksiz bir şekilde çalışmakta ve işsizlik de neredeyse yol denecek kadar azdır. Bu yönüyle bir bakıma ütopya niteliğindedir.³⁵

Eksik İstihdam: Eksik istihdam gerek gelişmekte gerek gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan bir olgu olarak işgücünün yeterince çalıştırılmaması olarak tanımlanmaktadır.³⁶ Başka bir ifadeyle eksik istihdam “daha uzun sürelerle çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp başka iş arayanları” kapsamaktadır. Eksik istihdam da işgörenlerden tam ve sürekli bir verim elde edilememekte, bu da üretimi doğrudan etkilemektedir.³⁷

Aşırı İstihdam: Aşırı istihdam daha çok işsizliğin olmadığı bilakis istihdamın çok aşırı düzeyde olduğu gelişmiş ülkeler için geçerli bir kavramdır. Emeğe olan talebin emek arzından fazla olduğu ve emek arzının emek talebini karşılamaması olarak ifade edilmektedir.³⁸ Fakat şu anda başta ABD ve AB ülkeleri de dahil olmak üzere birçok gelişmiş ülke için aşırı istihdamın ortaya çıkması gibi bir durum söz konusu değildir. ABD’de Mortgage krizinden sonra ekonominin negatif bir seyir takip etmesi, AB ülkelerinden İspanya, Yunanistan’da yaşanan ekonomik krizler de söz konusu bu ülkeler için aşırı istihdamdan bahsetmenin olanaksız olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Yunanistan ve İspanya’da yaşanan ekonomik krizler sonrasında gerçekleştirilen işten çıkarmalar bunun mümkün olmadığının göstergesidir.

Kayıt Dışı Ve Enformal İstihdam: Literatürde sürekli tartışılmasıyla birlikte kayıt dışı istihdam için “gayri resmi (unofficial), enformal (informal), düzensiz (irregular), paralel (parallel), ikinci (second), yer altı (underground), yasa dışı (illegal), gizli (hidden), görünmeyen (invisible),

³⁵ Ören, a.g.e., s. 66.

³⁶ H. Mehmet Taşçı ve Burak Darıcı, “Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyicileri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması”, **Maliye Dergisi**, Sayı 158, Ocak Haziran 2010, s. 279 (278-300).

³⁷ Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İTO Yayınları, Yayın No 2007:73, İstanbul, 2007, s. 73’den aktaran Ören, a.g.e., s. 63.

³⁸ Ören, a.g.e., s. 66.

kayıtlı olmayan (unrecorded) ve gölge (shadow), siyah (black) ekonomi” şeklinde ifadeler kullanılmaktadır. Kayıt dışı istihdam, resmi faaliyetlere yansımaya yasa dışı tüm üretim faaliyetleri olarak tanımlanabilir. ³⁹Avrupa Birliği yaklaşımıyla uyumlu olarak kayıt dışı veya enformel istihdam, “üye devletlerin yasal sistemleri arasında var olan farklılıkları göz önünde tutarak, yasal nitelikte, ancak yetkili makamlara bildirilmemiş/kaydettirilmemiş her tür ücretli faaliyet” olarak tanımlanabilir. ⁴⁰

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada 2012 yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı verileri baz alınarak İŞKUR’un yaşa, eğitime, sektöre göre istihdama katkısı incelenecektir. Ayrıca çalışmada yaşam boyu eğitim kavramı çerçevesinde işgücü yetiştirme kursları, açık işler ve karşılanan işler, başvurular ve işe yerleştirmelerin dağılımlarına da yer verilecektir.

2.1. İŞKUR Verileri

Araştırmada İŞKUR 2012 yılı verileri kullanılarak yaşam boyu öğrenme perspektifi içerisinde İŞKUR’un işgücü yetiştirmeye olan katkısı incelenecektir. Bu bağlamda öncelikle İŞKUR’a 2011-2012 yılları arasında yapılan iş başvurularının ve işe yerleştirmelerin cinsiyete, yıllara göre dağılımlarına bakmak yerinde olacaktır.

Tablo 2. 2011-2012 Yılları Arasında Başvuruların Erkek ve Kadın Dağılımı

Başvurular			İşe Yerleştirmeler		
Yıllar	2011	2012	Yıllar	2011	2012
Erkek	860.206	1.476.264	Erkek	261.964	390.979
Kadın	538.149	820.061	Kadın	101.708	165.608
Toplam	1.398.355	2.296.325	Toplam	363.672	556.587

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 42.

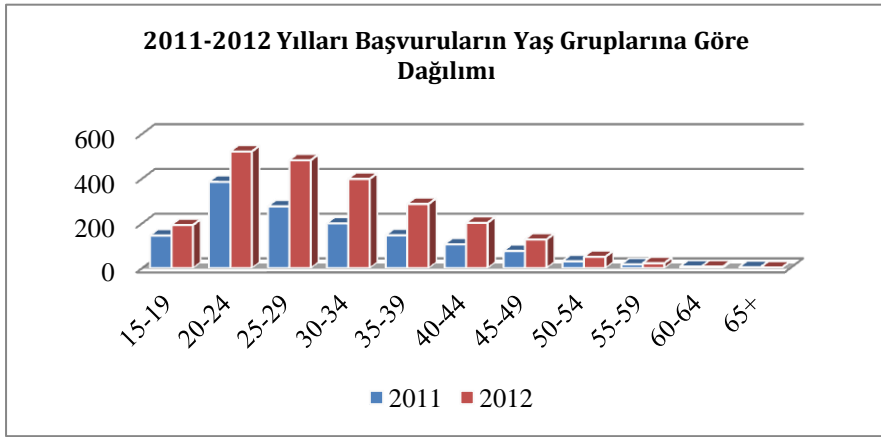
Tabloda öncelikle başvurular kısmına bakılacak olursa 2011-2012 yılları arasında hem kadın hem de erkek çalışanlar için iş başvurularının arttığı görülecektir. Diğer taraftan başvuru sayısı itibarıyla yine bu yıllar arasında

³⁹ Hakan Çetintaş ve Hasan Vergil, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Tahmini”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4, 1, 2003, ss. 16-17 (15-30).

⁴⁰ Zeki Erdut, “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, 1, 2007, s. 54 (53-82).

erkek işgücünün oranı kadın işgücünden fazladır. Demek ki İŞKUR'a yapılan iş başvurularında erkekler öncü rol oynamakta iken kadınlar ikinci planda kalmaktadır. Diğer taraftan işe yerleştirmelerde de aynı sonuç göze çarpmaktadır. İşe yerleştirilen erkek oranı işe yerleştirilen bayan oranından fazladır. Ayrıca her iki cinsiyete göre 2011 yılında toplamda 363.672 olan işe yerleştirme sayısı 2012 yılında 556.587'ye yükselmiştir. Buradan hareketle yıllar itibariyle kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla dezavantajlı konumda olduğu görülmesine rağmen hem iş başvurularında hem de işe yerleştirmelerde İŞKUR'un istihdamı artırıcı bir yere sahip olduğu vurgulanmalıdır.

Grafik 1. 2011-2012 Yılları Arasında Başvuruların Gruplarına Göre Dağılımları



Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 43.

Grafik 1'e bakılarak Türkiye'de işsizliğin yığılma gösterdiği yaş grupları hakkında bir çıkarıma yapılabilir. Grafikte İŞKUR'a yapılan iş başvurularını gerçekleştiren bireylerin büyük bir çoğunluğunun yaş aralıkları 20-24 arasındadır. Aynı yaş grubu için özellikle başvuruların 2011'den 2012'ye büyük bir artış gösterdiği dikkate alınırsa Türkiye'de her geçen gün katlanarak büyüme eğiliminde olan genç işsiz kitlesinin ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durum ülkemiz için birtakım olumsuz sonuçlar doğurabilir. Ülkemizde iş bulma konusunda sıkıntılar yaşayan işgücünün uluslararası pazarlara açılarak başka ülkelerde istihdam edilmesi durumudur ki gerek yetişmiş insan kaynağının kaybı gerek diğer ülkelerde iş bulma konusunda yaşanan zorluklar nedeniyle bu trend son derece risklidir. Kaldı ki İŞKUR'dan faydalanmak isteyenlerin büyük bir çoğunluğunun eğitim düzey-

leri düşük, düşük vasıflı bireyler oldukları dikkate alınır⁴¹ günümüz şartlarında başka ülkelerde dâhil olmak üzere iş bulmaları oldukça zordur. İş bulsalar bile bu işler ikincil üçüncül sınıf işler olacaktır. Diğer taraftan sayısı her geçen gün artan genç işsiz kitle ülkelerin siyasal, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlikleri açısından başka bir risk unsurudur. Aktif istihdam enstrümanı olarak genç işgücünün işe yerleştirilmesi, yeni iş alanlarının açılması ve hâlihazırda çalışanların mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi noktasında İŞKUR'un faaliyetleri takdire şayandır.

Tablo 3. 2011-2012 Yılları Başvuranların Eğitim Düzeylerine Göre Durumları

	2011	2012
Okuma Yazma Bilmeyenler	211.208	30.604
Ön Lisans	81.131	191.747
Okur Yazar Olanlar	65.870	63.800
Lisans	83.332	185.039
İlköğretim	610.037	1.109.989
Ortaöğretim	342.786	708.001
Yüksek Lisans	3.814	6.885
Doktora	177	260

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 43.

Tabloya göre İŞKUR'a başvuranların büyük bir çoğunluğunu ilköğretim mezunu bireyler oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe kuruma yapılan başvurularda azalma söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla işe başvuran kişi sayısı ile eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Yani eğitim düzeyi yükseldikçe işe başvuran kişilerin sayısında kayda değer bir azalma meydana gelmektedir. 2011 ve 2012 yılları karşılaştırıldığında tüm eğitim kademelerinde yapılan iş başvurularının hepsinin neredeyse iki katına çıktığı görülmektedir. Aynı durum lisansüstü öğrencileri için de geçerlidir. Son yıllarda üniversite sayısındaki artışa paralel olarak istihdam imkânlarının aynı oranda artmayışı eğitim düzeyi yüksek bir işsiz kesimin ortaya çıkışına neden olmuştur. Bu nedenle kamu sektörüne ek olarak ulusal ve uluslararası ölçekte özel sektör girişimciliğini ön plana çıkarmayı hedefleyen ekonomi politikaları gündeme getirilmeli ve eğitim politikamız yeniden gözden geçirilmelidir.

⁴¹ Bkz. Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İstatistik Yıllığı, s. 43.

Tablo 4. Yıllara ve Cinsiyete Göre İŞKUR İşe Yerleştirme Oranları

		2011	2012
KAMU	<i>Erkek</i>	46.421	105.519
	<i>Kadın</i>	13.064	32.129
	<i>Toplam</i>	59.485	137.648
ÖZEL	<i>Erkek</i>	215.543	285.460
	<i>Kadın</i>	88.644	133.479
	<i>Toplam</i>	304.187	418.939
GENEL TOPLAM	<i>Erkek</i>	361.964	390.979
	<i>Kadın</i>	101.708	165.608
	<i>Toplam</i>	363.672	556.587

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 81.

İŞKUR bünyesinde faaliyet gösteren kurslara katılan bireylerden özel sektörde istihdam edilenlerin oranları kamu sektöründe istihdam edilenlerden fazladır. Ayrıca bu oran yıllara göre kademeli olarak artmaktadır. Örneğin, 2011 yılında özel sektörde istihdam edilen İŞKUR kursiyerlerinin sayısı 304.187 iken 2012 yılında bu sayı 418.939'a çıkmıştır. Yine kamu sektöründe toplamda istihdam edilen erkek ve kadın çalışanların sayıları 2011'de 59.485, 2012'de ise 137.648 şeklindedir. Buradan hareketle İŞKUR'un kamu sektörüne kıyasla özel sektörde; cinsiyet bağlamında ise bayanlara kıyasla erkeklerin istihdam edilmeleri noktasında kurumun daha faal olduğu sonucuna varılabilir. İstihdama maksimum düzeyde katkı sağlayan bu kurum, aktif istihdam politikalarının bir ürünüdür. Aynı yıllar içerisinde İŞKUR'un tarım içi ve tarım dışı sektörlerde işe yerleştirmelerdeki durumu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. 2011-2012 Yılları İşe Yerleştirmelerin Tarım Dışı ve Tarım İçi Dağılımları

Başvurular		
Yıllar	2011	2012
Tarım Dışı	355.767	543.621
Tarım İçi	7.905	12.966
Toplam	363.672	556.587

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 82.

21. yüzyılda istihdam paradigmalarında meydana gelen değişime paralel olarak İŞKUR bünyesindeki kurslara katılan bireylerin çok büyük bir kısmı tarım dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu durum ülkemizde tarım sektörünün istihdamdaki azalan payını ortaya koymasından önemlidir. Ayrıca bu durum ülkemizdeki tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne geçişinde bir göstergesi niteliğindedir.

Tablo 6. 2011-2012 Yıllarında İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Yaş	2011	2012
15-19	22.823	39.162
20-24	89.119	127.79
25-29	84.926	119.794
30-34	64.591	97.84
35-39	44.447	71.561
40-44	28.771	50.094
45-49	18.733	31.184
50-54	6.529	12.572
55-59	2.755	4.917
60-64	771	1.353
65+	207	320

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 91.

İşe yerleştirilenlerin yaş gruplarına göre dağılımları ile işe başvuranların yaş gruplarına göre dağılımları arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İşe başvuranların büyük bir çoğunluğunun yaş aralıklarınının 20-24 ve 25-29 olduğu dikkate alınır ise işe yerleştirilenler konusunda da aynı sonuçla karşılaşıldığı görülecektir. Görüldüğü gibi işe yerleştirilen bireylerin büyük bir çoğunluğu genç bireylerden oluşmaktadır. Bireyin yaşı yükseldikçe istihdam edilme olasılıkları azalmaktadır. Bu durum ülkemizde gençlerin istihdamına yönelik olarak yürütülen politikaların yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Yaş konusunda işe başvuran bireyler ile işe yerleştirilen bireyler arasında meydana gelen paralellik eğitim düzeyi kriteri için de geçerlidir. İşe yerleştirilen bireylerin büyük bir kısmı ilköğretim kademesinden mezun olmuş, eğitim seviyesi düşük bireylerdir. Dolayısıyla eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin İŞKUR'a başvurma ve işe yerleşme oranları da düşmektedir. Keza, her ne kadar inişli ve çıkışlı olsa da eğitimli birey kendi mesleki formasyonuna uygun veya yakın bir işe yerleşmektedir.⁴²

Türkiye genelinde faaliyet gösteren İŞKUR'un, yaşam boyu eğitim bağlamında sunduğu kurs imkânları oldukça çeşitlidir. Ayrıca kurum, vasıf düzeyi düşük bireylerde olduğu gibi dezavantajlı grupların istihdama katılmaları noktasında da faaliyet göstermektedir. Bu durum İŞKUR faaliyetlerinin sosyal politikaya bakan yönünü ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

⁴² Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 95.

Tablo 7. Türkiye’de İŞKUR Faaliyetlerinin Tümü

	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı
Çalışanların Mesleki Eğitimi	370	8.453
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	198
Güneydoğu Anadolu (GAP) II Projeleri	138	3.342
Güneydoğu Anadolu (GAP) II Projeleri	86	5.399
Güneydoğu Anadolu (GAP) II Girişimcilik Projeleri	21	522
Güneydoğu Anadolu (GAP) II Uzman Mesleki Eğitim Projeleri (UMEM)	66	1.127
Güneydoğu Anadolu (GAP) II Uzman Mesleki Eğitim Projeleri (UMEM)	56	700
Girişimcilik	900	24.953
Hükümlülere Yönelik Kurslar	334	4.483
İşgücü Yetiştirme Kursları (İstihdam Garantili)	4.564	116.451
İşgücü Yetiştirme Kursları (Genel)	1.576	34.019
İşgücü Yetiştirme Kursları (Sosyal Hizmet)	4.936	186.599
İşbaşı Eğitim Programları	8.018	18.570
Engellilere Yönelik Kurslar	574	6.272
UMEM Projesi	2.359	41.054
UMEM Projesi	3.333	12.503

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 188.

Ayrıca sosyal politika bağlamında dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan eski hükümlülerin ve engellilerin istihdamına yaptığı katkı nedeniyle İŞKUR, herhangi bir mesleği yapabilmek için sadece mesleki formasyon olarak yeterli olanlarla değil aynı zamanda hukuki, fiziksel veya ruhsal engeli bulunan bireylerin istihdama katılımlarının sağlanması yönüyle de oldukça önemli faaliyetler gerçekleştirmektedir. İŞKUR faaliyetleri içerisinde kurs sayısının en fazla olduğu kategori işbaşı eğitim programları ve işgücü yetiştirme kurslarıdır. Örneğin, işbaşı eğitim programları kapsamında gerçekleştirilen kursların sayıları 8.018, kursa katılan kişi sayısı ise 18.570 kişidir. İşgücü yetiştirme kurslarında gerçekleştirilen kurs sayısı 4.936, kurslara katılanların sayıları ise 186.599’dur. Buradan hareketle her ne kadar kurs sayıları işbaşı eğitim programlarında fazla olsa da kurslara katılan kişilerin en fazla olduğu grup işgücü yetiştirme programlarında bulunmaktadır. İŞKUR’un Türkiye genelinde gerçekleştirdiği faaliyetlerin tümü dikkate alındığında kurumun yaşam boyu eğitim kapsamında işgücünün istihdam edilmesi veya çalışanların mesleki yeterliliklerinin artırılması noktasında faaliyet gösterdiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle İŞKUR, kursiyerlerine ya yeni bir meslek kazandırmakta ya da değişen istihdam koşullarına göre var olan mesleki yeterliliklerini yenilemelerine yardımcı

olmaktadır. Dolayısıyla İŞKUR'un Türkiye genelindeki faaliyetleri ile yaşam boyu eğitim kavramının temel bileşenlerinden olan eğitim, mesleki yeterlilik, deneyim ve pratik uygulama gibi bireyin vasıf düzeyinin arttırılmasına yönelik uygulamalar birbirleriyle paralellik göstermektedir. Bu durum İŞKUR faaliyetlerinin yaşam boyu eğitim konsepti çerçevesinde hareket ettiğini ve değişen şartlara hazır bir şekilde kendini geliştiren ve güncellenen bireyin istihdam olanaklarının artacağını göstermesi bakımından önemlidir.

SONUÇ

Küreselleşme sürecinin dünyayı 'bilindik bir köy' haline getirmesi bireyler, kurumlar ve ülkeler arasındaki ilişkileri arttırmış ve bu unsurları birbirlerine yaklaştırmıştır. Önü alnamaz bu sürecin ortaya çıkışındaki en önemli etkenlerden bir tanesi bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerdir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimler, 20. yüzyılın ekonomik katma değer unsuru olan sanayileşmeyi yeniden şekillendirmiş, bilgi yoğun sanayileşmeye geçiş zemin hazırlamış ve bilgiyi üreterek kullananları daha güçlü hale getirmiştir. Bu dönemde bilgi, işletmelerde ve ülkelerde denge unsuru olmasının ötesinde ekonomik bir güçtür. Sürekli gelişim ve değişimin esas alındığı, bilginin sürekli güncellenmesi gerektiği bu dönemde bilginin ekonomik bir güç olarak ortaya çıkışına neden olan itici unsur ise işgörenin değişen vasıfları ve bilgi işçisi kavramının ortaya çıkışıdır.

Bilginin sürekli değiştiği ve yenilenmesi gerektiği 21. yüzyılda bireyin doğumundan yaşamının son anlarına kadar eğitimi esas alan yaşam boyu eğitim kavramı oldukça önem kazanmaktadır. Bu kavram bireyin sürekli gelişimini esas almaktadır. Bu bağlamda İŞKUR tarafından Türkiye genelinde yürütülen kurslar değişen şartlara ve ihtiyaçlara göre bireylerin yaşamları boyunca eğitimini esas almakta ve bireylerin istihdamına olumlu anlamda katkı yapmaktadır. Yaşam boyu eğitim temelinde İŞKUR faaliyetlerinden çıkarsama yapılarak çalışmadan çıkarılabilecek sonuçlar aşağıdaki şekilde maddelendirilmiştir:

- İŞKUR uygulamaları yaşam boyu eğitim kavramının somut çıktılarını oluşturmaktadır.
- Yaşam boyu eğitim çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetler istihdama olumlu anlamda katkı sağlamaktadır. Özellikle değişen sosyal ve ekonomik

şartlara göre bireyin kabiliyetlerinin geliştirilmesi ve bu şekliyle istihdama olanak sağlaması noktasında yaşam boyu eğitim kavramı büyük bir öneme sahiptir.

- İŞKUR uygulamaları sadece işsiz kitlelerin istihdam edilmelerini kolaylaştırmakla kalmamakta aynı zamanda çalışanların mesleki yeterliliklerini arttırmaktadır.

- İŞKUR faaliyetleri sonucunda erkeklerin işe yerleştirilme oranları kadınlardankinden daha fazladır. Bu durum ülkemizde kadın istihdamının yeterli düzeye ulaşmadığını göstermesi bakımından oldukça önemlidir.

- İşe yerleştirme oranları kamu sektörüne kıyasla özel sektörde daha fazladır.

- En fazla iş başvuru yapan ve işe yerleştirilen kitlenin 20-24 yaş aralığına sahip, eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerden meydana geldiği görülmektedir.

- İŞKUR'un işe yerleştirme konusundaki başarısı her geçen yıl artarak devam etmektedir.

- İşe yerleştirmelerin büyük bir çoğunluğu tarım dışı sektörlerle yöneliktir. Bu durum ülkemizde tarımın oldukça geri planda kaldığını göstermesi bakımından oldukça önemlidir.

- İŞKUR bünyesinde verilen kursların büyük bir çoğunluğunu işgücü yetiştirme kursları ve iş başı eğitim programları oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

ALVIN Toffler, **Üçüncü Dalga Bir Fütürist Ekonomi Analizi Klasığı**, 1. Baskı Koridor Yayıncılık, İstanbul, 2008.

AYNUR Ersoy, **Yaşam Boyu Öğrenme ve Türkiye'de Halk Kütüphaneleri**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

CHARLES Hummel, **Education Today For The World of Famous**, Unesco, Paris, 1977.

DANIEL Bell, **The Coming of Post Industrial Society, A Venture in Social Forecasting**, Basic Book Incorporation Publisher, New York, USA, 1978.

ERDAL Tanas Karagöl, TEKİN Akgeyik, "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler", **SETA Analiz**, Sayı 21, Mayıs 2010, s. 3-27.

ERKAN Erdemir ve UMUT Koç, "Bilgiyi Yönetmek Mümkün mü? Eleştirel Yönetim Çalışmaları Çerçevesinde Bilgi Yönetimi", **The Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management**, Cilt 4, Sayı 2, 2009, ss. 155-166.

GILLIAN Leader, "Lifelong Learning: Policy and Practice in Further", **Education + Training**, Vol 45, Issue 7, 2003, ss. 361-370.

H. MEHMET Taşçı ve BURAK Darıcı, "Türkiye'de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması", **Maliye Dergisi**, Sayı 158, Ocak Haziran 2010, ss. 278-300.

HAKAN Çetintaş ve HASAN Vergil, "Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonominin Tahmini", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 4, 1, 2003, ss. 15-30.

HALUK Soran, BUKET Akkoyunlu ve YÜKSEL Kavak, "Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğiticilerin Eğitimi Programı: Hacettepe Üniversitesi Örneği", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 30, 2006, ss. 201-210.

<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx> (Erişim Tarihi: 26.09.2013)

HUONG T. Phan, BRIAN H. Kleiner, "New Development in Employment Applications", **Management Research News**, Vol 23, Issue 7, 2000, ss. 30-34.

IAN Cunningham, "A Declaration On Learning: How Do You Respond?", **Development and Learning in Organizations**, Vol 20, Issue 6, ss. 18-23.

International Conference on Education, 35th Session, Geneva, 1975; **Final Report, UNESCO** Paris: İBE, 1975, s. 59.

JOHN Field ve LAL Leichester, **Lifelong Learning Education Across The Lifespan**, Routledge Falmer Publication, First Published, USA ve Canada, 2000.

JOHN Field, **Lifelong Learning and The New Educational Order**, First Published, Trentham Books Limited, USA, 2006.

JOHN O'Donoghue ve THERESA Maguire, "The Individual Learner, Employability and The Workplace A Reappraisal of Relationships and Prophecies", **Journal of European Industrial Training**, Vol 29, No 6, 2005, ss. 436-446.

KENAN Ören, **Sosyal Politika**, 1. Baskı, Pelikan Yayıncılık, Ankara, 2011.

MAGDALENA Mo CHing Mok ve YIN Cheong Cheng, "A Theory of Self Learning In A Networked Human and IT Environment: Implications For Educational Reforms", **International Journal of Educational Management**, Vol 15, Issue 4, ss. 172-186.

MAGGY Wallace, **Lifelong Learning Prep in Action**, Churchill Livingstone Publication, UK, 1999.

MARÍA Joao Rodrigues, "The Lisbon Strategy After The Mid-Term Review: Implications For Innovation and Life Long Learning", **Corporate Governance**, Vol 6, No 4, 2006, ss. 349-357.

ÖZLEM İşığıçok, Günümüz Sosyal Politika Sorunları, Editör Yusuf Alper ve Aysen Tokol, **Sosyal Politika**, Dora Basım Yayın ve Dağıtım, Bursa, 2011, s. 80.

PEPKA Boyadjieva ve KRISTINA Petkova, "Towards A New Understanding of Education In The Globalizing World: Lifelong Learning", **Managerial Law**, Volume 47, Number 3 / 4, 2005, ss. 21-28.

REFİK Balay, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 34, Sayı 2, 2004, ss. 61-82.

ROBIN Usher ve RICHARD Edwards, **Lifelong Learning- Signs Discourses, Practices**, Lifelong Book Practices 8, Published by Springer, The Netherlands, 2007.

SABRİ Büyükdüvenci, “Yaşam Boyu Eğitim Felsefesi Üzerine”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, 1983, ss. 225-242.

SEDAT Murat, **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İTO Yayınları, Yayın No 2007: 73, İstanbul, 2007.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001.

SELİM Günüç, H. Ferhan Odabaşı ve Abdullah Kuzu, “Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11/2, 2012, ss. 309-325.

SUZANNE Newton, “Mastering Your Career: Linking Workplace Training to Tertiary Students”, **New Library World**, Vol 102, Number 1160, 2001, ss. 34-37.

SÜLEYMAN Kevük, “Bilgi Ekonomisi”, **Journal of Yaşar University**, 1 / 4, 2006, ss. 319-350.

Türkiye İş Kurumu 2012 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı.

VEYSEL Bozkurt, **Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm**, 2. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2012.

ZEKİ Erdut, “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 1, 2007, ss. 53-82.