

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

EĞRETİ İSTİHDAM, GÜVENCESİZ ÇALIŞMA VE
ÖRTÜK İŞLEVSELLİK: MARDİN MESLEKİ KURSLAR
ÖRNEĞİ

Yavuz ASLAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Tahir PEKASİL

Mardin 2018

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

EĞRETİ İSTİHDAM, GÜVENCESİZ ÇALIŞMA VE
ÖRTÜK İŞLEVSELLİK: MARDİN MESLEKİ KURSLAR
ÖRNEĞİ

Yavuz ASLAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Tahir PEKASİL

Mardin 2018

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Sosyoloji Anabilim Dalı 15761017 numaralı öğrencisi Yavuz ASLAN'ın hazırladığı “Eğreti İstihdam, Güvencesiz Çalışma ve Örtük İşlevsellik: Mardin Mesleki Kurslar Örneği” başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 13/04/2018 Cuma günü saat 14:00'te yapılmış, tezin onayına oy çokluğu/oybirliğiyle karar verilmiştir.

Üye : Doç. Dr. Zülküf KARA

Üye : Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK

Danışman : Doç. Dr. Tahir PEKASİL



ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../2018 tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../2018

Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Ömer BOZKURT

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	8
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
I. Konu.....	1
II. Problem.....	3
III. Amaç	4
IV. Önem	4
V. Yöntem	6
VI. Sınırlılıklar	9
BİRİNCİ BÖLÜM	11
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	11
1. EMEK PİYASASI KAVRAMI	11
1.1. Emek Piyasası Tanımı ve Özellikleri.....	11
1.2. Emek Piyasasının Unsurları.....	13
1.2.1. Eşitsizlik.....	13
1.2.2. Bağımlılık.....	15
1.2.3. Güvencesizlik.....	15
1.3. Emek Piyasası Modelleri	15
1.3.1. İdeal Emek Piyasası	16
1.3.2. Doğal Emek Piyasası Modeli	16
1.3.3. Kurumsal Emek Piyasası.....	17
1.3.4. GÜdümlü Emek Piyasası Modeli.....	17
1.3.5. Korumacı Emek Piyasası	17
1.3.6. Esnek Emek Piyasası.....	18
2. İSTİHDAM KAVRAMI	19
2.1. İstihdam Tanımı	19
2.2. Sosyal Güvence Bakımından İstihdam	20
2.2.1. Standart İstihdam	20

2.2.2. Eğreti İstihdam	20
2.3. Emegın Kullanım Tarzına Göre İstihdam.....	22
2.3.1. Tam İstihdam	22
2.3.2. Eksik İstihdam.....	23
2.3.3. Aşırı İstihdam.....	24
3. İŞSİZLİK KAVRAMI	24
3.1. İşsizlik Tanımı	24
3.2. İşsizlik Türleri.....	25
3.2.1. Gizli İşsizlik	26
3.2.2. Açık İşsizlik	26
4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞİN TEORİK TEMELLERİ.....	31
4.1. Klasik İstihdam Teorisi.....	32
4.2. Marksist Yaklaşımda İstihdam	34
4.3. Keynesyen İstihdam Teorisi	36
4.4. Monetarist İstihdam Teorisi.....	39
4.5. Arz Yönlü İktisat Teorisi	40
4.6. Yeni Klasik Teori.....	41
4.7. Yapısalcı Yaklaşım	42
4.8. Post Keynesyen Teori	43
İKİNCİ BÖLÜM.....	47
I. TÜRKİYE’DE EĞRETİ İSTİHDAM, GÜVENCESİZLİK ÇALIŞMA VE ÖRTÜK İŞLEVSELLİK.....	47
1.1. Türkiye’de Emek Piyasasının Yapısı	47
1.2. Türkiye’de İşsizlik.....	53
1.3. Türkiye’de İstihdam	55
1.3.1. Pasif İstihdam	62
1.3.2. Aktif İstihdam	65
1.4. Türkiye’de Güvencesiz Çalışma	67
2. TÜRKİYE’DE MESLEKİ KURSLAR.....	71
2.1. Mesleki Eğitim	71
2.2. Mesleki Kurslar	72
2.3. Türkiye’de Mesleki Eğitim Programlarının Genel Görünümü	73
2.4. Halk Eğitim Merkezleri.....	74

2.4.1. Mardin Halk Eğitim Merkezi.....	76
2.4.1.1. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Kursların İşleyişi.....	76
2.4.1.2. Mardin Halk Eğitim Merkezi Bünyesinde Açılan Mesleki Kurslar ..	77
2.5. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR).....	80
2.5.1. İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri	82
2.5.2. İŞKUR Kapsamında Açılan Mesleki Kurslar	85
2.5.3. İŞKUR Kapsamında Açılan Mesleki Kursların İşleyişi	88
2.5.4. Mardin Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü	89
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	95
BULGULAR VE YORUMLAR	95
1. MESLEKİ KURSLARIN AÇILIŞ AMACI.....	95
1.1. İstihdam Oluşturma.....	96
1.2. Maddi Kazanımlar Elde Etme.....	97
1.3. Kişisel ve Mesleki Gelişim	98
1.4. Boş Zaman Değerlendirme ve Sosyalleşme	100
2. MESLEKİ KURSLARDA İŞLEYİŞ	103
2.1. Amaçla Tutarlı/Yeterli	105
2.2. Amaçla Tutarlı/Yeterli Değil	108
3. MESLEKİ KURSLARIN TERCİH EDİLME NEDENLERİ	113
3.1. Belge Sahibi Olma	114
3.2. İş Sahibi Olma	115
3.3. Kişisel ve Mesleki Gelişim	115
3.4. Boş Zaman Değerlendirme/Sosyalleşme	116
4. MESLEKİ KURSLARIN İSTİHDAMA KATKISI	119
4.1. Mesleki Kurslar İstihdam yaratıyor	119
4.2. Mesleki Kurslar İstihdam Yaratmıyor	121
5. MESLEKİ KURSLARIN ÖRTÜK İŞLEVLERİ.....	127
5.1. İşsizlik Oranlarında Düşüş.....	128
5.2. Yoksullar İçin Kısa Süreli Gelir Getirici Kaynaklar	129
5.3. Yoksullar Açısından Marjinalleşmeyi Önleme.....	130
5.4. Sosyal Adaletsizliği Ortadan Kaldırma	132
5.5. Siyasal Araç Olarak Kullanma	133
6. KATILIMCILARIN MESLEKİ KURSLARA YÖNELİK ÖNERİLERİ	139

6.1. Etkin İstihdam Politikaları	139
6.2. Etkin Ücret Politikaları	140
6.3. Sosyal Koruma.....	141
6.4. Kurs Süreleri	142
6.5. Sertifikalarda Etkinlik.....	142
6.6. Kurs Araç-Gereçleri.....	143
6.7. Kurs Mekanları	143
6.8. Emek Piyasası İle Koordineli Çalışma	144
SONUÇ VE ÖNERİLER	146
KAYNAKÇA.....	155
Ek 1. Görüşme Formu (Eğitimcilere Yönelik).....	164
Ek 2. Görüşme Formu (Kursiyerlere Yönelik)	167
Ek 3. Katılımcı Listesi.....	169

ÖNSÖZ

Türkiye’de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasına yönelik uygulamaya konulan politikaları düşündüğümüzde İŞKUR ve Halk Eğitim Merkezleri gibi kuruluşlar aracılığıyla mesleki kurslar açılmaktadır. Ancak yapılan bütün çalışmalara rağmen işsizlik ve istihdam sorunlarının çözümünde istenilen seviyelere ulaşamamıştır. Dolayısıyla toplumsal refahın yükseltilmesinde istenilen seviyelere gelinememektedir. Ancak İŞKUR ve Halk Eğitim Merkezleri kapsamında açılan mesleki kursların sadece işsizliği azaltmak veya istihdamı arttırmak amacı taşımadığı, bununla birlikte bir takım farklı işlevleri yerine getirdikleri de unutulmamalıdır.

Tezin hazırlanması aşamasında desteklerini gördüğüm başta tez danışmanım değerli Doç. Dr. Tahir PEKASİL’e, Artuklu Üniversitesi Sosyoloji Bölüm Başkanı Doç. Dr. Zülküf KARA’a, Ydırım Beyazıt Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK’e, Artuklu Üniversitesi Midyat Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Programcılığı Bölümü öğretim görevlisi Şükrü AYKAT’a ve tezin gönüllü katılımcıları olan usta öğreticilere ve kursiyerlere, ayrıca her türlü destekleri için aileme teşekkür ederim.

Yavuz ASLAN

Mardin, 2018

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

EĞRETİ İSTİHDAM, GÜVENCESİZ ÇALIŞMA VE ÖRTÜK İŞLEVSELLİK: MARDİN MESLEKİ KURSLAR ÖRNEĞİ

Yavuz ASLAN

Mardin Artuklu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Nisan-2018, XI+ 168 sayfa

Post Keynesyen istihdam teorisi çerçevesinde istihdam konusunun mesleki kurslar üzerinden sosyolojik bir bakışla irdelendiği bu araştırmada, devletin işveren ve istihdam edici rolünde emek piyasalarına müdahale etmesinin gerekli olup olmadığı, mesleki kursların istihdama yansımalarının ne olduğu ve bu kursların istihdam dışında ne tür toplumsal işlevleri yerine getirdiğinin saptanması amaçlanmaktadır. Ayrıca emek piyasalarında ne tür kavramlaştırmalara gidildiği, Türkiye’de istihdamı arttırmak için yapılan çalışmaların ne olduğu, mesleki kursların bu çalışmaların neresinde yer aldığı, usta öğreticiler için mesleki kursların ne anlam ifade ettiği ve istihdama yönelik geliştirilen teorilerin alan araştırması yönünden desteklenip desteklenmediğinin belirlenmesi de çalışma konularımız arasındadır.

Bu araştırma temelde nitel bir araştırma özelliğine sahip olmakla birlikte kayıtlı dokümanlardan elde edilen bir takım nicel verilerle de desteklenmektedir. Araştırmanın çalışma örneklemini Mardin Halk Eğitim Merkezi ve Mardin İŞKUR

bünyesinde açılan mesleki kurslarına katılan kursiyerlerden araştırmaya katılmaya gönüllü olan 30 kursiyer ile bu kurslarda kadrosuz olarak çalışıp araştırmaya gönüllü katılan 10 usta öğretici oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında amaçlı örneklem tiplerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Bu çalışmanın verileri araştırmacının oluşturduğu yarı yapılandırılmış görüşme formu yardımıyla derinlemesine mülakat tekniği ile toplanmış ve elde edilen veriler içerik analizi yoluyla analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda mesleki kursların açılış amaçları, işleyiş biçimleri, kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenleri, mesleki kurslarda eğitim veren usta öğreticilerin çalışma koşulları, kursiyerlerin istihdam edilme durumları ve mesleki kursların hangi istihdam biçimleri arasında konumlandırılabilceği gibi durumlara cevap aranmaya çalışılmıştır. Ayrıca mesleki kursların istihdam oluşturma dışında ne tür toplumsal işlevlerinin olduğu ve kursiyerlerin ve usta öğreticilerin mesleki kurslara ilişkin beklentilerinin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Tüm bunlara ek olarak araştırmacı tarafından elde edilen bulgular sonucunda bir takım öneriler de geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Halk Eğitim Merkezi, İŞKUR, Eğreti İstihdam, Güvencesiz Çalışma, Örtük İşlevsellik, Mesleki Kurslar, Mardin

ABSTRACT

Master Thesis

MAKESHIFT EMPLOYMENT, PRECARIOUS WORK AND IMPLICIT
FUNCTIONALITY: EXAMPLE OF MARDİN VOCATIONAL COURSES

Yavuz ASLAN

Mardin Artuklu University

Institute of Social Sciences

Department of Sociology

April-2018, XI+ 168 pages

In this research, the issue of employment is examined from a sociological view on Post Keynesian employment theory through vocational courses. It is aimed to determine whether the state needs to intervene in the labor market in the employer role, the reflection of vocational courses on employment and what kind of social functions these courses fulfill besides employment. In addition, what kind of conceptualizations are made in labor markets, what study done to increase employment in Turkey, where vocational courses are included in these studies, what is the meaning of vocational courses for master trainers and whether the theories developed for employment are supported by field research are among the fields of work.

This research is basically supported by qualitative research futures as well as by a number of quantitative data obtained from recorded documents. The study sample consists of 30 trainees who volunteer to participate in the research from the

trainees participating in the vocational courses opened in the Mardin Public Education Center and Mardin İŞKUR, and 10 master trainers participating voluntarily in the courses. Maximum diversity sampling was used from the purposeful sample types. The data of this study were collected by in-depth interview with the help of a semi-structured interview form, and the obtained data were analyzed by content analysis.

As a result of the research, it has been tried to find out the situations such as the opening aims of the vocational courses, the way of operation, the reasons why the trainees prefer vocational courses, the working conditions of vocational trainers who teach vocational courses, the situations of trainees employment and the types of employment of vocational courses. Also it was attempted to determine social functions of vocational courses and expectations of trainees and vocational trainers about vocational courses. In addition to these, a number of suggestions have been developed as a result of the findings obtained by the researcher.

Key Words: *Public Education Centre, İŞKUR, Makeshift Employment, Precarious Work, Implicit Functionality, Vocational Courses, Mardin*

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İşgücüne katılma oranları (%).....	48
Tablo 2. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre istihdam oranı (2015, %).....	49
Tablo 3. Temel İşgücü Göstergeleri, 2015-2016	50
Tablo 4. Aktif İşgücü Piyasası Programları	51
Tablo 5. Katılımcıların Program Türüne Göre Öğrenim Durumları (Ocak-Ekim 2017)	52
Tablo 6. Cinsiyete göre işsizlik oranı (2015, %).....	53
Tablo 7. Cinsiyete göre genç nüfustaki işsizlik oranları (2014-2015, %).....	54
Tablo 8. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işsizlik oranı (2015, %)	54
Tablo 9. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Mesleki ve Teknik Kurslar (Kısım 1)	77
Tablo 10. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Mesleki ve Teknik Kurslar (Kısım 2)	78
Tablo 11. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Mesleki ve Teknik Kurslar (Kısım 3)	79
Tablo 12. 2007-2016 yılları arası cinsiyet bazında İŞKUR'a başvuranların sayısı....	83
Tablo 13. 2014-2015 yıllarında eğitim düzeyleri ve cinsiyet bazında İŞKUR'a başvuru sayısı	83
Tablo 14. 2007-2015 yıllarında cinsiyete göre İŞKUR tarafından işe yerleştirilen sayısı.....	84
Tablo 15. Eğitim düzeyi ve cinsiyete göre işe yerleştirilenlerin dağılımı (%).....	84
Tablo 16. Yıllara göre cinsiyete göre kayıtlı işsiz sayısı (2010-2015)	89
Tablo 17. Mesleklere göre işsiz sayısı (2015).....	90
Tablo 18. Yıllara göre cinsiyete göre işe yerleştirme sayısı (2010-2015)	91
Tablo 19. Kurs ve kursiyer sayısı (2010-2015).....	91
Tablo 20. Mardin ili öğrenim durumlarına göre aktif işgücü programlarına başvuran kişiler (Ocak-Ekim 2017).....	92
Tablo 21. Mardin ili açık iş ilanları, iş başvurular ve işe yerleştirmeler (Ocak-Ekim 2017)	93
Tablo 22. Mardin İŞKUR kapsamında açılan istihdam garantisiz mesleki kurslar (2017).....	94
Tablo 23. Mesleki kursların amacına ilişkin görüşler	95
Tablo 24. Mesleki kursların işleyişine ilişkin görüşler	104
Tablo 25. Kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenlere ilişkin görüşler	114
Tablo 26. Kursiyerlerin istihdam edilme durumlarına ilişkin görüşler.....	119
Tablo 27. Mesleki kursların örtük işlevlerine ilişkin görüşler	127
Tablo 28. Mesleki kurslarla ilgili önerilere ilişkin görüşler.....	139

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mesleki Kursların Amacına İlişkin Usta Öğreticilerin Görüşleri	101
Şekil 2. Kursiyerlerin Mesleki Kursların Amacına İlişkin Görüşleri	101
Şekil 3. Usta Öğreticilerin Mesleki Kursların İşleyişine İlişkin Görüşleri	111
Şekil 4. Kursiyerlerin Mesleki Kursların İşleyişine İlişkin Görüşleri.....	112
Şekil 5. Kursiyerlerin Mesleki Kursları Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Görüşler	117
Şekil 6. Kursiyerlerin İstihdam Edilme Durumlarına İlişkin Usta Öğreticilerin Görüşleri.....	125
Şekil 7. Kursiyerlerin Kendi İstihdam Edilme Durumlarına İlişkin Görüşleri	126
Şekil 8. Mesleki Kursların Örtülü İşlevlerine İlişkin Usta Öğreticilerin Görüşleri .	135
Şekil 9. Mesleki Kursların Örtülü İşlevlerine İlişkin Kursiyerlerin Görüşleri.....	136
Şekil 10. Usta Öğreticilerin ve Kursiyerlerin Mesleki Kurslara İlişkin Önerileri ...	144

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
BYKP	: Beş Yıllık Kalkınma Planı
HEM	: Halk Eğitim Merkezi
ILO	: International Labour Organization
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOB	: Katılım Ortaklığı Belgesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
UIS	: Ulusal İstihdam Stratejisi

GİRİŞ

I. Konu

Üretim sürecinin en önemli unsurlarından biri olan emeğin üretim sürecinde aktif olarak kullanılması istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde istihdam emeğin üretimde değer kazanmasıdır. İnsan, emek piyasasının öznesi olarak hem varlığını sürdürmek için hem de kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için emeğini bir araç olarak emek piyasasında işverenin kullanımına sunması gerekir. Ancak bu durum emeğin üretimini ve yeniden üretimini zorunlu kılar ki emeğin sakatlanması, yaşlanması veya hastalanması gibi durumlar emek için güvencesizlik, istikrarsızlık ve eşitsizlik unsurlarını ön plana çıkarmaktadır. Bundan dolayı gerçek bir istihdamdan söz edebilmek için istihdam biçimi kişilere saygınlık ve gelir kazandırmalı ve bunun süreklilik arz etmesi gerekir.

İstihdamın dünyadaki yapılanmalarına baktığımızda 1945 ve 1975’li yıllarda istihdam edilen kişilere yasal ve kurumsal güvenceler sağlanırken 1970’li yılların ortalarından itibaren özellikle Batı Avrupa toplumlarının ekonomilerinde yaşadıkları sorunlar sosyal alanları da etkilemeye başlamıştır. Bu durumun ortaya çıkması beraberinde emek piyasalarının yeniden yapılandırılmasına zemin hazırlamış ve katı istihdam koşullarından uzaklaşarak esnek istihdam koşulların benimsendiği güvencesiz çalışma, eğreti istihdam veya standart dışı istihdam gibi alternatif istihdam biçimlerine yönelmeler olmuştur. Çalışma koşullarının ve ücretlerin esnekleştirilmesi olarak anlam kazanan yeni istihdam biçimleri özellikle emek piyasalarının canlanması ve işverenin karının arttırılması için birçok Avrupa ülkesinde yaygınlaşması, çalışanlar açısından güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik, geleceğe yönelik plan yapamama gibi olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Bu boyutuyla emek piyasaları çalışanlar açısından kötü çalışma koşulları, uzun çalışma süreleri ve düşük ücretler anlamına gelmektedir.

Türkiye’deki emek piyasası ve istihdam ilişkilerinin tarihsel arka planına bakıldığında ise özellikle 1980’lerde köyden kente göç ve bunun sonucunda şehirlerde artan nüfus ve bunun beraberinde getirdiği işsizlik ve yoksulluk gibi

sorunların çözümü için istihdama yönelik çeşitli politikalar geliştirilse de istihdam konusundaki en önemli adımlar AB'ye uyum sürecinde atılmıştır. AB'ye uyum sürecinde ulusal istihdam stratejisi, katılım ortaklığı belgesi gibi bir takım belgelerde çalışanların ortamlarının iyileştirilmesi, genç nüfusa yönelik mesleki eğitim çalışmalarının yapılması, sosyal koruma, kamu ve özel sektöre yönelik çeşitli finansman desteklerin sağlanması, istihdam fırsatlarının artırılması ve eğitim ve iş piyasasında bağ kurulması gibi hedefler konulmuştur. Ayrıca sosyal diyalogun sağlanması ve kadın-erkek eşitliği gibi hedeflere ulaşmanın yanında 4857 sayılı iş kanunu çıkarılmış, istihdam hizmetlerinin yürütülmesi için Türkiye İş Kurumu ve bu kuruma bağlı özel istihdam büroları kurulmuştur. Ancak tüm bu çalışmalar aynı zamanda Türkiye'de güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasının da önünü açmıştır.

İstihdam başta Türkiye olmak üzere hemen hemen bütün ülkeleri ilgilendiren bir konu olmakla birlikte birçok disiplinin de (çalışma ekonomisi, iktisat, sosyoloji, vb.) ilgi alanına girmiş ve istihdama farklı açılardan yaklaşılmasını doğurmuştur. Özellikle iktisat biliminin istihdam ve işsizlik konularında Klasik, Marksist ve Keynesyen teori gibi birçok teori geliştirdiğini biliyoruz. Ancak iktisat bilimi istihdam ve işsizlik alanında bir takım teoriler geliştirse de emek piyasalarına yönelik sağlıklı bir çerçeve geliştirememiştir. Bunun nedeni teorik yetersizlik değil aynı zamanda emek piyasasının doğasına yönelik bir sorun olan emeğin meta olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Ercan ve Özar, 2000: 30). Emek piyasalarına yönelik sağlıklı bir çerçeve çizilememesinin altında her ne kadar emeğin meta olarak görüldüğü fikri hakim olsa da özellikle ulus devletlerin uyguladığı neo liberal politikaların etkilerini de göz ardı etmemek gerekir. Küresel anlamda rekabetin artması, serbest piyasaların geliştirilmesi, devletin ekonomideki rolünün azaltılması ve kuralsızlaştırmanın yaygınlaştırılması neo-liberal ekonomi politikaları olarak tanımlanmaktadır (Yeldan, 2005: 3). Bu yönüyle neo liberalizm, çalışanlar açısından eğreti istihdam ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasında önemli rol oynamıştır. Biz de Post Keynesyen Teoriden de yararlanarak biçimlendirdiğimiz bu çalışmamızı sosyal bilimlerdeki verili disiplinler arasındaki işbölümü (Ercan ve Özar, 2000: 22) fikrinden hareketle ülkemizde istihdamın artırılması için İŞKUR ve Halk Eğitim Merkezi gibi kurumlar aracılığıyla uygulamaya konulan mesleki kursları, toplumsal

olayları anlama ve açıklama çabasında olan sosyolojinin konusu yaptık. Bununla birlikte Post Keynesyen teoriden yola çıkılarak devletin işveren ve istihdam edici rolünü kullanarak mesleki kurslar aracılığıyla emek piyasalarına müdahale etmesinin gerekli olup olmadığı, mesleki kursların piyasalardaki yansımalarının ne olduğu ve istihdam dışında ne tür toplumsal işlevleri yerine getirdiği üzerinde durulacaktır. Ayrıca emek sermaye arasındaki ilişkiler üzerinden emek piyasalarında değişen şartlara yönelik ne tür yeni kavramlaştırmalara gidildiği, dünyadaki gelişmelere göre istihdam ve işsizlik ile ilgili teorilerin neler olduğu, bu teorilerin nasıl farklılaştığı ve Türkiye’de son yıllarda emek piyasalarına yönelik ne tür çalışmaların olduğu çalışma konularımız olacaktır.

II. Problem

Her araştırmanın yapılmasına yönelik istenen belli bir amaç vardır. Araştırma problemi de bu amacı yansıtır. Dolayısıyla araştırma probleminin ne olduğunun net bir şekilde ortaya konulması yapılmak istenen araştırmanın ilk aşamasını belirler. Çalışma amacımızın ortaya çıkması açısından bu araştırmanın problem cümlesi şudur. Devletin yoksulluk ve işsizlik sonucu oluşabilecek toplumsal sorunların önüne geçmek için bir araç olarak kullandığı mesleki kurslar, emek piyasasında istihdam üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır ve bu kurslar istihdam dışında ne tür toplumsal işlevleri yerine getirmektedir? “şeklinde ifade edilen soruyu temelde iktisat teorilerinden biri olan Post Keynesyen teorisi çerçevesinde alandaki veriler ışığında sosyolojik bir analizle tartışmaya açacağım. Araştırma probleminin alt soru cümleleri şöyle ifade edilebilir:

- Mesleki kursların açılmasının altında yatan sebepler nelerdir?
- Mesleki kursların işleyişi nasıl olmaktadır?
- Mesleki kursların, kurslara katılanlar açısından tercih edilmesinin altında yatan nedenler nelerdir?
- Mesleki kurslara katılanların kurs sonunda istihdam edilme durumları nedir?
- Mesleki kurslarda istihdam için emeğini bir araç olarak devletin kullanımına sunan usta öğreticilerin; çalışma koşulları, saatleri ve ücretleri vb. konularda beklentileri karşılanmakta mıdır?

- Emeğin sakatlanması, yaşlanması ve hastalanması gibi durumlar usta öğreticiler açısından ne tür eşitsizlikler doğurmaktadır?
- Mesleki kurslar emek piyasasında hangi istihdam biçimleri arasına dâhil edilebilir?
- Mesleki kursların emek piyasasında bağımlılık ve güvencesizlik bakımından yeri neresidir?
- Mesleki kurslar istihdam dışında ne tür toplumsal işlevleri yerine getirmektedir?
- Mesleki kurslara yönelik alandaki katılımcılar tarafından ne tür öneriler sunulmuştur?

III. Amaç

Post Keynesyen İstihdam Teorisi çerçevesinde istihdam konusunu mesleki kurslar üzerinden sosyolojik bir bakışla irdelediğimiz bu çalışmada; devletin mesleki kurslarla işveren ve istihdam edici rolünde emek piyasalarına müdahale etmesinin gerekli olup olmadığı, kursların istihdama yansımalarının ne olduğu ve kursların istihdam dışında ne tür toplumsal işlevleri yerine getirdiğinin saptanması amaçlanmaktadır. Ayrıca emek piyasalarında hangi kavramlaştırmalara gidildiği, Türkiye’de istihdamın artırılması için emek piyasalarına yönelik yapılan çalışmaların ne olduğu, mesleki kursların bu çalışmaların neresinde konumlandırılabilceğinin yanı sıra emeğini bir araç olarak kullanıma sunanlar için ne anlam ifade ettiği ve istihdama yönelik geliştirilen teorilerin alan araştırması yönünden desteklenip desteklenmediğinin belirlenmesi de amaçlanmaktadır.

IV. Önem

1970’li yıllarda başlayan iktisadi ve toplumsal dönüşüm süreci emek ve sermaye arasındaki ilişkileri etkilemiştir. Emek piyasalarında gerçekleşen değişime yönelik eğilimler karşısında, 1980’li yıllardan itibaren eleştirel olmayan iktisat¹ bilimi, dönüşümü analiz edebilmek için yeni kavramlara yönelmekle kalmamış aynı

¹ Fuat Ercan ve Şemsa Özer’in kavramlaştırdığı eleştirel olmayan iktisat kavramı; iktisadi olguları bütünlüklü bir şekilde ele almayan ve ampirik olanla gerçeklik arasındaki ilişkileri sorgulamayan açıklama tarzlarının tümünü içerecek bir şemsiye kavram olarak kullanılmıştır.

zamanda bu kavramsal araçlar diğer sosyal bilimler disiplinleri üzerinde de etkili olmaya başlamıştır (Ercan ve Özar, 2000: 22). Eleştirel olmayan iktisat biliminin işgücü piyasası kavramı ile açıklamaya çalıştığı emek ve sermaye arasındaki ilişkiler üzerine 19.yüzyılın sonuna kadar günümüze farklı açıklamalar getirmekle beraber bu açıklamalara içkin olan epistemoloji varlığını korumuş ve bu ilişkilerin anlaşılmasını olumsuz yönde etkilemiştir. Bununla birlikte kapitalist toplumsal ilişkilerin gelişmesine paralel olarak, iktisadın sahip olduğu epistemoloji diğer sosyal bilimler üzerinde egemenlik ve hatta sosyal olguların anlaşılmasını önleyen epistemik şiddet üretmiştir (Ercan ve Özar, 2000: 23).

Keynes Genel Teori isimli kitabında epistemik şiddetin etkisini şöyle açıklamıştır: “Yazar bu çalışmayı gerçekleştirmek için, alışılmış düşünce biçimleri ve açıklamaların tutsaklığından kurtulmak için, uzun süren çatışmalı bir kaçış gerçekleştirmiştir. Bu kitabın okuyucuları da aynı çabayı göstermek zorundadır... Güçlük yeni düşünceleri anlamakta değil, güçlük hepimizin içinden geçtiği öğrenim sürecinin bizleri etkisi altına aldığı eski düşüncelerden kurtulabilmekte yatıyor” (Keynes, 1961: vii). Keynes bu şekilde eleştirel olmayan iktisadın tutsaklığınsan kurtulmak için bir mücadele vermiş ve Wells günümüzde de benzer bir mücadele verilmesi gerektiğini ve hatta bu mücadelenin bugün daha da önemli olduğunun altını çizmiştir (1977: 93).

Toplumsal olgulara yönelik yapılan hemen hemen bütün analizlerde bilinçli veya bilinçsizce seçilen teorik çerçeveye veya açıklamaya içkin olarak bir epistemoloji ya da metodolojik bir yönelim vardır (Ercan ve Özar, 2000: 24). Daha önce belirttiğimiz gibi iktisat bilimi istidam ve işsizlik sorunlarına yönelik birçok teori geliştirse de emeği bir meta olarak gördüğü için istihdam ve işsizlik sorunlarına yönelik sağlıklı bir çerçeve geliştirememiştir. Ayrıca ulus devletlerin uyguladığı neo liberal politikalar çalışanlar açısından güvencesizlik, eşitsizlik ve istikrarsızlık gibi bir takım kavramları gün yüzüne çıkarmıştır. Dolayısıyla biz de bu durumu fırsat bilerek istihdam konusunu mesleki kurslar üzerinden, temelde iktisat bilimi teorilerinden biri olan post keynesyen istihdam teorisinden de yararlanarak, sosyolojik bir bakışla irdelenmesini sosyoloji literatürüne kazandırılması açısından önemli görüyoruz. İstihdam konusunu sosyolojik bir bakışla irdeleyerek konuya

ilişkin farklı perspektifler getirmek aynı zamanda iktisat biliminin sosyal bilimler üzerindeki epistemik şiddetinden kurtulmak için de bir çıkış yolu olabilir kanaatindeyiz. Bununla birlikte mesleki kurslara yönelik yapılacak olan alan araştırması ile bu kursların toplumda ne tür işlevleri yerine getirdiğinin sosyolojik bir okumaya tabi tutulması da sosyoloji disiplini açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu çalışmanın sadece sosyoloji disiplin açısından değil aynı zamanda Mardin ilindeki istihdam ve işsizlik sorununun literatüre kazandırılması ve ülkenin istihdam konusunda geliştireceği politikaların belirlenmesi adına önemli olduğu düşünülmektedir.

V. Yöntem

Bu araştırma temelde nitel bir araştırma olup bir takım nicel verilerle de desteklenmektedir. Nitel yöntemli araştırmaların temel amacı anlamak ve araştırma çalışmasının sonucu gerçekliği olduğu gibi tanımlamak olduğundan, bu tip araştırmalar niçin sorusundan çok, ne ve nasıl sorularına odaklanmaktadır (Kümbetoğlu, 2015: 34). “Niteliksel araştırmada yöntem sadece bir teknik veya veri elde etme aracı değildir; araştırmacı da araştırma sürecinin sadece yürütücüsü değildir; sürece aktif olarak katılır” (...) “Veri oluşturma sürecinin çözümleyici, yorumlayıcı, değerlendirici parçası olarak araştırmacının birçok veri kaynağından bir ya da bir kaçının seçilebilmesi mümkündür” (Mason 1996: 35-36).

“Nitel veri, bireylerin, süreçlerin, olguların hakkında, deneyimlerin, davranışların, faaliyetlerin tanımlandığı, niyetlerin, isteklerin, değerlerin, fikirlerin, içinde yer aldığı, duyguların, hislerin, yansıtılabildiği, bilgilerin, inançların, kanaatlerin ayrıntılı bir biçimde aktarılabildiği bir veridir” (Kümbetoğlu, 2015: 43). Bu araştırma Mardin Halk Eğitim Merkezi ve İŞKUR bünyesinde açılan mesleki kurslara katılan kursiyerler ve bu kursları veren eğitimcilerin bakış açılarıyla sınırlandırılarak değerlendirilen bir araştırma olup katılımcıların algıları kendi bakış açılarıyla verilecektir. Bundan dolayı da bu araştırmada durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması araştırması araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem veya belli bir zaman dilimindeki çoklu ve sınırlı hale getirilmiş sistemler ile ilgili çoklu bilgi kaynakları yoluyla detaylı ve derinlemesine bir

yöntemle bilgi toplayarak durum betimlemesi ya da durum temalarının ortaya konulduğu nitel bir araştırmadır (Creswell, 2015: 97).

Desen ise; araştırma ile ilgili soruları, araştırma verilerini ve araştırma sonucunda ulaşılan bulguları mantıksal bir şekilde birbirine bağlayan bir kurgudur. Ayrıca nitel araştırmalarda desen esnek bir bakış açısı gerektirir ve ilkin ortaya çıkan desen de araştırma süreci içinde karşılaşılan yeni durumlara ve bulgulara göre tekrar şekillendirilebilir. Başka bir deyişle araştırmacıyı, araştırma sürecinin ilk aşamasından son aşamasına götüren bir eylem planıdır. Bunlara ek olarak araştırma deseninin en temel özelliği, toplanan veriler yoluyla araştırma sorularına yanıt aramanın yanı sıra araştırma sorularının dışında kalan alanlarda veri toplamaktan uzak durmaktır (Yıldırım ve şimşek, 2013: 316).

Veri toplama aşamasının en önemli ayaklarından biri veri toplama araçlarını geliştirmektir. Araştırmacı veri toplama tekniklerinin artı ve eksilerini dikkate alarak birden fazla veri toplama tekniği kullanabilmektedir. Bu yaklaşıma veri eşitilmesi denilmektedir. “eşitilme (triangulation) araştırma sonuçlarının inandırıcılığı için farklı veri kaynakları ve farklı veri toplama ve analiz yöntemleri kullanılmasına yönelik çabaların bütünüdür (Yıldırım ve şimşek, 2016: 91). Denzin ise (1970) eşitilme yönteminde temel ilkenin, birbirinden farklı bireyler ve ortamlardan değişik yöntemlerle veri toplamak ve böylelikle sonuçlarda ortaya çıkabilecek önyargılara veya yanlış anlamalara mahal vermemek olduğunu dile getirmektedir. Bu araştırmada gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama teknikleri kullanılmış olup temelde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. “Görüşme formu, benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanır” (Patton, 1987: 111). Görüşme formu araştırma problemi ile ilgili durumların ve soruların tamamını güvence altına almak içindir. (Yıldırım ve şimşek, 2016: 132). Araştırmanın geçerlilik ve güvenirliği konusunda okuyucuya daha iyi fikir vermesi adına bir takım nicel veri niteliğinde olan İşKUR ve Halk Eğitim Merkezi kurumlarının kayıtlı dokümanlardan da yararlanma yoluna gidilmiştir. Araştırma kapsamında hazırlanan görüşme soruları ilgili literatür taraması yapıldıktan sonra araştırmanın amaçları doğrultusunda hazırlanarak, soruların anlaşılır olması, sorulardaki dil ve anlatımın uygunluğu ve

görüşme süresinin testi amacıyla sosyal bilimler alanında bir öğretim üyesi ve çalışma grubu dışında kalan bir kursiyer ile pilot uygulama yapıldıktan sonra gözlem ve öneriler sonucunda görüşme soruları yeniden düzenlenmiştir (ek1 ve ek2).

Verileri toplamak için farklı yollar izlenmiştir. Bu yolların izlenmesinde zaman ve ulaşım gibi konularda yaşanan sınırlılık ve katılımcıların farklı tercihlerinden kaynaklanmıştır. Veri toplamada temel teşkil eden öncelikli yol yüz yüze görüşme olmuştur. Görüşmede ses kayıt cihazı kullanılmak istenmiş olsa da katılımcıların bazı endişelerinden dolayı araştırmacı tarafından ses kayıt cihazı kullanılmamış olup sadece notlar tutulmuştur. Görüşme süreleri 15 dakikadan az olmamak kaydıyla en çok 1 saat sürmüştür. Yapılan görüşmelerin bir kısmı katılımcıların çalıştığı kurumlarda, bir kısmı katılımcıların eğitim gördükleri kurumlarda ve bir kısmı da kafe benzeri mekanlarda gerçekleşmiştir.

Nitel verilerin analizi konusunda literatürde kullanılan kavram ve yaklaşımlar birbirinden farklılık göstermektedir. Bunlardan en çok kullanılan iki yöntemden biri betimleme bir diğeri de içerik analizidir. Buna göre betimsel analiz, derinlemesine analiz gerektirmeyen verilerin işlenmesinde kullanılan bir yaklaşım iken, içerik analizinde ise elde edilen verilerin derinlemesine incelemesi ve bu verileri açıklayan kavram ve temalara ulaşılmasını gerektirir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 86). Bu araştırmaya yön veren teknik içerik analizi olmuştur. Bu anlayışla bu araştırma kapsamında verilerin analizinde izlenen süreç aşağıdaki gibidir.

1. Verilerin toplanması aşamasında ortaya çıkan kavramlar üzerinde fikir yürütülmüştür.
2. Veri toplama sürecinde genel olarak belirlenen kavramlar ve temalar için toplanan verilerin doygunluk sağladığının anlaşılmasından sonra veri toplamaya son verilmiştir.
3. Elde edilen verilerin tamamı yazıya dökülerek düzenlenmiştir.
4. Verilerin toplanmasıyla ortaya çıkan kavramların listesi çıkarılarak bu kavramalar kategorilere ayrılmıştır, diğeri bir deyişle temalar haline getirilmiştir.
5. Meydana getirilerin temalar için tanım ve açıklamalar yoluyla verilerin içinden seçilmiş örneklerin olduğu tablolar düzenlenmiştir.

6. Oluşturulan temalar ve kavramlar sosyal bilimler alanından uzman kişiler aracılığıyla gözden geçirildikten sonra son halini almıştır.
7. Verilerin tümü oluşturulan kavram ve temalara göre kodlanmıştır.
8. Ulaşılan sonuçlar ise tablo ve şekiller yoluyla görsel hale getirilmiştir.
9. Elde edilen bulgulara ek olarak literatürdeki bilgiler ışığında ulaşılan sonuçlar yorumlanmıştır.

VI. Sınırlılıklar

Araştırmalarda incelenen konuya belirli sınırlılıklar getirmek araştırmanın kapsamının belirlenebilmesi adına gereklidir. Araştırmacının yapmak isteyip de, zaman, maliyet, izin, güvenlik, vb. sebeplerden ötürü yapamadığı durumların ortaya çıkması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları, araştırma konusundan, çalışılan alandan, araştırmacının amacından ve seçilen araştırma yönteminden kaynaklanabileceği gibi araştırmacının kendisinden de kaynaklanabilir (Karasar,2006: 73). Evren genel yapısı itibarıyla bir araştırmacının ulaşamayacağı kadar büyüktür. Bütün bir evreni çalışmak yerine, evreni temsil etme kapasitesine sahip sınırlı sayıda birey, olay veya olguyu araştırma kapsamına almak daha pratik bir çözüm olabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 113). Dolayısıyla bu araştırmanın da kimi sınırlılıkları olmuştur. Bu araştırmanın çalışma örneklemini Mardin İŞKUR ve Mardin Halk Eğitim Merkezi kapsamında açılan mesleki kurslara katılan kursiyerlerin ve bu kurslarda eğitim veren kadrosuz usta öğretmenlerdir. İstihdam konusunu mesleki kurslar üzerinden irdelediğimiz bu çalışmada çalışma evreni olarak Mardin ilinin seçilmesinde 2012 yılında 750 bin üzeri nüfusu ile büyükşehir statüsü verilen bu şehrin TÜİK'in 2015-2016 yılı temel işgücü istatistiksel verilerinde işsizlik oranlarının en yüksek ve istihdam oranının en düşük olduğu il olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırma kapsamında amaçlı örneklem tiplerinden maksimum çeşitlilik örnekleme çeşidi kullanılmıştır. Patton'a (1987) göre amaçlı örneklem; zengin bilgiye sahip olan durumların derinlemesine çalışılmasına olanak tanımaktadır. Maksimum örneklem kullanımındaki amaç “görelilik olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin

çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır” (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 119). Maksimum çeşitlilik örneklemede arzu edilen evrene genelleme yapmak değil, çeşitlilik gösteren durumlar içerisinde ne çeşit benzerlikler veya farklılıkların olduğunu belirlemektir.

Mardin Halk Eğitim Merkezi ve İŞKUR bünyesinde birbirinden farklı mesleki kurslarda usta öğretici olarak çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 10 kişi çalışma grubunda yer almaktadır. Gizliliği sağlamak adına usta öğretmenler A1, A2, A3, A4, A5 (Halk Eğitim Merkezi usta öğretmenleri) ve B1, B2, B3, B4, B5 (İŞKUR usta öğretmenleri) olarak kodlanmıştır. Mardin Halk Eğitim Merkezi ve İŞKUR bünyesinde açılan mesleki kurslara katılıp araştırmaya katılan gönüllü 15’i Halk Eğitim Merkezi ve 15i İŞKUR kursiyeri olmak üzere 30 kişi ile görüşülmüştür. Görüşme yapılan kursiyerlerden 18-30 yaş aralığında olan kişi sayısı 22, 31-45 yaş aralığında olan kişi sayısı ise 8’dir. Katılımcıların 21’i kadın 9’u erkektir. Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda 5’i ön lisans mezunu, 22’si lise mezunu ve 3’ü ortaokul mezunudur. Katılımcıların 19’u bekâr 11’i ise evlidir. Kursiyerlerin iş durumu olarak 19 kişi herhangi bir işte çalışmamaktadır. Diğer katılımcıların meslekleri ise dağıtıcı, kasiyer, market çalışanı, müdür yardımcısı, öğretmen, memur ve kuaför olarak sıralanmaktadır. Araştırmamıza konu olan katılımcıların tercih ettikleri kurslar filografi, bilgisayar kullanımı, çocuk bakımı, dikiş nakış kursu, ahşap süsleme, emlak danışmanlığı, cilt bakımı, kuaförlük, bilgisayar onarım ve bakım, halı dokuma, hasta ve yaşlı refakatçisi ve güzellik ve saç bakım hizmetleri şeklindedir. Kursiyerler ile ilgili gizliliğin sağlanması adına halk eğitim merkezi mesleki kurslarına kayıt yapan kursiyerler K1-K15 aralığında, İŞKUR mesleki kurslarına kayıt yapan kursiyerler ise Y1-Y15 aralığında kodlanmıştır. Kursiyerlere ilişkin demografik bilgiler ekler bölümünde sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma problemi ile ilgili kuramsal ya da kavramsal bir çerçeve oluşturmak, araştırma deseninin amaca yönelik ve kendi içinde tutarlı olması açısından önemlidir. Kuramsal çerçeve oluşturmak araştırmacıya bazı durumlarda yardımcı olur. Bunları; probleme dönük boyutların tanımlanması, boyutlar arasındaki ilişkilerinin saptanması, bilgi toplama araçlarının boyutlarının belirlenmesi ve analiz sırasında kullanılacak temaların seçilmesi şeklinde sıralamak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 83)

Bu bölümde araştırmanın konusuna yönelik emek piyasası, istihdam ve işsizlik kavramlarının yanı sıra istihdam ve işsizliğin teorik temelleri üzerinde durulacaktır.

1. EMEK PİYASASI KAVRAMI

Emek piyasası kavramı çalışma ekonomisinin önemli kavramlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam ve işsizlik kavramları ve bu kavramlara ilişkin teorik temellerin daha iyi anlaşılması için öncelikle bu kavramın açıklanmasında yarar olduğu kanaatindeyim. Bu çerçevede sırasıyla emek piyasasının tanımı ve özellikleri, emek piyasasına ilişkin bir takım unsurlar ve emek piyasası modelleri üzerinde durulacaktır.

1.1. Emek Piyasası Tanımı ve Özellikleri

Emek tarih boyunca önemli bir konu olarak güncelliğini korumuştur. Emeğin bir meta olarak kabulü emek piyasasının ele alınış biçimini de belirlemiştir (Ercan ve Özar, 2000: 31). İnsanın bedensel veya düşünsel etkinliği olan emek, üretimin en temel faktörlerinden biri olarak üretim sürecine katkı sağlayarak emek piyasası kavramının temelini oluşturmaktadır (Işığışık, 2017: 1). Emek aynı zamanda üretimi gerçekleştirmek için insanın üretime fiziksel ve düşünsel anlamda şahsen katılmasıdır.

Emeğin kullanılabilmesi için istihdam edilmesi gerekir ve bu istihdam da ancak emek arz ve talebinin bir arada olmasıyla mümkün hale gelmektedir. Bu anlamda “emek piyasası” emek arz ve talebinin bir araya geldiği, emeğin bedeli olan ücret ve diğer çalışma şartlarının belirlendiği piyasadır (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 3). Bu tanımlamaya göre “emek arzı ve “emek talebi” emek piyasası ile ilgili bilinmesi gereken kavramlar olarak önem kazanmaktadır.

Emek piyasasında arz edilen (sunulan) emek miktarı emek arzı olarak tanımlanırken, işverenlerin veya şirketlerin mal ve hizmet üretebilmek adına ihtiyaç duydukları emek miktarı da emek talebi olarak tanımlanabilmektedir (Tekeli, Özgüler, Özdemir ve Biçerli, 2012: 3-4). Dolayısıyla emek arz ve talebinin karşı karşıya gelerek ücretlerin ve çalışma koşulların belirlendiği piyasa da “emek piyasası” olarak adlandırılmaktadır (Tekeli ve diğerleri, 2012: 3).

Korkmaz ve Mahiroğulları’na göre bir ülkedeki toplam emek arzını ifade eden işgücünün emek talebi ile bir araya geldiği ortam emek piyasasıdır (2007: 4). Emek, ekonomik faaliyetlere katılarak gelir elde etmeyi amaçlamaktadır. Bunun için de emeğini emek piyasasına arz etmesi gerekir. İşte bu aşamada da bu emeği satın alacak alıcılara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kişiler emek piyasasının temel aktörleri olan alıcı ve satıcılar, işçi ve işverenlerdir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 3). Bundan da anlaşılıyor ki alıcı ve satıcıların ya da işçi ve işverenlerin emeğin alım ve satımının gerçekleşmesi için bir araya geldiği ortama “emek piyasası” denilebilir. İşgücü arzı ve işgücü talebinin bir araya gelerek bir ücret ve istihdam düzeyinin belirlendiği yere işgücü piyasası başka bir deyişle emek piyasası denilmektedir (Ataman; 2012: 28). Görüldüğü üzere emek piyasası ile ilgili tanımlamaları çoğaltmak mümkündür. Tüm bun tanımların ortak özelliği emek piyasası kavramının bir ortamı temsil etmesidir.

Özgür bir toplumun vazgeçilmez unsurlarından biri emek piyasasının olmasıdır. Çünkü emek piyasası iş arayan işgücünün sahip olduğu vasıflara uygun iş bulabildiği ve işgücü arayan işverenin de ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünü bulabildiği yerdir. Dolayısıyla iş ve işgücü bulma kolaylığı ancak özgür bir ortamda gerçekleşebilir (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 3). Ayrıca bir ekonomide birbiriyle iç içe geçmiş mal piyasası, emek piyasası ve sermaye piyasası olmak üzere üç piyasa

bulunmaktadır. Ancak emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran birçok özellik ve unsur bulunsa da emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran en önemli özellik emek piyasasının öznesinin insan olmasıdır (Ataman, 2014: 6). Emek piyasası ile ilgili bir takım tanımlardan sonra emek piyasasının özellikleri şu şekildedir.

Emek piyasası çeşitlilik göstermektedir. Birbirinden farklı işler için binlerce emek piyasası mevcuttur. Ayakkabı tamircileri piyasası, garsonlar piyasası, komiler piyasası, berberler piyasası gibi örnekler sayılabilir ve bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Emek piyasasında fiyatlar işçiler açısından değişkenlik göstermekle birlikte heterojen bir yapıya sahiptir. Emek piyasasında sunulan emek; yaş, cinsiyet, fiziksel güç, zeka, yetenek, beceri, yönetebilme, iş yapma isteği, motivasyon, işe yatkınlık vb. heterojenlik göstermektedir (Işığışok, 2017: 5).

Emek piyasasında işgücünün pazarlık gücü zayıftır. Herhangi bir zaman diliminde iş arayan kişilerin sayısının mevcut açık işlerden daha fazla olmasıdır. Bu durum işçilerin işverenle pazarlık yapma güçlerini azaltmaktadır. Emek piyasasının başka bir özelliği emeğin stoklanamama durumudur. Üretilen herhangi bir malın satılması için stoklanması mümkünken emeğin stoklanması, biriktirilmesi veya saklanması mümkün değildir (Biçerli, 2011: 8). Ayrıca emek piyasasında işçi emeği ile birlikte kendisini de sunmaktadır. İşçinin istihdamı, çalışan ile çalıştırılan arasındaki ilişkiye dayandığından emek piyasasında çalışanlar açısından çalışma ücreti ve çalışma koşulları unsurlar önem kazanmaktadır (Işığışok, 2017: 6).

Son olarak emek piyasasında istihdam süreklilik arz eder. Mal ve hizmet piyasalarında genellikle malı arz eden ve malı talep eden arasındaki ilişki malın alınıp satılması ile sona erer. Ancak emek piyasasındaki ilişki süreklilik gösterir. Bunun en net göstergesi işverenlerin işçileri uzun süreli sözleşmelerle istihdam etmeleridir (Tekeli, Özgüler, Özdemir ve Biçerli, 2012: 6).

1.2. Emek Piyasasının Unsurları

1.2.1. Eşitsizlik

Emeğin çeşitli özelliklerinin olması emek piyasasında eşitsizlik unsurunu ortaya çıkarmaktadır. Emeğin önemli özelliklerinden biri emeğin bir meta veya mal

olmamasıdır. Bilindiği üzere emek insanın ayrılmaz bir parçası ve insan ile anlam kazanmaktadır. Emek bir mal gibi piyasaya sunulmak için üretilmemiştir. Bu bağlamda emeğin üretilmesi ve yeniden üretilmesi insanın varlığını sürdürmesi için verdiği mücadele ile bir arada olma özelliği göstermektedir (Kapar, 2005: 28). Althusser; emek gücünün bilgili olması gerektiğini vurgulayarak, çeşitli biçimlerde nitelikli olan emek gücünün yine yeniden üretilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu olguyu daha da ileri taşıyarak bilimsel bir dille “emek gücünün yeniden üretiminin sadece nitelikliliğinin yeniden üretimini değil aynı zamanda kurulu düzenin kurallarına boyun eğmesinin de yeniden üretimi” gereklidir (2000: 22-23). Dolayısıyla hem kurulu düzenin devamı hem de işgücünün geçimini sağlaması için emek gücünün emeğini emek piyasasına sunarken aynı zamanda emeğin üretilmesinin süreklilik arz etmesi gerekir.

Emek piyasasında eşitsizliği ön plana çıkararak başka bir özellik de emeğin biriktirilmesinin mümkün olmamasından gelir (Kapar, 2005: 28). Üretilen bir mal uygun saklama koşulları oluşturulması durumunda stoklanması veya saklanması mümkündür. Ancak böyle bir durum emek için söz konusu değildir. Emeğin hastalanması, sakatlanması veya yaşlanması gibi durumlarla karşılaşması muhtemeldir. Ne yazık ki emek bu gibi durumların meydana gelmesi halinde önceden emeğinin bir kısmını saklama veya stoklama şansına sahip değildir. Emeğin insandan ayrılmaz bir parça olması mekânsal yönden akıcılık engeli çıkarması emek piyasası için eşitsizliği vurgulayan diğer bir unsurdur (Kapar, 2005: 29-30). Çalışan kişi çalıştığı iş yerine gidip orada çalışma süresini doldurduktan sonra yaşadığı çevreye dönmek isteyecektir. Ancak emeğin iş bulamaması durumunda daha iyi koşullara sahip başka bir emek piyasasına geçmesi gerekmektedir. Bu durumda da emeğin yaşadığı çevreden bir başka deyişle mekandan kopması anlamına gelmektedir. Ayrıca emeğin bir hane halkının üyesi olması düşünüldüğünde çevreden kopma sadece emeği etkilemekle kalmayıp aynı zamanda diğer üyeleri de etkileyecek bir duruma dönüşebilmektedir (Kapar, 2005: 30). Sonuç itibarı ile emek piyasasında var olan bir eşitsizlik, çalışan kişilerin davranışlarını, seçeneklerini, çalışma koşullarını, çalışma ücretlerini ve pazarlık güçlerini sınırlandırmaktadır.

1.1.2. Bağımlılık

Emek piyasasının önemli unsurlarından bir diğeri de bağımlılıktır. Emek piyasasında bağımlılık, emek ile sermaye sahibi arasındaki sözleşmeye dayalı ilişki anlamına gelmektedir (İşığışık, 2017: 11). İş sözleşmesi hukuki bir terim olarak işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Mal piyasasında malın alıcıya tesliminden sonra taraflar arasındaki ilişki son bulurken aynı durum emek için geçerli değildir. Emek, işgücü ile bir bütünü oluşturduğundan işgücünün işveren ile yaptığı sözleşme aslında işgücünün emeğini bir sözleşme ile işverenin kullanımına sunmasıdır. Bu genellikle uzun süreli bir ilişkidir.

1.2.3. Güvencesizlik

Emek piyasalarının bir diğeri önemli unsuru güvencesizliktir. 1980’li yılların başından itibaren emek piyasasının eşitsizlik ve bağımlılık ilişkileri üzerinden yapısının güvencesizliği neo-liberal ekonomi politikalarla iyice güçlenmiştir. Ancak emek piyasasındaki güvencesizliğin çeşitli nedenleri ve görünümü mevcuttur (Kapar, 2005: 36). Bunlardan ilki “işgücü piyasası güvencesizliği” olarak emek piyasasında emek arzı ve emek talebinin sayısal anlamda dengeli olmaması, daha anlaşılır bir ifade ile emek arzının emek talebinden fazla olması durumudur (İşığışık, 2017: 12). Emek piyasasında güvencesizliğin bir diğeri önemli görünümü iş güvencesizliğidir. Çalışan kişinin ister haklı ister haksız nedenlerle işten çıkarılabilme durumunu ifade eder (Kapar, 2005: 37). İş güvencesizliği durumu çalışanlar üzerinde belirsizlik ve gelecek kaygısı gibi olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Bir başka güvencesizlik türü de meslek güvencesizliğidir. Çalışanın çalıştığı iş yerinde mesleki olarak kendini geliştirme veya statü olarak yükselmek gibi bir olanaktan yararlanamama durumudur. Son olarak gelir güvencesizliği emek piyasasında çalışan kişilerin elde ettikleri gelirin yetersizliği ve bu gelirin kesintiye uğraması durumudur (İşığışık, 2017: 12).

1.3. Emek Piyasası Modelleri

Emek piyasaları, Klasik-Statik Emek Piyasaları ve Modern Dinamik Emek Piyasaları şeklinde iki grupta incelenebilir (Tuna ve Yalçıntaş, 1994: 35-37). Klasik-Statik Emek Piyasaları, emek arzı ve talebinin bir düzenlemeden yoksun, işçi ve

işveren arasındaki ilişkilerin tamamıyla bireysel hizmete dayalı sözleşmelerle bireysel ilişkiler üzerinden yürütüldüğü, işçi sayısının sınırlı ve işgücündeki hareketliliğin çok düşük olduğu piyasalar olarak tanıtılmaktadır. Modern Dinamik Emek Piyasaları ise, emeğin arzının fazla olduğu, istihdam kurumları ile emek piyasasının kontrol edildiği, işgücündeki hareketliliğin yüksek olduğu ve işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin toplu sözleşmeler üzerinden yürütüldüğü piyasalardır (Işığışok, 2017: 13).

Emek piyasaları, ekonomik hayatın bütününe değişik şekillerde anlatan görüşlere göre çeşitli şekillerde incelenmiştir. Bu açıdan bakıldığında farklı emek piyasası modelleri ortaya çıkmıştır. Aşağıda ülkelerin siyasi rejimleri, gelişmişlik düzeyleri ve ekonomik politikalarına göre şekillenen emek piyasası modellerini 6 farklı model çerçevesinde inceleyeceğiz.

1.3.1. İdeal Emek Piyasası

İdeal emek piyasası modeli adından da anlaşılacağı üzere ideal olan yani olan değil olması gereken, ulaşılmak istenen emek piyasası modelidir. İdeal emek piyasası modeli tam istihdam ilkesi üzerinde temellenmiştir. Bu emek piyasasında emek arz ve talebi arasında hem yerel hem de ülke düzeyinde denge bulunmaktadır (Işığışok, 2017: 14). Ayrıca İdeal emek piyasası modelinde işsizlik olmadığı gibi eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmiştir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 11-12). Ancak henüz uygulama örneği olan bir ülkenin varlığından söz edilemez. Dünya ülkeleri arasında bu modeli uygulayan bir ülke olmadığından dolayı teorik düzeyde kalmış bir emek piyasası modelidir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 5).

1.3.2. Doğal Emek Piyasası Modeli

Doğal emek piyasası devletin emek ve sermaye arasındaki ilişkilere müdahale etmediği ve emek piyasalarına yönelik herhangi bir hukuki ve ekonomik önlemlerin olmadığı modeldir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 8). Bu piyasa modelinde işçi ve işveren arasındaki ilişkiler ve sözleşmeler liberal anlayışla karşılıklı pazarlıklarla yürütülmekte, dolayısıyla işçi ve işveren arasındaki ilişki toplu ilişkilerden uzaktır (Işığışok, 2017: 15). Bu modelde işçilerin aldıkları ücretler farklılık göstermekle birlikte sosyal refah devleti anlayışından uzak ülkelerde görülmektedir (Korkmaz ve

Mahiroğulları, 2007: 7). Özellikle Asya ülkelerinde yabancı sermayeyi çekmek için devlet emek ve sermaye piyasasına bilinçli bir şekilde müdahale etmemekte çalışma yaşamı üzerindeki kontrol edici işlevini yerine getirmemektedir. Bundan dolayı da bu piyasa modelinin olduğu ülkelerde çalışanlar, içinde bulunduğumuz modern dönemde -özellikle sanayi devriminin yaşandığı dönemleri andıran- uzun çalışma sürelerine, düşük ücretlere ve kötü çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar (Işığışok, 2017: 15). Ne yazık ki bu modeli geliştirmekte olan ülkelerde de rastlanabilmektedir. Ülkemizde bunun örneğini amele pazarı, boya badana işçileri ve hamallık gibi bedenini emek arzı olarak sunan kişiler arasında görmek mümkündür.

1.3.3. Kurumsal Emek Piyasası

Kurumsal emek piyasası modelinde işçi ve işveren arasındaki ilişkilerden kaynaklanabilecek dengesizliklerin önüne geçmek için devletin hukuki ve ekonomik yönden önlemleri aldığı, devletin ve sendikaların düzenleyici rolünde aktif rol aldığı emek piyasası modelidir (Işığışok, 2017: 16). Bu piyasasın olduğu ülkelerde iş kanunları, sosyal güvenlik, arabuluculuk, asgari ücret gibi yasal düzenlemeler devlet, sendikalar ve bazı kurumsal yapılanmalar tarafından düzenlenmektedir. Bu emek piyasasında sendikacılık ve toplu sözleşme gibi faaliyetler görülebilmektedir.

1.3.4. Güdümlü Emek Piyasası Modeli

Güdümlü emek piyasası modeli rekabet ve piyasa faktörlerine göre işlemeyen ve daha çok sosyalist ülkelerde rastlanan bir modeldir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 13). Sosyalist rejimle yönetilen ülkelerde işveren sadece devlettir. Bundan dolayı da üretim araçlarının tamamı kamuya ait olup özel teşebbüse yer verilmemektedir. Bu modele örnek olarak eski Sovyetler birliği gösterilebilir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 13).

1.3.5. Korumacı Emek Piyasası

Korumacı emek piyasası modeli daha çok karma ekonomik düzenle işleyen ve emekten yana politikalar benimseyen siyasal partilerin iktidarda olduğu ülkelerde görülmektedir (Işığışok, 2017: 17). Sendikaların toplu ilişkiler sistemi faaliyetlerinde aktif bir rol üstlendiği ve devletin de bu faaliyetleri desteklediği

korumacı emek piyasası modeli sosyal demokrat partilerin yönetiminde olduğu bir takım Avrupa ülkelerinde görülmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 14).

1.3.6. Esnek Emek Piyasası

Esnek emek piyasasının işleyişine bakıldığında kurumsal emek piyasası ve doğal emek piyasası arasında gelişmiştir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 16). Başka bir deyişle esnek emek piyasası, sendikalar, toplu pazarlık ve arabuluculuk gibi kurumsal yapılanmalar olması ile birlikte kuralları belirlenmiş çalışma şekillerinin esnekleştirildiğinden doğal emek piyasasında gözlemlenen kuralsızlığa yakınlştırılmış bir modeldir (Işığışok, 2017: 17).

Son yıllarda popüler hale gelen “esneklik” kavram olarak kısa sürede değişime uyum sağlayabilme yeteneğidir. Esnek emek piyasası kavramına yönelik ise genel bir tanım olmamakla birlikte; içinde bulunula çağın dönüşümlerine uygun çalışma yasalarına ve uygulamalarına yeni bakış açılarının getirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Ekin, 1999: 9-10). Bir başka tanıma göre ise; bir işletmenin işgücü girdisi seviyesi ve zamanlaması talebini dikkate alarak değiştirme, ücret seviyesini de elde edilen verimliliğe ve ödeme gücüne göre ayarlama ve mevcut işçileri talepte meydana gelecek değişimlere göre farklı işlevlerde görevlendirebilme yetkisi olarak da ifade edilmektedir (Tokol, 2014: 161).

Küreselleşme ile birlikte teknolojik değişimler ülkelerin ekonomilerini etkileyerek yeniden yapılanmalara yöneltmektedir. Bu aynı zamanda emek piyasalarını da etkileyerek dönüştürmektedir. 1980 sonrası küresel olarak artan rekabet, bilgi, iletişim, teknolojiye yaşanan değişimler ve artan işsizlik emek piyasalarının yeniden düzenlenmesi gerektiği fikrini gündeme getirerek çalışma yaşamındaki kurallar üzerinde esnekliğe gidilmiştir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 16). Bu da “standart dışı”, “a-tipik” veya “eğreti” çalışma olarak da adlandırılan kısmi süreli çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma gibi yeni bir takım esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşmasına ve katı çalışma kurallarının esnekleştirilmesini beraberinde getirmiştir (Işığışok, 2017: 18).

OECD’ye göre emek piyasasındaki esneklik, beş biçimde gerçekleşir. Bunlar; çalışanların sayısının işyerinin ihtiyaçlarına göre ayarlanması, çalışma saatleri ve

dağılımının işverenin ihtiyaçlarına göre belirlenmesi, çalışanların işlerinin işverene göre ayarlanması, üretkenlik ve piyasa koşullarına göre ücretlerin belirlenmesi ve işletmelerin işlerinin bir kısmının taşeronlara sözleşme ile verilmesi şeklinde gerçekleşir (Munck, 2003: 94-95). İş piyasasında esneklik uygulamaları, işgücü bölünmelerine, ekonomik dalgalanmalara göre ücret yapılarına, zayıf sendikalar örgütlenmelerin, toplu pazarlıkların bireyselleşmesi ve düşük sosyal hakların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Munck, 2003: 94-95). Bu yönüyle bakıldığında işgücü piyasasında esneklik istihdam biçimlerinden biri olan eğreti istihdamın önemli gerekçelerinden birini oluşturmaktadır.

2. İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam ve işsizlik kavramları birbirini tamamlayan parçalardır. Herhangi birinden bahsedildiği zaman diğeri de zihinlerde çağrışım yapar. Dolayısıyla iki kavramı birbirinden bağımsız incelemek pek de mümkün değildir.

2.1. İstihdam Tanımı

İstihdam ile ilgili birçok tanım olmakla beraber en basit anlamıyla insanların çalıştırılmaları şeklinde ifade edilebilir. Bununla birlikte istihdam üretim sürecinin en önemli unsuru olarak görülmektedir (Baştaymaz, 2002: 1). Bu boyutuyla istihdam emeğin üretken bir unsur olarak üretimde kullanılması olarak anlam kazanmaktadır. Dolayısıyla emeğini sunan birey için istihdam, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için emeğini araç olarak kullanmasıdır (Işığışok, 2017: 34).

İstihdam kavramı için dar ve geniş anlamda istihdam kavramları da kullanılmıştır (Tokol ve Alper, 2014: 149). Buna göre geniş anlamda istihdam; üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecinde kullanılması, dar anlamda istihdam ise; emeğin üretim sürecinde girdi olarak kullanılması olarak tanımlanmıştır. İstihdam sadece işgücünün değil bütün üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretiminde kullanılmasını içeren bir özelliğe sahip olsa da bu kavram en çok emeğin üretime katılması anlamında kullanılmaktadır. Bu anlamıyla istihdam “ürün, gelir, saygınlık ve devamlılıktan” oluşan dört unsur üzerinde şekillenmekte ve bu dört unsurun bir araya gelmesiyle gerçek anlamda istihdamdan söz edilebilir (Işığışok, 2017: 35). Bu

yönüyle değerlendirildiğinde gerçek anlamda istihdam ürün artışı yaratmakla birlikte istihdam edilen kişilerin emeklerini üretime katmaları karşılığı onlara gelir ve saygınlık sağlamalı ve bunun devamlılık arz etmesinin sağlanmış olması gerekir (Işığışok, 2017: 35).

2.2. Sosyal Güvence Bakımından İstihdam

İstihdam kavramını dar ve geniş anlamda istihdam dışında standart ve standart dışı/eğreti istihdam olarak da ayırmak mümkündür. Bu şekilde bir ayırım istihdamın emek piyasasındaki etkililiğini daha net olarak gözler önüne sermektedir.

2.2.1. Standart İstihdam

Genel olarak çalışan kişinin bir işverene bağlı olarak çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı istihdam biçimidir. Tipik istihdam adı da verilen bu istihdam biçiminde işi yapan kişi iş hukuku koruması altındadır ve çalışma koşulları toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmiştir (Eyrenci, 1994: 162). Bu istihdam biçiminde istihdam süresi sınırlı olmayıp süresizdir. Standart istihdam bireylere özellikle 1945-1975 dönemlerinde yüksek düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler sağlamış ancak 1970’li yılların ortalarından itibaren Batı Avrupa gibi toplumlar ve diğer gelişmiş toplumların ekonomik alanda yaşadıkları sosyal sorunlar sosyal alana da yayılmıştır. (Temiz, 2004: 56). Dolayısıyla işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması sürecine gidilirken standart istihdam modelinden farklı olarak yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Standart istihdam modelinden farklı olarak ortaya çıkan istihdam modeli standart dışı ya da eğreti olarak tanımlanmaktadır (Temiz, 2004: 56).

2.2.2. Eğreti İstihdam

Standart istihdamdan farklı olarak 1970’li yıllardan sonra ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan istihdam biçimidir. Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi bir takım yeni istihdam biçimlerinin standart istihdama göre yüksek seviyede güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermesi bu istihdam biçimlerinin “eğreti istihdam” olarak tanımlanmasında etkili olmuştur (Temiz, 2004: 56).

Eğreti istihdam kavramı birçok Avrupa ülkesinde yaygın olarak kullanılsa da küresel düzeyde yaygın olmadığından bu kavramın niteliği henüz tam olarak ortaya konulamamıştır. International Labour Organization (ILO) eğreti istihdamı; iş sözleşmelerinin en temel unsuru olan istihdam güvencesinin eksik olması olarak kabul etmiştir. Dull, bir işin eğreti olup olmadığının anlaşılmasında zaman boyutu, ekonomik boyut, düzenleme boyutu ve sosyal koruma boyutu olarak dört ana boyuttan söz etmiştir. Bu boyutları açmak gerekirse zaman boyutu, işin belli bir süre ile sınırlı olması veya işin kaybedilme ihtimalinin yüksek olması durumunda eğretilikten söz edilecektir. Ekonomik boyutu olarak, çalışılan işten elde edilen gelir düşük ise yine eğretilikten söz edilecektir. Şayet çalışan kişiler çalışma sürelerini ve çalışma koşullarını düzenleyemiyorsa düzenleme boyutu üzerinden eğretilikten söz edilecektir. Son olarak çalışan kişinin herhangi bir sosyal güvencesi yoksa veya ayrımcılığa karşı korunmuyorsa sosyal koruma boyutu üzerinden eğretilikten söz edilebilir (2003: 5). Eğreti istihdam bir bakıma işçilerin kötü çalışma koşulları ve düşük ücret düzeylerine maruz kalmaları anlamı taşımaktadır. Bundan dolayı da eğretilik, işgücü piyasasına katılmakla birlikte eşitsizlik, güvencesizlik, belirsizlik, istikrarsızlık ve kırılganlığın giderilememesidir (Temiz, 2004: 58).

Eğreti istihdamın gerekçeleri gençlerin işgücü piyasasına erken girmesi, kadın istihdamında artış, az gelişmiş ülkelerde istihdam olanaklarının sınırlı olması nedeniyle mevcut istihdam fırsatlarını yitirmemek, işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde çalışanlar açısından işlerini kaybetme korkusu, işsizler için işsizlikten kurtulma ve kimi zamanda hükümet politikaları sayılabilir (Temiz, 2004: 64-65). Tüm bu gerekçeler insanların çoğu zaman güvencesiz, istikrarsız, düşük ücret, uzun çalışma süreleri, sosyal haklardan ve sosyal korunmadan yoksunluk ve kötü çalışma koşullarını kabul etmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda eğreti istihdamı açıklamaya yönelik çabaların tümünde güvencesizlik ve istikrarsızlık unsurları göze çarpmaktadır.

Güvencesizlik; Güvencesizlik haksızlık ve eşitsizlik unsurlarını içerisinde barındırır (Erdut, 2004: 32). Eğreti istihdamın sonucu meydana gelen güvencesizliğin iki boyutundan söz edilebilir. Bunlar iş güvencesizliği ve gelir güvencesizliğidir (Erdut, 2004: 149). İşte kalınan süresinin güvencesizliği iş güvencesizliği iken

bireyin ve ailesinin yaşamını insanca sürdürebilmesi adına gereken gelir düzeyinden yoksul olması durumu da gelir güvencesizliğidir (Temiz, 2004: 60). Bundan dolayı güvencesizlik durumu bireylerin yaşamları üzerinde kontrol edici olmalarına ve geleceğe yönelik umutla bakmalarını engelleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstikrarsızlık; standart istihdam genellikle çalışanın bir işveren tarafından tam süreli çalıştırıldığı, çalışanın belirli yasal güvencelerden yararlandığı ve sınırsız süreli istihdam edilmeyi umması olarak ifade edilir. Dolayısıyla ücret, sosyal yardım ve örgütlenme gibi bir takım hakların istihdamdaki istikrarın önemli unsurlarıdır (Temiz, 2004: 61). Bu bağlamda düşünüldüğünde istikrarsızlık, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin olmaması ya da işin niteliği gereği süreklilik arz etmemesidir (Eclac, 2000: 13). Dolayısıyla istikrarsızlığın olması aynı zamanda ücret, çalışma süreleri, sosyal koruma, izin süreleri gibi konularda esnek yapılanmanın olması anlamına da gelmektedir. İstikrarsızlık, iş yaşamında güvencesizliğe neden olmakla birlikte çalışan için gelecek umudunun da olmamasıdır (Erdut, 2004: 152). Sonuç itibarıyla eğreti istihdam koşullarında çalışan kişilerin niteliklerinin farklı olması elde ettikleri gelirin de farklı olmasına, farklı ücret yapılarının ortaya çıkması da hem işte hem de iş yerinde istikrarsızlığa neden olacaktır.

2.3. Emegın Kullanım Tarzına Göre İstihdam

İstihdam denilince bir ülkedeki çalışma miktarının ne olduğu anlamına gelmektedir. İstihdam seviyesi ise, çalışma düzeyini ifade etmektedir (Gül, Ekinci, Konya, 2009: 8). İstihdam türleri emek faktörüyle de yakından ilgili olup iktisadi açıdan tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olarak üçe ayrılır.

2.3.1. Tam İstihdam

Tam istihdam kavramı ile ilgili herkes tarafından kabul görmüş bir tanım yapılamamaktadır (Ataman, 2014: 188). Bu kavramla ilgili çeşitli tanımları görmek mümkündür. Tam istihdam, cari ücret seviyesinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği bir istihdam düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Aren, 2014: 35). Öcal ise tam istihdamı, ekonomide geçerli olan cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin

iş bulabilmesi olarak tanımlamaktadır (2007: 8). Başka bir deyişle tam istihdam, çalışma isteği ve arzusu olan herkesin işgücü piyasasında çalışmakta olduğu ve hiçbir kimsenin üretim dışında kalmadığı bir durumu ifade eder (Germir, 2012: 4). Tam istihdam ancak iş arayan kişilerden daha fazla iş olanağının olması durumunda, yani emek talebinin emek arzından fazla olması durumunda mümkün olabilir (Işığışok, 2017: 38). Ancak böylesi bir duruma gerçek yaşamda rastlamak pek mümkün değildir.

Tam istihdama ulaşmak için belli bir teknoloji düzeyinde üretilen malın ve hizmetlerin en fazlasının üretiliyor olması gerekir. Bir ülkede insanların ihtiyaçlarını giderecek malların ve hizmetlerin üretiminin ne kadar çok olması, o ülkede yaşayan insanların refah düzeyini de yansıtacaktır. Dolayısıyla devletin görevi tam istihdama ulaşmaktır denilebilir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 10). Ancak unutulmaması gereken nokta, tam istihdam kavramı teorik olarak tanımlansa da gerçek hayatta tam istihdamı sağlamış bir ülkeden söz etmek güçtür. Özellikle küresel rekabette tam istihdam bir ütopyadır (Ekin, 2000: 5).

2.3.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam işgücü piyasasında önemli bir istihdam sorunudur. Eksik istihdam bir ekonomide üretim öğelerinin tam ve etkin olarak kullanılmamasıdır. Bir başka tanıma göre eksik istihdam, istihdam edilen emeğin çeşitli nedenlerle üretken kapasitesinden tam olarak yararlanılamama durumudur (Işığışok, 2017: 39). Ekonomide çalışma gücünde olanların tamamının iş bulması çok zor gerçekleşecek bir durumdur. Böyle bir durumun varlığında eksik istihdamdan değil tam istihdamdan söz edilecektir. ILO eksik istihdamı; İstihdamdaki bir kişi, arzu ettiği ve yapmaya gücü yettiği halde, çalıştığından daha fazla çalışmıyorsa şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca bir kişinin sahip olduğu eğitim ve beceri düzeyine göre bir işte çalışmıyor olması da eksik istihdam biçimidir (Tekeli, Özgüler, Özdemir ve Biçerli, 2012: 10).

Eksik istihdam ile ilgili bir kısım iktisatçıların yaptıkları tanımlara göre eksik istihdamın çeşitli boyutları ortaya çıkmıştır (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 8). Bu boyutlar ise şöyledir:

Çalışan, yaptığı işin gerektiğinden daha fazla formel eğitime sahip,
Çalışan, sahip olduğu eğitimi dışındaki bir işte gönülsüz çalışmaktadır,
Çalışan, işin gerektiğinden daha çok iş deneyimine ve niteliğine sahiptir,
Çalışan, gönülsüz bir şekilde yarı zamanlı, geçici veya kesintili istihdam
içindedir,
Çalışan, önceki işinden en az yüzde yirmi daha az kazanmaktadır (Işığışık,
20178: 41).

2.3.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam ise eksik istihdamın zıttı olarak ulusal ekonomide işgücünün tamamının çalmakta olduğu halde, yine de işgücüne talep olması durumu olarak ifade edilebilir (Eyyuboğlu, 2003: 2). Aşırı istihdam durumunda kullanılan bütün üretim faktörlerine rağmen üretilen mal ve hizmet miktarı toplam talebi karşılamamaktadır (Germir, 2012: 5). Aşırı istihdamın ortaya çıkması durumunda üreticiler artan talebe cevap verebilmek için çalışma kapasitelerinin üstüne çıkıp, gerektiğinde vardiya sistemine geçme yoluna gideceklerdir. Halen talebe cevap verilemiyorsa dış ülkelerden faktör teminine gidilecektir. Ancak unutulmaması gereken şu ki, toplam talebin toplam arzdan fazla olması fiyatları yukarıya çıkartacak olup enflasyona neden olacaktır. Talepten kaynaklı bu enflasyona da talep enflasyonu denilmektedir.

3. İŞSİZLİK KAVRAMI

“İşsizlikten doğan iki büyük kötülük/tehlike vardır. İlk olarak işsizlik, işsiz kalan bireylerde faydasız, işe yaramayan, arzu edilmeyen insan olduğu hissi yaratır. İkinci olarak işsizlik; insanların hayatına korkuyu getirir ki, bu korkudan da nefret doğar.”

William H. Beveridge

3.1. İşsizlik Tanımı

İşsizlik bir sorun olarak en gelişmiş ülkeleri dahi olumsuz etkileyen bir olgudur. Bugüne kadar işsizlik kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bir ülkenin

ekonomisinde üretim faktörlerinin tamamının kullanılması tam istihdam anlamına gelirken kullanılmaması da eksik istihdam olarak ifade edilmekteydi. Eksik istihdam durumunda üretim faktörünün üretim dışında kalmasıyla ortaya çıkan duruma işsizlik denir (Germir, 2012: 5). Bir başka tanıma göre işsizlik, üretim faktörünün fiili anlamda üretime katılamaması olup, çalışma arzusu ve gücünde olan ve cari ücret seviyesinden çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün var olmasıdır (Yıldırım vd. 2006: 348). Çalışma iradesi ve gücünde olup cari ücret düzeyinde bir ücrete razı olduğu halde iş bulamayan kişiye işsiz denir. İşsizlik ise, kişilerin çalışma yaşında ve arzusunda olup, çalışmasına engel bir özrü olmamasına rağmen iş bulamama durumlarıdır (Seyidoğlu, 1999: 294). ILO şu kişileri işsiz olarak tanımlamıştır: Çalışma çağında olup da işi olmayan, çağırılması durumunda iki hafta içinde işe başlayacak durumda olan ve son dört hafta içinde aktif bir şekilde iş arayan veya bir iş görüşmesi bekleyenler şeklinde tanımlamıştır (Sloman, 2004: 43).

İşsizlik, alınan bütün ekonomik ve politik önlemlere rağmen sürekli etkisini olumsuz yönde hissettiren bireysel ve toplumsal bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Kumaş, 2001: 10). Tam istihdam durumu genel olarak teorik düzeyde kalmaktadır. Bundan dolayı da ekonomilerde sürekli bir eksik istihdamdan söz etmek mümkündür. Dolayısıyla işsizliğin var olması hem ekonomik yönden hem de sosyal yönden bütün toplumların önemli bir sorununu oluşturmuştur. İşsizliğin var olması sadece toplum için değil aynı zamanda birey üzerinde de önemli sorunlara neden olmaktadır. İşsizliğin var olması üretime katılmayan işgücü sayısının artmasına ve üretmeye elverişli insanların tüketici konuma düşmesine neden olacaktır (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 14).

3.2. İşsizlik Türleri

İşsizlik sorunu yapısı gereği farklılık göstermektedir. Bu farklılık yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, etnik köken gibi nedenlerden kaynaklanacağı gibi coğrafi dağılıma, mesleklere ve süresine göre de farklılık gösterebilir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 14). Bu farklılığın oluşması işsizliğin de bir takım türlere ayrılmasına neden olmaktadır.

3.2.1. Gizli İşsizlik

Daha çok az gelişmiş ülkelerde tarımda ve kamuda görülen işsizlik türüdür. Genel itibarıyla toplam çıktı miktarında herhangi bir değişme olmaksızın bir işletmeden ayrılan işçilerin toplam sayısı, gizli işsizliği vermektedir. Gizli işsizlik ürün miktarı ve toplam çıktının aynı kalması durumu da denilebilir. Teknik bir tanımla gizli işsizlik işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olmasıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 401). Daha basit bir ifade ile mevcut olup çalışıyor görünen kişi, çalışır görünmesine rağmen gerçekte elde edebileceği verimliliğın altında çalışıyorsa gizli işsizlik meydana gelir. Bu şekilde bir işsizliğin ortaya çıkmasında talep yetersizliği, ülkedeki sermayenin az olması ve organizasyonun düzgün olmaması gibi yapısal sorunların da etkisi vardır.

3.2.2. Açık İşsizlik

Çalışmaya meyilli olduğu halde asgari bir ücret seviyesinde iş arayıp bulamayan kişilerin toplamı açık işsizliği ifade etmektedir (Zaim, 1997: 170). Başka bir ifade ile bir kişinin para kazanmak ve geçimini sağlamak için yapacağı bir işinin bulunmaması durumudur. Daha çok iş bölümü, uzmanlaşma ve otomasyonun önemli olduğu ülkelerde sürekli ortaya çıkan bir işsizlik türüdür (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 16). Bu işsizlik türünde şartlar ne olursa olsun insanların çalışmak isteyip de iş bulunamamasıdır. Bunun en temel nedeni iş gücüne olan talebin yetersiz olmasıdır.

1. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik daha çok bir ülkenin ekonomisine ilişkin yapısında oluşan değişimlerden kaynaklanan işsizlik çeşididir. Bu işsizlik türü genellikle ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarında ve alışkanlıklarında meydana gelen değişimlere bağlı ortaya çıkmaktadır (Zaim, 1997, 188-189). Tarımda makineleşmeye geçilmesi veya küçük işletmelerde el emeği ile üretilen ürünlerin yerini fabrika üretimi alması yapısal işsizliği tetikleyen faktörler arasındadır.

Ekonomide yapılacak yapısal ayarlamalar eksik istihdama neden olur. Çünkü mal ve hizmete olan talep değiştiğinde emeğe olan talebinin yapısında da değişime gidilecektir. Emek tam anlamıyla ayarlanıncaya kadar meydana gelen yapısal eksik istihdam gelişmeye devam edecektir. Yapısal işsizlik işgücünün beceri, mesleki

anlamda çalışılan endüstri veya coğrafi olarak yerleşim yeri gibi yapısıyla emek talebinin yapısıyla örtüşmemesinden dolayı meydana gelir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 19). Yapısal işsizliğin nedenleri arasında ekonomik büyüme, endüstriyel ve teknolojik gelişmeler ve hükümetlerin izlediği sektörel, endüstriyel ve bölgesel politikalar (Parasız, 436: 2006).

Yapısal işsizlik genellikle az gelişmiş ve özellikle sermaye yetersizliğinin olduğu ülkelerde görülmektedir. Emek arzı, sermaye ve diğer üretim faktörler arasındaki uyumsuzluğun yapısal bir sonucu olarak devamlı bir nitelik taşımaktadır. Yapısal işsizlik uzun dönemde sermaye faktörlerinin artırılarak başka bir deyişle yatırımların sürekli yükselmesi ile ortadan kalkması muhtemeldir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 19).

2. Geçici İşsizlik

Geçici işsizlik emek arz ve talebi arasında denge olan ekonomilerde, genellikle çalışan kişilerin çalıştıkları iş yerini değiştirmelerinden kaynaklanan, gerekli ancak boş geçen dönemlerde karşılaşılan türdür (Talas, 1997: 136). Bu işsizlik türü bütün ekonomilerde görülebilir. İşini değiştirmek isteyen kişiler bütün ekonomilerde görülebilmektedir. İşinden ayrılıp yeni bir işe başlamak zaman alacağı için bu da geçici işsizlik meydana getirebilmektedir.

3. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik

Yapısal işsizliğe göre kısa süreli olup ekonomik yapıdaki talep değişmelerinden kaynaklanan bir işsizlik türüdür. Herhangi bir dönemde talebin azalması neticesinde üretimde ve yatırımlarda gerileme meydana getirerek işsizlik meydana gelir (Erdoğan ve Biçerli, 2004: 206). Bu işsizlik türü özellikle çöküşlerin olduğu dönemlerde meydana gelen ekonomik dalgalanmalar sonucu görülmekte ve büyük kitleler uzun bir dönem işsiz kalabilmektedirler. Dönemsel işsizliğin meydana gelmesinin en önemli nedeni “efektif talep yetersizliği” olarak görülmektedir (Eyuboğlu, 2003: 15). Efektif talep, bir malı veya hizmeti alabilmek için yeterli para veya benzer faktörlerin olmasıdır. Bu kavram Keynes tarafından istihdam teorisine kazandırılmış olup 1929 bunalımının altında yatan neden olarak görülmüştür.

Ekonomilerde tam istihdama yaklaşıldığı, yatırımların arttığı, sermayedeki verimin arttığı, paradaki değerin istikrar kazandığı, tüketimdeki hacmin genişlediği dönemlere yüksek konjunktüre, üretimin daraldığı, krediye olan taleplerin azaldığı ve paradaki istikrarın bozulduğu dönemlere de alçak konjunktür (depresyon) denilmektedir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 21). Alçak konjunktür (depresyon) dönemlerinde girişimciler yatırımlarını gereğinden fazla arttırdıklarından mal ve hizmet arzı talepten daha fazla olmakta ve bu da konjunktürel işsizliğe neden olmaktadır. Böyle bir durumda ekonomi durgunlaşma dönemine girerek işsizliğin artmasına neden olur. Girişimciler mallarını satamadıklarından üretimde kısımaya ve işçi çıkarmaya başlarlar. İşten çıkarılan kişilerin gelirlerinde azalma meydana geleceğinden toplam talepte de daha fazla azalma olacaktır ve bundan dolayı da firmalar üretimlerinde arttırmaya gitmeyeceklerinden dolayı da işsizlik devam. Ancak yüksek konjunktüre geçildiği zaman işsizlikte de yavaş yavaş azalmalar görülecektir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 21). Daha çok gelişmiş sanayi ülkelerinde görülen bu işsizlik türü meydana gelen dalgalanmalara karşı alınacak önlemlerle kısmen de olsa ortadan kaldırılabilir.

4. Teknolojik İşsizlik

Bu işsizlik türü üretimde insan gücünden yararlanmanın aksine daha çok makine, teknoloji ve yeni üretim tekniklerinden yararlanma ile meydana gelmektedir. Daha çok sanayileşmiş ülkelerdeki teknolojinin gelişmesiyle ve bunun neticesinde makineye geçilmesi küçük işletmelerin kapatılması ve buralarda çalışan kişilerin işsiz kalması sonucunu doğurmaktadır (Talas, 1997: 135). Ekonomilerin sürekli bir değişim içinde olduğu düşünöldüğünde hem tarım sektöründe hem de endüstriyel sektörde verimi arttırmak için teknolojiler geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Teknolojik gelişmeler sonucu işçiler işlerini makinelere kaptırabilmekte ve bir süre işsiz kalabilmektedirler. Teknoloji uzun dönemde yeni iş kolları üretse de kısa dönemde işsizliğe neden olmaktadır.

Marks'ın ücret teorisinin temellerini oluşturan teknolojik işsizlik Marksist teoride üzerinde önemle durulan bir işsizlik türüdür. Teoriye göre teknolojik işsizlik kapitalist üretimin sonucu ortaya çıkmakta ve yedek işsizler ordusunun oluşmasına öncülük etmektedir. İşgücünün yerini makinelerin almasıyla emek arzının emek

talebinden daha yüksek olmasıyla meydana gelen işsizler ordusu aynı zamanda işçiler arasında rekabete neden olacaklarından işçilerin alacakları ücret düzeyinde de düşüslere neden olacak. Bu durum ayrıca işçi sınıfının sefalete itilmesi anlamına da gelmektedir.

5. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimsel işsizlik türü mevsim değışiklikleri veya mal ve hizmet taleplerinin mevsimsel olarak azalmasıyla oluşan işsizlik türüdür (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2005: 31). Bir başka deyişle mevsimlik işsizlik, doğal koşullar veya sosyal olaylar nedeniyle üretimin azalması ve ekonomik faaliyetlerin düşmesi sonucu ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Daha çok tarım sektörünün yoğun olduğu ülkelerde ortaya çıkmaktadır. Genellikle tarım çalışanları yazın çalışmakta kışın ise işsiz kalmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde ise daha çok turizm gibi sektörlerde ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik işsizlik çoğu zaman bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir (Eyuboğlu, 2003: 14).

6. Arızı (Frikسیونel) İşsizlik

Gelişmiş olsun veya olmasın işgücü piyasasının iyi işlememesinden kaynaklı olan işsizlik türüne Arızı işsizlik denir. Hem çalışanların hem de işverenlerin piyasa şartları hakkında tam ve mükemmel bilgilere sahip olmasını engelleyen nedenler işgücü piyasasının işleyişindeki sürtünmeler olduğundan bu işsizlik türüne “frikسیونel işsizlik” denir (Eyuboğlu, 2003: 16). Kısaca arızı işsizlik, çalışanların daha iyi çalışma koşulları elde etmek ve daha yüksek ücret kazanmak için yer ve meslek değışimlerinden kaynaklanan işsizlik türüdür (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 23).

7. İradi İşsizlik

İradi işsizlik, diğer bir adı gönüllü olan işsizlik, çalışma gücüne sahip olup, yürürlükte olan cari ücret düzeyinde ve iş koşullarında iş bulmasının olanaklı olanların, çalışmayı reddettiklerinden dolayı iradi olarak işsiz kalmalarıdır. Gönüllü olarak işsiz olan bu kişiler parasal veya başka nedenlerle çalışmayı sürdürmemektedirler. Gönüllü işsizliğin nedenleri (Eyyuboğlu, 2003: 13);

- Hiçbir zaman aktif olarak iş aranmıyor olabilir.

- İşin kendisine uygun veya kendisinin işe uygun olmadığı yönünde inanış olabilir.
- İşveren tarafından verilecek ücretin arzu ettiği miktarda olmayacağını düşünebilir.
- Sadece çalışmayı istemeyebilir.

Bu noktadan hareketle klasik iktisatçılar iradi işsizliğin olabileceğine inanmışlardır. Klasiklere göre bu tür işsizliğin çıkmasının nedeni, kendi iradelerinden kaynaklanmaktadır. Şayet işsizler mevcut ücret düzeyinde ve geçerli çalışma koşullarında çalışmayı kabul etseler işsizlik diye bir sorun kalmayacaktır.

8. Gayri İradi (Gönülsüz) İşsizlik

Bu işsizlik türü hem işbölümü hem de uzmanlaşmanın ileri olduğu toplumlarda sık sık ortaya çıkmakta ve ekonomik yönden asıl olarak önemli olan işsizliktir. Bilindiği üzere iradi işsizlikte kişi kendi iradesi ile işsiz kaldığından yine iradesini kullanarak iş sahibi olabilmekteydi. Ancak gayri iradi işsizlikte kişi kendi iradesini kullanarak işsizlikten kurtulamaz. Ülke içindeki ekonomik şartlarda bireyler cari ücret düzeyine ve iş koşullarına razı olsalar da iş bulamamaktadırlar. Hatta daha düşük ücretlerde bile ortadan kalkamayabilir.

Bu işsizlik türünü reddeden klasik ve neo klasik iktisatçılar kişilerin daha düşük ücretleri kabul etmeleri durumunda bu işsizlik türünün önlenebileceğini öne sürmüşlerdir (Pekin, 2007: 104). İşsizliğin gayri iradi olduğunu öne süren ve bu yönde açıklamalarda bulunan görüş J.M.Keynes olmuştur. Ona göre gayri iradi işsizlik talep yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

9. Doğal İşsizlik

Bu işsizlik türünü 1961 yılında M. Friedman ortaya atmıştır. Uygulamaya konulan iktisat politikaları ile işsizlik eritemiyorsa bu doğal işsizliktir. Makroekonomiler bu işsizlik türünü eritmek isteseler bu sefer de enflasyon oluşur. Enflasyon oranlarında yükselme meydana getirilmeden sürdürülebilen bu işsizlik türüne doğal işsizlik denir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 23).

Uzun dönemdeki fiili işsizlik oranlarının ortalaması doğal işsizlik oranını vermektedir. Doğal işsizliği belirleyen faktörleri nüfusun yapısı, asgari ücrete yönelik uygulamalar, değişik sektörlerin büyüme özellikleri, işsizlik sigortası şeklinde sıralamak mümkündür (Unay, 2001: 351). Yeni keynesgiller doğal işsizlik oranı kavramı yerine enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı kavramını kullanmışlardır. Buna göre enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı, friksiyonel ve yapısal eksik istihdamın toplamından oluştuğu için yüksek istihdam seviyelerine ulaşmış ülkelerde bile her zaman friksiyonel ve yapısal işsizlikten dolayı işsizlik oranı sıfıra inmeyecektir. Doğal oran enflasyon ile yakından ilişki içerisindedir. İnsanlar tarafından yüksek işsizlik yerine düşük işsizlik tercih edilebilir ancak bu da enflasyonu olumsuz yönde etkileyecektir. Bir başka deyişle düşük işsizlik oranına ulaşılacak istenmesi enflasyonun hızlanmasına neden olabilir. Dolayısıyla doğal oran, herhangi bir ülkedeki enflasyonun istenilmeyen bir orana yükselme riskini içermeyen en düşük işsizlik oranıdır (Yıldırım ve Özer, 2006: 372).

Doğal işsizliğe karşı alınabilecek önlemleri şu şekilde sıralamak mümkündür. Nüfus atışı ve göç gibi olaylara karşı önlem almak, işsizlik sigortası gibi uygulanan politikaları doğru seçmek ve emek piyasasına yönelik enformasyonu sağlamak gerekir. Ayrıca çalışmaya özendirilecek eğitim programlarını yaygın hale getirmek, iş bulmayı kolaylaştırmak ve devletin işveren rolünü azaltmak da alınabilecek önlemler arasındadır (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 24-25).

4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞİN TEORİK TEMELLERİ

İşsizliğin neden ortaya çıktığı sorusu uzun yıllar tartışıla gelse de istihdam kavramının iktisat teorilerinin ilgili alanına girmesinin tarihsel geçmişi eski değildir. Bunun önemli nedeni Klasik ve Neo Klasik iktisat görüş yanlıları ekonomide istihdam konusuna gerekli ilgiyi göstermeyerek ekonomide tam istihdamı sağlayan bir sistemin varlığına inanmışlardır ve ekonominin krizler nedeniyle geçici olarak dengeden sapma göstermesi durumunda yine kendiliğinden dengeye geleceğini savunmuşlardır (Germir, 2012: 16). Klasik ve Neo Klasik iktisatçılar ekonominin sürekli dengede olduğunu ve ekonomik krizleri geçici sapsmalar olarak görmüşlerdir.

Ekonomilerde meydana gelen krizlerin kronik hale gelmesi ve 1929 dünya ekonomik bunalımının meydana getirdiği olumsuzluklardan kaynaklı işsiz kişilerin sayısında artışa neden olmuştur. Ayrıca 19. Yüzyılda Marksizm ile beraber başlayan yeni teoriler neo-klasik görüşlerin ortaya attığı ekonomilerin sürekli tam istihdamda olduğu yaklaşımının yetersiz olduğu konusundaki eleştirileri haklı çıkarmıştır (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 28). Tüm bu gelişmelerin yanında özellikle Keynesin Genel Teorisi adlı eser ile istihdam konusu önem kazanmaya başlamıştır (Germir, 2012: 16). Teorik yönden istihdam teorileri Klasik istihdam teorisi, Keynes ve Modern istihdam teorileri ve Keynes sonrası yaklaşımlar olarak incelenebilir.

4.1. Klasik İstihdam Teorisi

18. yüzyıl ikinci yarısında teknolojiye meydana gelen değişimler ve İngiltere’de yaşanan sanayi devrimi hem sermaye birikiminin artması hem de kapitalist girişimci olarak adlandırılan işverenlerin ortaya çıkması üretim araçları mülkiyetinden yoksun yeni bir işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur (Germir, 2012: 16). Klasik görüşe göre devlet sınırlı bir alanda faaliyette bulunmalı ve ekonomiye müdahale etmemelidir. Ekonomide oluşacak sorunların kendiliğinden çözüleceği ve piyasa ekonomisinin kurallarına uyulması gerektiği öne sürülmüştür. Klasik istihdam teorisinin en önemli isimleri Adam Smith, Jean Baptiste Say, ve David Ricardo’dur.

Klasik iktisatçılar bir takım gerekçeleri öne sürerek devletin ekonomiye müdahale edici rolünün olmaması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu teoriye göre devletin ekonomiye müdahale etmesini gerektirecek bir neden bulunmamakta, ekonomide varlığına inanılan “görünmeyen el” aracılığıyla ekonomide hem fiyat istikrarı hem de tam istihdam sağlanacaktır. Diğer taraftan ekonomide küçük çapta yaşanacak aksamalar ekonominin istikrarlı yapısı sayesinde geçici olacaktır. Emek arz ve talebinde gözlemlenecek herhangi bir dengesizlik durumunda piyasanın düzenleyicilik işlevi devreye girerek ücretlerin aşağıya ya da yukarıya doğru hareketliliğiyle işgücü piyasası dengeyi bulacaktır (Ercan ve Özar, 2000: 32). Dolayısıyla klasik iktisatçılar devletin ekonomiye müdahale etmesine karşı çıkararak devletin müdahalesinin gereksizliği bireyin akılcı davranışlarıyla

ilişkilendirilmiştir (Kökocak, 2005: 1). Süreç olarak piyasanın sürekli dengede olduğu ölçüde bir temizleyici işlev görmesidir. Piyasalar dışsal müdahale olmazsa piyasa kendi kendini temizleyeceğinden işsizlik veya emeğe ilişkin diğer problemler ortaya çıkmayacaktır. Dengeye rağmen hala işsizler varsa bu kişiler, kendi rızaları ile çalışmayan, zamanlarının tamamını kendilerine ayıran, özgürlüğüne veya mutluluğuna düşkün olan kişilerdir (Ercan ve Özar, 2000: 32-33). Klasik istihdam teorisi 4 temel varsayıma dayanmıştır.

- Bireylerin tamamı ekonomik çıkarlarını gözeterek hareket ederler, (homo economicus-ekonomik insan)
- Kişilerin bireysel girişim haklarına devlet müdahale etmez, (laissez faire-laissez passer- bırakınız yapsınlar-bırakınız geçsinler)
- Bireylerin kendi çıkarları peşinde koşarak aynı zamanda toplumun çıkarlarına hizmet etmiş olurlar,
- Ekonomide sürekli tam istihdam vardır çünkü ekonomide düzeni sağlayan görünmez el (invisible hand) vardır.

Klasik istihdam teorisinin çıkış noktasını “üretim fonksiyonu” kavramı oluşturmuş olup üç görüş ortaya konulmuştur. Bunlar şöyledir (Wallace, 1994: 98).

- Tüm ekonomi için genelleştirilen emek arzı ve emek talebi teorisi: Emek için arz ve talep eğrilerinin kesişmesi ile belirlenen istihdam denge seviyesinin tam istihdam denge seviyesi olması zorunludur.
- Ekonomideki efektif talep seviyesi ile ilgilidir: Toplam talepte meydana gelen yetersizlik ile işsizliğin ortaya çıkması mümkün değildir.
- Paranın miktarı teorisi ile ilgilidir: Klasik düşüncede paranın rolünü açıklayan bu görüşte fiyatlar genel seviye ile ilgilidir.

Klasik istihdam teorisinde iktisatçılar ekonomide hem mal, para hem de emek piyasalarında sürekli bir denge olduğu görüşünde olduklarından istihdam konusuna ilgi duymamışlardır. Ayrıca tam istihdamı belirli bir ücret düzeyinde emeğini sunmaya razı olanların tamamının iş bulduğu şeklinde ifade etmişlerdir. Şayet ortada bir işsizlik var ise de bu iradi işsizliktir. İşsizler ekonomide iş olmadığı için değil, piyasasının belirlediği ücretin üstünde ücret talep etmelerinden işsiz kalmaktadırlar.

4.2. Marksist Yaklaşımında İstihdam

Marksist iktisat emek piyasasının arz fazlası içeren bir piyasa olduğunu ve istisnai koşullar dışında işsizliğin kapitalist ekonominin doğal bir sonucu olduğunu ileri sürmektedir. Emek arzı fazlası da yedek işgücü ordusu olarak tanımlanır. Mark'a göre yedek işgücü ordusu işsiz kitlelerin yanı sıra ekonominin kapitalist olmayan sektörlerinden dolayı meydana gelen sonsuz esneklikteki emek arzının bir ürünüdür. Buna ek olarak ev içi üretim dışında çalışmayan ev kadınları ve göçmen işçiler bu sonsuz esneklikteki emek arzının en önemli kaynaklarıdır. Ayrıca ekonomik kriz ve hızlı yapısal ve teknolojik ilerlemeler sonucunda sürekli olarak yeniden yaratılan işsizlik de yedek işgücü ordusunun varlığını garanti altına alır (Onaran, 2000: 199).

Marksist teoriye göre işsizlik olgusu nüfus ile ekonomik sistem arasındaki ilişki sonucu ortaya çıkmıştır. Buna göre iki tip işsizlikten söz edilebilir. Bunlar; kapitalist üretim şeklinin sonucu olarak şekillenerek yedek işsizler ordusunu meydana getiren teknolojik işsizlik ve yedek işsizler ordusu ile birikim ve birikime kaynak olup karın azalması sonucunda ortaya çıkan işsizliktir (Ataman, 1999: 62).

Marks sermayenin organik bileşiminin aynı kalması durumunda ve sermaye birikimindeki ilerlemenin bir kez dahi belli bir seviyeye ulaştığında işçileri kayıracığını, nedeni olarak tam istihdamın oluşma eğilimi göstereceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla kapitalist genişleme canlı emeğin yerine ölü emeğin ikamesidir (işçilerin yerini makinelerin alması) (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 40). Marks bu varsayımdan hareketle sermaye birikimi sürecinde yedek sanayi ordusu, bir başka deyişle -işsiz üreticiler kitlesi- yaratılması kavramını ortaya atar.

Marks der ki; “durgunluk ve genel yoksulluk zamanlarında endüstriyel yedek, aktif işgücü ordusunu çalışamaz hale getirir; aşırı üretim ve hummalı etkinlik zamanlarında onların haklarını engeller. Bu nedenle göreceli artık nüfus, emeğin arz ve talep yasasının çalışmasının karşısında yer alan zemindir”. Marks'a göre, onlar tamamıyla işsiz kalma anlamında özgür kalmışlardır ve “bir iş görmek için etrafi kolaçan eden her yeni sermaye kırıntısı onlardan istifade edebilir”. Onlar bir iş bulduklarında yedek orduya dâhil olma korkusu onları sömürüye hazır bir hale

getirmektedir. Marks ayrıca emeğin verimliliği ne kadar büyük ise, endüstriyel yedek ordunun da “görece kitlesi” o kadar büyük olur görüşündedir. Bundan dolayı da sosyal zenginliğin artması resmi yoksulluğa neden olur. Marks bunu “kapitalist birikimin mutlak genel yasası” olarak ilan eder (Wheen, 2006: 58-59).

Marks’a göre sermaye birikmeye devam ettikçe, işçinin de yazgısı kötüleşecektir. Buna ek olarak işçinin yaratıcı, duygusal, entelektüel ve estetik potansiyeli engellenecektir. Böyle bir duruma gelen insan için de “yabancılaşma” kavramını kullanmaktadır (Hunt, 2005: 311). Yabancılaşma; emeğin işçinin dışında kalarak onun özüne ilişkin olmayışı, işçinin kendini yadsıması, mutluluk değil mutsuzluk duyması, özgür bir fizik ve entelektüel etkinlik göstermeyip bedenine ve tenine eziyet etmesidir (Marks, 1973: 157). Kapitalist ilişkilerin yoğunlaşarak devam etmesi emeğin kendi ürettiğine yabancılaşmasını da hızlandırmıştır (Ercan ve Özar, 2000: 31)

Marksist teoride işsizlik nüfus ve ekonomik sistem arasındaki ilişki olarak görülmüş, işsizlik sorunu da kapitalizmin içsel çelişkileri içinde ve dinamik bir analiz sürecinde ele alınmıştır (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 42). Bu çerçevede Marksist teoride işsizlik iki tip olarak ele alınmıştır. Bunlardan ilki, kapitalist üretim şeklinin bir sonucu olarak tanımlanan ve yedek işsizler ordusu meydana getiren teknolojik işsizlik, diğeri de yedek işsizler ordusu ile birikim ve birikime kaynaklık eden karın azalması sonucu ortaya çıkan işsizliktir (Ataman, 1999: 62).

Teknolojik işsizlik, teknolojik gelişme ile işgücünün yerini makinelerin alması ile ortaya çıkmaktadır. Bu aynı zamanda Marks’ın ücret teorisinin de temellerini oluşturmaktadır. Teknolojilerdeki değişmelerin meydana getirdiği yedek işsizler ordusu, emek arzının emek talebinden sürekli olarak daha yüksek olmasına ve bu da işçiler arasında oluşacak rekabetten dolayı ücretlerin asgari düzeye inmesine neden olacaktır. Marks’ta ücretlerin asgari bir düzeye indiren şey emek talebinin yani işgücü talebinin teknolojik gelişmelerden dolayı azalmasıdır. Teknolojideki gelişmelerin devam etmesi de işgücü talebinin sürekli bir şekilde arzdan daha düşük olmasına neden olmaktadır (Akyüz, 2009: 66-67). Üretimin artmasının bir sonucu olarak işçi sınıfının sefaletinin artması kapitalist üretimdeki temel çelişki olarak görülmüştür.

Kapitalist üretimde endüstriyel birikim ve teknolojik gelişmeler emek gücü kullanımına da esneklik getirmekte ve bu ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Ancak meydana gelen bu düşüş emeğini gücünü tehdit edecek bir seviyede değil, yeniden üretime yetecek bir ücret seviyesine kadar olacaktır (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 44). Kapitalistler yatırımlarını emek verimliliğinin yüksek olduğu teknolojilere yapmaktadırlar. Ancak teknolojik gelişmelerle daha az emek kullanılması, bunun neticesinde de emeğin yerini makinelerin alması sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak yeni teknolojilerin kullanılması üretim maliyetlerinin artmasına neden olacağından kar oranları düşecektir (Ataman, 1999: 62-63). Kar oranlarının düşmesi ve yedek işsizler ordusu ile birlikte Marks'a ait kapitalizmin buhran teorisi arasındaki en önemli ilişkiyi oluşturur (Akyüz, 2009: 67). Dolayısıyla karın azalması yatırımları düşürecek ve bu da işsizlik meydana getirecektir (Ataman, 1999: 62-63).

İşsizlik, emeğin pazarlık gücünü etkileyen önemli bir unsur olup genişleme dönemlerinde daralan ve kriz dönemlerinde genişleyen işsiz kitle, ücret seviyesinin belirlenmesinde pay sahibidir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 45). Genişleme dönemlerinde işsiz kitlede azalma meydana gelmesi ücretleri arttırırken, daralma dönemlerinde ise düşmesine neden olur. Sonuçta işçiler sadece, biri kendini diğerlerine göre daha ucuza sunduğu için aralarında çekişmezler aynı zamanda biri iki kişilik iş yaptığı için de aralarında rekabet olur (Marks, 1999: 62). Bundan dolayı da kapitalist koşullarda, hükümetlerin tam istihdamı hedefleyen kamusal politikalar getirmesini beklemek gerçekçi olmayacaktır (Onaran, 2000: 199).

4.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

Yirminci yüzyıl hem Avrupa hem de Amerika için bir buhran dönemi olmuştur. 1921 yılında İngiltere'de başlayan kriz 1930'lu yıllara gelindiğinde bütün dünyayı etkisi altına almıştır. Durgunluk ve işsizlik gibi sorunlarla karşı karşıya kalan piyasaların önü kapanmıştır (Savaş, 1998: 742). Yaşanan bu kriz birçok sanayileşmiş ülkedeki iktisadi düzen daha önce benzeri görülmemiş boyutlarda sarsılmıştır. İşsizlik sürekli artarak rekor seviyelere çıkmış, 1921 yılında İngiltere'de başlayan kriz kısa bir durgunluktan sonra 1930'lu yıllar boyunca etkisini daha da arttırmıştır. Bir örnek vermek gerekirse ABD'de 1929 yılında yüzde 3,2 olan işsizlik

haddi 1933 yılında yüzde 25 seviyelerine gelmiş ve çalışmak isteyen her dört kişiden biri işsiz kalmıştır (Ünsal, 2000: 32). Keynes İngiltere’de bazı politikacıların işsizliği önlemek için uygulamaya koyduğu politikaları desteklemekteydi. Keynes daralan ihracat hacmini desteklemek amacıyla İngiliz sterlininin altınla konvertibilitesini istemektedir. Keynes, ayrıca iktidarda bulunan muhafazakâr partinin uygulamaya koyduğu iktisat politikalarının işsizlik oranlarını arttırdığını iddia etmekteydi (Kazgan, 1993: 203). Ancak Keynes’in bu görüşleri ilk zamanlar taraftar bulamamıştır.

Klasik iktisat teorisinde “tam istihdam düzeyi” ekonomik normal işleyişi ile gerçekleşecek bir durumdu. Ancak 1930’da yaşanan bunalım ile bu görüşlerin geçerliliği önemini kaybetmiştir. Dolayısıyla düşük ücret politikası da işe yaramamıştır. Dış ticaret ile benimsenen “komşunu sefalete it” politikası ile uluslararası ticaret daraldı ve istihdamda beklenen artış yakalanamadı (Barber, 1991: 235-237). Bu yıllarda neo klasik teori ile ilgili fikirler tartışılırken Keynezyen Devrimi adı verilen teorik gelişmelerle tartışmalarda yeni bir boyuta geçilmiştir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 47). Maynard Keynes 1936 yılında “İstihdam, Para ve Faizin Genel Teorisi” adlı kitabı yayınlamaya iktisatçıların görüşlerini klasik iktisadın dışına, makroekonomiye ağırlık veren bir yöne kaydırmıştır. Keynes bu eserinde yeni bir teori öne sürerek klasik teoriyi eleştirmiştir. Keynes’in teorisinin temelinde 1929 yılında yaşanan krizde neo-klasik iktisadın ekonomik olayları açıklamada yetersiz kalması vardır. Genel Teori adı verilen Keynes teorisinde, ekonominin işleyişini bir bütün olarak ele alarak modern makro iktisadın temelleri ortaya konulmuş ve tam istihdamı sağlayacak bir mekanizmanın olmadığı ispatlanmaya çalışılmıştır. Keynes ekonomiyi “arz” yönlü olarak ele alan iktisatçıların aksine, ekonomiyi toplam “talep” yönünden yani harcamalar bakımından ele almış ve eksik istihdamın çözümü için talebin artmasının gerektiğini savunmuştur.

Keynes modern istihdamın kurucusu olarak ekonominin kendiliğinden tam istihdama ulaşmasının az rastlanan bir durum olduğunu belirtmiştir. Böyle bir durumun gerçekleşmesi olabilir ancak bu tamamıyla bir tesadüf ve geçici bir durumdur. Bir ekonomi kendiliğinden tam istihdama ulaşamayacağından devletin

ekonomiye müdahale etme gereği vardır. “Ekonominin dengeye gelmesi eksik istihdamda olur” düşüncesi Keynes’in en önemli görüşünü oluşturur.

Keynes’in makro iktisat kuramının temeli talep tarafından belirlenen denge kavramı ile şekillenmiştir. Keynes’e göre kapitalist bir piyasa ekonomisinin tam istihdama ulaşmadan da dengede olabileceğidir. Bunun için devletin aktif para ve mali politikalarına ihtiyaç vardır. Devlet aktif iktisat politikaları aracılığıyla gerekli olan talebi yaratmalı ve ekonomiyi tam istihdam dengesinde tutacak önlemleri almalıdır. Aksi takdirde piyasa ekonomisi kendi başına bırakıldığında, tam istihdamı sağlayamayabilir (Yeldan, 2008: 104-105).

Keynes iki önemli kavramı istihdam teorisine kazandırmıştır. Bunlar toplam arz ve toplam talep kavramlarıdır. Bu iki kavramdan ise en çok toplam talep üzerinde durmuştur (Dirimtekin, 1981: 206). Keynes’in istihdam teorisine kazandırdığı bir diğer önemli kavram da “efektif talep” kavramı olmuştur. Efektif talep, bir toplumdaki bir takım mal ve hizmetleri satın alabilmek için fiili olarak harcanmış paraların miktarıdır ve sonuç olarak o toplumda elde edilen gelirlerin toplamına bir başka deyişle milli gelire eşit olacaktır (Gül, Ekin ve Konya, 2009: 49). Keynes, klasik iktisatçıların öne sürdüğü istihdamın fiyat ve ücretler tarafından belirlendiği görüşünü reddederek ekonomide üretilen mal ve hizmetlere olan toplam talebin istihdamı belirleyen önemli faktör olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca Keynes’e göre devlet bir takım politikalarla ekonomiye müdahale edebilir ve üretim ve istihdam hacmi üzerinde etkili olabilir. Kısaca Keynes, özel sektördeki talebin yetersiz kaldığı durumlarda, üretimde ve istihdamda düşüşü önlemek adına devlet toplam talebi destekleyerek ekonomiye müdahale etmelidir (Türkay ve Alkin, 2001: 161). Keynes ekonomide fiyatların esnek olmadığını tam tersi bir katılık olduğunu söylemekte ve ekonomideki bir talep azalışı karşısında fiyat ve ücretler düşmeyecektir (Gül, Ekin ve Konya, 2009: 51). Bunun nedeni olarak da asgari ücret düzenlemeleri, işçi ve işverenler arasındaki uzun süreli sözleşmeler, sendikaların direnci vb. faktörler gösterilmiştir. Bu da toplam talepte oluşacak bir azalma karşısında nominal ücretlerin aşağıya gelmesini önleyecek, ekonomiyi eksik istihdam seviyesinde tutacak ve böylece gayri iradi işsizliğe neden olacaktır. Ayrıca ücretler aşağıya gelse bile bu tam istihdamı sağlamaya yetmeyebilir (Yıldırım vd. 2006: 142). Bu da gösteriyor ki

Keynes'e göre işsizlik, bir ücret sorunu olmaktan ziyade bir efektif talep ile ilgili bir sorundur. Ücretlerdeki değişimler mutlak bir şekilde emeğe olan talebi değiştiremeyeceği savunulmuştur (Ansal vd. 200: 4).

Sonuç olarak Keynes, Klasiklerin eksik kaldığı alanlara ışık tutmakla kalmamış, aynı zamanda 1970'li yıllara kadar dünya ekonomisinde kabul görmüştür. Keynesyen yaklaşım bu yıllarda bütün dünyayı sarsan "Petrol Krizi" sırasında ve gelişmiş ülkelerin sorunlarına yetersiz kalsa da görüşleri ile ileriki dönemlerdeki makroekonomik modellerin çatısını oluşturmuştur (Germir, 2012: 21).

4.4. Monetarist İstihdam Teorisi

Keynesyen yaklaşımın ilk eleştirilerini 1960'lı yıllarda Monetarist yaklaşımı geliştiren Milton Friedman yapmıştır. Keynesyen görüş toplam talebe önem vererek para arzındaki değişimlerin toplam talebi belirlediğini savunurken Monetarist toplam hâsıla, fiyatlar ve istihdam gibi makro değişkenler esas olarak para arzından etkilendiğinden sadece para önemlidir (Parasız, 2000: 550-551).

Monetarist yaklaşımda fiyat istikrarına önem verilmektedir ve gönüllü ya da uyarılmış eksik istihdamın ve büyük bunalımın özel sektörün yapısından kaynaklı bir istikrarsızlıktan değil hükümetin kötü yönetim ve yanlış politikalarından kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Skousen, 2003: 456). Ayrıca Monetaristler, enflasyonun para arzında meydana gelen artışlar sonucu oluşan parasal bir sorun olduğunu ileri sürmektedirler. Enflasyonun temel sebebi parasal tabanda meydana gelen talep fazlalığı oluşturmaktadır (Günçavdı vd. 2000: 152). Bir başka deyişle hükümetlerin para arzını aşırı ve gereksiz arttırmaları enflasyon sorunundaki temel faktördür (Aktan, 2000: 1).

Monetarist yaklaşımda, üretim, talep, fiyatlar genel düzeyi ve istihdam gibi ekonomik öğelerin para arzında oluşan değişimlere göre belirlendiği savunulmaktadır (Germir, 2012: 22). Onlara göre ekonomide ortaya sorun çıkıyorsa bu hükümetlerin yanlış para ve maliye politikalarından kaynaklanmaktadır. Ekonomide fiyat ve ücretler esnek ise denge her zaman gerçekleşir varsayımı ileri sürülür. Buna göre piyasalarda denge tam istihdam seviyesinde sağlanır. İşsizlik ve

kapasite fazlalığı olan tüm üretim gönüllü bir şekilde hareket etmektedir (Keyder, 2002: 296).

Monetaristler, hükümetlerin para ve maliyeye ilişkin politikaları kullanarak enflasyonu aşağıya çekseler de minimum düzeyde bir işsizlik olabileceğini ve bu işsizliğin “doğal işsizlik” olduğunu belirtmektedirler (Lordoğlu vd, 1999: 282). Doğal işsizlik ise emeğin arzı ile emeğin talebinin birbirine eşit olarak kesiştiği noktada oluşan işsizlik türüdür (Biçerli, 2005: 375). Bu noktadan hareketle Monetaristler, para ücretleri belirlerken piyasa diğer faktörleri belirlemektedir. İşgücünün aldığı ücretler düşük ise bu durumun temel nedeni işgücünün sahip olduğu yeteneklerinde veya motivasyonunda düşüş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre işsizler iş bulamıyorsa bu işsizliğin bir sonucu değil, istihdam edilebilirliğin bir sonucudur ve işsizlik gönüllü olarak kabul edilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2004: 5).

Sonuç itibarıyla Monetaristler, insanların daha iyi bir iş arama ya da verilen işsizlik yardımlarından yararlanmaları sonucunda belirli bir süre işsiz kalabilirler ve bundan dolayı da ekonomide her zaman bir doğal işsizlik olabileceğini öne sürmektedirler (Aktan, 2000: 1). Ayrıca Monetaristler, enflasyonu eksik istihdamdan daha tehlikeli görmüşler ve işsizliği ortadan kaldıracak politikalara yönelmektense yüksek işsizliğe neden olacak yüksek enflasyonu önlemeye önem vermişlerdir (Parasız vd, 2000:552).

4.5. Arz Yönlü İktisat Teorisi

1970’li yıllarda talep yönlü iktisat teorisine alternatif olarak gelişen bir diğer yaklaşım arz yönlü iktisat teorisidir. Bu teoriye göre iktisadi sorunların temeli Keynes yaklaşımında ifade edildiği gibi ekonomideki iktisadi sorunların nedeni “efektif talep yetersizliği” değil, üretimin talebe oranla yetersiz kalmasıdır.

Arz yönlü iktisat yaklaşımında pay sahibi olan Arthur Laffer “Arz yönlü iktisat, klasik iktisadın modern tarzda ifadesinden başka bir şey değildir” ifadesini kullanmıştır. Bu görüşün temelini teşvikler oluşturur. Buna göre teşviklerin değişmesi insanların görüşlerinin de değişmesi demektir. Vergi, hükümet harcamaları, dolaysız kontroller ve devletin ekonomi üzerindeki bütün faaliyetleri

üzerinden yapılacak olan değişiklikler kişileri teşvik eder ve davranışlarını değiştirir (Bartlett, 1981: 1).

Evans'a göre Arz yönlü iktisat teorisi temel olarak şu politikaları içerir (1983: 20).

- Şahsi ve kurumlar vergisinde indirim,
- Kamu harcamalarının vergi indirimleriyle paralel olması,
- Yasal ve kurumsal olarak politikaların serbestleşmesi şeklindedir.

Evans, arz yönlü iktisadın temelini vergi indirimleri olduğunu ve bu politikaların uygulanmasıyla ekonomik büyümenin ve düşük enflasyonun sağlanacağını ileri sürmüştür.

Arz yönlü iktisatçılara göre marjinal vergi oranlarında değişime gidilmesi halinde bunun göreceli bir şekilde fiyatları pozitif veya negatif yönde etkileyecektir (Gül, Ekin ve Konya, 2009: 62). Onlara göre; marjinal olarak vergi indirimine gidilmesi, bireyleri tüketimden çok tasarrufa yönlendirecektir ve boş durmak yerine çalışmaya teşvik edecektir.

Vergi indirimi konusu Arz yönlü iktisadın en önemli politikası olmuştur. Arthur Laffer tarafından önerilen vergi indirimlerinin uygulanması ile bireylerin çalışma isteğini ve yatırım eğilimlerini olumlu olarak etkileyecek ve piyasada üretimin yanı sıra vergi gelirlerinin artacağı ve bundan dolayı da ekonomide etkin büyümenin ve etkin kaynak dağılımının sağlanacağı düşünülmektedir (Aktan, 1998: 39-40). Ancak unutulmaması gereken nokta, vergi oranları indirilirken kamu harcamalarında ve para arzında kısılmaya gidilmesi, aksi halde üretimde ve istihdamda istenilen düzeylere gelinemeyecektir. Dolayısıyla vergi indirimleri uygulanırken kamu harcamalarında sınırlandırılmaya gidilmesi ve sıkı para politikasının uygulanması zorunludur (Savaş, 1986: 254).

4.6. Yeni Klasik Teori

1970'lerde Keynesyen teoriye bir tepki olarak geliştirilen bu teoriye göre devletin müdahalesine karşı çıkılmaktadır. İstihdam ve üretimde istikrarın iktisat politikaları ile de sağlanamayacağına inanılmaktadır. Bunun nedeni de toplam talebi

yönlendirmek için uygulamaya konulan maliye ve para politikaları kısa dönemde istihdam ve üretim gibi reel değişkenleri etkilememektedir. Dolayısıyla ekonomide istikrarın sağlanması için istikrar politikalarına gerek yoktur.

Yeni klasik teoride işsizlik diye bir sorun yoktur. Buna göre işsizlik geçici ve iradi olduğundan işgücü piyasası işleyişi gereği işsizlik sorunun oluşmasına izin vermeyecektir (Törüner, 2000: 240). Yeni klasiklere göre ekonomi sürekli dengededir ve ekonomilerdeki kısa dönemli işsizlik oranları doğal işsizlik olarak görülmektedir. Ancak işgücü piyasasının işleyişine yönelik şu varsayımlar ileri sürülmüştür.

- Tam, mükemmel bilgi ve işgücünün herhangi bir maliyeti olmaksızın kendiliğinden ortaya çıkmaktadır,
- İşgücünün yapısı gereği çalışanlar birbirlerinin yerine mükemmel ve tam olarak geçebilmektedirler,
- Mal fiyatları gibi ücretlerde esneklik olmaktadır,
- Toplam talep seviyesi sabittir.

Bu varsayımlara göre emek arz ve talebinin kesiştiği noktada denge ücreti meydana gelir. Bu ücret ve istihdamda bir işsizliğin oluşması söz konusu değildir. Şayet işgücü piyasasında işgücü fazlalığı varsa, ücretlerin aşağıya doğru inmesiyle işsizlik ortadan kalkacaktır (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 66).

4.7. Yapısalcı Yaklaşım

Yapısalcı yaklaşım 1950'li yıllarda Latin Amerika ülkelerinin yaşadıkları sorunlara Monetarist yaklaşımın bu sorunları çözmede yetersiz kaldığı iddiası ile çoğunluğunu Latin Amerikalıların oluşturduğu iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir (Germir, 2012: 24).

Yapısalcı yaklaşım işsizliğin çözümü için şu önerileri sıralamıştır (Özkaplan, 2003: 407).

Birinci aşamada işsizliğin aşağıya çekilmesi için Keynesyen para ve maliye politikaları uygulanmalıdır. Fakat bu uygulama işsizlik oranlarını aşağıya çekse de enflasyonun artmasına neden olmuştur.

İkinci aşamada işgücünün niteliğini geliştirmeye, dinamizmini hızlandırmaya ve bölgesel farklılıkların giderilmesine yönelik çabalardır. Bu şekilde işgücü daha nitelikle bir hale gelecek ve işgücünün iş bulma ve çalışma olanakları artacaktır. Bölgesel olarak da kalkınma ve istihdam imkânlarının artmasına yönelik politikalar ile de işsizlik azalacaktır. Yapısalcı yaklaşım geliştirmekte olan ülkelerdeki yüksek oranlı enflasyon politikalarına yönelik istenilen düzeyde başarıya ulaşmamış olsa da 1970’li yıllara kadar birçok ülkede uygulanmıştır.

4.8. Post Keynesyen Teori

İşsizlikle mücadelede ve tam istihdamın sağlanmasında devletin üstlenmesi gereken rolün ne olması gerektiği konusu iktisat bilimi içerisinde tartışılmaya başlamıştır. Tartışma kapsamına devlet tam istihdamı sağlamak için ekonomiye nasıl müdahale etmeli ve devlet yaptığı müdahalede ne tür politika araçlarından yararlanmalı ve bu müdahaleler enflasyona yol açar mı gibi konular dahil edilmiştir.

1929 yılına gelindiğinde yaşanan büyük buhran neo-klasikçilerin ortaya attığı tam istihdam kendiliğinden sağlanır görüşü tartışılmaya başlanmış ve devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiği fikri Keynes ile birlikte söylenmeye başlanmıştır. 1970’li yıllara kadar ekonomide etkisini sürdürse de 1980’li yıllarda neo liberal politikaların etkisiyle devletin ekonomi üzerindeki etkisi azalmış ve işsizlik sorunu tekrar piyasaya bırakılmıştır. Ancak son yıllarda ekonomilerde yaşanan krizler ve istihdam ve işsizlik konularının piyasaya tekeline bırakılmasının meydana getirdiği başarısızlık ekonomilerde istikrarın sağlanması için devletin ve kurumların önemi tekrar hatırlanmıştır.

Post Keynesyen teori, Neoklasik İktisat’a alternatif bir teori olarak ortaya çıkarak zamanla metodolojik yapısı ile pozitif bir düşünce okulu şeklinde gelişmiştir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 73). Post Keyensyen teorinin kapitalizm, işsizlik ve istihdam ile ilgili görüşleri J.M. Keynes’in, Hyman Minsky’nin ve Abba Lerner’in çalışmalarına dayandırılarak oluşturulmuştur. Post Keynesyen iktisat, Keynes’in İstihdam, Faiz ve Genel Teorideki görüşlerin daha fazla genişletilmiş ve geliştirilmiş biçimidir (Cin, 2012: 5).

Post Keynesyenler kapitalist bir ekonomi özü itibarı ile istikrarsız ve kendi kendine tam istihdamı sağlayamaz fikri üzerinde önemle durmuşlardır. Bundan dolayı da devlet, hem işsizliği gidermek hem de tam istihdamı sağlamak için sisteme müdahale etmeli ve böylece özel sektörde istihdam edilmeyenler devlette istihdam edilmelidir.

Post Keynesyenlere göre istikrarsız olan kapitalist sistem, tarihsel bir zaman aralığında belirsiz koşullar altında çalışmaktadır. Sistem, olasılık hesaplarıyla hesaplanabilen bir belirsizliğin değil daha çok hesaplanamayan bir belirsizliğin hakim olduğu koşullar altında çalışır (Davidson, 1994: 88). Bundan dolayı da geleceğe yönelik beklentilerde ve buna bağlı olarak üretim ve tüketimde bir takım dalgalanmalar olabilir. Bu da kapitalist sistemin istikrarsızlaşmasına ve sistemin kriz doğurma eğilimini güçlendirmektedir (Stephen, 1998: 134).

Post Keyneslerin hemfikir olduğu modellerinin üç temel önermesi vardır (Davidson, 1980: 158):

- Ekonomi bütünüyle tarihsel bir süreçtir. Post Keynesyen teoride tarihsel zaman kavramı önemli bir kavramdır. Tarihsel zaman derken yaşanmış ve geri döndürülmesi mümkün olmayan zaman anlamı akla gelmektedir. Buna göre yaşanmış olanlar değiştirilemez ancak yaşanmış olanlardan ders alınıp geleceğe yönelik önlemler alınabilir. Post Keynesyenler şimdinin bilinebileceği ancak belirsizlikten dolayı geleceğin bilinemeyeceğini iddia ederler. Bu aşamada para devreye girerek şimdi ve gelecek arasında bağlantı kurar. Paranın sistem içindeki rolü çok önemli ve büyüktür. Paranın mübadele ve saklama aracı olması belirsizliğe karşı bir savunma aracı olarak kullanılabilir (Tokucu, 2008a: 23).

- Dünyada belirsizlik kaçınılmaz olduğundan ekonomik sonuçların üzerinde beklentilerin çok önemli rolleri vardır. Post Keynesyenler belirsizlik ve risk kavramlarını birbirlerinden ayırmışlardır. Tekrarlanan olaylara yönelik risk kavramı kullanılırken, tekrarlanmayan olaylara yönelik ise belirsizlik kavramı kullanılmıştır. Tekrarlanan olaylarda risk hesaplanabilirken tekrarlanmayan olaylarda ise hesaplanamayacağından belirsizlik durumu söz konusudur (Tokucu, 2008a: 25). Post Keynesyenler her şeyin bilinemeyeceği fikrinden hareketle belirsizliğin olduğunu savunmuşlardır (Yavuz ve Tokucu, 2006: 148). Ayrıca Post Keynesyenler

belirsizlikten dolayı iktisadi birimler sistematik hatalar yapabilmektedir ve devlet uygulayacağı politikalarla belirsizliği en aza indirebilir (Karaduman, 2003: 37).

- Ekonomik olayların biçimlendirilmesinde ekonomik ve politik kurumların çok önemli işlevi vardır.

Post Keynesyenler, kapitalist sistemin özü itibarı ile istikrarsız olduğu ve istikrarsızlık doğurmaya meyillidir görüşündedirler. Onlara göre işsizlik de kapitalizme özgü bir durumdur, çünkü kapitalizm kendi içinde işsizliği doğuracak güçleri bulundurmaktadır. Sisteme dışarıdan müdahale bulunmazsa bile işsizlik yine olacaktır (Mathew, 2001: 7). Buna göre sistem, tam istihdamı sağlayamaz ve günümüz şartlarında özel sektör çalışmak isteyen herkese iş imkanı veremeyeceği için devlet de özel sektöre destek amacı ile işsizlere iş imkanı sunmalıdır.

Post Keynesyenlere göre, istihdam ve işsizlik seviyelerinin belirlenmesinde efektif talebin önemli rolünün olduğu ve iradi olmayan işsizliğin nedeni de katı parasal ücretlerin görülemeyeceğidir (Parasız, 1994: 188-189). Dolayısıyla işsizlik yetersiz efektif talepten kaynaklanmakta, istihdam düzeyi de doğrudan üretim düzeyi ile birlikte değişmektedir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 74).

Post Keynesler ayrıca emek talebi ve reel ücret arasında neo-klasik ekonominin ön gördüğü şekliyle sürekli bir negatif ilişkinin varlığını da kabul etmezler. Onlara göre ücretler toplam talebin önemli bir unsurudur. Ücretlerde düşüşün olması işsizliği önlemeyecektir. Yaklaşımına göre ücretlerde meydana gelecek bir azalma toplam talebin daralmasına neden olacaktır ve bundan dolayı ekonomik durum daha da kötüye gidecektir (Seccareccia, 1991: 44-45).

Post Keynesyenler, doğal işsizlik kavramının yerine enflasyonun hızlanmasına neden olmayan eksik istihdam ya da işsizlik oranı kavramlarını kullanmışlardır. Bununla yüksek istihdama ulaşmış ülkelerde dahi friksiyonel ve yapısal işsizlikten kaynaklı her zaman işsizliğin var olabileceği ve doğal işsizlik oranının sifıra inmeyeceği savunulmuştur. Post Keynesyen teorisinin en belirgin özelliği de makro piyasa özelliği gösteren işgücü piyasasının mikro davranış kalıpları ile değerlendirilerek, işverenleri ve işçileri kısıtlayan ve bunun sonucunda eksik istihdamda çalışmalarına neden olan etkenlerin üzerinde değerlendirmek olmuştur

(Germir, 2012: 26). Ayrıca Post Keynesyenler kapitalist sistemin geçerli olduğu sistemden kaynaklı olarak ekonomilerde istikrarsızlık ve bunun yanında sürekli işsiz kişilerin olacağı fikrinden hareketle özel sektörün herkese iş bulamayacağını ve devletin de işveren ve istihdam edici rolünü kullanarak piyasalara yönelik politikalar geliştirerek işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması için destek vermesi gerekir. Sonuç olarak, hem tam istihdam hem de fiyat istikrarının aynı anda olabilmesi için devlet nihai işveren rolünü yerine getirerek, özel sektörde iş bulmayan ve asgari ücretle çalışmayı kabul eden herkesi istihdam edebilir. Bu şekilde hükümet bir yandan istihdamın fiyatını belirlerken bir yandan da istihdamın miktarını piyasaya bırakarak asgari ücretle çalışmak isteyen herkes iş sahibi olabilir. Devlet tam istihdamın sağlanmasına katkı sağlarken aynı zamanda niteliksiz işçilerin ücretlerinin asgari düzeyde belirleyerek, özel sektöre yönelik maliyetlerinin, ücretlerinin ve buna bağlı olarak da fiyatlarının istikrarına katkı sağlar (Işık, 2009: 75-77).

İKİNCİ BÖLÜM

I. TÜRKİYE'DE EĞRETİ İSTİHDAM, GÜVENCESİZLİK ÇALIŞMA VE ÖRTÜK İŞLEVSELLİK

1.1. Türkiye'de Emek Piyasasının Yapısı

Türkiye'nin istihdam alanında yaptığı çalışmalar genel anlamda 1980'lerden sonra gelişim göstermiştir. Gelişmiş bir ülke olarak Türkiye'de köyden kente göçler sonucu şehirlerin nüfuslarında meydana gelen artışlarla işsizlik, yoksulluk, güvenlik, dışlanma ve ayrımcılık gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla toplumda meydana gelen bu tür sorunların çözümü ve toplumsal refahın yükseltilmesi amacıyla işsizlik, istihdam, sosyal güvenlik, yoksulluk, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal dışlanma ve ayrımcılık gibi alanlarda sosyal politikalar uygulamaya konulmuştur. Bunlara ek olarak dezavantajlı gruplar, engelliler, göçmenler, çocuklar, gençler, yaşlılar ve hükümlülere yönelik de sosyal politikalar uygulanmıştır.

Kalkınma ve refahın ön şartı etkin bir emek piyasasının olmasıdır. Bunun için de işgücünün çeşitli yapısal özelliklerini belirlemek, işgücü piyasası için politikaların hazırlanmasında ve işgücü piyasasının karşılaştığı sorunlarının çözümünde önemli rol oynayacaktır (Karabıyık, 2012). Gelişen Türkiye'nin işgücü piyasası artan hızlı nüfusa bağlı olarak meydana gelen güçlü işgücü arzı, yetersiz istihdam ve iş piyasasına katılımın düşük olması, işsizlik oranının yüksek olması, istihdamın daha çok küçük ölçekli işletmelerde olması ve ücretlerin farklı düzeylerde olması ile özdeşleştirilebilir (Tansel ve Taşçı, 2010:7; Lordoğlu, 2006: 27-30). Türkiye gelişmeye devam eden bir ülke olduğu için işgücü piyasası bu tür özellikleri barındırmaktadır.

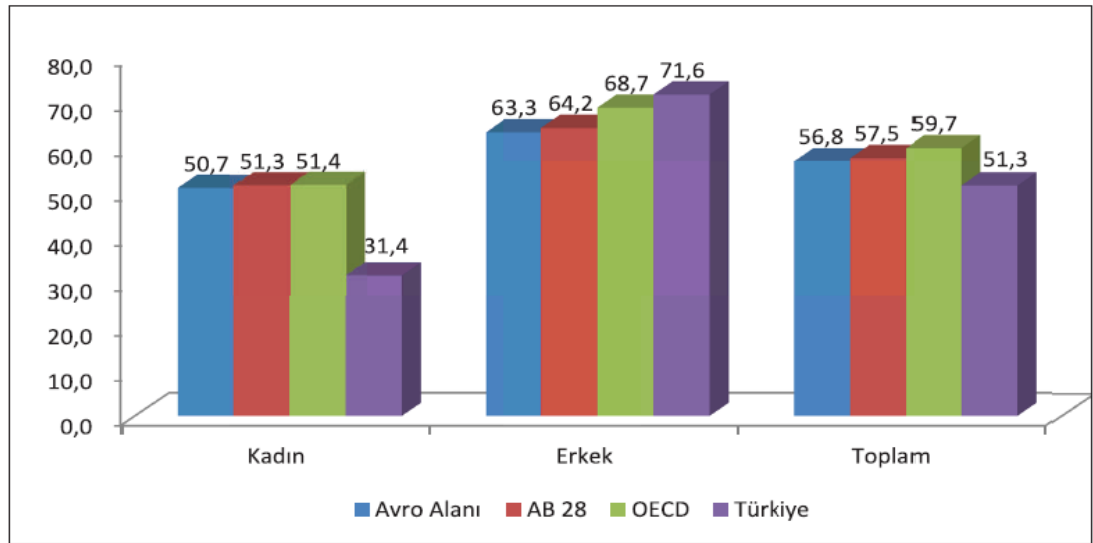
İşgücü piyasası için önemli bir kavram olan işgücüne katılım oranı yaş ve cinsiyet olarak kişilerin işgücüne katılma ihtimalini gösteren bir durumdur. İşgücüne katılım oranı aynı zamanda bireylerin işgücüne katılmaya yönelik kararlarını yansıtmakla birlikte ekonomik politikaların uygulanmasında etkili olan göstergelerden biridir. Var olan işgücünün yeterli istihdamını sağlamak için

toplumda çalışmak isteyen kişilerin sayılarının bilinmesi politikaların uygulanmasında önemli katkı sağlar (Lordoğlu ve Kaplan, 2005: 54). İşgücü piyasasına dâhil olmayan kişilerin fazla olması işgücünü katılım oranının düşük çıkmasında etkili olmaktadır. Ayrıca işgücüne katılma oranının yüksek olması üretken toplumsal kesimin artması, işgücüne katılım oranının düşük olması ise toplumda üretken olan kesimin daralması demektir (Akgeyik, 2004: 12).

Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması 2016 Sonuç Raporuna göre Türkiye'deki istihdam oranlarına baktığımızda Türkiye AB'ye üye ve aday ülkeler arasında 2015 yılı itibarı ile işgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke olmuştur. Aynı şekilde istihdam oranının en düşük olduğu ülke de Türkiye olmuştur.

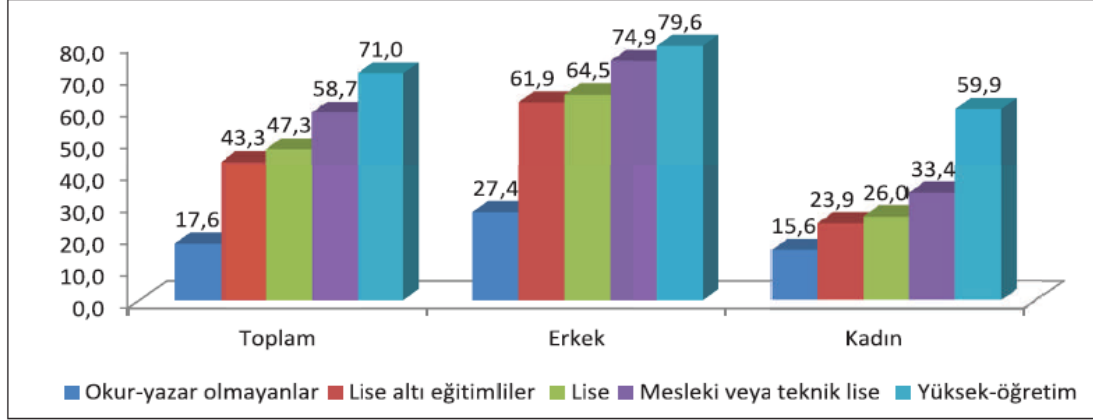
Tablo 1'de görüldüğü üzere Türkiye'de 2015 yılında cinsiyet açısından işgücüne katılma oranları OECD ve Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'nin kadınlarda işgücüne katılma oranı bakımından bu ülkelere göre farklılaşmıştır. Türkiye'de erkeklerde işgücüne katılma oranı Avro alanı, AB28 ve OECD ülkelerinin üzerinde gerçekleşirken kadınlarda tersi bir durumun söz konusu olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadınlarda işgücüne katılma oranı 31,4 puan olarak Avro Alanı'nın 19,3 puan, AB 28'in 19,9 puan ve OECD'nin 20 puan altında kalmıştır.

Tablo 1. İşgücüne katılma oranları (%)



Kaynak: OECD veri tabanı

Tablo 2. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre istihdam oranı (2015, %)



Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları.

Tablo 2’de görüldüğü gibi TÜİK verilerine göre 2015 yılı itibarıyla Türkiye’de 26 milyon 621 bin kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilen kişilerin yüzde 55’ini lise altı eğitilmişler, yüzde 21’ini yükseköğretim mezunları, yüzde 10’unu lise mezunları, yüzde 10’unu mesleki ve teknik lise mezunları ve yüzde 4’ünü de okur-yazar olmayanlar oluşturmuştur. İstihdam oranının en yüksek olduğu düzey ise yükseköğretim mezuniyetidir. Yükseköğretim mezunlarındaki erkek istihdam oranı yüzde 79,6, kadınlarda bu oran yüzde 59,9 olmuştur. Bu da gösteriyor ki eğitim düzeyi yükseldikçe istihdam oranı artmaktadır.

TÜİK verilerine göre Türkiye’de 2016 yılında istihdam oranı bir önceki yıla göre 584 bin kişi artmış ve bu sayı 27 milyon 205 bin kişi ile %46,3 olmuştur. Kadın ve erkek istihdam oranlarına baktığımızda erkeklerde %65,1 iken kadınlarda ise %28 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de 2016 yılında işgücüne katılma oranı ise bir önceki yıla göre 857 bin kişi artmış ve bu sayı 30 milyon 535 bin kişi ile %52 olmuştur. Kadın ve erkek işgücüne katılma oranları olarak erkeklerde işgücüne katılma oranı %72, kadınlarda ise %32,5 olarak gerçekleşmiş olup ilgili veriler Tablo ‘te detaylı gösterilmiştir.

Tablo 3. Temel İşgücü Göstergeleri, 2015-2016

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	57 854	58 720	28 573	29 031	29 281	29 689
İşgücü	29 678	30 535	20 453	20 899	9 225	9 637
İstihdam	26 621	27 205	18 562	18 893	8 058	8 312
Tarım	5 483	5 305	2 956	2 920	2 527	2 384
Sanayi	5 332	5 296	4 101	4 058	1 231	1 239
İnşaat	1 914	1 987	1 843	1 904	71	83
Hizmet	13 891	14 617	9 662	10 011	4 230	4 606
İşsiz	3 057	3 330	1 891	2 006	1 167	1 324
İşgücüne dahil olmayanlar	28 176	28 185	8 120	8 133	20 056	20 052
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	51,3	52,0	71,6	72,0	31,5	32,5
İstihdam oranı	46,0	46,3	65,0	65,1	27,5	28,0
İşsizlik oranı	10,3	10,9	9,2	9,6	12,6	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	13,0	10,5	10,9	17,2	18,1
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	56,1	57,0	77,0	77,6	35,0	36,2
İstihdam oranı	50,2	50,6	69,8	70,0	30,5	31,2
İşsizlik oranı	10,5	11,1	9,4	9,8	12,9	14,0
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	13,0	10,5	10,9	17,3	18,2
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	18,5	19,6	16,5	17,4	22,2	23,7
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	24,0	24,0	14,3	14,6	33,8	33,5

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015-2016, Sayı: 24635, Tarih: 23 Mart 2017;

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24635>, Erişim Tar: 22.09.2017

Ayrıca TÜİK verilerinde işsizlik oranının en yüksek olduğu şehirler sırasıyla Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt iken, işsizliğin en az olduğu yerler ise Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane olmuştur. İstihdam oranının en yüksek olduğu yerler Kastamonu, Çankırı ve Sinop olurken istihdam oranının en düşük olduğu iller Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt olmuştur. İşgücüne katılma oranlarında en yüksek olan iller Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli iken işgücüne katılma oranının en düşük olduğu iller ise Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt olmuştur.

2017 Yılı Ocak-Ekim dönemlerine ait Türkiye geneli açılan aktif işgücü piyasasına ait istatistiksel veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. Aktif İşgücü Piyasası Programları

PROGRAM TÜRÜ	Ocak-Ekim 2017			
	Program Sayısı(**)	Katılımcı Sayısı(**)		
		Erkek	Kadın	Toplam
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI (İEP)	94.962	127.467	130.677	258.144
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	2.974	38.255	37.380	75.635
MEK/ÖZEL POLİTİKA	1.764	6.756	27.426	34.182
MEK/İSTİHDAM GARANTİSİZ	1.574	4.324	26.549	30.873
MEK/ İSTİHDAM GARANTİLİ	826	8.021	10.781	18.802
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	386	8.875	1.518	10.393
HÜKÜMLÜ KURSU/KURUM KAYNAKLI	63	955	58	1.013
ENGELLİ KURSU/KOMİSYON KAYNAKLI	70	353	278	631
ENGELLİ KURSU/KURUM KAYNAKLI	6	42	44	86
ESKİ HÜKÜMLÜ KURSU/KURUM KAYNAKLI	1	19	0	19
Genel Toplam	102.626	195.067	234.711	429.778

Kaynak: İŞKUR

Tablo 4'ten anlaşılacağı üzere Ocak-Ekim 2017 itibarı ile İŞKUR tarafından İşbaşı Eğitim Programı kapsamında 94.962 kurs açılmış olup bu kurslara başvuran erkek sayısı 127.467, kadın sayısı ise 130.677 kişi olmuştur. İstihdam garantili mesleki kurs olarak 826 kurs açılmış ve bu kurslara 18.802 kişi başvurmuştur. Başvuran erkek sayısı 8 bin 021, kadın sayısı ise 10 bin 781 kişi olmuştur. Açılan istihdam garantisiz mesleki kurs ise 1574'tür. Bu kurs türüne başvuran 30 bin 873 kişiden 4324'ü erkek, 26 bin 549'u kadın olmuştur. Bu kurs türüne başvuran kadın sayısının erkeklere göre çok yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Program Türüne Göre Öğrenim Durumları (Ocak-Ekim 2017)

KURS/PROGRAM TÜRÜ	ÖĞRENİM DURUMU							
	Okur Yazar ve Olmayan	İlk Öğretim	Orta Öğretim	Ön Lisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora	Genel Top.
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI (İEP)	3668	95.294	89.103	36.098	33.373	601	7	258.144
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	1.765	25.053	23.636	8.389	15.800	979	63	75.635
MEK/ÖZEL POLİTİKA	2.850	22.139	6.508	1.634	1.031	20	0	34.182
MEK/İSTİHDAM GARANTİSİZ	1.649	17.264	7.789	2.343	1.796	31	1	30.873
MEK/İSTİHDAM GARANTİLİ	1.485	7.618	4.247	2.391	2.999	62	0	18.802
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	283	6.863	2.716	381	150	0	0	10.393
HÜKÜMLÜ KURSU	78	819	121	7	7	0	0	1.032
ENGELLİ KURSU	69	433	185	22	8	0	0	717
TOPLAM	11.797	175.483	134.305	51.265	55.164	1.693	71	429.778

Kaynak: İŞKUR

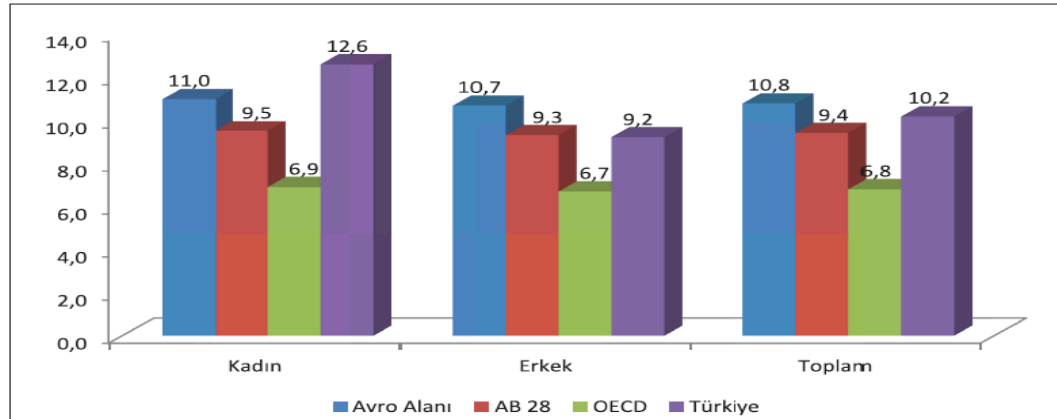
Tablo5'te İŞKUR tarafından Ocak-Ekim 2017 itibarı ile açılan kurs veya programlarına başvuran kişilerin öğrenim durumlarına ilişkin bilgiler verilmiştir. Buna göre İstihdam garantisiz mesleki kurslara başvuran kişi sayısı 30.873 kişi olmuştur. Bunların 1.649'u okur- yazar veya okur-yazar olmayan kişiler, 17.264'ü ilköğretim mezunları, 7.789'u ortaöğretim mezunları, 2.343'ü ön lisans mezunları, 1.796'sı lisans mezunu, 31'i yüksek lisans mezunu ve 1 kişi de doktora mezunudur. İstihdam garantili kurslara ise 18.802 kişi başvurmuştur. Bu kişilerin 1.485'i okur-yazar veya okur-yazar olmayan kişiler, 7.618'i ilköğretim mezunu olanlar, 4.247'si ortaöğretim mezunu olanlar, 2.391'i ön lisans mezunu olanlar, 150'si ise lisans mezunu olanlardır.

1.2. Türkiye’de İşsizlik

Gelişmiş olsun veya gelişmekte olan ülke olsun bu ülkelerin en önemli sorunlarından biri de işsizliktir. Ülkeler bir yandan gelişirken bir yandan da istihdam yaratmakta zorlanmaktadır. Özellikle nüfus artışlarından dolayı artan işgücünün istihdamını oluşturmak sorun olmuştur.

Türkiye de gelişmekte olan bir ülke olarak işsizlik sorunu gerçeği ile karşı karşıyadır. Bunun en önemli göstergeleri de çeşitli araştırmalar sonucu ortaya çıkmaktadır. Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması (TİPA) 2016 Sonuç Raporuna göre 2015 yılı içerisinde 3 milyon 57 bin kişi işsiz olmuştur. İşsizlik oranı ise yüzde 10,3 olmuştur.

Tablo 6. Cinsiyete göre işsizlik oranı (2015, %)

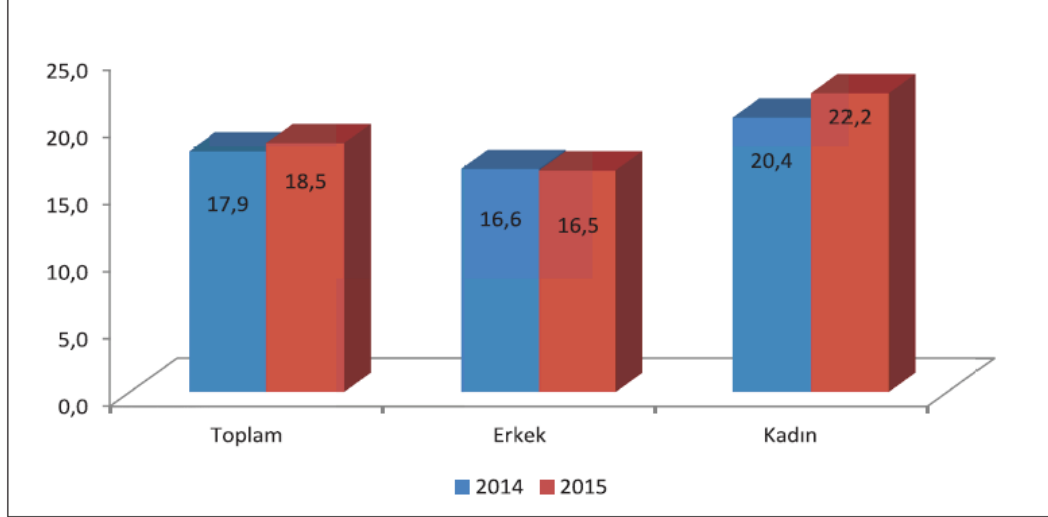


Kaynak: OECD veri tabanı

Tablo 6’da görüldüğü üzere 2015 yılı itibarı ile Türkiye’de cinsiyet bazında olan işsizlik oranı Avrupa ve OECD geneli ile karşılaştırıldığında Türkiye’nin kadınlar açısından işsizlik oranlarında OECD’den ayrıştığı görülmektedir. Türkiye’de kadınlarda işsizlik oranı 12,6 ile Avro Alanı’nın 1,6 puan, AB 28’in 2,1 puan ve OECD’nin 5,7 puan gerisinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Türkiye’de erkeklerde işsizlik oranı AB seviyesinde olsa da Türkiye’nin kadınlardaki işsizlik oranı AB’nin ve OECD’nin üzerinde olmuştur.

2016 TİPA sonuç raporuna göre Türkiye’deki 15-24 yaş arası genç nüfus 2015 yılında 11 milyon 800 bin olmuştur. Cinsiyete göre genç nüfustaki işsizlik oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

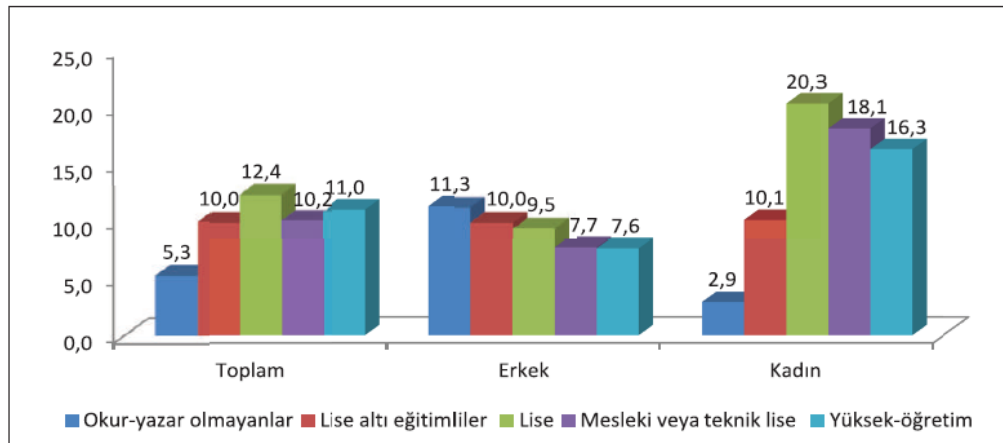
Tablo 7. Cinsiyete göre genç nüfustaki işsizlik oranları (2014-2015, %)



Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları.

Genç nüfusta işsiz sayısı 2015 yılında 919 bin kişi olmuştur. Ayrıca 2015 yılı genç nüfusta işsizlik oranı yüzde 18,5 olarak gerçekleşmiştir. Genç erkeklerde işsizlik oranı 2015 yılında yüzde 16,5 iken kadınlarda yüzde 22,2 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılına göre genç erkeklerde işsizlik oranı gerilerken kadınlarda işsizlik oranının yükseldiği anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işsizlik oranı (2015, %)



Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları.

Cinsiyet ve eğitim durumları bakımından işsizlik oranları değerlendirildiğinde erkeklerde en yüksek işsizlik oranı okur-yazar olmayanlar arasından olmuştur. Kadınlarda ise işsizlik oranı en yüksek lise mezunları arasından olmuştur. Toplam

olarak bakıldığında ise gençler arasında en yüksek işsizlik oranını lise mezuniyeti oluşturmuştur.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2016 yılı işgücü istatistiklerine baktığımızda ise Türkiye genelinde 15 yaş ve üstü kişilerde işsiz sayısı 2016 yılında bir önceki yıla göre 273 bin kişi artmış ve bu sayının 3 milyon 330 bin kişi olduğu anlaşılmaktadır. İşsizlik oranı da %10,9 seviyelerinde olmuştur. Kadın ve erkek işsizlik oranları ise erkeklerde %9,6, kadınlarda ise %13,7 olmuştur (www.tuik.gov.tr).

1.3. Türkiye'de İstihdam

Devlet; toplumda meydana gelen sorunların çözümü, toplumsal düzenin sağlanması ve toplumsal refahın yükseltilmesi için sosyal politikalar oluşturmakla görevlidir. Bu bağlamda düşündüğümüzde toplumda meydana gelen birçok sorunun temelinde işsizlik yatmaktadır. Ayrıca işsizliğin boyutu ne olursa olsun bütün toplumları olumsuz yönde etkilemekle birlikte en önemli etkisini ulusal ekonomi üzerinde göstermektedir.

Sosyal refahın yükseltilmesi, toplumsal düzenin sağlanması ve işsizliğin hem ekonomi hem de toplum üzerindeki olumsuz etkilerinin önüne geçilmesi için devlet istihdamı sağlamaya yönelik çeşitli politikalar oluşturmaktadır.

Türkiye'de işsizlik sorununun çözümünde uygulamaya konulan politikaların temelinde özellikle 1961 ve 1982 Anayasaları yatmaktadır. 1961 Anayasası tam istihdama ulaşmayı devlete bir görev olarak yüklemiştir. Bunun yanında 1982 Anayasa'sının 49. maddesinde; "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*" ifadesiyle işsizleri ve çalışanları korumayı ve istihdamı arttırmayı devletin sorumluluğuna vermiştir.

Türkiye'deki istihdam politikalarının anayasal temeli olmakla birlikte istihdam politikaları Avrupa Birliği'nden bağımsız düşünülemez. Avrupa Birliği için istihdam konusu Avrupa Birliği sürecinde sosyal politika kavramı çerçevesine dâhil edilmiştir (Beceren ve Kasalak, 2010: 50). Her ne kadar Avrupa Birliği sosyal politikalar ve

refah konusunda ilerleme kaydetmiş olsa da dünya ekonomisine bağlı yaşanan ekonomik krizler ile birlikte küreselleşme ve demografik değişiklikler AB'nin ekonomik ilerlemesini olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun neticesinde 1974'te %3 olan işsizlik 1985 yılına gelindiğinde %10 seviyelerine ulaşmıştır (Yılmaz, 2010: 22). İşsizlik sorununun Avrupa'yı olumsuz etkilemesi nedeniyle üye ülkeler arasında bu sorunun çözülmesi gerektiği fikri güçlenmiştir. Dolayısıyla sosyal politika her bir üye ülkenin özel alanı olmaktan çıkıp bütün üye ülkelerin ortak bir alanı olmaya başlamıştır (Tekin, 2008:127-128).

Avrupa Birliği Komisyonu 1993 yılında Jacques Delors Başkanlığında "Beyaz Kitap (White Paper)- Büyüme, Rekabet ve İş"i yayınlamıştır. Beyaz Kitap ile büyük ölçekli işsizlik kabul edilmiş ve sorunların giderileceğine yönelik çeşitli önlemler alınacağı belirtilmiştir. Bu önlemler arasında; çalışma saatlerinin azaltılması, ücretlere sınır getirilmesi, işverenler için düşük sosyal güvenlik primleri ve eğitim teşvikleri olarak açıklanmıştır. Beyaz kitap bu içeriğiyle birlikte Avrupa istihdam stratejisinin ilk adımını meydana getirmiştir (Walsh, 2009:9). Ayrıca Beyaz Kitap'tan esinlenerek 1994 yılında gerçekleştirilen Essen Zirvesinde işsizlikle mücadele başlığı altında çeşitli öncelikler belirlenmiştir. Bunlar;

- Mesleki eğitim için yatırım yapılması,
- Büyümedeki istihdam yoğunluğunun artırılması,
- İstihdam dışında kalan işgücü ile ilgili maliyetlerin azaltılması,
- İşgücü piyasası politikalarının daha etkin hale getirilmesi,
- Özellikle işsizlikten kaynaklı sorunlardan olumsuz etkilenen gruplara yönelik yardım (Walsh, 2009: 10).

Bu şekilde istihdam sorunu bütün üye ülkelerin ortak sorunu haline almıştır. Üye ülkeler kendi istihdam politikalarını uygularken AB'nin belirlediği stratejileri uygulayacaktır.

Avrupa Birliği'nin 1990'lı yıllarda istihdam stratejisinin temel ilkeleri daha fazla ve daha iyi işler yaratarak girişimciliği cazip hale getirmek, istihdam

edilebilirliği arttırmak, uyum kapasitesini arttırarak güçlendirmek ve fırsat eşitliğini sağlamak olmuştur (Ataman, 2003: 48).

Avrupa Birliği'nin istihdam stratejisi ise her yeni yılın başında Avrupa Birliği Komisyonu İstihdam Rehberleri yayınlarak faaliyet gösterilecek öncelikli alanları ve özel hedefleri ortaya koymaktadır. Bu istihdam rehberleri ışığında her üye ülke açıklanan hedefler ve faaliyet alanları şeklinde ulusal eylem planlarını hazırlamaktadır. Ulusal eylem planları ise üye ve aday ülkelerin belirlenen hedeflere ulaşmak için hangi metotları kullanacaklarına ilişkin bilgileri içerir. Ulusal Eylem Planlarının hazırlanmasında ve bu planın uygulamaya konulmasında işçi ve işveren sendikaları ile birlikte yerel ve bölgesel örgütlerin sürece dâhil edilmesi beklenmektedir (Tekin, 2008:175). Komisyon ülkelerin ulusal eylem planını değerlendirmekte ve Ortak İstihdam Raporunu hazırlayarak Aralık ayında Avrupa Konseyi toplantısına sunmaktadır. (Hekimler, 2007:106-115). Ayrıca Komisyon bir sonraki yıla ait istihdam raporunda olacak olan önerilerini ve ihtiyaç duyulması durumunda alınmasının uygun olduğu ek tedbirleri gündeme alır. Son olarak konsey, gelecek olan yıl için istihdam raporunu onaylayarak uygun görmesi durumunda ülkelere özel olarak tavsiyeler iletebilmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 34).

2000'li yıllara gelindiğinde ise Avrupa Birliği'nin Mart 2000 Lizbon zirvesinde Avrupa Birliği'nin ekonomik, sosyal ve çevresel sorunları üzerinde durularak uygulamaya konulmak istenen stratejik hedefle 2010 yılına gelindiğinde Avrupa'da istihdam oranını %70'in, kadın istihdam oranını ise %60'ın üzerine çıkarmak hedeflenmiştir (Kesici, 2011: 86). Ancak Lizbon stratejisi çok fazla hedefi barındırmasından dolayı uygulamaya geçirilemediği anlaşılmıştır. Ancak ilerleyen yıllarda ortaya koyulan hedeflere ulaşılamaması nedeniyle de bu strateji gözden geçirilerek stratejinin uygulanabilmesi için "bütünleştirilmiş rehberler" ve "ulusal reform programları" araçları oluşturulmuştur (Yılmaz, 2010: 28).

İstihdam artışındaki düşüşlerin yaşanması, işsizlik oranlarında ve genç işsizlikte meydana gelen artışlar ve ekonomik durgunluğun etkileri Avrupa İstihdam Stratejisi'nin gelecek dönemde mevcut haliyle devam edemeyeceğini göz önüne getirmiştir. Bundan dolayı da ekonomiden izole olmuş istihdama yönelik

önlemlerden çok, ekonominin istihdam üzerindeki çok yönlü etkileri göz önüne alınarak çözümler üretilmeye yoluna gidilmiştir (Weiler, 2009: 31-32).

Avrupa Komisyonu 21 Kasım 2010 tarihinde toplanarak Avrupa 2020 stratejisi çerçevesinde üye devletlerin istihdam politika rehberlerine yönelik bir tavsiye karar alarak şu hedeflere ulaşılması istenilmiştir:

- İşgücü piyasasına katılımı arttırmak: Bu çerçevede 20-64 yaş arası kadın erkek istihdamını %75'e çıkarmak hedeflenmiştir.
- Nitelikli işgücünü geliştirmek: İşgücü piyasasının taleplerini karşılayacak işgücü için nitelikli kişilerin geliştirilmesinin ancak işçilerin verimliliğinin ve istihdam edilebilmelerinin önünün açılması ile sağlanabileceği belirtilmiştir. Bu hedefe ulaşmak için de üye devletler eğitim ve öğretimin kapasitesini artırmakla yükümlüdür.
- Eğitim ve öğretimi geliştirmek: Eğitim yaşamından erken ayrılanların oranının %10'a düşürülmesi ve 30-34 yaş arasının en az %40'ının üçüncül düzey eğitim veya denginden mezun olmasına yönelik çalışmaların yapılması amaçlanmıştır. Bu amaç toplumsal eğilimlerle eğitim metodolojisinin uyumunu sağlayarak olur. Bunun yanında istihdam edilebilirliği ön plana alarak eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmakla olur. Ayrıca üye devletlerin tamamı kişileri hayat boyu öğrenmeye teşvik etmelidir.
- Sosyal dışlanmayla mücadele etmek: Strateji sosyal içermeye ve yoksullukla mücadeleye destek vermektedir. Üye ülkeler işgücü piyasasından uzak kalan kişilere özel önem gösterecek ve özellikle çalıştığı halde yoksul olan kişilerin yoksulluğu ile mücadele edeceklerdir. Ulusal hükümetler düşük maliyetli, sürdürülebilir ve yüksek kaliteli hizmetlere ulaşmayı sağlayacaktır. Ayrıca sosyal koruma ve emeklilik sistemlerinin modernizasyonu ve uygulanabilirliğine ulaşmayı amaçlamaktadır (Europa, 2012).

Türkiye'nin istihdam politikaları ise AB'ye uyum süreci ile şekillenmektedir. Türkiye'nin AB'ye uyum politikaları için katılım ortaklığı belgeleri, ulusal programlar ve ilerleme raporları olacak şekilde 3 aşama belirlenmiştir. Bu çalışmalar açısından ön hazırlık teşkil etmesi adına Türkiye'nin mevcut istihdam durumunu ayrıntılarıyla ortaya koyan istihdam durum raporu düzenlenmiştir. Avrupa Birliği

Komisyonu ile katılım ortaklığı belgesi düzenlenerek ileriki dönemlerde istihdam alanında ülkenin öncelikleri ve istihdamla ilgili yapılacak destekler belirlenmiştir. Katılım ortaklığı belgesi de komisyon ve Avrupa Birliği'ne aday ülke tarafından imzalanmaktadır. Bu belge de aday ülke için işgücü piyasalarında AB'ye uyum noktasında resmi bir taahhüt anlamına gelmektedir. Katılım ortaklığı belgesi aday ülkenin ne tür faaliyetleri yerine getirileceği, finansman ve diğer kaynak ihtiyaçları programda ayrıntılı hale getirilmektedir. Son aşamada ise bu taahhütlerin yıl bazında izlendiği ve aday ülkenin hazırlayıp Komisyona sunduğu ilerleme raporları yer almaktadır (TİSK, 2012a).

1999 yılında Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak kabul edilmesi ile birlikte AB'ye katılım için yapılacak mali yardımlar ve mali koşulların belirlendiği Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) ortaya konulmuştur. AB üyeliği hazırlık çalışmalarında uygulanan bir takım politika aracının temelini Katılım Ortaklığı Belgesi oluşturmaktadır (Özerdem, 2010: 17-28). Türkiye Cumhuriyeti Devletine yapılması planlanan mali yardımlar AB tarafından belirlenen temel unsurların ve Kopenhag Kriterlerinin yerine getirilmesine bağlıdır. Yerine getirilmediği takdirde yapılacak olan mali yardımların kesilmesine neden olan temel unsurlar demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları, azınlıklara saygı ve onların güvence altına alan kurumlarda istikrarın yerine getirilmesi gerekir. Ayrıca hem siyasi, hem ekonomik ve hem de parasal anlamda birliğin amaçlarına bağlılık ile birlikte birliğin üyelik yükümlülüklerini üstlenebilme kabiliyetinin yanında işler bir pazar ekonomisinin varlığı ve pazar güçleriyle baş edebilme yeteneğinin olması gerekir (Konsey Kararı, 2001/235/AT).

Katılım ortaklığı belgesi sürekli güncellenmektedir. Bu belge 2001, 2003, 2006 ve 2008 yıllarında güncellenmiştir (ABGS, 2012b). Bu belgede istihdama yönelik düzenlemeler "Sosyal Politika ve İstihdam" adı altında ele alınmış olup kısa ve orta vadeli önceliklerinden bir kısmı şöyle sıralanmıştır:

- Kayıtdışı ekonomi sorununun çözümüne ilişkin önlemlerin alınması,
- Genç nüfus için mesleki eğitim çalışmalarının yapılması,
- Çalışanlar için iş ortamının iyileştirilmesi,

- İş hukuku, kadın erkek eşitliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve ayrımcılıkla mücadele ve halk sağlığı konularına yönelik strateji ve ayrıntılı bir programın belirlenmesi
- Çocuk işçiliği sorununun çözümü,
- Sendikal haklara saygının teminin sağlanması ve sendikal çalışmalara engel teşkil edecek sınırlayıcı koşulların kaldırılması için sosyal diyalogun sağlanması,
- Kayıtdışı istihdama yönelik analizlerin yapılması,
- AB'ye uyum için kamu ve özel sektöre ilişkin yatırım finansman programının belirlenmesi,
- Sosyal korumanın geliştirilmesi,
- Ulusal istihdam stratejisinin belirlenmesi şeklindedir.

Türkiye katılım ortaklığı belgesine karşılık ulusal programlar belirlemiştir. 2001 yılında yapılan ulusal programa ilişkin öncelikler şöyledir:

- Sosyal diyalogun sağlanması: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iş dünyasına ilişkin piyasası verileri ve çalışma yaşamına ilişkin çeşitli istatistikleri gözden geçirip değerlendirecek bir kurulun oluşturulması,
- Kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması: Ücretli doğum izninin farklı statülerde çalışanlar arasında eşitlenerek ebeveyn izninin sağlanması ve cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ortaya çıkabilecek ayrımcılıklarda kanıt yükümlülüğünün yerine getirilmesinin işverene ait olması için yasal düzenlemeler yapmak,
- İstihdam hizmetlerinin yeniden yapılandırılması için Türkiye İş Kurumu kurulmuştur. Bununla birlikte özel istihdam büroları, işsizlik sigortası ve meslek standartları uygulamaya konulmuştur (AB Bakanlığı, 2012a).

2003 yılı ulusal programında Türkiye'de işgücünde çalışmaya uygun yaştaki nüfusun istihdam edilmesine ilişkin önlemlerin alınması, Avrupa Birliği mevzuatının Türk İş Hukukuna yansıtılması, sosyal koruma ve sosyal güvenlik katılımının sağlanması ve Avrupa İstihdam Stratejisine (AİS) uyumlu bir Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) geliştirilmesi gibi konular ele alınmıştır (Özen, 2015: 93-94).

2008 yılı ulusal programında ise kayıtdışı istihdam sorununun çözümü, istihdam olanaklarının geliştirilmesi, eğitim ve iş piyasasındaki bağı geliştirilmesi, işgücü piyasasının etkinliğinin artırılması ve dezavantajlı kişilerin veya grupların işgücü piyasasına katılımının sağlanması gibi konular ele alınmıştır. Bununla birlikte genç işsizlere ve kadınlara iş kurmak için mesleki eğitim vermek, iş geliştirme eğitimleri ve bilgi ve rehberlik hizmetlerini sunmak ve aktif işgücü piyasası programlarını etkin olarak kullanmak ve sendikal faaliyetleri kısıtlayan hükümleri kaldırmak gibi konular bu programa dâhil edilmiştir. Türkiye’de istihdam politikalarına yönelik çalışmaların yapılmasında AB’ye uyum çalışmaları etkili olmuştur. Özellikle 2009 yılında Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığınca oluşturulan Ulusal İstihdam Stratejisi esnekleşme, eğitim-istihdam ilişkisi, sosyal koruma ve istihdam ve özel politika gerektiren gruplar için istihdam olarak 4 temel üzerine kurulmuştur (Özen, 2015: 95).

Görüldüğü üzere AİS’nin temeli istihdamın artırılması, genç işsizlik ve kadın istihdam oranlarının artırılması olmuştur. Türkiye’nin bu konulara uyum sağlayabilmesi için ulusal istihdam politikası geliştirmesi önemli olmuştur. Sonuç olarak; Türkiye AİS’ne uyum kapsamında birçok düzenleme yapmış olup bu konuda Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında birçok çalışma ortaya koymuştur. Bu çalışmaların başında da istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü niteliğinin artırılması ve uyum kapasitesinin artırılması gibi alanlar üzerine olmuştur. Ancak Türkiye’de işsizlik oranlarının çok yüksek olması stratejinin uygulamada yeteri düzeyde başarıya ulaştığı söylenemez. Ayrıca AB’ye uyum ile sosyal diyalogun sağlanması, kadın-erkek eşitliği gibi hedeflere ulaşma, sosyal korumanın geliştirilmesi, esnek çalışmanın benimsenmesi, 4857 sayılı iş kanununun kabulü, Türkiye İş Kurumu kurulması ve özel istihdam büroları açılması gibi (Özen, 2015: 96) Türkiye’de istihdamı arttırmaya yönelik adımların atılması beraberinde güvencesiz çalışmanın da önünü açmıştır. Türkiye’de istihdam politikaları kapsamında uygulanan pasif ve aktif istihdam konularından sonra Türkiye’de istihdam yapısının eleştirisi Türkiye’de güvencesiz istihdam başlığı altında yapılacaktır.

1.3.1. Pasif İstihdam

İşsizlik sorunu uzun yıllar işsiz kalan kişilerin bireysel sorunu olarak görülmüş ve nedenleri de bireysel tembellik ve yetersizlik olarak kabul görmüştür. Hatta 19. Yüzyılda işsiz denilince yetenekten yoksun olduğu için veya geçimsizliğinden kaynaklı iş bulamayan ve zamanını boş geçiren kişiler olarak algılanmıştır (Aktaran: Tokol ve Alper, 2014: 148). Ancak ilerleyen süreç içerisinde, özellikle günümüze gelindiğinde işsizliğin nedeni bireysel yetersizliklerden çalışabilecek iş bulamama olduğu anlaşılmıştır. Denilebilir ki insanlar çalışmak istediği halde iş bulamamakta veya mevcut olan işlerden yeterli gelir elde edememektedir. Durum böyle olunca da işsizliğe bakış açısı değişmiş, işsizliğin nedenleri uygulanan politikalar arasında aranmış ve işsizliğin önlenmesine yönelik çeşitli politikalar üretilmeye başlanmıştır. Bunların en başında da pasif ve aktif istihdam politikaları gelmektedir.

Pasif istihdam politikaları veya diğer bir adıyla pasif emek piyasası politikaları; *“işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya ve işsizlere asgari düzeyde de olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içeren politikalarıdır”* (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86). Başka bir deyişle pasif istihdam politikası; iş dünyasında yapılacak düzenlemelerle dengeler sağlanmadığı durumlarda işini kaybedenlerin karşılaşılabileceği olası kayıp ve olumsuzlukları önleyici tedbirlerdir (Zaim, 1997: 71). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere pasif istihdam politikalarının amacı, işsiz kalan kişilere iş bulmak yerine işsiz kalan kişilere yeni bir iş buluncaya kadar karşılaşılabilecekleri olumsuzlukları önlemektir.

Gelişmiş ülkelerde işsizlik sorunu ile mücadelede daha çok pasif istihdam politikaları kullanılmaktadır. Bu politikaların kullanımı aktif işgücü piyasası politikalarına oranla daha yaygın bir kullanım alanına sahiptir. Avrupa Birliğine (AB) üye ülkelerde pasif istihdam politikalarına yapılan harcamaların aktif istihdam politikalarına yapılan harcamalardan daha fazla olması bu durumun en önemli göstergeleri arasında gösterilebilir (Murat, 2007: 332). Pasif istihdam politikaları kişilere istihdam alanları oluşturmamakla birlikte işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı olarak temelde iki aracı bulunmaktadır.

1. İşsizlik Sigortası

Pasif istihdam politikalarından biri olan işsizlik sigortası; *“kendi iradesi dışında işini kaybedenlere geçici bir süre veya yeni bir iş buluncaya kadar kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla geliştirilmiş bir sosyal politika”* (Tokol ve Alper, 2014: 150) olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik sigortası bir iş yerinde çalışırken kendi rızası veya kusuru dışında işini kaybedenlere belli bir süre kendilerinin ve ailelerinin zor duruma düşmelerini engellemeye yarayan bir sigortadır.

İşsizlik sigortası; çalışma istek, yetenek ve iradesine sahip olmasına rağmen, sahip olduğu işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanların uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için gideren ve temelde prim sistemine dayanan bir sigorta unsurudur (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 470). ILO'nun tanımına göre ise; *“isteği dışında işi sona eren bağımlı çalışanların gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telafi eden bir sigorta koludur”* (Korkmak ve Mahiroğulları, 2007: 87).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere işsizlik sigortası, işsizlerin karşılaşmış oldukları gelir kaybının önüne geçmeyi amaçlayan, sigorta usulü ile faaliyet gösteren ve sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası işsizlere sadece maddi olanakları sağlamakla kalmaz aynı zamanda özellikle işsizlere mesleki eğitim ve işe yerleştirme hizmeti de sunmaktadır. İşsizlik sigortası ile kayıt dışı istihdamın önüne geçilmek de arzulanmaktadır (Biçerli, 2004: 492).

Türkiye “de İşsizlik sigortası ile ilgili yapılan yasal düzenleme 25 Ağustos 1999 tarihinde 4447 sayılı kanunla yürürlüğe girmiştir. İşsizlik yardımları ise genellikle işsizlik sigortası ödeneklerinin bitimi ile başlayan, prime dayalı olmayan ve çoğunlukla devlet tarafından finanse edilen bir sistemdir (Günay, 2009: 154). İşsizlik sigortasından yararlanmanın koşulları Türkiye İş Kurumu web sitesi üzerinden açıklanmıştır. Buna göre;

- Kendi isteği ve kusuru olmadan işsiz kalmış olmak,
- Hizmet akdini feshetmeden önceki son 120 günde sürekli çalışmış olmak ve primlerini düzenli ödemiş olmak,
- Son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primlerini ödemiş olmak,

- Hizmet sözleşmesini feshettikten sonra 30 gün içinde İŞKUR birimine şahsi veya İŞKUR web sitesi üzerinden başvurmak olarak sıralanabilir.

İşsizlik sigortası süreleri Türkiye İş Kurumu web sitesinde belirtilmiştir. Buna göre işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getiren kişilere yönelik ödenen işsizlik sigortası süreleri birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin 600 gün süre ile çalışıp işsizlik sigortası primlerini düzenli olarak ödemiş olan sigortalı işsiz kişilere 180 gün işsizlik sigortası ödeneği verilir. İşsizlik sigortasını düzenli ödeyip 900 gün sigortalı çalıştıktan sonra işsiz kalan kişilere 240 gün işsizlik sigortası ödeneği verilir. Son olarak 1080 gün boyunca sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primlerini düzenli ödemiş olup sonrasında işsiz kalan kişilere işsizlik sigortası ödeneği 300 gün süre ile ödenmektedir.

İşsizlik sigortasının amacı, ileride ortaya çıkması olası işsizlik riskine karşı çalışanları güvence altına almaktır. Bu sayede ileriki yaşamında işsiz kalma ihtimali bulunan bir kişi, çalıştığı dönemde düzenli prim ödemek kaydıyla olası işsizlik halinde belli bir süreliğine gelir kaybını telafi edecek bir gelire kavuşabilecektir. Bunlara ek olarak işsiz kalan birine işsizlik sigortası ödenmesi ile kişinin ailesi ve toplum içinde karşılaşılabileceği sorunların bir kısmını bertaraf edilebilmesi adına önemlidir (Törüner, 1992: 4).

2. İşsizlik Yardımı

Pasif istihdam politikalarının en önemli araçlarından bir diğeri de işsizlik yardımıdır. İşsizlik yardımını işsizlik sigortasından ayıran faktör işsiz kalanlara yapılan ödemenin kaynağı işçi ve işverenin ödediği primlerden değil bütünüyle devlet tarafından sağlanmaktadır. İşsizlik yardımının verildiği ülkeleri göz önüne aldığımızda bu yardımın en çok ekonomik bakımdan güçlü ülkelerde, diğer bir deyişle gelişmiş ülkelerde en iyi şekilde uygulandığı görülmektedir. İşsizlik yardımının kapsamını, işsizlik sigortasından faydalanması mümkün olmayan ve ihtiyaç sahibi olduğunu belgeleyen kişilere verilebilir. Ancak işsizlik yardımından yararlanma oranı işsizlik sigortasına göre daha düşük kalmakla birlikte işsizlik yardımının süresi işsizlik sigortasına göre daha uzun olabilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 89).

İşsiz kalan bireylere yönelik asgari düzeyde de olsa bir yaşam sunan bu uygulama işsizler açısından çalışmamayı cazip bir hale getirebilmesi ihtimaline karşı çeşitli önlemler almakta yarar vardır. Hem işsizlik sigortası hem de işsizlik yardımı çatısı altında işsiz kalanlara yönelik yapılan ödemelerin işsizleri çalışma fikrinden yoksun bırakacak kadar uzun sürede ve yüksek miktarda olmamalıdır. Bu açıdan alınması gereken önlemleri şu şekilde özetlemek mümkündür. İşsizlere ödenecek işsizlik yardımı miktarı ve ödeme süresinde belli şartlara göre sınırlamalar getirilmesi gerekir. Bunun yanı sıra işsizlerin işsiz kaldıkları dönem boyunca yetenekleri doğrultusunda kendilerini geliştirecek mesleki kurslara katılmaları, bu kurslara katılmamaları durumunda ödeneklerin miktarı ve sürelerinde kısıtlama yoluna gidilmesi gibi işsiz kalmayı cazip hale getirmeyi caydırıcı önlemler almak bu uygulamaların daha sağlıklı bir şekilde yürütülmesine olanak verecektir.

1.3.2. Aktif İstihdam

Aktif istihdam politikaları; işsizlerin iş bulmasında yaşadıkları zorlukları giderme, işsizlere yönelik yeni istihdam alanları oluşturma, emek, arz ve talebi de kurumsal olmuş yapılar aracılığıyla bir araya getirerek emek piyasasına dâhil olmayı kolaylaştırma gibi kurallar üzerine kurulmuştur (Tokol ve Alper, 2014: 151). Kavram olarak ise; “uygulamada çok sayıda ve birbirinden farklı programların oluşturduğu bir bütünü” ifade etmek olarak kullanılmaktadır (Işıkoğlu, 2011: 77). Genellikle devlet aracılığıyla uygulamaya konulan ve işsizlerin emek piyasasına dâhil olmalarını ve bu piyasada kalmalarını kolaylaştıracak sosyal politikalar aktif istihdam politikaları olarak görülmektedir (Uşen, 2007: 66).

İstihdamı arttırmak ve işgücü piyasasındaki zorlukları ve sorunları gidermek olarak da tanımlanan aktif istihdam politikaları hayat boyu öğrenme programlarının uygulanmasının yanında bu politikaların arasında girişimciliğin özendirilmesi de almaktadır. Bu anlamda, işçi ve işvereni yan yana getirme, istihdam ile ilgili danışmanlık hizmetleri verme ve işgücü piyasası ihtiyaçları dikkate alınarak ihtiyaç duyulan alanlara yönelik eğitim hizmetleri sunma aktif istihdam politikaları arasına dâhil edilebilir (Karabulut, 2007: 43). Aktif istihdam politikaları; pasif istihdam politikaları için ayrılan kaynakların doğrudan iş yaratmaya ya da işsizlerin eğitimine

yönelik çabaların finansmanı amacıyla kullanılması gerektiği anlayışına dayalıdır (Sulkalar, 2002:244).

İşsizliği azaltmayı hedefleyen politikalar arasında olan aktif istihdam politikaları; işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için iş ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin yanında kariyer yönetimine yönelik çeşitli hizmetlerinin verildiği, iş ve meslek alanlarında sınıflandırılmaların yapıldığı ve iş arama programlarının geliştirildiği programlardır. (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 90). Aktif istihdam politikalarının ilk grubunu oluşturan işsizliği önlemeye yönelik tedbirler; mesleki eğitim programları, istihdam artırıcı desteklemeler, iş kurmak isteyen kişilere yardımlar, istihdama yönelik danışmanlık hizmetleri ve devletin istihdam alanları oluşturması olarak sıralanabilir. Aktif istihdam politikalarının ikinci grubunu oluşturan işsizliği sınırlamaya dönük politikalar ise; haftalık çalışma saatlerinin kısaltılması, esnek çalışmanın bütün kesimlerde yaygın hale getirilmesi, işgücü hareketliliğinin artırılması ve erken emeklilik uygulamalarıdır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 90-97). Türkiye’de işsizliğe karşı ve istihdamın arttırılmasına yönelik uygulanan politikalar 1960 sonrası hazırlanan tüm beş yıllık kalkınma planlarında (BYKP) görülmekte, bu planları ise şu şekilde özetlemek mümkündür (Tokol ve Alper, 2014: 154).

VII. BYKP (1996-2000) dönemde; 1999 yılında İşsizlik Sigortası Yasası kabul edilerek Türkiye’de pasif istihdam politikalarından biri olan işsizlik sigortası uygulaması için önemli bir adım atılmıştır. 2000 yılında ise 617 sayılı Kanun Hükmün Hükmünde Kararname ile İŞKUR oluşturulmuş ancak Anayasa Mahkemesi söz konusu kararnameyi iptal etmiş olsa da 2003 yılında 4904 sayılı Kanun’la İŞKUR tekrar yapılandırılmıştır. VIII. BYKP (2001-2005) dönemde; aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi ve bu politikaların uygulanmasına yönelik çalışmalara yer verilmiştir. IV. Kalkınma Planı’nda (2007-2013) ise; işsizliğin önüne geçilmesi için aktif istihdam politikalarına önem verilmiştir. Bu planda; işsizliğin önlenmesi ve istihdamın arttırılması için projeler geliştirilmesi ve aktif emek piyasası önlemlerinin alınması yer almıştır. Bu bağlamda, işletmelerin esnek hükümlerinin genişletilmesi, istihdam yüklerinin azaltılması ve uluslararası standartlara uygun bir emek piyasasının oluşturulması, eğitimin işgücü talebine dönük olması gibi önlemler bu

plan içerisinde değerlendirilmektedir. X. Kalkınma Planı'nda (2014-2018) ise; işsizler ile açık işlerin eşleştirilmesi ve kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının sağlanması ön görülmüştür. Bunun yanı sıra taşeronlaşma ve kıdem tazminatı gibi sorunların aşılması ve kayıt dışı çalışan ve işveren kişilere yönelik plan ve programların geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Günümüzde ise Türkiye'de uygulanan pasif ve aktif istihdam politikaları göz önüne alındığında; Mart 2002 tarihinden başlamak üzere kanun kapsamına giren sigortalı işçiler için zorunlu işsizlik sigortası uygulanmıştır (Işığçok, 2001: 215). Pasif istihdam politikaları arasında yer alan işsizlik yardımı Türkiye'de uygulanmasında da 4857 sayılı İş Yasası ile Türk çalışma hayatına giren ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve kıdem ve ihbar tazminatı gibi uygulamalar bulunmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 116-120). Türkiye'de aktif istihdam politikaları kapsamında; İŞKUR aracılığıyla meslek edindirme kursları düzenlenmekte (istihdam garantili, istihdam garantisi, kendi işini kurmak isteyenlere, engellilere, hükümlülere yönelik vb.), iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ve yatırım ve istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler verilmektedir (Tokol ve Alper, 2014: 156). Bunlara ek olarak; Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı Halk Eğitim Merkezleri (HEM) bünyesinde de yöresel ihtiyaçlara göre üretim, istihdam, pazarlama ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik mesleki ve teknik içerikli kurslar açılmaktadır.

1.4. Türkiye'de Güvencesiz Çalışma

Türkiye Cumhuriyeti Devleti işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılmasına yönelik pasif ve aktif istihdam politikaları geliştirse de emek piyasasında eğreti istihdam biçimleri ve buna bağlı olarak da güvencesiz çalışma koşullarına rastlamak mümkündür. Güvencesiz çalışma, neo-liberal bir perspektifle geçici ve çözümü piyasa mekanizmasının işleyişine bağlı bir istihdam sorunu olarak görülmektedir. Ancak güvencesiz çalışmanın yaygın hale gelmesinde neo-liberal ekonomi politikalarının payı büyüktür. Neo-liberalizm, geçmişte elde edilen bütün kolektif kazanımları geri almayı amaçlayan, kamuya ait malları özelleştiren, devletin harcamalarını sadece karları sübvansane etmeye ayıran, ulusal düzeydeki düzenlemeleri zayıflatan, ticaretin önünde bulunan engelleri ortadan kaldıran ve bunlar vasıtasıyla

küresel rekabeti şiddetlendiren anlayıştır (Levidow, 2008: 260). Neo-liberalizm, ulus hükümetlerin 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizlere verdikleri bir tepkinin sonucudur (Güler, 2015: 157). Neo-liberal politikaların işgücü piyasasına yönelik uygulamalarının iki temel amacı olduğu söylenebilir. Bunlar; işgücü maliyetlerini sermaye açısından düşürmek ve işgücünün sahip olduğu yasal ve kurumsal korumaları aşındırarak sermayenin emeği denetleme ve serbest kullanma iktidarını arttırmak şeklindedir (Bahçe vd., 2011: 9-10). Uluslararası çalışma örgütü; istihdam süresinin belirsizliği, birden fazla işverenin olma ihtimali veya örtülü ya da belirsiz istihdam ilişkisi, sosyal koruma ve istihdam ile ilgili yardımlara erişimde zayıflık, düşük ücretler ve sendikalara üye olma ve toplu pazarlık olanaklarından yararlanma konusunda yasalarda ve uygulamalarda engellerin olmasını güvencesiz çalışma olarak tanımlamıştır.

Türkiye’de güvencesiz çalışmanın gelişimi dünya geneli ile benzer şekilde, neo-liberal ekonomi politikalarına geçişle başlamıştır. Türkiye’de sermaye birikimi, teknolojik birikime göre değil, emek yoğun üretim ve düşük ücretlere dayanmaktadır (Güler, 2015: 168). Türkiye’nin güvencesiz çalışma gelişiminde iki katmanlı bir yapı olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki, kararlar, eylem planları ve stratejiler iken, ikincisi de, bunlara göre şekillenen yasal değişikliklerdir. Türkiye’de güvencesiz çalışmayı meşrulaştıran yasal düzenlemelerin arkasında 24 Ocak 1980 kararları vardır. Bu kararlar neo-liberal politikaları başlamasının ilk aşaması olarak görülmektedir. 24 Ocak 1980 kararlarının emek piyasasına yansımaları, kamuya ait işletmelerin özelleştirilmesi, bu özelleştirmelerin aracılığıyla devletin işveren rolünün dönüşmeye başlaması ve reel ücretlerin baskı altına alınması şeklinde olmuştur (Güler, 2015: 170). Türkiye’de güvencesiz çalışmanın başlangıcı 1980’lere dayansa da bu çalışmayı meşrulaştıran en önemli unsur 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu olmuştur. Türkiye’de güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasındaki en önemli dönüşüm noktası olmuştur. Bu kanun için Yücesan-Özdemir ve Özdemir (2008: 107-108), “*esneklik ve insan kaynakları yönetimi söylemleri ile uyumlu olarak hazırlanan, emeği üretim maliyeti biçiminde hesaplanabilir basit bir metaya indirgeyen neo-liberal iktisat söylemi ve neo-liberal emek-sermaye tahayyülü ile uyumlu*” yorumunda bulunmuşlardır.

4857 sayılı İş Kanunundan sonra 4447 ve 4632 sayılı Kanunlar ile sosyal güvenlik alanındaki güvencesizliğin adımları da atılmıştır. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kabulleri ile birlikte esnek çalışma biçimleri sosyal güvenlik alanında da meşrulaştırılmıştır (Yenimahalleli Yaşar, 2011: 180-181).

Türkiye’de güvencesiz çalışmanın yeni biçimlerinin görüldüğü önemli bir tarihte 2008 krizi olmuştur. Bu kriz, hem dünyada ve Türkiye’de yeni esneklik stratejilerinin uygulamaya konulması adına önemli bir araç olmuştur. Ülkede bir yandan sosyal güvenlik alanında işverenlerin mali yükümlülükleri azaltılırken bir yandan da kıdem tazminatı fonu, bölgesel asgari ücret ve özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisi verilmesi gibi yeni esneklik biçimleri ortaya atılmıştır (Güler, 2015: 171). Özellikle kriz sonrası sermaye tarafından gelen talepler güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasında önemli role sahiptir.

2011 yılında kabul edilen 6111 sayılı Torba Kanun, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasında önemli olan bir diğer araç olmuştur. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından 2011 yılında yayınlanan Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri” başlıklı rapor yayınlanmıştır. Raporda Türkiye İşgücü Piyasasının “yapısal özellikleri” hızlı nüfus artışına bağlı büyüyen genç nüfus, kadının işgücüne katılım oranının düşük olduğu, lise altı eğitimlilerin toplam işgücünün yarısından fazlasını oluşturması, yaygın kayıt dışılık ve istihdamın yüzde 40 düzeylerinde konumlandırılmış olması biçiminde belirlenmiştir. Bu belgelerin tamamı hazırlanırken her ne kadar Türkiye işgücü piyasası katı olarak görülse de yüksek kayıt dışı istihdam oranının Türkiye’de esnek piyasa koşullarının var olduğunun en önemli göstergesidir (Güler, 2015: 173).

30 Mart 2014 tarihinde ise İLO’nun 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Avrupa İstihdam Stratejisi esas alınarak Ulusal İstihdam Stratejisi isimli belge Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Stratejide Türkiye işgücü piyasasının ciddi reformlara ihtiyacı olduğu üzerinde durularak 4 önemli politika ekseninde hazırlanmıştır. Bunlar; eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamı ve istihdam sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir (Güler, 2015:

175). Ayrıca Türkiye’de işsizliğin doğal işsizlik seviyelerine getirilerek çalışma barışının sağlanması ve istihdamın artırılması için yüksek büyümenin sağlanması, büyümede istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması gibi konuların üzerinde de durulmuştur.

Stratejide 2023 yılına gelindiğinde işsizliğin yüzde %5’e ve istihdam oranlarının yüzde 55’lere yükseltilmesi, fırsat eşitliği, insanı değil işi korumak ve sosyal diyalogun esas alınması gibi hedefler konulmuşsa da işçi sendikalarının eleştirilerinden korunamamıştır. İşçi sınıfı sendikalarına göre bu belge işçi değil aksine sermaye sınıfını korumakta ve belgenin hazırlanma aşamasında sosyal diyalog mekanizmasının işletilmedi savunulmuştur (Güler, 2015: 176).

Stratejide Türkiye işgücü piyasasında ekonomik büyümenin yolu esneklik olarak görülmüş ve çalışanlar açısından da güvencelerinin ve sosyal korumalarının geliştirilmesi ön görülmüştür. Stratejinin güvenceli esnekliğe vurgu yapılsa da bu kavram halen tartışılmakta ve bu konudaki teorik tartışmalara tam anlamıyla uyumlu olmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 90. Maddesiyle özel istihdam bürolarının kurulması ve bu bürolarla iş ve işçiyi bulmaya aracılık yapabilmesi amaçlanmıştır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun kabulü ve bu kanuna bağlı olarak da Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği hazırlanmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisinde güvenceli esneklik kavramı üzerinde durularak özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi taahhüt edilmiştir (Güler, 2015: 182). Ancak özel istihdam büroları güvencesiz çalışmanın en belirgin görünüşlerinden biri olmuştur. İşçi sınıfı için gelir dağılımındaki adaletsizlik ve ücret temelli bir bölünme ile somutlaşan bürolar vasıtasıyla çalışma, sosyal devlet anlayışının yok sayılması olarak görülmüştür (Korkmaz, 2014: 75-76).

Sonuç olarak, güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması 1980’li yıllarda kapitalist sistemdeki sermaye birikimi rejimi ile yaşanan yeniden yapılanmaların bir sonucudur. Emek piyasası esnekliği vasıtasıyla meydana gelen güvencesiz çalışma, emeğin metalaştırılmasının en önemli aracıdır. Emeğin metalaşması ise çalışma hakkı ve sosyal haklara erişimin güçleşmesi anlamı taşımaktadır. Emeğin piyasadan

alınarak satılmasıyla metalaştırılmasını destekleyen neo-liberal iddialar istihdamın arttırılmasına katkı sağlamamıştır. Tam tersi emek piyasasında esneklik işsizliğin artmasına ve güvencesiz çalışmanın zemini hazırlamıştır (Güler, 2015: 184). Bu bağlamda Post Keynesyenci bir bakışla devlet aktif istihdam politikaları ile emek piyasalarına müdahale ederken bir yandan da neo liberal politikaları da devreye alarak emek piyasasında çalışanların güvencesizlik, eşitsizlik ve istikrarsızlık gibi durumlarla karşılaşmalarının yolunu açmaktadır.

2. TÜRKİYE’DE MESLEKİ KURLAR

2.1. Mesleki Eğitim

Bireyleri çeşitli meslek alanlarında hazırlamak için, genellikle akademik bir eğitim sisteminden çok geleneksel özellikler gösteren eğitim sistemine mesleki eğitim olarak tanımlanabilir. Özellikle mesleki eğitim ile herhangi bir işe girmeyi talep eden kişilere yönelik çalışmak istediği alanda bilgi ve belli beceriler kazandırılır. Bayram’a (1986: 177) göre; “Kişinin iş yaşamındaki belirli bir mesleki alanda üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için ihtiyaç duyulan asgari düzeyde yeterliliğe ve mesleki kültüre sahip olmasına zemin hazırlayan eğitime mesleki eğitim denir. Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu tanımına göre ise mesleki Eğitim; fertlerin ilgi, istek ve yetenekleri dikkate alınarak, iş hayatında geçerliliği olan bir mesleği öğretmek adına gerekli olan bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandırma ve bireyin işi bir araç haline dönüştürerek yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştirme aşamasıdır (2006: 48).

İşgücünün kalitesinin artırılması ve her vasıf kategorisindeki etkinliğin geliştirilmesi için kişiye verilen özel eğitime mesleki eğitim denilmektedir (Zaim, 1997: 101). Aktif istihdam politikaları kapsamında önemli bir yere sahip olan mesleki eğitim; meslek okullarından başlamak üzere okul-hizmet içi eğitim sisteminde sarf edilen gayretlere, işletmelerde seminer ve kurslara, İŞKUR tarafından düzenlenen eğitim programlarına kadar birçok mesleki eğitim faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır (Zaim, 1997: 98).

Avrupa Birliği ülkelerinde işsizliğin azaltılması ve uzun süre işsiz kalmış insanların iş piyasasına tekrar dâhil olabilmeleri adına uygulanan en önemli politika eğitim ve yeniden eğitimidir (Duruel, 2007: 396). AB’de geniş bir alana sahip eğitim programları daha çok mesleki eğitim ve istihdam edilebilme eğitimi olarak ikiye ayrılmıştır. Mesleki eğitim denilince daha çok inşaat, geleneksel el sanatları becerileri ve çevresel yönetim gibi alanlarında, istihdam edilebilirlik ise tecrübesiz veya az tecrübeli kişilere yönelik temel eğitimin verilmesidir (Duruel, 2007: 397).

Avrupa Birliği ülkeleri hayat boyu öğrenme programını; bilgi, beceri ve yeterliliği geliştirmek üzere belli bir süre zarfında yapılan eğitim çalışmalarının tümü olarak tanımlamaktadır. Bu program; daha çok istihdam, işsizlik ve okul ve sanayi işbirliği gibi alanları içermektedir (DPT yayınları 2007: 55). Küreselleşen dünyada bilgide artma ve teknolojinin ilerlemesi bireylerde eğitim ihtiyacını doğurmuştur. Bunun yanı sıra üretim ve hizmet alanında teknolojik gelişmeler değişmiştir. Dolayısıyla kişilerin değişen bu teknoloji karşısında işgücü piyasasında rekabet edebilmesi adına istihdam edilebilmek için nitelikler kazanmaya, bu niteliklerini iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda devamlı geliştirmeye ve yenilemeye ihtiyaçları olmaktadır (DPT Yayınları, 2007: 55)

2.2. Mesleki Kurslar

Mesleki eğitim programları üzerinden çeşitli kuruluşlar tarafından bireylerin istedikleri alanlarda kendilerini geliştirmelerine ve meslek edinmelerine fırsat veren mesleki kurslar düzenlenmektedir. Bu kuruluşların en başında Halk Eğitim Merkezleri ve İŞKUR gelmektedir.

Mesleki kurslar iş dünyasının özellikle ihtiyaç duyduğu mesleklerde işsiz kişilerin niteliklerini geliştirip istihdam edilebilirliklerinin önünü açmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır. Mesleki kursların en belirgin özellikleri arasında zorunlu eğitim sonrası yaşam boyu öğrenmenin bir parçası olmalarıdır. Biçerli’ye (2000) göre mesleki kurslar; “Ekonominin ihtiyaç duyduğu iş ve meslek dallarında işsizler için ya da halen çalışmakta olanların kendilerini yenilemeleri için kamu ve özel sektör tarafından açılan *beceri kazandırma ve geliştirme kursları*” yaşam boyu öğrenmenin bir aracıdır. Mesleki kursların açılış

amacında her ne kadar işsizlerin iş piyasasında kendilerine iş bulmaları vurgulansa da herhangi bir işte çalışan kişilerin kendilerini geliştirmelerine de olanak vermektedir.

2.3. Türkiye’de Mesleki Eğitim Programlarının Genel Görünümü

Türk Milli Eğitim Sistemi 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 18. Maddesinde şu şekilde tanımlanmaktadır: *“Türk milli eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere, iki ana bölümden kurulur. Örgün eğitim, okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Yaygın eğitim, örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar.”*

Mesleki eğitimde örgütlenme ise 1986’da yürürlüğe giren 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile oluşmuştur. Meslek Eğitimi Kanununda mesleki eğitim genel ve mesleki eğitim olarak iki temel bölüme ayrılmıştır. Bu nedenle kanunda, mesleki eğitimin tümü örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi olarak düzenlenmiştir.

Kalkınma Bakanlığı’nın Onunca Kalkınma Planında (2014-2018) belirtildiği gibi; Türkiye’deki eğitim sisteminin temeli de örgün, serbest ve yaygın olarak şekillenmiştir. Buradan hareketle örgün eğitim, belirli bir yaş grubunda ve aynı seviyede olan kişilerin amaca yönelik hazırlanan program ile okul çatısı altında gördükleri eğitimidir. Yaygın eğitim ise; örgün eğitim sistemine hiç dâhil olmamış veya herhangi bir eğitim kademesini bitirmiş ve bu kademelerden birinden ayrılmış kişileri genel veya mesleki ve teknik eğitim alanlarında eğitmek amacı doğrultusunda verilen eğitimidir (2014: 4).

Yaygın Eğitim’in amaçları Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 40. Maddesinde aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

- Bireylere okuma yazma öğretmekle birlikte eğitimi eksik olanlara eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitimler vermek,
- İçinde bulunulan dönemin bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayıcı eğitimler vermek;
- Kültürel değerleri korunmasını, geliştirmesini, tanıtılmasını ve benimsetilmesini sağlayıcı nitelikte eğitim vermek;

- Kişilere içinde buldukları çevre koşulları doğrultusunda birlikte yaşam, dayanışma, yardımlaşma, çalışma ve örgütlenme gibi alışkanlıklar kazandırmak;
- İktisadi gücü arttırmak adına ihtiyaç duyulan beslenme ve sağlıklı yaşama yönelik özellikleri benimsetmek;
- Boş zamanları verimli bir şekilde değerlendirme alışkanlıkları kazandırmak;
- Kısa süreli ve kademeli bir şekilde eğitim vererek ekonominin gelişmesi için kişilerin istihdam politikalarına uygun meslekleri edinmelerine olanak tanımak,
- Çeşitli meslek alanlarında çalışanların mesleki gelişimleri için bilgi ve beceriler kazandırmaktır.

2.4. Halk Eğitim Merkezleri

Halk Eğitim Merkezlerinin kuruluşu, kuruluş amacı, görevleri ve faaliyetlerini içeren maddeler, Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin 4. Maddesi (d) bendinde; *“Yöresel özellik ve ihtiyaçlara göre eğitim, öğretim, üretim, istihdam ve pazarlamaya yönelik çalışmalar ile nitelikli iş gücünün yetiştirilmesinde meslekî ve teknik içerikli eğitim çalışmaları yaptırmak”* olarak belirtilmiştir. *Yaygın Eğitim’in ilkeleri ise; herkese açıklık, ihtiyaca uygunluk, süreklilik, geçerlilik, planlılık, yenilik ve gelişmeye açık, gönüllülük, her yerde eğitim, hayat boyu öğrenme, bilimsellik ve bütünlük ve iş birliği ve eş güdüm”* olarak sıralanmaktadır.

Ayrıca ilgili yönetmeliğin 21. Maddesinde halk eğitim merkezi tarafından açılacak kurslar şu şekilde açıklanmıştır. Yaygın eğitim programları ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmeleri için yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet farkı gözetmeksizin bireyleri, meslek sahibi, ortak kültürün gönüllü temsilcisi, katılımcı, paylaşımcı ve üretken vatandaş olarak yetiştirmek amacıyla yer ve zamana bağlı olmaksızın genel, mesleki ve teknik eğitim kursları düzenlenir.

Halk Eğitim Merkezleri tüm il ve ilçelerde teşkilatlanarak yaygın eğitim faaliyetlerini yürütmekle sorumludur. Buna göre tüm il ve ilçelerde örgütlenen Halk

Eğitim Merkezlerinin yaygın eğitim kurumlar yönetmeliği doğrultusunda aşağıdaki görevleri yürütmekten sorumludur.

- Bireylerde mill bir bütünleŐme ve onların bireysel gelişimini güçlendirici çalışmalar yapmaktır.
- Okuma yazması olmayanlara okuma yazma öğretmek, okuma yazma bilenlere ise eksik eğitimlerini tamamlamaları yönünde eğitim olanakları sunmak,
- Türkçeyi güzel, doğru, etkili ve kurallarına uygun bir Şekilde kullanmayı öğretmek ve yurt içi ve yurt dışı için ğretim programları hazırlamak ve uygulamak,
- Millî kültüre ait değerlerin korunmasına, bu değerlerin dünya kültürüne uygun hale getirilmesine ve yaygınlaŐtırılmasına yönelik çalışmalar yapmak,
- Nitelikli iş gücünün yetiŐtirilmesi için yöresel özellikler ve ihtiyaçlar da dikkate alınarak eğitim, ğretim, üretim ve istihdam yönelik mesleki eğitim çalışmaları yaptırarak,
- G etmiş kişilerin göç ettikleri yeni ortama uyumlarına yönelik eğitim çalışmaları yapmak,
- Sağlık kuruluŐlarında çalışan alan uzmanları ile iş birliğine gidilerek kişilere yönelik halk sağlığının korunması, aile planlaması ve sağlıklı beslenme vb. eğitici çalışmalar yapmak,
- Hayat boyu öğrenme çatısı altında kişilere çeşitli alanlarda eğitimler verilerek bu kişilere boş zamanlarını en güzel Şekilde değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmakla birlikte yeteneklerini geliştirme fırsatları sunmak,
- Özel eğitime ihtiyaç duyan kişilere okuma yazma öğretmek ve yetenekleri doğrultusunda bilgi ve beceri kazandırmak,
- Türk aile yapısının güçlendirilmesi ve korunması için aile eğitim programları hazırlamak,
- İnsanlar arasında sevgi, saygı, yardımlaşma, hoŐgörü, iş birliği yardımlaşma ve paylaşma gibi kültürüm geliştirilmesi için çalışmalar yapmak,

- Yaşlılara yönelik eğitim çalışmaları yapılarak onların sosyal ve ekonomik yaşama katılımlarını sağlamak,

2.4.1. Mardin Halk Eğitim Merkezi

Mardin Halk Eğitim Merkezi 1953 yılında Halk Evi olarak kurulmuş olup toplamda 23 atölye-işlik, 5 derslik, 2 bilgisayar sınıfı, 1 konferans salonu ve bir kütüphaneye sahiptir. Mardin Halk Eğitim Merkezi yerel düzeyde mesleki ve teknik kurslar, genel kurslar ve 1. ve 2. kademe okuma yazma kursları açmak gibi hizmetler vermektedir. Merkez bünyesinde 24 öğretmen ve 100 kişiye yakın usta öğretici çalıştırmaktadır.

2.4.1.1. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Kursların İşleyişi

21.05.2010 Tarihli ve 27587 Sayılı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin 6. Bölümünde kursların işleyişi açıkça belirtilmiştir. Buna göre;

- Halk eğitim merkezleri ekonomiyi geliştirmek adına ve yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesi gibi farkları gözetmeksizin insanların meslek sahibi olması için mesleki kurslar düzenlemektedir. Kursların açılması için merkezin çalışanları tarafından çevrede yapılacak kapsamlı çalışmalar sonunda tespit edilen ihtiyaçlara göre belirlenir.
- Kursların düzenleneceği yerler; merkez binalar, ceza ve infaz kurumları, rehabilitasyon merkezleri, kamu veya özel kuruluşlara ait yerler, öğretim kurumlarına ait binalar ve merkezlerce uygun görülecek diğer yerlerdir. Açılacak kurslara katılmak için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak şartı aranır.
- Merkezlerce açılacak kurslar en az 12 kursiyerin katılımıyla açılır. Kurslar, program adı, kursiyer sayısı, öğretmen veya usta öğreticilerin sayısı gibi bilgileri içeren teklifin milli eğitim müdürü tarafından onaylanması ile açılır. Kurs açıldıktan sonra kursiyer sayısının 8 kişinin altına düşmesi halinde merkezin müdürü tarafından verilecek teklif ve milli eğitim müdürünün onayı ile eğitime verilmeye devam edilebilir. Kurslarda devam zorunlu olmakla

birlikte özürlü veya özürsüz olsun bu devamsızlıkların toplamı kurs süresinin 1/5'ini geçmemelidir.

- Haftalık çalışma süresi en fazla 40 saat olmalıdır. Kurslarda eğitim veren kişiler merkeze bağlı çalışan kadrolu öğretmenler ve usta öğreticilerdir. Usta öğreticiler kadrolu veya ek ders ücreti karşılığında görevlendirilirler.

2.4.1.2. Mardin Halk Eğitim Merkezi Bünyesinde Açılan Mesleki Kurslar

Bu bölümde 02.09.2013 ve 13.12.2016 yılları arasında Mardin Halk Eğitim Merkezinin açmış olduğu mesleki kurslara yönelik kayıtlı dokümanlarından elde edilen veriler üç kısma ayrılarak aşağıda analiz edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 9. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Mesleki ve Teknik Kurslar (Kısım 1)

1.1.2015-31.12.2015 TARİHLERİ ARASI KURS VERİLERİ ÖZETİ					Açılan Kurs Sayısı	Kadın Kursiyer	Erkek Kursiyer	Sertifika Alan Kadın Kursiyer	Sertifika Alan Erkek Kursiyer	Toplam Kursiyer Sayısı
İl	İlçe	Kurum Adı	Kurs Türü	Kurs Adı						
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Takti Yapımı	12	52	119	30	58	171
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Bilgisayar Destekli Muhasebe	6	93	56	31	29	149
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Kuran-ı Kerim Tecvidli Okuma	1	12	0	0	0	12
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	İş Makineleri Operatörlüğü	1	0	10	0	10	10
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Emlak Danışmanlığı	2	24	113	19	82	137
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Kantin İşletmeciliği Hijyen Eğitimi	2	5	25	3	13	30
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Kısa Film Yapımı	1	4	11	2	9	15
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Minyatür	9	36	86	7	7	122
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Motorlu Taşıtlı Direksiyon Eğitimi Öğreticisi	1	2	20	0	17	22
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Tezhip	1	10	4	0	0	14
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Plastik Çamur ve Alçı Şekillendirme	16	216	0	45	0	216
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Gıda ve Su Sektörü Çalışanlar İçin Hijyen Eğitimi	9	144	341	99	224	485
TOPLAM					61	598	785	236	449	1383

Tablo 9’da anlaşılacağı üzere 61 mesleki ve teknik kurs açılmış, bu kurslara 598 kadın ve 785 erkek olmak üzere toplamda 1383 kişi başvurmuştur. Kurs bitirme sertifikasını 236 kadın ve 449 erkek almıştır.

Takı yapımı adı altında 12 kurs açılmış, başvuran kadın sayısı 52, erkek sayısı ise 119 olmuştur. Kadınların %57’si, erkeklerin ise %32’si takı yapımı sertifikası almıştır. Bu kursu talep eden kadın sayısı erkeklerden daha az olmasına rağmen kursu başarıyla tamamlama oranında kadınlar erkelerin önüne geçmiştir.

Minyatür ile ilgili toplam 9 kurs açılmış, başvuran kadın sayısı 36, erkek sayısı ise 186 olmuştur. Kadınların %19’u, erkeklerin ise %8’i kurs bitirme sertifikası almıştır. Bu kursa başvuru sayısı yüksek olsa da kursu bitiminde sertifika alan kişi sayısı düşük kalmıştır.

Plastik çamur ve alçı şekillendirme kursu adı altında 16 kurs açılmış, bu kursa hiçbir erkek başvurmazken kursa başvuran kadınların sayısı 216 olmuştur. Kadınların bu kursa ilgisi fazla olsa da kursta başarı oranı %21’de kalmıştır.

Tablo 10. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Mesleki ve Teknik Kurslar (Kısım 2)

1.1.2014-31.12.2014 TARİHLERİ ARASI KURS VERİLERİ ÖZETİ					Açılan Kurs Sayısı	Kadın Kursiyer	Erkek Kursiyer	Sertifika Alan Kadın Kursiyer	Sertifika Alan Erkek Kursiyer	Toplam Kursiyer Sayısı
İl	İlçe	Kurum Adı	Kurs Türü	Kurs Adı						
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Seramik Biçimlendirme	1	11	9	0	0	20
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Tezyinatçı	9	99	18	14	1	117
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Trikotaj	30	418	0	130	0	418
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Aşçı Hijyen Eğitimi	3	10	37	6	27	47
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Aşçı Yardımcısı	1	2	16	0	0	18
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Pasta Yapı ve Sunumu	2	18	0	4	0	18
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Servis Görevlisi Eğitimi	3	8	46	7	27	54
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Yaş Pasta Yapımı	1	6	0	3	0	6
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Et Ürünleri İşletmeciliği	1	1	13	0	9	14
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Kalorifer Ateşçisi	16	23	685	13	352	708
Mardin	Midyat	HEM	Mesleki	Kalorifer Ateşçisi	1	2	22	2	16	24
TOPLAM					68	598	846	179	432	1444

Tablo 10’da görüldüğü üzere 68 mesleki ve teknik kurs açılmış olup bu kurslara toplam 1444 kişi başvurmuştur. Bitirilen kurslardan belge almayı hak eden kursiyer sayısı erkeklerde 432 kişi iken kadınlarda ise 179 kişidir.

Bununla birlikte Trikotaj adı altında 30 kurs açılmış, bu kursa başvuran kadın sayısı 418 iken erkek sayısı ise 0 olmuştur. Bu kurstan belge alan kadınlarda oran ise %31’de kalmıştır.

Katı ve sıvı yakıtlı kalorifer ateşçiliği kursu olarak toplamda 16 kurs açılmış, kursa başvuran erkek sayısı 685 iken kadın sayısı ise 23 olmuştur. Kursu tamamlayıp belge alan kadın oranı i %52 erkek oranı ise %51 olmuştur. Yukarıdaki tabloda açılan bir diğer kurs Yaş pasta yapı olmuştur. Bu kursa başvuran hiçbir erkek olmaz iken başvuran kadın sayısı ise 6 olmuştur. Bu kursu tamamlayıp sertifika almaya hak kazanan kadınlarda oran ise %50 olmuştur.

Tablo 11. Mardin Halk Eğitim Merkezinde Açılan Mesleki ve Teknik Kurslar (Kısım 3)

1.1.2014-31.12.2014 TARİHLERİ ARASI KURS VERİLERİ ÖZETİ					Açılan Kurs Sayısı	Kadın Kursiyer	Erkek Kursiyer	Sertifika Alan Kadın Kursiyer	Sertifika Alan Erkek Kursiyer	Toplam Kursiyer Sayısı
İl	İlçe	Kurum Adı	Kurs Türü	Kurs Adı						
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Arı Yetiştiriciliği	2	9	58	9	56	67
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Bilgisayar Kullanımı	79	987	733	509	367	1720
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Evde Çocuk Bakımı	10	172	23	56	15	195
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	El Nakışları	161	2155	0	739	0	2155
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Dekoratif Ahşap Süsl.	14	205	8	55	0	213
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Kadın Giysileri Dik.	56	773	1	287	0	774
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Cilt Bakımı/Makyaj	2	32	105	30	101	137
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Saç Bakımı -Yapımı	16	193	56	35	11	249
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Halı Dokuma	59	721	0	2	0	721
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Elektrik Tesisatçısı	2	3	62	1	14	65
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Doğal Taşları İşleme	3	37	0	16	0	37
Mardin	Artuklu	HEM	Mesleki	Hasta Kabul İşlemleri	7	295	134	132	56	429
TOPLAM					411	5582	1180	1871	620	6762

Tablo 11’de görüldüğü üzere 427 mesleki ve teknik kurs açılmış olup bu kurslara toplam 7378 kişi başvurmuştur. Bitirilen kurslardan belge almayı hak eden kursiyer sayısı erkeklerde 836 kişi iken kadınlarda ise 2078 kişidir.

Bununla birlikte bilgisayar kullanımı adı altında 79 kurs açılmış, bu kursa başvuran kadın sayısı 987 iken erkek sayısı ise 733 olmuştur. Bu kurstan belge alan kadınlarda oran %52, erkeklerde ise bu oran %50’dir.

Kadın üst giysileri dikimi kursu olarak toplamda 56 kurs açılmış, kursa başvuran erkek sayısı 1 iken kadın sayısı ise 773 olmuştur. Kursu tamamlayıp belge alan kadın oranı ise %37’dir. Benzer şekilde evde çocuk bakımı kursuna da erkeklerde başvuru düşük kalmıştır. Bu kursa başvuran kadınların sayısı 172 iken erkek sayısı 23’te kalmıştır. Bu kurstan belge alanların oranı kadınlarda %33 iken erkeklerde bu oran %65 olmuştur.

Bu yılda en çok rağbet gören kurslardan biri geleneksel el nakışları kursu olmuştur. Toplamda 161 kurs açılmış, bu kurslara hiçbir erkek başvurmazken kurslara başvuran kadın sayısı 2155 olmuştur. Bu kurslardan belge almaya hak kazanan kadınların oranı %34 olmuştur.

Son olarak şu çıkarımda da bulunmak mümkündür. Kadın ve erkeklerin katıldıkları kurs türleri seçerken kursların niteliğinin bu seçimlerde etkili olduğudur. Örneğin halı dokuma, çocuk yetiştiriciliği ve cilt bakımı gibi kurslara başvuran kursiyerlerin neredeyse tamamı kadın iken kalorifer ateşçisi, emlak danışmalığı gibi kurslara da çoğunlukla erkekler başvurmuştur.

2.5. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Türkiye’deki kamu istihdam hizmetlerine yönelik ilk yasal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu’na dayanmaktadır. Henüz bu yıllarda kurulması beklenen ancak II. Dünya Savaşının araya girmesiyle ertelenen İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun (İİBK) açılışı 21 Ocak 1939 tarihli 4837 sayılı Kanun ile olmuştur (Kutal, 2000-2001: 1).

1946 yılına gelindiğinde İİBK işgücü piyasasında özellikle gelişmekte olan sanayilere yönelik iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini vermeye başlamıştır. 1960’lı

yıllara gelindiğinde ise Almanya gibi özellikle sanayisi gelişmiş ülkelerin işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için İİBK yurtdışına işçi göndermeye başlamıştır. 1973 Petrol Krizi sanayileşmiş ülkelerde durgunluğa ve işsizliğe neden olduğundan yurtdışından işgücü talebi durmuştur. Bu durum İİBK ve kamu istihdam hizmetleri için gerileme sürecini başlatmıştır.

1980'li yıllara gelindiğinde küreselleşme, teknoloji ve bilgi toplumu gibi olgular kamu istihdam kurumlarının önemini arttırarak fonksiyonel hale getirmiştir. 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İİBK'nın kapatılması ile hem dünyada hem de Türkiye'de teknoloji alanında ve işgücü piyasasındaki gelişmeleri izleyebilecek, modernleşmiş iş kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü piyasası programlarını uygulayabilecek bir yapının oluşturulması amaçlanmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi 31.10.2000 tarihinde aldığı karar ile 617 sayılı kanun hükmünde kararnameyi iptal etmiştir. Çalışmalarını yasal dayanaktan yoksun sürdüren kurum 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı kanun ile Türkiye İş Kurumu tekrar kurulmuştur (Sayın, 2005: 407-409).

4009 sayılı Kanun'un 3. Maddesinde Türkiye İş Kurumu'nun görevlerinden bazıları aşağıda özetlenmiştir.

1. Ulusal istihdam politikası oluşturmak,
2. İstihdamın korunmasına ve geliştirilmesine yardımcı olmak,
3. İşsizlik sigortası faaliyetlerini yürütmek,
4. İşgücü piyasası ait verileri derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak,
5. İşgücü piyasasının arz ve talebinin belirlenmesi için işgücünün ihtiyaç analizlerini yapmak,
6. İş ve mesleklere yönelik analizler yapmak,
7. İş ve meslek danışmanlığına yönelik hizmetleri vermek,
8. Mesleki eğitim ve işgücü piyasası için uyum programları geliştirmek ve uygulamak,
9. Mesleki eğitim seminerleri vermek,

10. İşgücünün yurtiçinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yardımcı olmaktır. (Türkiye İş Kurumu Kanunu)

2.5.1. İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri

Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamı arttırmak, işsizliği azaltmak, işsizlerin kişilerin mesleki niteliklerini geliştirmek ve özel politika gerektiren dezavantajlı grupların işgücüne kazandırılması için aktif işgücü hizmetleri kapsamında çeşitli kurslar açılmaktadır.

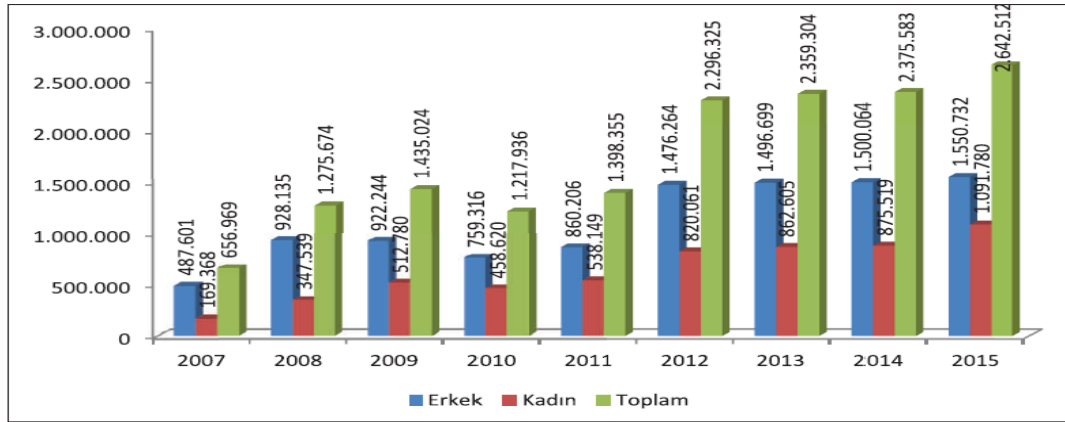
İŞKUR, işsizlikle mücadelede Aktif İşgücü Hizmetleri başlığı altında yürüttüğü çeşitli faaliyetleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Mesleki eğitim kursları
- İşbaşı eğitim programları
- Girişimcilik eğitim programları
- Çalışanların mesleki eğitimi
- Uzmanlaşmış meslek edindirme merkezleri programı
- Özel politika ve uygulamalar
- Engelli ve hükümlü/eski hükümlü mesleki eğitim ve rehabilitasyonu
- Engellilere yönelik kendi işini kurma hibe desteği
- Toplum yararına programlar

Türkiye’de her yıl İŞKUR’a iş bulmak için birçok kişi kayıt yaptığı anlaşılmaktadır. TİPA 2016 sonuç raporundan çeşitli konularda elde edilen birtakım verilere ilişkin tablolar aşağıda sunulmuştur.

Aşağıdaki tabloda cinsiyet bazında İŞKUR’a 2007 ve 2016 yılları arasında başvuran kişilerin sayıları gösterilmiştir.

Tablo 12. 2007-2016 yılları arası cinsiyet bazında İŞKUR'a başvuranların sayısı



Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstatistik Yıllığı, 2015.

Tablo 12'den anlaşılacağı üzere 2015 yılında İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerden yararlanmak için 2 milyon 642 bin 512 kişi başvurmuştur. Bir önceki yıla göre İŞKUR'a başvuranlarda yüzde 11,2'lik bir artış olduğu anlaşılmaktadır. 2015 yılında İŞKUR'a başvuran kişilerin yüzde 59'u erkek, yüzde 41'i ise kadın oldu.

Tablo 13. 2014-2015 yıllarında eğitim düzeyleri ve cinsiyet bazında İŞKUR'a başvuru sayısı

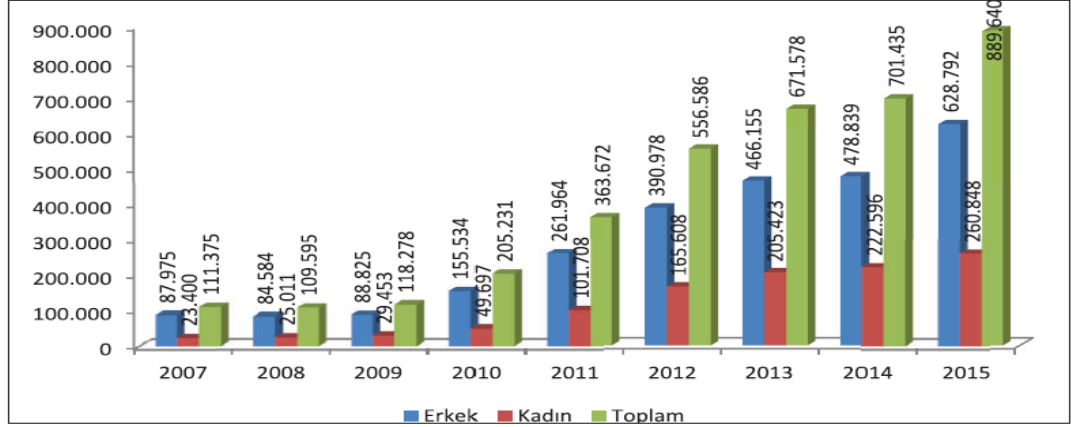
Eğitim Düzeyi	2014			2015			Toplamdaki Değişim
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
Okuma-Yazma Bilmeyenler	17.888	13.645	31.533	41.363	30.696	72.059	128,5%
Okur-Yazar Olanlar	29.032	22.245	51.277	36.898	42.087	78.985	54,0%
İlköğretim	816.282	391.027	1.207.309	838.379	508.527	1.346.906	11,6%
Ortaöğretim	426.989	250.207	677.196	402.185	279.278	681.463	0,6%
Ön lisans	96.385	94.397	190.782	97.624	108.082	205.706	7,8%
Lisans	109.676	100.358	210.034	129.636	118.928	248.564	18,3%
Yüksek Lisans	3.614	3.527	7.141	4.432	4.031	8.463	18,5%
Doktora	198	113	311	215	151	366	17,7%
Toplam	1.500.064	875.519	2.375.583	1.550.732	1.091.780	2.642.512	11,2%

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstatistik Yıllığı, 2015.

2015 yılında İŞKUR'a başvuranlar eğitim düzeyi olarak incelendiğinde, İŞKUR'a başvuranların yüzde 2,7'sini okur-yazar olmayanlar olmuştur. Bununla birlikte İŞKUR'a başvuranların yüzde 3'ünü okur-yazar olanlar, yüzde 51'ini ilköğretim mezunları, yüzde 25,9'unu ortaöğretim mezunları, yüzde 9,4'ünü lisans mezunları ve yüzde 0,3'ünü yüksek lisans ve doktora mezunları oluşturmuştur. İŞKUR'a başvuran kişilerin erkek ve kadınların eğitim düzeyleri dağılımları

benzerlik göstermiştir. İŞKUR'a başvuran ilköğretim mezunu erkek bireylerin oranı yüzde 62 iken kadınların ise yüzde 38 olmuştur.

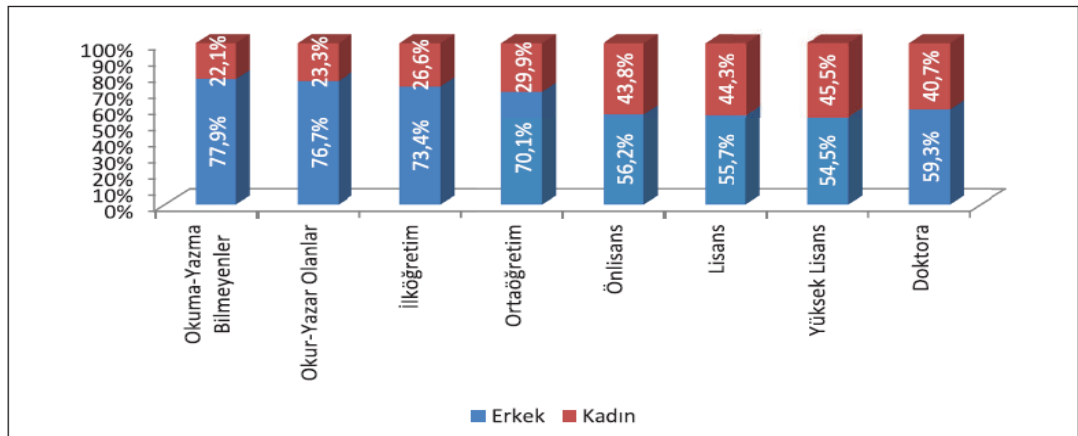
Tablo 14. 2007-2015 yıllarında cinsiyete göre İŞKUR tarafından işe yerleştirilen sayısı



Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstatistik Yılığ, 2015.

Tablo 14'te görüldüğü üzere 2015 yılı itibarıyla 889 bin 640 kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. Cinsiyet bakımından değerlendirildiğinde kadınların işe yerleştirilmesindeki artış erkeklere göre daha fazla olmuştur. Ancak 2015 yılı itibarı ile bir önceki yıla göre erkeklerde işe yerleştirme oranı yüze 31,3 artarken kadınlarda yüzde 17,2 artmıştır.

Tablo 15. Eğitim düzeyi ve cinsiyete göre işe yerleştirilenlerin dağılımı (%)



Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstatistik Yılığ, 2015.

Tablo 15'te görüldüğü üzere 2015 yılı itibarı ile İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadınların yüzde 52'si ilköğretim mezunu, yüzde 27'si ortaöğretim

mezunu, yüzde 10'u ön lisans mezunu, yüzde 8'i lisans mezunu ve yüzde 0,2'si yüksek lisans ve doktora mezunu olmuştur. bunula birlikte aynı yıl İŞKUR tarafından işe yerleştirilen erkeklerin yüzde 59'unu ilköğretim mezunları, yüzde 26'sını ortaöğretim mezunları, yüzde 5'ini ön lisans, yüzde 4'ünü lisans ve yüzde 0,1'ini yüksek lisans ve doktora mezunları olmuştur.

2.5.2. İŞKUR Kapsamında Açılan Mesleki Kurslar

İŞKUR aktif istihdam politikaları kapsamında birçok mesleki kurs düzenlemektedir. Bu kurslardan bir kısmını Meslek Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Mesleki Kurslar, İşsizlik Sigortası Bünyesinde Mesleki Kurslar, Engellilere Yönelik Mesleki Kurslar ve Hükümlü veya Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Kurslar başlıkları altında sıralamak mümkündür. Bu kurslar içeriklerine göre aşağıda özetlenmiştir (www.iskur.gov.tr).

1. Mesleki Eğitim Kursları

Bu kurslar İŞKUR tarafından iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik açılmasına yönelik kurslardır. İşgücü piyasasının talepleri alanda yapılan araştırmalar sonucu belirlenen sektörlerle yönelik düzenlenen eğitimleri kapsamaktadır. Bu kurslara katılanlara günlük 25TL ücret, iş kazası ve meslek hastalığı primi ve genel sağlık sigortasının yatırılmaktadır. Kurslara katılım yaşı en az 15, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak ve kurs süresi en fazla yüz altmış gün ile sınırlıdır. Mesleki kurslara katılıp başarı gösteren kişilere MEB veya üniversiteler tarafından düzenlenen ve resmi geçerliliği olan sertifikalar verilmektedir (www.iskur.gov.tr).

2. İstihdam Garantili Mesleki Kurslar

Bu kurslar bir mesleği olmadığından bir işte çalışamayan veya çalıştığı meslekte eksik olan kişilere yönelik düzenlenmektedir. İstihdam garantili kurslar başarıyla tamamlayanların bir kısmına veya tamamına istihdam garantisi verilmektedir. İstihdam garantili mesleki kurslara katılanların en az yüzde ellisi, en az 120 gün olmak şartıyla istihdam edilirler. İŞKUR tarafından açılan mesleki

kurslar arasında en büyük talebi istihdam garantili mesleki kurslar görmesinin nedeni istihdam garantisinin verilmesidir (www.iskur.gov.tr).

3. İstihdam Garantisiz Mesleki Kurslar

İŞKUR tarafından açılan istihdam garantili kursların yanında istihdam garantisiz mesleki kurslar da açılmaktadır. Bu kurslar bireylerin istedikleri öğrenmeye istekli oldukları alanlarda kendilerini geliştirmelerine fırsat tanımaktadır. Bu kursların açılışı halk eğitim merkezi gibi resmi makamların talebiyle olmaktadır. İŞKUR bu kurslara katılan kişilere istihdam garantisi vermemektedir. Bu kurslarda kursiyerlere kursa katıldıkları her gün için ortalama 25TL ücret verilmekte ve kursiyerlerin sigortası yatırılmaktadır (www.iskur.gov.tr).

4. İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR'a kayıtlı olan işsizlerin yine bu kurma kayıtlı işyerlerinde teorik bilgilerini uygulama yaparak geliştirmelerini ve mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak için iş başı eğitim programları düzenlenir. Ayrıca işverenlerin de hiçbir gider ödemediği istihdam etmeyi istedikleri kişiyi de kendilerinin yetiştirmesine olanak tanımaktadır. Bu programlara en az iki çalışanı olan işverenler başvurur. Buna göre; iki ile on arasında çalışanı olan işverenlerin bir, on bir ve üzerinde çalışanı bulunan işverenlere ise çalışan sayısının onda biri kadar katılımcı talep etmek hakları vardır. Bu kurslar 15 yaşında büyük olanlar başvurabilir. Ayrıca yükseköğretim öğrencileri de katılabilmektedir. Bu programla en fazla 350 filli gün ile sınırlıdır. Program günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü aşmamalıdır. Bu programa günlük kişi başı ücret ödenmektedir (www.iskur.gov.tr).

5. Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Mesleki Kurslar

Bu kursların hedef kitlesini özellikle işsizler, eski hüküm giymiş kişiler ve engelliler oluşturmaktadır. Bu kurslarla işsiz, engelli ve eski hükümlü kişilerin iş piyasasında gerek duyulan meslek dallarında yetiştirilerek veya mesleki bilgi ve becerileri geliştirilerek ya da iş kurmalarına ya da kendilerine maddi kazanç sağlayıcı faaliyette bulunmalarına yardımcı olmak amaçlanmaktadır. İŞKUR kendi işini kurmak isteyen engellilere 36.000TL'ye varan destekte bulunmaktadır (www.iskur.gov.tr).

6. İşsizlik Sigortası Bünyesinde Açılan Mesleki Kurslar

İŞKUR III. Genel Kurul Raporunda İşsizlik sigortası bünyesinde açılan mesleki kurslar şu şekilde belirtilmiştir. Daha önce herhangi bir işte çalışmakta iken işini kaybeden kişilere yönelik 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında açılan mesleki kurslardır. Bu kurslarla işsiz kalan kişilere yönelik meslek geliştirme, değiştirme veya yeni meslek edindirme gibi hizmetler verilmektedir. Bu kursların düzenlenmesi ile daha önce bir işte çalışıp işinden olan kişilerin iş piyasasından kopmalarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Bu kurslara katılan kişilerin kurs giderleri İŞKUR tarafından sağlanmaktadır. Söz konusu raporda engellilere ve hükümlülere yönelik mesleki kurslar da açıklanmıştır (www.iskur.gov.tr).

7. Engellilere Yönelik Mesleki Kurslar

İŞKUR tarafından düzenlenen bu kurslarla toplumda dezavantajlı dediğimiz engelli bireylerin yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda uygun eğitim programlarına yönlendirilerek ihtiyaç duyulan alanlarda istihdam edilmeleri ve uyum sorunlarının önüne geçilmesi hedeflenmektedir (www.iskur.gov.tr).

8. Hükümlü veya Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Kurslar

Bu kursların açılışı ile cezaevinde olan, cezaevinden çıkan veya çıkmasına az kalan hükümlülerin cezaevinden çıktıklarında iş bulma noktasında zorluk çekmemeleri amaçlanmaktadır. Bu şekilde hüküm giymiş kişilerin iş piyasasında daha kolay istihdam edilmelerinin yolunun açılması planlanmaktadır. Bu kurslarda işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik eğitimler verilmektedir (www.iskur.gov.tr).

9. Toplum Yararına Programlar (TYP)

Çoğunlukla işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya çevrelerde doğrudan veya yüklenici eli ile topluma faydalı bir iş ya da hizmetin yerine getirilmesi amacıyla daha çok istihdamında zorluk çekilen işsiz bireylerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmekle birlikte bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan programlardır. Bu programlara katılım şartları arasında İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, öğrenci olmamak ve herhangi bir yerden geliri olmak

şeklindedir. İşsiz kişiler çoğunlukla çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çevre düzenlemesi ve bu okulların bakımı ve onarımı alanlarında istihdam edilmektedir. Toplum yararına programlardan yararlanacak olan kişilerin istihdam edilme süresi en fazla 9 aydır. TYP'den yararlanan bir kişinin aynı programdan bir daha yararlanabilmesi için en az 3 ay beklemelidir. Ayrıca bir kişi en fazla 18 ay bu programdan faydalanabilmektedir. Bu programa kabul İŞKUR tarafından açılacak iş ilanına başvuru yapanlar arasından kura yöntemi ile alım yapılmaktadır. Bu programdan yararlananların asgari ücret ve sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (www.iskur.gov.tr).

2.5.3. İŞKUR Kapsamında Açılan Mesleki Kursların İşleyişi

İŞKUR tarafından açılacak mesleki kursların işleyişi 12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde şu şekilde belirtilmiştir:

- Aktif işgücü hizmetleri kapsamında istihdamı arttırmaya, işsiz kişilerin mesleki niteliklerini geliştirmeye, işsizliği azaltmaya ve özel politikaya ihtiyaç duyanların işgücüne kazandırılmasına yönelik faaliyetlerdir.
- İŞKUR tarafından açılan kurslar, herhangi bir mesleğe sahip olmayan, sahip olduğu meslekte yeterli olmayan veya iş bulamayan kişilerin niteliklerini geliştirmek ve istihdam edilmelerine imkân tanımak için verilen eğitimleri kapsamaktadır.
- İşgücü piyasasından veya işverenden talep gelmesi durumunda yıllık hazırlanan işgücü eğitim planında var olan mesleklerde kurslar açılabilir. Bununla birlikte kamu kurumları ile iş birliğine gidilerek istihdam garantisiz kurslar açılabilir.
- Ulusal meslek standartları veya yeterlilikler, işgücünün talepler, kursiyerlerin mevcut nitelikleri gibi hususlar dikkate alınarak mesleki kursların süreleri belirlenir.
- Kurslarda eğitim verenler şu kişiler olabilir. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı çalışan öğretmenler, üniversitelerde çalışan öğretim elemanları ve usta öğreticilik belgesine sahip olanlar.

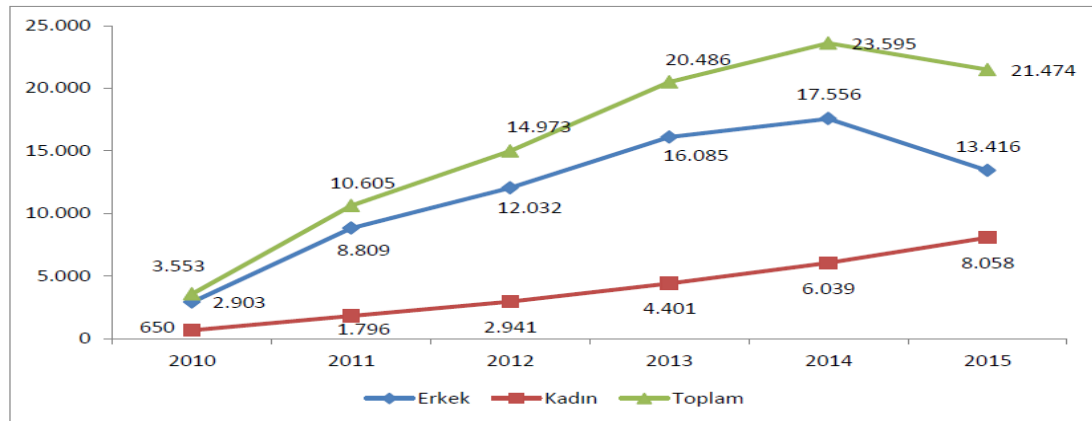
- Kurs sınıflarının oluşturulmasında eğitimci sayısı, kursiyer sayısı, eğitim verilecek yerin kapasitesi ve verilecek kursun özellikleri gibi hususlar dikkate alınır.
- Mesleki kurslara katılacak olan kursiyerlerin seçimi sırasında iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla adaylara meslek seçimi, meslek değişikliği veya herhangi bir mesleğe uyum sağlama gibi konularda danışmanlık hizmeti verilir.
- Kurslara katılan her bir kursiyer için kursa katıldığı her tam bir gün için kursiyer zaruri gideri ödemesi yapılır. Şayet kursiyer kurslara yarım gün veya daha az bir süre ile katılmışsa bu günler için ödemelerden faydalandırılmaz.

2.5.4. Mardin Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü

TÜİK işgücü 2015-2016 verilerine göre Mardin ili işsizlik oranının en yüksek ve istihdamın en düşük olduğu il olmuştur.

Mardin ili ile ilgili Mardin İşgücü Piyasası Araştırması 2016 raporuna göre aşağıda Mardin Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğüne kayıtlı çeşitli istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 16. Yıllara göre cinsiyete göre kayıtlı işsiz sayısı (2010-2015)



Kaynak: İŞKUR

Mardin İşgücü Piyasası 2016 raporuna göre 2010 yılında Mardin ilinde İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 3553 kişi iken 2015 yılına gelindiğinde bu sayı 21 bin 474 kişi olmuştur. Yıllar geçtikçe kayıtlı işsiz sayısının yükseldiği ancak 2014 ile 2015 yılları arasında erkek işsizlerin sayısında azalma olduğu ve bu durumun da o

yıl itibarı ile SGK kayıtlarının temel alınmasından kaynaklı olduğu anlaşılmaktadır. Bu tabloda dikkat çeken bir nokta da işsiz kadınların her geçen yıl İŞKUR'a daha fazla kayıt yaptırması olmuştur. 2010 yılında kayıtlı işsiz kadın sayısı 650 iken 2015 yılında bu sayı 8.058 kişi olmuştur.

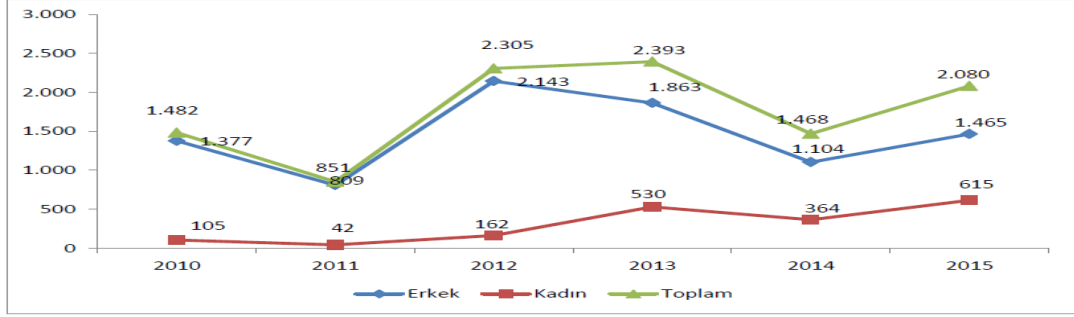
Tablo 17. Mesleklere göre işsiz sayısı (2015)

Meslekler	Kayıtlı İşsiz
Beden İşçisi(Genel)	9.246
Temizlik Görevlisi	1.336
Beden İşçisi (Temizlik)	1.284
Büro Memuru (Genel)	455
Şoför-Yük Taşıma	277
Satış Danışmanı	258
Sekreter	247
Ön Muhasebeci	230
Büro İşçisi	217
Garson (Servis Elemanı)	215
Diğer Meslekler	7.709
Toplam	21.474

Kaynak: İŞKUR

Mardin ilinde çeşitli mesleklere ilişkin işsiz sayısı Tablo 17'de verilmiştir. 2015 yılı itibarı ile 9246 kişi ile en çok işsiz kişi beden işçisi mesleğinde olduğu görülmektedir. Bu mesleğe ilişkin kayıtlı işsiz sayısının çok olmasının en önemli göstergesi Mardin ilinde vasıfsız kişi yani herhangi bir mesleği olmayan kişi sayısının çok olmasından kaynaklanmaktadır. Bu mesleği sırası ile temizlik görevlisi, beden işçisi (temizlik), büro memuru (genel), şoför-yük taşıma, satış danışmanı, sekreter. Ön muhasebeci, büro işçisi, garson (servis elemanı) ve diğer meslekler izlemiştir.

Tablo 18. Yıllara göre cinsiyete göre işe yerleştirme sayısı (2010-2015)



Tablo 18’de 2010-2015 yılları arasında Mardin İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kişi sayısı verilmiştir. 2010 yılında Mardin ilinde işe yerleştirilen 1482 kişiden 1377 kişi erkek olmuştur. Bu yılda işe yerleştirilen kadın sayısı 105 kişidir. 2015 yılına gelindiğinde İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kişi sayısı 2080 kişi olmuştur. Bu kişilerin 1465’i erkek iken 615’i kadın olmuştur. Kadınların işe yerleştirilme sayıları 2013-2014 yılları hariç sürekli artmıştır.

Tablo 19. Kurs ve kursiyer sayısı (2010-2015)

Yıllar	Aktif İşgücü Programları								Toplum Yararına Programlar	
	Mesleki Eğitim Kurs Sayısı	Mesleki Eğitim Kursiyer Sayısı	İEP Program Sayısı	İEP Katılımcı Sayısı	Girişimcilik Eğitimi Program Sayısı	Girişimcilik Eğitimi Katılımcı Sayısı	Toplam Kurs Sayısı	Toplam Kursiyer Sayısı	TYP Sayısı	TYP Katılımcı Sayısı
2015	76	1.719	504	1.133	1	101	581	2.953	80	7.833
2014	35	998	363	669	1	101	705	1.768	70	5.016
2013	22	594	269	605	2	158	293	1.357	100	5.160
2012	20	485	105	203	0	0	125	688	57	2.197
2011	11	220	3	9	4	99	18	328	22	500
2010	14	284	0	0	0	0	14	284	35	822

Kaynak: İŞKUR

Tablo 19’da 2010 yılında Mardin ilinde açılan mesleki kurs sayısı 14 iken bu sayı 2015 yılında 76 olmuştur. 2010-2011 yılları hariç her yıl açılan mesleki kurs sayısı artarak devam etmiştir. Aynı durum kursiyer sayısı için de geçerli olmuştur. 2010 yılında Mardin İŞKUR kapsamında açılan mesleki kurslara başvuran kişi sayısı 284 iken 2015 yılına gelindiğinde bu sayı 1719 kişi olmuştur.

Tablo 20. Mardin ili öğrenim durumlarına göre aktif işgücü programlarına başvuran kişiler (Ocak-Ekim 2017)

AKTİF İŞGÜCÜ PROG.	İSTİHDAM GARANTİLİ MEK			İSTİHDAM GARANTİSİZ MEK			Genel Toplam		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
MARDİN	214	234	448	13	257	270	227	491	718
Okur Yazar Olmayan	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Okur Yazar	2	0	2	0	4	4	2	4	6
İlköğretim	127	176	303	5	143	148	132	319	451
Ortaöğretim	43	44	87	4	83	87	47	127	174
Ön lisans	24	8	32	2	22	24	26	30	56
Lisans	18	6	24	2	5	7	20	11	31
Yüksek Lisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Kaynak: İŞKUR

Tablo 20’de Mardin ilinde Ocak-Ekim 2017 tarihleri arasında açılan istihdam garantili ve istihdam garantisiz mesleki kurslarına öğrenim ve cinsiyet bazında başvuran kişi sayıları verilmiştir. Buna göre istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına 214 erkek ve 234 kadın olmak üzere toplamda 448 kişi başvurmuştur. İstihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarına ise 13 erkek ve 270 kadın olmak üzere toplamda 270 kişi başvurmuştur. Her iki kurs türüne başvuran kişilerin öğrenim durumları göz önüne alındığında en çok başvurunun ilköğretim mezunları arasında olduğu anlaşılmaktadır. Bu iki kurs türüne başvuran ilköğretim mezunu olan 451 kişinin 47’si erkek, 127’si kadın olmuştur. Ayrıca cinsiyet bazında bakıldığında kurslara başvuran kadınların sayısı erkeklerin iki katından fazla olmuştur.

Tablo 21. Mardin ili açık iş ilanları, iş başvurular ve iş yerleştirmeler (Ocak-Ekim 2017)

MARDİN	AÇIK İŞ İLANLARI	BAŞVURULAR	İŞE YERLEŞTİRME
Ocak	371	1.846	52
Şubat	831	5.244	375
Mart	964	9.704	248
Nisan	926	2.306	137
Mayıs	976	2.720	407
Haziran	624	2.602	218
Temmuz	1.020	3.157	284
Ağustos	1.085	4.012	280
Eylül	886	9.061	338
Ekim	624	3.321	847
TOPLAM	8.307	41.253	3.186

Kaynak: İŞKUR

Tablo 21’de Mardin ilinde Ocak-Ekim 2017 dönemlerinde aylara göre Mardin İŞKUR üzerinden açık iş ilanları ve İŞKUR’a iş başvurusunda bulunan ve İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kişi sayıları verilmiştir. Ocak 2017 ve Ekim 2017 arası dönemde 8.307 iş ilanına toplam 41.253 kişi iş başvurusunda bulunmuş olup bunlardan 3.186 kişi işe yerleştirilmiştir. Ocak 2017’de işe başvuran kişi sayısı 1846 kişi olup bunlardan 52 kişi işe yerleştirilmiştir. Şubat 2017’de işe başvuran kişi sayısı 5.244 kişi olup bunlardan 375 kişi işe yerleştirilmiştir. Genel olarak bakıldığında işe başvuran kişi sayısı çok fazla iken işe yerleştirme sayıları düşük olmuştur. Açık iş ilanlarında talep edilen sayı kadar iş yerleşen kişinin olmaması dikkat çekmektedir.

Tablo 22. Mardin İŞKUR kapsamında açılan istihdam garantisiz mesleki kurslar (2017)

Yüklenici Kurumu	Meslek Adı	Kursiyer Sayısı
Nusaybin Halk Eğitim Merkezi M.	Yöresel Kilim Dokuma	15
Nusaybin Halk Eğitim Merkezi M.	Yöresel Kilim Dokuma	15
Yeşilli Halk Eğitim Merkezi M.	Yöresel Kilim Dokuma	15
Artuklu Halk Eğitim Merkezi M.	Seramik ve Cam Tekn.	13
Artuklu Halk Eğitim Merkezi M.	Ahşap Hediye Eşya	12
Artuklu Halk Eğitim (Gençlik Merkezi)	El Sanatları Tek.	15
Savur Halk Eğitim Merkezi M.	Yöresel Kilim Dokuma	15
Midyat Halk Eğitim Merkezi M.	Çocuk Gelişimi	15
Midyat Halk Eğitim Merkezi M.	Güzellik Saç Bakım Hizmetleri	15
Kızıltepe Halk Eğitim Merkezi M.	Takı İmalatçısı	15
Nusaybin Halk Eğitim Merkezi M.	Düz Kirkitli Dokuma Ustası	12
Dargeçit Halk Eğitim Merkezi M.	Halı Dokuma	12
TOPLAM		169

Kaynak: İŞKUR

Tablo 22’de 2017 yılı içerisinde Mardin ilinde İŞKUR’a istihdam garantisiz kurs başvurusu yapan halk eğitim merkezleri, talep edilen mesleki kurslar ve bu kurslara başvuran kursiyer sayıları verilmiştir. Görüldüğü üzere Mardin ilinde istihdam garantisiz açılan mesleki kurs sayısı 12 ve bu kurslara başvuran kursiyer sayısı 169 kişi olmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

1. MESLEKİ KURSLARIN AÇILIŞ AMACI

Araştırmanın bu bölümünde “halk eğitim merkezi ve İŞKUR kapsamında açılan mesleki kursların amacı nelerdir?” şeklinde ifade edilen soruya yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bunun için usta öğreticilerin ve kursiyerlerin bu konu hakkındaki görüşleri içerik analiziyle analiz edilerek ortaya çıkan sonuçlar Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 23. Mesleki kursların amacına ilişkin görüşler

Usta Öğretici (HEM)	n	Usta Öğretici (İŞKUR)	n	Temalar	Kursiyer (HEM)	n	Kursiyer (İŞKUR)	n
				AMAÇ				
A1-A5	3	B1-B5	5	I. Kişisel ve Mesleki Gelişim	K1,K2,K3,K4, K6,K7,K8,K9, K10,K11,K15	11	Y1,Y2,Y3, Y4,Y6,Y11, Y14,Y15	8
				Bakış Açısı/Farkındalık Kazandırma	K1,K2,K3,K7	4	Y1,Y2,	2
		B1,B2,B4	3	Statü/Saygınlık Kazandırma	K4,K8	2	Y1,Y2,Y4,	3
A1,A3, A4	3	B1-B5	5	Mesleki Bilgi/Meslek Edindirme	K1,K2,K3,K6, K9,K10,K11, K15	8	Y1,Y3,Y6, Y14	4
		B3,B5	2	Gelişime ve Değişime Açık Olma	K6,K11	2	Y1,Y11,Y15	3
A3	1	B1-B5	5	II. İstihdam Oluşturma	K1,K5,K6,K8, K15	5	Y1-Y15	15
		B1-B5	5	İş Sahibi Olma	K5,K6,K8,K15	4	Y1-Y15	15
		B1-B5	5	İşsizliği Önleme	K8,K15	2	Y1,Y15	15
A3	1	B1-B5	5	Vasıflı Eleman Yetiştirme	K1,K5,K6,K8	4	Y1,Y2,Y7, Y15	4
		B1,B3,B4	3	Yararlı Mal ve Hizmet Üretmek	K1,K5,K6	3	Y1,Y15	2
A1-A5	5	B1,B3	2	III. Boş Zaman Değerlendirme/ Sosyalleşme	K1,K2,K3,K4, K6,K7,K10,K13,K14,K15	10	Y1,Y5,Y8, Y9,Y12, Y13,Y15	7
A1-A5	5	B1,B3	2	Yeni Arkadaşlar Edinme	K1,K2,K3, K4,K,6,K7 K10,K13,K14,	9	Y1,Y5	2
A1-A5	5	B1	1	Farklı Ortama Girme	K1,K2,K3, K4,K13,K14	5	Y1,Y5,Y9, Y15	4
A1,A3, A5	3	B1,B3	2	Zamanı Kaliteli Değerlendirme	K1,K3,K10	3	Y1,Y8,Y13,	3
A1,A4	2			Günlük Rutin İşlerden Uzaklaşma	K1,K3,K6, K7	4	Y1,Y8,Y12, Y13,Y15	5
A2,A5	2			Deneyimleri Paylaşma	K3,K6,K15	3	Y1,Y9,	2
A1-A5	5	B1-B5	5	IV. Maddi Kazanımlar Elde Etme	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A1-A5	5	B1-B5	5	Gelir Sağlama	K6,K8,K15	3	Y1-Y15	15
A1-A5	5	B1-B5	5	Belge Sahibi Olma	K1-K15	15	Y1-Y15	15

Tablo 23'te görüleceği üzere usta öğreticilerin ve kursiyerlerin mesleki kursların amacına ilişkin görüşleri 4 ana tema altında toplanmıştır. Bunlar; “Kişisel ve Mesleki Gelişim”, “İstihdam Oluşturma”, “Boş Zaman Değerlendirme/Sosyalleşme” ve “Maddi Kazanımlar Elde Etme” şeklindedir. Bu temalar arasından en çok vurgu yapılan “maddi kazanımlar elde etme” teması olduğu görülmektedir. Katılımcıların tamamı mesleki kursların amaçlarından birinin maddi kazanımlar elde etme konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte “kişisel ve mesleki gelişim” teması katılımcıların en çok görüş bildirdiği (19 kursiyer ve 8 usta öğretici) ikinci tema olmuştur.

1.1. İstihdam Oluşturma

Mesleki kursların amaçlarından biri de İstihdam oluşturma teması olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam oluşturma temasına yönelik 6 usta öğretici ve 20 kursiyer görüş bildirmiştir. Ancak mesleki kursların amaçları arasında görülen istihdam oluşturma teması daha çok İŞKUR mesleki kursları için ön plana çıkmıştır. Tabloda da görüldüğü gibi bu tema kendi içinde “iş sahibi olma”, “işsizliği önleme”, “vasıflı eleman yetiştirme” ve “yararlı mal ve hizmet üretmek” olmak üzere 4 alt temadan oluşmaktadır. Bu tema ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Bana göre mesleki kursların amacı vasıflı eleman yetiştirmektir.” (A3)

“Ben dikiş nakış kursuna katılarak kadın giyimi üzerine meslek edindim. Böylece daha önce hiçbir iş yapamayan biri iken bugün kendimi yetiştirmiş vasıflı bir eleman olarak görüyorum.” (K5)

“Amaç; toplum için yararlı mal ve hizmet üretmektir. Bunun yolu da mesleğini en iyi şekilde yapmaktan geçer. Mesleki kursların nitelikli olması bu amaca hizmet eder.” (B2)

“Ülkemizde işsiz kişi sayısı çok yüksek rakamlara ulaşmıştır. Mesleki kurslar da işsizliğin önüne geçmek için araçlardır.” (Y4)

“Kuaforlük kursuna katıldıktan sonra iş sahibi oldum. Şuan kuafor salonunda çalışıyorum. Bu kursa katılmasaydım belki halen işsiz olacaktım. Benim için kursların amacı insanları iş sahibi yaparak işsizliği önlemektir.” (Y12)

Katılımcıların görüşlerinden ve Tablo 23'ten anlaşıldığı üzere mesleki kursların amaçları arasında olan istihdam oluşturma teması İŞKUR mesleki kursları için ön plana çıkarken aynı durum halk eğitim merkezi kursları için geçerli olmamıştır.

1.2. Maddi Kazanımlar Elde Etme

Mesleki kursların amacına ilişkin son tema maddi kazanımlar elde etme olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablodan da görüleceği üzere maddi kazanımlar elde etme teması da kendi içinde “gelir sağlama” ve “belge sahibi olma” olarak iki alt temaya ayrılmıştır. Gelir sağlama alt temasına yönelik 10 usta öğretici ve 18 kursiyer görüş bildirmiştir. İŞKUR kursiyerlerinin tamamı mesleki kursların amaçlarından birinin gelir sağlama olduğu yönünde görüşlerini belirtirken halk eğitim merkezi kursiyerlerinden sadece 3 kişi bu yönde görüş bildirmiştir. Belge sahibi olma alt teması ile ilgili bütün katılımcılar hemfikirdir. Buna göre; hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR bünyesinde açılan mesleki kursların en önemli amaçlarından biri de tablodan da görüleceği üzere kursiyerlere belge vermek olduğu anlaşılmaktadır.

Maddi kazanımlar elde etme teması ile ilgili bütün katılımcılar görüş bildirmiştir. Maddi kazanımlar elde etme temasının alt temaları ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Eğitimciler açısından mesleki kurslar gelir getirici kaynaklardır. Bu ücretin yeterli olduğunu söylemek zor olur.” (A1)

“Halk eğitim merkezi bünyesinde açılan çocuk bakımı kursunu haftada 20 saat olarak vermekteyim. Bunun karşılığında ek ders ücreti almaktayım.” (A3)

“İŞKUR tarafından kursiyerlere günlük 25TL ücret verilmektedir. Buna ek olarak meslek kazası ve genel sağlık sigortası da yatırılmaktadır.” (Y1)

“Açılan mesleki kurslara yönelik kurs bitirme sertifikası vermek bu kursların öncelikli amaçları arasındadır diye düşünüyorum.” (B3)

“Bence mesleki kursların en önemli amaçlarından biri özellikle elinde bir mesleği olmayan kişilere sertifika vererek bu kişilerin vasıflı kişiler olmasına öncülük etmektir.” (Y5)

Katılımcıların görüşleri dikkatle incelendiğinde maddi kazanım sağlama teması hem halk eğitim merkezi mesleki kursları için hem de İŞKUR mesleki kursları için önemli olmuştur. Ancak bu tema gelir sağlama ve belge sahibi olma olarak ikiye ayrılmıştır. Belge sahibi olma her iki mesleki kurs türü için ortak amaç olarak belirse de gelir sağlama daha çok İŞKUR mesleki kursları için geçerli olmuştur. Özellikle İŞKUR mesleki kurslarına katılan kursiyerlere verilen günlük kurs ücreti bu kursları gelir sağlayıcı olarak görmekte etkili olmuştur.

1.3. Kişisel ve Mesleki Gelişim

Tablodan da görüleceği üzere mesleki kursların amacı olarak kişisel ve mesleki gelişim sağlama olarak hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR bünyesinde eğitim veren 8 usta öğretici görüş birliği içerisinde. Kursiyerlerde ise halk eğitim merkezinde açılan mesleki kurslara gidenlerden 11, İŞKUR'da açılan mesleki kurslara gidenlerden 8 kişi aynı görüştedir. Bu tema da kendi içinde “bakış açısı/farkındalık kazandırma”, “statü/saygınlık kazandırma”, “mesleki bilgi/meslek edindirme” ve “gelişim ve değişime açık olma” olmak üzere 4 alt temadan oluşmaktadır. Bu alt temalar arasından da “mesleki bilgi/meslek edindirme” en çok vurgu yapılan tema olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişisel ve mesleki gelişim sağlama temasının alt temalarına yönelik bazı katılımcıların şu şekilde görüşleri olmuştur:

Mesleki bilgi/meslek edindirme alt teması ile ilgili 8 usta öğretici ve 12 kursiyer görüşlerini belirtmiştir. Bu alt temaya yönelik bazı katılımcıların görüşleri şunlardır.

“Halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kurslar insanların istedikleri bir alanda mesleki bilgi sahibi olmalarını amaçlamaktadır.” (A1)

“İŞKUR kapsamında açılan mesleki kursların amacı insanların bir meslek sahibi olmalarının önünü açmaktır”. (B1)

“Bana göre mesleki kursların amacı, bireylerin talepleri doğrultusunda belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeterliği sağlayabilmektir.” (K3)

“Birey mesleki kurslar aracılığıyla edindiği bilgi ve becerilerin yanında öğrendiği mesleği yerine getirebilmektedir. Böylece kişi hem kendini geliştirmekte hem de bir mesleği edinmektedir.” (K6)

Bakış açısı/farkındalık kazandırma alt teması ile ilgili hiçbir usta öğretici görüş bildirmezken kursiyerlerden ise 6 kişi görüş bildirmiştir. Bu tema ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şu şekilde olmuştur:

“Ben evli bir ev hanımıyım. Çocuklarım var. Çocuk bakımı kursuna katılarak çocukların nasıl yetiştirileceği konusunda bilgi sahibi oldum. Çocuklarıma nasıl daha iyi davranmam gerektiği yönünde bilgi sahibi oldum.” (K7)

“Mesleki kursların insanların kendileri geliştirmelerine ve ufuklarının genişlemesine olanak sağlamaktadır.” (Y1)

Statü/Saygınlık kazandırma alt teması hakkında 3 usta öğretici ve 5 kursiyer görüş bildirmiştir. Usta öğreticilerden görüş bildirenlerin tamamı İŞKUR kursu bünyesinde eğitim veren kişiler olmuştur. Bu alt temaya yönelik katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyledir:

“Mesleki kurslar sayesinde daha önce işi olmayan kişiler iş sahibi olarak toplumda bir statü sahibi olarak saygınlık kazanmaktadırlar.” (B5)

“İŞKUR bünyesinde açılan kuaförlük kursunu bitirdikten sonra kendi iş yerimi açtım. Şu an kuaför salonum var, doğal olarak bir işim, bir iş yerim ve yanımda çalışan insanlar var. Bu da bana statü ve saygınlık kazandırdı.” (Y1)

Gelişime ve değişime açık olma alt teması ile ilgili 2 usta öğretici ve 5 kursiyer görüş bildirmiştir. Statü ve Saygınlık kazandırma alt temasında da olduğu gibi bu temada da halk eğitim merkezi usta öğreticileri görüş bildirmemiştir. Katılımcıların bu alt tema ile ilgili görüşlerinden bir kısmı şöyledir:

“Bu kursların amaçlarında biri de kursiyerlerin gelişimlerine olanak sağlamasıdır.” (B5)

Kurslar sayesinde insanlar kendilerini geliştirme şansı elde etmektedirler. Özellikle kursların çeşitlilik göstermesi sonucu hâlihazırda çalıştığı işinden memnun

olmayanların işlerini değiştirmelerine veya çalıştığı işi daha iyi geliştirmesinin önü açılmaktadır.” (K11)

Katılımcıların görüşlerinden anlaşıldığı üzere mesleki kursların amacına ilişkin hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR mesleki kurslarının kursiyerlere yönelik kişisel ve mesleki gelişim sağlama yönünden işlevsel oldukları anlaşılmaktadır.

1.4. Boş Zaman Değerlendirme ve Sosyalleşme

Mesleki kursların öne çıkan ve katılımcıların çoğunun görüş bildirdiği amaçlarından biri de Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması olmuştur. Tablodan da anlaşılacağı üzere 7 usta öğretici ve 17 kursiyer bu temaya yönelik fikirlerini belirtmiştir. Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması da “yeni arkadaş edinme”, “farklı ortama girme”, “zamanı kaliteli değerlendirme”, “günlük rutin işlerden uzaklaşma” ve “deneyimleri paylaşma” olarak 5 alt temayı içerisinde barındırmıştır. Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması ile ilgili katılımcılardan bir kısmının görüşleri şu şekildedir:

“Bana göre mesleki kursların bir amacı da insanların yeni arkadaşlar edinmelerine, içinde buldukları ortamdan uzaklaşıp farklı ortamlara girmelerine olanak tanınmasıdır.” (A4)

“Bir eğitimci olarak mesleki kursların özellikle ev hanımları açısından günlük devam eden rutin işlerinden bir nebze de olsa uzaklaşmalarına fırsat vermektedir”.
(B1)

“Bana göre mesleki kurslar ortak noktaları olan insanların bir araya gelmesinde bu kursların işe yaradığını belirtmek isterim.” (K1)

“Mesleki kurslar sayesinde benimle aynı işi yapmak isteyen kişilerle tanıştım. Bana göre mesleki kursların amacı farklı ve yeni insanlarla tanışmaktır.” (Y2)

Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması halk eğitim merkezi mesleki kursları için toplumda işlevsellik sağlaması yönünden önemli bir amaç olarak ön plana çıkarken aynı durum İŞKUR mesleki kursları için geçerli olmamıştır.

Şekil 1. Mesleki Kursların Amacına İlişkin Usta Öğreticilerin Görüşleri

Kişisel ve Mesleki Gelişim (8) <ol style="list-style-type: none">1. Statü/Saygınlık Kazandırma (3)2. Mesleki Bilgi/Meslek Edindirme (8)3. Gelişime ve Değişime Açık Olma (2)	İstihdam Oluşturma (6) <ol style="list-style-type: none">1. İş Sahibi Olma (5)2. İşsizliği Önleme (5)3. Vasıflı Eleman Yetiştirme (6)4. Yararlı Mal ve Hizmet Üretmek (3)
Boş Zaman Değerlendirme/Sosyalleşme (7) <ol style="list-style-type: none">1. Yeni Arkadaşlar Edinme (3)2. Farklı Ortama Girme (5)3. Zamanı Kaliteli Kullanma (5)4. Günlük Rutin İşlerden Uzaklaşma (2)5. Deneyimleri Paylaşma (2)	Maddi Kazanımlar Elde Etme (10) <p>Gelir Sağlama (10) Belge Sahibi Olma (10)</p>

Şekil 1’de usta öğreticilere göre mesleki kursların amacına yönelik temalara yer verilmiştir. Buna göre; usta öğreticilerin tamamı mesleki kursların amacı olarak maddi kazanım elde etme, 8 usta öğretici kişisel ve mesleki gelişim sağlama, 7 usta öğretici boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme ve 6 usta öğretici istihdam oluşturma temalarına yönelik görüş bildirmiştir.

Şekil 2. Kursiyerlerin Mesleki Kursların Amacına İlişkin Görüşleri

Kişisel ve Mesleki Gelişim (19) <ol style="list-style-type: none">1. Bakış Açısı/Farkındalık Kazandırma (6)<ol style="list-style-type: none">1. Statü/Saygınlık Kazandırma (5)2. Mesleki Bilgi/Meslek Edindirme (12)3. Gelişime ve Değişime Açık Olma (5)	İstihdam Oluşturma (20) <ol style="list-style-type: none">1. İş Sahibi Olma (19)2. İşsizliği Önleme (17)3. Vasıflı Eleman Yetiştirme (8)4. Yararlı Mal ve Hizmet Üretmek (5)
Boş Zaman Değerlendirme/Sosyalleşme (17) <ol style="list-style-type: none">1. Yeni Arkadaşlar Edinme (11)2. Farklı Ortama Girme (9)3. Zamanı Kaliteli Kullanma (6)4. Günlük Rutin İşlerden Uzaklaşma (9)5. Deneyimleri Paylaşma (5)	Maddi Kazanımlar Elde Etme (30) <p>Gelir Sağlama (18) Belge Sahibi Olma (30)</p>

Şekil 2’de kursiyerlere göre mesleki kursların amacına yönelik temalara yer verilmiştir. Buna göre; kursiyerlerin tamamı mesleki kursların amacı olarak maddi kazanımlar elde etme, 20 kursiyerler istihdam oluşturma, 19 kursiyer kişisel ve

mesleki gelişim sağlama ve 17 kursiyer boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme temaları için görüş bildirmiştir.

Mesleki kursların amaçlarından biri olan “gelir elde etme teması” ile ilgili katılımcı öncelikleri farklılık göstermektedir. Eğitimciler için gelir sağlama; mesleki kurslar üzerinden verdikleri her ders saatine karşılık aldıkları ücret gelir elde etme olmuştur. Ayrıca İŞKUR kursiyerlerinin kurs süresi boyunca İŞKUR tarafından günlük 25TL ücret almaları ve genel sağlık sigortalarının yatırılması yönünde görüş bildirmeleri mesleki kursların gelir sağlayıcı olarak görülmesinde önemli etken olmuştur. Ancak bu durum halk eğitim merkezinde açılan kurslara katılan kursiyerler için geçerli değildir.

Mesleki kursların önemli amaçlarından bir diğeri de “istihdam oluşturma” teması olduğu anlaşılmaktadır. Bu temada da öne çıkan alt temalar “iş sahibi olma”, “işsizliği önleme”, “vasıflı eleman yetiştirme”, ve “yararlı mal ve hizmet üretmek” olarak karşımıza çıkmaktadır. Şekil 1, Şekil 2 ve Tablodan da görüleceği üzere bu alt temalar arasında en öne çıkan temanın iş sahibi olma ve işsizliği önleme olduğu anlaşılmaktadır. İş sahibi olma alt teması için görüş bildiren 6 eğitimciden 5’i ve 20 kursiyerden 15’i, işsizliği önleme alt teması için ise 6 eğitimciden 5’i ve 17 kursiyerden 15’i İŞKUR kapsamında açılan mesleki kursları yürüten eğitimcilerden ve bu kurslara katılan kursiyerlerden oluşmaktadır. Böylece elde edilen veriler ve katılımcıların da görüşleri dikkate alındığında İŞKUR kapsamında açılan mesleki kursları iş sahibi olma ve işsizliği önleme aracı olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Ancak aynı durum halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kurslar için geçerli olmadığı görülmektedir. Bu durumun en önemli göstergesi de halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kursları yürüten 5 eğitimciden 1’i, bu kurslara katılan 15 kursiyerden 5’i mesleki kursların istihdam oluşturma amaçlarının olduğunu belirtmiştir. Geriye kalan 24 katılımcı bu kursları istihdam oluşturuca olarak görmemiştir.

Mesleki kursların öne çıkan diğer önemli amaçlarından biri de kişisel ve mesleki gelişim teması olmuştur. Bu tema ile ilgili bütün eğitimciler ve 19 kursiyerler görüş bildirmiştir. Bu tema da kendi içerisinde “bakış açısı/farkındalık kazandırma”, “statü/saygınlık kazandırma”, “mesleki bilgi/meslek edindirme” ve “gelişime ve

değişime açık olma” olarak alt temalara ayrılmıştır. Şekil 1, Şekil 2, Tablo ve katılımcıların da görüşleri dikkate alındığında hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR tarafından açılan mesleki kursların öncelikle amaçlarından birinin de kişilerin mesleki bilgi/meslek edindirme olduğu anlaşılmaktadır.

Mesleki kursların amaçları arasında ortaya çıkan son tema da boş zaman değerlendirme/sosyalleşme olmuştur. Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme temasına yönelik 7 eğitimci ve 17 kursiyer görüş bildirmiştir. Ancak görüş bildiren katılımcıların çoğu (15 kişi) halk eğitim merkezi tarafından açılan mesleki kursları yürüten eğitimci ve bu kurslara katılan kursiyerlerden oluşmuştur. Bu tema, “yeni arkadaşlar edinme”, farklı ortama girme”, “zamanı kaliteli değerlendirme”, “günlük rutin işlerden uzaklaşma” ve “görev yeri değişikliği” alt temalarına ayrılmıştır. Katılımcıların da görüşleri dikkate alındığında mesleki kursların boş zaman değerlendirme/sosyalleşme amacının halk eğitim merkezi mesleki kursları açısından ön plana çıkmaktadır. Ancak İŞKUR mesleki kurslarına yönelik görüş bildiren 20 katılımcıdan 9 kişinin bu amaç üzerinde görüş bildirmiş olması bu kursların boş zaman değerlendirme/sosyalleşme yönlerinin de olduğunu göstermektedir.

Görüldüğü üzere mesleki kursların amaçları arasında “kişisel ve mesleki gelişim”, “istihdam oluşturma”, boş zaman değerlendirme/sosyalleşme” ve “maddi kazanımlar elde etme” temaları ön plana çıkmıştır. Bu temalar göz önüne alındığında maddi kazanımlar elde etme temasının hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR bünyesinde açılan mesleki kursların ortak amaçlarındanıdır. Ayrıca kişisel ve mesleki gelişim teması da her iki kurs türü için önemli amaç olmuştur. Bununla birlikte istihdam oluşturma teması İŞKUR mesleki kursları için öncelikli amaç iken boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması halk eğitim merkezleri bünyesinde açılan mesleki kurslar için öncelikli amaç olduğu anlaşılmaktadır.

2. MESLEKİ KURLARDA İŞLEYİŞ

Çalışmanın bu aşamasında da “İŞKUR ve halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kursların işleyişine ilişkin kursiyerlerin ve usta öğreticilerin görüşleri nelerdir?” biçiminde ifade edilen soruya yanıt aranmıştır. Bu noktadan hareketle

eğitimcilerin ve kursiyerlerin bu konudaki görüşleri içerik analiziyle analiz edilerek tablo 28’de görüldüğü üzere temalar halinde sunulmuştur.

Tablo 24. Mesleki kursların işleyişine ilişkin görüşler

Usta Öğretici (HEM)	n	Usta Öğretici (İŞKUR)	n	Temalar	Kursiyer (HEM)	n	Kursiyer (İŞKUR)	n
				Mesleki Kursların İşleyişi				
A1-A5	5	B1-B5	5	I. Amaçla Tutarlı/Yeterli	K1,K2,K4,K5, K6,K7,K8,K9, K10,K11,K12, K13	12	Y1-Y15	15
A1-A5	5	B1-B5	5	Kursiyer gereksinimleri göz önüne alınmıyor	K4,K5,K8,K10, K11	5	Y1,Y2,Y3, Y5,Y7,Y8, Y10,Y11, Y12,Y13, Y14, Y15	12
A1-A5	5	B1-B5	5	Dersler güncel/uygulamaya dönük	K1,K2,K6, K7,K9,K12,K14	7	Y1-Y15	15
A2	1	B1,B4	2	Kurs süreleri yeterli	K4,K6,K8,K9, K10,K11,K13	7	Y1,Y2,Y3, Y5,Y7,Y8, Y9,Y11, Y13,Y14, Y15	11
A4	1	B1-B5	5	Kullanılan teknikler ve araç gereçler yeterli	K6,K8,K9,K10	4	Y1-Y15	15
		B1,B4,B5	3	Kursların verildiği mekânlar yeterli				
A1-A5	5	B1-B5	5	Kurslar denetleniyor				
		B1-B5	5	Kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtlar tutuluyor				
A1-A5	5	B2,B3,B5	3	II. Amaçla Tutarlı/Yeterli Değil	K1-K15	15	Y4,Y6,Y9, Y10,Y12	5
				Kursiyer gereksinimleri göz önüne alınmıyor	K1,K2,K3,K6,K7, K9,K12,K13, K14,K15	10	Y4,Y6,Y9	3
				Dersler güncel/uygulamaya dönük değil	K3,K4,K5,K8, K10,K11,K13, K15	8		
A1,A3,A4, A5	4	B2,B3,B5	3	Kurs süreleri yetersiz	K1,K2,K3,K5,K7, K12,K14,K15	8	Y4,Y6,Y10, Y12,	4
A1,A2,A3, A5	4			Kullanılan teknikler ve araç gereçler yetersiz	K1,K2,K3,K4,K5, K7,K11,K12, K13,K14,K15	11		
A1-A5	5			Kursların verildiği mekânlar yetersiz				
A1-A5	5			Kursiyerlerin istihdamı ilgili kayıtlar tutulmuyor				

Tabloda 24’te görüldüğü üzere katılımcıların mesleki kursların işleyişine yönelik görüşleri “Amaçla tutarlı/yeterli” ve “Amaçla tutarlı/yeterli değil” olarak iki temaya ayrılmıştır. Tabloya bakıldığında katılımcıların mesleki kursların işleyişine ilişkin “amaçla tutarlı/yeterli” ve “amaçlı tutarlı/yeterli değil” temalarına yönelik görüşleri rakamsal olarak birbirine çok yakın durmaktadır. Öyle ki Amaçla tutarlı/yeterli teması ile ilgili 37 katılımcı görüş bildirirken amaçla tutarlı/yeterli

değil teması için 28 katılımcı görüş bildirmiştir. Rakamlar her ne kadar birbirine yakın görünse de halk eğitim merkezi mesleki kursları ile İŞKUR mesleki kursları arasındaki asıl ayrışma amaçla tutarlı/yeterli ve amaçla tutarlı/yeterli değil temalarının alt temalarında görülmektedir.

2.1. Amaçla Tutarlı/Yeterli

Tablo 24'te de görüldüğü üzere mesleki kursların işleyişine yönelik amaçla tutarlı/yeterli teması ile ilgili 10 usta öğretici ve 27 kursiyer görüş bildirmiştir. Bu tema kendi içinde “kursiyer gereksinimleri göz önüne alınmıyor”, “dersler güncel/uygulamaya dönük”, “kurs süreleri yeterli”, kullanılan teknikler ve araç gereçler yeterli”, “kullanılan mekânlar yeterli”, “kurslar denetleniyor” ve “kursiyerlerle ilgili kayıtlar tutuluyor” olmak üzere 7 alt temaya ayrılmıştır.

Kursiyer gereksinimleri göz önüne alınmıyor alt teması ile ilgili bütün usta öğretmenler ve 17 kursiyer görüş bildirmiştir. Görüş bildiren kursiyerlerin 12'si İŞKUR tarafından açılan mesleki kurslara kayıt yapan kursiyerleri kapsamaktadır. Dersler güncel/uygulamaya dönük alt temasına yönelik de bütün usta öğretmenler ve 15'i İŞKUR kursiyeri olmak üzere 22 kursiyer görüş bildirmiştir. Bu alt temalar ile ilgili katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Ders içeriklerinin amaçla tutarlı olduğu kanaatindeyim. Kursiyerlere mesleki eğitim verirken bu mesleği ileriki yaşamlarında icra edebilmelerini amaçlamaktayım.” (A1)

“Aslında biz dersleri belirlerken açılan mesleki kursun amacına uygun belirlemeye çalışıyoruz. Öğrencilerin çalışma yaşamında işini yarayabilecek bilgiler verdiğimizizi düşünüyorum.” (B1)

“Ben filografî kursuna katıldım. Bu yönde geliştiğimi düşünüyorum. İhtiyacım olanı bu kurs sayesinde öğrendim.” (K1)

“Bilgisayar kullanımı kursuna katıldım ve bu yönde temel bilgileri öğrendim. Bilgisayar kullanımı konusunda çok iyi değilim ancak başlangıç olarak iyi bir yerdeyim diyebilirim.”(K4)

“Aldığım kursun beklentilerimi karşıladığını söyleyebilirim. Kasiyerlik kursundan sonra bir markette işe başladım.” (Y3)

Kurs süreleri yeterli alt teması ile ilgili 3 eğitimci ve 18 kursiyer görüş bildirmiştir. Katılımcıların bu alt temaya ilişkin görüşlerinden bir kısmı aşağıdaki gibidir:

“Kur süreleri değişkenlik göstermektedir. İki ay süren kurs da var 5 ay süren de var. Bu tamamıyla mesleki kursun türüne göre belirlenmektedir. Yani bir kursiyer bir mesleği temel düzeyde ne kadar sürede öğrenebilir bu göz önüne alınmaktadır.” (A2)

“Ben kurs sürelerini yeterli görüyorum. Bir kurs en fazla 160 günle sınırlıdır. Dolayısıyla bir öğrenci bu kadar sürede bir mesleği temel düzeyde öğrenebilir. Zaten mesleki kursların amacı kursiyerleri temel düzeyde yetiştirmektir. Kursiyer ancak işbaşı yaparsa yani herhangi bir iş yerinde pratik yaparsa kendini geliştirir. Siz bir yıl da kurs verseniz de kursiyer bunu iş yaşamında pekiştirmezse verilen kursun bir anlamı kalmaz.” (B1)

“Ben hasta ve yaşlı refakatçisi kursuna kayıt oldum. Kurs süresi boyunca hasta ve yaşlılarla nasıl iletişim kurulmalı, hasta ve yaşlı bakımı nasıl yapılmalı, bu kişilerin aileleriyle nasıl iletişim kurulmalı gibi birçok alanda bilgi sahibi oldum. Rahatlıkla diyebilirim ki kurs süre yeterli geldi. Önemli olan bundan sonra kendimi geliştirebilmemdir.” (Y10)

Kullanılan teknikler ve araç gereçler yeterli alt teması ile ilgili 6 usta öğretici ve 19 kursiyer görüş bildirmiştir. Katılımcılardan bir kısmının bu alt temaya yönelik görüşleri şöyledir:

“Kursları uygulamalı olarak vermekteyiz. Cilt bakımı üzerine kurs verdim. Bunun hem ben hem de katılımcılar ellerinde cilt bakımına yönelik mevcut olan araç gereçleri kursa getirerek kursa katılan kursiyerler üzerinde cilt bakımının nasıl yapılması gerektiğini uygulamalı gösteriyoruz.” (A4)

“Kurs açma başvurusunda bulunurken kurs ile ilgili ihtiyaç duyulan araç gereçleri temin etmek zorundayız. Aksi takdirde İŞKUR tarafından kurs açılmasına onay verilmemektedir.” (B3)

“Kuaforlük kursuna katıldım. Kurs için kursa gelen arkadaşlar olarak herkes sahip olduğu bir şeyi evinden getirdi. Kimisi fön makinesi, kimisi makas kimisi de saç boyası gibi araç ve gereçleri getirdi.” (Y12)

Kursların verildiği mekânlar yeterli alt temasına yönelik Halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kursları yürüten usta öğreticiler hiç görüş bildirmezken İŞKUR tarafından açılan mesleki kursları yürüten usta öğreticilerden 3 kişi görüş bildirmiştir. Bu katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyledir.

“Kursların verildiği mekânları yeterli görüyorum. Bilgisayar bakım ve onarım kursunu verirken bir okulun laboratuvarından faydalandım.” (B1)

“Hasta ve yaşlı refakatçisi kursunu verdiğim zaman ÇATOM'a ait bir sınıfı kullandım. Yani kurs vermek isteyen için yeterli yerler mevcut.” (B5)

Kurslar denetleniyor alt teması için hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR tarafından açılan kursları yürüten bütün usta öğreticiler görüş bildirmişlerdir. Katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Ben cilt bakımı kursunu veriyorum. Kur süresi boyunca mutlaka bir defa kursum denetleniyor.” (A4)

“Bugüne kadar verdiğim bütün kurslarda halk eğitim merkezi kurs devam ederken bir defa denetlemiştir.” (A5)

“Kuaforlük kursunu verdim ve verdiğim kurslar İŞKUR tarafınsan aylık düzenli olarak denetlenmektedir.” (B3)

Kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtlar tutuluyor altı teması için İŞKUR tarafından açılan kurslarda eğitim veren usta öğreticilerin tamamı görüş bildirmiştir. Katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“İŞKUR açtığı bütün kursların kayıtlarını tutmaktadır. Bir yıl içinde açılan kurs sayısı, kursiyer sayısı gibi kayıtların yanında hangi kursiyerin hangi iş yerine istihdam edildiği yönünde de kayıtlar tutulmaktadır.” (B2)

“İŞKUR zaten kurslara başvuruyu internet üzerinden almaktadır. Aynı şekilde işyerleri de eleman istihdam edecekse onlar da İŞKUR'un web sitesine kayıt yapmaktadırlar. Durum böyle olunca hangi iş yeri hangi pozisyonda eleman

istihdam edecekse kursiyerler de yine internet üzerinden işe yerleştiriliyor. Yani her şey kayıt altında oluyor.” (B4)

Katılımcıların görüşlerinden anlaşıldığı üzere mesleki kurslarda kursiyerlerin gereksinimlerinin göz önüne alındığı, kurslarda verilen derslerin güncel olup uygulamaya dönük oldu, kurs sürelerinin yeterliliği konusunda katılımcıların ikiye bölündüğü ve İŞKUR tarafından kursiyerlerin istihdamına ilişkin kayıtların tutulduğu anlaşılmaktadır.

2.2. Amaçla Tutarlı/Yeterli Değil

Tablo 28’de görüldüğü gibi mesleki kursların işleyişine ilişkin “amaçla tutarlı/yeterli değil” teması ile ilgili 8 eğitimci ve 20 kursiyer görüş bildirmiştir. Bu tema kendi içinde “kursiyer gereksinimleri göz önüne alınmıyor”, “dersler güncel/uygulamaya dönük değil”, “kurs süreleri yetersiz”, kullanılan teknikler ve araç gereçler yetersiz” ve “kullanılan mekânlar yetersiz” olmak üzere 5 alt temaya ayrılmıştır.

Kursiyer gereksinimleri göz önüne alınmıyor ve dersler güncel/uygulamaya dönük değil alt temaları ile ilgili hiçbir usta öğretici görüş bildirmemiştir. Kursiyerlerin gereksinimleri göz önüne alınmıyor alt temasına yönelik 13 kursiyer görüş bildirmiş, kursiyerlerin sadece 3’ü İŞKUR mesleki kurslarına kayıt yapan kişilerdir. Dersler güncel/uygulamaya dönük değil alt temasına yönelik ise 8 kursiyer görüş bildirmiş ve görüş bildiren kursiyerlerin hepsi de halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kurslara kayıt yapan kişilerdir. Bu alt temalar ile ilgili katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Kurslarda öğretilenlerin çok basit ve yüzeysel olduğunu düşünüyorum. Ben bilgisayar kullanımı kursuna katıldım. Çok basit temel bilgiler üzerine kurslar veriliyor yani yeterli olmuyor.” (K2)

“Dikiş nakış kursuna katıldım. Öğretmenin verdiği çok basit bilgilerle sınırlı kalmaktadır. Ayrıca derslerin güncel olduğunu düşünmüyorum. Öğrendiklerimle bir iş yerine başvursam beni alacaklarını dahi düşünmüyorum.” (K5)

“Sanat denilen olay ayrıntı ister. Dekoratif el sanatları kursunda aldığım eğitimin yüzeysel kaldığını düşünüyorum. İşin büyük kısmının benim yeteneğime kaldığını düşünüyorum. Sıfırdan başlayan birinin bu kurslar sayesinde bir mesleği öğrenebileceklerini sanmıyorum.”(Y6)

Kurs süreleri yetersiz alt teması için 7 usta öğretici ve 12 kursiyer görüş bildirmiştir. Katılımcıların görüşlerinden bazıları şöyle olmuştur:

“Ben bilgisayar kullanımı kursunu veriyorum. Kurs süreleri en fazla 5 ay sürüyor. Kursa gelenlerin çoğu sıfır bilgi ile gelmektedir. Dolayısıyla kursiyer bu süre zarfında bilgisayar ile ilgili temel bilgileri öğrenmekten öte gitmiyor.” (A5)

“Dekoratif el sanatları kursu veriyorum. Bu bir sanattır. Hak verirsiniz ki bir sanatın 3-5 aylık bir süre zarfında yapılabilmesi çok zordur. Kursiyer belli başlı bilgileri alır artık gerisi kendisine kalmıştır.”(B2)

Kullanılan teknikler ve araç gereçler yetersiz alt teması ile ilgili 4 usta öğretici ve 11 kursiyer görüş bildirmiştir. Bu tema ile ilgili İŞKUR mesleki eğitim kurslarını veren eğitimciler ve kursiyerler görüş bildirmemiştir. Görüş bildiren katılımcıların tümü halk eğitim merkezi kapsamında açılan mesleki kurslara katılanları kapsamaktadır. Bu temaya yönelik katılımcıların görüşlerinden bir kısmı şöyledir:

“Kurs vermek için dikiş makinesi gibi araç ve gereçleri kendim bulmak zorundayım. Bir tane bile dikiş makinesi bulsam ve kursu verebileceği söylesem kursun açılmasına onay veriliyor. Ancak bu kurs uygulamalı bir kurs ve kursun faydalı olması için öğrencilerin de önünde dikiş nakış makinesi olmalıdır. Bizim de her kursiyere araç gereç temin etme gibi ekonomik durumumuz yok. Bu konuda halk eğitiminin destek vermesi gerekir.” (A2)

“Cilt bakımı kursuna katıldım. Eğitim evde cilt bakımı işine yarayacak ne kadar araç gereç varsa getirmemizi istedi. Bence kurslar verilirken eğitimcinin kurs süresi boyunca ihtiyaç duyduğu her türlü araç ve gerecin devlet tarafından tedarik edilmesi gerekir.” (K13)

Kursların verildiği mekânlar yetersiz alt temasına yönelik 5’i halk eğitim merkezinde açılan mesleki kursları yürüten eğitimci olmak üzere 7 usta öğretici

görüş bildirmiştir. Bu tema ile ilgili kursiyerler görüş bildirmemiştir. Görüş bildiren katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir.

“Halk eğitim merkezi tarafından kurs verebilmek için bize yer temin etme sağlanmıyor. Kurs vereceğimiz zaman okul, ÇATOM gibi yerlere rica etmek zorunda kalıyoruz.” (A4)

“Bilgisayar kursu verebilmek için meslek lisesinin kapısını çalıyorum. Orda bilgisayar laboratuvarı var. Halk eğitim merkezi hiç yardımcı olmuyor.” (A5)

“Kuaforlük kursu için ÇATOM’da bulunan bir salonu kullanıyorum. İŞKUR bu konuda yer temin etmiyor.” (B3)

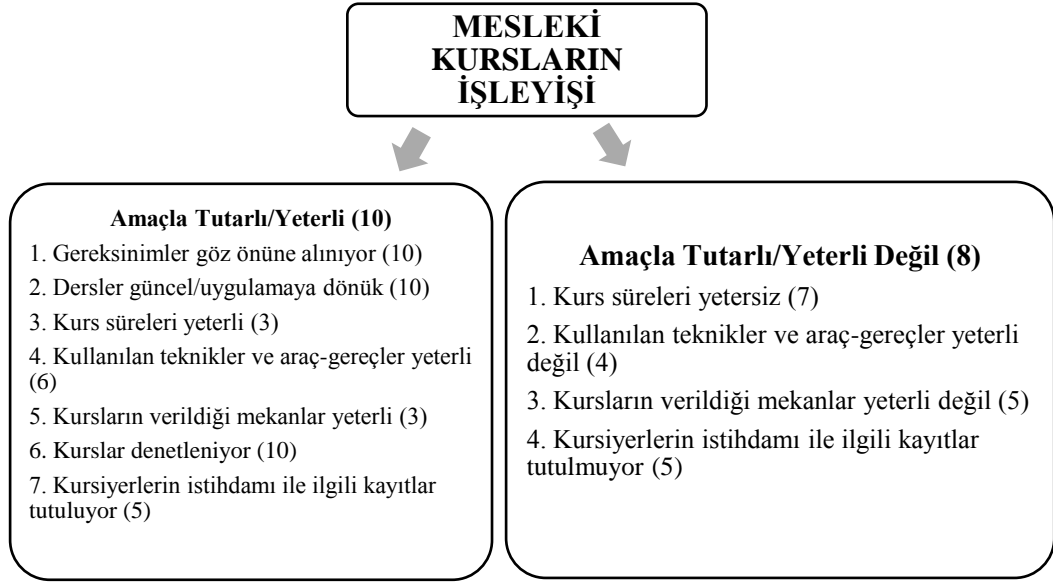
Kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtlar tutulmuyor alt teması için halk eğitim merkezi tarafından açılan mesleki kurslarda eğitim veren usta öğreticilerin tamamı görüş bildirerek bir kısmının bu alt temaya ilişkin görüşleri şöyle olmuştur:

“Halk eğitim merkezinde yıllara göre açılan kurslarla ilgili istatistikler tutulmaktadır. Ancak kursiyerlerin kurs bittikten sonra ne yaptıkları ile ilgili takibi yapılmamaktadır.” (A2)

“Hangi yıl hangi kurslar açılmış, kaç kursiyer bu kurslara katılmış ve bu kurslardan belge almış gibi bilgiler halk eğitim merkezinde var ancak kursiyerin kurs bittikten sonra ne yaptığına ilişkin herhangi bir kayıt mevcut değil.” (A3)

Görüşler dikkatle incelendiğinde halk eğitim merkezi mesleki kurslarında yeterli araç gereç olmadığı, kurs mekânlarının yetersiz olduğu ve halk eğitim merkezinde kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtların tutulmadığı anlaşılmaktadır.

Şekil 3. Usta Öğreticilerin Mesleki Kursların İşleyişine İlişkin Görüşleri



Şekil 3 incelendiğinde mesleki kursların işleyişine ilişkin hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR tarafından açılan mesleki kurslarda eğitim veren usta öğretmenler “amaçla tutarlı/ yeterli” teması içinde yer bulan “kursiyerlerin gereksinimleri göz önüne alınmıyor”, “dersler güncel ve uygulamaya dönük” ve “kurslar denetleniyor” alt temasında görüş birliği içerisindeyler. Kurs sürelerinin yeterli olduğu ile ilgili 3 usta öğretici görüş bildirmiş ve 7 usta öğretici kurs sürelerinin yetersiz olduğu görüşündedirler. “Kullanılan teknikler ve araç gereçler yeterli” alt teması ile 6 eğitimci görüş bildirmiş ancak tablo 24’ten de anlaşılacağı üzere görüş bildiren 6 eğitimciden 5’i İŞKUR tarafından açılan mesleki kurslardaki eğitimcileri kapsamaktadır. Halk eğitim merkezinde açılan mesleki kurslarda eğitim veren 5 kişiden 4’ü “kullanılan teknikler ve araç gereçler yetersiz” alt teması hakkında görüş bildirmiştir. “Kursların verildiği mekânlar yeterli” teması ile ilgili ise Halk eğitim merkezi eğitimcileri görüş bildirmezken 3 İŞKUR eğitimcisi görüş bildirmiştir. “Kursların verildiği mekânlar yetersiz” alt teması için ise 7 eğitimci görüş bildirmiştir. Son olarak kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtların tutulması konusunda İŞKUR usta öğretmenlerin tamamı kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtlar tutuluyor alt temasında görüş bildirirken halk eğitim merkezi usta öğretmenleri kursiyerle ilgili kayıtlar tutulmuyor alt temasında görüş bildirmiştir.

Şekil 4. Kursiyerlerin Mesleki Kursların İşleyişine İlişkin Görüşleri



Katılımcılarını kursiyerlerin oluşturduğu şekil 4’de mesleki kursların işleyişine ilişkin “amaçla tutarlı/yeterli” ve “amaçla tutarlı/yeterli değil” olmak üzere iki tema olduğu ve bu temaların da olumlu ve olumsuz olarak alt temalara ayrıldığı görülmektedir. Şekil 2 ve Tablo 24’ten anlaşılacağı üzere kursiyerlere yönelik “gereksinimler göz önüne alınmıyor” alt teması ile ilgili 12’si İŞKUR kursiyeri olmak üzere 17 kursiyer, “gereksinimler göz önüne alınmıyor” alt teması için ise 9’u halk eğitim merkezi kursiyeri olup toplamda 12 kursiyer görüş bildirmiştir. “Dersler güncel/uygulamaya dönük” alt teması için ise İŞKUR kursiyerlerinin tamamı görüş bildirirken halk eğitim merkezi kursiyerlerinden 7 kişi görüş bildirmiş ve geriye kalan kursiyerler “dersler güncel/uygulamaya dönük” değil temasında hemfikir olmuştur. “Kurs süreleri yeterli” teması için 18 kursiyer görüş bildirmiş bu kursiyerlerden 11’i İŞKUR kursiyeri olmuştur. Diğer kursiyerler “kurs süreleri yetersiz” teması için görüş ifade etmiştir. “Kullanılan teknikler ve araç gereçler yeterli” teması için ise 14 kursiyer görüş bildirirken 16 kursiyer “kullanılan teknikler ve araç gereçler yetersiz” temasında buluşmuştur. Ancak kullanılan teknikler ve araç gereçler yeterli teması için görüş bildirenlerin sayısı İŞKUR kurslarına katılan kursiyerlerde (10 kişi) daha fazla olmuştur.

Görüldüğü üzere mesleki kursların işleyişine yönelik “amaçla tutarlı/yeterli” ve “amaçla tutarlı/yeterli değil” gibi olumlu ve olumsuz yönden iki tema ortaya çıkmaktadır. Bu temalar da kursiyer gereksinimlerinin göz önüne alınıp alınmadığı, derslerin güncel ve uygulamaya dönük olup olmadığı, kurs sürelerinin yeterliliği, kurslarda kullanılan tekniklerin ve araç gereçlerin yeterliliği, kursların verildiği mekânların durumu, kursların denetlenip denetlenmediği ve kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtların tutulup tutulmadığı gibi alt temalara ayrılmıştır. Hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR tarafından açılan kursları veren usta öğreticiler, kursiyer gereksinimlerinin göz önüne alındığı, derslerin güncel olmakla birlikte uygulamaya dönük olduğu ve kursların denetlendiği alt temalarıyla ilgili görüş birliği içerisinde olarak olumlu yönde görüş bildirmişlerdir. Bununla birlikte bu alt temalar için İŞKUR kursiyerleri olumlu görüş içerisinde iken halk eğitim merkezi kursiyerleri olumsuz görüş içerisinde olmuşlardır. Kurs süreleri ile ilgili alt temada eğitimciler olumsuz görüş belirtirken kursiyerler olumlu görüşe daha yakın olmuştur. Kurslarda kullanılan teknikler ve araç gereçler alt temasına yönelik ise İŞKUR katılımcıları olumlu görüş bildirirken halk eğitim merkezi katılımcıları için geçerli olmamıştır. Kursların verildiği mekânlar konusunda her iki kurs türünün eğitimcileri olumsuz görüş içerisinde olmuştur. Mesleki kursların denetlenmesi ile ilgili bütün usta öğreticiler hem fikir olmuş, ancak İŞKUR mesleki kurslarının halk eğitim merkezi kurslarına nazaran daha fazla denetlendiği katılımcıların ifadelerinden anlaşılmaktadır. Son olarak kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtların tutulup tutulmadığı konusunda İŞKUR usta öğreticileri olumlu görüş bildirirken halk eğitim merkezi usta öğreticileri olumsuz görüş bildirmiştir.

3. MESLEKİ KURLARIN TERCİH EDİLME NEDENLERİ

Bu bölümde “İŞKUR ve halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kurslarının kursiyerler tarafından tercih edilme nedenleri nelerdir?” şeklinde ifade edilen soruya yanıt aranmıştır. Buradan hareketle eğitimcilerin ve kursiyerlerin bu konudaki görüşleri içerik analiziyle analiz edilerek tablo 5’te temalar halinde sunulmuştur.

Tablo 25. Kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenlere ilişkin görüşler

Usta Öğretici (HEM)	n	Usta Öğretici (İŞKUR)	n	Temalar	Kursiyer HEM)	n	Kursiyer (İŞKUR)	n
				Kursiyerlerin Mesleki Kursları Tercih Etme Nedenler				
A1-A5	5	B1-B5	5	Belge sahibi olma	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A3	1	B1-B5	5	İş sahibi olma	K1,K2,K3,K5,K6,K8,K10,K14,K15	9	Y1-Y15	15
A1,A3,A4	3	B1-B5	5	Kişisel ve mesleki gelişim	K1,K2,K3,K4,K6,K7,K8,K9,K10,K11,K15	11	Y1,Y2,Y3,Y4,Y6,Y11,Y14,Y15	8
A1-A5	5	B1,B3	2	Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme	K1,K2,K3,K4,K6,K7,K10,K,K15	8	Y2,Y9,Y12	3

Tablo 25’te görüleceği üzere kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenler 4 tema halinde sunulmuştur. Bu temalar “belge sahibi olma”, “iş sahibi olma”, “kişisel ve mesleki gelişim” ve “boş zaman değerlendirme/sosyalleşme” şeklindedir. Bu temalar arasında en çok vurgu yapılan “belge sahibi olma” teması olmuştur. Temalara yönelik katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

3.1. Belge Sahibi Olma

Belge sahibi olma temasına yönelik bütün katılımcılar görüş bildirmiş olup katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Dikiş nakış kursu veriyorum. Benim kursuma gelenlerin tamamının öncelikli amaçları arasında kursu başarıyla tamamladıktan sonra sertifika almaktır.” (A2)

Kursiyerlerin mesleki kurslara gelme ile ilgili birçok sebepleri vardır. Bunlardan bir tanesi de kurs bitirme belgesi elde etmektir. (B1)

“Ben çocuk bakımı kursuna kayıt oldum. Kendimi mesleki anlamda geliştirmenin yanında bu mesleği yapabildiğimi gösteren bir sertifika sahibi de olmak istiyorum.” (K3)

“Kasiyerlik kursundan sonra bir markette iş sahibi oldum. Kasiyerlik kursumu bitirdiğimi gösteren belge ile işe girmek çok daha rahat oldu.” (Y3)

Buna göre katılımcıların mesleki kursları tercih etmelerinde öncelik amaç olarak belge sahibi olmak ön plana çıkmıştır.

3.2. İş Sahibi Olma

İş sahibi olma teması için İŞKUR tarafından açılan kurslarda eğitim veren usta öğreticilerin ve bu kurslara katılan kursiyerlerin tamamı görüş bildirmiştir. Halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kursları yürüten usta öğreticilerden 1 ve bu kurslara katılan kursiyerlerden 9 kişi görüş bildirmiştir. Bazı katılımcıların görüşleri şöyledir:

“Ben halk eğitim merkezi kurslarının kursiyerler tarafından tercih edilmesiyle ilgili birden fazla nedeni olduğunu düşünüyorum. Bu nedenlerde biri de bu kursların sonunda iş sahibi olmaktır.” (A3)

“İŞKUR tarafından açılan mesleki kursların öncelik amacı istihdam oluşturmaktır. Dolayısıyla iş sahibi olmak kursiyerler açısından mesleki kursların tercih edilmesinde öncelikli en önemli nedenlerden biridir.” (B3)

“Ben liseyi bitirdikten sonra üniversiteyi kazanmadım. Şu an zaten hiçbir işte çalışmıyorum. Bilgisayar kullanımı kursuna katıldım. Bu kursa katılma nedenlerimden biri de bir iş sahibi olmaktır.” (K2)

“Mesleki kursu bitirdikten sonra iş sahibi olduğumu söylemişim zaten. Onun için iş sahibi olmak mesleki kursa katılmam noktasında en önemli sebeptir.” (Y1)

Mesleki kursları tercih etmede iş sahibi olmak katılımcılar için önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.3. Kişisel ve Mesleki Gelişim

Kişisel ve mesleki gelişim teması için 8 usta öğretici ve 19 kursiyer görüş bildirmiştir. Bazı katılımcıların görüşleri şöyledir:

“Bence kursiyerler kendilerini geliştirmek için bu kurslara katılıyorlar”. (A4)

“Mesleki kursların kursiyerler açısından tercih edilme nedenlerinden biri de kendileri geliştirmek istemelerinden kaynaklanıyor diye düşünüyorum” (B3)

“Kendimi geliştirmek için ahşap kursuna katıldım” (K6)

“Mesleki anlamda gelişim sağlamak için bilgisayar onarımı kursuna katıldım.” (Y14)

Hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR mesleki kurslarına katılan kursiyerler açısından kişisel ve mesleki gelişimi sağlama mesleki kursları tercih etmek için önemli olan bir diğer neden olmuştur.

3.4. Boş Zaman Değerlendirme/Sosyalleşme

Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması için 7 usta öğretici ve 11 kursiyer görüş bildirmiştir. Ancak görüş bildiren katılımcıların çoğu halk eğitim merkezi tarafından açılan mesleki kurslarda eğitim veren usta öğretmenler ve bu kurslara katılan kursiyerler olmuştur. Katılımcılardan bir kısmının bu konu ile ilgili görüşleri şöyledir:

“Bence mesleki kurslar kursiyerler açısından boş zamanın değerlendirilerek farklı arkadaşlıkların edinildiği ortamlardır.” (A1)

“Mesleki kurslar özellikle ev hanımları için boş zamanın kaliteli değerlendirildiği araçlardır.” (A5)

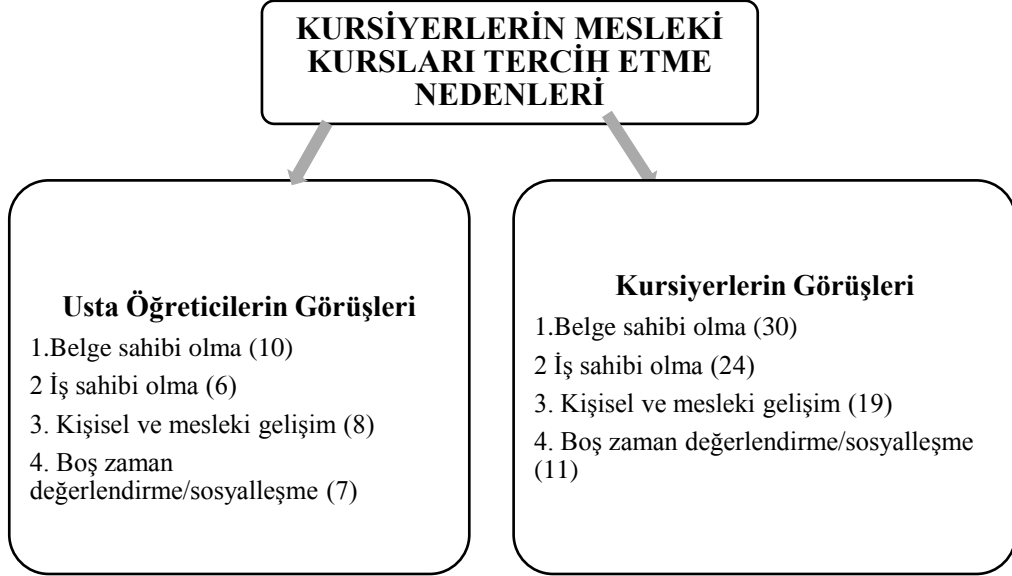
“Ben ev hanımıyım. Ev işlerinden arta kalan zamanı halk eğitimde açılan çocuk bakımı kursuna katılarak geçirmek istedim.” (K7)

“Okulu bitirdikten sonra boş zamanımı değerlendirmek istedim. Evde otur otur zaman geçmiyordu. Bence bu kurslar hem boş zamanı değerlendirmek hem de yeni arkadaşlıklar edinmek için iyi oluyor.” (K10)

“Hem mesleki yönden gelişim hem de benim gibi aynı şeyleri yapmak isteyen kişilerle tanışmak için mesleki bu kursa katıldım.” (Y9)

Hem kursiyerlerin hem de usta öğretmenlerin görüşlerine göre kursiyerlerin mesleki kursları tercih etmelerinde iş sahibi olmak, belge sahibi olmak, boş zaman değerlendirmek, sosyalleşmek ve kişisel ve mesleki gelişim gibi nedenlerin etkili olduğu görülmektedir.

Şekil 5. Kursiyerlerin Mesleki Kursları Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Görüşler



Şekil 5’te görüldüğü üzere kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenleri ilgili hem usta öğreticilerin hem de kursiyerlerin gözünde belge sahibi olma, iş sahibi olma, kişisel ve mesleki gelişim, boş zaman değerlendirme/sosyalleşme olarak 4 teme ortaya çıkmıştır.

Şekil 5 ve tablo 25 bir arada değerlendirildiğinde; belge sahibi olma ve kişisel ve mesleki gelişim temalarına yönelik bütün usta öğreticiler hem fikir olmuştur. Buna göre bütün usta öğreticiler kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenleri olarak kursiyerlerin belge sahibi olmak istemelerine bağlamaktadır. Ayrıca kişisel ve mesleki gelişim de kursiyerlerin bu kursları tercih edilmesinde önemli bir neden olmuştur. Mesleki kursların kursiyerler tarafından tercih edilme nedenleri arasında iş sahibi olma ile ilgili İŞKUR kapsamında açılan kurslarda çalışan 5 usta öğretici, halk eğitim merkezi bünyesinde çalışan 1 usta öğretici görüş bildirmiştir. Bu da gösteriyor ki İŞKUR’da çalışan usta öğreticilere göre kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenlerinden biri de iş sahibi olmak istemeleridir. Halk eğitim merkezinde çalışan sadece 1 usta öğreticiye göre kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenleri arasında iş sahibi olmak vardır. Boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması ile ilgili ise 5’i halk eğitim merkezinde çalışan usta öğretici olmak üzere 7 kişi görüş bildirmiştir. Dolayısıyla halk eğitim merkezinde çalışan bütün usta öğreticilere göre

kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenlerinden biri boş zamanlarını değerlendirmek veya sosyalleşmek olarak görmektedir.

Kursiyerlere göre ise; belge sahibi olma bütün kursiyerler açısından mesleki kursları tercih etme nedenlerinden biridir. Bütün kursiyerler bu tema ile ilgili olumlu görüş bildirmiştir. Bununla birlikte kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenleri arasında ön plana çıkan iş sahibi olma ile ilgili 24 kursiyer görüş bildirmiştir. Tablo 8 ile değerlendirildiğine görülüyor ki İŞKUR kurslarına giden kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme noktasında tamamının hemfikir olduğu belge sahibi olma temasının yanında iş sahibi olma da ön plana çıkmaktadır. Bu tema ile ilgili halk eğitim merkezinde giden kursiyerlerin yarısından fazlası (9 kişi) görüş bildirmiştir. Bu da mesleki kursların iş sahibi olma açısından halk eğitim merkezi kursiyeri için de önemli bir neden olduğunu göstermektedir. Kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili her iki kurs türü için katılımcıların yarısından fazlası olumlu görüş bildirmiştir. Böylece kişisel ve mesleki gelişim her iki kurs için de ortak nedenlerden bir diğeridir. Boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme ile ilgili ise halk eğitim merkezi kursiyerlerinden 8 kişi, İŞKUR kursiyerlerinden 3 kişi görüş bildirmiştir. Buna göre halk eğitim merkezi kursiyerlerinin mesleki kursları tercih etme nedenleri arasından boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme önemli bir neden olmakla birlikte aynı durum İŞKUR mesleki kurslarına giden kursiyerler için geçerli olmamıştır.

Sonuç olarak katılımcıların da görüşleri dikkate alındığında mesleki kursların kursiyerler tarafından tercih edilme nedenleri öncelik sırasına göre her iki kurs türü için farklılık göstermektedir. İŞKUR mesleki kurslarına kayıt olan kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenleri öncelik sırasına göre belge sahibi olma, iş sahibi olma, kişisel ve mesleki gelişim ve boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme şeklinde olmuştur. Halk eğitim merkezi bünyesinde açılan mesleki kursların kursiyerler tarafından tercih edilme nedenleri öncelik sırasına göre belge sahibi olma, kişisel ve mesleki gelişim, iş sahibi olma ve boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme olmuştur. Tüm bunlara ek olarak halk eğitim merkezi mesleki kurslarını İŞKUR mesleki kurslarından ayıran en önemli neden zaman değerlendirme ve sosyalleşme olmuştur.

4. MESLEKİ KURSLARIN İSTİHDAMA KATKISI

Bu bölümde halk eğitim merkezi ve İŞKUR tarafından açılan mesleki kursların sonunda kursiyerlerin istihdam edilme durumları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu konu hakkında kursiyerlerin ve usta öğreticilerin görüşleri içerik analiziyle analiz edilerek tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26. Kursiyerlerin istihdam edilme durumlarına ilişkin görüşler

Usta Öğretici (HEM)	n	Usta Öğretici (İŞKUR)	n	Temalar	Kursiyer (HEM)	n	Kursiyer (İŞKUR)	n
				Kursiyerlerin İstihdam Edilme Durumları				
A1-A5	5	B1-B5	5	I Kursiyerler istihdam ediliyor	K1,K2,K4,K6, K7,K9,K11,K12,K14	9	Y1-Y15	15
		B3	1	İstihdam politikaları yeterli	K1,K4,K6,K11, K12	5	Y1,Y2,Y3, Y4,Y5,Y6, Y12	7
		B3	1	İş olanakları yeterli	K1,K4,K6,K11, K12	5	Y1,Y2,Y3Y4, Y5,Y6,Y12	7
A1-A5	5	B1-B5	5	Alınan eğitimin niteliği ile işgücünün talepleri uyuyor	K1,K2,K6,K7,K9,K12,K14	7	Y1-Y15	15
		B1-B5	5	İşgücü piyasası ile koordineli çalışılıyor			Y1-Y15	15
A1-A5	5	B1-B5	5	II. Kursiyerler istihdam edilmiyor	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A1-A5	5	B1,B2,B4, B5	4	İstihdam politikaları yeterli değil	K2,K3,K5,K7,K8,K9,K10,K13, K14,K15	10	Y7,Y8,Y9, Y10,Y11,Y13,Y14,Y15	8
A1-A5	5	B1,B2,B4, B5	4	İş olanakları yeterli değil	K2,K3,K5,K7,K8,K9,K10,K13, K14,K15	10	Y7,Y8,Y9, Y10,Y11,Y13,Y14,Y15	8
A1-A5	5	B1-B5	5	Sertifikalar İşgücü piyasasında yeterli öneme sahip değil	K1-K15	15	Y1-Y15	15
				Alınan eğitimin niteliği ile işgücünün talepleri uyumuyor	K3,K4,K5,K8,K10K11,K13K15	8		
A1-A5	5			İşgücü piyasası ile koordineli çalışılmıyor	K1-K15	15		

Tablo 26’da görüldüğü gibi kursiyerlerin istihdam edilme durumları “kursiyerler istihdam ediliyor” ve “kursiyerler istihdam edilmiyor” olarak iki temaya ayrılmıştır.

4.1. Mesleki Kurslar İstihdam yaratıyor

Tablo 26’dan anlaşılacağı üzere kursiyerlerin istihdam durumları ile ilgili ortaya çıkan “kursiyerler istihdam ediliyor” temasına ilişkin usta öğreticilerin tamamı

ve 24 kursiyer görüş bildirmiştir. Bu tema kendi içerisinde “istihdam politikaları yeterli”, “iş olanakları yeterli”, “sertifikalar işgücü piyasasında yeterli öneme sahip”, “alınan eğitimin niteliği ile işgücü piyasasının talepleri uyuyor” ve “işgücü piyasası ile koordineli çalışılıyor” şeklinde alt temalara ayrılmıştır. Bu alt temalar arasında en çok dikkat çeken tema hiçbir katılımcının görüş bildirmediği “sertifikalar işgücü piyasasında yeterli öneme sahip” olmuştur. Bu da gösteriyor ki katılımcılar mesleki kurs bitiminde alınan sertifikaların yeterli öneme sahip olmadığını düşünmektedir. “Kursiyerler istihdam ediliyor” temasının alt temalarına ilişkin katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“İstihdam politikaları yeterli” alt temasına yönelik katılımcılar arasından sadece bir usta öğretici ve 5’i halk eğitim merkezi kursiyeri olmak üzere 12 kursiyer görüş bildirmiştir. Benzer şekilde “istihdam politikaları yeterli” alt teması için görüş bildiren katılımcılar “iş olanakları yeterli” alt teması için de görüş bildirmiştir. Bu temalara yönelik katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Bence Türkiye’de yeteri kadar istihdam politikası mevcuttur. Görüldüğü gibi devlet insanları istihdam etmek için halk eğitim merkezi ve İŞKUR gibi kurumlar aracılığıyla birçok alanda mesleki kurslar açmaktadır.” (B3)

“Mesleki kursların açılışı ülkemizde istihdama yönelik çalışmaların yapıldığını gösterir. Ayrıca çalışmak isten insan için iş olanakları çok.” (K6)

“İnsanların işsiz kalmasının önündeki en büyük engel vasıfsız olmalarıdır. Vasıflı bir kişi rahatlıkla iş bulabilir. Bu bakımdan mesleki kurslara büyük önem düşmektedir.” (K12)

“Herkes yüksek ücretlerle çalışacak diye bir şey yok. Asgari ücretle çalışmak isteyenler için birçok iş mevcut.” (Y12)

“Alınan eğitimin niteliği ile işgücünün talepleri uyuyor” alt teması için usta öğretmenler ve İŞKUR kursiyerlerinin tamamı görüş bildirirken, halk eğitim merkezi kursiyerlerinden 7 kişi görüş bildirmiştir. Görüş bildiren katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Kurslarda verdiğimiz dersler güncel ve uygulamaya dönük olduğu için kurslardan mezun olan kişiler rahatlıkla iş dünyasında çalışabilirler. Yeter ki onlara iş verecek işyerleri olsun.” (A3)

“Ben bilgisayar bakım ve onarım kursunu verdim. Kursu bitirdikten sonra iş bulan kursiyerlerim oldu. Bu da verdiğimiz kursların işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerle uyduğu kanıtıdır.” (B1)

“İşgücü piyasası ile koordineli çalışılıyor” alt teması için İŞKUR usta öğreticileri ile kursiyerlerin tamamı görüş bildirirken, halk eğitim merkezi usta öğreticileri ve bu kurslara katılan kursiyerlerden hiç kimse görüş bildirmemiştir. Bu alt tema için katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyle olmuştur:

“İŞKUR herhangi bir mesleki deneyimi olmayan veya iş tecrübesi olmayan kişilere mesleki deneyim ve tecrübe kazandırarak istihdam edilmeleri amaçlamaktadır..” (B1)

“İŞKUR bünyesinde birçok kurs açılmaktadır. Mesleki kurslar, istihdam garantili kurslar ve işbaşı eğitim gibi kurslar var. Özellikle istihdam garantili kurslarda işgücü piyasası ile koordineli çalışılıyor.” (B3)

“Her zaman için istihdam garantili kurslar açılmıyor. Bazen İŞKUR faydalı olacağına inandığı ve istihdam garantisi vermediği kursları da açmaktadır, ancak bu kursları da açarken faydalı olacağına inanırsa açmaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasası takip edilmektedir.” (B5)

Kursiyerlerin istihdam edilme durumları ile ilgili katılımcıların görüşleri dikkate alındığında katılımcılar mesleki kurslarda verilen eğitim niteliği ile işgücü piyasasının talep ettikleri arasında uyum olduğu ve İŞKUR’un mesleki kurs açarken işgücü piyasası ile koordineli çalıştığı konusunda olumlu görüş bildirmişlerdir. İstihdam politikalarının ve iş olanaklarının yeterliliği konusunda olumlu görüş bildirenleri sayısı az olmuştur.

4.2. Mesleki Kurslar İstihdam Yaratmıyor

Kursiyerlerin istihdam edilme durumlarına ilişkin Tablo 30’da ortaya çıkan “kursiyerler istihdam edilmiyor” temasına yönelik bütün katılımcılar görüş

bildirmiştir. Bu tema da kendi içinde “istihdam politikaları yeterli değil”, “iş olanakları yeterli değil”, “sertifikalar işgücü piyasasında yeterli öneme sahip değil”, “alınan eğitimin niteliği ile işgücü piyasasının talepleri uyuşmuyor” ve “işgücü piyasası ile koordineli çalışılmıyor” olarak 5 alt temaya ayrılmıştır. Bu alt temalara ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şöyle olmuştur:

“İstihdam politikaları yeterli değil” alt temasına yönelik katılımcılar arasından 9 usta öğretici ve 18 kursiyer görüş bildirmiştir. Ayrıca “istihdam politikaları yeterli değil” alt teması için görüş bildiren katılımcılar “iş olanakları yeterli değil” alt teması için de görüş bildirmiştir. Bu temalara ilişkin katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Haberlerden takip ettiğim kadarıyla Türkiye’de insanların %12’i işsiz. Buna göre Türkiye’de iş olanakları yeterli veya istihdam politikaları yeterli demek çok da akıllıca gelmiyor.” (A1)

“Türkiye’deki istihdam politikalarını yeterli bulmuyorum. Ayrıca Türkiye’de iş olanakları da yetersizdir. Bunun en büyük göstergesi Türkiye gelirlerinin neredeyse %90’ını vergiler oluşturmaktadır. Yani ülkemizde yeterli üretim yok ki yeterli iş olanakları da olsun.” (A3)

“Ülkemizde birçok alanda iyi bir planlama söz konusu değil. Hemen hemen bütün şehirlerde üniversiteler ve yüksekokullar ve meslek yüksekokulları açılmış durumdadır. Bununla birlikte bir de açık öğretim ve uzaktan eğitim gibi kavramlar altında eğitim veren bölümler var. Bu bölümler açılırken de acaba insanlar bu bölümlerden mezun olduktan sonra iş bulabilir mi gibi kaygılar önemsenmediği için de her yıl yüzbinlerce öğrenci üniversitelerde çeşitli programlara kayıt yapmakta ve belki de bu kişilerin %90’ından fazlası üniversite bittikten sonra işsiz kalmaktadır.” (B1)

“Türkiye’de üretilip de özellikle dış ülkelere satılan tarım ürünleri dışında bir şey yok. Doğru düzgün fabrikalar yok. Her şey özel sektörün eline geçmiş. Özel sektör de mümkün olduğu kadar maksimum mesai, minimum işçi ve minimum ücretle insanları çalıştırdığı için yeterli iş olanakları olmuyor. Bence bu konuda devletçilik politikaları düzenlenmeli.” (B2)

“Mesleki kurslar açılmakta ancak bu kursları bitirdikten sonra iş bulmak çok da kolay bir durum değil. Üniversite mezunları bile işsiz kalırken bizim gibilerin iş bulması daha da zorlaşıyor.” (K3)

Sertifikalar iş gücü piyasasında yeterli öneme sahip değil alt teması için bütün katılımcıların görüş bildirmiştir. Buna göre bütün katılımcılar sertifikaların iş dünyasında yeterli öneme sahip olmadığı konusunda hemfikir olmuştur. Bazı katılımcıların görüşleri şöyledir:

“Kurs bitimiyle birlikte kursu başarıyla tamamlayanlara bitirdiği kursa ilişkin sertifika verilmektedir. Ancak bu sertifikalar kursiyerlere herhangi bir işe girme garantisi vermemektedir. Sadece bir avantaj olarak düşünülebilir.” (A2)

“Mesleki kurslar sonucu verilen sertifikaların bir geçerliliği yok. Sertifika ile iş yerlerine başvuran birinin çalıştırılması tamamıyla işyerinin kararına bağlıdır. Yani iş yeri sertifikası olmayan birini de sertifikası olana tercih edebilir.” (B4)

“Örneğin çocuk bakımı kursuna gittim. Kurs bitiminde sertifika almış olsam da çocuk bakıcılığı yapmak istesem de yapamayabilirim. Birçok aile biliyorum çocuklarını bakıcıya veriyorlar ancak bunu yaparken sağdan soldan araştırdıkları ve güvenebilecekleri kişilere veriyorlar. Yani sertifika olayı onlar için çok da önemli olmuyor.” (K3)

Sertifika almak amacımız arasında olsa da işyeri açmak için sertifikaya ihtiyacım yoktu. Ancak ilerde belki lazım olur ama sonuç itibarıyla işyerleri eleman istihdam ettiği zaman sertifikası var mı yok mu diye ilana çıkmıyor. Ancak kişi işe başvurduğu zaman sertifika onlar için avantaj olur diye düşünüyorum. (Y1)

Alınan eğitimin niteliği ile işgücünün talepleri uyuşmuyor teması için sadece halk eğitim merkezi kursiyerleri (8 kişi) görüş bildirmiştir. Görüş bildiren kursiyerlerden bazılarının görüşleri şöyledir:

“Bence mesleki kurslar açılırken işgücünün talep ettiği nitelikte kurslar açılmıyor. Çünkü çok değişik isimler kurslar açılıyor ve bu kurslara gidenlerin iş bulma ihtimalleri hemen hemen hiç yok gibi.” (K4)

“ Ben alınan eğitimin niteliği ile işgücü piyasasının talep ettikleriyle uyduğunu düşünmüyorum. Çünkü emlak danışmanlığı kursuna gittim ve hiçbir işime yaramadı. İlerde bir gün belki ihtiyaç duyarım diye aldığım sertifikayı sakladım.” (K11)

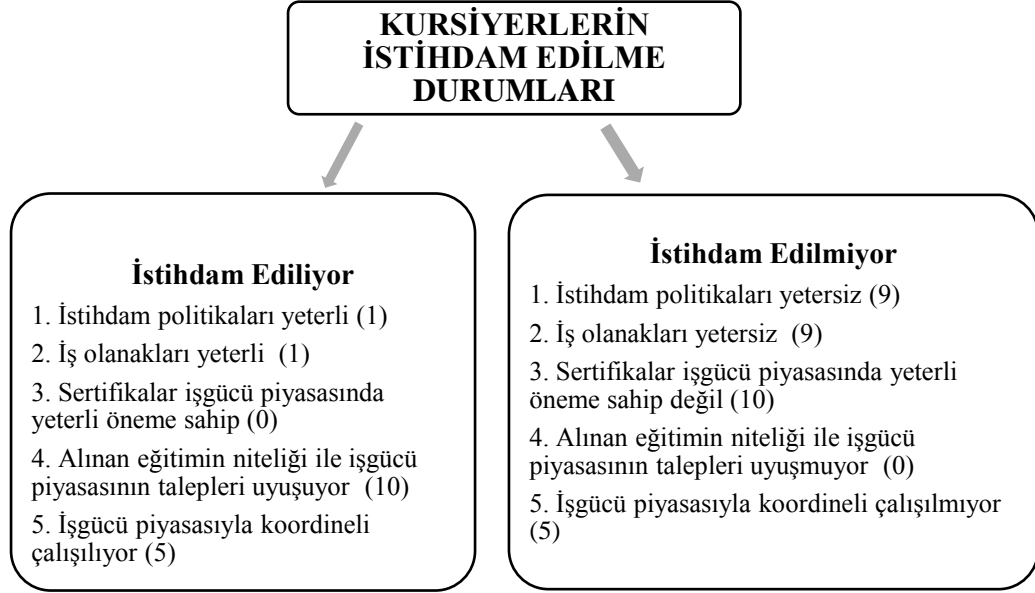
İşgücü piyasası ile koordineli çalışılmıyor alt teması için halk eğitim merkezi usta öğreticileri ve kursiyerlerinin hepsi görüş bildirirken İŞKUR tarafından kimse görüş bildirmemiştir. Bazı katılımcıların görüşleri şu şekilde olmuştur:

“Ben halk eğitim merkezi tarafından açılan kurslarda iş dünyasıyla koordineli çalıştığını sanmıyorum. Zaten halk eğitim merkezi tarafından açılan kursları bitirip de bir işe girenlere yönelik herhangi bir kayıt tutma olmaması da bunun göstergesidir.” (A1)

“Ben halk eğitim merkezinin işgücü ile koordineli çalıştığını sanmıyorum. Çünkü öyle olsaydı mutlaka işe yerleşen kursiyer sayısı çok olurdu. Ancak halk eğitim merkezi kurslarını bitirip de işe giren kişi sayısı yok denecek kadar az.” (K2)

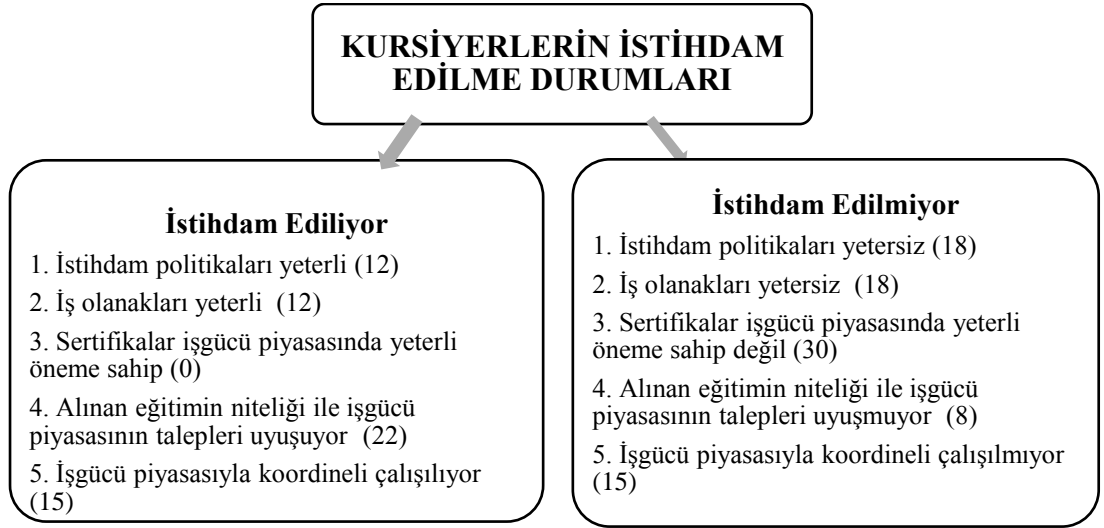
Kursiyerlerin istihdam edilmeme durumlarına ilişkin katılımcıların çoğunluğun istihdam politikalarının ve iş olanaklarının yetersiz olduğu, mesleki kursların sonunda alınan sertifikaların iş piyasasında herhangi bir geçerliliğinin olmadığı ve halk eğitim merkezinin mesleki kurs açarken iş piyasası ile koordineli çalışmadığı gibi görüş bildirmişlerdir.

Şekil 6. Kursiyerlerin İstihdam Edilme Durumlarına İlişkin Usta Öğreticilerin Görüşleri



Şekil 6’da kursiyerlerin istihdam edilme durumları usta öğreticilerin gözünden kursiyerler “istihdam ediliyor” ve “istihdam edilmiyor” olarak iki temaya ayrılmıştır. Her iki tema da kendi içerisinde olumlu ve olumsuz durumları belirten alt temalara ayrılmıştır. Bunlar istihdam politikalarının ve iş olanaklarının yeterli olup olmadığı, kurs bitimiyle alınan sertifikaların işgücü piyasasındaki önemi, kurslarda verilen eğitimin niteliğiyle işgücünün talep ettikleri ve mesleki kursları veren kurumların işgücü piyasasıyla koordineli çalışma durumları şeklindedir. İstihdam politikaları ile ilgili sadece 1 usta öğretici olumlu görüş bildirmiş diğer 9 usta öğretici istihdam politikalarının yeterli olmadığı konusunda hemfikir olmuştur. Aynı şekilde 9 usta öğretici iş olanaklarının yetersiz olduğunu belirtmiştir. Sertifikaların işgücü piyasasındaki durumları ile ilgili ise hiçbir usta öğretici olumlu görüş bildirmezken bütün usta öğretmenler kurslarda verilen eğitimin niteliği ile işgücü piyasasının talep ettiklerinin uyumunu belirtmiştir. Son olarak mesleki kursları veren kurumların işgücü piyasası ile koordineli çalışılması konusunda 6 usta öğretici olumlu görüş bildirmiş ancak Tablo 26’dan da anlaşıldığı gibi olumlu görüş bildiren usta öğretmenlerin tamamı İŞKUR kapsamında eğitim veren kişiler olmuştur.

Şekil 7. Kursiyerlerin Kendi İstihdam Edilme Durumlarına İlişkin Görüşleri



Şekil 7’de mesleki kursların sonunda kursiyerlerin istihdam edilme durumları kendi bakış açılarıyla “istihdam ediliyor” ve “istihdam edilmiyor” diye iki temaya ayrılmıştır. Her iki tema da kendi içerisinde olumlu ve olumsuz durumları ifade edecek şekilde istihdam politikaları, iş olanakları, sertifikaların iş gücü piyasasındaki önemi, kurslarda verilen eğitimin niteliği ve işgücü piyasasıyla koordineli çalışma gibi alt temalara ayrılmıştır. İstihdam politikaları konusunda 12 kursiyer olumlu görüş bildirirken 18 kursiyer olumsuz görüş bildirmiştir. Benzer durum iş olanakları için de geçerli olmuştur. Sertifikaların işgücü piyasasındaki durumları ile ilgili bütün kursiyerler olumsuz görüş bildirmiştir. Alınan eğitimin niteliği ile ilgili ise Tablo 9’dan da görüldüğü üzere İŞKUR kursiyerlerinin hepsi olumlu görüş içerisinde iken halk eğitim merkezi kursiyerlerinden 7 kişi olumlu görüş bildirmiştir. Son olarak mesleki kurslar işgücü piyasasıyla koordineli çalışma konusunda kursiyerlerin yarısı olumlu görüş yarısı ise olumsuz görüşte hemfikir olmuştur. Ancak tablo 9’dan da anlaşılacağı üzere olumlu görüş bildirenlerin hepsi İŞKUR kursiyeri olmuştur.

Türkiye’deki istihdam politikalarını ve iş olanaklarını katılımcıların çoğu yetersiz bulmuştur. Mesleki kurslar sonunda verilen kurs bitirme belgesi veya sertifikasının hem kursiyerler hem de usta öğreticiler açısından iş dünyasında önemli bir karşılığının olmadığı anlaşılmaktadır. Mesleki kurslarda verilen eğitimin niteliği konusunda ise bütün usta öğreticiler ve kursiyerlerin çoğu görüş birliğine varmış olup bu da kurslarda verilen eğitimin niteliği ile işgücü piyasasının talep ettiklerinin

benzerlik gösterdiği anlamına gelmektedir. İşgücü piyasasının da talepleri dikkat edilerek koordineli çalışma konusunda ise; İŞKUR, işgücü piyasası ile koordineli çalışırken halk eğitim merkezi, işgücü piyasasıyla koordineli çalışmamaktadır.

5. MESLEKİ KURLARIN ÖRTÜK İŞLEVLERİ

Çalışmanın bu bölümünde İŞKUR ve halk eğitim merkezi tarafından açılan mesleki kurslarının usta öğreticilerin ve kursiyerlerin görüşleri temelinde örtük işlevleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Usta öğreticilerin ve kursiyerlerin bu konudaki görüşleri içerik analiziyle analiz edilerek tablo 27’de temalar halinde sunulmuştur.

Tablo 27. Mesleki kursların örtük işlevlerine ilişkin görüşler

Usta Öğretici (HEM)	n	Usta Öğretici (İŞKUR)	n	Temalar	Kursiyer (HEM)	n	Kursiyer (İŞKUR)	n
				Mesleki Kursların Örtülü İşlevleri				
A1-A5		B1-B5	5	İşsizlik oranlarında düşüş oluşturma	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A1-A5	5	B1-B5	5	<ul style="list-style-type: none"> Düşüş oluşturur Düşüş oluşturmaz 	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A1-A5		B1-B5	5	Yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklardır	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A3	1	B1-B5	5	<ul style="list-style-type: none"> Evet, gelir getirici kaynaklar 	K1,K4,K5,K6,K8,K13	6	Y1-Y15	15
A1,A2,A4,A5	4			<ul style="list-style-type: none"> Hayır, gelir getirici kaynaklar değildir 	K2,K3,K7,K9,K10,K11,K12,K14,K15	9		
A1-A5		B1-B5	5	Yoksullar açısından marjinalleşmeyi engelleme	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A1,A4	2	B1,B3	2	<ul style="list-style-type: none"> Evet, engeller 	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K9,K13,K14	9	Y1,Y2,Y3,Y4,Y6,Y12,Y15	7
A2,A3,A5	3	B2,B4,B5	3	<ul style="list-style-type: none"> Hayır, engellemez 	K7,K8,K10,K11,K12	6	Y5,Y7,Y8,Y9,Y10,Y11,Y13,Y14	8
A1-A5		B1-B5	5	Sosyal adaletsizliği ortadan kaldırma	K1-K15	11	Y1-Y15	15
				<ul style="list-style-type: none"> Ortadan kaldırır 	K6,K8,K13,K14,K15	5	Y2,Y3,Y6,Y12,Y15	5
A1-A5	5	B1-B5	5	<ul style="list-style-type: none"> Ortadan kaldırmaz 	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7,K9,K10,K11	10	Y1,Y4,Y5,Y7,Y8,Y9,Y10,Y11,Y13,Y14	10
A1-A5	5	B1-B5	5	Siyasal araç olarak kullanma	K1-K15	15	Y1-Y15	15
A1,A3	1	B2,B3,B4	3	<ul style="list-style-type: none"> Yerel/genel seçimleri etkiler 	K1,K3,K5,K8,K15	5	Y2,Y3,Y4,Y6,Y8,Y9,Y12,Y13,Y15	9
A2,A3,A4	4	B1,B5	2	<ul style="list-style-type: none"> Yerel/genel seçimleri etkilemez 	K2,K4,K6,K7,K9,K10,K11,K12,K13,K14	10	Y1,Y5,Y7,Y10,Y11,Y14,	6

Tablo 27’de görüldüğü gibi katılımcıların görüşleri ile şekillenen mesleki kursların örtük işlevler “işsizlik oranlarında düşüş oluşturma”, “yoksullar için gelir getirici kaynaklar”, “yoksullar açısından marjinalleşmeye engelleme”, “sosyal adaletsizliği ortadan kaldırma” ve “siyasal araç olarak kullanma” olarak 5 temaya ayrılmıştır. Bütün temalar da aynı zamanda kendi içerisinde olumlu ve olumsuz durumları ifade edecek şekilde alt temalara ayrılmıştır. Katılımcıların temalar ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir.

5.1. İşsizlik Oranlarında Düşüş

Mesleki kursların örtük işlevlerinden biri “işsizlik oranlarında düşüş oluşturma” teması olmuştur. Tablodan da anlaşılacağı üzere bu tema kendi içinde işsizlik oranlarında “düşüş oluşturmaz” ve “düşüş oluşturmaz” olarak iki alt temaya ayrılmıştır. Buna göre, bütün usta öğreticiler ve bütün İŞKUR kursiyerleri mesleki kurslar işsizlik oranlarında düşüş oluşturmaz alt teması için görüş belirtmiş halk eğitim merkezi kursiyerleri ise mesleki kurslar işsizlik oranlarında düşüş oluşturmaz alt temasında görüş bildirmiştir. Katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Mesleki kurs verdiğim zamanlar çalışan olarak görülürken kurs vermediğim zamanlarda işsiz olarak görülmüyorum. Bundan dolayı mesleki kurs verdiğim zamanlarda işsizlik oranlarında düşüş olur vermediğim zamanlarda ise yükseliş olur.” (A1)

Sadece Mardin gibi küçük bir ilde bile yüzlerce usta öğretici var. Bunlar kimi zaman çalışıyor kimi zaman da çalışmıyor. Bu durum da işsizlik oranlarını etkilemektedir. (A5)

“Usta öğretici olarak sigortalarımız yarım gün olarak yatıyor olsa da çalışan olarak görülmüyoruz. Dolayısıyla ben mesleki kurslarda eğitim veren usta öğreticilerin ülkedeki işsiz gençlerin oranlarında düşüşe neden olduğunu düşünüyorum. (B2)

“Halk eğitim merkezi kursiyeri olarak kurs süresi boyunca herhangi bir ücret almıyoruz ve İŞKUR kurslarına katılanlar gibi sigortamız yatmıyor. Onun için mesleki kurslar işsizlik oranlarında düşüşe neden olmuyor.” (K3)

“Ben halk eğitim merkezi kurslarının işsizlik oranlarını etkilediğini düşünmüyorum. Çünkü kurslardan herhangi bir ücret almıyoruz ve sigortamız da yatmıyor. Yani kurs boyunca da kurs sonunda da işsiziz.” (K9)

“Kurs süresi boyunca İŞKUR’dan günlük 25TL ücret alınmıyor ve kursiyerlerin sigortası yatırılıyor. Bunun için kurs süresi boyunca kurslara katılan kişiler gelir elde ettiklerinden dolayı ülkede açıklanan işsizlik oranlarını ve işsiz kişi sayısını aşağı düşürmektedir.” (Y2)

Katılımcıların görüşlerinden anlaşıldığı üzere mesleki kursların örtük işlevlerinden biri ülkede açıklanan işsizlik oranlarında düşüş oluşturma ön plana çıkmıştır. Özellikle katılımcılar arasında böyle düşüncenin oluşmasında usta öğreticilerin sürekli olarak istihdam edilmemeleri ve İŞKUR kursiyerlerinin kurs süresince ücret almaları ve sigortalarının yatırılıyor olması etkili olmuştur.

5.2. Yoksullar İçin Kısa Süreli Gelir Getirici Kaynaklar

Mesleki kursların ikinci örtük işlevi “yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklardır” teması olmuştur. Bu tema da kendi içerisinde “evet, gelir getiricidir” ve “hayır, gelir getirici değildir” diye iki alt temaya ayrılmıştır. Bu alt temalara yönelik İŞKUR usta öğreticilerinin ve kursiyerlerinin tamamı mesleki kurslar için “evet, gelir getiricidir” alt temasında hemfikir olurken, halk eğitim merkezinden dört usta öğretici ve 9 kursiyer mesleki kursları yoksullar için “hayır, gelir getirici değildir” alt temasında hemfikir olmuştur. Katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyledir:

“Bu kurslar meslek edinip bu mesleği işe dönüştürebilen yoksul kişiler için gelir getirici kaynaklardır diye düşünüyorum.” (A3)

“Benim verdiğim kurslara gelen kursiyerlerin çoğu kurs süresi boyunca günlük 25TL almak için gelmektedirler. Bence bu ücreti kazanmak için gelen biri yoksuldur. Tabi yoksulların veya işsizlerin elde ettiği bu gelir kısa sürelidir. Çünkü verilen ücretler kurs süresi boyunca geçerli.” (B4)

“Ben çocuk bakıcılığı kursuna kayıt yaptırdım. Kurs süresi boyunca günlük 25TL ücret aldım. Normalde bir işim yok ve ekonomik durumumuz iyi değil. Benim için kısa süreli olsa da gelir anlamına gelmektedir.” (Y7)

“Halk eğitim merkezi tarafından açılan kurslarla İŞKUR tarafından açılan kurslar arasında fark var. İŞKUR kursiyerlere kurs süresince günlük ücret vermekte ve sigortalarını yatırmaktadır. Ancak halk eğitim merkezinde böyle bir durum söz konusu değil. Halk eğitim merkezi kursiyerleri ne bir ücret elde ediyorlar ne de sigortaları yatıyor. Onun için bu kursları yoksullar için gelir sağlayıcı olarak görmek doğru değildir.” (A1)

Katılımcılar tarafından mesleki kursların önemli olan örtük işlevlerinden biri de mesleki kursların yoksullar açısından kısa süreli gelir getirici kaynaklar olması olmuştur. Mesleki kursların böyle görülmesinde özellikle İŞKUR mesleki kurslarına katılan kursiyerlere verilen ücretlerin düşük olması ve usta öğreticilerin elde ettiği gelirlerin asgari ücretin de altında olmasından kaynaklanmaktadır.

5.3. Yoksullar Açısından Marjinalleşmeyi Önleme

Mesleki kursların örtük işlevlerinden bir diğeri de “yoksullar açısından marjinalleşmeyi engelleme” temasıdır. Bu tema da “evet, engeller” ve “hayır, engellemez” olarak iki alt temaya bölünmüştür. Bu tema için katılımcıların yarısı mesleki kursların yoksulların marjinalleşmesinin önüne geçtiğini ve “evet, engeller” alt temasını seçerken katılımcıların diğer yarısı “hayır, engellemez” alt temasında hemfikir olmuştur.

Katılımcılardan bazılarının evet engeller alt temasına yönelik görüşleri şöyle olmuştur:

“Toplumda elinden hiçbir iş gelemeyen insanlar genellikle yoksul insanlardır. Bu tür kişiler kendini toplumdaki dışlanmış olarak hissedebilirler. Onun için bu kişiler mesleki kurslar sayesinde sosyalleşmenin yanında bir mesleği de öğrenerek kendilerini kanıtlaya şansına sahiptirler.” (A1)

Birçok insan özellikle lise yaşamından sonra eğer ki bir işe girmemişse veya üniversite sınavını kazanmamışsa boşluğa düşmektedirler. Bu durumda olan insanlar

toplumdan soyutlanabilirler. İşte bunun da önüne geçmek için mesleki kurslar önemli araçlardır. (A4)

“Bence mesleki kurslar yoksulların marjinalleşmesinin önüne geçmektedir. Çünkü bu kurslara zaten yoksul insanlar gelmektedir. Bu insanlar hem yoksul hem de işsizdirler. Eğer ki bu insanlar geçimlerini sağlayacak bir gelir elde edemezlerse aykırı davranışlara yönelebilirler.” (B1)

“Belli bir yaşa gelmiş olanlar için İşsiz olmak, geçimini yapamayacak durumda olmak insanlar arasında kabul edilebilir bir durum değildir. Bir laf vardır: boş gezenin boş kalfası diye. Bu da ne demek istediğimi daha iyi açıklıyor sanırım. Onun için mesleki kurslar yoksulların veya işsizlerin dışlanmasının ve onlarında kendilerini toplumdan soyutlamasının önüne geçmede önemli araçlardır.” (B3)

Katılımcılardan bir kısmının hayır engellemez alt temasına yönelik görüşleri şöyledir:

“Ben mesleki kursları yoksullar açısından marjinalleşme aracı olarak görmüyorum. Çünkü bu kursların çoğuna özellikle halk eğitim merkezi kurslarına genellikle ev hanımları geliyorlar. Zamanlarını geçiriyorlar.”(A5)

“İşsiz olmak ne dışlamaya ne de dışlanmaya neden olabilecek bir durumdur. Bana göre mesleki kurslar yoksulların marjinalleşmesinin önüne geçmemektedir. Çünkü hem ülkemizde hem de dünyada insanlar kendilerinden kaynaklı olmayan nedenlerden dolayı işsiz kalmakta ve yoksullaşmaktadır.” (B2)

“Bence marjinalleşme eğilimi olan insanlar bu türden kurslara katılmazlar. İş sahibi olmak ve geçimini yapmak gibi ihtiyaçlarını karşılamak isteyen insanlar bu kurslara katılıyorlar.” (Y5)

“Ben ev hanımıyım. Meslek sahibi olmak için kursa katıldım. Kursa katılmasaydım evimde oturacaktım.” (Y8)

Buna göre katılımcıların bir kısmı mesleki kursların örtük işlevlerinden biri yoksullar açısından marjinalleşmeyi engeller görüşünü savunurken bir kısmı da karşı görüş bildirerek mesleki kursların bu şekilde bir işlevinin olmadığı görüşünü savunmuştur.

5.4. Sosyal Adaletsizliği Ortadan Kaldırma

Mesleki kursların örtük işlevleri olarak ön plana çıkan bir diğer tamamız da sosyal adaletsizliği ortadan kaldırma olmuştur. Bu tema da mesleki kurslar sosyal adaletsizliği “ortadan kaldırır” ve “ortadan kaldırmaz” olarak iki alt temaya ayrılmıştır. Bütün usta öğreticiler ve 10 kursiyer “ortadan kaldırmaz” alt teması için görüş bildirmiştir. Mesleki kurslar sosyal adaletsizliği “ortadan kaldırır” alt teması için hiçbir usta öğretici görüş bildirmemiştir. Katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyle olmuştur:

“Zamanını çeşitli aktivitelerle geçiren insanlar var. Bu kurslar da çeşitli aktiviteleri yerine getirme imkânına sahip olamayanlar için alternatiftir.” (K13)

“Ben halı dokuma kursuna katıldım. Batı illerinde insanlar kendilerini sanatsal yönden geliştirmek birçok olanağa sahip. Bu tür kursların buralarda açılması bizim için Batı ile olan sosyal adaletsizliği ortadan kaldır diye düşünüyorum.” (Y15)

“Ben mesleki kursların insanlar arasındaki sosyal adaletsizliği kaldırdığını düşünmüyorum. Zenginlerin ulaşabilecekleri fırsatlara yoksullar hiçbir zaman ulaşamazlar.” (A1)

“İŞKUR’un açtığı kurslarda kursiyerler günlük cüzi bir ücret almaktadırlar. Ayda 400-500TL gibi bir ücrete denk gelmektedir. Bu da adaletsizliği ortadan kaldıran bir durum değildir.” (B2)

“Zengin olan parası olan istediği üniversitede istediği bölümü okuyor. Bu mesleki kurslar nasıl bizimle onların arasındaki adaletsizliği ortadan kaldıracak.” (K3)

“Asgari ücret elde etmek için bu kurslara katılıyoruz. Sosyal adaletsizlik böyle mi ortadan kalkacak diye sorarım size.” (Y4)

“İş sahibi olanlara oranla mesleki kursları insanlar arasındaki özellikle çalışan-çalışmayan ayırımını iş olanağı sağlamakla ortadan kaldırsa da bu sefer gelir düzeyinde adaletsizlik ortaya çıkmaktadır.”(Y13)

Mesleki kursların örtük işlevlerinden biri olan sosyal adaletsizliği ortadan kaldırma ile ilgili ise katılımcıların çoğu mesleki kursların bu şekilde bir işlevinden söz edilemeyeceğini belirtmiştir.

5.5. Siyasal Araç Olarak Kullanma

Mesleki kursların son örtük işlevi “siyasal araç olarak kullanma” teması olmuştur. Mesleki kurslar siyasal araç olarak “yerel/genel seçimleri etkiler” ve “yerel/genel seçimleri etkilemez” şeklinde iki alt temaya ayrılmıştır. Bu temada mesleki kurslar yerel veya genel seçimlerde insanların siyasal tercihlerini etkileyip etkilememe konusunda katılımcıların yarısına yakını (19) “yerel/genel seçimleri etkiler” alt teması için görüş bildirirken 21 katılımcı ise “yerel/genel seçimleri etkilemez” alt temasında hemfikir olmuştur.

Mesleki kurslar siyasal olarak yerel veya genel seçimlerde tercihleri etkiler diyen katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Bence usta öğretilerin haklarına yönelik yapılacak düzenlemeler usta öğreticilerin seçimlerde tercihlerini etkiler.” (A1)

“Bana göre mesleki kursların varlığı hem usta öğreticilerin hem de kursiyerler seçimlerde tercihlerini etkiler. Örneğin birçok insan işsiz ve bu kurslara gelerek hem günlük 25TL ücret alıyorlar hem de sigortaları yatıyor. Dolayısıyla da bu durum kursiyerlerin ve usta öğreticilerin yerel veya genel seçimlerdeki tercihleri üzerinde etkili olacaktır.” (B2)

“Birçok mesleki kurs var ve bu kurslara bir sürü insan katılıyor. Nerdeyse tamamının bu kurslardan beklentisi var. En büyük beklenti de iş sahibi olmak ve gelir elde etmek gibi. Tabi kursiyerler açısından tercihlerini nasıl etkileyeceğini bilemem. Ama mutlaka kursiyerlerin mesleki kurslardaki beklentileri elde edip etmemeleri onların seçimlerdeki tercihlerini belirlemede önemli ölçüt olacaktır.” (B4)

“Mesleki kurslar da devletin insanlara verdiği hizmetlerden biridir. Nasıl ki yol, hastane vb. gibi hizmetlerin seçimlerde etkisi varsa mesleki kursların da seçimler üzerinden bir yansıması olacaktır.” (K1)

“İnsanlar mesleki kurslar sayesinde iş sahibi oluyor. Mutlaka seçimlerde etkisi olur.” (Y2)

Mesleki kurslar siyasal olarak yerel veya genel seçimlerde tercihleri etkilemez diyen katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Bence seçimlerde oy kullanmak bir duruştur. Aldığımız ücretler az olsa da bu durum seçimlerde tercihlerimi etkilemez.” (A2)

“Mesleki kurslar çok uzun yıllardan beri devam eden bir gerçektir. Zaten halk eğitim merkezine gelen kursiyerler de çok büyük beklenti içerisinde değiller. Dolayısıyla bu kurslar onların seçimlerde tercihlerini etkilemez.” (B1)

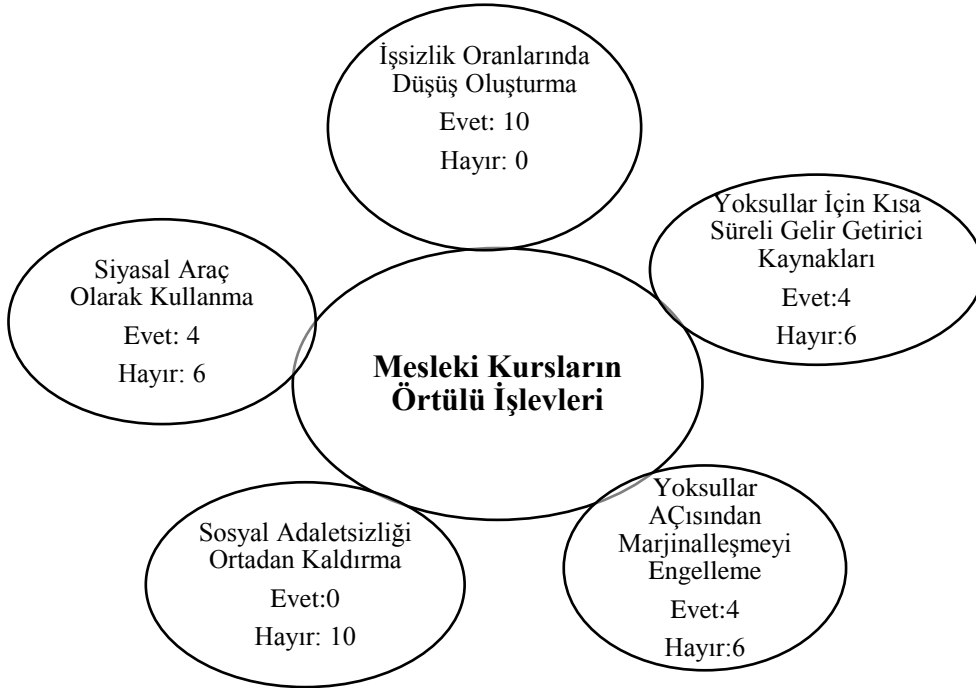
“Oy hakkı namus hakkı diye bir laf var. Mesleki kursların var olması benim seçimlerdeki tercihlerimi etkilemez.” (K2)

“Seçimlerde oy kullanmak iradesini ortaya koymak anlamına da geliyor aynı zamanda. Benim için ülkenin menfaatleri ön plandadır. Onun için bu kurslar benim tercihlerimi etkilemez.” (K9)

“Bize kurs süresince ücret verilmesi hiçbir şeyi değiştirmez. Yani seçimlerde kullanacağım oyun rengi bellidir ve bunu değiştirmez.” (Y10)

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda mesleki kursların örtük işlevleri arasında işsizlik oranlarında düşüş oluşturma, siyasal araç kişilerin siyasal tercihlerini etkileme, özellikle İŞKUR mesleki kurslarının yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar olduğu, sosyal adaletsizliği ortadan kaldırdığı ve yoksullar açısından marjinalleşmeyi engelleme gibi işlevlerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak bir kısım katılımcı mesleki kursları yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynak olmadığı, siyasal araç olarak tercihleri etkilemediği, yoksullar açısından marjinalleşmeyi engellemediği ve sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmadığı yönünde görüş bildirmiştir.

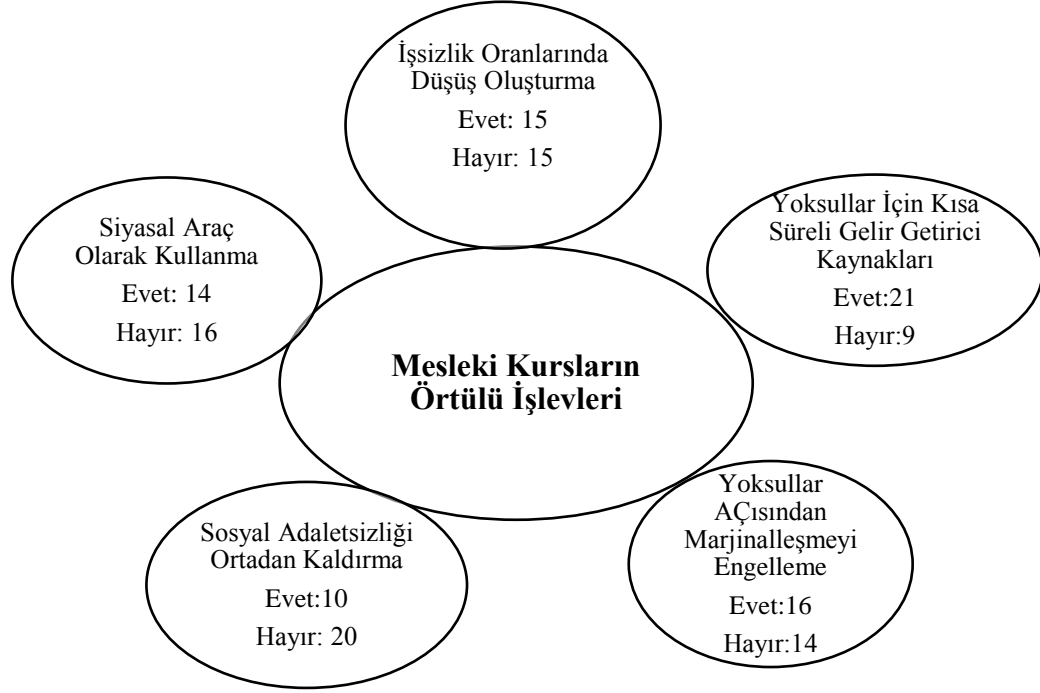
Şekil 8. Mesleki Kursların Örtülü İşlevlerine İlişkin Usta Öğreticilerin Görüşleri



Usta öğreticilerin görüşleri doğrultusunda mesleki kursların örtülü işlevleri olarak ortaya çıkan 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar Şekil 8’de gösterilmiştir. Buna göre mesleki kursların örtülü işlevlerinden olan işsizlik oranlarında düşüş oluşturup oluşturmama konusunda bütün usta öğreticiler “düşüş oluşturur” alt temasında hemfikir olmuştur. Mesleki kursların yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar olup olmadığı konusunda ise 6 usta öğretici “evet, gelir getiricidir” alt temasına yönelik görüş bildirirken 4 usta öğretici “hayır, gelir getirici değildir” alt temasında hemfikir olmuştur. Tablo 27’den de anlaşılacağı üzere mesleki kursları yoksullar açısından gelir getirici olarak gören 6 usta öğreticiden 5’i İŞKUR tarafından açılan mesleki kurslarda eğitim verenlerdir. Mesleki kursların yoksullar için marjinalleşmeyi önleyip önlemediği konusunda da 4 usta öğretici “evet, engeller” alt temasında, 6 usta öğretici “hayır, engellemez” alt temasında görüş bildirmiştir. Mesleki kursların sosyal adaletsizliği ortadan kaldırıp kaldırmaması konusunda örtülü işlevi olup olmadığı konusunda ise bütün usta öğreticiler “hayır kaldırmaz” alt temasında hemfikir olmuştur. Son olarak mesleki kursların siyasal araç olarak kullanılma konusunda insanların siyasal tercihlerini etkileyip

etkilemediği konusunda örtülü işlevi olup olmadığına yönelik 4 usta öğretici “yerel/genel seçimleri etkiler”, 6 usta öğretici ise “yerel/genel seçimleri etkilemez” alt temasında görüş bildirmişlerdir.

Şekil 9. Mesleki Kursların Örtülü İşlevlerine İlişkin Kursiyerlerin Görüşleri



Şekil 9’da kursiyerlerin görüşleriyle şekillenen mesleki kursların örtük işlevleri 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar gösterilmiştir. Mesleki kursların örtülü işlevleri arasında işsizlik oranlarında düşüş oluşturup oluşturmadığı konusunda kursiyerlerin yarısı “düşüş oluşturur” alt temasında, yarısı “düşüş oluşturmaz” alt temasında görüş bildirmiştir. Ancak Tablo 27’den de anlaşılacağı üzere “düşüş oluşturur” alt temasında görüş bildirenlerin tamamı İŞKUR tarafından açılan mesleki kurslara katılan kursiyerler olmuştur. Halk eğitim merkezi kursiyerlerinin tamamı da “düşüş oluşturmaz” alt temasında görüş bildirmiştir. Mesleki kursların yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar olup olmadığı konusunda ise 21 kursiyer “evet, gelir getiricidir” alt temasında, 9 kursiyer ise “hayır, gelir getirici değildir” alt temasında görüş bildirmiştir. Yine Tablo 10’da görüldüğü üzere İŞKUR kursiyerlerinin tamamı “evet, gelir getiricidir” derken halk eğitim merkezi kursiyerlerinden 6 kişi “evet, gelir getiricidir” demiştir. Mesleki kursların yoksulların marjinalleşmesini engelleyip engellemediğine yönelik örtük işlevi olup olmadığı

konusunda ise kursiyerler iki bölünmüştür. Buna göre 16 kursiyer “evet, engeller” alt teması için 14 kursiyer ise “hayır, engellemez” alt teması için görüş bildirmiştir. Mesleki kursların sosyal adaletsizliği ortadan kaldırıp kaldırmadığı konusunda ise 10 kursiyer “ortadan kaldırır” derken 20 kursiyer ise “ “ortadan kaldırmaz” demiştir. Son olarak mesleki kursların siyasal araç olarak kullanılıp insanların siyasal tercihlerini etkileyip etkilemediğine ilişkin örtülü işlevi olup olmadığı konusunda ise 14 kursiyer “yerel/genel seçimleri etkiler” alt teması için 16 kursiyer ise “yerel/genel seçimleri” etkilemez alt teması için görüş bildirmiştir.

Buna göre bütün usta öğreticiler mesleki kursların işsizlik oranlarında düşüş oluşturma gibi bir işlevi olduğunda hemfikir olmuştur. Mesleki kursların açıldığı dönemlerde usta öğreticilerin istihdam edilmesi ve kursların bitimiyle usta öğreticilerin tekrar işsiz kalması usta öğreticilerin bu yönde görüş bildirmelerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca kursiyerlerin de özellikle İŞKUR kursiyerlerinin kurs süresince bir ücret almaları ve sigortalarının yatıyor olması bu yönde görüş bildirmelerinde etkili olmuştur. Kursiyerler açısından bakıldığında ise İŞKUR tarafından açılan kurslarda kursiyerlere kurs süresince bir ücret verilmesi, sigortalarının yatırılması ve kurs sonunda bir kısmının belli bir süre ile istihdam ediliyor olması İŞKUR kursiyerlerinin mesleki kursların örtülü işlevi olarak işsizlik oranlarında düşüş oluşturduğu yönünde görüş bildirmelerinde etkili olmuştur. Ancak halk eğitim merkezlerinde kursiyerlere herhangi bir ücret verilmemesi, sigortalarının yatırılmaması ve kurs sonunda istihdam edilmeleri gibi bir durumun olmaması halk eğitim merkezi kursiyerlerinin mesleki kursları işsizlik oranlarında düşüş oluşturmayaacağı yönünde görüş bildirmelerine neden olduğu anlaşılmaktadır.

Mesleki kursların yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar olup olmadığı konusunda; İŞKUR’un kurs süresince kursiyerlere bir miktar ücret vermesi ve kurs sonunda kursiyerlerin bir kısmını belli bir süreliğine istihdam etmesi kursiyerlerin ve usta öğreticilerin bu kursları yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar olarak görmelerinde etkili olmuştur. Halk eğitim merkezi kurslarında kursiyerlere ücret verilmemesi ve kursiyerlerin istihdam edilmemesinde dolayı bu kursların katılımcıların çoğu tarafından yoksullar açısından gelir getirici kaynaklar olarak görülmeişinde etkili olmuştur. Ancak az da olsa (6 kişi) mesleki kurs

bitimiyle öğrenilen mesleğin icra edilmesi durumunda bu kursları yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar olarak görmesinde etkili olmuştur.

Mesleki kursların yoksullar açısından marjinalleşmeyi engelleyip engellemediği konusunda katılımcıların ikiye bölündüğü anlaşılmaktadır. Katılımcıların yarısı bu kursların yoksullar açısından marjinalleşmesinin önüne geçtiğini, diğer yarısı ise kursların yoksulların marjinalleşmesinde etkisi olmadığını düşünmektedir. Mesleki kurslar marjinalleşmeyi engeller diyen katılımcıların görüşleri dikkate alındığında yoksulluğun veya işsizliğin kişiden kaynaklı bir sebep olarak görüp marjinalleşmeyle paralel bir bağlantısı olduğu sonucu çıkmaktadır. Bunun aksi yönde düşünenler ise yoksulluk veya işsizliğin devletin uyguladığı politikalarından kaynaklı olduğunu ve mesleki kursların marjinalleşmeye herhangi bir bağlantısının olmadığını düşünmektedirler.

Mesleki kursların insanlar arasındaki sosyal adaletsizliği ortadan kaldırıp kaldırmadığı konusunda usta öğreticilerin tamamı ve kursiyerin yarısından fazlası (20 kişi) ortadan kaldırmayacağı yönünde düşündükleri anlaşılmaktadır. İŞKUR'un kurs süresi boyunca kursiyerlere günlük 25TL ücret vermekte ve kurs sonunda kursiyerlerin en az yarısını belli bir süreliğine istihdam etmektedir. Ancak verilen ücretlerin kurs süresiyle sınırlı olması, kurs sonunda istihdam edilen kişilerin asgari ücretle istihdam edilmesi ve istihdam sürelerinin sınırlı olması gibi etkenlerin kursiyerlerin mesleki kursları sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmayacağı yönünde düşünmelerinde etkili olmuştur.

Son olarak mesleki kursların siyasal araç olarak insanların tercihlerini etkileyip etkilemediği konusunda katılımcıların yarısına yakını (18 kişi) yerel veya genel seçimlerde tercihleri etkilediğini, diğer katılımcılar yerel veya genel seçimlerde tercihleri etkilemeyeceğini düşünmüştür. Mesleki kursların devlet hizmeti olarak görülmesi, kurslar aracılığıyla meslek edinilmesi, özellikle İŞKUR tarafından kursiyerlere kurs süresi boyunca günlük belli bir ücret verilmesi, kurs bitimiyle kursiyerlerin en az yarısının istihdam edilmesi ve usta öğreticilerin hakları gibi faktörler bu kursların yerel/genel seçimlerde tercihleri etkileyeceği yönünde düşünülmesinde etkili olmuştur. Mesleki kursların yerel/genel seçimlerde tercihleri etkilemeyeceği konusunda ise katılımcıların seçimleri bir iradi karar ve ülke

çıkarlarını ön plana alma gibi faktörler mesleki kursları siyasal bir araç olarak görmemelerinde etkili olmuştur.

6. KATILIMCILARIN MESLEKİ KURLARA YÖNELİK ÖNERİLERİ

Araştırmanın bu bölümünde usta öğreticilerin ve kursiyerlerin “Mesleki kurslara ilişkin usta öğreticilerin ve kursiyerlerin önerileri nelerdir?” şeklinde ifade edilen soruya yanıt aranmıştır. Usta öğreticilerin ve kursiyerlerin bu konu ile ilgili görüşleri içerik analiziyle analiz edilerek Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. Mesleki kurslarla ilgili önerilere ilişkin görüşler

Usta Öğretici (HEM)	n	Usta Öğretici (İŞKUR)	n	Temalar	Kursiyer (HEM)	n	Kursiyer (İŞKUR)	n
				Mesleki Kurs Önerileri				
A1-A5	5	B1-B5	5	Etkin İstihdam Politikaları	K2,K3,K5,K7,K8,K9,K10,K13,K14,K15	10	Y7,Y8,Y9,Y10,Y11,Y13,Y14,Y15	8
A1-A5	5	B1-B5	5	Ücret Politikaları	K1-K15	15		
A1-A5	5	B1-B5	5	Sosyal Koruma	K1-K15	15		
A1,A3,A4,A5	4	B2,B3,B5	3	Kurs Süreleri				
A1-A5	5	B1-B5	5	Sertifikalar	K1-K15	15	Y1-Y15	
A1-A5	5	B1-B5	5	Kullanılan Araç-Gereçler	K1,K2,K3,K4,K5,K7,K11,K12,K13,K14,K15	11		
A1-A5	5	B1-B5	5	Kurs Mekanları				
				Koordineli Çalışma	K1-K5	15		

Tablo 32’de görüldüğü üzere usta öğreticilerin ve kursiyerlerin mesleki kurslara ilişkin önerileri 8 tema şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu temalara ilişkin katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyledir:

6.1. Etkin İstihdam Politikaları

Mesleki kurslara ilişkin öneriler arasında olan etkin istihdam politikaları ile ilgili usta öğreticilerin tamamı ve kursiyerlerin yarısından fazlası (18 kişi) görüş bildirmiştir. Katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyledir:

“Devletin daha etkin istihdam politikaları ortaya koyması gerektiğini düşünüyorum. Bir yıl gibi bir zaman diliminde verdiğim kursun açık kaldığı süre kadar da işsiz kalabiliyorum. Yani bir düzenim yok.” (A1)

“Usta öğretici olarak çalışıyoruz ancak bir kadromuz yok, daha doğrusu bir statümüz yok. Ayrıca verdiğim mesleki kurs devam ederken bile kurs bittikten sonra işsiz kalmamak için kafamda sürekli kursu açma planlarını yapıyorum.” (A3)

“ Devletin özlük haklarımıza yönelik çalışma yapması gerektiğini düşünüyorum. Sürekli işsiz kalma endişesi yaşıyorum. Kursum devam ederken bile kursiyer sayısında azalma olursa kurs kapanabilir ve işsiz kalabilirim. Bundan dolayı usta öğreticilerin sürekli ve sabit bir gelirlerinin olması için istihdam edilmeleri gerekir.” (B2)

“Devletin bizi istihdam etmesi gerekir. Çünkü ne düzenli bir gelirimiz ne de düzenli bir işimiz var. Yaşamımızda ileriye dönük planlar yapamıyoruz..” (B4)

“Ben genel olarak ülkedeki istihdam politikalarının yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bunun da en önemli göstergesi birçok işsiz insanın olması.” (K2)

“Mesleki kurs sonunda kursiyerlerin bir kısmı istihdam ediliyor olsa da bu bir süreliğine oluyor. İşte bunun da önüne geçilmesi için kursiyerin daha uzun süre ile istihdamına yönelik politikalar üretilmelidir.” (Y14)

Katılımcılar mesleki kurslar ile ilgili önerilerini belirtirken etkin istihdam politikaları ön plana çıkması gerektiği yönünde hemfikir olmuşlardır.

6.2. Etkin Ücret Politikaları

Mesleki kurslara ilişkin öneriler arasında olan ücret politikaları teması ile ilgili usta öğreticiler ile halk eğitim merkezi kursiyerlerinin tamamı görüş bildirmiştir. Bazı katılımcıların bu temaya ilişkin görüşleri şöyledir:

“Verdiğimiz kurslarda her bir ders için ek ders ücreti alıyoruz. Tabi bu ücret de bizi tatmin etmiyor. Yani haftada 20 saat ders versek aylık 700-800TL gibi bir rakama denk gelmektedir.” (A2)

“Kurslarda uygulanan ücret politikalarından memnun değilim çünkü ihtiyaçlarımı karşılamaya yetmiyor.” (A5)

“Biz de sabit bir gelir hak ediyoruz. Çünkü ek ders olarak verilen ücret ihtiyaçlarımızı karşılamıyor. Ek ders ücretlerinin arttırılması gerektiğini düşünüyorum.” (B3)

“İŞKUR kendi kursiyelerine günlük 25TL gibi bir ücret vererek meslek edindiriyor. Halk eğitim merkezi de kursiyelerine yönelik böyle bir politika uygularsa çok iyi olur.” (K3)

Bize de İŞKUR’daki gibi kursa gittiğimiz her bir gün için bir miktar ücret verilse çok iyi olur. Bu şekilde bizim için bir gelir olur. (K7)

Devlet tarafından etkin ücret politikalarına yönelik çalışmalarının yapılması gerektiği mesleki kurslara yönelik belirtilen bir diğer öneri olmuştur.

6.3. Sosyal Koruma

Sosyal koruma önerisi temasına yönelik usta öğreticilerin ve halk eğitim merkezi kursiyelerinin tamamı görüş bildirmiştir. Bu temaya yönelik bazı görüşler şöyle olmuştur:

“Halk eğitim merkezi tarafından kurs verdiğimiz günler sigortalarımız yarım gün üzerinden ve sadece kursların olduğu günlerle sınırla kalmak şartıyla yatmaktadır. Bu da bizim açımızdan bir mağduriyet oluşturmaktadır.” (A4)

“İşsizlik ödeneğinden faydalanabilmemiz için sigortalarımızın tam gün üzerinden yatması gerekir. Ancak sigortalarımız sadece iş günleri yattığı için 20 yıl da usta öğretici olarak çalışsak bu haktan yararlanamıyoruz.” (A5)

“Hafta sonları ve resmi günlerde sigortalarımız yatmıyor. Ayrıca sigortalarımız yarım gün üzerinden yatıyor. Bu konuda çalışma yapılırsa iyi olur. Ayrıca birçok haktan yararlanamıyoruz. Örneğin ücretli izin hakkından yararlanamıyoruz. Doğum, ölüm ve hastalık gibi durumlarda izin alamıyoruz. İzin aldığımız zamanlarda ücretlerimizde kesintiler meydana gelmektedir.” (B5)

“Halk eğitim merkezi kursuna katılan kursiyerlerin de İŞKUR’a katılan kursiyer gibi sigortalarının yatırılmasını istiyorum.”(K13)

Buna göre katılımcıların mesleki kurslara yönelik görüşleri dikkate alındığında özellikle usta öğreticiler kurs verdiklerinde sigortalarının tam gün üzerinden yatırılarak sosyal korumalarının sağlanması yönünde önerilerini belirtmiştir.

6.4. Kurs Süreleri

Kurs süreleri önerisi ile ilgili temaya yönelik 7 usta öğretici görüş bildirmiş olup bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Halk eğitim merkezinde açılan kursların sürelerini yeterli bulmuyorum. Bence bir mesleğin daha iyi öğrenilebilmesi için bu sürelerin daha geniş bir zamana yayılması gerektiğine inanıyorum.” (A1)

“Kurs süreleri uzun olursa hem bizim için daha uzun süre gelir elde etmek hem de kursiyerler için bir mesleği daha iyi öğrenmek anlamına gelir.” (A4)

“Bence bir meslek 5-6 ayda öğrenilmez. Bunun için daha uzun bir zamana ihtiyaç var ve bunun da yolu kurs sürelerinin arttırılmasıdır.” (B2)

Katılımcıların bir kısmı kurs sürelerinin bir mesleği öğrenmede yetersiz olduğunu belirterek kurs sürelerinin daha uzun bir zaman dilimine yayılması yönünde öneride bulunmuştur.

6.5. Sertifikalarda Etkinlik

Mesleki kurslara yönelik öneriler arasında bütün katılımcıların görüş birliği içerisinde olduğu sertifikaların etkin hale getirilmesi ile ilgili öneride bulunan katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“Halk eğitim merkezi kurslarının sonunda verilen kurs bitirme belgesinin iş dünyasında bir karşılığı olduğunu sanmıyorum. Bu konuda bazı çalışmalar yapılarak sertifikaların önemi arttırılırsa çok iyi olur.” (A3)

“Elinizde sertifikanız varsa bu bir işe başvururken bir avantaj olabilir ama işverenin öncelik verdiğimi bir önemi olmayabilir.”(B4)

“Bize kurs sonunda sertifika veriliyor ama bu sertifika evde boş boş duruyor.”(K5)

Buna göre özellikle mesleki kurslara katılan kursiyerler kurs sonunda verilen sertifikaların işgücü piyasasında etkin hale getirilmedi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

6.6. Kurs Araç-Gereçleri

Kurslarda kullanılan araç gereçler teması için usta öğreticilerin tamamı ve halk eğitim merkezi kursiyerlerinden 11 kişi öneride bulunarak bazılarının bu temaya ilişkin görüşleri şöyledir:

“Kurs açmak istediğimiz zaman hem kursiyer, hem kursta kullanılacak araç gereçler hem de kursun verileceği mekânı kendimiz ayarlamak zorundayız. Her zaman araç gereç temin edemiyoruz veya kurslarda kullandığımız araç gereçler yetersiz kalıyor.” (A1)

“Gerekli araç gereç temin edilmeden İŞKUR kurs açmamıza izin vermiyor. Bu konuda desteğin olmaması bizi araç gereç temin etmekte zorluyor. Bu konuda bize destek verilirse çok iyi olur.” (B1)

Katılımcıların görüşleri dikkate alındığında usta öğreticilerin kurslarda kullandıkları araç-gereçlerin kursu açan kuruluş tarafından sağlanması yönünde öneride bulunmuşlardır.

6.7. Kurs Mekanları

Kursların verildiği mekânlar ile ilgili öneride bulunan 10 usta öğreticiden bir kısmının görüşleri şöyle olmuştur:

Kurs açmak için yer temin etmek zorundayız. Bunun için okul, ÇATOM vb. resmi kuruluşlara başvurarak sınıf talep ediyoruz.” (A5)

“Mesleki kursları vermek için bizim yer bulmaktan ziyade bize yer temin edilirse bizim açımızdan çok iyi olur.” (B2)

Kurslarda kullanılan araç-gereçlerin teminin usta öğreticilere bırakılması gibi mekan temininde de sorumluluk usta öğreticilere bırakılmıştır. Dolayısıyla usta

öğreticiler kursların verileceği mekanların teminin de kursu açan kuruluş tarafından sağlanması gerektiği yönünde öneriler geliştirmiştir.

6.8. Emek Piyasası İle Koordineli Çalışma

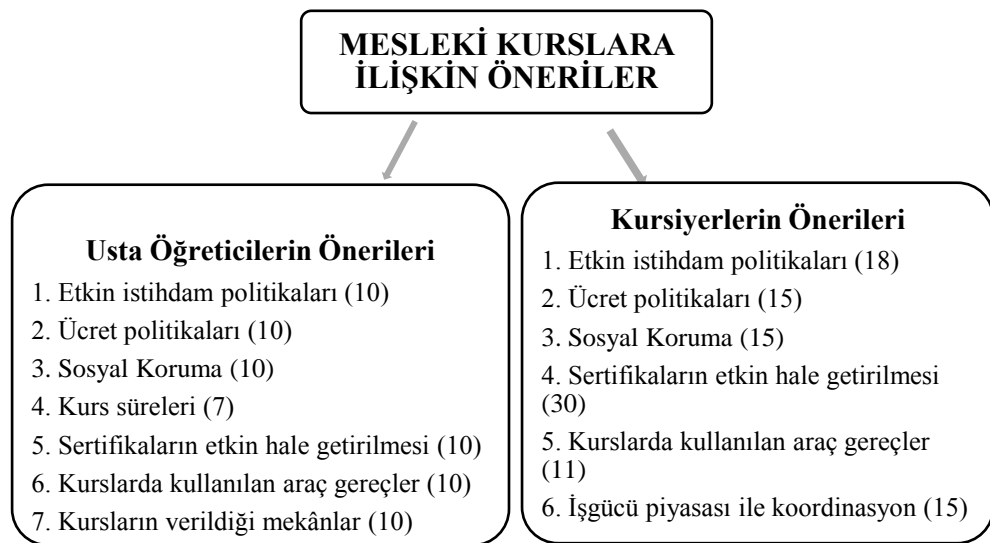
İşgücü piyasası ile koordineli çalışma önerisine ilişkin halk eğitim merkezi kursiyerlerinin tamamı görüş bildirmiştir. Katılımcılardan bir kısmının görüşleri şöyledir:

“İŞKUR genellikle iş dünyası ile koordineli çalışmaktadır. Halk eğitim merkezi kurslarının da bu şekilde bir işleyişi olursa çok iyi olur.” (K1)

“Ben bilgisayar kullanımı kursuna katıldım. Halk eğitim merkezi işyerleri ile birlikte çalışsa ve hangi iş yerinin bilgisayar kullanabilecek elemana ihtiyacı olduğunu belirlerse ve bizim gibi kursiyerleri yönlendirirse faydalı olur.” (K4)

Görüşmelerden anlaşılacağı üzere katılımcılar etkin istihdam politikalarının yapılması, usta öğreticiler için ek derslerinde artış ve sigortalarının yatırılması, kurs sürelerinin uzatılması, mesleki kurs sonunda alınan sertifikaların iş piyasasında etkin hale getirilmesi, kurslarda kullanılan araç gereçlerin ve kursun verileceğin mekânların eksikliği ve eksikliklerin kursu veren kuruluşlar gibi öneriler sunmuştur.

Şekil 10. Usta Öğreticilerin ve Kursiyerlerin Mesleki Kurslara İlişkin Önerileri



Şekil 10’de görüldüğü üzere usta öğreticilerin ve kursiyerlerin mesleki kurslara ilişkin önerileri temalar halinde sunulmuştur. Bu temalar etkin istihdam politikaları,

ücret politikaları, sosyal koruma, kurs süreleri, sertifikaların etkin hale getirilmesi, kurslarda kullanılan araç gereçler, kursların verildiği mekânlar ve işgücü piyasası ile koordinasyon şeklindedir.

Şekil 10, Tablo 28 ve katılımcıların da görüşleri dikkate alınarak mesleki kurslara yönelik usta öğreticilerin öneriler ile ilgili şunlar saptanmıştır:

1. İstihdam politikalarının daha etkin hale getirilerek haklarında iyileşme yapılması,
2. Mesleki kurslarda verdikleri her ders için aldıkları ek ders ücretini yeterli bulmayarak bu ücretlerde düzenlemeye gidilmesi,
3. Sigortalarının yarım gün üzerinden yatırılmasından dolayı kursların olmadığı dönemlerde işsizlik sigortasına başvuramadıkları için sigortalarının tam gün üzerinden yatırılması,
4. Kursiyerlerin aldıkları sertifikaların iş dünyasında etkin hale getirilmesi,
5. Kurslarda ihtiyaç duyulan araç gereçlerin ilgili kurumlar tarafından karşılanması,
6. Kursların verildiği mekânların yetersiz olduğu ve ilgili kuruluşlar tarafından kurs mekânlarının ayarlanması gibi konularda beklentilerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Şekil 10, Tablo 28 ve katılımcıların da görüşleri göz önüne alınarak mesleki kurslara yönelik kursiyerlerin önerileri şu şekilde özetlenebilir. Hem İŞKUR hem de halk eğitim merkezi kursiyeri mesleki kursların sonunda daha rahat iş bulabilmeleri için istihdam politikalarının etkin hale getirilmesi, kurs sonunda alınan sertifikaların daha etki hale getirilmesi konularında önerilerde bulunmuştur. Ayrıca halk eğitim merkezi kursiyerleri ücret politikalarında düzenlemeye gidilerek kendilerine de İŞKUR kursiyerine uygulanan günlük kurs ücretinin verilmesi, İŞKUR kursiyerleri gibi sigortalarının yatırılması ve kursların verildiği mekânların ihtiyaç duyulan araç gereç gibi benzeri araçlarla donatılması yönünde önerileri olmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Post Keynesyen İstihdam Teorisi çerçevesinde sosyolojik bir bakışla şekillendirdiğimiz bu çalışmada; devletin işveren ve istihdam edici olarak emek piyasalarına müdahale etmesinin gerekli olup olmadığı, mesleki kursların istihdama yansımalarının ne olduğu ve kursların istihdam dışında ne tür toplumsal işlevleri yerine getirdiğinin saptanması amaçlanmaktadır. Ayrıca emek piyasalarında hangi kavramlaştırmalara gidildiği, emek piyasalarına yönelik yapılan çalışmaların ne olduğu, mesleki kursların bu çalışmaların neresinde konumlandırılabilceğinin yanı sıra emeğini bir araç olarak kullanıma sunanlar için ne anlam ifade ettiği ve istihdama yönelik geliştirilen teorilerin alan araştırması yönünden desteklenip desteklenmediğinin belirlenmesi de amaçlanmaktadır. Buna göre katılımcıların görüşleriyle şekillenen bulgular ve yorumlar ve elde edilen çeşitli istatistiksel verilerle ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Usta öğreticilerin ve kursiyerlerin halk eğitim merkezi ve İŞKUR tarafından açılan mesleki kursların amacına yönelik görüşleri 4 ana tema altında toplanmıştır. Bunlar; “Kişisel ve Mesleki Gelişim”, “İstihdam Oluşturma”, “Boş Zaman Değerlendirme/Sosyalleşme” ve “Maddi Kazanımlar Elde Etme” şeklindedir. Buna göre kişisel ve mesleki gelişim ve maddi kazanımlar sağlama temaları her iki kurs türü için ortak amaç olarak ön plana çıkarken, boş zaman değerlendirme/sosyalleşme teması halk eğitim merkezi mesleki kursları için, istihdam oluşturma teması ise İŞKUR mesleki kursları için ön plana çıkmıştır.

Buna göre, usta öğreticiler ve kursiyerler arasında özellikle İŞKUR mesleki kurslarının istihdam oluşturma gibi bir amacının olduğu yönünde bir algı hakim olsa da mesleki kursların istihdam oluşturma ile ilgili sahadaki yansımalarının tatmin edici bir seviyede olmadığı iddia edilebilir. Post keynesyen teoriden konuşacak olursak devlet işsizliğin önüne geçmek ve istihdamı arttırmak için aktif istihdam politikası olarak mesleki kursları bir araç olarak kullansa da kurslara katılan kişi sayısı ile kurs sonunda işe yerleşen kişi sayısı arasında büyük bir farkın olması devletin müdahalesinin yetersiz kaldığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Post Keynesyen teorisyenlerin belirttiği gibi ülkeler ne kadar gelişseler de her zaman bir

doğal işsizlik olacaktır, önemli olan bunun sürdürülebilir bir doğal işsizlik olmasıdır. Ancak TÜİK'in Ekim 2017 verilerine göre Türkiye'de işsizlik oranının %10,3 seviyelerinde ve işsiz kişi sayısının 3 milyon 287 bin kişi olması Türkiye'de sürdürülebilir bir doğal işsizlikten çok sürdürülemeyen gayri iradi bir işsizlikten söz edilebilir. Benzer bir durum Mardin ili için de geçerlidir. Çünkü TÜİK'in 2016 İşgücü gösterge raporunda Mardin ili %28,3 işsizlik oranı ile Türkiye'de işsizliğin en yüksek olduğu bölge içerisine girmiştir. Dolayısıyla bu durum Mardin ili için sürdürülebilir bir durum değildir. Ocak-Ekim 2017 dönemi arasında Mardin ilinde 8.307 açık iş ilanı başvurusunda bulunan kişi sayısının 41.253 kişi olması ve bunlardan sadece 3.186 kişinin bir işe yerleşmiş olması bu iddiayı pekiştirmekle birlikte 5.121 iş ilanın boş kalması Mardin ili ile ilgili şu çıkarımların yapılmasında etkili olmuştur.

- Mardin ilinde asgari ücret düzeyinden 8.307 iş ilanına 41.253 kişinin başvurmuş olması emek piyasasında denge olmadığını göstermektedir. Emegini işverenin kullanımına sunmak isteyen kişi sayısı ile emek piyasasının talep ettiği kişi sayısı arasında yüksek miktarda bir fark göze çarpmakta ve bu ilde rakamsal olarak hatırı sayılır işsizlerin varlığından söz edilebilir. Buna göre, neo-klasik iktisatçıların savunduğu piyasa kendi sorunlarını devlet müdahalesine gerek kalmadan çözebilir görüşü sahada karşılık bulmamaktadır ve işsizlik sorunun çözümü için post keynesyenlerin belirttiği gibi devlet işsizlik sorununu çözmek için emek piyasasına müdahale etmelidir. Ancak İŞKUR devletin emek piyasasına müdahale etmesinin bir yansıması olarak düşünüldüğünde, İŞKUR üzerinden yapılan istihdam rakamlarının tatmin edici bir seviyede olmaması devletin piyasalardaki istihdam ve işveren rolünün yetersiz kaldığını göstermektedir.
- Mardin ilinde 8.307 açık iş ilanına başvuran kişi sayısı 41.253 kişi olmasına rağmen sadece 3.186 kişi işe yerleşmiş ve 5.121 kişi boşta kalmıştır. Bu durumun ortaya çıkması ile ilgili işin, ücretin veya çalışma koşullarının beğenilmemesi gibi ihtimallerin var olduğu düşünülse de dikkate değer en önemli ihtimal Mardin ilinde yeteri sayıda nitelikli işgücünün olmaması olarak gösterilebilir. Özellikle Tablo 17'de görüleceği üzere 2015 yılında Mardin

ilinde kayıtlı işsiz sayısının yaklaşık yarısının beden işçisi olması bu ilde nitelikli işgücü sayısının yeterli olmadığı fikrini desteklemektedir. Dolayısıyla Post keynesyen teoriden hareketle devlet istihdam ve işveren rolünü kullanarak emek piyasası için nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlamalıdır.

- Klasik iktisatçılar piyasaların kendi haline bırakılmaları durumunda görünmeyen el vasıtasıyla tam istihdama ulaşılacağı ve buna rağmen hala işsizlik varsa bu iradi bir işsizliktir fikrini savunmuşlardır. Ancak 8.307 kişilik iş ilanına 41.253 kişinin başvurmuş olması Mardin ilinde eksik istihdamdan ve iradi bir işsizlikten çok gayri iradi bir işsizlikten söz edilebilir.

Ayrıca katılımcılar mesleki kursların açılış amaçları arasında kişisel gelişimi sağlama, boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme gibi bir takım işlevler olduğunu belirtmişlerdir. Toplumsal yapının her unsurunun sahip olduğu ve yerine getirdiği işleve bağlı olarak elde ettiği işlevsellik, toplumda denge ve uyumun sürdürülebilirliğine yaptığı katkı boyunca devam eder. Ayrıca toplumdaki her unsur, toplumsal sisteme ve düzene katkıda bulunur. Dolayısıyla mesleki kursları, toplumda düzenin devamı için istihdam dışında bir takım işlevleri yerine getirmek için kullanılan araçlar olarak görmek mümkündür.

Mesleki kursların işleyişine ilişkin kursiyerlerin gereksinimlerinin göz önüne alındığı ve kurslarda verilen derslerin güncel olup uygulamaya dönük olduğu konusunda olumlu yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Kurs süreleri konusunda ise katılımcıların bir kısmı olumlu görüş içerisinde iken bir kısmı da olumsuz görüş içerisinde olmuştur. Ayrıca her iki kurs türünün de ilgili kurumlar tarafından denetlendiği ve halk eğitim merkezlerinde kursiyerlerin istihdamı ile ilgili kayıtların tutulmadığı ancak İŞKUR tarafından kayıtların tutulduğu anlaşılmaktadır. Son olarak usta öğreticiler kurslarda kullanılan araç-gereç ve mekan temini konularında ilgili kuruluşlardan destek görmediklerinden olumsuz görüş içerisinde olmuşlardır. Mesleki kurslarda ek ders ücreti karşılığı emeklerini devletin kullanımına sunarak ders veren ve aylık gelirleri asgari ücret seviyesine dahi ulaşamayan usta öğreticilerin kurs için gerekli araç-gereç ve mekan temin etmede zorunlu bırakılması sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmamaktadır. Usta öğreticiler açısından emeklerinin karşılığını

alamamanın yanında emeğin sömürülmesi gibi bir durumun varlığı da ortaya çıkmaktadır.

Mesleki kursların kursiyerler tarafından tercih edilme nedenleri belge sahibi olma, iş sahibi olma, boş zaman değerlendirme ve kişisel ve mesleki gelişim sağlama temaları ön plana çıkmıştır. Ancak boş zaman değerlendirme/ sosyalleşme temasının mesleki kursları tercih etme nedeni olarak daha çok halk eğitim merkezinde açılan mesleki kurslara yönelik olmuştur.

Katılımcılara göre kursiyerlerin mesleki kurslara olan talebi her ne kadar iş sahibi veya meslek sahibi olmak olsa da kurs sonunda iş sahibi veya meslek sahibi olan kişi sayısının çok az olması kursiyerlerin ulaşmak istedikleri amaçlarının henüz uzağında olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Halk eğitim merkezi tarafından açılan mesleki kurs sonunda kursiyerlerin iş bulup bulmadıkları ile ilgili herhangi bir kayıt tutulmaması ve görüşülen kişilerden de kurs bitimiyle işe giren kişinin olmaması bu durumu doğrular niteliktedir. İŞKUR kurslarına katılan kursiyerler arasında ise işe yerleşen olmuş olsa da bu kişilerin sayıları sınırlı kalmıştır ve bu durum İŞKUR tarafından kayıt altına alınan istatistiksel verilerde de kendini göstermiştir. Kursiyerlerin mesleki kursları tercih etme nedenleri arasında belge sahibi olmak olsa da bu belgelerin iş piyasasında geçerli bir karşılığı olmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle halk eğitim merkezi mesleki kurslarının kursiyerler tarafından tercih edilmesinde boş zaman değerlendirme/sosyalleşme temasının ön plana çıkmış olması bu kursların istihdam dışında ne tür toplumsal işlevleri yerine getirdiğinin saptanması açısından önemli olmuştur.

Mesleki kursların usta öğreticiler açısından çalışma koşullarına bakıldığında usta öğreticiler en fazla 6 ay süre ile istihdam edilmekte, ücretler ek ders karşılığı ödenmekte ve ortalama gelirleri asgari ücretin altında olmaktadır. Ayrıca resmi ve dini tatillerde usta öğreticilerin ücretlerinde kesintiye gidildiği ve sigortalarının sadece çalışılan saat bazında yatırıldığı anlaşılmaktadır. Kurslarda istihdamın belli bir süre ile sınırlı olması, çalışmanın geçici olması, alınan ücretlerin asgari ücretin altında olmuş olması ve sigortaların tam gün üzerinden yatırılmıyor olması usta öğreticilerin istihdamının standart istihdamdan çok eğreti istihdam biçimi arasında görülebileceği sonucuna götürmüştür. Bilindiği üzere standart istihdamda istihdam

süresi sınırlı bir süre değil sınırsızdır. Dolayısıyla eğreti istihdam türü olarak görülen mesleki kurslar usta öğreticiler açısından yüksek oranda güvencesizlik, istikrarsızlık ve eşitsizlik durumu yaratmaktadır. İşin güvencesiz olması usta öğreticiler üzerinde belirsizlik ve gelecek kaygısı gibi olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Bununla birlikte usta öğreticilerin gelirlerinin asgari ücretin de altında olması ve ücretlerde kesintilerin olması onlar için gelir güvencesizliği anlamına gelmektedir. Ayrıca usta öğreticilerin sigortalarının tam gün üzerinden yatırılmaması, ilerde sakatlanma, yaşlanma veya hastalanma gibi durumlarda işsizlik sigortası gibi bir takım sosyal haklardan yararlanmalarını engellemektedir.

Mesleki kursların istihdam dışında ne tür örtük işlevsellikleri yerine getirdiği konusunda işsizlik oranlarında düşüş oluşturma, yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar, yoksullar açısından marjinalleşmeyi önleme, sosyal adaletsizliği ortadan kaldırma ve siyasal araç olarak kullanma gibi temalar ortaya çıkmıştır. Bunları ayrı ayrı açmakta yarar var.

Mesleki kursların işsizlik oranlarında düşüş oluşturup oluşturmama konusunda bütün usta öğreticiler ve kursiyerlerin yarısı “düşüş oluşturur” alt temasında hemfikir olmuştur. Ancak düşüş oluşturur diyen kursiyerlerin tamamı İŞKUR tarafından açılan mesleki kurslara katılanlar olmuştur. Bu durumun böyle görülmesinin en önemli nedeni usta öğreticilerin kurs süresince istihdam edilmiş olması ve bu kurslara katılan kursiyerlere kurs süresi boyunca günlük ücret verilmesi ve bu kişilerin sağlık sigortalarının yatırılmış olmasından ötürüdür. Sadece Mardin ilinde dahi yüzlerce usta öğretici mesleki kurslarda eğitim vermekte ve sayıları binleri bulan kursiyerler bu kurslara katılmaktadır. Bu rakamı Türkiye genelini vurduğumuzda çok büyük rakamlar ortaya çıkmaktadır. Böylesi büyük bir kitlenin kurs süresince ücret almaları ve sigortalarının yatırılması ülkede açıklanan işsizlik oranlarında mutlaka bir etkisi olacaktır. Ancak şu da gerçektir ki bu kurslar sürekli değildir ve işleyişleri bir zaman dilimine bağlıdır.

Mesleki kursların yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynaklar olup olmadığı konusunda özellikle usta öğreticilerin girdikleri her bir ders saati için ücret almaları ve kursiyerlerin kurs süresince günlük ortalama 25TL gibi bir ücret almaları mesleki kursların yoksullar açısından kısa süreli gelir getirici kaynaklar olarak

görülmesinde etkili olmuştur. Çünkü mesleki kurslara katılan kişilerin profilleri dikkate alındığında işsiz kişiler, ev hanımları veya üniversiteye gidememiş ve bir mesleği olmayan kişilerden oluşmaktadır.

Mesleki kursların yoksullar için marjinalleşmeyi önleyip önlemediği konusundaki işlevselliği katılımcıları ikiye ayırmıştır. Bunun en temel nedeni katılımcıların yarısı yoksulluğu veya işsizliği kişisel nedenlere bağlarken diğer yarısı da uygulanan politikalara bağlamalarından kaynaklanmaktadır. Bu durumda şöyle bir sonuca varılabilir: Yoksulluk veya işsizlik kişisel nedenlerden de uygulanan politikalardan da kaynaklansa yoksulluk veya işsizlik insanları marjinalleşmeye iten sebepler arasında gösterilebilir. Dolayısıyla istihdam politikalarının iyileştirilmesi, iş olanaklarının artırılması ve bununla birlikte çalışma koşullarının ve ücretlerinin iyileştirilmesi marjinalleşmeyi engellemede etkili faktörler olabilir.

Mesleki kursların sosyal adaletsizliği ortadan kaldırıp kaldırmaması konusunda ise hem usta öğreticiler açısından hem de kursiyerler açısından var olan bir sosyal adaletsizliği ortadan kaldıracak kadar etkili olmadığı inancı hakim olmuştur. Özellikle kurs sürelerinde alınan ücretlerin düşük olması, istihdam olanaklarının sınırlı veya hiç olmaması, istihdamların asgari ücret düzeyinde kalması ve usta öğreticiler açısından yetersiz bulunan ek ders ücretleri ve sosyal haklar mesleki kursların sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmayacağı yönünde düşünülmesinde etkili olmuştur.

Mesleki kursların siyasal araç olarak insanların siyasal tercihlerini etkileyip etkilemediği konusunda da katılımcılar ikiye bölünmüştür. Mesleki kursların devlet hizmeti olarak görülmesi, özellikle İŞKUR'un kursiyerlere kurs süresince belli bir ücret vermesi, halk eğitim merkezinin vermemesi, usta öğreticilerin hakları ve istihdam gibi faktörler bu kursların siyasal araç olarak görülüp seçimlerde tercihleri etkileyeceği konusunda etkili olmuştur.

Mesleki kurslara yönelik öneriler göz önüne alındığında usta öğreticiler istihdam politikalarının etkin hale getirilmesini istemektedirler. 657 sayılı devlet memurları kanununun 4. maddesinde kamu kurumlarında çalıştırılacak personel 4/A, 4/B, 4/C ve 4/D şeklinde istihdam edileceği ve aynı kanunun 5. maddesinde, “kamu

kurumlarında söz konusu dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılmayacağı” hüküm yer almaktadır. Bu hükme rağmen usta öğreticilerin belirsiz bir statüde çalıştırılması usta öğreticiler için hak kayıpları anlamına gelmektedir. Bununla birlikte usta öğreticiler aldıkları ek ders ücretinde düzenlemeye gidilerek daha fazla ücret ve sigortalarının tam gün üzerinden yatırılmasını talep etmektedirler. Ayrıca ilgili kurumlar tarafından kurslarda kullanılan araç gereçlerin tedarik edilmesi ve kursların verileceği mekânların ayarlanması usta öğreticilerin talep ettikleri diğer konulardır.

Mesleki kurslara yönelik öneriler arasından kursiyerler için de şu çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Kursiyerler iş sahibi olmak için etkin istihdam politikalarının oluşturulmasını ve kurs sonunda alınan sertifikaların etkin hale getirilmesini talep etmektedirler. Tüm bunların yanında halk eğitim merkezi kursiyerleri İŞKUR kurslarında kursiyerlere verilen ücret gibi bir ücretten faydalanmayı, sigortalarının yatırılmasını ve kursların yeterli araç-gereçle donatılmasını talep etmektedirler.

Post Keynesyen istihdam teorisi çerçevesinde, devlet aktif istihdam politikaları ile istihdam edici ve işveren rolünde emek piyasalarına müdahale ederek usta öğreticileri mesleki kurslarda istihdam etse de eğreti istihdam türü olarak gördüğümüz bu istihdam biçimi usta öğreticiler açısından eşitsizlik, güvencesizlik ve istikrarsızlık gibi unsurları barındırmaktadır. Bununla birlikte kursiyerlerin çoğu mesleki kursların sonunda iş bulamamıştır. Dolayısıyla devletin istihdam edici ve işveren rolünde emek piyasalarına yönelik yaptığı müdahalede tam olarak bir başarıya ulaştığı söylenemez. Bunun en önemli nedenlerinden biri de devletin işvereni korumaya yönelik uygulamaya koyduğu neo-liberal politikaların usta öğreticiler açısından eğreti istihdamın yaygınlaşmasında oynadığı roldür. Bununla birlikte mesleki kursların istihdam dışında kişisel ve mesleki gelişim sağlama ve boş zaman değerlendirme ve sosyalleşme gibi işlevlerinin yanında işsizlik oranlarında düşüş oluşturma, yoksullar için kısa süreli gelir getirici kaynak olma, sosyal adaletsizliği ortadan kaldırma ve siyasal araç olarak kullanma gibi bir takım örtük işlevselliklerinin olduğu da anlaşılmaktadır.

Mesleki kurslarda istihdam edilen çalışanlar hem halk eğitim merkezi hem de İŞKUR tarafından açılan mesleki kurslara ilişkin sonuçlar araştırmanın bulgular ve

yorumlar kısmındaki sıralama dikkate alınarak özetlenmiş olup araştırma sonucunda geliştirilen bir takım öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

1. Mardin ilinin işsizliğin en yüksek ve istihdamın en düşük olduğu il olmasından dolayı emek piyasası ile etkin bir şekilde koordineli çalışılarak açılacak olan mesleki kursların ve işgücünün daha nitelikli hale getirilmesi gerekmektedir.
2. Ülkedeki işsiz kişilerin sayısının çok olduğu gerçeği göz önüne alındığında her iki kurs türünün niteliğinin artırılarak bu kurslarda istihdam oluşturma ön plana çıkmalıdır.
3. Halk eğitim merkezi tarafından açılan mesleki kursların tercih edilmesi için bir takım teşviklerin yapılması usta öğreticilerin kursiyer arayışına girmesine gerek bırakmayacaktır.
4. Usta öğreticilerin ek ders karşılığı eğitim vermeleri düşünüldüğünde bu kişilerin kurs için yer ve gerekli araç gereçleri tedarik etmede zorunlu bırakılması yerinde bir karar olmamaktadır. Kursta ihtiyaç duyulan araç gereçlerin ve kursun verileceği yerin ilgili kuruluşlar tarafından sağlanması daha doğru olacaktır.
5. Usta öğreticilerin kurs dönemlerinde aktif olarak çalışmaları, özellikle yaz aylarında çalışmamaları “dönemsel işsizlik” veya “geçici işsizlik” olarak gösterilebilir. Devlet bu işsizlik türlerini bir nevi kendi eliyle gerçekleştirmektedir. Bunun önüne geçilmesi için usta öğreticilerin emeklerini sürekli arz edecek şekilde istihdam edilmelerinde yarar vardır.
6. Kursiyerlerin kurs bitimiyle istihdam edilme amaçlarına ulaşamaması kursiyerler açısından geleceğe yönelik belirsizlik anlamına gelmektedir. Böylesi bir durumun önüne geçmek için henüz kurs başında kursiyerlere yaşadıkları şehirlerdeki iş olanaklarını ve kursa katılacak kişilerin işgücünün ihtiyaç duyduğu alanlara yönlendirilmelerinde yarar vardır.
7. Milli eğitim kurumlarında birçok usta öğretici belli olmayan bir statüde çalıştırılmaktadır. Bu durum usta öğreticilerin sosyal, ekonomik ve psikolojik gibi birçok sorunla baş başa bırakılmaktadır. Usta öğreticilerin bu tür sorunlarının çözümü için çeşitli politikaların geliştirilmesinde yarar vardır.

8. Usta ğreticilerin sigortalarının tam gün üzerinden yatırılması onların ileriki yaşamlarında işsiz kaldıkları dönemde işsizlik yardımı, tazminat vb. gibi çeşitli haklardan faydalanmalarının önünü açacaktır.
9. Hem usta öğreticilerin hem de kursiyerlerin istihdamı, çalışma koşulları, çalışma ücretleri ve sosyal haklarına yönelik yapılacak olan çalışmalarla gelir dağılımı arasındaki sosyal adaletsizliğin daha makul bir seviyeye gelmesinin yolu açılabilir.
10. Hem halk eğitim merkezi hem de İşKUR tarafından açılan mesleki kursların niteliklerinin iyileştirilerek kurs sonunda kursiyerlere verilen kurs bitirme belgelerinin işgücü piyasasında geçerliliğinin olması için politikaların geliştirilmesinde yarar vardır.

KAYNAKÇA

- AB (Tarihsiz). *Avrupa Birliği 2001 Yılı Ulusal Programı*. Erişim Tar: 10.12.2017 from the World Wide Web: <https://www.ab.gov.tr/58.html>.
- AB (Tarihsiz). *Katılım Ortaklığı Belgeleri*. Erişim Tarihi: 12.11.2017 from the World Wide Web: https://www.ab.gov.tr/katilim-ortakligi-belgeleri_46226.html.
- AB (Tarihsiz). *Türkiye Cumhuriyeti İle Katılım Ortaklığında Yer Alan İlkeler, Öncelikler, Ara Hedefler ve Koşullara İlişkin 8 Mart 2001 Tarihli Konsey Kararı*. Erişim Tar: 10.11.2017 from the World Wide Web: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf.
- Akgeyik, T. (2004). Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Politikaları. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 54 (2).
- Aktan, C.C. (2000). Monetariz ve Rasyonel Beklentiler Teorisi. *Politik İktisat, Anadolulu Matbaacılık*.
- Akyüz, Y. (2009). *Sermaye Bölüşüm ve Büyüme*. Ankara: Eflatun Yayınevi.
- Alpaslan, Karabulut (2005). *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, Uzmanlık Tezi, Ankara, Türkiye.
- Alptekin, G. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. (Online) *Kamu-İş*, 10 (4), 135-159.
- Altan, Ö. Z. (2003). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1477.
- Althusser, L. (2000). *Devletin İdeolojik Aygıtları*. Çeviren: Y. Alp ve M. Özışık. İletişim.
- Ansal, H. ve Diğerleri (2000). *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını.
- Aren, S. (2014). *İstihdam Para ve İktisadi Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Aydın, M. (2009). *Sosyal Politika ve Yerel Yönetimler*. İstanbul: Yedirenk Yayınları.
- Ataman, B.C. (2003). İşsizlik Sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu. *İşveren*, Cilt42. Erişim Tarihi: 17.11.2017 from The World Wide Web: http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=808&id=48.
- Bartlett, B. (1981). *Reaganomics: Supply Side Economics in Action*, Connecticut: Arlington House Pub.

- Baştaymaz, T. (2002). *İstihdamın Korunması ve Geliştirilmesi*. Endüstri İlişkilerinin Güncel Sorunları Semineri. Kızılcahamam, Ankara 10-13 Mayıs.
- Becerem, E. ve Kasalak M.A. (2010). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*.
- Biçerli, M.K. (2000). *Çalışma Ekonomisi*. 1. Basım. İstanbul: Beta Yayınları.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. 6. Basım. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bryman, A. (2004). *Social Research Method*. Oxford Univ. Press. Oxford. Second Edition.
- Cin, F. (2012). *Post Keyeznyen İktisat*. Ankara: Elif Yayınevi.
- Creswell, J.W. (2015). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Çev: M. Bütün ve S. B. Demir. Ankara: Siyasal Kitabevi (Eserin orijinali 2013'te yayımlandı)
- ÇSGB (2004). Kayıtdışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı. Ankara: *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları*.
- Davidson, P. (1994). *Post Keynesian Macroeconomic Theory- A Foundation for Successful Economic Policies for The Twenty-First Century*, Edward Elgar Publishing Company, Cheltenham, Uk.
- Denzin, N.K. (1970). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Chicago: Aldine.
- DBT (2007). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: *Kamuda iyi Yönetişim Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara: DPT Yayınları.
- Dirimtekin, H. (1981). *Makro İktisat*, Eskişehir: Bizim Kitabevi.
- Dull, N. (2003). "Is precarious employment shaping European labour markets?" *15.th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aixen-Prvence*, 26-28 June, Munchen
- Duruel, M. (2007). Avrupa Birliğinde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikalar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, s.s.376-421.
- Eclac (2000). Part-Time Work in Chile: Is it Precarious Employment? Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), Santiago.
- Ekin, N. (1999). Esneklik Çağı. *Mercek*. Yıl: 4. Sayı:15.

- Ekin, N. (2000). Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları. İstanbul: *İstanbul Ticaret Odası Yayınları*.
- Ercan, F. ve Ş. Özar (2000). Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış. *Toplum ve Bilim* 86, Güz, s.s.31.
- Erdut, Z. (2004). *İşsizlik Sigortası*, Ankara: İşveren.
- EUROPA (Tarihsiz). *Guidelines For Employment Policies*, Erişim Tarihi: 17.11.2017 from the World Wide Web: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0040_en.htm.
- Evans, M. (1983). *Higher Rates of Return Will Raise Personal Saving, The Truth About Supply-Side Economics*, New York.
- Eyrenci, Ö. (1994). Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik”. İzmir: *Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları*, s.s.161-173.
- Eyyuboğlu, D. (2003). 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları. Ankara: *Milli Prodiktivite Merkezi Yayınları*, No: 674.
- Forstater M. (2001), An Institutional Post Keynesian Methodology of Economic Policy With an Application to Full Employment, *Center for Full Employment and Price Stability, Working Paper*, No: 18, s.s. 15-16, Erişim Tarihi: 10.10.2017 from the World Wide Web: <http://www.cfeps.org>.
- Germir, N.H. (2012). *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Gibbs, G.R. (2002). *Qualitative Data Analysis*. Open University Press, Buckingham.
- Glesne, C. (2012). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Çev: A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu. Ankara: Anı Yayıncılık. (Eserin orijinali 2011’de yayımlandı)
- Gül, E. Ekinci, A. ve Konya S. (2009). *Türkiye’de İstihdam Politikalarının: Yapısal Bir Analizi*. Bursa: Ekin yayınları.
- Günçavdı, Ö. ve diğerleri (2000). Yüksek ve Değişken Enflasyonun Tahmininde Alternatif Modellerin Karşılaştırılması: Türkiye Örneği. *Ankara: ODTÜ Gelişme Dergisi*.
- Gündoğan, N. ve Biçerli M.K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1461.
- Gündoğan, N. ve Biçerli K. (2004), *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Yayın No:1461, s.s.206.

- HEM (Tarihsiz). Halk Eğitim Merkezi Hakkında. Erişim Tarihi: 12.02.2017 from the World Wide Web: http://www.mardinhem.meb.k12.tr/meb_iys_dosyala47/01/185437/okulumuz_hakkında.html.
- Hekimler, A. (2007). Avrupa Birliği'ne yeni Katılan Bulgaristan ve Romanya ile Karşılaştırmalı olarak, Türk İstihdam Piyasasının Güncel Durumu. *Mercek Dergisi*, sayı: 2.
- Hunt, E.K. (2005). *İktisadi Düşünce Tarihi*. Çev: M. Günay. Ankara: Dost Kitabevi.
- İşığışık, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- İşığışık, Ö. (2017). *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa: Dora.
- Işık, S. (2009). Tam İstihdam ve Fiyat İstikrarı Kapsamında Neo-Liberal Yaklaşımlara Post Keynesyen Karşı Duruşlar: Devletin Nihai İşveren Olma Rolü. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*.
- İŞKUR (Tarihsiz). III. Genel Kurul Raporu, *Türkiye İş Kurumunun Yapısı ve Faaliyetleri*.
- İŞKUR (Tarihsiz). *Aktif İşgücü Hizmetleri*. Erişim Tar: 20.10.2017 from the World Wide Web: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>.
- İŞKUR (Tarihsiz). *İşini Kuranlara Destek*. Erişim Tarihi: 12.02.2017 from the World Wide Web: <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kendiisinikurmadedestegi.aspx>.
- İŞKUR (Tarihsiz). *Mesleki Kurslar*. Erişim Tar: 12.05.2017 from the World Wide Web: <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx>.
- İŞKUR (Tarihsiz). *Tarihçe*. Erişim Tarihi: 12.05.2017 from the World Wide Web: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/kurum/tarihce.aspx>.
- İŞKUR (Tarihsiz). *Tolum Yararına Program*. Erişim Tar: 12.05.2017 from the World Wide Web: <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/typ.aspx>.
- Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). *Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu*. Ankara (2014).
- Kapar, R. (2005). Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi. İstanbul: *Disk Birleşik Metal-İş*.
- Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu. *International Journal of Human Sciences*, Volume: 9, Issue:2.

- Karaduman, H.A. (2003). *Post Keynesyen İktisatta ve Türkiye’de Para Arzının İçselliği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 27. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kesici, M. R. (2011). Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumu. *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Kesici, M.R. ve Selamoğlu A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Geçirdiği Dönüşüm. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.
- Keyder, N. (2002). *Money*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Korkmaz, A. ve A. Mahiroğulları. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kökocak, A.K. (2005). Kamu Ekonomisinin Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar. *Mevzuat Dergisi*. Yıl:8. Sayı: 91.
- Kumaş, H. (2001). İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sos. Bil. Enstitüsü. Dergisi, Cilt: 3, sayı: 4, Ekim-Kasım-Aralık.
- Kutal, M. (Kasım 2000-Şubat 2001). Türkiye İş Kurumu: Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 16, sayı: 4-5, s.s. 1-6.
- Kümbetoğlu, B. (2015), *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, 4. Basım, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Mahiroğulları A. ve Korkmaz A. (2005). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB Ülkeleri)*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Lordoğlu, K. (2006), *Türkiye İşgücü Piyasaları (Durum Raporu)*. No: 56, İstanbul: İSMMMO Yayınları.
- Lordoğlu, K. ve Kaplan N. (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Lordoğlu K. ve diğerleri (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- MARDİN (Tarihsiz). *Mardin İli Tanıtımı*. Erişim Tar: 11.05.2017 from the World Wide Web: <http://www.sosyaldeyince.com/iller/mardin-ili-tanitimi-t984.0.html>.
- Marks, K. (1973). *1844 El Yazmaları, Ekonomi, Politik ve Felsefe*. Çev: Kenan Somer. Ankara: Sol Yayınları.

- Mason, J. (1996). *Qualitative Researching. Third Edition*, Sage Pub, Londra.
- Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği (2010), *T.C. Resmi Gazete*, 27587, 21.05.2010.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). *T.C. Resmi Gazete*, 14574, 24.06.1973.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası*. Çeviren: M. TEKÇE. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Murat, S. (2007), *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2007-73.
- Nazan, Öksüz. (2007). *Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller*. Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Neuman, W.L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nice ve Nitel Yaklaşımlar*. Çev: S. Özge. I-II. Cilt, 5.Basım. İstanbul: Yayın Odası Yayınları.
- Olgun, Ş.Ö. (2015). Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu. *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 3, sayı: 1, s.s. 78-115.
- Onaran, Ö. (2000). Türkiye'de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği. *Toplum ve Bilim*. Sayı: 86. Ankara: Birikim Yayınları.
- Özerdem, F. (2010). Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu. *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, s.s. 17-27.
- Parasız, İ. (2006). *İktisada Giriş*, 8. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Patton, M.Q. (1987). *How to use Qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage
- Pekin, T. (2007). *Makro Ekonomi*. 2. Baskı. İzmir: Zeus Kitabevi.
- Rousseas S. (1998). *Post Keynesian Monetary Economics*, Third Edition, MacMillan Press Ltd, London, UK.
- Savaş, V.F. (1986), *Politik İktisat*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Savaş, V.F. (1998). *İktisatın Tarihi*. İstanbul: Liberal Düşünce Topluluğu Yayınları, Avcıol Matbaacılık.
- Sayın, A.K. (2005). İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt: 49, s.s. 407-409.

- Seccareccia, M. (1991). "An Alternative to labour-Market Orthodoxy: The Post Keynesian/Institutionalist Policy Wiew, Review of Political Economy", 3(1), January, 62-78.
- Seyidoğlu, H. (1999). Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük, İstanbul: *Güzem Can Yayınları*.
- Shermen, R. R. ve Webb, R. B. (1988) *Qualitative research in education: Focus and methods*. London: Falmer Press.
- Skousen, M. (2003). *Modern İktisadın İnşası*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Sloman, J. (2003). *Makro İktisat*. Çev: Prof. Dr. A. Çakmak. Bilim Teknik Yayınları.
- Swingewood, A. (2014). *Sosyolojik Düşüncenin Kısa tarihi*. 4. Basım. İstanbul: Agorakitaplığı.
- Sulkalar, N. (2002). Türkiye’de Sosyal Tarafların İstihdam Politikalarındaki Rolü ve Beklentileri. Ankara: *Uluslararası Mesleki Eğitim ve İstihdam Semineri*.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tansel, A. ve H. M. Taşçı. (2010). *Hazard Analysis of Unemployment Duration by Gender in a Developing Country: The Case Of Turkey*, Economic Research Forum, Working Paper 521.
- Tekeli, S. Özgüler, V.C. Özdemir, Ç. ve Biçerli M.K. (2012). *İstihdam ve İşsizlik. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını*. Yayın no: 2678.
- Tekin, A. (2008). *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*. TİSK. Yayın No:291.
- Temiz, H.E. (2004). Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri. Ankara: Genel-İş Matbaası.
- TESK. (2006). *Ülke Örnekleri İle AB’de Mesleki Eğitim ve AB ve AB Mali Kaynakları Rehberi*, Ankara: TŞOF Matbaacılık.
- Tokol, A. ve Alper Y. (2014). *Sosyal Politika*. 5.Baskı. Bursa: Dora Yayınları.
- Tokucu, E. (2008a). *Yapısalcı Post Keynesyen İçsel Para Arzı Yaklaşımı ve Türkiye Ekonomisinde Geçerliliği: 1986-2008*. Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Törüner, M. (1992). *İşsizlik Sigortası*. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.
- Törüner, M. (2000). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 879, AÖF Yayın No: 467.

- Tuna, O. ve Yalçıntaş N. (2014). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tuncay, A. C ve Ekmekçi Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Türkay, O. ve Erdoğan A. (2001). *İktisada Giriş*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1275, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 705.
- TÜİK (Tarihsiz). *İşgücü İstatistikleri 2016*. Erişim Tarihi: 22.09.2017 from the World Wide Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24635>.
- TÜİK (Tarihsiz). *İşgücü Piyasası Raporları*. Erişim Tarihi: 22.06.2017 from the World Wide Web: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.
- TÜRKİYE İŞ KURUMU (2017). *Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması 2016 Sonuç Raporu*. Ankara.
- Türkiye İş Kurumu Kanunu (2013). *T. C. Resmi Gazete*, 25159, 5.07.2003.
- Unay, C. (2001). *Makro Ekonomi*. Bursa: Vipaş. A.Ş. Yayınları.
- Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 13, s.s. 66-95.
- Ünsal, M.E. (2000). *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Wallece, C.P. (1994). *Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme*. Çev: Talat Güllap. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 763, Ders Kitapları Seri No: 28.
- Walsh, K. (1997). “The Development of Employment Policy in The EU Leading up European Employment Strategy 1997”, *European Employment Observatory (EEO)*, October 2009.
- Weiler, A. (2009). “Formulation Of The European Employment Strategy For The Post-Lisbon Period in The Context Of Economic Crisis”, *European Employment Observatory (EEO)*, Thematic Paper, Germany.
- Wheen, F. (2006). *Karl Marx Das Kapital Biyografi*. Çev: O. Düz. İstanbul: Güncel Yayıncılık.
- Yavuz, S. ve Tokucu E. (2006). Post Keynesyen İktisat ve Belirsizlik. İstanbul: *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 21 sayı: 1, s.s. 147-161.
- Yeldan, E. (2008). *Küreselleşme Kim İçin Dünyada ve Türkiye’de*. İstanbul: Yordam Kitap.

- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 9. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A ve H. Şimşek. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 10. Basım, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. ve Karaman D. (2001). *Makro Ekonomi*. (2. Baskı). Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- Yıldırım, K. ve Özer M. (2006). *İktisat Teorisi*. 4. Baskı. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 773.
- Yılmaz, L. (2010). *Avrupa Birliği'nin Sosyo-ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme*, T.C. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Araştırma İnceleme Serisi:4.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitapevi.

EK 1. GÖRÜŞME FORMU (EĞİTİMCİLERE YÖNELİK)

GÖRÜŞME FORMU

Tarih: .../.../2017

GİRİŞ

Mardin Artuklu Üniversite Sosyoloji Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Halk Eğitim Merkezi ve İŞKUR bünyesinde açılan mesleki kurslara yönelik bir yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Bu araştırmada Mardin örneğinden hareketle Halk Eğitim Merkezi ve bünyesinde açılan mesleki kursların, kurslara katılan kursiyerlerin ve bu kursların yürütülmesinden sorumlu eğiticilerin görüşleri temelinde nitelik ve istihdam ilişkisi yönünden karşılaştırmalı analizinin yapılması amaçlanmaktadır. Araştırmama yönelik verilerin önemli bir kısmını siz değerli eğiticilerin görüşleri oluşturacaktır. Bu konuda mesleki kursların amacına, işlevine, kursların ders içeriğine ve etkililiğine yönelik değerlendirmede bulunmanız talep edilmektedir.

Yapılan bu görüşmede verdiğiniz bilgiler, araştırmanın rapor edilme aşamasında talep etmeniz halinde gizlilik ilkesi çerçevesinde isminiz gizli kalarak kullanılmayacaktır. Görüşmelerimizin süresi yaklaşık 30 dakika olacağı varsayılmaktadır. İzin vermeniz durumunda görüşme esnasında ses kaydı yapmayı talep ediyorum. Görüşme bitiminde yaptığım ses kaydını dinleyebilir veya tuttuğum notları gözden geçirebilirsiniz. Görüşme aşamasına geçmeden önce sormak istediğiniz bir sorunuz varsa öncelikle bu sorunuzu yanıtlamayı arzu ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi: Yavuz ASLAN

Danışman: Yard. Doç. Dr. Tahir PEKASİL

GÖRÜŞME SORULARI

1. Sizce mesleki kursların amacı nedir? Sizce ne olmalıdır? Kursların amaçları idealinizdeki mesleki kursların amaçlarıyla örtüşmekte midir?
2. Mesleki kursların öğrenme ve öğretme süreci bir mesleği öğrenmede yeterli midir? Öğretimde hangi yöntem ve teknikler kullanılmaktadır? Sizce bu öğrenme ve öğretme süreci nasıl olmalıdır?
3. Devletin işgücünü düzenleme politikasını nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce devlet istihdam alanı oluşturmak için neden mesleki kurslara yönelmektedir?
4. Usta öğreticilerin istihdam edilme biçimlerini ve çalışma şartlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Mesleki kursların çalışma biçimleri, kurs süreleri ve ücretlendirme politikası nasıl işlemektedir? Kurslar süre ve ücret politikası ekseninde düşünüldüğünde beklentilerinizi karşılamakta mıdır?
5. Sizce kursiyerleriniz bu kurslara hangi nedenlerle katılmak istiyorlar?
6. Kursiyerlerinizin kurs sonunda istihdam edilip edilmeme durumlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Kursiyerler kurs bitiminde herhangi bir işe girebiliyorlar mı, istihdam edildikleri işler ile aldıkları mesleki kursların niteliği birbirleriyle örtüşmekte midir ve istihdam edilemeyen kursiyerler varsa bu kişilerin istihdam edilememelerinin sebepleri nelerdir?
7. Mesleki kursların açık ve örtülü işlevleri üzerinden aşağıdaki sorulara yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - a) Mesleki kursların kursiyerlerin kişisel gelişimini nasıl etkilediğine yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - b) Sizce mesleki kurslar kursiyerlerin boş zamanlarını değerlendirdikleri ve sosyalleştikleri alanlar mıdır? Bu duruma yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - c) Mesleki kursların yoksul olan kesimin kısa süreli gelir elde etmelerini sağlayan kaynaklar olup olmadığına yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - d) Mesleki kurslar yoksulların marjinalleşmesinin önüne geçmekte midir, bunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

- e) Sizce mesleki kurslar aracılığıyla izlenen istihdam politikaları sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmakta mıdır, bu durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?
- f) Bunların dışında belirtmek istediğiniz bir işlev var mıdır?
8. Mesleki kurslara y6nelik belirtmek istediğiniz d6şünceleriniz veya 6nerileriniz var mı?

EK 2. GÖRÜŞME FORMU (KURSIYERLERE YÖNELİK)

GÖRÜŞME FORMU

Tarih: .../.../2017

GİRİŞ

Mardin Artuklu Üniversite Sosyoloji Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Halk Eğitim Merkezi ve İŞKUR bünyesinde açılan mesleki kurslara yönelik bir yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Bu araştırmada Mardin örneğinden hareketle Halk Eğitim Merkezi ve bünyesinde açılan mesleki kursların, kurslara katılan kursiyerlerin ve bu kursların yürütülmesinden sorumlu eğiticilerin görüşleri temelinde nitelik ve istihdam ilişkisi yönünden karşılaştırmalı analizinin yapılması amaçlanmaktadır. Araştırmama yönelik verilerin önemli bir kısmını siz değerli kursiyerlerin görüşleri oluşturacaktır. Bu konuda mesleki kursların amacına, işlevine, kursların ders içeriğine ve etkililiğine yönelik değerlendirmede bulunmanız talep edilmektedir.

Yapılan bu görüşmede verdiğiniz bilgiler, araştırmanın rapor edilme aşamasında talep etmeniz halinde gizlilik ilkesi çerçevesinde isminiz gizli kalarak kullanılmayacaktır. Görüşmelerimizin süresi yaklaşık 40 dakika olacağı varsayılmaktadır. İzin vermeniz durumunda görüşme esnasında ses kaydı yapmayı talep ediyorum. Görüşme bitiminde yaptığım ses kaydını dinleyebilir veya tuttuğum notları gözden geçirebilirsiniz. Görüşme aşamasına geçmeden önce sormak istediğiniz bir sorunuz varsa öncelikle bu sorunuzu yanıtlamayı arzu ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi: Yavuz ASLAN

Danışman: Yard. Doç. Dr. Tahir PEKASİL

GÖRÜŞME SORULARI

1. Sizce mesleki kursların amacı nedir? Sizce ne olmalıdır? Kursların amaçları idealinizdeki mesleki kursların amaçlarıyla örtüşmekte midir?
2. Mesleki kursların öğrenme ve öğretme süreci bir mesleği öğrenmede yeterli midir? Öğretimde hangi yöntem ve teknikler kullanılmaktadır? Sizce bu öğrenme ve öğretme süreci nasıl olmalıdır?
3. Mesleki kurslara kayıt yapma sebepleriniz nelerdir?
4. Bitirdiğiniz bir mesleki kurs var ise bu kursun niteliğine göre bir işe girdiniz mi veya bir işe girmeye yönelik planlarınız var mıdır, neler söylemek istersiniz?
5. Mesleki kursların açık ve örtülü işlevleri üzerinden aşağıdaki sorulara yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - a) Katıldığınız mesleki kurs veya kurslar kişisel gelişiminizi nasıl etkilediğine yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - b) Sizce mesleki kurslar kursiyerlerin boş zamanlarını değerlendirdikleri ve sosyalleştikleri alanlar mıdır? Bu duruma yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - c) Mesleki kursların yoksul olan kesimin kısa süreli gelir elde etmelerini sağlayan kaynaklar olup olmadığına yönelik düşünceleriniz nelerdir?
 - d) Mesleki kurslar yoksulların marjinalleşmesinin önüne geçmekte midir, bunu nasıl değerlendiriyorsunuz?
 - e) Sizce mesleki kurslar aracılığıyla izlenen istihdam politikaları sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmakta mıdır, bu durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?
 - f) Bunların dışında belirtmek istediğiniz bir işlevi var mıdır?
6. Devletin işgücünü düzenleme politikasını nasıl değerlendiriyorsunuz?
7. Mesleki kurslara yönelik belirtmek istediğiniz düşünceleriniz ve önerileriniz var mı?

EK 3. KATILIMCI LİSTESİ

Tablo 29. Halk eğitim merkezi mesleki kurslarından yararlananlar (2016-2017)

Adı- Soyadı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	İş Durumu	Kurs Türü
K1	25	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Filografi
K2	27	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Bilgisayar Kullanımı
K3	26	Kadın	Bekâr	Ön lisans	Çalışmıyor	Çocuk Bakımı
K4	27	Erkek	Bekar	Lise Mezunu	Dağıtıcı	Bilgisayar Kullanımı
K5	22	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Dikiş Nakış Kursu
K6	24	Kadın	Bekar	Ortaokul	Çalışmıyor	Ahşap Süsleme
K7	18-30	Kadın	Evli	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Çocuk Bakımı
K8	18-30	Kadın	Evli	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Ahşap Süsleme
K9	18-30	Kadın	Evli	Ortaokul	Çalışmıyor	Çocuk Bakımı
K10	23	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Çocuk Bakımı
K11	40	Erkek	Evli	Lisans Mezunu	Müdür Yrd.	Emlak Danışmanlığı
K12	38	Erkek	Evli	Lisans Mezunu	Öğretmen	Emlak Danışmanlığı
K13	32	Kadın	Evli	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Cilt Bakımı
K14	22	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Cilt Bakımı
K15	32	Kadın	Evli	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Cilt Bakımı

Tablo 30. İŞKUR mesleki kurslarından yararlananlar (2016-2017)

Adı- Soyadı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	İş Durumu	Kurs Türü
Y1	21	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Kuaför	Kuaförlük
Y2	20	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Kuaför	Kuaförlük
Y3	25	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Kasiyer	Kasiyerlik
Y4	26	Erkek	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışan	Bil. Bakım ve Onarım
Y5	25	Erkek	Bekâr	Lise Mezunu	Kasiyer	Kasiyerlik
Y6	32	Erkek	Bekar	Lise Mezunu	Memur	Bil. Bakım ve Onarım
Y7	18-30	Kadın	Bekar	Ortaokul Mezunu	Çalışmıyor	Çocuk Bakıcısı
Y8	18-30	Kadın	Evli	Ortaokul Mezunu	Çalışmıyor	Çocuk Bakıcısı
Y9	29	Kadın	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Halı Dokuma
Y10	22	Erkek	Bekâr	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Hasta Yaşlı Refakatçisi
Y11	29	Erkek	Bekar	Ön lisans	Çalışmıyor	Hasta Yaşlı Refakatçisi
Y12	35	Kadın	Evli	Ön lisans	Kuaför	Kuaförlük
Y13	38	Kadın	Evli	Ön lisans	Çalışmıyor	Çocuk Bakıcısı
Y14	23	Erkek	Bekar	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Bil. Bakım ve Onarım
Y15	40	Kadın	Evli	Lise Mezunu	Çalışmıyor	Halı Dokuma

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNTİHAL RAPORU

Tez Başlığı Eğreti İstihdam, Güvencesiz Çalışma ve Örtük İşlevsellik: Mardin Mesleki Kurslar Örneği

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın kapak sayfası, giriş, ana bölümler ve sonuç kısımlarında oluşan toplam 179 sayfalık kısmına ilişkin 12/04/2018 tarihinde tez danışmanım tarafından Ithenticate adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orjinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı alıntılar dahil % 9' dur.

Uygulanan Filtrelemeler:

Kaynakça hariç

Alıntılar dahil

5 Kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç açıklamalar

Açıklamalar :

Ithenticate adlı intihal tespit programı sonucunda; azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Adı Soyadı: Yavuz ASLAN

Öğrenci No: 15761017

12/04/2018

Programı: Sosyoloji

Statüsü: Tezli Yüksek Lisans

Danışman Onayı

Doç. Dr. Tahir PEKASIL

A.B.D. Başkanı Onayı

Doç. Dr. Zülküf KARA