



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

**MESLEKİ EĞİTİMİN GENÇ İŞGÜCÜ ÜZERİNE ETKİLERİ:
BAŞAKŞEHİR İKİTELLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR
ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksel Lisans Tezi

Halil TOPRAK

Sivas
Mart 2022

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

**MESLEKİ EĞİTİMİN GENÇ İŞGÜCÜ ÜZERİNE ETKİLERİ:
BAŞAKŞEHİR İKİTELLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR
ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Halil TOPRAK

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ASLAN

Sivas
Mart 2022

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

.../..../....

Halil TOPRAK

TEŞEKKÜRLER

Her zaman kapısını çaldığım, bilgi birikiminden faydalandığım, tez konumun belirlenmesinde bana yardımcı olan değerli hocam İlker İnan Akçay'a, tez danışmanım Mehmet Aslan'a ve bölüm hocalarıma; bana olan desteklerini ve güvenlerini esirgemeyen, her an yanımda olan çok değerli annem ve babama; entellektüel bilgi birikimlerinden faydalandığım, yardımlarını eksik etmeyen kıymetli dostlarım Güven Akkoç ve Emre Tankuş'a; alan araştırması sırasında bana yardımcı olan Başakşehir Mesleki Eğitim Kurumu hocalarına ve öğrencilerine çok teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR DİZİNİ	vii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xiii
ABSTRACT	xv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1.İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİK OLGUSUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	3
1.1. İşsizlik Olgusu.....	3
1.1.1. İşsizlik Kavramı.....	5
1.1.2. İşsizlik Türleri	6
1.1.2.1. Açık İşsizlik	6
1.1.2.1.1. Yapısal İşsizlik.....	7
1.1.2.1.2. Teknolojik İşsizlik	7
1.1.2.1.3. Mevsimlik İşsizlik.....	8
1.1.2.1.4. Konjonktürel İşsizlik.....	9
1.1.2.1.5. Arızı (Friksiyonel) İşsizlik.....	9
1.1.2.2. Gizli İşsizlik.....	10
1.1.2.3. Sürekli Durgunluk.....	10
1.1.3. İşsizlik Oranları.....	10
1.1.4. Genç İşsizliği.....	13
1.1.4.1. Genç İşsizliğine Neden Olan Faktörler.....	14

1.1.4.1.1. Makro Düzeydeki Nedenler	15
1.1.4.1.1.1. Toplam Talep Yetersizliği	15
1.1.4.1.1.2. Ekonomik Kriz ve Durgunluk.....	15
1.1.4.1.1.3. Demografik Yapı.....	16
1.1.4.1.1.4. Ücret Politikaları ve Asgari Ücret Uygulaması	16
1.1.4.1.2. Mikro Düzeydeki Nedenler.....	17
1.1.4.1.2.1. Eğitim Düzeyi	17
1.1.4.1.2.2. Gençlerin Çalışmaya Karşı Tutumları	17
1.1.4.1.2.3. İşgücü Piyasasına Girişte Yaşanan Aksaklıklar.....	18
1.1.4.1.2.4. İşgücü Piyasasındaki Ayrımcılıklar	18
1.1.5. İşsizliğin Ortaya Çıkardığı Sorunlar.....	18
1.1.5.1. Ekonomik Sorunlar	19
1.1.5.2. Sosyal Sorunlar	20
1.1.5.3. Psikolojik Sorunlar.....	21
1.1.6. Türkiye’de Genç İşsizliğinin Yapısı.....	22
1.1.6.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik.....	22
1.1.6.2. Cinsiyete Göre Genç İşsizlik.....	24
1.1.6.3. İş Arama Süresine Göre Genç İşsizlik.....	24
1.1.7. İşsizlikle Mücadelede İşgücü Piyasası Politikaları.....	25
1.1.7.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları.....	25
1.1.7.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları.....	26
İKİNCİ BÖLÜM	29
2.MESLEKİ EĞİTİMİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	29
2.1. Mesleki Eğitim.....	29
2.1.1. Mesleki Eğitimin Amacı.....	32

2.2.2. Mesleki Eğitimin Önemi.....	32
2.2.3. Mesleki Eğitim ile İlgili Kavramlar.....	34
2.2.4. Mesleki Eğitim Programı.....	35
2.2.5 Çıraklık Eğitimi	36
2.2.6. Üretim Sistemleri İçerisinde Mesleki Eğitim.....	40
2.2.6.1. Aile Sistemi (700-1000).....	41
2.2.6.2. El Sanatları ve Lonca Sistemi (1000-1500).....	41
2.2.6.3. Ev İşletmeleri Sistemi (1500-1740).....	42
2.2.6.4. Fabrika Sistemi (1740-1800).....	42
2.2.6.5. Otomasyon.....	43
2.2.6.6. Sibernasyon.....	43
2.2.7. Türkiye’de Mesleki Eğitimin Tarihsel Gelişimi	43
2.2.7.1. Osmanlı Döneminde Mesleki Eğitim	44
2.2.7.2. Cumhuriyet Döneminde Mesleki Eğitim	48
2.2.8. Mesleki Eğitimle İlgili Temel Kanunlar.....	50
2.2.8.1. 1926 Tarihli 818 Sayılı Borçlar Kanunu.....	50
2.2.8.2. 1930 Tarihli 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu.....	50
2.2.8.3. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu	50
2.2.8.4. 1977 Tarihli 2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu	51
2.2.8.5 1986 Tarihli 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu.....	51
2.2.8.6 2001 Tarihli 4702 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.....	53
2.2.9. Mesleki Eğitim Modelleri ve Bazı Ülkelerde Mesleki Eğitim.....	54
2.2.9.1. Almanya’da Mesleki Eğitim.....	55
2.2.9.2. Fransa’da Mesleki Eğitim	57
2.2.9.3. İngiltere’de Mesleki Eğitim.....	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
3.MESLEKİ EĞİTİMİN GENÇ İŞGÜCÜ ÜZERİNE ETKİLERİNİ	
ÖLÇMEYE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI.....	59
3.1. Alan Araştırması.....	59
3.1.1 Alan Araştırmasının Amacı.....	59
3.1.1.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi	59
3.1.1.2 Veri Toplama Süreci.....	60
3.1.1.3. Bulgular	60
3.1.1.3.1. Görüşme Yapılan Öğrencilere İlişkin Genel Bilgiler	60
3.1.1.3.1.1. MEM’de Öğrenim Gören Toplam Öğrenci Sayısı.....	60
3.1.1.3.1.2. Alan Araştırmasına Katılan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	61
3.1.1.3.1.3. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	61
3.1.1.3.2. Öğrencilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular	62
3.1.1.3.2.1. Öğrencilerin Seçtikleri Mesleklere Göre Dağılımı	62
3.1.1.3.2.2. Öğrencilerin Kaçıncı Sınıfta Öğrenim Gördüklerinin Dağılımı	62
3.1.1.3.2.3. Öğrencilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	63
3.1.1.3.2.4. Öğrencilerin Örgün Eğitimde Başarı Durumlarına Göre Dağılımı	63
3.1.1.3.2.5. Öğrencilerin Eğitimi Bırakma Nedenlerine Göre Dağılımı	63
3.1.1.3.3. Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Durumlarına İlişkin Bulgular	65
3.1.1.3.3.1. Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı .	65
3.1.1.3.3.2. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı .	65
3.1.1.3.3.3. Öğrencilerin Annelerinin Meslek Dağılımı	65
3.1.1.3.3.4. Öğrencilerin Babalarının Meslek Dağılımı.....	66
3.1.1.3.3.5. Evde Yaşayan Kişi Sayısı	66

3.1.1.3.3.6. Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelir Dağılımı.....	67
3.1.1.3.4. Öğrencilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular	68
3.1.1.3.4.1 Öğrencilerin Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılım.....	68
3.1.1.3.4.2. Öğrencilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımı.....	70
3.1.1.3.4.3. Öğrencilerin Aldıkları Ücretleri Ne Yaptıklarının Dağılımı	71
3.1.1.3.4.4. Öğrencilerin Fazla Çalışma Yapma ve Ücret Alma Durumlarının Dağılımı	72
3.1.1.3.4.5. Yıllık Ücretli İzin Kullanma Durumlarının Dağılımı	72
3.1.1.3.4.6. Öğrencilerin Sömürüldüğünü Düşünme Durumlarının Dağılımı	73
3.1.1.3.4.7.Öğrencilerin MEM’e Nasıl Başladıklarının Dağılımı.....	74
3.1.1.3.4.8. MEM’de Verilen Eğitim	75
3.1.1.3.4.9. Ustaların Öğrencileri İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı	76
3.1.1.3.4.10. Öğrencilerin Kendilerini İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı	77
3.1.1.3.4.11. Öğrencilerin İşyeri Değiştirme Durumlarının Dağılımı	78
3.1.1.3.4.12. Öğrencilerin Önce İşe Mi Yoksa MEM’i Başladıklarının Dağılımı	78
3.1. 1.3.4.13. Öğrencilerin MEM Bittikten Sonra İş Bulma Ümitleri	79
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA	83
EKLER.....	97
Ek 1. Görüşme Formu	97
ÖZGEÇMİŞ.....	99



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ÇMEK	: Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
MEK	: Mesleki Eğitim Kanunu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	: Mesleki Eğitim Merkezi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu



TABLO LİSTESİ

Tablo 1. OECD Ülkelerinde Yıllara Göre İşsizlik Oranları	12
Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları.....	22
Tablo 3. Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranları	24
Tablo 4. İş Arama Sürelerine Göre Genç İşsizlik Oranları	25
Tablo 5. MEM’de Öğrenim Gören Toplam Öğrenci Sayısı.....	60
Tablo 6. Alan Araştırmasına Katılan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı....	61
Tablo 7. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Dağılımı	61
Tablo 8. Öğrencilerin Seçtikleri Mesleklere Göre Dağılımı	62
Tablo 9. Öğrencilerin Kaçınıcı Sınıfta Öğrenim Gördüklerinin Dağılımı	62
Tablo 10. Öğrencilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	63
Tablo 11. Öğrencilerin Örgün Eğitimde Başarı Durumlarına Göre Dağılımı.....	63
Tablo 12. Öğrencilerin Eğitimi Bırakma Nedenlerine Göre Dağılımı	64
Tablo 13. Öğrencilere Yeniden Bir Fırsat Verilmesi Durumunda Örgün Eğitime Devam Etme Durumlarının Dağılımı.....	64
Tablo 14. Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	65
Tablo 15. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	65
Tablo 16. Öğrencilerin Annelerinin Mesleklerine Göre Dağılımı	66
Tablo 17. Öğrencilerin Babalarının Mesleklerine Göre Dağılımı.....	66
Tablo 18. Evde Yaşayan Kişi Sayısı Dağılımı	67
Tablo 19. Öğrencilerin Ailelerin Ortalama Aylık Gelir Dağılımı	67
Tablo 20. Öğrencilerin Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılımı.....	69
Tablo 21. Öğrencilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımı	70
Tablo 22. Öğrencilerin Aldıkları Ücretleri Ne Yaptıklarının Dağılımı.....	71
Tablo 23. Öğrencilerin Fazla Çalışma Yapma ve Ücret Alma Durumlarının Dağılımı	72
Tablo 24. Yıllık Ücretli İzin Kullanma Durumlarının Dağılımı	73
Tablo 25. Öğrencilerin Sömürüldüğünü Düşünme Durumlarının Dağılımı	74
Tablo 26. Öğrencilerin MEM’e Nasıl Başladıklarının Dağılımı.....	74
Tablo 27. Ustaların Öğrencileri İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı	76

Tablo 28. Öğrencilerinin Kendilerini İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı.....	78
Tablo 29. Öğrencilerin İşyeri Değiştirme Durumlarının Dağılımı.....	78
Tablo 30. Öğrencilerin Önce İşe mi Yoksa MEM’i Başladıklarının Dağılımı	79
Tablo 31. Öğrencilerin MEM Bittikten Sonra İş Bulma Ümitlerinin Dağılımı	79
Tablo 32. Alan Araştırması Yapılırken Öğrencilere Sorulan Sorular	97



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranları.....	11
---	----





ÖZET

1970’li yıllarda meydana gelen ekonomik krizle birlikte işsizlik oranlarında ciddi bir artış meydana gelmiştir. İşsizlik oranları içerisinde ise gençlerin payı dikkat çekici bir oranda artmıştır. Bu on yılın sonunda her derde deva olabileceği iddia edilen neoliberal politikalar doğrultusunda devletler bir takım politikalar geliştirmeye başlamışlardır. Bu politikalar arasında mesleki eğitime büyük önem verilmiş ve bu bağlamda Türkiye’de 1977 ve 1986 yıllarında mesleki eğitim sistemini düzenleyen iki kanun çıkarılmıştır. Çıkarılan kanunlara bakıldığında, genç işsizliğini önlemeye ve gençlerin istihdam edilmesini artırmaya yönelik işverenlere büyük teşvikler sağlandığı görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, çıraklık adı altında genç işsizliğini önlemeye yönelik mesleki eğitim sisteminin işverenlere teşvik sağlayan ve bunu yaparken de öğrencilerin ne pahasına olursa olsun kötü koşullar altında çalışmasına göz yuman bir politika mı, yoksa gerçekten genç işsizliğini önlemeye yönelik etkinliğini olan bir politika mı olduğunu ortaya koymaktır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, öğrenciler çıraklık adı altında haklarını bilmeden, var olan haklarını kullanmadan, kötü koşullar altında çalışmakta ve mesleki eğitim merkezlerinin genç işsizliğini önlemeye yönelik dikkat çekici bir etkinliği bulunmamaktadır. Çünkü alan araştırmasına katılan öğrencilerin hepsi mevcut bir işte çalışmaktadırlar. Bu öğrencileri, işverenler teşviklerden yararlanabilmek adına mesleki eğitim merkezlerine yönlendirmektedir. Öte yandan öğrenciler sadece belge alabilmek için meslek eğitim merkezlerine gitmektedirler.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Genç İşsizlik, Çıraklık, Çıraklık Eğitimi, Mesleki Eğitim.



ABSTRACT

With the economic crisis in the 1970s, there was a severe increase in unemployment rates. The share of young people in unemployment rates has increased remarkably. At the end of this decade, states have started to develop some policies in line with the neoliberal policies that are claimed to be a panacea. Among these policies, great importance was attached to vocational education, and in this context, two laws were enacted in Turkey in 1977 and 1986, regulating the vocational education system. Considering the laws enacted, it is seen that employers are provided with great incentives to prevent youth unemployment and increase the employment of young people. In this context, this study aims to determine whether the vocational education system aimed at preventing youth unemployment under the name of apprenticeship is a policy that provides incentives to employers and allows students to work under bad conditions at all costs, or is it a policy that is effective in preventing youth unemployment is to reveal. According to the study's findings, students work under bad circumstances without knowing their privileges under the name of apprenticeship, without using their existing rights, and vocational training centers do not have an unusual activity to prevent youth unemployment. Because all of the students participating in the field research are working in a current job, employers direct these students to vocational training centers to benefit from incentives. On the other hand, students go to vocational training centers to get documents.

Key Words: Unemployment, Youth Unemployment, Apprenticeship, Apprenticeship Training, Vocational Training.



GİRİŞ

Ücret karşılığı emek gücü ile çalışmanın ortaya çıkmasıyla birlikte işsizlikte ortaya çıkmıştır. İşsizliğin ortaya çıktığı ilk dönemlerde kişilerin kendi kusuruna dayandığı kabul edilirken daha sonraları kişinin kendi kusurundan kaynaklanmadığı, sistemin kendi işleyişinden dolayı ortaya çıktığı kabul edilmiştir.

İşsizlik, ekonomik krizlerle birlikte birçok defa kendisini göstermesine rağmen 1970’li yıllardan itibaren gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak bütün ülkelerde yaygınlaşmaya başladığı ve bu durumun kitlesel bir nitelik kazanarak en çok da gençlerini etkilediği gözlemlenmektedir.

Genç işsizlik oranlarının çok ciddi artış göstermiş olması devletlerin işsizliği azaltmaya yönelik politika arayışlarına girmesine neden olmuştur. Bu çerçevede gençlerin niteliklerini artırarak emek gücünü verim elde edilebilecek bir düzeye getirmeye yönelik mesleki eğitim önem kazanmaya başlamış ve ülkelerin genç işsizliğini azaltmaya yönelik politikalarının başında mesleki eğitim yerini almıştır.

Mesleki eğitim sisteminin temel amacı, mesleki eğitimin hedef kitlesini oluşturan gençlere iş için gerekli olan temel nitelikleri kazandırarak, iş hayatının ihtiyaç duyduğu becerili ve teknik insan gücünü nitelik ve nicelik yönünden karşılayacak şekilde geliştirerek genç işsizliğini önlemek, istihdamı artırmak ve ülkenin kalkınmasını sağlamaktır.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, çıraklık adı altında genç işsizliğini önlemeye yönelik mesleki eğitim sisteminin işverenlere teşvik sağlayan ve bunu yaparken de öğrencilerin ne pahasına olursa olsun kötü koşullar altında çalışmasına göz yuman bir politika mı, yoksa gerçekten genç işsizliğini önlemeye yönelik etkinliğini olan bir politika mı olduğunu ortaya koymaktır.

Tezin birinci bölümünde, işsizlik olgusunun anlaşılabilmesi için işsizlik kavramı açıklanmıştır. İşsizlik türlerinden bahsedilerek hangi türde işsizliklerin görülebileceğine değinilmiştir. Hem Türkiye’deki işsizlik oranlarını gösteren hem de OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarını gösteren grafik ve tablo ile konu hakkında istatistiki bilgi verilerek konu somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Ardından asıl

konumuzu oluşturan genç işsizliğe geçiş yapılarak, genç işsizliğe neden olan makro ve mikro düzeydeki nedenler açıklanmıştır. İşsizlik ve genç işsizliğin ortaya çıkardığı sorunlara değilmiştir. Türkiye’de genç işsizliğin nasıl bir yapıya sahip olduğunu gösterebilmek adına genç işsizliğinin yapısı hakkında bilgi verilmiş bu yapılırken grafiklerden yararlanılmıştır. Son olarak ise işsizlikle mücadelede işgücü piyasası politikalarından bahsedilmiştir. Aktif işgücü piyasası politikaları arasında ise mesleki eğitimin önemine değinilerek bir sonraki bölüme geçiş için zemin hazırlanmıştır.

İkinci bölümünde, öncelikle mesleki eğitim hakkında genel bir bilgi verilmiştir. Mesleki eğitimin amacı ve öneminden bahsedilmiş ve mesleki eğitimin daha iyi anlaşılabilmesi için mesleki eğitimle ilgili kavramların tanımlaması yapılmıştır. Mesleki eğitim programının ne olduğu açıklanmış ve çıraklık eğitiminden bahsedilmiştir. Üretim sistemleri içerisinde mesleki eğitime değinilerek mesleki eğitimin nasıl bir tarihsel süreç geçirdiği, hemen ardından da Türkiye’de mesleki eğitimin tarihsel gelişimi anlatılmıştır. Daha sonra mesleki eğitimle ilgili temel kanunlara değinilerek, nasıl bir yasal çerçevede ilerlenerek geliştiği ortaya konulmuş ve son olarak mesleki eğitim modelleri ve bazı ülkelerdeki mesleki eğitim sisteminlerine değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, mesleki eğitimin genç işgücü üzerine etkilerini ölçmeye yönelik alan araştırmasının amacı, evreni, örnekleme ve veri toplama sürecinden bahsedilerek çalışmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular sırasıyla; öğrenciler hakkında genel bilgiler, eğitim durumları, sosyo-ekonomik durumları ve çalışma hayatına ilişkin durumları olarak dört başlık halinde incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİK OLGUSUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. İşsizlik Olgusu

Toprak köleliğinin sona erdiği, insanların emek gücünü ücret karşılığında satmaya başladığı ve emek gücünün bir meta olarak serbest piyasada pazarlanabilir hale geldiği kapitalizme özgü bir sınıf olarak doğan işçilik ile birlikte işsizlik de ortaya çıkmıştır (Koşar ve Atılgan 2006: 13).

Kapitalizm öncesi toplumlarda kişilerin bir işe sahip olması veya çalışması belirli bir anlam ifade etmekle birlikte bir iş sahibi olmak ya da ücretli çalışmanın gerçek bir zorunluluk olması kapitalizme özgü bir durumdur. Kişinin emek gücünün piyasada işveren tarafından satın alınması onun hem toplumla kurduğu bir bağ hem de kendini toplumda var etmesi açısından önemli bir unsurdur. Bu durumda kişinin bir işe sahip olmaması bir tür varoluşsal anlamsızlığa sebep olmaktadır (Günok 2018: 1398).

19. yüzyılın başlarında işsizliğin, kişinin kendi kusurundan ve tembelliğinden kaynaklandığı düşünülmekte iken piyasanın işleyişinden kaynaklandığı 20. yüzyılın başlarında kabul edilmeye başlanmıştır. 1929 Ekonomik Bunalımı sonrası işsizlik oranlarının çok yükselmesi Klasik Liberal İktisat'ın serbest piyasa içerisinde isteyen herkesin iş bulabileceği görüşünü geçersiz kılmıştır. Keynes, piyasada oluşabilecek gönülsüz bir işsizliğe dikkat çekmiş ve işsizliğin güvence altına alınması gereken sosyo-ekonomik bir sorun olduğunu belirtmiştir. Keynes'in piyasanın işleyişine yeni bir yorum getirmesi işsizliğe olan bakışı değiştirmiştir (Polat 2015: 29).

Kapitalizm, en iyi koşullarda bile nüfusun %2'sinin işsiz kalmasını sistemin doğası gereği ideal bir durum olarak görmektedir. Dünyanın kaymağını yiyen batı ülkelerinde bile işsizlik oranları gittikçe artmaktadır. Dünyadaki işsizlerin sayısının yüz milyonlarla sayılabilecek bir düzeye çıktığı herkes tarafından kabul edilmektedir.

Bu durum gerçek manada süreklilik gösteren ve gittikçe büyüyen kitlesel bir işsizliktir. Bazı iktisatçılara göre ise kalıcı ve organik bir işsizliktir (Koşar ve Atılgan 2006: 15).

Tarih boyunca sermayenin uzandığı her köşede işçiler ile birlikte işsizler de var olmuştur. Küreselleşme ile birlikte sermayenin uluslararasılaşması işsizlik sorununu daha da katmerli bir hale getirmiştir (Koşar ve Atılgan 2006: 13).

İşsizlik, ciddi manada sanayi devrimiyle beraber bütün ülkelerde farklı boyutlarda görülmesine karşın 1980’li yıllara kadar gelişmekte olan ülkelerin sorunuyken 1980’li yıllarda benimsenen neoliberal politikalarla birlikte gelişmiş ülkelerin de sorunları arasına girmiştir (Aydemir 2013: 115).

İşgücü piyasaları, küreselleşme ile değişikliğe uğramış ve çoğu ülkede benzer özellikler göstermeye başlamıştır. Dünya ekonomisinde işsizliğin artmasına neden olan yapısal özellikler arasında üretim yapısındaki değişim, kuralsızlaştırma ve işgücündeki yapısal değişimlerdir. Bu gelişmeler dünya genelinde istihdamı olumsuz etkilerken işsizliği de kronik bir sorun haline getirmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizlik yoksullukla iç içe geçen sarmal bir yapı oluşturmuştur. Dünya genelinde üretim artmakta ve işgücü başına üretim miktarı yükselmekte iken istihdam azalmaktadır (Çondur ve Bölükbaş 2014: 81).

İşsizliğe küresel bir boyut kazandıran neoliberal politikalar, korumacılığın terk edilip serbest ticarete geçilmesiyle ekonomik büyümenin sağlanacağı ve böylece işsizlik sorunun kendiliğinden çözüleceğini ileri sürmüştür. Buna karşın ekonomik büyüme gerçekleşmiş fakat işsizlik sorunun kendiliğinden çözüleceği öngörüsü gerçekleşmemiştir (Erdayı 2009: 134).

Son yaşanan küresel krizin de etkisiyle birlikte dünyanın büyük bir kısmında işsizlik oranları artmakta ve kitleler büyük bir sefaletin pençesine düşmektedir. Her geçen gün işgücü piyasasına katılan sayısında artış olmasına rağmen yeterli istihdamın sağlanamaması, emek gücünü verim elde edilemeyen bir tüketim unsuruna dönüştürmektedir (Karabıyık 2009: 183).

Labor and Monopoly Capital isimli kitabında Harry Braverman işsizlik ile kapitalist üretim tarzının işleyiş mekanizmasına şu şekilde değinir: “Kapitalizmde işsizlik bir sapma olarak değerlendirilemez. Bu, kapitalist üretim tarzının işleyiş

mekanizmasının vazgeçilmez bir parçası olduğu gibi, birikim sürecinin enerjisi tarafından da sürekli olarak üretilir ve absorbe edilir’’¹ (Çakır 2016: 5).

Duhm’a göre, bir toplum, vatandaşlarının tümünün ihtiyaçlarının karşılanmasından ziyade belirli bir azılığın kar sağlanmasına yöneldiğinde ve bu duruma organize olduğunda, kişi insan olarak değerini yitirmekte ve tek önemli değeri, kazancın azamiye çıkarılabilmesi için gösterdiği çaba anlamında sömürülebilirliğidir. Kapitalist ideoloji açısından kişi, sömürülebilirliği ölçüsünde değerli kılınmış ve kılınmaya çalışılmaktadır. Ancak sistemin başarısını belirleyen temel faktör, kişilerin bu sömürülme haline kendilerini ne ölçüde yazgıladığıdır (Günok 2018: 1399).

İşsizliğin nedenleri devlet ve sermaye tarafından ortadan kaldırılmak istenmez, eğer esas neden aranmaya başlanırsa üretim ilişkilerinin ve mülkiyet ilişkilerinin sorgulanmasını gerekecektir. Bu durum devlet ve sermayenin egemenliklerinin sarsılmasına neden olacaktır. Bu yüzden devlet ve sermayenin işsizlik oranları ve işsizlik üzerine bütün gayreti kendi egemenliklerinin sarsılmasına mahal vermeyecek bir düzeye indirmek ve sosyal bir tehdit olmaktan çıkarmaktır (Koşar ve Atılğan 2005: 14).

1.1.1. İşsizlik Kavramı

İşsizlik, iş aramasına rağmen iş bulamayanlar ile işleri varken ekonomik koşullar nedeniyle işlerini kaybedenlerin oluşturduğu sosyal yönü ağır basan ekonomik bir durumdur. Bu durum insanların gelirlerini azaltırken bir taraftan da kişilerin sosyal ve psikolojik durumlarının kötüleşmesine neden olmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz 2013: 21).

İşsizlik, emeğin arz ve talebi arasındaki uyumsuzluktan doğmaktadır. İş piyasasında genel arz ve talep dengesinin sağlanması işsizlik sorununu ortadan kaldırmaz. Çünkü iş piyasalarında nicelik itibarıyla çok değişik emek arz ve talepleri mevcuttur. Önemli olan nokta emeğini iş piyasasında arz eden insanların talep edilen işçi tipine uygun olmasıdır (Zaim 1977: 173).

¹ “İşsizlik, prekaryanın hayatının bir parçasıdır”. Guy Standing, Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf, s.83.

İşsizlik kişi ve toplum açısından iki farklı şekilde tanımlanabilmektedir. Kişi açısından işsizlik, çalışma yeteneğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup, iş bulamama durumunu ifade etmekte iken toplum açısından işsizlik ise en değerli üretici kaynak olan işgücünün kullanılamaması, boşa harcanması demektir (Tokol ve Alper 2016: 128).

İşsizliğin yaygın olarak kabul edilen tanımını yapacak olursak, çalışma arzu ve iktidarında olduğu halde, piyasadaki cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen fakat makul ve uygun bir iş bulamayan kimseye işsiz, bu olguya da işsizlik denir (Zaim 1977: 172).

ILO, bir kişinin işsiz sayılabilmesi için aynı anda ifade edilebilecek üç kriteri taşıması gerektiğini belirtmektedir. Bunlar;

- *İşi olmamak*, ücretli veya kendi hesabına çalışma şeklinde istihdam edilmemiş olması gerekir.
- *İş arıyor olmak*, iş arama kanallarından en az birini kullanmış olması gerekir.
- *İşe başlamaya hazır olmak*, referans dönemi içerisinde istihdam edilmeye hazır olması gerekir (Mahiroğulları ve Korkmaz 2013: 23).

TÜİK işsizleri: ‘referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler’ şeklinde tanımlamaktadır (Tokol ve Alper 2016: 129).

AB’ye üye ülkelerde ise işsizlik ‘işgücü bürolarına veya işçi yardım bürolarına kayıtlı bulunan kişilerden hiçbir iş bulamayanlar ve her an başka işe geçmeye hazır bulunanlar’ olarak tanımlanmaktadır (Erdem 2012: 10).

1.1.2. İşsizlik Türleri

1.1.2.1. Açık İşsizlik

İşsizlik tanımıda yer alan genel kriterler, açık işsizlik kavramını da kapsamaktadır. Bu çerçevede açık işsizlik, çalışma arzusu ve iktidarında olduğu halde cari ücret düzeyinde iş arayıp da herhangi bir iş bulamayanların toplamını ve

istatistiklere yansıyan rakamları ifade etmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz 2013: 43).

1.1.2.1.1. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik, herhangi bir alanda arz ile talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluktan dolayı veya arz edilen iş ile talep edilen işçilerin farklı yerlerde olmasıyla ortaya çıkan dengesizliğin sonucu oluşan işsizlik türüdür. Diğer bir deyişle, işgücü piyasalarında açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmamaları veya bir araya gelmemeleri sonucunda oluşan işsizliğe yapısal işsizlik denilmektedir (İslamoğlu 2014: 125).

Yapısal işsizlik uzun süreli ve önlenmesi en zor olan işsizlik türüdür. Değişime ayak uydurmakta zorlanan ve esnek olmayan gruplar arasında daha çok görülmektedir. İşgücünün vasıf ve eğitim düzeyinin artması ile yapısal işsizlik oranlarında bir azalış gözlemlenmektedir (Polat 2015: 49).

Bu işsizlik türü daha çok, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Bunun sebebi ise, bu ülkelerin ekonomik yapıları nedeniyle var olan işgücü arzını verimli bir şekilde kullanabilecek üretim araçlarından yoksun olmasıdır. Bu nedenle de işgücü nüfusunun üretim hacminden fazla olması ülkenin genel ekonomik yapısında bir işsizlik meydana getirmektedir (Yılmaz 2019: 15).

Türkiye'deki mevcut işsizliğin nedenlerine bakıldığında bu durumun daha çok yapısal ve konjonktürel nedenlerden dolayı ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle Türkiye'de krizlerin sık sık yaşanması ve ekonomide ortaya çıkan belirsizlikler istihdamı olumsuz yönde etkilemekte ve işsizlik sorununu daha da ağırlaştırarak kalıcı bir hale getirmektedir (İslamoğlu 2014: 127).

1.1.2.1.2. Teknolojik İşsizlik

Üretim faktörlerinin en önemlilerinden olan emek ve sermaye arasında doğrudan ikame ilişkisi bulunduğundan dolayı bir ekonomide meydana gelen teknolojik gelişmeler sonucu üretimde emeğin yerine makinenin kullanılmasıyla ortaya çıkan işsizlik, teknolojik işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Uzun dönemde teknoloji yeni iş kolları yaratırken kısa dönemde istihdamı azaltıcı etkisi

bulunmaktadır.² Teknolojik gelişme ile aynı miktarda girdi kullanımı ile daha fazla üretim yapılmakta ve bu sayede verimlilik artabilmektedir (Buluttekin 2008: 86).

Teknolojik işsizliğin boyutu az gelişmiş ülkelerde ciddi seviyelere ulaşmaktadır. Gelişmiş ülkeler, işsiz kalan işgücüne yeni iş olanakları sağlayabiliyorken az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde bu geçiş süreci çok daha uzun zaman alabilmektedir. Teknolojik işsizliğin etkisi, bir taraftan makinenin emeğe ikamesine bağlı olmakta iken öbür taraftan işçilerin yeni yöntemleri bilmelerine ve öğrenebilmelerin bağlı olarak değişmektedir (Köse 2012: 19).

Sanayi devriminden sonra yeni üretim tekniklerinin ortaya çıkmasıyla birlikte bazı sektörlerde üretim artışı gözlemlenmiştir. Bu sektörlerdeki üretim artışı birçok kişiyi işsiz bırakmış ve işsiz kalan kişilerin de başka sektörlerle doğru işgücü akımı başlamıştır. Bu nedenle bu işsizlik türüne yapısal işsizlik de denilmektedir (Börekçi 2018: 7).

1.1.2.1.3. Mevsimlik İşsizlik

Yılın belirli dönemlerinde ekonominin belirli sektörlerinde faaliyetlerin daha düşük düzeyde gerçekleşmesi sonucu ortaya çıkan işsizlik türüne mevsimlik işsizlik denir. Bu işsizlik türüne, öncelikli olarak hava şartları ve mevsim değişimleri sonucu üretimde meydana gelen aksamalar sebep olmakta iken bir diğer sebebi ise, mevsim koşulları ve değişimleri sonucunda bazı mal ve hizmetlere olan talebin azalmasıdır (İslamoğlu 2014: 125).

Mevsimlik işsizlik genelde turizm, inşaat, tarım gibi sektörlerde üretim düzeyinin düşmesi ve buna bağlı olarak işsizlik oranlarının mevsimsel olarak azalması ile oluşmaktadır. Bu gibi sektörlerde, üretimin mevsimsel olarak artmasıyla çalışan sayısında bir artış, azalması ile de çalışan sayısında bir azalış olmakta ve kişiler bir sonraki artış dönemine kadar işsiz kalmaktadır (Köse 2012: 20).

Mevsimlik işsizlik, daha çok gelişmekte olan ülkeler için önemini koruyan ciddi bir problem niteliğindedir. Gelişmiş ülkelerde istihdam daha çok sanayi ve hizmetler sektöründe yoğunlaştığı için tarım sektöründe çalışan sayısı daha az

² “Otomobil icat edilip de atlara ihtiyaç kalmayınca atlara ne oldu?”, Bertell Ollman, *Atlari Hazırlayın... Ve Sopayı Kapın*. s.33.

olmaktadır. Bunun yanında kış mevsiminde çalışmayı mümkün kılan tekniklerin gelişmesi ve sağlık, kültür, gastronomi gibi alternatif turizm seçeneklerinin artması, üstelik yaz ve kış turizmin birlikte geliştirilmesi turizmdeki mevsimlik işsizliği en alt seviyelere indirmiştir. Türkiye’de ise çözülmesi gereken bir problem olan mevsimlik işsizlik, ekonomik gelişmişlik düzeyi yükseldikçe en aza inmesi beklenmektedir (Tatar 2019: 25).

1.1.2.1.4. Konjonktürel İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, ekonomilerin daralma yaşadığı dönemlerde, toplam talep yetersizliğinden dolayı ortaya çıkmaktadır. Bazı dönemlerde ekonominin daralma yaşamasıyla birlikte talep düşer ve üretilen ürünler satılamaz hale gelir. Ürünler satılamadığından dolayı da üretim yapılamaz ve mevcut çalışan işçiler işten çıkartılır (Ergin 2019: 22).

İşçilerin işten çıkartılmasıyla birlikte gelirlerde bir azalma meydana gelmekte ve bu da ürünlere yönelik talebi azaltmakta ve toplam talepte düşüşler meydana getirmektedir. Konjonktür dalgasının genişleme dönemine kadar bu durumun sürmesi, ardından tersine bir işleyiş başlatmaktadır. Talebin artması ile birlikte üretim artacak bu da daha fazla işçi çalıştırılmasını gerektirecektir. Böylece daralma döneminde işsiz kalanların sayısı azalmaya başlayacaktır (Kara 2018: 9). Konjonktürel işsizliğe karşı, ücretlerin düşürülmesi ve kısa çalışma gibi birtakım tedbirler alınarak önlenmeye çalışılsa da yıkıcı etkisi yok edilememektedir (Yıldız 2014: 11).

1.1.2.1.5. Arızı (Friksiyonel) İşsizlik

Arızı işsizlik, işçilerin daha iyi çalışma koşullarına sahip olabilmek ve daha yüksek ücret elde edebilmek amacıyla belirli bir işten başka bir işe yerleşmeden istihdam edilene kadar ki sürede işsiz kalınması durumunda ortaya çıkmaktadır (Yanbaşı 2014: 10).

Talebin süreklilik göstermemesi veya yanlış hesaplamalardan kaynaklanan nedenlerle istihdamda geçici boşlukların bulunmasından ya da iş değiştirilmesi sürecinde geçen zamandan dolayı da ortaya çıkabilmektedir. Arızı işsizlik, ekonomi

tam istihdamda olması durumunda bile görülebilecek olan işsizlik türüdür (Özdemir 2018: 124).

1.1.2.2. Gizli İşsizlik

İstihdamda bulunan bir kişinin bazı sebeplerden dolayı normalden az çalışması veya verimsiz bir şekilde çalışması gizli işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Gizli işsizlikte kişi mevcut bir işte çalışmakta olup işsiz olarak görülmemektedir. Ancak çalışan kişinin toplam üretime katkısı ya çok azdır ya da hiç yoktur. Bundan dolayı çalışan işten ayrılrsa bile üretim miktarında herhangi bir değişiklik olmayacaktır (Akgün 2019: 35).

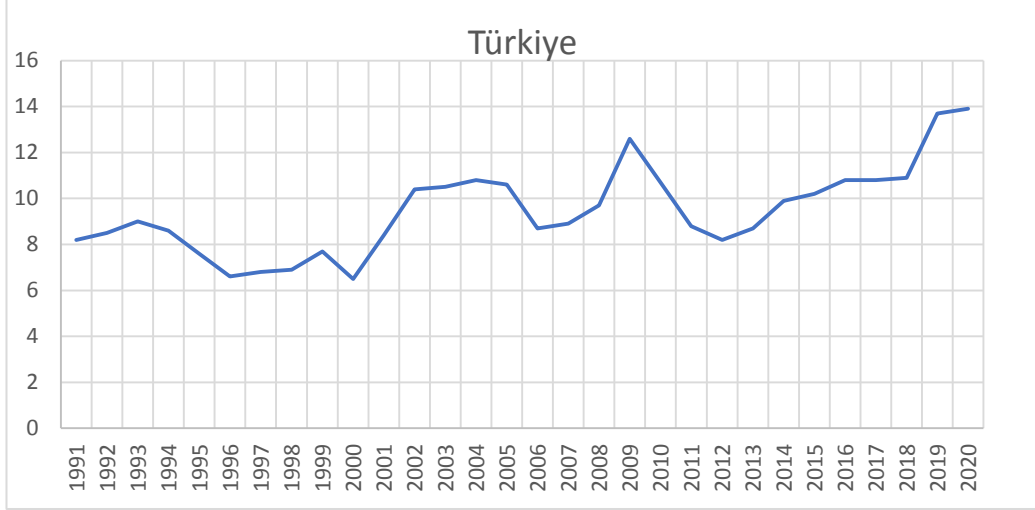
Gizli işsizliğin en çok görüldüğü sektör tarımdır. Kırsal kesimlerde nüfusun artışıyla aynı oranda tarımsal araziler artırılmamaktadır. Bu durum tarım arazilerinin aynı ölçekte kalmasına ve daha fazla işgücü arzına sebep olmaktadır. Bu da ailedeki kişilerin bazılarını gizli işsiz konumuna getirmektedir (Yılmaz 2019: 17).

1.1.2.3. Sürekli Durgunluk

Bazı ülkelerde belirli bir büyüme sonrası yaşanan ekonomik durgunluk sonucu üretimde meydana gelen daralmayla birlikte kronik işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalınması sürekli durgunluk olarak ifade edilmektedir. Bu durum daha çok gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmakta ve büyük kitleleri etkilemektedir. 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ve 1973 Petrol Krizlerinin ardından büyüme oranlarının yavaşlamasına bağlı olarak talep yetersizliği sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür (Sandıkçı 2019: 13).

1.1.3. İşsizlik Oranları

Kapitalist toplumlarda kişilerin işsiz kalmaları bazı durumlarda kişisel tercihlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkıyorken çoğunlukla bu durum kapitalist sistemin kendi iç işleyişine özgü dinamiklerle ilgili bir sorundur (Günok 2018: 1399).



Şekil 1.Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranları (The World Bank)

Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranlarını gösteren Şekil 1’e baktığımızda, işsizlik oranlarının bazı yıllarda azaldığı görülmekle birlikte sürekli bir artış eğiliminde olduğu ve bu oranlarının çok yüksek seviyelere doğru ilerlediği gözlemlenmektedir.

Tablo 1. OECD Ülkelerinde Yıllara Göre İşsizlik Oranları (The World Bank).

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avustralya	6,1	6,1	5,7	5,6	5,3	5,2	6,6
Avusturya	5,6	5,7	6	5,5	4,9	4,5	5,8
Belçika	8,5	8,5	7,8	7,1	6	5,4	6
Kanada	6,9	6,9	7	6,3	5,8	5,7	9,5
Şili	6,7	6,5	6,7	7	7,2	7,3	11,5
Kolombiya	8,6	8,3	8,7	8,9	9,1	10	15,4
Kosta Rika	9,1	9	8,6	8,1	9,6	11,5	17,1
Çek Cumhuriyeti	6,1	5,1	4	2,9	2,2	2	2,9
Danimarka	6,9	6,3	6	5,8	5,1	5	5,7
Estonya	7,4	6,2	6,8	5,8	5,4	4,5	6,5
Finlandiya	8,7	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7	7,8
Fransa	10,3	10,4	10	9,4	9	8,4	8,6
Almanya	5	4,6	4,1	3,8	3,4	3,1	4,3
Yunanistan	26,5	24,9	23,5	21,5	19,3	17,3	16,9
Macaristan	7,7	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4	4,4
İzlanda	4,9	4	3	2,7	2,7	3,5	5
İrlanda	11,9	9,9	8,4	6,7	5,7	5	5,9
İsrail	5,9	5,3	4,8	4,2	4	3,8	4,6
İtalya	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	10	9,3
Japonya	3,6	3,4	3,1	2,8	2,4	2,4	3
Kore	3,5	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	4,1
Letonya	10,9	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3	8,2
Litvanya	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	8,4
Lüksemburg	5,9	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6	7
Meksika	4,8	4,3	3,9	3,4	3,3	3,5	4,7
Hollanda	7,4	6,9	6	4,8	3,8	3,4	4,1
Yeni Zelanda	5,4	5,4	5,1	4,7	4,3	4,1	4,6
Norveç	3,5	4,3	4,7	4,2	3,8	3,7	4,6
Polonya	9	7,5	6,2	4,9	3,9	3,3	3,6
Portekiz	13,9	12,4	11,1	8,9	7	6,5	7,2
Slovakya	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8	6,8
Slovenya	9,7	9	8	6,6	5,1	4,5	5,2
İspanya	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,7
İsveç	8	7,4	7	6,7	6,4	6,8	8,5
İsviçre	4,8	4,8	4,9	4,8	4,7	4,4	4,9
Türkiye	9,9	10,2	10,8	10,8	10,9	13,7	13,9
İngiltere	6,1	5,3	4,8	4,3	4	3,7	4,3
Amerika	6,2	5,3	4,9	4,4	3,9	3,7	8,3

OECD Ülkelerinde Yıllara Göre İşsizlik Oranlarını gösteren Tablo 1'e baktığımızda, ülkelerin işsizlik oranlarında artışlar yaşanmasına karşın çoğunluğunda bir azalış meydana gelmiştir. Fakat meydana gelen azalış işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde kalarak önemini koruyan ciddi bir problem olma gerçeğini değiştirmemiş, bu durum bir iyileştirme olarak yansımıştır.

İşsizliğin bu karanlık tablosunun ortaya çıkmasında ne işçilerin ne yoksul köylülerin ne de öteki emekçilerin katkısı vardır. Bu kesimler bu karanlık tablonun ortaya çıkmasını engelleyememekten sorumlulardır. Bu tabloyu yaratan sermaye ve onun devletiyle iş birliğidir (Koşar ve Atılğan 2006: 16).

Sayıların kesin olduğu yalan söylemeyecekleri bilinmekteyken bu durum sermayenin elinde bir aldatmacaya dönüşebilmektedir. İstatistikler hem oluşturulurken hem de yorumlanırken sermayenin ve devletin elinde ustaca bir illüzyon ile istenilen sonuçlara ulaşılabilir (Koşar ve Atılğan 2006: 15).

1.1.4. Genç İşsizliği

1970'li yıllardan itibaren başlayan ekonomik durgunlukla birlikte işsizlik oranları ciddi bir artış göstermeye başlamıştır. Genel işsizlik oranlarının artışından en çok etkilenen grubu ise gençler oluşturmaktadırlar (Ekin 1980:44). Çünkü gençler işgücü piyasasına yeni girmişlerdir, hizmet süreleri kısadır ve ailelerine karşı herhangi bir sorumlulukları yoktur. Bundan dolayı da işgücü piyasasının en kıdemsiz üyeleri oldukları için işsizliğin arttığı dönemlerde kendilerinden daha deneyimli ve kıdemli olan çalışanlara göre işsizlikten daha fazla etkilenmektedirler (Çetinkaya 2010: 47).

Türkiye'de işsizlik sorunun en önemli özelliklerinden birisi genç işsizliğine sahip olmasıdır. Genç işsizliği 15-24 yaşları arasındaki işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Genç işsizliği sadece bugün Türkiye'nin ya da gelişmekte olan ülkelerin karşılaştığı bir sorun değildir. Gelişmiş sanayi ülkeleri de 1970'li yıllardan itibaren genç işsizliği ile karşı karşıyadır (Keser 2016: 159).

İşsizlikten, toplumun sosyal yapısı içerisindeki bazı grupları diğerlerine göre daha fazla etkilenmektedir (gençler, kadınlar, engelliler, niteliksiz işçiler yabancılar vs.). İşsizliğe karşı duyarlı olan bu gruplar içerisinde gençler önemli bir paya

sahiptir. Üstelik hem genç olup hem de kadın ya da engelli veya niteliksiz olmak bu duyarlılığı daha da artırmaktadır (Gündoğan 1999: 66).

ILO'ya göre genç işsizliğinin nedenleri, arz ve talep dengesi ile emek piyasasındaki bilgi düzeyidir. Arz yanlı nedenler, gençlerin sahip olduğu nitelik ve beceri düzeyinin istenilen koşullarla uyuşmamasıdır. Talep yanlı nedenler ise yetersiz ve istihdam yaratmayan büyüme ile işverenlerin gençlere karşı ayrımcı tutumudur. Bu tutum gençlerin yeterli tecrübeye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır (Günaydın ve Çetin 2015: 20).

Türkiye'de emek piyasasının içinde bulunduğu en önemli sorun çalışma çağındaki nüfusun tamamını karşılayacak düzeyde istihdam olanaklarının mevcut olmamasıdır. (Günaydın ve Çetin 2015: 20). Bu durum emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmemiş eğitim sisteminden kaynaklanmaktadır. ILO'ya göre de Türkiye'de istihdam açısından en önemli sorunların başında beceri eksikliği ve uyumsuzluğu gelmektedir (Günaydın ve Çetin 2015: 22).

Genç işsizliğinin toplam işsizlik oranlarına göre daha yüksek olmasının Türkiye'de nesnel nedenleri olmakla birlikte en önemli nedeni gençlerin çoğunluğunun emek piyasasında ilk kez iş aramasıdır. Ayrıca genç işsizlik oranının bu kadar yüksek olması ise istihdamdaki istikrarsızlığının bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Demir ve Taşkiran 2018: 45).

1.1.4.1. Genç İşsizliğine Neden Olan Faktörler

Gençlerin işsizlik sorunundan en çok etkilenen kesim olmasının nedenleri arasında, 15-24 yaş grubu arasındaki gençlerin eğitime katılımının artması, tecrübe eksikliği, yeni işlerin yaratılamaması, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyuşmaması olarak sayılabilir. Bu nedenler arasında gençlerin eğitime katılma oranlarının artması dışındakiler belirli politikalarla çözülebilecekken çözülmemesi veya çözülememesi gençlerin işsizlikten en fazla etkilenmesine neden olmaktadır (Erdayı 2009: 134).

2013 yılında Dünya Bankası'nın hazırladığı "Jobs" isimli rapora göre genç işsizliğinin nedenleri dört ana gruba ayrılmıştır. İlk nedeni gençleri toplam nüfus içindeki payının yükselmesidir. Bu duruma "genç nüfus patlaması (youth bulges)"

denilmektedir. İkinci neden, işgücü piyasalarındaki bilgi asimetrisi sorunudur. Yani, yeterli bilgiye sahip olmayan gençlerin iş bulmada zorlanmasıdır. Üçüncü neden, gençlerin yeterli kişisel ve sosyal ağlara sahip olmamalarıdır. Dördüncü neden ise, gençlerdeki nitelik eksikliğidir. Bu noktada eğitimin önemi vurgulanmaktadır (Özcan, Tepekule ve Kayalıdere 2016: 94)

Genç işsizliği ile etkin bir şekilde mücadele edebilmek ve toplumsal bir sorun olmaktan çıkarabilmek için bu sorunu ortaya çıkaran sebeplerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle genç işsizliğinin nedenleri makro düzeydeki nedenler ve mikro düzeydeki nedenler olmak üzere iki başlık halinde incelenecektir (Özaydın 2018: 30).

1.1.4.1.1. Makro Düzeydeki Nedenler

Genç işsizliğine neden olan makro düzeydeki nedenler, emek piyasasının yapısal özelliklerinden kaynaklanan açıklamalar yer almaktadır (Özaydın 2018: 31).

1.1.4.1.1.1. Toplam Talep Yetersizliği

Ekonomilerde meydana gelen toplam talebin yetersiz olması, genel işsizlik seviyesinin artmasına ve genç işsizliğinin de bu durumdan etkilenmesine neden olmaktadır. Genç işsizliği toplam talepteki değişimlere karşı daha duyarlıdır. Bunun nedeni işverenler, işçi çıkartmak zorunda kaldıkları ilk olarak gençleri tercih etmektedir. Çünkü işveren açısından gençleri çıkarmanın fırsat maliyeti, yetişkin işçilerin maliyetine göre daha düşüktür. Sebebi ise, gençlerin daha deneyimsiz ve meslek içi eğitimlerinin az olmasıdır. İşverenin ödeyeceği tazminatın işçinin hizmet süresi ile orantılı olması da gençlerin işten çıkarılırken ilk olarak tercih edilmesine neden olmaktadır (Yalman 2019: 50).

1.1.4.1.1.2. Ekonomik Kriz ve Durgunluk

Ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde, okuldan yeni ayrılan ve ilk defa iş arayan gençlerin fazla olması genç işsizlik oranlarını yükseltmektedir. Sektörlerin olumsuz etkilendiği böyle dönemlerde boş iş pozisyonları ve genç işsizliğinde artış gözlenmektedir. Bu durum iş arayan gençlerin sayısını arttırmakta ve iş bulma

ihtimalini zorlaştırmaktadır. Böyle dönemlerde genç işsizlik oranı artış gösterirken, genç işsizliğin toplam işsizlik içindeki payı artmaktadır (Aksüner 2019: 47).

Ekonomik kriz dönemlerinde iş bulma konusunda en fazla zorluk çeken kesim genç işsizler olmaktadır. Kriz dönemlerinde ürün ve hizmetlere olan talebin düşmesiyle birlikte işletmeler üretimlerini önemli ölçüde kısmakta veya tamamen durdurmaktadır. Bunun sonucunda da işverenler işgücü açısından yeni işçi almaktan kaçınmakta veya işçi sayısını azaltmaktadır (Keskin 2017: 16)

Gençlerin kriz dönemlerinde işlerini kaybetme riski yüksek yaş gruplarına göre daha fazladır. Gençlerin daha az nitelik ve tecrübeye sahip olması, yüksek maliyetli eğitim yatırımlarından kaçınmak için işverenlerin işten çıkarma yaparken ilk hedefi olmaktadır. Buna ek olarak gençleri işten çıkarmanın maliyeti işverenler için daha düşük olması ayrıca bir etkidir. Kriz döneminin uzaması gençler için yeniden iş bulmayı güçleştirecek ve gençler uzun dönemli işsizlikle karşı karşıya kalacaklardır (Öcal 2014: 1172).

1.1.4.1.1.3. Demografik Yapı

Genç işsizliği etkileyen önemli nedenlerden birisi de ülkenin sahip olduğu demografik yapıdır. Bir ülkedeki nüfus artış hızı istihdam hızından daha fazla ise o ülkede işsizlik durumu ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla da bu süreçte istihdam yaratılamaması genç işsizliğinin artmasına neden olacaktır (Yıldırım 2020: 22).

Yaş, genç işsizliğine neden olan demografik faktörler arasındadır. Çalışma hayatına girmek isteyen gençlerden eğitim seviyesi yüksek ve deneyimi olanlar işverenler tarafından tercih edilmektedir. Ancak bu kişiler en iyi işi bulana kadar işsiz kalmayı tercih edeceklerdir. Dolayısıyla eğitim seviyesi düşük ve deneyimi az olan gençler işsizlik sorunu ile daha çok karşılaşabilmektedir. Cinsiyet de yaş gibi genç işsizliğini etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Genç kızlar erkeklere oranla iş bulmada daha fazla zorluk çekmektedir. Özellikle geleneksel yapıların hakim olduğu ülkelerde bu durum daha yoğun yaşanmaktadır (Murat ve Şahin 2011: 24).

1.1.4.1.1.4. Ücret Politikaları ve Asgari Ücret Uygulaması

Genç işsizliği ve ücret arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalar iki farklı perspektifte değerlendirilmektedir. Bir tarafta asgari ücret karşıtları vardır. Bunlara

göre yüksek asgari ücret, genç işçilerin göreceli maliyetleri üzerinde etkili olacak ve genç işsizliğini artıracak, öte yandan yetişkin istihdamını teşvik edecektir. Asgari ücret uygulamasını savunanlara göre ise, işgücü piyasasında her zaman eksik rekabet koşulları bulunmaktadır. İşverenler ücretlere emeğin marjinal verimliliği altında bir sınır koyabilmekte ve böylece asgari ücretteki bir artış istihdamdaki bir artışa neden olabilmektedir (Bilen 2015: 16).

1.1.4.1.2. Mikro Düzeydeki Nedenler

Genç işsizliğine neden olan mikro düzeydeki nedenler, gençlerin kendilerine özgü niteliklerden dolayı işsiz kalma ihtimallerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu ilgili açıklamalar yer almaktadır (Özaydın 2018: 35).

1.1.4.1.2.1. Eğitim Düzeyi

Gençlerin işsiz kalmasındaki en önemli nedenlerden birisi, işgücü piyasasının genel durgunluğunun yanı sıra gençlerin eğitim düzeylerinin düşük olmasıdır. Bu bağlamda, işgücü piyasalarında eğitim ile işsizlik arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğu ve kişilerin eğitim seviyelerinin yükselmesi ile işsizlik oranlarının düşeceğine dair genel bir kanı mevcuttur (Özaydın 2018: 35).

Ancak, eğitim düzeyinin öneminin vurgulanmasına rağmen işsizler arasında eğitilmiş olanların yüksekliği konunun sadece bir diploma ya örgün eğitimden geçmiş olma ile ele alınamayacağını ortaya koymaktadır (Aksoy 1999: 132).

1.1.4.1.2.2. Gençlerin Çalışmaya Karşı Tutumları

Gençler yetişkinlere göre iş değiştirme konusunda daha gönüllü olmaktadır. Eğitilmiş gençler kendi yetenek ve ilgi alanlarına göre uygun işleri bulana kadar işgücü piyasasına girmekten kaçınırlar. Eğitim düzeyi daha az olan gençler ise kendilerine uygun işi buluncaya kadar sık sık iş değiştirdikleri için işgücü hareketlilikleri oldukça yüksektir. Bu durum hem gençlerin işsizlik sürelerinin uzamasına hem de işverenlerin gençlere karşı olumsuz bir tutum takınmasına neden olmaktadır. Öte yandan gençlerin daha düşük ücretli işlere eğilimli olması ve aile geçindirmek gibi bir vazifelerinin olmaması onların sık sık iş değiştirmelerine neden olmaktadır (Atabey 2019: 17).

Genç işsizliğinin yüksek oranlarda seyretmesi üzerine yapılan çalışmalarda, gençlerin çalışmaya karşı isteksiz ve gönülsüz oldukları ileri sürülmektedir. Ancak bu durum gençlerin çalışmaktan kaçındıkları şeklinde yorumlanmamalıdır. Çünkü gençler kendileri için uygun olan işlerde çalışmayı arzu etmekte ancak kendilerine uygun işi bulamayınca gönülsüz davranmaktadırlar (Buluttekin 2008: 154).

1.1.4.1.2.3. İşgücü Piyasasına Girişte Yaşanan Aksaklıklar

Gençlerin işgücü piyasasına ilk kez giriş yapmaları ve tecrübelerinin olmaması, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında etkin bir bağ kurulamaması dolayısıyla da gençlerin işgücü piyasası hakkında yeterince bilgiye sahip olmaması bundan dolayı da gençlerin yetenek ve donanımlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak düzey olmaması işveren tarafından ek bir maliyet unsuru olarak görülmektedir (Demir 2017: 457).

1.1.4.1.2.4. İşgücü Piyasasındaki Ayrımcılıklar

Ayrımcılık, emek piyasasında kişileri mesleki bilgi ve beceri veya üretim özellikleri dışındaki dil, din renk, cinsiyet, engellilik gibi ortak özelliklerinden dolayı farklı bir statüye tabi tutmaktır. Bu durumdaki kişilerin farklı olmaları bazı kaynaklara ulaşmada zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durumun iş piyasasına yansması ise kişilerin mevcut kimliğinin dışlanması ya da zora dayalı olarak farklı kimliğin benimsenmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Atabey 2019: 15).

1.1.5. İşsizliğin Ortaya Çıkardığı Sorunlar

İşsizlik sorunu sadece işsizliğe maruz kalan kişiyi değil bu kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişileri de derinden etkilemektedir (Işık 2016: 132). İşsizlik, mevcut durumda işi olup çalışmakta iken yeterli iş güvencesi olmadığı için her an işsiz kalabileceğini düşünen çalışanı da önemli ölçüde etkilemektedir (Güler 2005: 376)

Bir kişinin belirli bir birikiminin olmaması ve her ay aldığı ücret ile geçiniyor olması kişiyi işsiz kalması durumunda sıkıntı ve stres çekeceği bir duruma düşürecektir. Buna ek olarak, işsiz kalan kişinin ev geçindirme ve ailesine bakma

gibi sorumlulukları olması durumunda kişinin yaşayacağı olumsuz durum daha da artacaktır (Güler 2005: 378).

Kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığından aile hayatına ve diğer sosyal ilişkilerine kadar olumsuz etkide bulunan işsizlik aynı zamanda kişide topluma yönelik adaletsizlik algısının oluşmasına da neden olabilmektedir. Bu sürenin uzamasıyla birlikte genel mutluluk düzeyi hızla düşmekte, yaşanan stres artış göstermekte ve yaşamdan alınan tatmin azalmaktadır (Keser ve Güler 2016: 159).

Genç nüfusa yönelik istihdam alanlarının artırılması, ülke ekonomisinin gelişmesine katkı sağlayacağı gibi öte yandan da işsizliğin getirdiği ekonomik sosyal ve psikolojik sorunların çözümüne de yardımcı olacaktır (Kabaklarlı ve Gür 2011: 5).

Sermaye ve devleti, işsizliği kediliğinden ötelemeye çalışırken çoğu zaman işsizliğin nedenlerini, insanların yeteneksiz ve beceriksiz veya yetersiz eğitime sahip olmalarına bağlarken işsizliğin sonuçlarını da psikiyatristlerin üzerine yıkmaktadır (Koşar ve Atılgan 2006: 14).

1.1.5.1. Ekonomik Sorunlar

Bir ülkede bulunan mevcut işgücünün istihdam edilmemesi veya istihdam edilmekle beraber niteliğinin ve kapasitesinin altında istihdam edilmesi ya da çalışabileceği sürelerden daha az çalıştırılması, ülkenin üretimde dolayısıyla da milli gelirinde kaynağının atıl kalmasına ya da eksik kullanmasına diğer bir değişle mevcut potansiyelinin kullanılmadığı anlamına gelmektedir (Işık 2016: 133).

Her durumda olduğu gibi işsiz kalınması durumunda da en çok etkilenen grup ekonomik bakımdan düşük gelir düzeyine sahip insanlardır. Bu kişiler iş bulma konusunda daha az şansa sahiplerdir ve genellikle geçimlerini sağlayabilecek bir sosyal güvenceleri bulunmamaktadır (Güler 2005: 378).

Gençlerin işsiz kalması ise ekonomik olarak karşılaşılan en önemli sorunlardan birisidir. Gençlerin işsiz kalması, çalışmaları halinde gerçekleştirebilecekleri üretimin yapılmaması anlamına gelmektedir. Bununla beraber, bağımlı nüfus arttığı için gelir dağılımında adaletsizlik artacak ve yoksulluk oranlarında ciddi bir artış görülecektir (Bayır 2019: 790).

Gençlerin işgücü piyasasının dışında kalmaları, onların en üretken ve en verimli oldukları dönemde potansiyellerinin değerlendirilemediği anlamına gelmektedir. Bu durum da o ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınması olumsuz bir biçimde etkileyecektir. Çünkü işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitilen ve yetiştirilen genç işgücü ülkelerin kalkınmasında ve gelişmesinde büyük bir öneme sahiptir (Keskin 2017: 23).

1.1.5.2. Sosyal Sorunlar

Gençlerin işsiz kalması sosyalleşme sürecini sekteye uğratarak, gençlerin sosyo-kültürel yaşantılarını etkileyecektir. Ayrıca, çalışma hayatında kazanacağı sosyal kimlikten ve deneyimlerden dışlanmasına da neden olacaktır (Doğan 2019: 12).

Gençlerin işsiz kalma süreçlerinin tahmin ettiklerinden daha fazla sürmesi durumunda gençler, topluma ve mevcut sisteme karşı tepki gösterebilir ve bu tepkinin zaman içinde artması toplum içinde çatışmalara neden olabilir. Böyle bir durumda gençler politik düzene karşı güvensiz olacak ve bu da politik marjinalleşmeyi ve siyasi şiddeti meydana getirecektir (Doğan 2019: 13).

İşsizliğin suçu pozitif yönde etkilediği, işsizlik oranlarının artmasıyla suç oranlarının arttığı ve özellikle de mala karşı işlenen suçlarda daha fazla artış olduğu yapılan çalışmalarda gözlemlenmiştir (Kesbiç ve Dündar 2017: 345).

İşsizlik bir taraftan suç oranlarını artırdığı gibi diğer taraftan bölgesel göçlerin yaygınlaşmasına, intihar oranlarının artmasına aile bağlarının kopmasına neden olup diğer sosyal sorunların da bir kaynağı haline gelebilmektedir (Topal 2017: 187).

İşsizlik, özellikle erkeklerin haneye tek gelir getiren kişi oldukları durumda, aile üzerindeki kurduğu baskı artabilir ve aile yapısını sarsabilir. Yapılan araştırmalara göre, işsizlerin boşanma oranı toplam boşanma oranına göre daha yüksektir. Bir diğer araştırmaya göre ise evlenmemiş gençler üzerindeki etkisidir. İşsizlikle karşı karşıya kalan evlenebilecek çağda olan gençler evlenmelerini geciktirmektedir (Kurt 2006: 374).

Beveridge, işsizliğin ortaya çıkardığı en büyük sorunun bedensel değil ruhsal olabileceğini ve işsizliğin sefalet değil kin ve korku yaratacağını ifade etmiştir (Yüksel 2003: 23).

İnsanların sosyal bir varlık olması nedeniyle, işsizliğin etkisi sadece onu yaşayan kişiyle sınırlı kalmayacaktır. J.P. Sartre'nin söylediği gibi, ‘’insan tek başına aç kalmaz, bir adam aç kalırsa, bütün arkadaşlarıyla kalır. Bir işsizinin açlığı, aynı zamanda bütün öteki işsizlerin de açlığıdır’’ (Kurt, 2006: 369).

1.1.5.3. Psikolojik Sorunlar

İşsiz durumu kişileri psikolojik olarak derinden etkilemektedir. İşsiz kalan kişiler kendilerine olan güveni ve saygıyı yitirmekte, stres düzeyleri artmakta, hayattan aldıkları tatmin düzeyleri azalmakta, sağlık ve iyilik hallerinde önemli bir düşüş yaşanmakta ve bu durum kişilerin umutsuz, çaresiz ve dışlanmış hissetmelerine neden olmaktadır (Aslan 2015: 75).

İşsiz kalan kişilerin özsayıgılarının düşük, psikolojik ve fiziksel sağlıklarının kötü olduğu gözlenmekte olup genellikle eşlerine karşı istismarda bulunmakta ve bunlara ek olarak herhangi bir eşin işsiz kalmasından dolayı yaşadığı olumsuzlukların diğer eşe de yansıtmaktadır (Yılmaz ve Bilgiç 2009: 53).

İşsizliğin ortaya çıkardığı sorunlar ortak özellikler gösterse de toplumların iktisadi ve sosyal gelişmişlik düzeyleri ile kültürel özelliklerine göre bu durum farklılık gösterebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde işsizliğin sebep olduğu psikolojik sorunlar üzerine yapılan çalışmalar, işsizlere gelir destekleri sağlansa bile işsizlikle sağlık sorunlarındaki artış arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Mütevellioglu ve Çizel 2010: 282).

İşsizliğin psikolojik sonuçları o kadar ağır olmaktadır ki kişiyi intihar etmeye kadar sürüklemektedir. 2005 ile 2015 arasında Türkiye’de yapılan çalışmalara göre işsizlik olgusu ile yaşanan intiharlar desteklenmiş, intihar olaylarının nedenleri arasında işsizliğin önemli bir rol oynadığı ortaya konulmuştur (Bayrak 2018: 137).

1.1.6. Türkiye’de Genç İşsizliğinin Yapısı

1.1.6.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik

Ekonomilerde işgücüne katılım oranlarının yüksek olması, eğitimlerini tamamlayan gençlerin erken yaşta işgücüne katılmalarına ilişkin yüksek beklentilerini gösterirken işsizlik oranlarının yüksek olması, çoğu kez gençleri eğitimlerini tamamlamayıp, uzun süre eğitim hayatı içerisinde kalmaya zorlamaktadır (Abdioğlu ve Albayrak 2018: 9).

Eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte genç işsizlik oranı artmaktadır. Bunun nedenlerinden birisi eğitim seviyesinin yükselmesiyle beraber işgücünü katılma oranının artmasıdır (Sayın 2011: 39).

Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (TÜİK)

%	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Okuma Yazma Bilmeyenler	12,1	7,9	13,4	12,1	12	20,9	14,3
İlköğretim Mezunu	14,8	15,6	15,8	16,2	17	21,7	21,7
Genel Lise Mezunu	20,4	22,2	22,8	24,4	23,5	28,9	27,6
Yüksek Öğretim Mezunu	28,3	29,5	30,8	34,4	30,6	35,6	35,8

Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Oranlarını gösteren Tablo 2’ye baktığımızda, gençlerin eğitim düzeyi yükseldikçe işsizlik oranlarının azalmadığı tam tersine arttığı görülmektedir. Bu dikkat çekici durum, Türkiye’deki eğitim sisteminin nitelik kazandırma özelliğine sahip olmadığını göstermekle birlikte, emek piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bir eğitim sisteminin olmadığını göstermektedir (Es ve Güven 2018: 226).

Eğitim seviyelerine göre işsizlik oranlarına bakıldığı zaman yüksek eğitim düzeyine sahip olan gençlerin işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek öğretim kurumlarının çok hızlı bir şekilde yaygınlaşmaya başlaması ile birlikte istihdam olasılığı belirsiz hale gelmiş ve yüksek sayıda eğitilmiş bir genç işsizler kitlesi yetişmiştir (Abdioğlu ve Albayrak 2018: 9).

Türkiye’de eğitim sisteminin yetersiz olması ve eğitim almış insanların iş piyasalarına erişimlerinin sınırlı olması, insanların eğitime olan güveni sarsmaktadır. DİE verilere göre, eğitilmiş insanlar arasındaki işsizlik oranı eğitimsiz olanlara göre daha yüksek seviyededir. Bu durum aileleri ve kişileri eğitim sisteminden uzaklaştırmaktadır. Bundan dolayı da gençler okumuş işsiz olmaktadır, vasıfsız işçi olarak emek piyasasına girmektedirler (VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı-Çocuk Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2001:81).

Gençlere verilen eğitim bir taraftan işgücü piyasasında talep edilen nitelikleri karşılamazken diğer taraftan ekonomi, eğitilmiş işsizlere uygun işler yaratamamaktadır (Aydın 2017: 8).

Ortaöğretim sistemimiz bugünkü yapısıyla daha çok lise yoluyla üniversiteye öğrenci yığan bir durumdadır. Bu yapısıyla ortaöğretim seviyesinde toplumun ihtiyacı olan nitelikli işgücü yetiştirilememektedir. Böyle bir durumda da niteliksiz işgücü stoku giderek artmaktadır (Kaya 1999: 49).

İşsizlik seviyesine etki eden faktörlerden birisi de eğitim sisteminin yapısı ve uygulanan eğitimin niteliğidir. İşsizlikle, özelde ise genç işsizlikle mücadelede başarılı olabilmek için işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik olarak planlanmış bir eğitim sisteminin var olması gerekmektedir. Eğitim sisteminde yapılacak her iyileşme beşeri sermaye birikimini artırır bu da aynı oranda ekonomik hareketliliğin artmasına yardımcı olur. Beşeri sermaye açığını kapatabilmiş ülkeler, istikrarlı ekonomik büyümeyi sağlayabilmektedir (Tatar 2019: 105).

Gençler bugünkü konjonktürde hiç olmadığı kadar yüksek oranlarda eğitimlerine devam etme eğilimindedirler. Bu gençler, ekonomilere enerji, kabiliyet ve verimlilik getirmek ve geleceğin gelişiminin temellerini atma yolunda ilerlemektedirler. Bu noktada önemli olan onlara eğitimleri, yetenekleri ve özellikleri doğrultusunda iş alanları yaratmaktır. Aksi halde gençler işsiz kalacak, iş arama konusunda cesaretleri kırılacak veya eksik istihdam koşullarında çalıştırılacak ve bu da hem ülke ekonomisine hem de bireyin kendisi ve ailesine maliyetler oluşturmaya neden olacaktır (Murat ve Şahin 2011: 97).

1.1.6.2. Cinsiyete Göre Genç İşsizlik

Tablo 3. Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranları (TÜİK)

	Toplam (%)	Erkek	Kadın
2014	17,9	16,6	20,4
2015	18,5	16,5	22,2
2016	19,6	17,4	23,7
2017	20,8	17,8	26,1
2018	20,3	17,6	25,3
2019	25,4	22,5	30,6
2020	25,3	22,6	30,3

Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranlarını gösteren Tablo 3'e baktığımızda erkek ve kadın genç işsizlik oranlarında yıllara göre ciddi artış olmasına rağmen genç kadınların bu durumdan daha çok etkilendiği görülmektedir.

Bunun nedenleri arasında kadınların eğitim seviyelerinin artması ile birlikte işgücüne katılma oranlarının artması genç işsizliğini artıran nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmakta iken (Günaydın ve Çetin 2015: 23) diğer nedenler arasında, ataerkil toplumsal yapı ve sosyo-kültürel faktörler de yer almaktadır. Genç kadınlar ekonomik alanda sosyal dışlanmayı deneyimlerken, işyerinde ve iş arama sırasında da ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Bunlara ek olarak genç kadınların erken evlenmesi, daha fazla ücretsiz iş yükleyen cinsiyet rolleri, üretim kaynaklarına sınırlı erişimi ve cinsiyete dayalı iş ayrımcılığı, genç kadınları işgücü piyasalarında dezavantajlı kılmaktadır (Yavaş 2021: 158).

1.1.6.3. İş Arama Süresine Göre Genç İşsizlik

Uzun dönemli işsiz kalınması, kişi üzerinde psikolojik yıkımların yoğun bir şekilde yaşandığı ve istekleri doğrultusunda iş bulma umudunun kaybedildiği bir dönemi oluşturmaktadır. İşsizlik süresinin uzaması işsiz kalan kişide vasıf kaybı ve özgüven eksikliği neden olurken işverende ise olumsuz bir ön yargının oluşmasına yol açmaktadır. Bu durum da gençlerin iş bulabilme ihtimalini azaltıp, iş başı yapmaya hazır halde bulunan bir umutsuzlar kitlesinin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Özaydın 2018: 72).

Tablo 4. İş Arama Sürelerine Göre Genç İşsizlik Oranları (TÜİK)

(Bin)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
6 aya kadar	631	670	709	753	750	892	724
6 aydan 1 yıla kadar	104	122	134	159	153	200	217
1 yıl ve daha fazla	124	127	142	157	150	224	216

İş Arama Sürelerine Göre Genç İşsizlik Oranlarını gösteren Tablo 4'e baktığımızda, 6 aya kadar işsiz kalanların oranları yaklaşık olarak %60 oranında, 6 aydan 1 yıla kadar %20 oranında, 1 yıl ve daha fazla işsiz kalanların oranı ise %20 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan bir çalışmaya göre, uzun süre işsiz kalan bir kişi, ümidi kırıldığından dolayı iş aramak için daha az çaba sarf edebilmekte, iş bulma konusunda olumsuz tutum ve davranışlar içine girebilmekte hatta kişi işgücü piyasasından çekilme kararı bile alabilmektedir (Güler 2005: 377).

1.1.7. İşsizlikle Mücadelede İşgücü Piyasası Politikaları

Sanayi devrimi sonrasında işsizlik olgusu, kişinin kendi kusurundan kaynaklanan bir sorun olarak düşünülmüştür. Ancak 20. yüzyılın başlarından itibaren sosyal bir nitelik kazanarak, Keynesyen politikalarla hükümetler tarafından çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmüştür. Günümüzde de işsizlikle mücadelenin devletin görevi olduğu kabul edilmekte ve bir dizi önlemin alınması gerekmektedir (Erdayı 2009: 143).

Türkiye'de işsizlikle mücadele, neoliberal yaklaşıma karşılık olarak özellikle 1990 sonrası dönemde, istihdamın sağlanması temel alınarak gerçekleştirilmiştir. İşsizlikle mücadele etmek ve yeni istihdam olanakları sağlamak amacıyla pasif ve aktif istihdam politikalarını uygulamaya konulmuştur (Çondur ve Bölükbaş 2014: 83).

1.1.7.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin sonuçlarını ortadan kaldırmaya yönelik politikalardır. Bu politikalar; işsizlik sigortası, işsizlik yardımları, sosyal

yardımlar, ilave transfer ödemeleri şeklinde sayılabilir. Sayılan politikaların amacı, istihdamı artırmaktan ziyade, işsizlere maddi açıdan destek sağlayarak işsiz kalınması durumunda ortaya çıkabilecek olan kişisel ve toplumsal zararı en aza indirmektir (Can 2014: 17).

İşsizlere doğrudan gelir desteği sağlamayı amaçlayan işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı pasif işgücü piyasası politikalarını oluşturmaktadır. Bu politikalar, işsizliği önlemeye yönelik olmadığından dolayı devlet bütçeleri üzerinde ciddi yükler oluşturmaktadır. Bundan dolayı da 1980 yılından itibaren işsizliğin ciddi bir sorun olmasıyla birlikte aktif işgücü piyasası politikaları yaygınlaşmaya başlamıştır (Karaca 2019: 61).

1.1.7.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak amacıyla sosyal demokrat nitelikler taşıyan bir politikanın oluşturulması sırasında, ilk kez aktif işgücü piyasaları politikaları kavramı kullanılmıştır. İsveç'te 1960 yılından sonra uygulanan işgücü politikalarına ilişkin OECD tarafından yapılan çalışmalarda, aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasası politikaları içerisinde ayrı bir tür olarak benimsenmiştir (Kapar 2005: 343).

İşsizliğe karşı aktif işgücü piyasası politikalarının en iyi koruma politikası olduğu genel olarak kabul edilmektedir. İşsiz kalan kişilere geçinebilecekleri düzeyde bir ücret vermek yeterli olmamaktadır. Önemli olan işsiz kalan kişilere istihdam yaratabilmektir (Bayraktar ve İncekara 2013: 28).

Aktif işgücü piyasası politikaları ile istihdam yaratılarak işsizliğin önlenmesi amaçlanmaktadır. Bu politikaların bileşenlerini oluşturan programlar ise, kamu çalışma programları, mesleki ve yeniden eğitim programları, bağımsız çalışma programları, işletmeye sunulan ücret ve istihdam destekleri, iş arama yardımları ve istihdam hizmetleri şeklinde sayılabilir (Çondur ve Bölükbaş 2014: 84).

Belirtilen bu uygulamalardan mesleki eğitim daha büyük öneme sahiptir. Genç işsizliği ile yapılacak mücadelede, işsiz kalma riski taşıyan gençlere mesleki eğitim verilerek daha nitelikli hale gelmeleri sağlanarak genç işsizliğinin azaltılıp,

gençlerin istihdam edilmeleri amaçlanmaktadır. Bununla birlikte mesleki eğitim, yalnızca kişilerin sahip olduğu yetenekleri artırmakla kalmamakta gençlerin farklı piyasalar arasında daha dinamik bir yere sahip olmalarını sağlayarak yapısal işsizliğin hafiflemesine yardımcı olmaktadır (Şentürk 2018: 61).

Hiçbir program veya uygulama yoktur ki genç işsizliği ortadan kaldırsın. Mesleki eğitim programı ile de kesin olarak genç işsizliğinin önlenemeyeceği bilinen bir gerçektir. Bu faaliyetlerin sonuçlarını etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Mesleki eğitim programları genellikle ekonomik genişleme dönemlerinde başarılı olurken başarısızlıkla sonuçlanan örnekleri de bulunmaktadır (Yıldız 2016: 257).

Genç işsizliğinin dünya genelinde artması ile birlikte, genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikaları gündeme gelmiş. Böylece gençlere mesleki eğitim verilmesinin genç işsizliğini önlemede etkili olacağı kabul edilmiştir. Bu çerçevede, okul-işletme iş birliği yaklaşımının benimsendiği görülmektedir. Genç işsizliğine çözüm olarak getirilen bu iş birliği, okul ve işletme önderliğinde gerçekleştirilmektedir (Kuzgun 1999: 1).

Bu gelişmelerden sonra genç işsizliğini önlemeye yönelik ülkemizde aktif istihdam politikalarının yaygınlaşması ve 1977 yılından itibaren de çıraklık eğitiminin kapsamlı bir şekilde ele alınmasında genç işsizliğin artmasının etkisi bulunmaktadır (Kuzgun 1999: 2).

Uygulanan pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarının işsizliğe azaltmaya bir miktar katkısı olsa da tam olarak işsizlik sorunun giderilmesinde başarılı olamamıştır (Çondur ve Bölükbaş 2014: 84).

Kapitalizmin koşullarında işsizliğin açığa çıkardığı en önemli özellik, işçinin sahip olduğu ve elindeki tek özgürlüğü olan “özgür emek gücü satıcısı” rolünü artık oynayamaz olmasıdır. Bu durumda işsiz, kendi mülkiyetinde olan tek varlığı küçümsemeye, değersizleştirmeye ve eşit olmayan koşullarda satmaya hazır duruma gelmektedir. Kapitalist için ise bu durumdaki milyonlarca insan, sadece artı emek emen sermayenin o andaki gereksinimlerine ilişkin bir fazlalıktan ibaret olmaktadır. Kapitalizmin ürünü olan “boş insan” sürüleri aynı zamanda kapitalizmin bir gereksinimidir. Bundan dolayı da işsizliği önlemeye yönelik alınan bütün önlemler bir yalandan ibarettir (Koşar ve Atılğan 2006: 14).



İKİNCİ BÖLÜM

2.MESLEKİ EĞİTİMİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. Mesleki Eğitim

Bir ülkenin gelişiminde en önemli paya sahip olan üretim araçlarının başında emek ve doğal kaynaklar gelmektedir. Ülkenin kalkınması için doğal kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasının sağlanmaya çalışıldığı gibi emek gücünün de etkili ve doğru bir biçimde kullanılması gerekmektedir. Bu da ancak insan kaynağının eğitilmesi ve geliştirilmesi ile mümkün olabilir (Abak 2009: 48).

Eğitim, bütün ülkelerinin üzerinde titizlikle durduğu en önemli konuların başında gelmektedir. Eğitim sistemlerini çağın gereklerine uygun bir şekilde oluşturan ülkeler dünya piyasasında ve ekonomisinde söz sahibi olup saygın bir konuma ulaşırken bunu başaramayan ülkeler geri planda kalmaktadır (Uçum 2009: 1).

Bundan dolayı da eğitim, bir ülkenin kalkınması ve ilerlemesi açısından temel öneme sahip araçların başında gelmektedir. Dünyanın giderek küreselleştiği ve bilgi toplumun önem kazandığı bir ortamda, ülkelerin refah düzeylerini yükseltebilmesi, işsizlikle mücadele edebilmesi ve dünya piyasalarında rekabet gücünü artırabilmesi için işgücü piyasasının talep ettiği nitelikteki işgücünü yetiştirebilecek bir eğitim sisteminin oluşturulması elzem hale gelmiştir (Demirci 2007: 3).

Bununla beraber ülkelerin eğitime verdiği önem ve ayırdığı kaynak gelişmişlik düzeyi ile yakından ilişkilidir. Bu doğrultuda değişen koşullara uyum sağlayabilen, çevresi ile iyi iletişim kurabilen, problem çözebilen, takım çalışmasına yatkın, mesleğinin gerektirdiği bilgi, becerilere ve mesleki eğitime sahip işgücü, ülkenin kalkınması için itici bir güç oluşturmaktadır (Tekin ve Bolat 2017: 9).

Eğitimin başlı başına önemli bir faaliyet alanı olmasıyla birlikte mesleki eğitim, eğitim almış bir kişinin özel bir alana yönlendirilmesine adına değerli bir unsurdur (Altınkan 2018: 21). Mesleki eğitim, kişi ile işgücü piyasasını

buluşturmakta ve piyasanın ihtiyaçı olan vasıfları kişiye kazandırarak gençlerin istihdam edilmesini sağlamaktadır (Kısa 2012: 6).

Mesleki eğitim; ‘‘bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitim’’ olarak tanımlanabilir (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 4).

ILO’ya göre mesleki eğitim; ‘‘mesleğin gerektirdiği becerilerin geliştirilmesi için alana dair teorik bilgiyle uygulamalı yetişmeyi içeren bireyler için bir iş, çalışma alanı ya da meslek için hazırlamaya yönelik öğretim’’ olarak ifade edilmiştir. (Uluslararası alışma Örgütü 1987: 25)

TÜİK’e göre ise mesleki eğitim; ‘‘alışanların yeni yetenek kazanması, yeteneklerini geliştirmesi amaçları ile önceden planlanmış, belirli bir öğrenme amacı olan ve tamamen ya da kısmen girişim tarafından masrafları karşılanan eğitim faaliyetlerinin tamamı’’ şeklinde ifade edilmiştir (Yıldırım ve arıkı 2017: 401).

Geleneksel anlamda mesleki eğitimi tanımlayacak olursak, çırak-kalfa-usta hiyerarşisi temelinde işleyen, belirli bir zanaatın gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının gençlere öğretilmesi ve onların çıraklıktan başlayarak ustalık seviyesine ulaşana kadar belirli bir disiplin içerisinde eğitilmelerini sağlayan kurumdur (İçli ve Bağış 2018: 158).

Gelişmiş ölkelerde eğitim sistemleri, nitelikli işgücü ihtiyaçı yetiştirecek, araştırma ve geliştirme yaratım süreçlerinde ihtiyaç duyulan yenilikçi ve yaratıcı beyin gücü olarak anlatılırken, Türkiye gibi gelişmekte olan ölkelerde ise nitelikli işgücü ihtiyaçı ara nitelikli işgücüne karşılık gelmektedir. Bu da Türkiye’de mesleki eğitim politikasının merkezindeki nitelik vurgusunun anlamını göstermektedir (Pınar 2016: 216).

Farklı eğitim türlerinin ekonomik kalkınma üzerinde farklı etkileri vardır. Toplumun gelişiminin ilk dönemleri için temel eğitim alt yapı oluştururken, mesleki eğitim sanayileşme sürecine giren toplumlar açısından büyük önem taşımaktadır (Ertuğral 2018: 54).

Bu çerçevede, gelişmekte olan ülkelerin içinde bulunduğu yapısal değişim gereği ortaya çıkan nitelikli işgücü ihtiyacının mesleki eğitim yoluyla sağlanması bir zorunluluk olarak görülmektedir (Ertuğral 2018: 54).

Türkiye’de mesleki eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları ve bu programlarla yetiştirilen teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında uyum sağlanamamasından dolayı işgücü arzı ile talebi arasında ciddi uyumsuzluklar meydana gelmektedir. Bunun sonucu olarak bir taraftan niteliksiz işgücü artarken diğer taraftan da ekonominin ve gelişen teknolojinin gerektirdiği nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanamamaktadır (Işıklar, Şar ve Koç 2011: 865).

Mesleki eğitim merkezlerinde okutulan müfredatın güncel olmaması işgücü piyasasının talep ettiği nitelikte, değişen bilgi ve beceriye sahip ara nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmamasına neden olmaktadır (Işıklar, Şar ve Koç 2011: 865).

Mesleki eğitim merkezlerinde karşılaşılan bir diğer sorun ise, örgün eğitim sistemi içerisinde başarısız olan öğrencilerin mesleki eğitim merkezlerini tercih etmesi sonucu düşük niteliğe sahip mezun verilmesidir. Mesleki eğitim merkezleri, başarısız öğrenciler tarafından tercih edilen okullar haline dönüşmesi, başarılı ve yetenekli öğrencilerin bu okullardan uzaklaşmasına ve eğitim sisteminden kaynaklanan problemlerin olması işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmemesine sebep olmaktadır (Işıklar, Şar ve Koç 2011: 865).

Mesleki eğitim daha çok başarısız ve gelir seviyesi düşük öğrencilerin zorunlu seçeneği haline gelmiştir. Bu durum da mesleki eğitime karşı olumsuz bir algının oluşmasına neden olmaktadır (Özer 2019: 3).

Bir taraftan mesleki eğitime yönelik tüm beklentilerin artması diğer taraftan da mesleki eğitimin başarılı öğrenciler için tercih edilebilir olmaktan çıkması, mesleki eğitimin önündeki en büyük zorluklardan biri olarak durmaktadır (Özer 2019: 3).

Bouerdieu ve Passeron, toplumsal yapıda eğitim ile eşitsizliklerin giderilemediği ve sınıfsal hareketliliğin sağlanamadığını vurgularken, eğitime erişimin artmasına rağmen tabakalaşmanın sürmekte olduğu ve sınıfların sürekliliği eğitim üzerinden yeniden üretildiği belirtmektedirler. Bu çerçevede mesleki eğitimin

genel eğitime oranı toplumsal tabakalaşmanın bir ölçüsü olarak da değerlendirilebilmektedir (Özer 2019: 3).

2.1.1. Mesleki Eğitimin Amacı

Mesleki eğitim, bir taraftan iş gücünün üretkenliğini artırmak, diğer taraftan örgün eğitimden kopmuş olan gençleri örgün eğitim sisteminin içine çekmek, öte yandan da ezilmeden sömürülmeden gençlere bir meslek edindirerek istihdama katılmalarını sağlamaktadır (Abay 2002: 109).

Mesleki eğitim, meslek standartlarına uygun olarak, bir meslekte gerekli olan yeterlilikleri kişiye kazandırma amacı taşır. Mesleki eğitim merkezlerinde gerekli olan davranışları kazanan öğrenci, mesleki bilgi ve becerisini ise iş içerisinde edinmektedir. Zorunlu eğitimin tamamlanmasının ardından gerçek iş ortamında çalışarak meslek edinmek isteyen 15 yaş ve üzerindeki gençler, teorik ve pratik mesleki eğitimlerini bir programa göre yapmaları sağlanarak, ülkenin ihtiyaç duyduğu becerili işgücünü haline gelmeleri mesleki eğitimin temel amacıdır. Mesleki eğitim ile ayrıca;

- Öğrencilerin sosyal güvenlik kapsamına alınması,
- İş hayatında çalışma disiplinin sağlanması,
- İşyeri açmanın belirli bir standarda bağlanması,
- İşlerin kalite ve verimliliğinin yükseltilmesi,
- Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması gibi amaçların gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. (Kazu, Şentürk ve Duman 2020: 3)

İşsizlikle mücadele etkinliğini artırmak amacıyla Avrupa Komisyonu 1994 yılında Essen stratejisini ortaya koydu. Bu stratejiye göre, mesleki eğitime de önem verilerek insan kaynaklarının geliştirilmesi böylece işsizliğin ortadan kaldırılması hedeflendi (Alptekin ve Kaya 2018: 11).

2.2.2. Mesleki Eğitimin Önemi

İş ve bu işin yapılabilmesi için eğitim verilmesi yaşamın her döneminde önemli bir konu olmuştur. Tarihin her döneminde ve her toplumda eğitim sistemleri

içerisinde mesleki eğitime yer verilmesi ona atfedilen değeri ortaya koymaktadır. Gerçekten de mesleki eğitim, toplumların sosyo-ekonomik ve kültürel gelişmeleri sürdürmelerinde kilit öneme sahiptir (Arslan 2019: 64).

Bir ülkenin kalkınmasında, en önemli unsurların başında sanayileşme gelmektedir. Bundan dolayı dünyanın diğer ülkelerinde ve Türkiye’de kalkınmanın sağlanabilmesi için teknolojik gelişmelere uyumlu, mesleki ve teknik bilgi ve becerilerle donatılmış insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacı karşılayabilmenin yolu ise, günümüz teknolojinin kullanabilecek, geliştirebilecek, yorumlayabilecek ve yeniliklere uyum sağlayabilecek nitelikli insan gücünün yetişmesini sağlayabilecek olan mesleki ve teknik eğitim veren okullardan geçmektedir (Yörük, Dikici ve Uysal 2002: 304).

Mesleki eğitim, emek piyasasının taleplerinin karşılamada, üretimde verimlilik ve kalite artışını sağlamada, ülkenin içinde bulunduğu rekabet gücünü artırmada, kaynakların etkin ve verimli bir biçimde kullanmasında, işsizliğin önlenmesinde ve istikrarlı ve sağlıklı bir kalkınmanın sağlanmasında büyük bir öneme sahiptir (Özsoy 2015: 175).

Ülkelerin küresel ekonomi içerisinde rekabet güçlerini koruması ve artırması için üretim faktörlerini etkin bir şekilde kullanması gerekmektedir. Bu bağlamda bilgi, beceri ve yetkinliklerin sürekli geliştirilmesi ve nitelikli iş gücüne sahip olmak ülkeler açısından önemli bir rekabet unsuru olarak ön plana çıkmaktadır (Atik 2017: 486).

Türkiye’nin küresel düzeyde gelişmiş ülkelerle rekabet gücünü artırabilmesi için mesleki ve teknik anlamda iyi eğitilmiş işgücüne ihtiyacı vardır. Ara nitelikli işgücünün hem niceliksel hem de niteliksel olarak artırılması, Türkiye’nin rekabet gücünü yükseltmesine yardımcı olabilir. Ayrıca mesleki eğitim ile işsizliğin azaltılması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması, kaynakların etkin kullanılması, verimlilik artışlarının yaratılması, teknolojik gelişmelerin izlenerek üretim süreçlerine entegre edilmesi açısından büyük öneme sahiptir (Aktaş ve Özsoy 2015: 135).

Mesleki eğitim kişilere, daha fazla iş güvencesi, daha yüksek gelir, kendi işini kurma yolunun açılması, meslekte yükselmenin sağlanması, kendine duyduğu güven

ve saygı duygusunun artması ve en önemlisi yoksullukla baş edebilmesi gibi birçok fayda sağlayabilmektedir (Tekin ve Bolat 2017: 9).

Mesleki eğitim programları ile işletmeler mesleki eğitimin bir parçası olarak gençlerin niteliklerinin geliştirilmesine yardımcı oldukları için işgücü piyasası ile eğitim kurumları arasında doğrudan bir bağ kurulabilmektedir. Gençler, çalışma hayatına katılarak işgücü piyasasının beklentileri çerçevesinde becerilerek kazanmakta ve uygulamalı eğitim almaktadırlar. Bu sayede hem gençler iş bulma şansları artırmakta hem de işletmeler, bu süreçte katılarak istedikleri niteliklere sahip gençleri yetiştirmekte ve istihdam ederek işe alma, eğitim gibi maliyetlerden de kurtulmaktadır (Erdayı 2009: 151).

İnsan kaynağının niteliğini artırmaya yönelik, mesleki eğitime yönelik politikalar geliştirmek ve uygulamak bütün ülkelerde temel öncelik haline gelmiştir. Türkiye’de işsizlik oranının giderek yükselmesi, işsizlik seviyesinin istenilen düzeye düşürülememesi, eğitilmiş kesiminin işsizlik oranlarının yıllar itibarıyla yükselmesi, sanayide ortaya çıkan ara nitelikli işgücü ihtiyacının günden güne artması mesleki eğitime verilen önemi artırmıştır (Yıldırım ve Çarıkçı 2017: 399).

2.2.3. Mesleki Eğitim ile İlgili Kavramlar

Aday Çırak: Çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişidir (MEK 1986: Madde 3).

Çırak: Çıraklık sözleşmesine göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişidir (MEK 1986: Madde 3).

Öğrenci: İşletmelerde, mesleki ve teknik eğitim, okul ve kurumlarda örgün eğitim gören kişidir (MEK 1986: Madde 3).

Kalfa: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişidir (MEK 1986: Madde 3).

Usta: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatında kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen, üretimi planlayabilen, üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümleyebilen, düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen, üretim ile ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişidir (MEK 1986: Madde 3).

Mesleki Eğitim Merkezi: Aday çırak, çırak, kalfa ve ustalara eğitim vermek ve çeşitli meslek kursları açarak sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara işgücü ihtiyacını yetiştirmek amacıyla açılan eğitim kurumlarıdır (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 4).

Mesleki ve Teknik Eğitim: Milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünüdür (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 4).

Teknik Eğitim: İleri düzeyde fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı teknik yetenekleri gerektiren, meslek hiyerarşisinde orta ve yüksek kademeler arası düzey için gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandıran ileri düzeyde bir meslek eğitimidir (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 5).

Mesleki eğitim kavramı ile teknik eğitim kavramı çoğu kez birlikte kullanılmasına karşın teknik eğitim kavramı, mesleki eğitime göre daha sınırlıdır. Bu manada mesleki eğitim kavramı teknik eğitimi de içermektedir. Aynı şekilde endüstriyel mesleklerle ilgili olan eğitim, teknik eğitimin tamamını kapsamamaktadır. Fakat, teknik eğitim daha çok endüstriye dönük mesleklerde yaygın olarak görülmektedir (Aksoy 1996: 76).

2.2.4. Mesleki Eğitim Programı

Mesleki eğitim Türkiye’de iki şekilde yürütülmektedir. Bunlardan ilki ustanın gözetimi altında ve ustaya bağımlı olarak yürütülen geleneksel çıraklık eğitimidir. Diğeri ise MEK’e göre, MEB tarafından yürütülen çıraklık eğitimidir. Geleneksel sistemde tek kaynak usta olduğu için çırak, ustaya bağımlı olarak işi yaparken

öğrenmekte iken MEB tarafından yürütülen Mesleki Eğitim de ise, çırak ikili bir sistem içerisinde eğitimini sürdürmektedir (Şahinkesen 1990: 35).

Bu sistem teorik ve pratik eğitim olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Teorik eğitim, MEB'e bağlı MEM'de ve bakanlığın uygun göreceği kurum ve kuruluşlarda verilmekte iken, pratik eğitim işyerlerinde verilmektedir. Geleneksel sistemde çırak tamamen ustaya bağımlı iken mesleki eğitim sisteminde öğrenci ikili bir sistem içerisinde eğitimine devam etmektedir (Kaya ve Çinemre 2013: 14).

Mesleki eğitim, okul-sanayi iş birliği ile gerçekleştirilen bir eğitim yöntemidir. Bu eğitim, temel eğitim kademesini tamamlamış belirli yaş grupları arasındaki gençlerin bir mesleğe yönelmelerini kapsamaktadır. Herhangi bir sebeple örgün eğitim sistemine giremeyen, devam edemeyen ya da farklı bir nedenle bir eğitim kademesinden ayrılmış olan gençlerin belirli alanlarda mesleki beceri kazanarak üretime yardımcı olmalarını sağlayan ve onları topluma kazandıran programdır (Duyur 2004: 3).

Mesleki eğitim kurumlarının geliştirilmesinde işgücü piyasasının ihtiyaçları analiz edilerek piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikte kişileri geliştirebilecek eğitim verilmesi gerekir. Bu analizlerin tutarlı olması uygulanacak eğitim programının türünün, seviyesinin ve programa kabul edilecek öğrenci sayısının belirlenmesi açısından gereklidir. Eğitim programlarının kapsamı iş analizlerine dayalı olarak, iş hayatının ihtiyaçları ile geliştirilmesi öğrenciye kazandırılacak niteliklerin gerçek ihtiyaçlara uygun olması yönünden önemlidir (Sezgin 1987: 217).

Mesleki eğitimin niceliği kadar niteliği de önemli bir faktördür. Bir ülkenin kalkınması için mesleki eğitim programlarının birtakım hedefleri gerçekleştirmesi gerekir; işsizleri işgücü piyasasına hazırlayabilmeli, eğitim programları işsizlerin ve piyasanın ihtiyaçlarına yönelik olmalı, dezavantajlı grupları kapsamalı, katılımcılara katkı sağlamalı ve aynı zamanda eğitim kurumlarından etkin bir biçimde yararlanmalıdır (Özsoy 2007: 72).

2.2.5 Çıraklık Eğitimi

İlköğretimden sonra kişi üç tür eğitim seçeneği ile karşılaşmaktadır. Bunlar yüksek öğretime hazırlayan eğitim kurumları hem mesleğe hem de yükseköğretime

hazırlayan eğitim kurumları ve doğrudan mesleğe ve iş alanlarına hazırlayan eğitim kurumları olmak üzere sıralanabilir. Mesleki eğitim ise öğrencileri doğrudan mesleğe ve iş alanına hazırlayan eğitim kurumu içerisinde yer almaktadır (Deveci, Ulutaşdemir ve Açık 2011: 313).

Tarihsel süreç incelendiğinde ağırlıklı olarak mesleki ve teknik eğitimle ilgili üç eğitim modeli ön plana çıkmaktadır. Bunlar; tamamı okul içerisinde tam zamanlı mesleki eğitime ağırlık veren ‘Okul Merkezli Model’, tam zamanlı olarak işletmelerde sürdürülen ‘İşletme Merkezli Model’ ve okul-işletme ortaklığına dayalı iş birliği modeli olan ‘Dual Sistem’ dir (Bozgeyikli ve Işıklar 2011: 35).

Çıraklık, yetkili otoriteler tarafından benimsenmiş ve çıraklık standartlarına göre düzenlenmiş olan, çırak veya kanuni temsilcisi ile işveren ya da işveren vekili arasında imzalanmış, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Çıraklıkta asıl amaç, çırağı bir işçi gibi görmek değil, bir sanatı veya işi çırağa öğretmektir (Hoş 2012: 3).

Çıraklık eğitimi genel olarak mesleki eğitim sistemi içerisinde yer alır (Aladağ, 2006: 16). Çıraklık eğitimi mesleki eğitimin ilk aşamasını oluşturmakta olup bu aşama içerisinde çırağa mesleki ve teknik eğitim verilmeye çalışılır. Burada amaçlanan genel hedef, çalışmaya başlayan genç işçileri nitelikli işgücü haline getirerek ülke kalkınmasının etkin unsurlarını artırmaya çalışmaktır (Lordoğlu ve Köksal 1993: 37).

Çıraklık eğitimi okul sistemi dışında kalan gençlerin, meslek öğrenmesi ve işyerlerinde edindikleri pratik bilgileri teorik derslerle bütünleştirerek iş yaşamının aradığı niteliklere sahip işgücünün yetiştirilmesi sistemin genel amacıdır (Lordoğlu ve Köksal 1993: 37).

Çıraklık eğitimi, teorik ve pratik eğitimden oluşmakta olup zorunlu ilköğretimden sonra mesleki eğitimin ilk ayağını oluşturmaktadır. Aday çırak ve çıraklar teorik eğitimleri MEM’lerde veya eğitime elverişli yerlerde almaları gerekmektedir (Lordoğlu ve Köksal 1993: 43).

İşverenler, aday çırak ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce reşit ise kendisi ile reşit değil ise velisi veya vasisi ile yazılı mesleki eğitim sözleşmesi yapmak zorundadır (MEB 2018: 24).

Çırak, çıraklık sözleşmesi denilen yazılı bir sözleşmeye göre, belirli bir meslek veya sanatı öğrenme gayesi ile işyerinde faaliyette bulunan kimsedir (Akyiğit 2014: 41). Çırağın işveren menfaatine yaptığı iş ne sözleşmenin esaslı bir unsurunu ne de asli bir borcunu oluşturmaktadır. Bu durum, çırak ile işçi arasındaki temel farkı ortaya koymaktadır. Çırakların çalışmalarındaki asıl amaç çalıştıkları mesleği, sanatı iyi bir şekilde öğrenmek iken işçinin çalışmasındaki asıl amaç ücret elde etmektir. Bundan dolayı da çıraklar öğrenci olarak kabul edilmekte, işçi olarak kabul edilebilmeleri mümkün olmamaktadır (Gökalp 2012: 127).

Çırakların haftada bir gün MEM’de teorik eğitim, iş yerinde ise pratik eğitim görmesi gerekmektedir. Çırağa yaşına uygun asgari ücretin %30’undan az olmamak şartıyla ücret ödenir. Çırakların her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin hakları mevcuttur. Çıraklara sosyal güvenlikleri için iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili hükümler uygulanmakta olup Bakanlık bütçesinden sigorta primleri karşılanmaktadır (Bakar 2003: 28).

Çıraklar, kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve hastalık sigortasından yararlanabilmektedir. Çıraklara SGK tarafından sicil numarası verilmekte olup bu sicil numarası sadece kısa vadeli sigorta kollarını kapsamaktadır. Çıraklık sigortası emeklilik başlangıcı olarak sayılmamakta ve emeklilik açısından da herhangi bir önemi yoktur (Öztuna 2017: 76).

İşyerinde çalışan çırakların sigorta primleri devlet tarafından ödenmekte ve çırak öğrencilere ödenen ücretler her türlü vergiden muaf tutularak işverence giderek olarak gösterilmektedir. Bu da işverenlerin üzerindeki maddi yükü azaltmaktadır (Uçum 2017: 11).

Çıraklara ödenecek bu ücretin, yirmiden az çalışanı olan işyerlerinde üçte ikisi, yirmi ve üzeri çalışanı bulunan iş yerlerde üçte biri devlet tarafından ödenecektir. Bu ödeme ise İşsizlik Sigortası Kanunu’nun hükümlerince yaratılan fondan ödenecektir. Çalışanlara işsiz kalması durumunda belli bir güvence sağlamak için oluşturulan fon, mesleki eğitim öğrencilerinin daha düşük düzeyde istihdam

edilmesine ve potansiyel olarak çalışan işçilerin ücret düzeylerinin düşmesine etki ederek ve işyerlerine ucuz genç emeği sağlamasını finanse etmektedir (Aksoy 2017: 80).

Kanunda aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir (MEK 2001: Madde 12).

Zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması ve bu süre içerisinde gençlerib kendileri için uygun olmayan çalışma koşullarından yasa yoluyla korunabilmesi beklenirken çıraklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır. Bu çerçevede öğrenciler için en iyi seçenek fark derslerini vererek lise diploması alabilmeleridir. Ancak 12 yıllık zorunlu eğitim uygulaması, mesleki eğitim uygulaması ile birlikte düşünüldüğünde eğitim hakkının ihlali ve piyasa merkezli eğitim uygulamalarının yeni bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Aksoy 2017: 80).

Günümüzde bazı işverenler çıraklık adı altında gençleri istihdam etmektedir. Bu da her türlü haktan ve korumadan yoksun gençlerin çıraklık çatısı altına gizlendirilerek sorunlarının görmezden gelinmesine ve toplumsal olarak kabul edilmesine neden olabilmektedir (İçli ve Bağış 2018: 158).

Çıraklık yasasının öngördüğü şekilde çıraklık sözleşmesinin düzenlenmesiyle kurulan ilişkiye formel çıraklık denilmektedir. Buradaki sözleşmenin esaslı unsuru çalışma ve karşılığında ödenen ücret olmamakta, mesleğin veya sanatın öğrenilmesi ve öğretilmesi olmaktadır. Ayrıyeten çırak sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmektedir. Bunun yanında bir de daha çok küçük işletmelerde kendi başına bırakılmış, herhangi bir resmi görünüme sahip olmayan çok daha yaygın görülen enformel çıraklık vardır. Enformel çıraklıkta, çırağa bir mesleği ve sanatı öğretmekten ziyade üretim için uzun süre çalışmaya dayalı basit vasıfların öğretildiği çok az bir eğitim verilmektedir (Baştaymaz 1990: 14).

Enformel çırak olarak çalışan çıraklar iş hayatı için ucuz emek gücü olarak görülmekte ve çırağın emeği ile çalışması bir ucuza kapatma biçiminde yorumlanmaktadır. Ailedeki kişilerin çalışmasının gerekli olduğu için çırağın emeğinin karşılığı alıp almaması dikkate alınmamakta olup bir meslek öğreneceği düşünülmektedir. Genellikle eğitim hayatı dışında kalan genç, gelir düşüklüğünü

gözlerden uzak tutarak tek seçenek olan enformel çıraklığı seçmektedir (Baştaymaz 1990: 14).

Sanayi devrimiyle birlikte yaşanan değişim ve dönüşümler toplumsal üretim biçimlerinde değişimlere neden olmuş ve bu da geleneksel anlamda usta-çırak ilişkisine dayanan çıraklık kurumunun da niteliğini değiştirmiştir. Akpınar'ın da ifade ettiği gibi, çıraklık kurumu, bir toplumsal model niteliğindeyken, Sanayi Devrimi sonrasında bir mesleki yetiştirme modeline dönüşmüştür (İçli ve Bağış 2018: 159).

Çıraklık eğitimi, Türkiye'de işgücü yetiştirmede yaygın bir şekilde kullanılan ve çalışma koşullarının yetişkinlere göre düzenlendiği bir ortamda, gençlere mesleki beceri kazandırarak hayatta kalmayı öğrenmeye zorlandıkları bir modeldir. Yoksul aileler, çocuklarını çıraklık sistemine sokmaktan başka bir çareleri olmadıkları için çoğunlukla istismar ve sömürüye katlanmak durumunda kalmaktadırlar. Bu çaresizlik hali, diğer olumsuz çalışma koşullarına ve sömürünün meşrulaşmasına da aracılık etmektedir (Aksoy 2017: 76).

2.2.6. Üretim Sistemleri İçerisinde Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim, insanın binlerce yıllık çalışma ve deneyimlerinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. İş, insanın temel gereksinimlerini karşılamada bir araç olduğundan dolayı çalışmayı öğrenme de insanlığın doğuşundan beri üzerinde durduğu bir olgudur. Uygarlık geliştikçe eğitim de birçok aşama geçirmiştir (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 18).

Meslek ve iş, sanayi devrimi öncesi dönemde insanların yaşamlarında çoğunlukla babadan oğula, daha sonra ustadan çırağa geçerek kazanılmaktayken sanayi devrimi ile başlayan süreçte bir iş sahibi olabilmek ve işe girebilmek için örgün eğitim gerekli hale gelmiştir. Özel bir mesleki yetiştirme olan örgün mesleki eğitimin gerekliliği, mesleğe hazırlamada babadan oğula geçme durumu ortadan kaldırılmış, usta-çırak ilişkileri de değişikliğe uğramıştır. Mesleki eğitim, genel eğitim sonrasında, belirli kurallar içerisinde ve belirli bir düzeyde gerçekleştirilen eğitim türü olmuştur (Aksoy 1996: 78).

Kişinin üretime ilişkin rolleri öğrenmesi ve işle ilgili bilgi ve beceri kazanması, ailede öğrenme, yaparak öğrenme ve usta çırak ilişkisi şeklinde

gerçekleşmiştir. Kapitalist üretim biçimleriyle birlikte ilk önce iş başında yetişme, sonra okulda öğrenme ağırlıklı olarak uygulanmış, daha sonra ise iş başında yetişme ve okulda öğrenmenin çeşitli biçimleri birlikte uygulanmaya başlamıştır (Hoş 2012: 13).

2.2.6.1. Aile Sistemi (700-1000)

Toplumsal yaşamda ilk üretim türünü aile sistemi oluşturmaktadır. Feodal yapı nedeniyle dönemin sosyo-ekonomik karakterini Derebeylik oluşturmaktadır. Bu dönemde toprağın egemenliği beylerin kontrolü altındadır. Her bölge kendine yeterli olup kendi ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Çeşitli ihtiyaçlar, temel üretici birim olan aileler arasında iş bölümü esasına dayanarak karşılanmaktadır. Meslek öğrenimi, ailede bir kişiden başka bir kişiye geçmektedir. Yani bilgi ve beceriler aile içerisinde kuşaktan kuşağa aktarılarak devam ettirilmektedir (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 19).

2.2.6.2. El Sanatları ve Lonca Sistemi (1000-1500)

Bu dönemde hızlı bir kentleşme sürecine girilmiş ve buna bağlı olarak da ihtiyaçlar hızla artmaya başlamıştır. Gereksinimler ve artan zenginlik kentlerin üretim kapasitesini artırmış, böylece yeni iş bölümleri ve uzmanlaşma alanları ortaya çıkmıştır. Toprağa bağlı derebeylik ve aile içindeki mesleki eğitim devrini tamamlamış bunun yerine zanaatkarlar tarafından meslek adamı yetiştirmede üç kademeli bir sistem geliştirilmiştir. Bu meslek sisteminin yapısı çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarından oluşmaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 19).

Bir tür üretim sistemi görevi gören loncalar, tüccar ve sanatkarların üyelerinin, karşılıklı koruma amacıyla geliştirdikleri organizasyonlardır. Temel amaçlarından birisi, ustalar arasında eşitliği sağlamak diğer amaç ise toplumda ekonomik bir güç meydana getirmektir. Orta çağda, çalışanlara eğitim olanağı sağlayan bu kuruluşlar, üretim yanında din, ahlak ve sosyal yardım alanlarında da aktif rol oynamaktaydı. Burada uygulanan teknikler belirli bir standart ve mekanizasyona bağlı olmayıp tamamen el becerilerine dayanmaktaydı (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 19).

Lonca sistemi 16. yüzyıldan itibaren çökmeye başlamıştır. Bunun nedenleri arasında artan tüketim gereksinimleri, gelişen işgücünü denetleme güçlükleri, gelişmekte olan ev işletmeleri sistemi ile rekabet, usta olabilme güçlüğü, sermayenin belirli kişilerde toplanması, devletle olan ilişkilerin bozulması ve 16. yüzyılda ticaretle yeni ithal malların pazara çıkması ve bunun sermaye sahiplerince denetim altına alınması olarak sıralanabilir (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 20).

2.2.6.3. Ev İşletmeleri Sistemi (1500-1740)

16. yüzyıldan itibaren icatlar, keşifler, ulusal hükümetlerin kurulması, sermaye ve tüccar sınıfının gelişmesi gibi sosyal ve ekonomik değişimler meydana gelmiştir. Bu gelişmelere karşın loncalar geleneksel yöntemlere bağlı kalmışlar bu nedenle de üretim pahalı ve verimsiz olmaya başlamıştır. Bunun sonucunda da sermaye sınıfı, loncalar dışında yeni işçiler ile çalışma yolları aramaya başlamıştır. Bu durum ev işletmeleri sisteminin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 20).

Bu sistemdeki ilişkiler lonca sistemindeki ilişkilere kıyasla farklıdır. Çalışanlar ve işverenler ayrı gruplar olarak görülmektedir. Aralarındaki ilişki sadece para karşılığıdır. Sermaye sahibi üretime para ile katılmakta çalışan ise emeğiyle katılmaktadır. Makineler ve hammadde sermaye tarafından sağlanmaktadır. Aile üyelerinin katılımıyla evde ürün üretilerek işverene bedeli karşılığında verilmektedir. Çalışanlar mevsimsel olarak iş değiştirmeleri kontrol güçlüğü ve malzeme kaybı sistemin başlıca sakıncaları arasındadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001: 21).

2.2.6.4. Fabrika Sistemi (1740-1800)

Çalışanları ev üretimden daha verimli bir çalışma ortamına sokma çabaları fabrika sisteminin geliştirilmesine yol açmıştır. Üretim, bina, malzeme ve makinalar sermaye sahibinin kontrolü altına girmiş olup zanaatkarlar bağımsızlığı kaybederek yevmiyeli birer işçi durumuna girmişlerdir. Artık işçiler çıraklık sisteminde olduğu gibi bir ustaya bağlı değillerdir. Çıraklık sistemi ve bazı meslekler değerini kaybetmiştir. Bunun yanında ise bazı alanlarda yeni meslekler ortaya çıkmıştır (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 21).

2.2.6.5. Otomasyon

Birinci Endüstriyel Devrim olarak nitelendirilen Fabrika sistemi, II. Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda teknolojik gelişmelerle birlikte yerini otomasyon sistemine bırakmıştır. Otomasyon sistemi, geleneksel üretim ve hizmet süreçlerinde köklü değişikliklere yol açarak İkinci Endüstriyel Devrim'i oluşturmuştur. Otomasyon, otomatik işlemler yoluyla seri üretimi gerçekleştiren, becerilerle yapılan işleri otomatik olarak yapan ve bunu yaparken insana ihtiyaç duymayan bir üretim düzenidir (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 22).

2.2.6.6. Sibernasyon

Bilinen üretim süreçlerinin en yeni aşamasını oluşturan bu sistem otomasyondaki otomatik iletişim ve kontrol mekanizmalarının bilgisayarlarla geliştirilmesi sonucunda ortaya çıkmış üretim düzenidir. Bu üretim yapısında insan beyninin bazı işlevleri elektronik cihazlara gördürülmektedir. İş ve meslek yapısında büyük değişikliklere yol açan sibernasyon, üretim, istihdam, sosyo-ekonomi, mesleki ve teknik eğitim üzerinde köklü etkileri olmuştur (Alkan, Doğan ve Sezgin 2001: 22).

2.2.7. Türkiye’de Mesleki Eğitimin Tarihsel Gelişimi

İnsanlar hayatları boyunca meslek edinme ihtiyacı duymuş ve bir meslek sahibi olmak için çeşitli sistemler içerisinde yer almıştır. Başlangıçta organize olmayan bu sistemler zamanla belirli bir sistem bütünlüğü içerisinde yer alan bir mesleki eğitim sürecine evrilmiştir (Duyur 2004: 10).

Türkiye’de çıraklık eğitimi genel anlamıyla iki şekilde yürütülmektedir. Birincisi, Cumhuriyet dönemi öncesinde ahilik ve lonca teşkilatı kurallarının hâkim olduğu geleneksel eğitimidir. Her ne kadar kaldırılmış olsa da kaldırılmasından sonra bile değer ve normları devam etmektedir. Uygulamada tamamen okul dışında, teoriden uzak, beceri kazandırıcı, işyerinde ustanın deneyim ve bilgilerine dayalı bir eğitimidir. İkincisi ise 1977 yılında yürürlüğe giren 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu’na göre düzenlenen ve MEB’ce yürütülen çıraklık eğitimidir (Tatlidil 1990: 25).

Çıraklık eğitimi iki dönem halinde inceleyebilir. Birinci dönem Osmanlı Dönemi, ikinci dönem ise, Cumhuriyet Dönemi'dir. Böyle bir dönemlemeye gidilmesindeki amaç, Osmanlı döneminde mesleki eğitim, eğitim sisteminin dışında yürütülmekte iken Cumhuriyet dönemiyle birlikte eğitim sistemine dahil edilmesidir (Şahinkesen 1991: 387).

2.2.7.1. Osmanlı Döneminde Mesleki Eğitim

Sanayi devrimi öncesi dönemde toplumların ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretebilen becerili insan gücünün yetiştirilmesinde temel yöntem çıraklık olmuştur. Ülkemizde çıraklık ise, Osmanlı döneminde "Ahilik" düzeni içerisinde yardımlaşma esasına dayanan bir çerçevede doğmuş ve gelişmiştir (Taştekil ve Demirbilek 1991: 302).

İmparatorluk döneminde genç işgücünün üretime katılması ve gençlere mesleki eğitim verilmesi ahilik ile birlikte ortaya çıkmıştır. Kökleri Orta Asya'ya kadar uzanan ahilik, Osmanlı'nın kuruluş döneminde yaygınlaşan, Türklere has özellikler taşıyan bir esnaf ve zanaatkar teşkilatı olmuştur. Mesleki eğitimin 12. yüzyılda düzene kavuşmasıyla birlikte Osmanlı döneminde becerili işgücü yetiştirmede temel teşkil eden bir kurum olmuştur (Abay 2002: 112).

Türk toplumu içinde Mesleki Eğitimin bir sistem olarak kökeni 12. yüzyıla kadar dayanmakta ve Ahilik ile birlikte ele alınabilmektedir. Çıraklık, Ahilik örgütlenmesi içinde organize bir eğitim sisteminin ilk çekirdeğini oluşturmaktadır (Lordoğlu ve Köksa, 1993: 38).

12. yüzyılda meslek eğitimi çeşitli ustaların dükkanlarında öğretilmekteydi. İlk mesleki eğitimin başladığı bu dükkanlarda çıraklar mesleği öğrendikten sonra kalfa ve daha sonra usta olarak kendi mesleklerini yapabilecek yeterliliğe ulaşabilirlerdi. Bu dükkanların esnaf ve zanaatkarları, yardımlaşmak ve haklarının korunmasını sağlamak amacıyla 12. yüzyılda Ahilik teşkilatını kurmuşlardır (MEB 2018: 16).

Ahilik sisteminde kişilerin meslek sahibi olabilmeleri, hiyerarşik bir düzen içerisinde olan yamaklık, çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarından geçmelerini gerektirmektedir. Yamaklıktan başlayıp ustalığa kadar devam eden bu eğitim

sisteminde, kişileri meslek hayatına hazırlamanın yanında İslami ilke ve prensiplerin en iyi şekilde verilerek yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (Kaya ve Çinemre 2013: 9).

Ahilik sistemindeki bu hiyerarşik yapı yamaklıkla başladı. Yamaklıkta on yaşını geçmeme şartı aranırdı. Yaptıkları işin karşılığında herhangi bir ücret almadan çalışan yamaklar, iki yıl olan yamaklık süresinden sonra törenle çıraklığa geçerlerdi. Çıraklık süresi, yaptığı işe göre değişmekte ve genelde üç yıl sürmektedir. Üç yılın sonunda başarı ile çıraklığı bitiren kişi tören yapılarak kalfalığa geçerdi. Son olarak üç yıl olan kalfalık süresini başarı ile tamamlayan törenle ustalığa geçerdi (Yaşayanca 2015: 4).

Ahilikte eğitim, iş başında ve iş dışında olmak üzere iki türlü olmaktadır. İş başında eğitim uygulamalı olarak iş başında yapılıyorken iş dışında eğitim ise zaviyelerde yapılmaktaydı (Kılınç 2012: 66).

Ahilik sistemine ilişkin kuralların yer aldığı fütüvvetnameler, fütüvvetin amacının, esaslarının, kuruluşunun, ilkelerinin, özelliklerinin ve şartlarının yer aldığı üyeler için bir nevi yönetmelik görevi gören eserlerdir (MEB 2018: 16).

Ahi teşkilatının kurulmasında etkili olan kişi, Ahi Evren'dir. Selçuklular döneminde yetişmiş olan Ahi Evren (1171-1261), güçlü bir ilim ve fikir adamıdır (Arslan 1995: 9).

Ahi Evren'in düşüncelerinin uygulanması 12. yüzyılda ortaya çıkan, aynı zamanda bir eğitim kurumu olan Ahi Birlikleri, 19. yüzyılda yıkılışına kadar olan dönemde Gedik ve Lonca gibi isimler olarak, sanat eğitiminde en önemli organize kurum olma özelliğini sürdürmüştür (Arslan 1995: 10).

19. yüzyılda Avrupa endüstrisinde meydana gelen değişimler ve Avrupa'da ucuza üretilen ürünlerin Osmanlı pazarına girmesiyle birlikte, Osmanlı'da çoğunluğu el emeğine dayalı ve pahalıya mal olan ürünlerin üretimi azalmış ve üretim tezgâhları kapanmaya başlamıştır. Bundan dolayı da esnaf ve zanaatkarların bir araya gelmesiyle oluşan ahilik kurumu da işlevini kaybetmiştir (Gemici 2010: 79).

Osmanlı Devleti'nde Müslüman olmayan halkın bulunması sebebiyle çeşitli dinler arasında ortak çalışma zorunluluğu belirmiş ve bu gerekçeyle eski niteliğinden

pek fazla bir şey kaybetmeden yeniden bir teşkilat oluşturulma yoluna gidilmiş, bu teşkilata da Gedik adı verilmiştir (Yörük, Dikici ve Uysal 2002: 300).

Gedikler, 18. yüzyıldan itibaren görülmeye başlanmıştır. Gedik ismi esnaflara verilen imtiyaz ve ayrıcalıklar için kullanılmıştır. Gedikler esnafların hem hukuki olarak haklarının korunması hem de ekonomik olarak gelişmesine katkı sunmaları bakımından oldukça önemli bir konumda bulunmaktaydılar (MEB 2018: 16).

Gedik teşkilatında çıraklık ve kalfalıktan yetişip ustalığa geçmeden, yani gedik sahibi (Gedikli) olmadan dükkân açarak zanaat ve ticaret yapılamamaktaydı. (Yörük, Dikici ve Uysal 2002: 300).

1860 yılına kadar bu sistem sürmüş, Tanzimat'ın ilanı ve yabancı devletlerle yapılan ticaret anlaşmaları sonunda zanaat ve ticaretin gelişmesine engel olabileceği düşüncesiyle Gedik Teşkilatı kaldırılmıştır. Buna rağmen Ahilik'ten gelen anlayış ve kurallar uygulanmaya devam etmiş ve sonradan hazırlanan hukuk kurallarına da yön vermiştir (Yörük, Dikici ve Uysal 2002: 300).

Ahi teşkilatlarına sadece Müslüman olan esnaf ve sanatkârlar üye olabilmekteyken Gayrimüslimler örgütlenme dışında kalmaktaydı. Gayrimüslim esnafın da teşkilatlanma gerekliliğinin ortaya çıkmasıyla birlikte lonca teşkilatları kurulmaya başlamıştır (MEB 2018: 16).

Tanzimat Dönemi'nden sonra yeni fabrikaların kurulması ve bu fabrikada çalışacak teknik işgücü yetiştirilmesi ihtiyacı, Ahilik organizasyonuyla gerçekleştirilen geleneksel çıraklık eğitimi anlayışından okul tipi iş ve meslek eğitimi düşüncesine geçişi sağlamıştır. (Arslan 1995: 10). Bu düşünceyle 1864 yılında o tarihlerde Tuna valisi olan, Mithat Paşa tarafından Niş'de daha sonra Rusçuk'ta bir "ıslahane" açtırılmıştır. Buralara kimsesiz çocuklar getirilmiş ve ilköğretim düzeyinde sabahları iki saat dersin yanı sıra demircilik, dokumacılık, kunduracılık ve matbaacılık gibi çeşitli meslek dallarında pratik zanaat eğitim verilmiştir (Arslan 1995: 10).

Ordunun gereksinimlerini karşılamak için kurulan bu okullar yetimhane ve iş evi niteliğindeydi. Mithat Paşa'nın bu okulları yetimhane olarak kurması ve oralarda yetim ve fakir gençleri almasıyla bir gelenek başlatmış oldu. Böylece yeni açılan bütün zanaat okulları fakir ve yetim olan gençleri öğrenci olarak kabul etmiş ve bu

da zanaat eğitiminin, fakir ve öksüz gençlere layık, aşağı düzeyde bir eğitim özelliğine bürünmesine neden olmuştur. Bu durum Osmanlı Dönemin'den sonra da sürmüştür. Ayrıca, diğer okullarda da başarısız olan öğrenciler bu okullara gelmiştir. Çünkü okullarda herhangi zihni kabiliyete ve yeteneğe ihtiyaç duyulmamış, gelen herkesin el işini yapabileceği varsayılmıştır (Tezcan 1972: 193).

Mithat Paşa tarafından ilk meslek okulları açılmaya başlanmış ve meslek okulları mahalli idarelerce kurulup yönetilmiştir. Bu idarelerin finansman problemleri olması okulların düzenli gelişmesini engellemiş ve okulların Osmanlı okul sistemi içerisinde bulunmaması ortak standartların gelişmesine katkı sağlamamıştır (Ertuğral 2018: 55).

İsmail Mahir Efendi'nin II. Meşruiyet döneminde, öksüzler yurdu (Darüleytamlar) denemesinde de aynı düşünceyi görüyoruz. İş ve meslek eğitimi düşüncesi bu dönemde büyük önem kazanmaya başlamıştır (Arslan 1995: 10).

Osmanlı sarayında, devlet ve saray işlerini görebilecek olanları, mesleki ve teknik eğitim alanında eğitmeleri amacıyla Enderun Mektebi kurulmuştur. Bu kurum II. Murat döneminde kurulup Fatih Sultan Mehmet Dönemi'nde geliştirilmiştir. Enderun Mektebi, devşirmeler arasından seçilen öğrencilere usta-çırak ilişkisine dayalı öğrenim verildiği bir eğitim ocağıdır. Zaman içerisinde önemini kaybederek 1909 yılında kaldırılmıştır (MEB 2019: 20).

Lonca, herhangi bir törene bağlı olmadan din ayrımı yapmaksızın bütün esnafın toplanabileceği ve serbestçe müzakere yapabileceği yerler olarak tanımlanmış olup bu esnaf örgütüne de lonca teşkilatı adı verilmiştir. Lonca, sanat sahiplerinin ve esnafın kendi aralarında kurdukları birliği, düzeni ve özel işler için toplandıkları yeri ifade etmektedir. Loncalar, 1860 yılına kadar yaygın eğitim şeklinde yürütülürken 1860 sonrası örgün eğitim kurumlarıyla beraber devam etmiştir. 1912 yılında çıkarılan kanunla Lonca Teşkilatına son verilmiştir (MEB 2019: 20).

Mesleki eğitim, Türkiye'de 12. yüzyıldan 18. yüzyıl sonuna kadar esnaf ve zanaatkar teşkilatları tarafından yürütülmüştür. Selçuklular döneminde Ahilik adıyla kurulan Esnaf ve Zanaatkarlar Teşkilatı, Osmanlılar dönemine gelinceye kadar bir süre daha devam etmiş ve sonra Lonca ve Gedik olarak isimlendirilmeye başlamıştır.

1860'lı yıllarda kimsesiz çocukları barındırmak ve meslek öğretmek amacıyla ilk zanaat okulları olan Islahaneler açılmıştır. Bu okullarda kunduracılık, çuhacılık, terzilik ve külahçılık gibi meslekler öğretilmiştir. Ayrıca 1898 yılında Konya'da Anadolu'nun ilk Sanayi Mektebi açılmıştır (Afşar, Mıhoğlu ve Suna 2018: 409).

2.2.7.2. Cumhuriyet Döneminde Mesleki Eğitim

Cumhuriyet döneminde ekonomiyi canlandıracak adımlar atmanın gerekliliği düşünülmüş. Bu düşünceyle yola çıkılarak ulusal ekonomiyi geliştirmede eğitimin rol alması gerekliliği gündeme gelmiş ve zamanın ünlü eğitim düşünürleri John Dewey, Alfred Kühne ve Omer Buyse Türkiye'ye davet edilmiştir. İnceleme sonrasında raporda, ulusal ekonominin gelişmesi için eğitim aracılığıyla insan gücünün yetiştirilmesi ihtiyacına değinilmiş ve bu insan gücünün yetiştirilmesi için de ortaöğretim ve üniversitelerde programlarının açılması gerektiği sunulmuştur (MEB 2018: 15).

1923 yılındaki İzmir İktisat Kongresi'nde ilk çıraklık okulunun açılması kararı alınmıştır. Bu konu ile ilgili ilk düzenleme 1926 yılında kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda çırakların sözleşmeleri, çalıştırılmaları ve eğitimlerine yer verilmiştir. 1927 yılında mesleki eğitim, Meslek Mektepleri Hakkındaki kanun ile tek çatı altında toplanmıştır. 1930 yılında kabul edilen Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile 12 yaşından küçüklerin çalışması ve 12-16 yaş grubundaki çırakların ise günde 8 saatten fazla çalışmaları yasaklanmıştır. Buna ek olarak belediyelere 1930 yılında çıraklık okulu açma yetkisi verilmiştir (Kazu, Şentürk ve Duman 2020: 2).

Mesleki ve teknik eğitimin Türkiye'de köklü bir geçmişi olmasına rağmen devlet politikası olarak ele alınması 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığının görev ve hizmet alanı kapsamına alınmasıyla başlamıştır. Mesleki ve teknik eğitimin düzenlenmesi ve geliştirilmesi yönelik çeşitli politikalar bu tarihten itibaren geliştirilmiştir (Kalkınma Bakanlığı 2014: 10).

Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra başlayan hızlı sanayileşme hareketi ile nitelikli işgücüne olan talep artırmış ve bu ihtiyacı karşılamak için de 1936 tarihinde 3457 sayılı "Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun" kabul edilmiştir. Bu kanun ile fikir işçileri hariç tutularak, işyerindeki işçi sayısının 100'den fazla olan sanayi işletmeleri ve maden ocaklarında

çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgilerini artıracak kurslar açılmasına, eğitimin çalışma sürelerinin dışında haftada en çok 6 saat olmasına ve harcamaların işverenler tarafından karşılanmasına karar verilmiştir (Taştekil ve Demirbilek 1991: 302).

İlk çıraklık okulları 1942 yılında Devlet Demir Yolları Genel Müdürlüğünce Eskişehir ve Sivas'ta açılmıştır (MEB 2019: 192).

1963 yılında planlı kalkınma dönemine girildikten sonra kalkınma planlarında, sanayinin ihtiyaç duyduğu mesleki ve teknik insan gücünün yetiştirmesine öncelik verilmiştir (Kaya ve Çinemre 2013: 13).

MEB tarafından 1970'li yılların başında 9. Milli Eğitim Şurasında çıraklık yasası çıkartılması karara bağlanmıştır. Uzun bir aradan sonra çıkarılan 1977 tarihli 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu mesleki eğitim alanında önemli bir reform sayılmıştır. Bu kanun ile ilk defa çırakların statüleri, çalışma süreleri, sosyal güveliği ve ücretlerini düzenleyen esaslar yasal olarak düzenlemiştir (Lordoğlu ve Köksal 1993: 38).

Cumhuriyetin kurulduğu yıllardan itibaren, becerili insan gücü ihtiyacını yetiştirmek amacıyla mesleki ve teknik eğitimin temel kavram, politika ve ilkelerini oluşturacak önemli çalışmalar yapılmış fakat 1977 yılına kadar büyük kamu kuruluşlarındaki birkaç örneği dışında ülke genelinde uygulanacak bir sistem oluşturulamamıştır (Demirci 2007: 9).

20 Haziran 1977 tarihinde çıkarılan 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile çıraklık eğitimi ile ilgili ilk düzenleme yapılmıştır. Bu kanuna göre, öğrencilerin teorik eğitim için hafta bir gün okula gitmeleri, pratik eğitimlerini de işyerinde yapmaları gerektiği belirtilmiştir (Taşpınar, 1992: 7). 2089 sayılı yasa ile 1986 yılına kadar yaklaşık 20 bin çırakla sözleşme yapılabilmiş sayıları yaklaşık 1 milyon civarında olan çırak kapsam dışında kalmış ve o zaman için tahmin edilen sayının %98'i kapsama alınamamıştır (Lordoğlu ve Köksal 1993: 39).

Başarısız olan bu uygulamanın yerine 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu kabul edilmiştir. (Lordoğlu ve Köksal 1993: 39). Bu kanun çırak ve mesleki eğitimde günün ihtiyaçlarına cevap verebilecek çağdaş bir sistem kurma çabalarının bir sonucu olarak yürürlüğe konulmuştur (Taşpınar 1992: 7).

1980’li yılların ortalarından itibaren mesleki eğitime ağırlık verildiği görülmektedir. Bu çerçevede çıkarılan yasalar ve uygulamalar, nitelikli işgücünü piyasanın talebine göre mesleki eğitim ile hazırlama eğilimindedir (Tatlıdil, 1990: 18).

2001 yılında yürürlüğe giren 4702 sayılı kanun ile 3308 sayılı kanunun bazı maddelerinde değişiklik olmuş ve Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunun adı Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir. Bu kanun ile birlikte Çıraklık Eğitimi kavramı, Mesleki Eğitim olarak değiştirilmiştir (Kaya ve Çinemre 2013: 13).

2.2.8. Mesleki Eğitimle İlgili Temel Kanunlar

2.2.8.1. 1926 Tarihli 818 Sayılı Borçlar Kanunu

Çıraklık sözleşmeleri usta ve velayeti olan vasisi tarafından imzalanması gerektiğini belirtmektedir (Öztuna 2017: 72). Kanunda ustanın çırağa karşı sorumluluklarından bahsedilmiştir. Bu sorumluluklar, ustanın zanaatı çırağa titizlikle öğretmesi, derslere ve sınavlara girmesini sağlaması ve çırağın gece ve hafta tatili günlerinde çalıştırılmaması şeklinde belirtilmiştir (Öztuna 2017: 72).

1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu ile çıraklık sözleşmesin yapılabilir hale gelirken çıraklık, kalfalık ve ustalık sisteminin kurallarına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir (Geçer ve Çağlayan 2004: 28).

2.2.8.2. 1930 Tarihli 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

12 yaşından küçük olan çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü zanaat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak çalışmalarının yasak olduğu belirtilmektedir Ayrıca 12-16 yaş arasındaki çocukların 8 saatten fazla çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır (Taşpınar 1992: 70).

2.2.8.3. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanun’da çıraklarla ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamakta iken çalışan çocuklarla ilgili hükümler bulunmaktadır. 16 yaşını doldurmamış olan çocukların, herhangi bir işte ne olursa olsun, günde sekiz saatten fazla çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilmiştir (Öztuna 2017: 71).

2.2.8.4. 1977 Tarihli 2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu

2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu'nun göre çırak olabilmek için aşağıdaki şartları taşımak gerekmektedir;

- a. En az ilköğretim mezunu olmak,
- b. 12 yaşından küçük 18 yaşından büyük olmamak,
- c. Seçtiği sanatın gerektirdiği niteliklere sahip olmak (Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu 1977: Madde 5).

1977 tarihli 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile çıraklar sigortalı sayılmışlardır (Öztuna 2017: 72).

Kanuna göre işyeri sahibi, çırağın işe başladığı günden itibaren İş Kanunu gereğince tespit edilen asgari ücretin %30'undan az olmamak üzere ücret ödemekle yükümlüdür. Bu ücret, her altı ayda bir çırağın ücretinin %5'inden az olmamak üzere kademeli olarak artırılır. Çıraklara verilen her ücret vergiden muaf tutulmuştur (Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu 1977: Madde 13).

Kanuna göre işyeri sahipleri çıraklara bir sene öğrenimden sonra, yılda bir ay ücretli izin vermekle yükümlüdür. Gerçek mazeret ve önemli işler dolayısıyla işyeri sahibi çırağa ücretsiz izin verebilir (Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu 1977: Madde 15).

Kanunun çırağı öğrenci olarak tanımlaması en önemli eleştiri noktası olmuştur. Çünkü yasa ile çırak işçi olarak kabul edilseydi, çıraklar daha fazla ücret alacaklar ve sosyal güvenlikle tam yararlanacaklardı. Fakat diğer taraftan işverenler, çırakları işçi gözü ile gördüğünden eğitimlerini sağlamada aksaklıklar çıkaracaktır. Öğrenci olarak kabul edilmesi ile birlikte, eğitimleri daha az aksayacak, işverenler çırak çalıştırmak için teşvik edilecek, sınırlı da olsa sosyal güvenlikle yararlanacaklardır (Bakar 2003: 28).

2.2.8.5 1986 Tarihli 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu

1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, ilk kez "Çıraklık" statüsünü bir mesleki eğitim modeli içinde bir bütün olarak ele almıştır. Bu çerçevede içinde mesleki eğitimin temel amacı çalışmaya başlayan gençlerin temel eğitimlerine devam etmeleri sağlamak ve çalıştıkları alanlarda

mesleki eğitimlerini de vererek niteliklerini geliştirmektedir (Lordoğlu ve Köksal 1993: 39).

Bu kanun ile getirilen işletmelerde meslek eğitimi sistemi, işletmeleri birer okul olarak görme anlayışının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Mesleki eğitim sistemi ile mesleki eğitim kurumlarıyla sanayi arasında yakın iş birliği kurulmak istenmektedir. Diğer bir deyişle, işletmelerin ihtiyaç duyduğu ara nitelikli işgücünü sağlamak ve kişilerin iş hayatı içerisinde eğitim görerek iş bulma imkanlarını artırmak, mesleki eğitim sisteminin esas amaçlarından biridir (Taştürk ve Demirbilek 1991: 307).

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu yürürlüğe konulurken Federal Alman eğitim sisteminin bir bölümü esas alınmıştır. Yasanın özünde, 12-18 yaş arasında gençlere eğitim yoluyla nitelik kazandırmak, sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan çalışan gençleri koruma altına almak, okulla ilişkisi kesilmiş gençlerin okul ile ilişkilerini sürdürmek ve İş Kanunu kapsamı dışında kalan çırakların işverenlerle kurdukları ilişkiye düzenleyici bir yön vermek vardır (Lordoğlu ve Köksal 1993: 40).

3308 sayılı kanununda çırak olma şartları açıklanmıştır. Buna göre çırak olma şartları aşağıdaki gibidir;

- a) 14 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından gün almamış olmak,
- b) En az ilköğretim okulu mezunu olmak,
- c) Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak (Öztuna 2017: 73).

3308 sayılı kanun ile, çırakların iş kazası ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortası prim yükünün devlet tarafından karşılanacağı görülmektedir. Bu uygulamanın çıraklık eğitimi artırıcı yönde bir etki yarattığı kabul edilmektedir (Kuzgun 1999: 2).

1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı ÇMEK ile Federal Alman eğitim sisteminin bir bölümü model olarak alınmıştır. Yasanın temelinde gençlere;

- Eğitim yoluyla nitelik kazandırmak,
- Sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan çalışanları korumak,

- Okulla ilgileri kesilmiş gençlerin tekrar okul ile ilgilerini sürdürmeyi sağlamaktır (Lordoğlu ve Köksal 1993: 40).

Mesleki eğitimi ikili modele dayalı olarak düzenleyen 3308 sayılı yasanın kabulünden başlayarak mesleki eğitim mevzuatı defalarda değişime uğramıştır. Bu değişiklikler daha çok öğrenci ve çırakların, çocuklukları ve gerek eğitime gerekse çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler olmaktan ziyade ekonomik sisteme ve işyerinin gereksinimlerini karşılamaya yönelik düzenlemeler olmuştur (Aksoy 2017: 74).

Türkiye’de 1997 yılında yapılan düzenleme ile temel eğitim sekiz yıla çıkarılmıştır. Bu düzenleme, çıraklık yaşına ve asgari öğrenim düzeyine ilişkin değişikliklerin yapılmasını gerekli hale getirmiştir. Bundan dolayı da 1997 yılında 4306 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle aday çırak ve çıraklar için başlangıçta ilkokul mezuniyet şartı aranırken bu düzenleme ile birlikte ilköğretim mezunu olma şartı getirilmiştir. Böylece çıraklığa başlama yaşı on üçten on dörde çıkarılmıştır. Fakat aday çırakların başlama yaşı hakkında herhangi bir düzenleme yapılmamıştır (Uşan 2003: 20).³

2.2.8.6 2001 Tarihli 4702 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

4702 sayılı kanunla yapılan değişiklikten sonra çırak olma şartları aşağıdaki gibidir;

- a) 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak
- b) En az ilköğretim okulu mezunu olmak
- c) Bünyesi sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak

MEK m.10’a göre, ‘‘Ancak on dokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitimden geçmemiş olanlar yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler’’ (MEK, 1986: Madde 10).

³ ILO rakamlarına göre 1994’te 1 milyon çocuk ekonomik faaliyette bulunurken bu sayı 1999 yılında yarı yarıya azalmıştır. Bu azalmadaki en önemli etkenlerde birisi de zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkarılmasıdır. Ertan, İzzet Mert. *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıraklık Yaşı, Çalışma ve Toplum (2008/2), 173-198*

4702 sayılı yasa ile ıraklık için on dört yaşının doldurulması ve on dokuz yaşından gün almamış olması koşulu esas itibariyle korunmuşken, on dokuz yaşını dolduranların da ıraklık eğitimine tabi tutulabileceklerine ilişkin yeni bir düzenleme uygulamaya konulmuştur. Bu düzenleme, bir taraftan mesleki eğitim imkanlarını kaçıranlara bir fırsat vermekte iken öbür taraftan, ıraklık için st yaş sınırını kaldırarak her yaşta çırak adı altında işçi alıştırılmasına imkn sağlanmaktadır (Uşan 2003: 23).

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin getirdiği yeni hükümle, kanunda öngörülmemesine rağmen on dokuz yaşından büyük olanların ilk kez çıraklığa başlaması durumunda sigorta primlerinin Bakanlıkça ödenmeyeceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile on dokuz yaşının üzerindekiler gerçekte işçi olmalarından dolayı, sırf mevzuattaki koruyucu ve teşvik edici hükümler gereği çırak olarak istihdamları önlenmek istenmektedir (Uşan 2003: 24).

Lise ve üzerinde eğitime sahip olanlar genel eğitimden sonra mesleki eğitime başlayanların eğitim süresi, ıraklık eğitimi süresinin yarısı kadar kısaltılabilir. Bu sürenin ne kadar kısaltılabileceği, ilgili meslek kuruluşunun teklifi ve Meslek Eğitim Kurulunun görüşü alınarak Bakanlık taraftan belirlenir (MEK 1986: Madde 4).

SSGSSK'ya göre, MEK'de belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasına tabi olup bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. (SSGSSK 2006: Madde 5). Ancak çalışmalarının karşılığı olan ve gelecekteki sosyal güvencelerine eklenecek nitelikte bir sosyal güvenlik ödemesi yapılmamaktadır. Öğrenciler bir bakıma gerçek işyerlerinde, gerçek işçiler ve gerçek patronlarla sembolik bir ücret karşılığı günü kurtaran türde bir sigorta ile çalışmaktadırlar. Bu tür bir sigortalamanın yapılması öğrencilerden çok işverenlerin korunduğunu göstermektedir (Aksoy 2017: 80).

2.2.9. Mesleki Eğitim Modelleri ve Bazı lkelerde Mesleki Eğitim

Mesleki ve teknik eğitimle ilgili dünyada üç farklı model ne çıkmaktadır. Bu modeller;

Okul Merkezli Model: “Tam Zamanlı Mesleki ve Teknik Eğitim Modeli” olarak da adlandırılan bu modelde 8-10 yıllık zorunlu ilköğretimden sonra bazı öğrenciler profesyonel yaşama yönlendirilirken, belli bir dereceye kadar başarılı olan öğrenciler yüksek öğretim kurumlarında çalışmaya yönlendirilmektedir. Buraya yönlendirilen öğrencilerin mesleki ve teknik eğitimleri tam zamanlı olarak okul bünyesinde gerçekleşmektedir. Bu eğitim oldukça pahalıdır ve ekipmanların düzenli olarak yenilmesi gerekmektedir. Bu model, gelişmiş ülkelerin çoğunda yaygın olarak uygulanmaktadır (Gelişli, Beisenbayeva, Sultanbek ve Ussanova 2016: 3).

İşletme Merkezli Model: Mesleki ve teknik eğitim tam zamanlı olarak işletme bünyesinde gerçekleşmektedir (Yıldırım ve Çarıkçı 2017: 405).

Dual Sistem: İki modelin karması olarak tanımlanabilecek bu modelde, mesleki ve teknik eğitim işletme ve okul iş birliğine dayalı olarak gerçekleşmektedir (Yıldırım ve Çarıkçı 2017: 405).

Okul merkezli model; Fransa ve kısmen Hollanda’da, işletme merkezli model; İngiltere, ABD ve kısmen Japonya’da, dual sistem ise Almanya, Avusturya ve Danimarka’da uygulanmaktadır (Özsoy 2007: 86).

Genç işsizlik sorunun çözümünde AB ülkeleri içerisinde başarılı olan ülkeler Danimarka, Hollanda ve Almanya olduğu gözlenmektedir. Danimarka ve Hollanda’nın başarısında aktif işgücü piyasası politikaları uygulamaları yer alırken Almanya’nın başarısında, işgücü piyasasına yönelik mesleki eğitim programlarını başarılı bir biçimde uygulaması yer almaktadır (Aydın 2017: 9).

2.2.9.1. Almanya’da Mesleki Eğitim

Genç işsizlik oranının düşük olmasıyla bilinen Alman iş piyasası, genç istihdamı politikası konusunda örnek teşkil etmektedir. Almanya’nın genç istihdam politikasının temeli mesleki eğitim sistemine dayanmaktadır. Genel olarak baktığımızda Almanya’nın mesleki eğitim sistemi çıraklık sistemi ile eş tutulmaktadır (Gündoğan 1999: 75).

Almanya’nın mesleki eğitimi, ikili sistem olarak adlandırılmaktadır. Okulda verilen teorik eğitim ile işyerinde verilen pratik eğitimi birleştirir. Bu sistemin iki temel amacı vardır. Birinci olarak, gençlerin istihdam edilmesi için gerekli olan bilgi

ve tecrübeyi kazandırmak ikinci olarak ise, gençlerin iş piyasasına kolay girmelerini sağlamaktır (Gündoğan 1999: 76).

Almanya’da uygulanan ikili sistemde okulda mesleğe dair teorik bilgiler öğretilirken şirketlerde iş başı eğitimi verilmektedir. Öğrenci haftanın bir ya da iki gününü okulda geçirmekte diğer günlerinde ise işyerinde bulunmaktadır. Buradaki amaç, okul ve özel sektör arasındaki bağı kurmak ve özel sektörün istekleri çerçevesinde nitelikli çalışan yetiştirmektedir. Eğitimin finansmanı devlet ve şirket tarafından gerçekleştirilmekte olup, şirket, iş başı eğitiminde öğrenciye bir miktar ücret vermektedir (Tekin 2019: 40).

Almanya’da genel eğitim diploması ve mesleki eğitim diploması aynı öneme sahiptir (Gelişli, Beisenbayeva, Sultanbek ve Ussenova 2016: 4).

Almanya’da uygulanan ikili sistemin eleştirilen yanı ise mesleki eğitimin başarı ile tamamlanması için komisyon sınavından (chamber exam) başarılı olarak geçilmesi gerekmektedir. Ancak bu sınavda istenilen bilgiler eğitim sürecinde aldığı bilgilerden farklı bir alanda yapılmaktadır. Öğrencilerin mesleki eğitim boyunca aldığı notların herhangi bir işe yaramaması öğrencilerin sadece bu sınava odaklanmasına neden olabilmektedir (Tekin 2019: 40).⁴

İkili çıraklık eğitimi, hükümet, işverenler ve sendikaların gözetiminde olmakta ve mesleki okullar ile işyerlerindeki eğitim birleştirilmektedir. Bu sistemde, işletmelerin talepleri doğrultusunda özel beceriler gençlere kazandırılmakta olup

⁴ “Almanya’nın meşhur çıraklık eğitimi sistemi de küçülüyor. Bir taraftan da daha fazla sayıda genç kendisini, ileride işe yarayacak, fazla vasıf öğrenilmeyen 'geçiş sistemi' içinde, yani sınıfta kalanların gittiği okullarda buluyor. Çıraklık eğitimi çok fazla uzmanlaşmanın olduğu ve yalnızca onaylı kurumlarda verilebilecek bir süreç. Ekmek pişirmek ve hamur işi yapmak birbirinden ayrı disiplinler. Eğer McDonald's işletecekseniz, hizmet ve gıda sektöründeki standartlaşma (sistem gastronomisi) konusunda bilgi sahibi olmanız gerekir. Buna benzer dar uzmanlık alanları, iş bulmayı da zorlaştırıyor. 2005 yılında mezun olan öğrencilerin üçte birinden fazlası eğitimlerini tamamladıktan sonra hala işsizdi. Sanayi dönemine göre tasarlanan eğitim sistemi bugün işlevsiz. Bu sistemden çıkacak öğrenciler, esnek bir ekonomiye uygun donanıma sahip değiller.

Öğretilen içeriğin değiştirilmesinin kolaylaştırılması ve öğretim haklarının da daha fazla okula verilmesi konusunda bir baskı söz konusu. Ancak Alman sistemi daha fazla genci prekaryaya sürüklüyor. Çocuklar daha on yaşındayken üç farklı ortaokula yönlendiriliyor. En başarılı olanların gittiği Hauptschule, geleneksel olarak çıraklık eğitimi veren bir kurumdu ama artık temel olarak ortalamanın altındaki öğrencilerin adeta gitmek zorunda olduğu yerlere dönüştü. Bu okuldan yolu geçenler artık geçiş sistemine giriyorlar. Çıraklık sisteminin öğrencileri artık Realschulen adlı okullardan geliyor ki bu okullar eskiden beyaz yakalı işçilerin çıktığı yerlerdi. Her ne kadar varlık gerekçeleri öğrencileri üniversiteye yönlendirmek olsa da en üst düzey lise sayılan Gymnasium bile çıraklık eğitimi veriyor. Kısacası eğitim sistemi gençleri yönlendirebilmek adına yeni döneme ayak uyduruyor” *Guy Standing, Prekaryaya Yeni Tehlikeli Sınıf, s.128-129*

kazandırılan nitelikler, gençlerin ilk işe başlayacakları yerlerin belirlenmesinde kilit role sahiptir. Mesleki eğitim ile işverenler arasında tam bir koordinasyon sağlanması ve öğrencilere gelecekteki mesleklere yönelik beceriler kazandırılması işe geçişi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, planların işe girmeden önce yapılması, gençlerin büyük çoğunluğunu işe yerleştirebilmektedir (Erdayı 2009: 152).

1970’li yılların ortalarından itibaren Türkiye’de yeni yasa ve yönetmeliklerle çıraklık eğitimine yeni bir yön verilmeye çalışılmış ve bu kapsamda Almanya eğitim sisteminin deneyimlerinin kullandığı izlenimi gözlenmektedir. Almanya mesleki eğitim sistemi küçük ve orta büyüklükte işletmelere dayanmakta ve bu işletmeler ise büyük ölçekli işletmelerle organik bir bağ kurmaktadır. Bu durum, Türkiye’de uygulanan mesleki eğitimin dayandırılacağı esaslardan ayrılmasına neden olmaktadır. Türkiye ekonomisinin yapısal özelliklerinin farklılığı ortak bir benzerliğin kurulmasını engellemektedir. Almanya ile Türkiye arasında mesleki eğitimin benzerlik gösteren yanları, ikili sisteme dayalı olması ve genci hem çırak hem de öğrenci olarak tanımlamasıdır (Tatlıdil 1990: 26).

2.2.9.2. Fransa’da Mesleki Eğitim

Fransa’da geleneksel çıraklık hala küçük ölçekli işletmelerde uygulanmakta olup, zorunlu eğitimi tamamlayan 16-25 yaş aralığındaki gençleri kapsamına almaktadır. Eğitim süre 1 ila 3 yıl arasında değişmekle birlikte genellikle 2 yıl sürmektedir. Gençler eğitim görecekları işyerleri ile sözleşme yaparak eğitimlerine başlamakta ve asgari ücretin en az %25’i üzerinde ücret verilmektedir. Uygulanan mesleki ve genel teorik eğitim çıraklık eğitim merkezlerinde verilir. Bu merkezler, odalar ve işveren örgütlerince yönlendirilmektedir. Devletin buradaki rolü, çıraklık eğitiminin eğitsel örgütlenmesi ile denetim düzeyinde kalmaktadır (Bakar 2003: 43).

2.2.9.3. İngiltere’de Mesleki Eğitim

İngiltere’de uygulanan mesleki eğitimin temel amacı, çalışanların yaşamları süresince deneyimlerini artırmak ve niteliklerini geliştirmelerini sağlayacak bir eğitim olanağı sunmaktadır. Bu çerçevede mesleki eğitim sistemi, piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak ve işverenlerin taleplerine cevap verebilecek biçimde düzenlenmiştir. Mesleki eğitim asıl olarak okul sonrası eğitim kapsamında

değerlendirilmekte ve çeşitli eğitim kurumları tarafından tam gün ve yarı zamanlı eğitim verilmektedir. İş başında eğitim modeline örnek olarak gösterilebilecek İngiliz mesleki eğitim sisteminde zorunlu eğitimden sonra sanayide iş başında uygulanan eğitimi kapsamaktadır. Çalışırken aynı zamanda yeni beceriler ve nitelikler kazanmak isteyen gençlerin birçok sektörde iş başında eğitim alabilmelerini sağlamaktadır. Çıraklık süresi 1 ila 3 yıl sürmekte, çıraklık eğitiminin başarıyla tamamlanmasından sonra çıraklar isterlerse doğrudan işgücü piyasasına girebilmekte veya yükseköğretime devam edebilmektedirler (Özsoy 2007: 94).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.MESLEKİ EĞİTİMİN GENÇ İŞGÜCÜ ÜZERİNE ETKİLERİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Alan Araştırması

3.1.1 Alan Araştırmasının Amacı

1970’li yıllarda meydana gelen ekonomik krizle birlikte sosyal devlet anlayışından vazgeçilerek neoliberal politikaların benimsenmeye başlanmasıyla beraber teknolojik ilerlemeler ve artan uluslararası rekabet sonucunda dünya bir değişim ve dönüşüm sürecine girmiştir. Bu süreçte sonucunda işsizlik ciddi bir sorun haline gelerek kitlesel ve yapısal bir özellik kazanmıştır. İşsizliği azaltmaya yönelik politika arayışlarına girilmeye başlanmış ve bunun sonucu olarakta kişilerin niteliğini artırarak emek gücünü verimli bir şekilde kullanmaya yönelik mesleki eğitim önem kazanmaya başlamış ve ülkelerin işsizliği azaltmaya yönelik politikaların başında mesleki eğitim yerini almıştır.

Mesleki eğitim sisteminin temel amacı, mesleki eğitimin hedef kitlesini oluşturan gençlere iş için gerekli olan temel nitelikleri kazandırarak iş hayatının ihtiyaç duyduğu becerili ve teknik insan gücünü nitelik ve nicelik yönünden karşılayacak şekilde geliştirerek genç işsizliğini önlemek, istihdamı artırmak ve ülkenin kalkınmasını sağlamaktır. Bu araştırmanın amacı, genç işsizliğini önlemeye yönelik mesleki eğitim sisteminin etkinliğini değerlendirmektir.

3.1.1.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini İstanbul’un Başakşehir ilçesindeki İkitelli Sanayi Bölgesi bulunan Güngören-Bağcılar Sanayi sitesi içerisinde yer alan Başakşehir Mesleki Eğitim Merkezi oluşturmaktadır. Örneklemi ise MEM’de öğrenim görmekte olan 26 öğrenci oluşturmaktadır.

3.1.1.2 Veri Toplama Süreci

Araştırma nitel bir araştırma olup, yüz yüze görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışma hakkında öğrencilere genel bilgiler verilerek görüşme esnasında anlaşılmayacak kavramlar açıklanmıştır.

3.1.1.3. Bulgular

Genç işsizliğini önlemeye yönelik mesleki eğitim sisteminin etkinliğini ölçmek amacıyla, alan araştırmasında elde edilen bulgular çalışmanın teorik çerçevesiyle birlikte değerlendirilmiştir.

3.1.1.3.1. Görüşme Yapılan Öğrencilere İlişkin Genel Bilgiler

Bu çalışma, Şubat – Mart 2020 tarihleri arasında Başakşehir Mesleki Eğitim Merkezi'nde yapılmıştır. Çalışma grubunu, Mesleki Eğitim Merkezi'ne devam eden birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıfta okuyan 26 çırak ve kalfa oluşturmaktadır. Bu kişiler haftanın bir günü Mesleki Eğitim Merkezi'nde 09:00 – 17:00 arası eğitim görmekte, diğer günlerde bağlı olduğu işyerinde çalışmaktadır.

3.1.1.3.1.1. MEM'de Öğrenim Gören Toplam Öğrenci Sayısı

MEM'de Öğrenim Gören Öğrenci Sayısını gösteren Tablo 5'e baktığımızda, toplam öğrenci sayısı 435'dir. Bu öğrencilerin %93'ünü erkekler oluşturmakta iken %7'sini kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum sosyo-kültürel olarak ataerkil toplum yapısının ve toplumsal cinsiyetin ciddi bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 5. MEM'de Öğrenim Gören Toplam Öğrenci Sayısı

Erkek	405	93%
Kadın	30	7%
Toplam	435	100%

3.1.1.3.1.2. Alan Araştırmasına Katılan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Alan Araştırmasına Katılan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımını gösteren Tablo 6'ya baktığımızda, öğrencilerin %58'sini erkekler %42'sini kadınlar oluşturmaktadır. Yukarıdaki tabloda MEM'de öğrenim gören toplam öğrenci sayısındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oransal olarak eşitlemek amacıyla görüşmeye katılan erkek ve kadınların sayısı eşit tutulmaya çalışılmıştır.

Tablo 6. Alan Araştırmasına Katılan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Erkek	15	58%
Kadın	11	42%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.1.3. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Öğrencilerin Yaşlarına Göre Dağılımını gösteren Tablo 7'ye baktığımızda, öğrencilerin yaşlarının 15 ila 20 arasında değiştiği görülmektedir. Bu öğrencilerin %8'i 15 yaşında, %27'si 16 yaşında, %19'u 17 yaşında, %12'si 18 yaşında, %19'u 19 yaşında ve %15'i ise 20 yaşındadır. Yeni yasa ile getirilen 19 yaşından gün almış olanlarında çıraklık eğitimine katılabileceklerini öngören yeni yasa ile öğrencilerin %34'ünün bu kapsamda yararlandığı görülmektedir.

Tablo 7. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

15 Yaş	2	8%
16 Yaş	7	27%
17 Yaş	5	19%
18 Yaş	3	12%
19 Yaş	5	19%
20 Yaş	4	15%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.2. Öğrencilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

3.1.1.3.2.1. Öğrencilerin Seçtikleri Mesleklere Göre Dağılımı

Öğrencilerin Seçtikleri Mesleklere Göre Dağılımını gösteren Tablo 9'a baktığımızda, öğrenciler 9 farklı meslekte eğitim görmektedirler. Bu öğrencilerin %44'ü Kuaförlük bölümüne gitmektedir. Kadın öğrencinin hepsi Kuaförlük bölümünde eğitim görmekte iken erkek öğrencilerin sadece biri bu bölümde eğitim görmektedir. Öğrencilerin %8'i CNC makina bölümünde, %4'ü CNC Endüstriyel Kalıp, %8'i Otomotiv, %4'ü Motor, %4'ü Motor Mekanik, %8'i Motorlu Araçlar bölümünde, %12'si Elektro-Mekanik bölümünde, %8'i ise Kaynakçılık bölümünde eğitim görmektedir.

Tablo 8. Öğrencilerin Seçtikleri Mesleklere Göre Dağılımı

Kuaför	12	44%
CNC Makine	2	8%
CNC Endüstriyel Kalıp	1	4%
Otomotiv	2	8%
Motor	1	4%
Motor Mekanik	1	4%
Motorlu Araçlar	2	8%
Elektro Mekanik	3	12%
Kaynakçılık	2	8%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.2.2. Öğrencilerin Kaçıncı Sınıfta Öğrenim Gördüklerinin Dağılımı

Öğrencilerin Kaçıncı Sınıfta Öğrenim Gördüklerinin Dağılımını gösteren Tablo 9'a baktığımızda, öğrencilerin %56'sının 9.sınıfta, %12'sinin 10. Sınıfta, %24'ünün, 11 sınıfta ve %8'sinin 12. sınıfta öğrenim gördüğü gözlemlenmektedir.

Tablo 9. Öğrencilerin Kaçıncı Sınıfta Öğrenim Gördüklerinin Dağılımı

9. Sınıf	15	56%
10. Sınıf	3	12%
11. Sınıf	6	24%
12. Sınıf	2	8%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.2.3. Öğrencilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrencilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımını gösteren Tablo 10'a baktığımızda, %42'sinin ilköğretim mezunu iken %58'inin lise terk olduğu gözlemlenmektedir. Öğrenciler, eğitimlerine devam etmek isterken lisede başarılı olamayıp eğitimlerini yarıda bırakarak çalışma hayatına atılmaktadır.

Tablo 10. Öğrencilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

İlköğretim Mezunu	11	42%
Lise Terk	15	58%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.2.4. Öğrencilerin Örgün Eğitimde Başarı Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrencilerin Örgün Eğitimde Başarı Durumlarına Göre Dağılımını gösteren Tablo 11'e baktığımızda, öğrencilerin %34'i iyi durumda, %12'si orta durumda %54'ü kötü durumda olduğunu belirtmektedir. Bu tabloya göre öğrencilerin %66'sının başarılı olmadığı gözlemlenmektedir.

Tablo 11. Öğrencilerin Örgün Eğitimde Başarı Durumlarına Göre Dağılımı

İyi	9	34%
Orta	3	12%
Kötü	14	54%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.2.5. Öğrencilerin Eğitimi Bırakma Nedenlerine Göre Dağılımı

Öğrencilerin Eğitimi Bırakma Nedenlerine Göre Dağılımını gösteren Tablo 12'ye baktığımızda, öğrencilerin %45'i başarısızlıktan, %19'u meslek öğrenmek için, %16'sı ailevi nedenlerden, %12'si okulu sevmediğinden, %4'ü ise ortamın kötü olmasından dolayı okulu bıraktıklarını belirtmektedir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun başarısızlık yüzünden örgün eğitimden ayrıldıkları gözlemlenmektedir. İçli ve Bağış'ın çalışmasında da okulu bırakma nedenlerinde ilk sırada başarısızlığın yer aldığı görülmektedir (İçli ve Bağış 2018: 161).

Tablo 12. Öğrencilerin Eğitimi Bırakma Nedenlerine Göre Dağılımı

Başarısızlık	12	45%
Meslek Öğrenmek	5	19%
Ailevi Nedenler	4	16%
Okulu Sevmeme	3	12%
Ortamanın Kötü Olması	2	8%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.2.6. Öğrencilere Yeniden Bir Fırsat Verilmesi Durumunda Örgün Eğitime Devam Etme Durumlarının Dağılımı

Öğrencilere Yeniden Bir Fırsat Verilmesi Durumunda Örgün Eğitime Devam Etme Durumlarının Dağılımını gösteren Tablo 13'e göre, öğrencilerin %46'sı okula devam etmek istemekte, %46'sı devam etmek istememekte, %8'i ise kararsızdır. Bu durum neredeyse öğrencilerin yarısının eğitime devam etme öyküsünün bulunduğunu göstermektedir. Yeniden bir fırsat verilse öğrenimine devam etmek ister misiniz sorusuna Akış ve arkadaşlarının çalışmasında yarıdan fazlası devam etmek istediklerini belirtmişlerdir (Akış, İrgil, Pala ve Aytekin, 2004: 18).

Tablo 13. Öğrencilere Yeniden Bir Fırsat Verilmesi Durumunda Örgün Eğitime Devam Etme Durumlarının Dağılımı

İster	12%	46%
İstemez	12	46%
Kararsız	2	8%
Toplam	26	100%

Öğrencilerden HT1'in bu soruya verdiği yanıt; "Allah'tan ki bırakmışım okulu, yemin ederim cebimizde hiçbir şey yoktu, telefonumuz yoktu, sanayiye geldiğimden beri yemin ediyorum araba aldım, telefon aldım, motosiklet aldım, işim oldu, dükkân açtım burada, bir dünya iş yaptım. Bizim okumuş abiler var gelmiş 24-25 yaşına adam, adam akıllı iş bulamamış parası yok, 24 yaşına gelmişsin, adam evlenmesi lazım, tamam mı, evlenmeye çalışsa 30 yaşında anca evlenir. 30 yaşında adamın hayatı bitiyor" şeklindedir.

Bazı öğrenciler okuyup işsiz kalmaktansa, erken yaşta çalışma yaşamına atılıp hayatını kazanmak istemektedir. Bu durum eğitim sistemimizin gerekli istihdamı sağlamamasının bir sonucu olduğu söylenebilir. Gençler, okumuş işsiz olmaktansa, vasıfsız işçi olarak emek piyasasında yerlerini almaktadır.

3.1.1.3.3. Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Durumlarına İlişkin Bulgular

3.1.1.3.3.1. Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrencilerin Annelerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımını gösteren Tablo 14'e baktığımızda, öğrencilerin annelerinin %4'ü okumamış, %8'i ilköğretim terk, %88'i ilköğretim mezunu iken hiç lise mezunu yoktur.

Tablo 14. Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Okumamış	1	4%
İlköğretim Terk	2	8%
İlköğretim	23	88%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.3.2. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Babaların Eğitim Durumu Dağılımını gösteren Tablo 15'e baktığımızda, %4'ü okumamış, %84'ü ilköğretim mezunu, %8'i lise mezunu iken %4'ü lise terktir. Anne ve babaların eğitim durumlarına baktığımız zaman eğitim durumlarının çok düşük olduğu gözlemlenmiştir. Anne ve babadan çocuğa fazla bir şey aktarılmadığından dolayı, çocuk aileden gelen okumamışlık durumunu kıramamakta ve bu durumun kendini tekrarlamasına neden olmaktadır. Benzer şekilde Akış ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da çırakların anne ve babalarının eğitim durumlarının düşük olduğu saptanmıştır (Akış, İrgil, Pala ve AYTEKİN, 2004: 17).

Tablo 15. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Okumamış	1	4%
İlköğretim	22	84%
Lise	2	8%
Lise Terk	1	4%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.3.3. Öğrencilerin Annelerinin Meslek Dağılımı

Öğrencilerin Annelerinin Meslek Dağılımını gösteren Tablo 16'ya baktığımızda, öğrencilerin annelerinin %72'si ev hanımı, %16'sı serbest meslekte çalışmakta, %4'ü esnafılık yapmakta iken %8'i emeklidir. Abay'ın çalışmasına göre öğrencilerin annelerinin %80,2'si ev hanımıdır (Abay, 2002: 122). Annelerin ev

hanımı olması, ailenin gelirine babanın maaşından başka bir gelirin olmaması, gençlerin erken yaşta çalışma hayatına girmesine neden olmaktadır.

Tablo 16. Öğrencilerin Annelerinin Mesleklerine Göre Dağılımı

Ev Hanımı	19	72%
Serbest Meslek	4	16%
Esnaf	1	4%
Emekli	2	8%
Toplam	26	100%

3.1.1.3.3.4. Öğrencilerin Babalarının Meslek Dağılımı

Öğrencilerin Babalarının Meslek Dağılımını gösteren Tablo 17'ye baktığımızda, öğrencilerin babalarının %56'sı Serbest Meslekte, %32'si Esnaf olarak çalışmakta, %8'i İşsiz ve %4'ü ise Emeklidir. Öğrencilerin babalarının çoğunluğu işçi olarak asgari ücretle geçimlerini sağlamakta, esnaf olanlar ise küçük ölçekli işletmelerde kendi yağında kavrulan kişiler olarak hayatlarını idame ettirmektedir.

Tablo 17. Öğrencilerin Babalarının Mesleklerine Göre Dağılımı

Serbest Meslek	14	56%
Esnaf	8	32%
İşsiz	2	8%
Emekli	1	4%
Toplam	25	100%

3.1.1.3.3.5. Evde Yaşayan Kişi Sayısı

Evde Yaşayan Kişi Sayısı Dağılımını gösteren Tablo 18'e göre, öğrencilerin %4'ünün evinde 2 kişi yaşamakta, %8'inin evinde 3 kişi yaşamakta, %34'ünün evinde 4 kişi yaşamakta, %4'ünün evinde 5 kişi yaşamakta, %34'ünün evinde 6 kişi yaşamakta, %8'inin evinde 7 kişi yaşamakta, %4'ünün evinde 9 kişi yaşamakta, %4'ünün evinde ise 12 kişi yaşamaktadır. Bu durum da, öğrencilerin daha çok kalabalık ailelerden geldiklerini göstermektedir.

Tablo 18. Evde Yaşayan Kişi Sayısı Dağılımı

2 Kişi Yaşan	1	4%
3 Kişi Yaşayan	2	8%
4 Kişi Yaşayan	9	34%
5 Kişi Yaşayan	1	4%
6 Kişi Yaşayan	9	34%
7 Kişi Yaşayan	2	8%
9 Kişi Yaşayan	1	4%
12 Kişi Yaşayan	1	4%

3.1.1.3.3.6. Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelir Dağılımı

Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelir Dağılımını gösteren Tablo 19'a baktığımızda, öğrencilerin %12'si 5.000 TL'nin altında, %64'ü 5.000 – 7,500 TL arasında, %12'si 7,500 – 10,000 TL arasında, %12'si ise 10,000 TL üzerinde gelire sahip olduğunu belirtmiştir.

Tablo 19. Öğrencilerin Ailelerin Ortalama Aylık Gelir Dağılımı

5.000 TL Altı	3	12%
5.000-7.500 TL	17	64%
7.500-10.000 TL	3	12%
10.000 TL ve Üzeri	3	12%

Tablo 18 ve 19'a baktığımızda, öğrencilerin ailelerinde yaşayan kişi sayısının fazla olması ve birden fazla kişinin çalışması yüksek gelire sahip olduklarını gösterirken bu durum ailelerin ekonomik olarak iyi durumda olduğu yanıtına neden olmaktadır.

Kazu ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada öğrencilerin %40,5'inin en alt gelir düzeyine sahip ailelerden geldiği ortaya konulmuştur (Kazu, Şentürk ve Duman 2020). Abay'ın çalışmasında ise, öğrenciler ailelerini %86,3 oranında orta halli ekonomik duruma sahip olarak görmektedir (Abay 2002: 122). Veriler de göstermektedir ki, MEM'ler düşük gelire sahip ailelerin tercih ettiği bir kurum niteliğindedir.

Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de gençleri çalışma hayatına iten ana nedenlerin başında yoksulluk gelmektedir. Ailenin içinde bulunduğu ekonomik durum, işsizlik, enflasyon, eşitsiz gelir dağılımı ülkede ve küresel dünyada meydana

gelen ekonomik krizler, hızlı nüfus artışı, kaynaklarının verimli kullanılamaması gibi nedenlerden dolayı ailelerin ekonomik durumu kötüleşmekte ve gençler istihdama katılmak zorunda kalmaktadır (Turla, Tomak ve Pekşen 2009: 168).

Ailenin yoksul olması gençleri eğitim sisteminin dışına itmektedir. Eğitim sistemi genellikle orta ve üst düzey gelir seviyesine sahip insanlara hitap etmektedir. Bu gelir seviyesine sahip insanlar uzun süre eğitim alarak nitelikli mesleklere ulaşabilmektedir. Bu özelliği ile eğitim sistemi, düşük gelir seviyesine sahip insanı dışlayan bir niteliğe sahiptir. Bundan dolayı da düşük gelir seviyesine sahip bir ailenin evladı için eğitim, üstün başarı gerektiren, istisnai durumlarda yönelinen bir kurum olmaktan öteye gidememektedir (Erder 1995). Aslında yoksulluk kendini yeniden üretmekte ve yoksul ailelerden gelen gençler iyi eğitime ulaşamayarak yoksulluğa mahkum olmaktadır.

Reddy, gençlerin çalıştırılmasını iki nedene bağlamaktadır. Birincisi, dengesiz gelir dağılımı sonucu oluşan yoksulluk gençleri çalışma hayatına itmekte iken, yoksulluk ve gençlerin çalıştırılması birlikte görülmektedir. İkinci olarak ise, mevcut eğitim sistemine olan güvensizlik, aileleri iş ile sonunda bir iş garantisi olmayan eğitim arasında seçim yapmaya zorlamaktadır (Boz 1994: 444).

ILO'nun yaptığı araştırmaya göre gençler, içinde yaşadığı fakirlik çemberinden çıkmak, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve ailelerinin üzerindeki yükü azaltmak için ekonomik nedenlerle çalışma hayatına girmektedir. Bunun yanında, gençlerin çalışmak yerine okula gönderilmesinin aile ek maliyetleri olduğu için yoksul ailenin çocuklarının eğitim hakkından yararlanması engellenmektedir (Boz 1994: 445).

3.1.1.3.4. Öğrencilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

3.1.1.3.4.1 Öğrencilerin Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılımı

Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süreleri günde yedi ve haftada otuz beş saatle, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için ise günde sekiz ve haftada kırk saatle sınırlandırılmıştır (İş Kanunu 2003: Madde 71).

Öğrencilerin Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılımını gösteren Tablo 20'ye baktığımızda, öğrencilerin %4'ü 40 saat , %23'ü 41 saatten 45 saate kadar, %19'u 46 saatten 50 saate kadar, %19'u 51 saatten 55 saate kadar, %8'i 56 saatten 60 saate kadar, %27'si ise 61 saat ve üzerinde çalışmaktadır. Öğrencilerin çoğunluğu 61 saat ve üzerinde çalışmakta iken, %73'ü yasal çalışma süresinin üzerinde çalışmaktadır.

Tablo 20. Öğrencilerin Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılımı

40 Saat	1 Kişi	4%
41 Saat - 45 Saat	6 Kişi	23%
46 Saat - 50 Saat	5 Kişi	19%
51 Saat - 55 Saat	5 Kişi	19%
56 Saat - 60 Saat	2 Kişi	8%
61 Saat ve üzeri	7 Kişi	27%
Toplam	26 Kişi	100%

Akış ve arkadaşlarının çalışmalarında, öğrencilerin %89,4'ünün yasal çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırıldığı (Akış, İrgil, Pala ve Aytekin 2004: 18), Ersü ve arkadaşlarının çalışmalarına göre öğrencilerin %72,5'i günde 8 saatten fazla çalıştırıldığı (Ersü, Ersü, Acar, Çetinkaya, Öngel 2018: 314), Deveci ve arkadaşlarının çalışmalarına göre öğrencilerin %28,4'ü haftanın 7 günü çalıştığı ve %92,8'i günde 8 saatten fazla çalıştığı (Deveci, Ulutaşdemir ve Açık, 2011: 315), Kazu ve arkadaşlarının çalışmalarında ise öğrencilerin %88,8'i günlük 8 saatin üzerinde çalıştığı ortaya konulmuştur (Kazu, Şentürk ve Duman 2020).

MEM'lerde ders gördükleri günlerde işe gitme durumu sorulduğunda öğretmenlerden TH1'in verdiği yanıt; "bizim en büyük sıkıntımız o, çoğu usta çağırıyor. Ayağı işyerine basacak, bir şey yapmasa dahi buraya gelecek görecektir. O kafadalar, birçoğu, %80'i öyle. Normalde okul olduğu gün gitmemesi gerekiyor".

Öğrencinin MEM'de eğitim aldığı gün, yasal olarak ücretli olarak izinli olması gerekirken işverenler tarafından o gün bile öğrenci işyerine getirilmektedir. Ve bu duruma MEM'lerin yapacağı hiçbir şey yoktur. Bu da göstermektedir ki işverenler istedikleri gibi bu gençleri çalıştırmakta ve bunun karşılığı olarak herhangi bir yaptırımla karşılanmamaktadır.

Görüldüğü üzere çalışma sürelerinin kanuni olarak yasallaştırılmış olması gençler üzerinde hiçbir yasal koruma sağlamamaktadır. Çalışma sürelerinin bu kadar uzun olması gençlerin ekonomik ve fiziksel olarak istismar edildiğini göstermektedir. Tüm bu çalışma yoğunluğu öğrenciler üzerinde aşırı baskı oluşturarak, eğitimden kopmalarına neden olabilir.

3.1.1.3.4.2. Öğrencilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımı

Öğrencilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımını gösteren Tablo 21'e baktığımız da, öğrencilerin %26'sı 780 TL altında, %26'sı 780 TL ila 1500 TL arasında, %24'ü 1501 TL ila 2000 TL arasında, %24'ü ise 2001 TL ve üzerinde maaş almaktadır. Öğrencilerin belli bir kısmının yasal ücretin altında çalışıldığı gözlemlenmektedir. Bu ücretlerin çalışma süreleriyle oranlanması ücret düzeylerinin ne kadar düşük olduğunu gözler önüne sermektedir.

Tablo 21. Öğrencilerin Aldıkları Ücretlere Göre Dağılımı

780 TL altında	7 Kişi	26%
780 TL-1500 TL	7 Kişi	26%
1501 TL - 2000 TL	6 Kişi	24%
2001 TL ve üzeri	6 Kişi	24%
Toplam	26 Kişi	100%

Çırak öğrencilere ödenen ücret yasada belirtilen sınırın altındadır. Eğer bu kişiler çırak olarak kabul ediliyorsa, eğitim ön plana çıkarılmalı ve verilen ücret yasada belirtilen tutarda olmalıdır. Aksi taktirde işçi statüsünde çalıştırılan çırak, en az asgari ücret almalıdır (Lordoğlu ve Baştaymaz 1984: 355). Aslında öğrenciler gerçek işyerlerinde, gerçek işçiler ve gerçek işverenlerle sembolik bir ücret karşılığında çalışmaktadırlar (Aksoy 2017: 80).

Öğrencilerden HT2'ye aldığı ücretin çok düşük olup olmadığı sorulduğunda verdiği yanıt; “şimdi normalde hocam, çırağım ya, gerçekten öyle, öyle bir şey olmasa bir meslek öğreniyorum ya, iki bizim olduğumuz yer açısından konuşuyum, şey yapıyorlar, normalde hiçbir berber çırağına para vermiyor, benim çalıştığım yer var ya, o tek kendi çıraklarına veriyor. Bahşişleri güzel, bahşişlerle haftalığım 150

TL'yi buluyor. Şimdi adamları tanıyorum ya, bayada iyiler. Ben peşine düşmüyorum mesleği öğreneyim yeter''.

Öğrenciler çalıştıkları işlerde meslek öğrenmek ve ileride daha iyi şartlarda çalışmak istedikleri için şu anda bulundukları konumdan şikayetçi olmamakta, işlerini kaybederlerse hem ekonomik olarak kötü duruma düşeceklerini hem de meslek öğrenemeyeceklerini düşündüklerinden dolayı her türlü olumsuz davranışa boyun eğmek zorunda kalmaktadır.

3.1.1.3.4.3. Öğrencilerin Aldıkları Ücretleri Ne Yaptıklarının Dağılımı

Öğrencilerin Aldıkları Ücretleri Ne Yaptıklarının Dağılımı Gösteren Tablo 22'ye baktığımızda, öğrencilerin %38'i aldıkları ücreti eve veriyor, %31'i kendisine alırken, %31'i yarısını eve veriyor, yarısını kendine alıyordur. Öğrencilerin %69 gibi büyük bir çoğunluğunun aile ekonomisine katkıda bulunduğunu görülmektedir.

Tablo 22. Öğrencilerin Aldıkları Ücretleri Ne Yaptıklarının Dağılımı

Eve veriyor	10 Kişi	38%
Kendine alıyor	8 Kişi	31%
Yarısını eve veriyor	8 Kişi	31%
Toplam	26 Kişi	100%

Baştaymaz'ın yaptığı çalışmaya göre, öğrencilerin %82,59 gibi büyük bir kısmı aldıkları ücretlerin tamamını ailelerine vermektedirler (Baştaymaz 1990: 55). Abay'ın çalışmasına göre öğrencilerin %60,3'ü aldığı ücreti ailesine vermektedir (Abay 2002: 121). Bakar ve arkadaşının yaptığı çalışmaya göre ise, öğrencilerin %77'si aldıkları ücreti ailelerine vermektedirler (Bakar, Maral ve Aygün 2004: 21).

Öğrencilerinin ailelerinin ekonomik olarak pek iyi durumda olmadığı, ailelerin geçimlerini sağlamak adına öğrencinin aldığı ücrete ihtiyaç duyması, ailelerin ve öğrencilerin ne kadar kötü çalışma koşullarına sahip olursa olsun bir şeylere göz yummalarını zorunlu hale getirmektedir.

3.1.1.3.4.4. Öğrencilerin Fazla Çalışma Yapma ve Ücret Alma Durumlarının Dağılımı

Öğrencilerin Fazla Çalışma Yapma ve Ücret Alma Durumlarının Dağılımını gösteren Tablo 23'e baktığımızda, öğrencilerin %15'i fazla çalışma yapmıyor, %15'i yaptığı fazla çalışmanın karşılığını alıyorken, %70'i ise yaptığı fazla çalışmanın karşılığını almıyordur.

Tablo 23. Öğrencilerin Fazla Çalışma Yapma ve Ücret Alma Durumlarının Dağılımı

Yapmıyor	4 Kişi	15%
Alıyor	4 Kişi	15%
Almıyor	18 Kişi	70%
Toplam	26 Kişi	100%

Canbaz'ın çalışmasına göre, öğrencilerin yarısından fazlasının fazla çalışma yapmakta ancak %24,1'i fazla çalışma ücreti almaktadır (Canbaz, 2003: 38). Bağış'ın çalışmasına göre öğrencilerin %58,6'sı mesaiye kalması durumunda ücret almamaktadır (Bağış 2017: 99).

Öğrencilerden HT3'nin bu soruya verdiği yanıt: 'Sanayi hayatı farklı bir hayat normal dışardaki gibi bir hayat değil, işini bitireceksin, saat 7 oldu mu işi bırakacaksın diye bir olay yok, işi bireceksin. Patron gelir cebine 50-100 TL sıkıştırır o başka mesele. Ama böyle normal bir şirket gibi tekstil gibi saat başı ücret, öyle bir olay yok yani''. Öğrenciler kendilerini sanayi ortamına o kadar alıştırmışlardır ki, kendi hakları olan şeyleri bile görmezden gelmektedir. Bu da durumun vahametini gözler önüne sermektedir.

3.1.1.3.4.5. Yıllık Ücretli İzin Kullanma Durumlarının Dağılımı

Yıllık Ücretli İzin Kullanma Durumlarının Dağılımını gösteren Tablo 24'e baktığımızda, öğrencilerin %57'si yıllık ücretli izin için hak kazanmadı, %16'sı kullanmıyor, %23'ü 14 gün kullanıyor iken %4'ü ise 7 gün kullanmaktadır. Öğrencilerin hey yıl okul tatillerinin olduğu dönemde bir aylık ücretli izin hakları varken hiçbir öğrenci bu haktan yararlanamamaktadır.

Tablo 24. Yıllık Ücretli İzin Kullanma Durumlarının Dağılımı

Hak Kazanamadı	15 Kişi	57%
Kullanmıyor	4 Kişi	16%
14 Gün Kullanıyor	6 Kişi	23%
7 Gün Kullanıyor	1 Kişi	4%
Toplam	26 Kişi	100%

Akış ve arkadaşlarının çalışmasında çırakların %60,4'ünün yıllık ücretli izin kullanmamaktadır (Akış, İrgil, Pala ve Aytekin 2004: 18). Bağış'ın çalışmasında öğrencilerinin tamamına yakını yıllık ücretli izin haklarının olduğundan haberleri yoktur (Bağış 2017: 102). Canbaz'ın çalışmasına göre öğrencilerin %72,5'i yıllık izin kullanmamaktadır (Canbaz 2003: 36). Bakar ve arkadaşının yaptığı çalışmaya göre ise, öğrencilerin %74,3'ü yıllık ücretli izin kullanmamaktadır (Bakar, Maral ve Aygün 2004: 21).

Öğretmenlerden TH1'in bu soruya verdiği yanıt; ‘çoğu kullanmıyor ama yani patronlar vermiyor. Vermiyorlar çünkü neden vermiyorlar, o diyorlar ki meslek liseleri için geçerli çünkü onlar, biz onlara asgari ücretin üçte birini ödüyoruz, size üçte birinden fazla ödediğimiz için normal işçi statüsündeymiş gibi 14 gün 20 gün anca veriyorlar’.

İşverenler, biraz fazla ücret verdikleri için öğrencileri birer işçi olarak görmekte bundan dolayı da haklarını vermemektedir. Bu da çırakların öğrenci olma durumunu ortadan kaldırarak onları birer işçi konumuna sokmaktadır. Gençler ne işçinin sahip olduğu haklardan yararlanmakta ne de öğrenci olmanın getirdiği eğitim hakkından faydalanmaktadır. Gençler arada kalmış bir durumdadır işlerine geldiklerinde öğrenci konumuna, işlerine gelmediklerinde işçi konumuna sokulmaktadır.

3.1.1.3.4.6. Öğrencilerin Sömürüldüğünü Düşünme Durumlarının Dağılımı

Öğrencilerin Sömürüldüğünü Düşünme Durumlarının Dağılımını gösteren Tablo 25'e baktığımızda öğrencilerin %50'si sömürüldüğünü düşünüyorken %50'i sömürüldüğünü düşünmemektedir.

Tablo 25. Öğrencilerin Sömürüldüğünü Düşünme Durumlarının Dağılımı

Sömürülüyor	13 Kişi	50%
Sömürülüyor	13 Kişi	50%
Toplam	26 Kişi	100%

İlk defa çalışma hayatına giren çırak için önemli olan işi kavramak ve tek başına yapabilecek deneyime sahip olmaktır. Bunun yanında para kazanma olgusu çırak için çok yeni ve heyecan verici bir özellik olduğu için ücretin düşük olmasını göz ardı etmektedir. Bu gibi nedenler gençlerin sömürüsünü ortaya koymaktadır (Lordoğlu ve Baştaymaz 1984: 339).

Abay'ın çalışmasına göre öğretmenler, öğrencilerin %54,5 oranında sömürüldüğünü, ustalar ise bu görüşün zıddını savunarak %63,6 oranında sömürülmediğini düşünmektedir (Abay 2002: 128).

Öğrencilerden HT4'e, uzun saatler çalışıyorsun, düşük ücret alıyorsun sömürüldüğünü düşünüyor musun? Sorusu sorulduğunda verdiği yanıt; "Yani gittikçe yükseliyor, 50 TL 50 TL artıyor". Öğrencilerden HT5'e göre ise; "Şuan daha işi öğrenme aşamasında olduğum için sömürüldüğümü düşünmüyorum".

Sömürünün ne olduğu öğrencilere anlatılmasına ve öğrencilerin düşününce aslında sömürülüyorum demelerine rağmen çalıştırılmalarının bir lütuflmuş gibi algılanması öğrencilerin bu düşünceden çıkmalarına ve sömürülmediklerini düşünmelerine neden olmaktadır.

3.1.1.3.4.7.Öğrencilerin MEM'e Nasıl Başladıklarının Dağılımı

Öğrencilerin MEM'e Nasıl Başladıklarının Dağılımını gösteren Tablo 26'ya göre, öğrencilerin %26'sı tavsiye sonucu, %8'i belge almak için, %8'i kendisi bularak, %58'i ise işveren yönlendirmesi sonucu başlamıştır.

Tablo 26. Öğrencilerin MEM'e Nasıl Başladıklarının Dağılımı

Tavsiye	7 Kişi	26%
Belge Almak	2 Kişi	8%
Kendisi Başladı	2 Kişi	8%
İşveren Yönlendirmesi	15 Kişi	58%
Toplam	26 Kişi	100%

Türker'in yaptığı çalışmaya göre işverenlerin çırak istihdam etmesinin sebepleri arasında, çırakların sigorta ile vergiden muaf olmaları, ekonomik olarak daha az masraflı olmaları ve kolay idare edilebilir olmalarından dolayı daha çok tercih edildiğini ortaya koymuştur (Işıklar, Şar ve Koç 2011: 874).

Öğrencilerin %58 gibi büyük bir çoğunluğunun işverenler tarafından MEM'lere yönlendirilmesinde, işverenlere sağlanan teşvikler büyük bir rol oynamaktadır. İşverenler de bu teşvikler yararlanabilmek adına çırakları MEM'lere yönlendirmektedir.

3.1.1.3.4.8. MEM'de Verilen Eğitim

Türkiye'de mesleki eğitimle ilgili toplumda yeterince farkındalık olduğu söylenememektedir. Mesleki eğitim daha çok ikincil bir eğitim olarak görülmekte yüksek öğretime daha çok değer atfedilmekte bu da başarılı öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesine neden olmaktadır (Aydın 2017: 11).

Yapılan araştırmalarda aileler çocuklarının mesleki eğitimi başarısızlık ve yeteneksizlik olarak değerlendirmekte olup, çocuklarının mesleki eğitim merkezlerine gitmelerinden çok üniversite eğitimi almalarını istemektedirler. Bir diğer araştırma ise öğrencilerin ve ailelerin mesleki eğitim merkezinde öğrenim gören öğrencilerin kariyerleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları gözlemlenmiştir (Bozgeyikli ve Işıklar 2011: 36).

Öğrencilere ve öğretmenlere MEM'lerde verilen eğitimin yeterli olup olmadığı sorulduğunda; kullanılan teknolojinin pahalı olması, yeterli araç ve gerecin bulunmaması, dolayısıyla da uygulamalı eğitimin yapılamayıp işin sadece teorik eğitimle kalmasından yakındıkları görülmektedir.

Gerçekten de MEM'lerde yapılan eğitimin daha çok teorik olduğu ve araç-gereç ihtiyaçlarının karşılanamadığından dolayı uyumlu olmanın zor olduğu ve uzun süre verim sağlanamadığı ortaya konulmuştur. Bu okullarda daha çok eğitim ve nitelik düzeyi düşük öğrencilerin yetiştirildiği ve okulların öğrenciler üzerinde yeterince durmayıp kolaycılığa kaçmalarının muhtemel olduğu şeklinde eleştiriler yer almaktadır. Bir diğer eleştiri ise, bilgi çağının yaşandığı günümüzde işgücü

piyasaşının taleplerinden uzak demode olmuş becerilerin öğretildiğı şeklinedir (Bozgeyikli ve Işıklar, 2011: 35).

MEM’lerde yaşanan en önemli sorunlardan birisi de yeterli altyapıya sahip olmaması ve kullanılan teknolojinin çağın gereklerini yakalamamasıdır. Mesleki eğitimin pahalı bir eğitim olması ve teknolojinin durmak bilmeyen ilerlemesi mesleki eğitim kurumlarını zorlamaktadır. Okullarda bulunan mevcut teknolojinin eski ve yetersiz olması uygulamalı eğitimi engellemektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 32).

Özgüven’in çalışmasına göre, ustalar, yapılan eğitimin gerekli laboratuvar ile araç gereçlerin bulunmadığını, verilen derslerin sadece teorik olarak kaldığı ve bu yüzden eğitim programının yeterli olmadığı belirtmişlerdir (Işıklar, Şar ve Koç 2011: 873).

Mesleki eğitimin pahalı bir eğitim olması ve teknolojinin durmak bilmeyen ilerlemesi kurumların bu ilerlemeleri takip etmesini zorunlu kılmaktadır. OECD’nin Education at a Glance 2016 Raporuna göre Türkiye’nin eğitime ayırdığı finansman diğer OECD ülkelerinin gerisinde kalmaktadır (Aydın 2017: 11).

3.1.1.3.4.9. Ustaların Öğrencileri İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı

Ustaların Öğrencileri İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımını gösteren Tablo 27’ye baktığımızda, öğrencilerin %8’i öğrenci olarak görüldüklerini %92’si ise işçi olarak görüldüklerini belirtmişlerdir.

Tablo 27. Ustaların Öğrencileri İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı

Öğrenci	2 Kişi	8%
İşçi	24 Kişi	92%
Toplam	26 Kişi	100%

Öğrencilerden HT6’nın bu soruya verdiği yanıt; “İşine geldiğı zaman işçi olarak görüyor, işi düştüğü zaman diyelim ama para mara durumu geldiğinde öğrenci olarak görüyor”. Öğrencilerden M.D’nin bu soruya verdiği yanıt; “Öğrenci olarak görse sence arabanın altına yatırır mı?”.

Hocalardan TH1'in bu soruya verdiği yanıt; ‘‘Maddi konularda öğrenci, ama çalışma şartlarına gelince bir işçi gibi. Biz de koordinatörlükte bunları aşmaya çalışıyoruz ama çok zor, tamam diyor bize mesela biz böyle yapılması gerekiyor diyoruz. Tamam diyor ama biz haftada bir kere ayda veya iki kere uğrama şansımız var. Gittikten sonra adam bildiğini okuyor yani. Mesela geçen çocuk eldiven taktığı için kovmuş mesela, eldiven, yani normalde takması lazım mesela, böyle bir şey olamaz yani. Gittik konuştuk mesela işte ben onu öylesine söyledim diyor’’.

Oysaki bu gençler, mesleğin gerektirdiği zanaatı öğrenmek için bu işletmelerde eğitim alan öğrenci konumundadırlar. Ancak karşılaşılan durumlara bakıldığında, ustalar çıraqları bir öğrenci olarak görmek yerine daha çok işçi olarak görmekte ve öğrencilere birer işçi gibi davranmaktadır.

Ustaların işi öğretme durumları sorulduğunda ise öğrencilerden HT3'ün verdiği yanıt; ‘‘Bazı ustalar var misal işi öğretmiyorlar, niye yanından kaçmasın diye, öyle bir mesele de var yani. Ben önceden çalıştığım yerde misal araba arıza bakım yapardık yani ekmeğini yedik ben lafını yapmıyorum ama adamın ismini de söyleyemiyim şimdi arıza tespiti yapıldı misal şifrelemeler kodlamalar var adam yapınca lifte çıkardı, lifti kaldırdı yukarıda yapardı biz görmeyelim diye, böyle şeyleri de gördüm hani bunlar yaşanmayacak şeyler değil çok yaşadık bunları’’.

Hocalardan TH1'e bu soru sorulduğunda verdiği yanıt; ‘‘eski ustalar işini öğretmek istemiyorlar bir de şöyle bir şey var. Çocuğun usta olmasını istemiyor mesela, anladın mı? Yani usta olmasını istemiyor. Yani belki ustası okula da gitmemiştir. İlköğretim mezunudur vesaire yani o usta belgesi alınca kendisini ezilecekmiş gibi hissediyor o yüzden bazı şeyleri göstermediği olabiliyor’’. Öğrenci işi öğrenmek, öğrendiği işi uygulamak amacıyla gittiği işyerinde işi öğrenememekte, öğrenci olma durumu bir nevi ortadan kalkmaktadır.

3.1.1.3.4.10. Öğrencilerin Kendilerini İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı

Öğrencilerin Kendilerini İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımını gösteren Tablo 28'e baktığımızda, öğrencilerin %16'sı kendilerini öğrenci olarak görürken %84'ü işçi olarak görmektedir. Bu durum da göstermektedir

ki, hem öğrenciler hem de ustalar çırakları işçi olarak görmekte, verilen eğitim arka planında kalmaktadır.

Tablo 28. Öğrencilerinin Kendilerini İşçi Olarak Mı Öğrenci Olarak Mı Gördüklerinin Dağılımı

Öğrenci	4 Kişi	16%
İşçi	22 Kişi	84%
Toplam	26 Kişi	100%

3.1.1.3.4.11. Öğrencilerin İşyeri Değiştirme Durumlarının Dağılımı

Öğrencilerin İşyeri Değiştirme Durumlarının Dağılımını gösteren Tablo 29'a baktığımızda, öğrencilerin %72'si hiç iş değiştirmede, %8'i 1 kez değiştirdi, %12'i 2 kez değiştirdi ve %8'i ise 3 ve daha fazla iş değiştirdi.

Tablo 29. Öğrencilerin İşyeri Değiştirme Durumlarının Dağılımı

Değiştirmede	19 Kişi	72%
1 Kez	2 Kişi	8%
2 Kez	3 Kişi	12%
3 ve Daha Fazla	2 Kişi	8%
Toplam	26 Kişi	100%

Öğrencilerin fazla iş değiştirmemesi, değiştirenlerin de sayısının az olması büyük sanayi sitesi içerisinde MEM'lerin öğrencileri işe kolayca yerleştirmesine neden olmaktadır.

3.1.1.3.4.12. Öğrencilerin Önce İşe Mi Yoksa MEM'i Başladıklarının Dağılımı

Öğrencilerin Önce İşe mi Yoksa MEM'i Başladıklarının Dağılımı Gösteren Tablo 30'a baktığımızda, öğrencilerin hepsinin önce işe başladıkları ardından da MEM'lere başladıkları görülmektedir. Öğrencilerin önce MEM'lere başlaması, ardından da MEM'ler vasıtasıyla istihdam edilmesi gerekmektedir. Ancak karşılaşılan durumda, MEM'lerin doğrudan istihdam yaratmayan, sadece işinden ayrılan öğrencilere istihdam sağlayan bir kurum olduğunu görülmektedir.

Tablo 30. Öğrencilerin Önce İşe mi Yoksa MEM’i Başladıklarının Dağılımı

Önce İş	26	100%
Önce MEM	0	0%
Toplam	26	100%

3.1. 1.3.4.13. Öğrencilerin MEM Bittikten Sonra İş Bulma Ümitleri

Öğrencilerin MEM Bittikten Sonra İş Bulma Ümitlerinin Dağılımını gösteren Tablo 31’e baktığımızda öğrencilerin %88’i MEM bittikten sonra iş bulma ihtimallerinin yüksek düzeyde olduğunu, %4’ü orta düzeyde olduğunu, %4’ü düşük düzeyde olduğunu ve %4’ü ise bilemediğini belirtmektedir. Genel olarak öğrencilerin iş bulma konusunda ümitleri bulunmaktadır.

Tablo 31. Öğrencilerin MEM Bittikten Sonra İş Bulma Ümitlerinin Dağılımı

Yüksek	23 Kişi	88%
Orta	1 Kişi	4%
Düşük	1 Kişi	4%
Bilmiyor	1Kişi	4%
Toplam	26 Kişi	100%

Bu çalışmanın Başakşehir İkitelli Organize Sanayi Bölgesi gibi büyük bir sanayi bölgesinde yapılması ve buradaki ara nitelikli işgücü ihtiyacının fazla olması, öğrencilerin gelecekte iş bulmaya yönelik ümitlerinin fazla olmasının nedenini göstermektedir. Aynı çalışma küçük bir sanayi bölgesinde yapılmış olsaydı. İş bulma ümitlerinin bu kadar yüksek olup olmadığı daha net bir biçimde görülebilirdi.



SONUÇ

20. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan ekonomik krizin etkisiyle beraber işsizlik oranlarında ciddi bir artış meydana gelmiştir. İşsizlik oranları içerisinde ise bir kesimin payı dikkat çekici bir oranda artmıştır. Bu kesim 15-24 yaş aralığında bulunan gençlerdir. Sistemin girdiği ekonomik krizden kurtulabilmesi için her derde deva olabilecek nitelikteki neoliberal politikalar doğrultusunda devletler bir takım politikalar geliştirmeye başlamışlardır.

Bu politikalar arasında, çırak-kalfa-usta hiyerarşisi içerisinde işleyen geleneksel çıraklık eğitimine büyük önem vermeye başlanmıştır. Türkiye’de bu kapsamda 1977 yılında kabul edilen 2089 sayılı yasa ile çıraklıkla ilgili ilk yasal düzenleme yapılmıştır. Bu yasa ile istenilen sonuçların alınamaması yeni bir yasanın yapılmasını gerektirmiş ve bu çerçevede 1986 yılında 3308 sayılı yasa çıkarılmıştır.

Çıkarılan bu yasalar ile çırakların sigorta primlerinin devlet tarafından ödenecek ve ödenen ücretler her türlü vergiden muaf tutularak işverence gider olarak gösterilecektir. Bu durum işverenlerin üzerindeki maddi yükün azaltılarak işverene teşvik niteliğinde ve gençlerin istihdamını artırıcı yönde olduğu görülmektedir.

Elde edilen sonuçlara göre, MEM’lere giden öğrencilerin, ekonomik olarak pek iyi durumda olmadığı, düşük gelire sahip ailelerden geldikleri, aile ekonomisine katkıları olsun diye çalışma hayatına atıldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, MEM’lere giden öğrencilerin örgün eğitimdeki başarı durumlarının iyi olmaması ve ailelerin ekonomik olarak kötü durumda olması, onları en son çare olarak çalışma hayatına oradan ise MEM’lere itmektedir.

Öğrencilerin çalışma koşullarına baktığımızda, yasal ücretin altında ücret alanların olduğu, çalışma süreleri ile oranlandığında aldıkları ücretlerin çok düşük olduğu, fazla çalışma yapıp karşılığını alan öğrenci sayısının az olduğu, hiçbir öğrencinin tam olarak yıllık izin kullanmadığı ve öğrencilerin kötü çalışma koşulları altında çalıştığı gözlemlenmiştir. Bu durum öğrencilerin istismar edildiğini ve sömürüldüğü ortaya koymaktadır.

Mesleki eğitim merkezlerinde verilen eğitime baktığımızda, teknolojik altyapının yetersiz olmasından dolayı uygulamalı eğitimin olmadığı, çağın

gereklerine uygun bir eğitimin verilmediği, her şeyin teorik bir çerçevede kaldığı bundan dolayı da verilen belgenin kağıt niteliğinde kaldığı görülmektedir.

Öğrenciler, gelecekte iş bulma konusunda ümitlilerdir. Hem çalışarak tecrübe sahibi olmanın hem de okula giderek ileride belge sahibi olmanın, onların istihdam edilmesine iyi bir katkısı olacağını düşünmektedirler.

Öğrenciler, başarısızlık veya ekonomik sebeplerden dolayı eğitimlerini yarıda bırakmakta ve iş hayatına atılmaktadırlar. Hiçbir öğrenci ilk olarak MEM'lere gitmemekte önce işe başlamakta ardından ise, daha çok işverenlerin yönlendirmesi sonucu veyahut belge almak amacıyla MEM'lere gitmektedirler. MEM'lerin etkinliğini teorik olarak eğitim vermek ve mevcut işinden ayrılan öğrencilere istihdam sağlamaktır. İşin ayrılan öğrenci sayılarına baktığımızda bu sayıların düşük olduğu böylesine büyük bir sanayi sitesinde işe yerleştirmenin kolay olduğu görülmektedir. Bu çerçevede MEM'lerin istihdam yaratma açısından çok büyük bir etkinliğinin bulunmadığı, zor ve kötü koşullar altında çalışan öğrencilerin durumlarına pek bir etkisi olmadığı, daha çok işverenlere teşvik sağlayıcı bir yönünün olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abak, Handan (2009). *Gençlerin İşsizlik Sorunu ve Mesleki Eğitimin Önemi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Abay, Ali Rıza (2002). “Çırak Öğrencilerin Sorunları (Bostancı Çıraklık Eğitim Merkezi Öğrencileri Örneği)” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4/2, 107-139.
- Abdioğlu Zehra ve Albayrak Nilcan (2018). “Genç İşsizlik, Eğitim ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği” *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi* 7/13, 8-20.
- Afşar Bilge, Mıhoğlu Beyza Aksoy ve Suna Seyfi (2018). “İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 21/2, 407-146.
- Akgün, Suna Sezer (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyeti ile İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişki*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 35.
- Akış Nalan, İrgil Emel, Pala Kayhan ve Aytekin Hamdi (2004). “Gemlik Çıraklık Eğitim Merkezinde Okuyan Çırakların Çalışma Koşulları ve Sosyal Sorunları” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 15-20.
- Aksoy, Hasan Hüseyin (1996). “Ekonomik Getirisi, İstihdam ve Piyasaya Dönük Etkileri Açısından Mesleki Teknik Eğitim” *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 29/1, 73-104.
- Aksoy, Hasan Hüseyin (1999). “İşsizlik-Eğitim İlişkisine Genel Bir Bakış ve Gelecekte İzlenecek Politikalara İlişkin Görüşler” *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32/1, 130-138.
- Aksoy, Hasan Hüseyin (2017). “Meslek Liseleri Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi: Okul Destekli Çocuk İşçiliği” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16/62, 74-82.

- Aktaş Tuba ve Özsoy Ceyda Erden (2015). “Bilgi Toplumunun Mesleki Eğitim Paradigması ve Türkiye Ekonomisine Potansiyel Katkıları” *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5/5, 130-138.
- Aksümer, Seda (2019). *Suriyeli Mültecilerin Demografik Yapısının Türkiye Ekonomisinde Genç İşgücü ve İşsizlik Üzerindeki Etkileri*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Akyiğit, Ercan (2014). “Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler” *Terazi Hukuk Dergisi*, 9/91, 40-44.
- Aladağ, Rahim (2006). *İş Çevrelerinin Çıraklık Eğitim Sisteminden Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılama Düzeylerinin Belirlenmesi (Elazığ-Malatya-Diyarbakır İlleri Örneği)*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Alkan Cevat, Doğan Hıfzı, Sezgin İlhan (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alptekin Erdem ve Kaya Sait (2008). “Türkiye’de İşsizlik Sorunu Çıkmaz Sokakta” *AR&GE Bülteni* 8-14.
- Altınkan, Dilara (2018). *İşletmelerde Mesleki Eğitim Süreçleri, Önemi ve Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkileri: Orta Ölçekli İşletme Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arslan, Ali (1995). *Çıraklık Eğitimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Arslan, Ahmet Kürşad (2019). *Genç İşsizlerin Mesleki Eğitimlerine İŞKUR Destekleri: Mersin İl Müdürlüğü Örneği*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aslan, Berna Yazar (2015). “Genç İşsizliğe Yönelik Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6/2 71-86.

- Atabey, Aslı Özen (2019). *AR-GE Harcamalarının Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve AB Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 15,17.
- Atik, İlhan (2017). “Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı-2015 Sonuçlarına Göre Türkiye’de Mesleki Eğitim” *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7/3, 484-493.
- Aydemir, Cahit (2013). “Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27/1, 115-138.
- Aydın, Ayşe (2017). *Genç İşsizliği Sorunun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, 6/11, 1-23.
- Bağış, Canan Radiye (2017). *Çocuk Emeğine ve Çıraklık Eğitimine Sosyolojik Bir Bakış: Denizli Kent Örneği*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Denizli.
- Bakar, Coşkun (2003). *Ankara Mesleki Eğitim Merkezinde Eğitim Gören Çıraklar ile Kalaba Lisesi Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ile İlk Yardım Bilgi Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Bakar Coşkun, Maral Işıl ve Aygün Remzi (2004). “OSTİM ve Ahi Evran Meslek, Eğitim Merkezlerinde Eğitim Gören Çırakların Sosyo-Demografik Özellikleri Çalışma Nedenleri ve İş Yaşamı ile İlgili Özellikler”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, 21-27.
- Baştaymaz, Tahir (1990). *6-15 Yaş Grubu Bursa’da Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Araştırma*, Bursa: Freidrich Ebert Vakfı Yayınları.
- Bayrak, Selami (2018). “İşsizliğin İntihar Üzerindeki Etkileri: Türkiye İçin Bir Nedensellik Analizi” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 73, 125-141.
- Bayır, Musa (2019). “Mesleki Eğitim ve Üniversite Eğitiminin Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Analiz” *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/20, 787-806.

- Bayraktar Seda ve İncekara Ahmet (2013). “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4/1, 15-38.
- Bilen, Merve (2015). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliğine Yönelik Sosyal Politikalar: 2000 Yılı ve Sonrası*, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.
- Boz, Hayat Avcı (1994). “Ankara İlinde Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamı ve Eğitim – Öğretim Uygulamalarında İlişkin Görüşleri” *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27/1, 443-467.
- Börekçi, Ecem (2018). *Genç İstihdamı Teşvik Edici Politikalar Açısından Türkiye Polonya Karşılaştırılması*, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Bozgeyikli Hasan ve Işıklar Abdullah (2011). “Öğrencilerin Mesleki Eğitim Merkezlerine Yönlendirmeleri Önündeki Engel: Olumsuz Veli Görüşleri” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 34-45.
- Buluttekin, Mehmet Burak (2008). *Türkiye’deki Genç İşsizliği Sorununun Makroekonomik Boyutları ve ‘Avrupa İstihdam Stratejisi’ Çerçevesinde Çözüm Politikalarının Belirlenmesi*, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.
- Can, İlknur (2014). *Küresel Krizin Türkiye’de Genç İşsizliğe Etkisi*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Canbaz, Sevgi (2003). “Samsun Çıraklık Eğitim Merkezine Devam Eden Çırakların Sosyodemografik ve Çalışma Yaşamı Özelliklerinin Değerlendirilmesi” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 4/13 33-39.
- Çakır, Gencer (2016). “Sermayenin Doğal Döngüsü: Kriz, İşsizlik ve Kadın Emeği” *Bilim ve Gerçeklik Dergisi*. (143), 1-9.
- Çetinkaya, Emel (2010). “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 0/58, 45-57.

- Çondur Funda ve Bölükbaş Mehmet (2014). ‘‘Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme’’ *Amme İdaresi Dergisi*, 47/2, 77-93.
- Demir, Nazlı (2017). ‘‘Genç İşsizlik Sorunu: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması’’ *Mediterranean International Congress on Social Sciences*, 10/13, 455-464.
- Demir Özlem ve Taşkiran Gülçin (2018). ‘‘İİBF Mezun Adaylarının İş Bulma Ümitlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Nicel Bir Araştırma’’ *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9/1, 42-57.
- Demirci, Ayşe (2007). *Hazır Giyim Alanında Çalışan Bireylerin Çıraklık Eğitimine Devam Ederken Karşılaştıkları Eğitim Problemleri*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Deveci Süleyman Erhan, Ulutaşdemir Nilgün ve Açık Yasemin (2011). ‘‘Bir Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinde Umutsuzluk Düzeyi ve Etkileyen Faktörler’’, *Dicle Tıp Dergisi*, 38/3, 312-317.
- Doğan, Fahriye Yaprak (2019). *Kamu Kesimi Eğitim Harcamalarının Genç İşsizliği Üzerine Etkisi: Türkiye ve İngiltere Açısından Bir Değerlendirme*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Duyur, Raziye (2004). *Çıraklık Eğitim Merkezlerinde Okuyan Öğrencilerin Okulda ve Sanayide İş Güvenliğine Uyma Durumlarının Değerlendirilmesi*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ekin, Nusret (1980). *Gençlerin İşsizlik Sorunu*, Sosyoloji Konferansları, 0/18, 39-50.
- Erdayı, Ahmet Utku (2009). ‘‘Dünyada Genç İşsizliği Sorunun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye’’ *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3/22 133-162.
- Erdem, Kemal (2012). *İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Erder, Sema (1995). “Çocuklar Neden Çalışıyor? Çocuk ve Çalışma Kavramları, Çalışan Çocuklar İlköğretim Müfettişlerini Bilgilendirme Semineri” İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yayınları.
- Ergin, Ümmühan (2019). *Türkiye’de Yükseköğretim Mezunu Gençlerde İşsizlik Sorunu ve İşsiz-İşveren Taraflarına Göre Nedenleri: Kastamonu İli Örneği*, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.
- Ersü Nazmiye Kaçmaz, Ersü Abdurrahman, Acar Bekir Can, Çetinkaya Kazım ve Öngel Kurtuluş (2018). “Lisede Eğitim Gören Gençler ile Çıraklık Eğitim Merkezine Devam Eden Gençlerin Sağlık Risk ve Problemlerinin Karşılaştırılması” *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 27/5 305-316.
- Ertan, İzzet Mert (2008). “Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıraklık Yaşı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 0/2, 173-198.
- Ertuğral, Suna Muğan (2018). “Beşerî Sermaye Oluşumunda Mesleki Eğitimin Önemi” *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*, 2/3, 49-63.
- Es Muharrem ve Güven İlhan (2018). “2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi” *Emek ve Toplum Dergisi*, 7/18, 216-247.
- Geçer Hakan ve Çağlayan Çiğdem (2004). “Kocaeli Mesleki Eğitim Öğrencilerinde İş Kazası Sıklığı” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık, 5/20, 27-33.
- Gelişli Yücel, Beisenbayeva Lyazzat, Sultanbek Malih Zh, Ussenova Akkanzhe (2016). “Vocational Education Systems In Turkey and The World: New Trends and Problems” *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*. 7/3, 1-10.
- Gemici, Nurettin (2010). “Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları” *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8/19, 71-105.
- Gökalp, Özge Tuçe (2012). “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma” *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2/1 125-135.

- Güler, Burcu Kümbül (2005). “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55/1 373-394.
- Günaydın Davuthan ve Çetin Murat (2015) “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz” *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22/17, 17-34.
- Gündoğan, Naci (1999). “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54/01, 64-79.
- Günok, Mıhrıcan Zorlu (2018). “Türkiye’de Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarının Bir Yansıması Olarak İşsizlik Olgusu ve Van Örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3/58 1397-1434.
- Hoş, Zeynep (2012). “Avrupa Birliği Müktesebatı Bağlamında Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesi”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- İşık, Volkan (2016). “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet” *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5/11 131-145.
- İşıklar Abdullah, Şar Ali Haydar, Koç Mustafa (2011). “İşveren ve Usta Öğreticilerin Mesleki Eğitim Merkezlerinden Gelen Öğrencilere Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi” *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8/2, 864-878.
- İçli Gönül ve Bağış, Radiye Canan (2018). “Çocuk Emeğine ve Çıraklık Eğitimine Sosyolojik Bir Yaklaşım: Denizli Kent Örneği” *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 142-152.
- İnal, Kemal (2007). *Çocuğun Örselenen Dünyası*, Ankara: Sobil Yayıncılık.
- İslamoğlu, Emel (2014). “Sakarya’da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma” *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2/3 123-137.

- Kabaklarlı Esra ve Gür Murat (2011) “Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Ekonomik Belirleyicilerin Uzun Dönem Eş Bütünleşme Analizi” TCMB Öğrenci Tebliği, 1-16.
- Kalkınma Bakanlığı (2014). *Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu*, Ankara.
- Kapar, Recep (2005). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55/1, 341-371.
- Kara, Yadigar Leyla (2018). *Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı: Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencileri Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karaca, Erkan (2019). *Türkiye’de Genç Nüfusta İşsizlik Sorunu ve Mücadele Politikaları*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karabıyık, İlyas (2009), “Türkiye’de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı” *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1/2 181-201.
- Kaya, Ayten Ayşen (1999). “Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Sorununa Çözüm Olarak Mesleki Eğitim” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 45-56.
- Kaya Mevlüt ve Çinemre Semra (2013). “Çırakların Dini İnançlarına Göre İş Ahlakı Düzeylerinin İncelenmesi (Ordu İli Örneği)” *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1, 7-24.
- Kazu İbrahim Yaşar, Şentürk Mustafa ve Duman Burcu (2020). *Çıraklık Eğitim Sisteminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri (Elâzığ İli Örneği)*, Türkiye’de Yaygın Eğitim Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 1-16.
- Keskin, Abdurrahman (2017). *Türkiye’de 1990’dan Günümüze Genç İşsizliğini Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi*, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.

- Kesbiç Yenal ve Dündar Özlem (2017). “İşsizlik ve Suç Arasındaki İlişkiye Teorik Bir Bakış” *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24/2 328-348.
- Keser Aşkın ve Güler Burcu Kümbül (2016). *Çalışma Psikolojisi*, Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Kılınç, Mustafa (2012). “Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimi Şekillendiren Eğitim Kurumlarından Ahilik, Gedik, Lonca, Enderun Mektebi’nin Tarihi Gelişimleri” *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7/4, 63-73.
- Kısa, Salman (2012). “İŞKUR ve Yerel Yönetimlerde Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim-İstihdam İlişkisi Yönünden Analizi: Ankara İli İŞKUR İl Müdürlüğü ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Koşar Levent ve Atılğan Gökhan (2006). “İşsizlik Çalışanların da Sağlığını Bozuyor”. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 7/24 13-20.
- Köse, Bülent (2012). “Ortadoğu’da İşsizlik Sorunu: Mısır Örneği”, Marmara Üniversitesi, Ortadoğu Araştırmaları Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kurt, Şenol (2006). “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0/51, 357-379.
- Kuzgun, İnci Kayhan (1999). “Doğu Anadolu Bölgesinde Çıraklık Eğitimi” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13/1, 1-18.
- Lordoğlu Kuvvet ve Baştaymaz Tahir (1984). “12-18 Yaş Arası Çalışan Çocuklar İçin Bölgesel Bir Analiz Örneği: Bursa” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0/33, 338-357.
- Lordoğlu Kuvvet ve Köksal Sema Erder (1993). *Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emeline: Bir Alan Araştırması*, Friedrich Ebert Vakfı Yayınları.
- Mahiroğulları Adnan ve Korkmaz Adem (2013), *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Bursa: Ekin Basın Yayım.

- MEB (2018) *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü*, Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Serisi No:1. Ankara.
- MEB (2019). *Geçmişten Günümüze Fotoğraflarla Mesleki ve Teknik Eğitim*, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Mesleki Eğitim Kanunu (1986). T.C. Resmi Gazete, 3308, 31 Mayıs 2006.
- Murat Sedat ve Şahin Levent (2011). *Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik*, Sosyoloji Konferansları, 0/44, 1-48.
- Murat Sedat ve Şahin Levent (2011). “Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 0/30, 93-135.
- Mütevellioğlu Nergis, Çizel Rabia Bato (2010). *İşsizlik ve Sosyal Haklar: Bir Alan Araştırmasının Bulguları*, II. Sosyal Haklar Ulusal Bildiriler Kitabı. 279-299.
- Öcal, Aslan Tolga (2014). “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizlik Sorunu” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1, 1157-1176.
- Özaydın, İslam Çağrı (2018). *Türkiye’de Genç İşsizliğiyle Mücadele Politikaları*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özcan Pelin Master, Tepekule Umut ve Kayalıdere Gül (2016). “Eğitim Kalitesinin Genç İşsizliği ile İlişkisi: PISA Test Sonuçları Üzerinden Bir Değerlendirme” *Aydın İktisat Dergisi*, 1/2, 89-113.
- Özdemir, Çağlar (2018). *İradi İşsizlik*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Özer, Mahmut (2019). “Mesleki ve Teknik Eğitimde Sorunların Arka Planı ve Türkiye’nin 2023 Eğitim Vizyonunda Çözümüne Yönelik Yol Haritası” *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9/1, 1-11.
- Özsoy, Ceyda (2007). “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi” Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.

- Özsoy, Ceyda Erden (2015). “Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler”. *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 5/5, 173-181.
- Öztuna, Barış (2017). “Çırakların Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri” *Mali Çözüm Dergisi*, 27/143, 69-82.
- Pınar, Ezgi (2016). “Türkiye’de İşgücünün Yönetimi Sorunu: Mesleki Eğitim Politikalarına Devlet-Sermaye İlişkileri Açısından Bakmak”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Polat, Ebru Kanyılmaz (2015) *Yüksek Öğrenim Mezunlarında İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İş Arama Davranışlarına Etkisi: Çanakkale İli Örneği*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Çanakkale.
- Sandıkçı, Muhammet (2019). *Genç İşsizliği: Türkiye ve AB Karşılaştırmalı Analiz*, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane.
- Sayın, Ferhat (2011). “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13/4, 33-53.
- Sezgin, İlhan (1987). “Yeni Mesleki-Teknik Eğitim Sisteme ve Okul-Endüstri İlişkileri” *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2/2, 210-228.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006), T.C. Resmi Gazete, 5510, 5 Haziran 1986.
- Standing, Guy (2010). “Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf”, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şahinkesen, Ali (1991). “Çıraklık Eğitiminin Osmanlı Dönemi Durumu” *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24/2, 387-403.
- Şahinkesen, Ali (1990). “Küçük İşletmelerde Çalışan Çocuklar” *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 14/75, 35-44.

- Şentürk, Derya (2018). *Türkiye’de 2000-2015 Dönemi Genç İşsizlik Sorunu: İŞKUR’un İstihdam Sorununun Çözümüne İlişkin Rolü ve Etkisi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Taştekil Sevda ve Demirbilek Tunç (1991). “Mesleki Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi ve 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunun Değerlendirilmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6/2, 298-311.
- Tatar, Fatih (2019). *Türkiye’de Genç İşsizlik: Genç İşsizler Üzerine Saha Çalışması*, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Tatlıdil, Ercan (1990). “Avrupa Topluluğunda ve Türkiye’de Çıraklık Eğitimi ve Genç İşsizliği” *Sosyoloji Dergisi*, 0/2, 17-31.
- Taşpınar, Mehmet (1992). *Elazığ ve Malatya’da Çıraklık Eğitimi ve Sorunları*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Tekin Musa Tarık ve Bolat Yavuz (2017). “Mesleki Eğitime Erişim Yolu Olarak Sosyal Destek Programı (SODES) Projeleri” *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6/1, 8-20.
- Tekin, Seyit (2019). *Genç İşsizliğin Potansiyel Sebeplerinden Biri: Ara Eleman Problemi ve Meslek Seçimi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 40.
- Tezcan, Mahmut (1972). “Toplumumuzda Mesleki ve Teknik Öğretim ile İlgili Değer Yargıları ve Değişme Eğilimleri” *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5/1, 189-207.
- Tokol Aysel ve Alper Yusuf (2016). *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Topal, Mehmet Hanefi (2017). “Türkiye’de Kamu Yatırımlarının İstihdam Üzerindeki Etkisi: Bölgesel Bir Analiz (2004-2016)” *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi* 6/12, 186-204.

- Turla Ahmet, Tomak Leman ve Pekşen Yıldız (2009). “Çıraklık Eğitim Merkezine Devam Eden Gençlerin İş Yerinde İstismara Uğrama Sıklığı” *Türkiye Klinikleri J Pediatr*, 18/3, 167-173.
- Uçum, Mehmet (2009). “Çıraklık Eğitiminde Güncelliğini Yitiren ve Öğretim Kapsamına Alınacak Yeni Mesleklerin Belirlenmesi”, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı, 1, 11.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (1987). Mesleki Eğitim: Seçilmiş Açıklamalı Terimler, Ankara: Uluslararası Çalışma Bürosu.
- Uşan, Fatih (2003). “Çıraklık Alanında Yapılan Son Yasal Değişikliklerin Değerlendirilmesi” *Çimento İşveren Dergisi* 1/17, 19-29.
- Yalman, Işıl (2019). “İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, 2000 Sonrası Türkiye Örneği” Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- Yanbaşı, Elvan (2014). *Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Yaşayan, Özkan (2015). *Tokat İli Mesleki Eğitim Merkezlerinde Öğrenim Gören Çıraklık Öğrencilerinde Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Sıklığı*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp Fakültesi, Uzmanlık Tezi, Tokat.
- Yavaş, Hilal Kuvvetli (2021) “Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1/68. 151-180.
- Yıldırım Ahmet ve Çarıkçı Oğuzhan (2017). “Mesleki Eğitimin Gelecek Vizyonu; İnsan Kaynakları Planlaması Açısından Bir Bürokratik Model Denemesi” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4/29, 397-413.
- Yıldırım, Onur (2020). *Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği*, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Giresun.
- Yılmaz, Fatma Nur (2019). *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygı Düzeyleri ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasında Umudun Aracı Rolü Üzerine Bir*

Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yılmaz Nilgün ve Bilgiç Reyhan (2009) “İşsizliğin Psikolojik Etkisini İncelemek için Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlikleri Üzerine Bir Çalışma” *Türk Psikoloji Yazıları*, 12/23, 52-65.

Yıldız, Kemal (2014). “İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi” *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 0/45, 0-0.

Yıldız, Kemal (2016). “2008 Krizinden Günümüze İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12/27, 249-266.

Yörük Sinan, Dikici Abdullah ve Uysal Ahmet (2002). “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12/2, 299-312.

Yüksel, İlhan (2003). “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 4/2, 21-38.

Zaim, Sabahattin (1977). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitapevi.

VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı-Çocuk Özel İhtisas Komisyonu Raporu (2001), 81.

EKLER

Ek 1. Görüşme Formu

Tablo 32. Alan Araştırması Yapılırken Öğrencilere Sorulan Sorular

Adınız, Soyadınız?
Yaşınız?
Seçtiğiniz Meslek?
Kaçıncı Sınıfta Okuyorsunuz?
Eğitim Durumunuz Nedir?
Mezuniyet Dereceniz Nedir?
Eğitimi Neden Yarıda Bıraktınız?
Yeniden Bir Fırsat Verilse Eğitime Devam Etmek İster Misiniz?
Anne ve Baba Mesleği Nedir?
Anne ve Baba Öğrenim Durumu Nedir?
Ailenizin Ortalama Aylık Geliri Nedir?
Evde Kaç Kişi Yaşıyorsunuz?
Çalışma Saatleriniz Nedir?
Ne Kadar Ücret Alıyorsunuz?
Aldığınız Ücreti Ne Yapıyorsunuz?
Fazla Çalışma Yapıyor Musunuz? Yapıyorsanız Karşılığını Alıyor Musunuz?
Sömürüldüğünüzü Düşünüyor Musunuz?
Yıllık Ücretli İzin Kullanıyor Musunuz? Kullanıyorsanız Ne Kadar Süre Kullanıyorsunuz?
Mesleki Eğitim Merkezine Nasıl Başladınız?
Ustanız İş Öğretiyor Mu?
Ustanız Sizi İşçi Olarak Mı Yoksa Öğrenci Olarak Mı Görüyor?
Kendinizi İşçi Olarak Mı Yoksa Öğrenci Olarak Mı Görüyorsunuz?
İş Değiştirme Durumunuz Nedir?
MEM Bittikten Sonra İş Bulma İhtimaliniz Nedir?

Tablo 33. Görüşme Yapılanlara İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

İsim	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Seviyesi	Meslek
TH1	45	Evli	Üniversite	Öğretmen
HT1	19	Bekar	İlköğretim	Otomotivci
HT2	15	Bekar	İlköğretim	Kuaför
HT3	20	Bekar	İlköğretim	Elektro-Mekanikci
HT4	16	Bekar	İlköğretim	Kuaför
HT5	16	Bekar	İlköğretim	Kuaför
HT6	20	Bekar	İlköğretim	Kaynakçı

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Halil TOPRAK
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri :
E-posta :

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
--------	-------	----------------

YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı: KPDS() ÜDS() TOEFL() YDS() YÖKDİL()