

İSTİHDAM — İŞ VE EĞİTİM PLANLAMASI

Doç. Dr. Mahmut ÂDEM *

Giriş :

Birkaç yıldır eğitim planlaması, daha önce herkesce kabul edilmiş üstünlüğünden pek çok şey kaybetmektedir. Daha önceleri tepki ile karşılanan hedeflerin gerçekleşmesindeki başarısızlık bugün sürekli ve olağan bir etkinlik olarak karşılanmakta, o denli ki, bu görüşü uluslararası kuruluşlar ve uluslararası ünü olan eğitim uzmanları paylaşmaktadır.

Özellikle eğitim ve istihdam alanında birbirini izleyen değerlendirmeler genel çizgilerle şöyle sonuçlanmaktadır :

- a. İşsizlik sorununa çözüm bulma güçlüğü,
- b. Yeni eğitim stratejileri arama zorunluluğu,
- c. İnsan kaynaklarını planlama yöntemlerinin yetersizliği, dolayısıyla bu alanda acele araştırmalara girişilmesi gereği.

Konuyu fazla abartmaksızın, OCDE Kalkınma Merkezi, Dünya Bankası'nın ilgili birimleri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İstihdamı Planlama Bölümü, UNESCO vb kuruluşlar bazı girişimlerde bulunmuşlar, özellikle bir diplomalının istihdamı konusunda araştırmalarını yoğunlaştırmışlardır.

Bu yeni araştırma çalışmaları, gereksinmelerle daha uyumlu yeni bir eğitim planlaması yaklaşımı geliştirmeye katkıda bulunmayı hedef almaktadır. Burada diplomalı işsizlik sorunu dolaylı bir biçimde incelenmektedir. Çünkü bu sorunun herşeyden önce bir

(*) Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü Öğretim Üyesi.

kalkınma sorunu olduğu varsayılmakta, eğitim planlamasının katkısı da bu çerçevede düşünülmektedir.

Sorunun Kuramsal Yönü :

Biçimi ve içeriğiyle eğitim, okullara duyulan gereksinme ve istemi belirleyen bir üretim süreci olarak düşünülmektedir. Buna karşılık eğitimin yenileşmesi denilince, doğrudan doğruya üretim süreci akla gelmektedir. Bununla birlikte üretim sürecinde okul, yeniliğin temelini oluşturabilir. Örneğin işçi haklarının çok hızlı bir gelişme göstermesinin kökeninde, üretim sürecinde çok önemli değişimlere yolaçan hoşnutsuzluk, grev, vb gerginliklerin yattığı bilinmektedir.

Başka bir deyişle eğitimi planlamak, kestirilebiliri planlamak ise, değişen bir toplumda ve iş dünyasında geçerli olabilecek bir eğitsel yenileştirme türü önerebilmek için, önce bir iş evreni ve üretim örgütünde gerekli yeniliklerin belirlenmesi uygun düşmektedir. Eğitimi planlamak, geleceği düşünmek ise, iş dünyasında istenilen gelişmeleri sağlayabilmek amacı ile eğitsel yenileştirme türünün belirlenmesi gerekmektedir. Bu konuda, öyle öneriler hazırlanmalı ki, uygulandığı zaman etkili olunabilsin. Kuşkusuz toplumların gelişiminde, bu toplumları oluşturan değişik kurumlar arasında, kimi sorunların gerginliklerle sonuçlandığı çok görülmüştür.

Bu konuda iş ve eğitim evreni arasında önemli bir öge bulunmaktadır : Aile. Burada birçok toplumbilimcinin çalışmalarına dayanarak aile etkisinin yansız olmadığı varsayımından hareket edilmiştir : Yenileşme ve gelişme koşullarını hızlandırdığı gibi aile, çeşitli toplumsal dizgelerin gelişmesini olumlu bir biçimde etkilemektedir.

Daha açık bir deyişle eğitim - iş konusunda gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında farklı durumlar olsa da, genellikle şu noktalar ortaktır.

a. Çocuğun evde öğrendiği ile okulda öğrendiği arasında bir uygunluk vardır.*

(*) Okulun etkisinin bir özelliği saklı kalmak kaydıyla; okul çocuğa istenilen davranış, tavır ve yeni bilgiler kazandırır. Bazı ölçütlere göre eğitir. Okulun çocuk üzerindeki etkisi konusunda birçok uygulamalı araştırmaya karşın, bu konuda tartışma henüz sonuçlanmamıştır.

b. Evde anne-babasının tavrı ile iş çevresinin tavrı arasında bir benzerlik vardır.

c. Çocuğun evde öğrendiği ile yaşadığı toplumsal çevre arasında sıkı bir ilişki vardır.

d. Kuşaktan kuşağa sürüp giden eşitsizlik kaynağı; iş, aile ve okul çevreleri arasında bu benzerlik ya da tutarlılıkta saklıdır.

e. Açılma, üretimde toplumsal ilişkilerin yumuşaması, eğitim kesiminde toplumsal ilişkileri düzeltme ve geliştirmeye yol açabilir.

f. Ayrıca, özellikle iş çevresi ile eğitim dizgesi arasında ortaya çıkabilecek çelişkilerde toplumun demokratikleştirilmesinin sonucu ortaya çıkan sorunlar söz konusudur.

Bu tür uslamaların temeli, bu konuda yapılmış araştırmalara dayanmaktadır. Anılan araştırmaların bulguları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

İşverenler, işçi adaylarından yalnız mesleki bilgiler değil ama davranış, güdülenme, sağlık durumu vb. bir kısım bilgiye değgin olmayan nitelikler de beklemektedir. İşçilerin işe alınma, yükseltme (terfi), işten çıkarma koşullarında, bu yönler açıkça yer almaktadır. ABD ve Tunus'ta yapılan incelemeler, bilgi ile ilişkili olmayan niteliklerin, işe almada en belirleyici etkisi olduğu anlaşılmıştır. Fransa'da ücret gelirleri konusunda yapılan çözümlemeler, belli bir istihdam için ödenen ücretin yalnızca öğrenim düzeyine bağlı olmadığını göstermiştir. Denk bir öğrenim düzeyinde, ayrıca ücret, bireye verilen yönetim sorumluluklarının boyutuna da bağlıdır.

Son derece katmanlaşmış (tabakalaşmış) bir iş dünyasında düşünülen belli bir iş türüne göre de bu nitelikler değişebilir. İcra işleri için iş disiplininin, saygı göstermenin, doğruluğun, silikliğinin (gölgede kalma) nitelikleri üzerinde durulmaktadır. Kadrolama işleri için, duygusal oturmuşluk (istikrar) güven, dayanma (sebat), belli bir düşünce inceliği ve biraz da öncelik (insiyatif) aranmaktadır. Yönetim işleri için daha da ileri gidilerek öncelik düşüncesi, imgeleme yetisi, girişimin (işletmenin) değerleri konusunda sır saklama vb çok önemli nitelikler olmaktadır.

. Sunu ve istem, ücret düzeyi, mesleklerin ve mesleksen de-vingenlik yönünden bir değil, birçok iş piyasası işlerlik özellikleri göstermektedir. Örneğin, kamu kesimi çok uluslu girişimlerin, küçük ve büyük işletmelerin, tarım işletmelerinin vb. memurları iş piyasaları arasında hiç bir ortak ölçü yoktur. Kuşkusuz bazı yazarların savlarının tersine, bu kesimler tümüyle bağımsız olamazlar. Birinde olup bitenler, büyük ölçüde diğerlerinde olup bitenlerle doğrudan ilgilidir. Bununla birlikte iş piyasasının biricikliğine (tekliği) dayanmak, işi çok basite indirgemek olur.

. Üretimde toplumsal ilişkiler okuldaki ve ailedeki toplumsal ilişkileri etkiler. Öyle ki, her eğitimi yenileştirme projesinde, toplumsal ilişkiler arasındaki uygunluk derecesi, anahtar niteliğinde bir gösterge olmaktadır. Ancak bu sonucu, çok sayıda uzmanın paylaşmadığını belirtmek gerekmektedir. Bunların ileri sürdükleri nedenler, aynı eğitim dizgesinin üretimde toplumsal ilişkilerin çeşitli türleri ile uyuyabileceği yönündedir. Kuşkusuz girişim ve okul arasında; büyüklük, kullanılan teknoloji, anamalin önemi, hedefler, toplumsal işlevler vb. yönleriyle doğal bir fark vardır. Bununla birlikte okuldaki baskıcı toplumsal ilişkilere koşut olarak girişimde, toplumsal ilişkilerde derece derece bir demokratikleşme görülebilir. İnandırıcı deneylere dayalı veri yokluğu nedeniyle belli bir ağırlığı kabul edilmekle birlikte bu savlar tartışmayı sonuçlandırmaktan çok açmaya katkıda bulunmaktadır.

Ne olursa olsun, bu bulgularda gerçeğin küçücük bir parçası bile olsa, iş-nitelik türü-eğitim düzeyini betimleme matriksine indirgemek için eğitim ve istihdam arasındaki ilişkilerin çok karmaşık olduğu açıktır. Bu ilişkiler dengesi, bir fiyat dizgesi sayesinde bulunan tek düze bir iş piyasasındaki sunu-istem modelleri ile betimlenemez. Her durumda anılan ilişkiler, temelde eğitim planlaması ilke ve yöntemlerini yeniden gündeme getirmektedir.

İster beğenilsin ister beğenilmesin, gerçekten bugün çeşitli ülkelerde geçerli olan eğitim planlaması yöntemleri doğrudan doğruya eğitim-istihdam ilişkilerini azaltıcı bir görüşten az çok esinlenmektedir.

Belli bir iş için, belli bir nitelik, en azından belli bir diploma gerekli görülmektedir. Az çok belirlenmiş olan bir «nitelik» (örneğin bir operatör, halkla ilişkilerle görevli olamaz) bir eğitim diz-

gesince sağlanabilir. Eğitimin gelişmesi, böylece ortaya konulmuş niteliklerin gereksinmelerine göre planlanmalıdır.

Kuşkusuz çoktandır bu ilişkilerin sınırlı oluşundan herkes bilinçli idi. Gerek fiyat sistemi yoluyla, gerek iş piyasasının işleyişi konusunda istihdam - eğitim matrisinin gözeneklerini daha da sıklaştırma hedef alınarak bu ilişkilerin yetkinleştirilmesine çaba harcanmalıdır. Ya da bu ilişkiler tümüyle kabul edilmeyerek ve eğitimlerin ekstrapolasyon teknikleri benimsenerek toplumsal istem kestirme yöntemlerinden yararlanılma yolu seçilmiştir. Bir fiyat sisteminin devreye girişiyle yetiştirmenin içeriği ve istihdam arasındaki engel, görelî olarak azaltılmak istenmiştir. Çünkü belli bir iş, çeşitli düzey ve tür eğitim görmüş kişilerce yapılabilir. Ancak önemli olan bu işin, alanda uzmanlaşmış kişilerce yapılmasıdır. Öyleyse eğitim planlamasında şu ya da bu kesimlere öncelik ve ağırlık verilirken, bu alanda yetiştirilecek insangücünün maliyeti ile bu insangücünden, daha ekonomik deyişle eğitim yoluyla bir nitelik kazanmış olan emekten, beklenen yararların birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Bu noktada insangücü planlaması ve eğitim planlaması kavramlarını açıklamak yararlı olacaktır.

İnsangücü Planlaması

İnsangücü planlamasının pekçok tanımı yapılmıştır. Burada önemli olan, insangücü planlaması ile eğitim planlaması arasındaki farkın ortaya konulmasıdır.

Genel olarak insanlar, ekonomik olaylara iki tür karışmaktadır :

. Üretim etmeni (emek) olarak,

. Toplumsal ve ekonomik süreçlerin en son hedefleri — ki bu hedefler bireyin mutlu olması, daha mutlu olmasıdır — olarak.

Üretim etmeni olarak insanların incelenmesine **insangücü ekonomisi**, bunun belli bir amaçla kestirilme uygulamalarına **insangücü planlaması** denilmektedir. Bu konuyu iki Amerikalı iktisatçı şöyle dile getirmişlerdir.

«İnsan kaynaklarının değerlendirilmesi, bir toplumu oluşturan tüm bireylerin kuramsal ve uygulamaya değgin bilgilerini ve nite-

liklerini artırmaktan oluşan bir süreçtir. **Ekonomik anlamda** bu süreç, bir ülke ekonomisinin kalkınmasında yatırım yapılan insan sermayesinin bir birikimi olarak tanımlanabilir. **Politik anlamda**, insan kaynaklarının değerlendirilmesi, politik yaşama katılacak yetişkinlerin zihinsel olarak hazırlanması anlamına gelmektedir.»¹ H. V. Velidedeoğlu'nun deyişi ile, insanlara, yurttaşlık eğitimi hizmetinin sunulmasıdır. İnsanı kültürel ve toplumsal açıdan böyle değerlendirme, özellikle demokratik ülkelerde; bireylere geleneklerle daha az koşullanmış, daha zengin bir yaşam sürmelerine yardım etmek anlamına gelmektedir. Öz olarak bu süreç, kişinin çağdaşlaşmasına yardım etmek demektir. Bu noktadan hareketle insan gücü planlamasının içeriği ya da başlıca hedefleri nelerdir?

İnsan gücü planlamasının başlıca iki hedefi bulunmaktadır : Bireysel ve kurumsal.

İnsan gücü Planlamasının Bireysel Hedefi :

İnsan gücü planlamasının bireysel hedefi, bireyin verimliliğini artırmak için, onun fiziksel özeliğini (karakterini), tutum ve davranışlarını ve toplumsal ürüne katkısını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Böylece temelde iş gücüne, ekonomik anlamda verimliliğin gerekli kıldığı bilgi ve niteliklerin kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu hedef, aslında eğitim planlamasının da hedefidir.

Ancak eğitim planlamasından farklı olarak insan gücü planlamasının hedefi fiziksel ve zihinsel anlamda bireyin sağlıklı olmasını, böylece üretim düzeyinin en yüksek noktaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. Bu da ister istemez bireyin sağlık ve beslenme sorunlarını ön plana getirmektedir.

Son olarak insan gücü planlaması, çağdaş bir sanayi toplumunun gereklerine uygun olarak insan gücüne kimi zorunlu davranışları kazandırmayı amaçlamaktadır. Daha açık bir deyişle insan gücü planlaması, bireye çalışmayı, bu çalışma sırasında sanayi üretimine özgü disiplini, teknolojik gelişmelere ayak uydurmayı benimsetmeyi hedef almaktadır.

(1) Harbison and Myers, Education, Manpower and Economic Growth, New York, McGraw-Hill Book Co. 1963.

İnsangücü Planlamasının Kurumsal Hedefi :

İnsangücü planlaması; eldeki personeli olabildiğince etkili ve verimli bir biçimde çalıştırmak, çeşitli kesimler (tarım, sanayi, hizmet vb) arasında dengeli dağılımını sağlamak amacıyla bir örgüt kurulmasını zorunlu kılmaktadır.

İş piyasasını doyurmanın yanında, uyarıcıların (örneğin ücret) yapısını daha verimli kılmak için, çalışanları istihdam olanakları konusunda bilgilendirmek ya da işverenlerin personel gereksinimleri konusunda bilgi edinmek ve bu bilgileri emek sunan insangücüne yaymak, yöresel ya da ülke düzeyinde insangücünün mesleki hareketliliğini geliştirmek; işe alma, hizmetöncesi ve hizmetiçi eğitim yoluyla işgücünü yetiştirmek, işe devamsızlığı önleyici önlemler almak, özellikle çalışanların gönüllüğünü (moralini) yükseltmek vb konularda ulusal düzeyde bir istihdam politikası oluşturmak, insangücü planlaması örgütünün en başta gelen görevleridir.

Eğitim Planlaması

İnsangücü planlaması; üretim etmeni olarak insanın işe hazırlanması, çeşitli kesimler arasındaki dağılımı ve çalıştırılması vb konulardaki etkenleri dikkate alıyorsa, eğitim planlamasının işlevi ne olacaktır? Tanımı gereği eğitim planlaması, eğitim dizgesi ile ilgilidir. Daha açık deyişle eğitim planlaması, toplumca insana sunulması gereken eğitim hizmetinin önemi, türü, niteliği vb konuları içermektedir. Tüm toplumlarda eğitim dizgelerinin görevlerinden biri, bireyleri iş yaşamına hazırlamaktır. Bu anlamda eğitim planlaması, insangücü planlaması ile aynı ölçütleri dikkate almak zorundadır. Bununla birlikte eğitim planlamasının, başka hedefleri de bulunmaktadır. Örneğin bireyin toplumsallaştırılması, eğitim planlamasının önde gelen hedeflerinden biridir. Hatta bireyin eğitilerek uygar bir insan olması, kısaca bireyin çağdaştırılması, eğitim planlamasının en başta gelen hedeflerindedir.²

Sonuç olarak eğitim planlaması, insangücü planlamasından hem daha kapsamlı hem daha dar içerikli olarak görülmektedir.

(2) Bu konuda ayrıntılı bilgi için : Mahmut Âdem, **Eğitim Planlaması**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Araştırmaları Merkezi Yayın No : 1, Ankara 1981, 5-30-38.

Eğitim planlaması, insangücü planlamasından daha kapsamlıdır. Öğretimin hem eğitim planlamasının hem insangücü planlamasının ortak özünü oluşturmasına karşın, eğitim planlamasının dikkate almak zorunda olduğu hedefler, insangücü planlamasına oranla daha çok ve daha farklıdır.

Eğitim planlamasının kapsamı, insangücü planlamasınınkinden daha sınırlıdır. Çünkü insangücü planlaması, eğitim dizgesi dışındaki kimi etmenleri de dikkate almak zorundadır.

Eğitim planlamasının ve insangücü planlamasının ortak özü olarak, her iki sürecin de bireyin mesleksel yetişmesini hedef almasında yatmaktadır. Öyleyse eğitim planlamasının amacı nedir?

Eğitim planlaması, sunulması gerekli eğitim hizmetinin oylum (hacim) ve niteliğini mi belirlemelidir? Daha önce de belirtildiği gibi bireysel ve toplumsal hedefleri tanımlamadan önce, bir kişi ya da bir toplum için istenilen ya da gerekli olan eğitimin oylum ve niteliğinin belirlenmesi olanaklı değildir. Eğitimin amaç olarak belirlenen hedefler ışığında, eğitim ne ölçüde bu amaçlara ulaşılmasına yardımcı olabilecektir? Bu tür bir sonuca ulaşabilmek için gerekli olan çabanın boyut ve özelliğinin değerlendirilmesinde kimi temel ilkeler oluşturulmalıdır. Bir an için hedef ya da amaçların kesin çizgilerle tanımlanabilmiş olduğu varsayılırsa, çoğuna bu hedeflerin eğitim gereksinmelerine dönüştürülmesi olanaklı değildir. Çünkü araçlarla erek arasındaki ilişki çoğu zaman istenildiği denli açık olmamaktadır. Açık olsa bile sayısal olarak ölçülememektedir. Bununla birlikte bir noktayı hatırlatmakta yarar umulmaktadır. Örneğin eğitimin ulaşmayı amaçladığı bireysel ve toplumsal hedefler çok çeşitli olduğundan, eğitim gereksinmelerini belirlemek amacıyla kullanılacak bir örnek ölçütler dizisi bulunmamaktadır. Bir kişi tıp doktoru olmak isterse, yapacağı öğrenimin boyutları ve niteliği hemen hemen tüm ülkelerde bilinmektedir. Buna karşılık aynı kişi, baba ve koca olarak başarılı olmak isterse, gereksinme duyacağı eğitim, mesleksel amaçlarına ulaşmak için görmesi gereken eğitimin boyutu ve niteliğinden çok farklıdır.

Birey için söz konusu olan bu sorunlar, aynen toplum için de geçerlidir. Eğitim gereksinmelerinin boyutu en geniş anlamda mesleksel olduğu durumda; üretim düzeninin iyi işlemlerini sağlamak için zorunlu olan mesleksel bilgi ve yeteneklerin işgücüne kazandı-

rılması amaçlanmaktadır. Ancak bu gereksinmelerin her zaman politik, toplumsal, kültürel ve ekonomik boyutları olacaktır. Eğitimde herkese fırsat ve olanak eşitliğini sağlamak, herkese sorumluluklarının bilincinde ve yararlı bir yurttaş olmak için gerekli bilgileri kazandırmak, çeşitli toplumsal ve ekonomik kümelerde durmuşluk (istikrar) ve ahengi sağlamak, başlıca kültürel gelenek ve değerleri sürdürmek vb eğitimin en başta gelen işlevleri arasında sayılabilir. Bu anlamda eğitim planlaması insangücü planlamasından daha kapsamlıdır.

Ekonomik anlamda düşünülecek olursa, bireyin eğitimden beklentilerinin; kendisini, mesleksi bilgi ve becerilerle donatarak geçimini sağlayacak bir mesleğe hazırlanması gerekmektedir. Bu anlamda Türk eğitiminden örnekler verilebilir.

Türkiye'de İnsangücü Planlaması

Türkiye, 1961 Anayasası ile planlı kalkınma politikasını benimsemiştir. Planlı kalkınma, yasal olarak devlete bir görev olarak verilmiştir. 1963 yılında Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile başlayıp Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planının hazırlanmaya başlandığı 1983 yılında, eğitim planları incelendiğinde, ilköğretimin tüm çağ nüfusa yaygınlaştırılmasının «sosyal strateji» olarak kabul edildiği, her planda yinelenmiştir.

Eğitim planlarının ekonomik hedefi de, sanayileşen Türkiye'nin gereksinme duyduğu nitelikli ve yüksek nitelikli insangücünün yetiştirilmesidir. 14.6.1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun planlılık ilkesinde aynen şu hüküm yer almıştır:

«Milli eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim - insangücü - istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ihtiyaca göre ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir».

Buna göre insangücü gereksinmeleri, özellikle istihdam temel alınarak eğitim, mesleki - teknik eğitimin planlanması gerekmektedir. Bu nedenle kalkınma planlarında 1977 - 1978 öğretim yılında, ortaöğretim düzeyinde mesleki teknik öğrenim gören öğrencilerin

toplam ortaöğretim (genel ve mesleki - teknik) öğrencilerinin % 55 ini oluşturması hedef alınmıştır. 1995 yılında mesleki - teknik/genel ortaöğretim oranı 65/35 olarak öngörülmüştür. Bu mesleki - teknik/genel ortaöğretim arasındaki dengeye koşturarak mesleki ve teknik eğitimin bizzat kendi içinde bir denge kurulması öngörülmüştür. Buna göre, sanayileşen Türkiye'de en çok gereksinime duyulacak, dolayısıyla istihdam olasılığı en yüksek olan Teknik lise öğrenci sayısının 1977 - 1978 öğretim yılında 110.000 olması hedeflenmiştir. Buna karşılık istihdam olanakları sınırlı bulunan kimi okulların da eğitim — insangücü istihdam dengesini bozduklarına parmak basılmıştır. Örneğin Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında aynen şöyle denilmektedir :

«... mesleki ve teknik okullar içinde en yüksek gelişme hızı gösteren okullar olmuştur. İmam - Hatip okulları birinci devresi, 1963 - 1964 yılı ile 1970 - 1971 öğretim yılları arasında ilk kayıtlarda % 234,6, toplam öğrencide % 396,7 ve mezunlarda % 633,8 gibi çok yüksek gelişme hızları göstermektedir.»

«1970 - 1971 öğretim yılında İmam - Hatip okullarının tümünün, I. ve II. devre mesleki ve teknik okullardaki toplam öğrenci sayısının % 20,8 gibi büyük bir payını aldığı görülmektedir» (ÜBKP, s. 749).

«Planlı dönemde, tüm mesleki ve teknik okullar içinde en büyük gelişme hızını İmam - Hatip okulları kaydetmiştir. İmam - Hatip okullarının II. devrelerinde 1963 - 1964 ile 1971 - 1972 öğretim yılları arasında ilk kayıtlarda % 766,1; toplam öğrenci sayısında % 611,5 ve mezun sayısında % 334,9 oranında bir gelişme görülmektedir. Bu gelişme hızlarının yüksekliği ve önemi, aynı dönem içinde tüm mesleki - teknik eğitim II. devre de kaydedilen gelişme hızlarıyla karşılaştırıldığı zaman belirgin olarak ortaya çıkmaktadır» (ÜBKP, s. 755).

Aynı konuda Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında aynen şöyle denilmiştir :

«Mezunlarının istihdamında belli bir doygunluğa ulaşılmış olan bu okullarda (İmam - Hatip) sayısal gelişme hızlı olmuş ve plan hedefleri çok aşılmıştır»

«Plan dönemi başında 71 olan okul sayısı, plan dönemi sonunda 334'e ulaşmış olup, ilk kayıtlar % 1311,8; öğrenci sayısı toplamı ise % 904,6 oranında artmıştır» (DBKP, s. 447).

Görülüyor ki plan hedefleri, sanayileşerek kalkınan Türkiye'nin nitelikli insangücü gereksinimleri ve istihdam olanakları temel alınarak belirlenmiş, ancak en çok gereksinme duyulan Teknik lise öğrenci sayısı (1977 - 1978 öğretim yılı için 110.000) en düşük düzeyde (6.650; ya da % 6.05) gerçekleşmiştir. Öyleyse Türkiye mesleki - teknik eğitime öncelik verirken, «diplomalı işsiz» yetiştirmeyi mi amaçlamaktadır?

Milli Eğitim Bakanlığı Etüd ve Programlama Dairesi'nce yayımlanan verilere göre kimi meslek okul mezunlarının istihdam durumu aşağıya çıkarılmıştır.

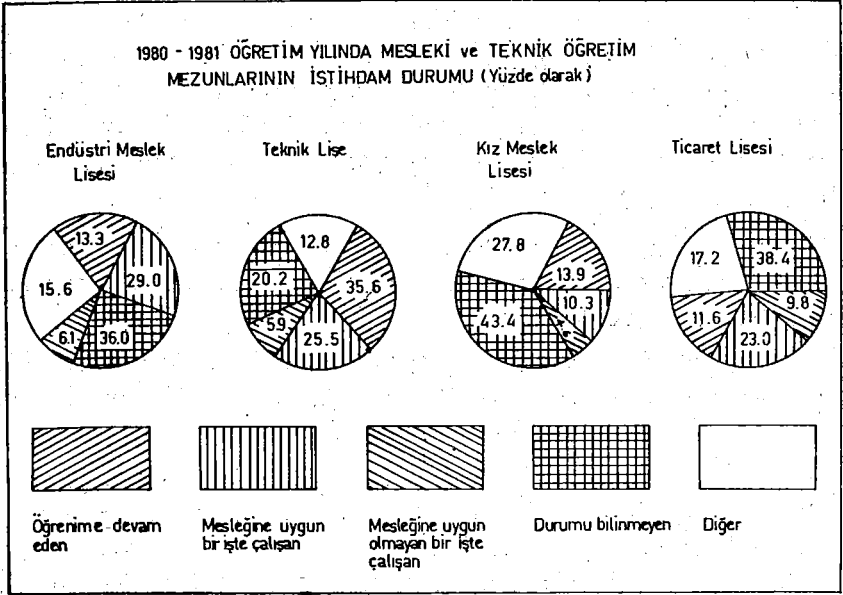
Ekteki şekilden de anlaşılacağı gibi, incelemeye konu olan dört mesleki - teknik liseden 1980 - 1981 öğretim yılında mezun olan öğrencilerin istihdam durumu şöyledir :

1. Kız Meslek Lisesi mezunlarının % 13.9'u bir üst öğrenim kurumunda öğrenimlerini sürdürdükleri, % 10.3'ünün de yetiştikleri alanda bir iş bulabildikleri anlaşılmaktadır. Geri kalan % 75.8 den % 4.6'sı mesleğine uygun olmayan bir işte çalışmakta, % 71.2 sinin de durumu bilinmemektedir. Ekonomik anlamda, bu okul ancak % 24.2 oranında verimli olabilmektedir. Çünkü kimi eğitim ik-tisatçıları, yetiştiği alanda iş bulamayan ya da başka bir alanda çalışma olanağı bulabilen kişilerin, eğitimi için yapılan harcamaların % 25 oranında verimli olduğunu ileri sürmektedirler. Bu, bizce çok yerindedir. Örneğin bir Endüstri Meslek Lisesi mezununun, kendi maliyetinin yedide birine mal olan bir genel lise mezunu yerine istihdam edilmesi, bu Endüstri Meslek Lisesi mezunu için yapılan harcamaları % 25'den de verimsiz kılmaktadır.

2. 1980 - 1981 öğretim yılında Ticaret Lisesi mezunlarına gelince, bunlardan % 11.6'sı bir üst öğrenim kurumuna girebilmiştir. Buna, bu okul mezunları için İTİA'nin ayırmış olduğu konten-

jan da dahildir. Yine 1980 - 1981 öğretim yılında bu okulu bitirenlerin % 23'ü mesleğine uygun bir iş bulabilmiştir. Böylece, bu okul mezunlarının % 9.8'i mesleğine uygun olmayan bir işte çalışmaktadır, geri kalan % 55.6'sı çoğu zaman hiçbir biçimde iş bulamamaktadır. Bu kuruluşlar, ekonomik anlamda ancak % 34.6 oranında verimlidir.

1980 - 1981 Öğretim Yılında Kimi Mesleki ve Teknik Öğretim Okulu Mezunlarının İstihdam Durumu (Yüzde Olarak)



3. Endüstri Meslek Lisesi'nden 1980 - 1981 öğretim yılı mezun olanlardan % 13.3'ü, bir üst öğretim düzeyinde öğrenimlerine devam ederken — ki bu okul mezunları için DMMA'de tanınan kontenjan bu orana dahildir —, %29'u mesleğine uygun bir işte çalışma olanağı bulmuştur. Bir meslek elemanı olarak yetiştirilen bu öğrencilerden % 6.1'i mesleğine uygun olmayan bir işte çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu, eğitim, özellikle mesleki eğitim açısından bir kayıptır. Geri kalan % 32.2'si de bir iş bulamamışlardır. Bu, ise hem ekonomi hem de eğitim açısından tümüyle, kayıptır. Daha açık söylemek gerekirse, meslek elemanı yetiştirmek amacıyla kurulmuş bu okullarda verimlilik % 42.3'ü geçememektedir. Bu tür

bir gelişme de, kalkınma planlarının nitelikli insangücü hedefleri ile gelişmektedir.

4. 1980 - 1981 öğretim yılı Teknik liseyi bitiren öğrencilerden % 35.6'sı yüksek öğrenime devam etmektedir. Bu dört meslek lisesi içinde en yüksek orandır. Çünkü bu okullar lise fen kolu programı izlemekte, aynı zamanda ilk yılı Endüstri Meslek Lisesi ile ortak olan Teknik liseye, birinci yılın sonunda başarılı öğrenciler alınmaktadır. Bu okulu bitirenlerden % 25.4'ü de mesleğine uygun bir işte çalışabilmektedir. Bu oran da, mesleki ve teknik okullar içinde en yüksek orandır. Öyleyse bu okulların ötekilere göre daha çok geliştirilmek istenmesinin temelinde ekonomik nedenler yatmaktadır. Bu denli başarılı olan bu okul mezunlarının da % 5.9 unun mesleğine uygun olmayan bir işte çalışması, çok önemli bir kayıptır. Bu okullarda verimlilik % 61.6'dır. Aynı ölçütler alındığı zaman, bu oran, Türkiye'deki tüm liseler içersinde de oldukça yüksek bir orandır.

5. Aynı araştırma İmam - Hatip okulları için yapılmamış olmakla birlikte, bir Yüksek Lisans tezine göre 1980 yılında, Yüksek İslam Enstitülerinde tanınan özel kontenjan dahil, Üniversitelerarası Seçme ve Yerleştirme sınavında başarı oranı % 6.3'tür. Yine aynı yıl ÜSS'ye başvuran lise ve meslek lisesi mezunlarından yerleşenlerin oranı sırasıyla şöyledir :

Genel Lise	% 22.34
Meslek Lisesi	% 22.34
İmam - Hatip L.	% 1.61'dir.

Bu okul mezunlarının da, öteki Meslek lisesi mezunlarına göre daha düşük olduğu, hatta çoğuna, bu okul mezunları yerine Kur'an Kursu mezunlarının istihdam edildiği de bilinen bir gerçektir.

Görülüyor ki, kalkınma planlarında bu alana ağırlık ve öncelik verilmesi, ekonomik açıdan çok yerinde bir karardır. Ancak gerçekleşmenin belirlenen hedeflerin çok gerisinde kalması, planlı kalkınma politikası yönünden, çok büyük bir başarısızlık olmuştur.