

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YAŞAMBOYU ÖĞRENME VE YETİŞKİN EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
YETİŞKİN EĞİTİMİ PROGRAMI

**ESNEK İSTİHDAM VE YAŞAM BOYU ÖĞRENERLER: İŞKUR İSTİHDAM
GARANTİLİ KURSLAR ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem KEBELİ

ANKARA, NİSAN, 2017

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YAŞAMBOYU ÖĞRENME VE YETİŞKİN EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
YETİŞKİN EĞİTİMİ PROGRAMI

ESNEK İSTİHDAM VE YAŞAM BOYU ÖĞRENERLER: İŞKUR İSTİHDAM
GARANTİLİ KURSLAR ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem KEBELİ

Danışman: Doç. Dr. Ahmet YILDIZ

ANKARA, NİSAN, 2017

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Sinem KEBELİ'nin hazırladığı "Esnek İstihdam ve Yaşam Boyu Öğrenenler: İŞKUR İstihdam Garantili Kurslar Örneği" başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Anabilim Dalı, Yetişkin Eğitimi Programı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan Doç. Dr. Fevziye SAYILAN

Üye Doç. Dr. Ahmet YILDIZ

Üye Yrd. Doç. Dr. Duygun GÖKTÜRK -17611

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından 14/04/2017 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim kurulunca/...../2017 tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail GÜVEN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Sinem KEBELİ

ÖZET

ESNEK İSTİHDAM VE YAŞAM BOYU ÖĞRENENLER: İŞKUR İSTİHDAM GARANTİLİ KURSLAR ÖRNEĞİ

Kebeli, Sinem

Yüksek Lisans, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Yıldız

Nisan, 2017 xii + 128 sayfa

Bu çalışmada son dönemde sayıları gittikçe artan ve İŞKUR ortaklığında düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarından biri olan istihdam garantili kurslara katılan yedi yetişkinin yaşam öyküleri bağlamında çalışma deneyimleri, kursa katılım örüntüleri ve çeşitli politika uygulayıcıları tarafından özellikle işsizlik sorununa karşı bir çözüm stratejisi olarak sunulan yaşam boyu öğrenmeye dair düşünceleri araştırılmıştır. Yanısıra, bünyesinde İŞKUR ortaklığında istihdam garantili meslek kursu düzenlenen bir kursun yöneticisi ile görüşme yapılmıştır.

Çalışmada nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiş olup, yaşam öyküsü modeli kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde tematik analiz yöntemi tercih edilmiştir.

Bu çalışmadan genel olarak elde edilen bulgulara göre, araştırmaya konu olan katılımcılardan bazıları çeşitli güvencesiz istihdam biçimleri deneyimledikten sonra bazıları ise işsiz oldukları bir dönemde istihdam garantili kurslara yönelmişlerdir. Kursun sonunda, esnek istihdam koşullarında çeşitli işler deneyimleyen, iş arayan ve farklı branşlarda istihdam garantili kurslara katılmaya devam eden katılımcılar bulunmaktadır.

Sonuç olarak, neo-liberal politikaların dayattığı rekabet ve esnek istihdam uygulamalarının bir gereği olarak piyasanın ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmak ve güvenceli işlerde istihdam edilebilmek umuduyla başvuru alan istihdam garantili meslek kursları, enformal sektörlere yönelik mesleki kurslar veren, esnek istihdam koşullarının emek gücünün aleyhine işlediği, her an işsiz kalma korkusu ile baş başa bırakılan mavi yakalıların yetiştirildiği bir alana dönüşmüştür. Bunun yanı sıra kursiyerlere kursa

katıldıkları her bir fiili gün için cep harçlığı verilmesi bu kursların gerçek hedef kitlesinden uzaklaşarak kronik işsizlerin ve işgücü piyasasındaki düşük ücretlerden dolayı kursu işe tercih edenlerin talep gösterdiği bir sektör haline dönüşmesine neden olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Esnek İstihdam, Yaşam Boyu Öğrenme, İŞKUR, Alt Sosyo Ekonomik Sınıflar



ABSTRACT

**FLEXIBLE EMPLOYMENT AND LIFELONG LEARNERS: THE EXAMPLE OF
TURKISH EMPLOYMENT AGENCY'S (İŞKUR) COURSES WITH
GUARANTEED EMPLOYMENT**

Kebeli, Sinem

Master's Degree, Department of Lifelong Learning and Adult Education

Thesis Supervisor: Associate Prof. Dr. Ahmet Yıldız

April 2017 xii + 128 pages

This study probes work experiences, course participation patterns and ideas of seven adults, who participated in courses with guaranteed employment, which is one of labor force development courses that have recently been increased and organized in cooperation with Turkish Employment Agency (İŞKUR), on lifelong learning as a solution strategy provided by policy implementers, specifically, against unemployment in the context of their life histories. In addition, an interview was made with a manager of an occupational course with guaranteed employment in cooperation with İŞKUR.

Qualitative research approach was adopted and life history model was used in this study. Thematic analysis method was preferred for analyzing the obtained data.

According to overall findings obtained from this study, some of the trainees, who were among the research subjects, tended towards courses with guaranteed employment after experiencing various types of vulnerable employment and some of them tended towards courses with guaranteed employment during the period when they were trying to cope with unemployment. At the end of the course, the trainees experienced various jobs under flexible employment conditions, sought job and continued to participate in courses with guaranteed employment in different branches.

Consequently, as a result of the competition and flexible employment implementations imposed by neoliberal policies, occupational courses with guaranteed employment, to which trainees applied for acquiring the qualifications required by the market with the hope of being employed in guaranteed jobs, turned into an area where occupational courses are provided for informal sectors, flexible employment conditions

work against the labor force, trained blue collar workers are left with the fear of becoming unemployed at anytime. Moreover, the pocket money provided to the trainees for each day that they attend the course led these courses to turn into a sector demanded by chronic unemployed people and people, who prefer the course instead of employment because of low wages in labor market, rather than the real target group.

Keywords: Flexible Employment, Lifelong Learning, İŞKUR, Socioeconomic Underclasses



ÖNSÖZ

Bu çalışmada, işsizlik için bir çözüm politikası olarak uygulamaya konulan ve İŞKUR ortaklığında düzenlenen istihdam garantili meslek kursu programına katılan yetişkinlerin yaşam deneyimleri ve düşünceleri bağlamında, “esnek istihdam” ve “yaşam boyu öğrenme” söylemi ele alınmıştır.

Bu çalışmanın konusu ve amacının oluşmasında en büyük ilham, istihdam garantili meslek kurslarında bir dönem eğitmen olarak çalışmam oldu. Eğitmen olarak çalıştığım süre boyunca gözlemlediğim kurs ortamı, projenin işleyişi ve katılan kursiyerlerin bu tür kurslardan beklentileri, araştırmak istediğim konunun temelini oluşturmuştur. Ancak araştırmanın tamamlanması elbette yalnız mümkün olamazdı.

Araştırmanın oluşmasında tüm samimiyeti ve güven duygusu ile sorularına içtenlikle cevap veren; yaşadıkları zorlukları, duygu ve düşüncelerini en derinden hissettiğim ve diğer katılımcılara ulaşabilmem konusunda yardımcı olan katılımcılara teşekkürü borç bilirim.

Yapmış olduğum bu çalışmanın bugüne kadar şekillenmesinde değerli tecrübelerinden yararlandığım, sabır ve içtenlikle en başından bugüne kadar desteğini esirgemeyen; bilgilerini paylaşan kıymetli hocam, tez danışmanım Doç. Dr. Ahmet Yıldız’a en içten duygularımla teşekkür ederim.

Verimli geçen derslerinin ve yararlandığım kaynaklarının yanında, vakit ayırıp tezime ilişkin yapmış olduğu çok değerli katkıları ve yol göstericiliği ile değerli hocam Doç. Dr. Fevziye Sayılan’a, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Ana Bilim Dalı yüksek lisans derslerinde akademik eğitimime katkısı çok büyük olan değerli hocalarım Prof. Dr. Cevat Geray, Prof. Dr. Meral Uysal, Prof. Dr. Rıfat Miser, Doç. Dr. Hayat Boz, Dr. Niyazi Altunya ve Yrd. Doç. Dr. Mehmet Bilir’e teşekkürlerimi sunarım.

Tez süresince kuşkusuz en büyük sabrı ve desteği gösteren anneme, yüksek lisansa yönelmeme sebep olan ve bu süreçte manevi desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen çok kıymetli ablam Süreyya Kesgin’e, tez yazım sürecimde en başından bugüne kadar yanımda olan, samimiyetini ve yardımlarını eksik etmeyen sevgili arkadaşım Nurben Doğan başta olmak üzere Esen, Eylem, Mine, Habil, Bahtiyar, Sultan, Seda ve tüm dostlarıma sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY	ii
BİLDİRİM	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	ix
ÇİZELGELER DİZİNİ	x
KISALTMALAR	xi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	22
1.3. Önem	23
1.4. Sınırlılıklar	24
1.5. Kısaltmalar	24
BÖLÜM 2	25
YÖNTEM	25
2.1. Araştırmanın Modeli	25
2.1.1. Araştırma Grubu	26
2.1.1.1. Katılımcıların Betimsel Özellikleri	26
2.1.1.2. Katılımcıların Katıldığı Sertifika Programları ve Kurslar	30
2.2. Verilerin Toplanması	33
2.3. Verilerin Analizi	33
BÖLÜM 3	35
BULGULAR VE YORUM	35
3.1. Katılımcıların Eğitim Durumları ve Eğitim Deneyimleri	35
3.2. İstihdam Garantili Meslek Kurslarına Katılım Örüntüleri	40
3.2.1. Katılımcıların Kurs Öncesi Güvencesiz ve Esnek Çalışma Pratikleri	41
3.2.1.1. Katılımcıların Kurs Öncesi İş Bulma Pratikleri	41
3.2.1.2. Katılımcıların Güvencesiz İstihdam Deneyimleri	44
3.2.1.3. Katılımcıların Esnek İstihdam Koşullarında Çalışma Deneyimleri	47

Sayfa

3.2.2. Katılımcıların İstihdam Garantili Meslek Kursuna Başvurma Deneyimleri	52
3.2.2.1. Katılımcıların Kurs Araştırma Deneyimleri ve Kurstan Beklentileri	53
3.2.2.2. Katılımcıların Kursa Başvurma ve Kayıt Deneyimleri.....	65
3.2.3. Katılımcıların Kurs Programına Dair Düşünceleri.....	69
3.2.3.1. Katılımcıların Kursun İçerik ve Uygulamalarına Dair Görüşleri.....	69
3.2.3.2. Katılımcıların Kurs Ortamı Hakkındaki Düşünceleri	72
3.2.3.3. Katılımcıların Kursta Edindikleri Bilgileri Günlük Yaşam Pratikleri Bağlamında Değerlendirmeleri.....	81
3.2.4. Katılımcıların Çalışma Deneyimleri	83
3.2.4.1. Katılımcıların Kurs Esnasında Deneyimlediği Kayıt Dışı İşler.....	83
3.2.4.2. Katılımcıların Kurs Sonrası İş Bulma ve Çalışma Deneyimleri	85
3.2.4.3. Katılımcıların Kursta Aldıkları Eğitimi Mesleki Konumları ve Çalışma Pratikleri Bağlamında Değerlendirmeleri	94
3.2.4.4. Katılımcıların Sahip Oldukları Eğitim Belgelerini (Diploma, Sertifika vb) Çalışma Pratikleri Bağlamında Değerlendirmeleri.....	97
3.2.4.5. Katılımcıların İş Başvurularında veya Çalıştıkları İşyerlerinde Cinsiyete Dayalı Karşılaştıkları Sorunlar.....	106
3.3. Katılımcıların Gelece Dair Beklentileri	107
BÖLÜM 4	111
4.1. SONUÇ	111
4.2. ÖNERİLER.....	118
4.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	118
4.2.2. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler	119
KAYNAKLAR.....	121
EKLER	126

ÇİZELGELER DİZİNİ**Çizelge****Sayfa**

1. 2000-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Açılan ve Tamamlanmış
İstihdam Garantili Meslek Kursları ve Katılımcı Sayısı17
2. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri.....27
3. Katılımcıların Mezun Olduğu Branş ve Katıldıkları Kurslar31



KISALTMALAR

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

AİS: Avrupa İstihdam Stratejisi

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü

AB: Avrupa Birliği

A.İ.P.P: Aktif İşgücü Piyasası Programları



BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi ve araştırmanın sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem

Son dönemde yaşam boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi söylemi, neoliberal politikalar ekseninde bilgi ve becerilerin hayat boyu sürmesine ilişkin alternatif politikalarla yeniden şekillenmektedir. Nitekim işsizliğin küresel düzeyde artması ile birlikte çeşitli çözüm önerileri ve alternatif politikalar gündeme gelmiş, işsizlik sorununa yönelik egemen görüşler doğrultusunda ve alternatif politika arayışlarında eğitim-istihdam arasındaki ilişki gittikçe derinleşmiştir. Eğitim ve istihdam ilişkisinin en belirgin görüldüğü alanlardan biri de, “yaşam boyu öğrenme” söyleminin vurgulandığı uluslararası rapor, kalkınma planları ve bu rapor ve planlar doğrultusunda hayata geçirilen projelerdir. İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip, teknolojik gelişmelere ayak uydurması beklenen, esnek çalışma biçimine uygun bireylerin yetişmesi ve böylece işsizliğin azaltılacağına yönelik söylemlerin vurgulandığı çeşitli rapor ve uygulamalarda, yaşam boyu öğrenme kavramının, yaygın eğitim ve sürekli eğitim kavramları ile eş anlamda kullanıldığı, ağırlıklı bilgi ve becerilerin geliştirilmesine yönelik öğrenme etkinlikleri olarak vurgulandığı görülmektedir. Yıldız’ın (2012) da vurguladığı gibi, özellikle “istihdam edilebilirlik” kavramı öne çıkarak “yaşam boyu öğrenme” kavramının sınırları çizilmiş ve bu durum, kavramın yalnızca “verimlilik”, “kalite”, “esneklik” ve “rekabet” gibi neoliberal iktisadın sıklıkla kullandığı piyasa argümanlarıyla anılmasına yol açmıştır. Bu bağlamda incelendiğinde, yaşam boyu öğrenme, işsizliğin azaltılması yönünde bir araç niteliğine dönüşmüş ve Sayılan’ın (2009: 258) da belirttiği gibi eğitimin toplumsal amacı ve toplumsal işlevine yönelik anlayışta köklü bir değişiklik meydana gelmiştir.

Küresel bir sorun haline gelen işsizlik gerek nedenleri, gerekse çözüm stratejileri açısından birçok farklı araştırmaya konu olmuştur. Sosyolojik, psikolojik ve ekonomik

açından birçok etkileri olan işsizlik, günümüzde artarak devam eden çok yönlü bir problem niteliğindedir. Bu alanda ülkelerin farklı politikalar uygulayarak işsizlikle mücadele ettikleri bilinmektedir. Ancak tüm bu çalışmalar, kronik bir problem haline dönüşen işsizliği henüz tamamen ortadan kaldırmak için yeterli değildir.

Özellikle 1980'lerden sonra küresel düzeyde uygulanan neo-liberal politikalar, piyasaların küreselleşmesi, uluslararası rekabet artışları, ekonomik krizler, hızlı teknolojik gelişmeler işgücü açısından önemli sorunları da beraberinde getirmiştir. Özelleştirme politikaları ve üretimde sermaye yoğun teknolojilerin kullanılmasına bağlı olarak büyük işsizlik sorunları ortaya çıkmıştır (Dikkaya ve Özyakışır, 2008). Bu bağlamda işsizlik sorunu, bütün dünya tarafından mücadele edilmesi gereken bir sorun haline dönüşmüş ve neo-liberal politikaların bir sonucu olarak küresel bir boyut kazanmıştır. Kuşkusuz işsizlik sorunundan en fazla etkilenen, eğitimden yeteri kadar yararlanamayan alt sosyo ekonomik düzeydeki dezavantajlı gruplardır ancak son dönemdeki beyaz yakalı işsizliği de en çok tartışılan konular arasındadır. Yücesan-Özdemir'e (2015: 126) göre, yirminci yüzyılın ortalarından itibaren ve kapitalist emek süreçlerinin zorunlu bir sonucu olarak beyaz yakalı çalışanlar da tıpkı mavi yakalılar gibi emek güçleri üzerindeki denetimlerini yitirmişlerdir. Ancak işsizlik sorununa içkin sonuçlar, kuşkusuz alt sosyo ekonomik sınıflar açısından daha yıkıcı olmuştur.

İşsizlik, yalnızca bir işe sahip olmayı değil aynı zamanda her an işsiz kalma tehlikesi ile hali hazırda bir işi olanları da etkilemektedir. Neo-liberal dönemle birlikte, işsizliğin ya da işini kaybetme riskinin beceri ve eğitimden yoksunluk, yeni teknolojilere uzak kalma, esnek çalışma biçimlerine ayak uyduramama vb. nedenlerle bireysel odaklı bir probleme dönüştürüldüğü çeşitli projeler ve çalışmalarda ön plana çıkmaktadır. Kesici'ye (2013: 17) göre, işsizliğe ilişkin tanım ve söylemler çalış(a)mıyor olma durumunu sistemle değil bireyle/işsizle ilişkilendirir ve meseleyi bireysel tercih ve nitelik sorunu olarak sunar. Sürekli değişime ayak uydurmak, artık bireysel tercihlere ve bireysel sorumluluklara dönüşmüştür. Günlü'nün (2009: 350) belirttiği gibi bireyler kendi beceri ve niteliklerini sürekli test eden ve geçersizleştirmeye mahkûm bir değişimin uyumcuları olarak edilgin görülmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik yeniliklerin etkisiyle insanların ve toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel hayatlarını sistemli bir biçimde değiştiren, bilgiye dayalı yeni bir yapılanma süreci ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2009). Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, küresel etkiler ile yoğun rekabete dayalı bir sürecin ortaya

çıkmasının koşullarını oluşturmuş ve “bilginin” ana unsur olduğu çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıştır (Kesici, 2013: 142). Bu durum, kuşkusuz bilginin ekonomik bir değere dönüşmesini de beraberinde getirmiştir. Uyanık’ın (2008) belirttiği gibi bu dönüşüm işgücü piyasalarında öncelikle işsizlik oranlarını artırmış, enformel ekonomik faaliyetlere ve enformel istihdamda artışlara neden olmuştur. Nitekim bu yeni dönemde gözlemlenen en büyük değişimlerden birisi değişen istihdam yapısı ile birlikte emek gücünün geçirdiği dönüşümdür. Dikkaya ve Özyakışır istihdam yapısının geçirdiği dönüşümü şu şekilde anlatmıştır (2008: 66):

Küreselleşme ile birlikte dünyada yaşanan hızlı yapısal değişimler, beraberinde yeni meslekler getirmiş ve bu yeni mesleklerle birlikte istihdam açısından yeni bir işgücü modeline ihtiyaç duyulmuştur. Bu yeni süreçle birlikte sanayi devriminin kitlesel üretim biçiminde vazgeçilerek post-fordist denilen esnek üretim biçimine geçilmesiyle üretim merkezlerinin çevre ülkelere kaydırılması, gelişmekte olan ülkelerde büyük çaplı işsizliklere yol açmıştır.

Fordist üretim teknikleri terkedilmiş yerine “post fordist”, “esnek üretim” gibi adlarla anılan teknikler hâkim olmaya başlamıştır (Günay, 2004: 3). Klasik iş organizasyonundaki üretim sürecinin işçinin özelliklerine ve fiziksel niteliğine bağlı örgütsel yapıdan uzaklaşarak, üretim sistemlerinin mantığına ve nesnelliğine göre esnek organizasyon olarak da karakterize edilen yeni örgütsel yapılanmalara geçilmiştir (Uyanık, 2003: 10). Bununla birlikte emeğin kullanımı değişmiş, “esneklik” adı altında enformel istihdam biçimleri türemiştir. Sigortasız, yarı zamanlı (part-time), geçici, düzensiz ve düşük ücretli enformel işler, esneklik uygulamalarının bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira, “neoliberalizmi karakterize eden en önemli unsur, esnek üretim ve esnek çalışma rejiminin yaygınlaşması ve yoğunlaşmasıdır” (Yücesan-Özdemir, 2015). Bütün bu gelişmelerin sonucunda, genel olarak dünyada işsizliğin arttığı, enformel işlerin, enformel istihdamın ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı görülmektedir.

1980’lerde ortaya atılan bir neoliberal iddia, ülkelerin ‘emek piyasasında esneklik’ politikalarını izlemesi gerektiği ile ilgiliydi (Standing, 2014: 19). İşsizliğin nedenleri ve alternatif politika arayışlarında 1980’lerde ön plana çıkan esneklik kavramı gündeme geldiği zamandan bugüne dek güncelliğini korumaktadır. İstihdam konusunu Avrupa Birliği’nde tartışmaya açan ve Avrupa İstihdam Stratejisi’nin bir dayanağı olarak kabul edilen “White Paper” (Beyaz Bildiri, Beyaz Kitap, Beyaz Defter) özellikle Avrupa Birliği’nin sosyal politikaları açısından önemli bir belge niteliğindedir. Avrupa

Komisyonu tarafından hazırlanan Beyaz Kitap, belirli bir konudaki Avrupa Birliği eylemine yönelik somut öneriler içeren belgelerdir. Beyaz Kitaplar, bazı durumlarda, Avrupa düzeyinde bir tartışma ve danışma sürecini başlatmayı amaçlayan Yeşil Kitapların devamı niteliğinde olurlar ve Yeşil Kitapta varılan sonuçları önerilere dönüştürürler (T.C. Avrupa Birliği Başkanlığı). Beyaz Kitap temel problemi emek piyasalarını yeterince esnek olmaması olarak belirlemiş ve AB’de işsizliği esneklik uygulamaları ile azaltmaya odaklanmıştır (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 97). Nitekim bu belgede emek piyasalarında esneklik uygulamalarına dair önemli yapısal değişiklikler yapılması vurgulanmıştır.

Esneklik kavramının farklı tanımları bulunmakla birlikte bu kavrama yönelik birçok yaklaşım bulunmaktadır.

Parlak ve Özdemir’e (2011: 3) göre, hızla değişen küresel piyasa ortamında, esneklik özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engeller ile yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade etmektedir.

Taylor (2005: 116), yapısal olarak esnek olmayan bir organizasyonu, aynı temel şartlar ve koşullar altında bulunan herkesin istihdam edildiği ve bu organizasyonun insanların kendilerine uyması gereken geleneksel hiyerarşik yapı ile yönetilen oldukça dar tanımlanmış "iş"lerden oluştuğunu belirtirken; esnek organizasyonun, aksine, çeşitli sözleşmeye dayalı düzenlemeler kullanarak insanları ihtiyaç duyduklarında kullandığı ve gerektiğinde insanların çeşitli ve farklı rollerde çalışmasını beklediğini ifade etmektedir.

John P. Martin, OECD (2004), istihdam tahmin raporunda, iş güvencesi mevzuatının esnekliği ile ilgili şu açıklamalara yer vermiştir:

İş güvencesi mevzuatının (İGM) daha esnek olmasının, işverenlerin işçi alımlarını daha kolay hale getirebileceği, böylece gençler ve kadınlar gibi işe girmede daha fazla sıkıntı çeken kesimlerin iş bulma şanslarını arttırabileceği görülmektedir. Ancak, bu reformlar aynı zamanda işverenler için işten çıkarmaları da daha kolay hale getirip orta ve daha üst yaş gruplarındaki çalışanlar arasında iş güvencesinden yoksunluk kaygılarını arttırabilir.

Raporda esnekliğin istihdamı artırmaya yönelik bir unsur olarak nitelendirilmesinin yanında, hali hazırda istihdam edilen kesimin işten çıkarılmalarını kolaylaştırıcı etkisi tartışılmaktadır. Bu durum işsizliği ortadan kaldırmak yerine işsizliğin bir nevi yer değiştirmesi anlamına da gelmektedir. Özellikle dezavantajlı grupların derinden

hissedebileceği işsiz kalma kaygılarına yapılan vurgu, esneklik uygulamalarının tamamen olumlanmadığını da göstermektedir.

Esneklik kavramına yönelik bir çok tanım bulunmaktadır ve bu tanımlar ülkeden ülkeye değişmektedir. Esnekliğin farklı ve çeşitli biçimleri bulunmaktadır. Bunlar, fonksiyonel (işlevsel) esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği ve çalışma sürelerinde esnekliktir (Özşuca, 2003: 10).

Fonksiyonel (işlevsel) esneklik, işçilerin farklı işleri yapabilme ve farklı şekillerde çalışabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011). Dolayısıyla bu esnek çalışma biçiminde, çalışanın iş yerinde çeşitli işler yapabilmesi, tek düze çalışmak yerine farklı görevleri de üstlenmesi beklenmektedir. Atkinson'a (1985) göre, fonksiyonel esneklik dolaylı ve doğrudan üretim işleri arasında çalışanların taşınması anlamına gelebilir; ya da, örneğin tasarımcıdan teknik satışa kadar kariyerin tamamen değiştiği anlamına gelebilir. Dolayısıyla bu çalışma biçimine göre bir kişinin işyerinde birçok işi yapabilecek nitelikte olması, performansının da üzerinde çalışması gerekmektedir. Fonksiyonel esneklik çalışanın vasıf ve yetenekleri ile ilgilidir. Nitekim "beceri" Sennett'e(2015: 73) göre kişinin yapmayı öğrenmiş olduğu şeyi yapmasından çok, yeni bir şey yapabilme yeteneği olarak tanımlanır halde geldi.

Bir diğer adı işlevsel esneklik olan bu çalışma biçiminde eğitim ya da rotasyona yapılan vurgu önemlidir. Fonksiyonel esneklik çerçevesinde ideal bir çalışanın yaşam boyu öğrenen olması ve işletme içinde çok farklı işlere kaydırılabilmesi mümkün olmalıdır (Özşuca, 2003: 11).

Esnekleştirilen emek piyasasında fonksiyonel (işlevsel) esneklikle, çalışmada da üzerinde durulacağı gibi, değişen işgücü piyasasına paralel olarak emek gücü farklı alanlarda, farklı işlevleri üstlenmektedir.

Sayısal esneklik işletmelerin çalıştıracakları işgücü miktarını ve niteliğini, günün ekonomik ve teknolojik şartlarına, talep miktarına ve güncel üretim tekniklerine göre "değiştirme serbestisini" ifade eder (TİSK, 1999). Sayısal esneklikte çalışma saatleri, emek talebi seviyesindeki kısa süreli değişimlere paralel olarak hızlı, ucuza ve kolayca arttırılabilir veya azaltılabilir (Atkinson, 1985: 11). Dış esneklik adı da verilen sayısal esneklikte işverenler (firmalar) işgücünün sayısını değiştirme imkânına sahiptirler (Eryiğit, 2000: 11). Bu da çalışma sürelerinin işveren tarafından kolaylıkla değiştirilmesi ve işten çıkarmaların da kolaylıkla gerçekleşmesi anlamındadır.

Esnekliğin bir diğer boyutu ise **ücret esnekliğidir**. Ücrete dayalı esneklik, değişen işgücü piyasası koşullarının ücretlerde de değişimler yaratması anlamına gelmektedir (Sönmez, 2006: 188). Bu yaklaşım, ücretlerin aşağı doğru esnek olması gerektiğini öngörmekte ve böylece ekonomik daralma dönemlerinde istihdam hacmi daraltılmaksızın da maliyetlerin kısıtlanabileceğini ileri sürmektedir (Tunçcan-Ongan, 2004: 133). Bu yaklaşımın en dikkat çekici özelliği, istihdam hacminin genişlemesi için bu yaklaşımın gerekliliğini öne sürmesidir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, ücret esnekliği, işverenin ücrette serbestçe hareket etmesini de kolaylaştırmaktadır. Bu da, işgücü piyasasındaki dalgalanmaların işçi ücretlerine yansımaları anlamına gelmektedir. Yücesan-Özdemir'e (2015: 288) göre, üretim makinaları, işyeri kirası gibi diğer giderlerle kıyaslandığında üretim maliyetini düşürmenin en etkili yolu emek maliyetini düşürmekten geçmektedir. Ücret esnekliğinin en olumsuz hissedildiği yer de tam bu noktada emek maliyetindeki düşüştür.

Standing (2014)'e göre ücret esnekliği talepteki değişikliklere göre bir ayarlama, yani ücretlerin düşürülmesi anlamına gelmektedir. Buna göre yeni becerilerin geliştirilmesi ya da vasıflar, ücret esnekliği uygulamaları ve bunun sonucunda piyasa ekonomisinin şartlarına göre ücretlerin düşmesini engellemesi beklenemez.

Ücret esnekliği uygulamasında en dikkat çekici özellik, çalışanların performanslarına ve becerilerine dayalı ücret artışları bir nevi ödüllendirilmeleri anlamına gelmesidir. Bu da işveren açısından bir motivasyon aracı olarak nitelendirilebilir. Nitekim performans ya da yeni vasıfların ödüllendirildiği bu çalışma biçimi aynı zamanda rekabetin de yoğun bir şekilde görülebildiği bir alandır.

Tüm bu esneklik uygulamalarının yanı sıra çalışma süreleri ile ilgili yeni politikaların gündeme gelmesi kaçınılmaz olmuştur. Esneklik uygulamalarından bir diğeri **çalışma sürelerinde esnekliktir**. Çalışma sürelerinde esneklik, günlük, haftalık aylık veya yaşam boyu çalışma biçimlerinin modern işletmelerin değişen işgücü ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenlenmesidir (Özşuca, 2003: 11). Çalışma sürelerinde esneklik, haftanın her günü saatleri önceden belli olan çalışma biçimi yerine çalışanın çalışma günlerini kendilerinin belirlediği ya da daha az süreli çalışma imkânı ile sınırlamaları ortadan kaldırmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi çerçevesinde birçok ülkede part-time çalışmayı kısıtlayıcı hükümler kaldırılmış, haftalık ve günlük çalışma süresi ile haftasonu ve yasal tatil günleri ile ilgili standartlar, kadın işçilerin gece çalışması ve zorunlu dinlenme süresi ile ilgili sınırlamalar yumuşatılmış

veya kaldırılmıştır (Uyanık, 2003: 9). Dolayısıyla sayıları gittikçe artan yarı zamanlı işler ve iş bulamayan yeni mezunlar için geçici enformel işler söz konusu esneklik uygulamalarının bir sonucu olarak görülmektedir. Sennett (2014), günümüzde toplumun, daha esnek kurumlar oluşturarak, rutinin yol açtığı kötülükleri yok etmenin yollarını aramakta olduğunu ancak esneklik uygulamalarının çoğunlukla kişiyi eğen güçler üzerinde yoğunlaştığını düşünmektedir.

Türkiye’de ise emek piyasasının esneklik kazandırılması 1990’lı yıllarda çeşitli kalkınma politikalarıyla gündeme gelmiş, söz konusu bu esneklikle yeni istihdam alanlarının yaratılacağı ve işsizliğin azalacağına dair görüşler ön plana çıkmıştır. Türkiye’de emek piyasasına esneklik kazandırılması doğrultusundaki tartışmaların ülke gündemine girmesinde, 1989 ve 1991 yılları toplu iş sözleşmeleriyle işçi ücretlerinde reel ücret artışlarının gerçekleştirilmesinin önemli bir payı bulunmaktadır. İşveren örgütleri, reel ücret artışları sonucu işgücü maliyetlerinin yükselmesinin uluslararası rekabet gücünün yitirilmesine neden olduğunu belirtmiştir (Özşuca, 2003: 90). Ayrıca esneklik uygulamalarının uzun vadede kalıcı hale dönüşmesi adına çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi Ulusal İstihdam Stratejisi’dir. Ulusal istihdam politikaları belirlenirken esnekliğin kalıcı hale dönüştürülmesi ve uzun vadeli stratejilerin geliştirilmesi adına yapısal işsizliğin çözüme kavuşturulma çalışmaları bulunmaktadır. Ayrıca dokuzuncu kalkınma planında (2007-2013), esneklik uygulamalarının istihdamın artırılması odağında işgücü piyasasının geliştirilmesine yönelik çalışmalar dikkat çekmektedir. Bu maddeler şu şekildedir:

- İşgücü piyasası; esneklik ve güvence arasında dengenin sağlandığı, istihdam üzerindeki yüklerin kademeli bir şekilde azaltıldığı, tüm bireylere eşit istihdam fırsatlarının sağlandığı ve sosyal diyalogun güçlendirildiği bir yapıya kavuşturulacaktır.
- İstihdamın artırılmasına yönelik “işgücü piyasasında esneklik ve güvence” arasında denge sağlanarak işletmelerin ve çalışanların değişime uyum kapasiteleri artırılacaktır.

Bu maddelere göre, Türkiye’de iş gücü piyasalarının çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesi ve iş güvencesi ilişkisinin dengeli bir şekilde organize edilmesiyle, istihdam edilebilirliğin önündeki engellerin kaldırılacağı, bu yolla bireylere eşit

fırsatların sunulacağı vurgulanmaktadır. Bunun yanında Türkiye’deki emek piyasalarının esnekleştirilmesi yönünde politikaların amaçları incelendiğinde, bu kavramın genel olarak “değişime ayak uydurma” olarak nitelendirildiği görülmektedir. Özşuca’ya (2003) göre, emek piyasasını esnekleştirmenin rekabet edebilirliği artıracığı, istihdam yaratacağı ve işsizliği azaltacağı iddia edilmektedir ancak bu iddiaların gözden kaçırıldığı nokta, Türkiye’de işgücü talebinde kısıcıcı bir etki yapacak kurumsal yapının zayıf olmasıdır.

Günümüzde istihdam politikaları, ulusal ve Avrupa Birliği düzeyindeki uygulamalarla şekillendirilmektedir. İşsizlikle mücadele girişimlerinin Avrupa Birliği düzeyinde ortak bir eyleme dönüşmesi, Avrupa Birliği Komisyonu’nun 17-18 Kasım 1997’de Lüksemburg’da yaptığı olağanüstü istihdam zirvesinde Avrupa İstihdam Stratejisi’nin (AİS) kabul edilmesiyle gerçekleşmiştir (Ataman, 2005:17). Avrupa Birliği (AB), emek piyasası göstergeleri açısından 1990’lı yıllarda olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmış ve emek piyasalarında 1990’lı yıllarda yaşanan sorunlarla mücadele amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisi’ni (AİS) oluşturulmuştur (Kesici, 2011). İstihdama ilişkin sorunları çözmeye yönelik faaliyetler bütünü olarak Lüksemburg Zirvesinde somutlaştırılan bu strateji, AB düzeyinde alınmış bir dizi tedbirden meydana gelmektedir. Bu yeni eylem planında, her üye devletin, ulusal istihdam politikasını belirlerken AİS’i dikkate alması gerektiği belirtilmiştir. AİS’nin işgücü piyasası ve sosyal alanlardaki yenilikleri ya da projeleri koordine etmede önemli bir araç niteliğinde olduğuna dair görüşler ön plana çıkmıştır. Bir dizi makro ekonomik politika ile aktif ve pasif emek piyasası önlemlerinden oluşan istihdam stratejileri genel olarak iş yaratma, istihdamı artırma, yoksullukla mücadele gibi amaçlarla küresel veya bölgesel kuruluşlar tarafından ortaya konmuştur (Kesici, 2013: 164).

AİS’de istihdamın artırılmasına yönelik esneklik uygulamalarının yanı sıra “istihdam edebilirlik ve yaşam boyu eğitim” amaçları bulunmaktadır. AİS’nin iş gücü piyasası ve sosyal alanlardaki stratejik konumu gereği, izlenilen yol dikkate alındığında, uzun dönemde istihdamın gelişmesinde temel politika olarak “yaşam boyu öğrenme” kavramına yapılan vurgu göze çarpmaktadır.

Yılmaz’a (2009: 3) göre istihdam edilebilirlik, yaşam boyu öğrenme ile sıkı ilişkisinden, istihdam sorumluluğunu artan bir şekilde bireye yüklemesinden ve işgücü taleplerine öncelik vermesinden dolayı daralan bir işgücü piyasasında işverenler ve hükümetler tarafından sıkça gündeme getirilen bir kavram haline gelmiştir. Nitekim

geleceğe yatırım yapmanın en önemli yolunun eğitimden geçtiği vurgusu çeşitli yapısal uyum programlarında kendini göstermektedir. Bu çerçevede yüksek beceri gereksinimi ve beşeri sermaye yatırımları önem kazanmıştır. Bu da, ülkelerin istihdam stratejilerinde mesleki eğitim ve yaşam boyu öğrenme unsurlarının ön plana çıkmasına neden olmuştur. Sayılan (2001: 621) küreselleşme süreci ile birlikte bu dönüşümü şu şekilde dile getirmektedir:

Eğitimin toplumsal amacına ve işleyişine yönelik anlayışta köklü bir değişim meydana gelmiştir. Tüm toplumun piyasaya indirildiği bu kültürel ortamda eğitimi piyasanın talep ve ihtiyaçlarına uyarlayan politikalar ağırlık kazandı. Böylece eğitim ekonomik faaliyetlerin bir verimlilik ögesine indirildi. Eğitimin rolü artık ekonominin gerektirdiği esnek ve nitelikli insan gücünü yaratmak olarak tanımlanmaya başlandı.

Eğitimin bu değişen rolünü, son yıllarda, çeşitli kalkınma planlarında ve uluslararası raporlarda görmek mümkündür. Nitekim, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün (OECD) işgücü piyasasıyla ilgili direktörü John P. Martin de, işgücü piyasasıyla ilgili bir araştırma enstitüsünde, işsizlikten korunmanın yolunu “yaşam boyu öğrenme” (lifelong learning) olarak tanımlamıştır (Bora ve Erdoğan ve Üstün, 2013: 19). Çeşitli rapor ve çalışmalarda bilginin ve öğrenmenin bir meslek sahibi olmak için ön koşul olarak vurgulanması ve bu bilginin sürekliliğine yapılan göndermeler “yaşam boyu öğrenme” çerçevesinde gündeme getirilmektedir. Günlü'ye (2009: 349-352) göre yaşam boyu öğrenme, yeni üretim örgütlenmesinin önkoşulu olarak görülmekte ve Fordist üretim örgütlenmesinin karşısında bilgiyi ve öğrenmeyi odak noktası yapmaktadır.

Eğitimde liberalleşme politikaları tüm dünyada 1980'li yıllardan itibaren IMF ve Dünya Bankası'nın denetiminde uygulanan yapısal uyum programları ile gündeme geldi (Sayılan, 2006: 44). Türkiye'nin de istihdam ve sosyal politikalar ile ilgili koordinasyon kurduğu AİS de yetişkin eğitimi uygulamalarına yeni bir bakış açısı geliştirmiştir. Özellikle 2003 tarihli Konsey kararında kabul edilmiş olan 10 Hareket İmtiyazı içinde yaşam boyu öğrenmeye ilişkin politikalarda, “İnsan Kaynakları ve Yaşam Boyu Eğitimin Oluşturulmasının Teşvik Edilmesi” başlığı altında işverenlerin ve bireylerin insan sermayesine yapacakları yatırımın kolaylaştırılması gerektiği vurgulanmakta; bireylerin gerekli yeteneklerle donatılması amacıyla, eğitim ve öğretim kalitesinin ve etkinliğinin artırılması da dahil olmak üzere, yaşam boyu öğrenme politikalarının uygulanmasının yararlı olacağı ifade edilmektedir (Tekin, 2008). Bu noktada insan

sermayesine yapılacak yatırımı, istihdam adına olumlayan politikalar, yaşam boyu öğrenme olgusunun ekonomik bir boyutta incelenmesini de kaçınılmaz kılmıştır. Bu çerçevede; Kesici'nin (2011)'de ifade ettiği gibi istihdama ilişkin sorunlar konusunda, iş yaratma ve makroekonomik düzenlemeler gibi genel ekonomide alınabilecek önlemlerden ziyade öncelikle, işgücünün yeniden eğitimi gibi istihdam edilebilirlikle ilgili önlemlere odaklanılmaktadır.

Yaşam boyu öğrenmenin dünya genelinde istihdamın gelişmesi ve ekonomik bir politika haline gelmesinin temelleri, 70'li yıllarda kendini göstermiştir. 1973 yılında OECD tarafından yayınlanan “yaşam boyu öğrenme için bir strateji” adlı raporda küresel ekonomi ve rekabet ortamında meslekî hareketlilik ve kişisel öğrenmeyle ilgili olarak yaşam boyu öğrenme, gerekli görülmüştür (Eurydice, 2000). 90'lı dönemlere gelindiğinde ise Avrupa Birliği (AB) tarafından oluşturulan projeler ve komisyon kararları ile “yaşam boyu öğrenme” üzerinde önemle durulan bir alan olarak yeniden gündeme gelmiştir. Bununla birlikte, 1993 yılında hazırlanan yeşil bültende, işsizliği azaltmak amacıyla mesleki eğitim sisteminin sistematik bir yapıya kavuşturulması öngörülmüştür. Bu metinde işsizlerin tekrar emek piyasasında iş bulmalarını sağlamak amacıyla meslekî eğitim sisteminin sistematik bir yapıya kavuşturulması öngörülmüş, bu bültenin ardından 1994'de yayınlanan ve “whitepaper” olarak da bilinen beyaz bülten'de ise “yaşamboyu öğrenme” yeni teknolojilere, sosyal ve ekonomik gelişime uyum sağlamada stratejik öneme sahip bir düşünce olarak ele alınmıştır (Akbaş ve Özdemir, 2002). Bunu 1995 yılında yayınlanan “Öğretme ve Öğrenme: Öğrenen Topluma Doğru” Eğitim için Beyaz Kitap izlemiştir. Bu bildiride eğitimde insan kaynağına ve eğitime yatırımın vurgulanması dikkat çekmektedir. Aynı bültende eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiye değinilirken, eğitimin temel amacının insani değerlerin geliştirilmesi ve kişisel gelişim olmaya başladığı vurgulanmıştır (Gündoğan, 2003:1). Turan'a (2005) göre bu belge, öğrenmede bireyin sorumluluğunu belirterek, küreselleşme ve uluslararasılık, ticaret, bilim ve teknik yararlar, bilgi ve iletişim teknolojileri gibi Avrupa toplumu için karmaşık değişiklikleri eğitim açısından yeniden değerlendirmiştir. 1996 yılına gelindiğinde ise AB tarafından bu yıl “Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme Yılı” olarak kabul edilmiştir. Yaşam boyu öğrenme yılının 4 temel amacı bulunmaktadır (Gündoğan, 2013: 4):

- 1) Yaşamboyu öğrenmenin bireylerin kişisel gelişiminde anahtar bir faktör olarak önemi konusunda kamuoyunun dikkatini çekmek, Avrupa için emek yoğun bir kalkınma ve rekabet modeli kurmak,
- 2) Eğitim ve öğretim kurumları ile özellikle küçük ve orta boy işletmeler arasındaki işbirliğini geliştirmek,
- 3) Akademik ve mesleki niteliklerin tanımlanması yoluyla ortak bir Avrupa alanı yaratmak,
- 4) Özellikle kadın ve erkek arasında eğitime girişte fırsat eşitliğini geliştirmenin önemini vurgulamak.

Nitekim, yaşam boyu öğrenme, kalkınma ve rekabet modeline dayalı, yanı sıra fırsat eşitlikleri gibi önemli kavramların bir uygulayıcısı olarak Avrupa’da önemli bir dönüm noktası haline gelmiştir.

Küreselleşme olarak kabul edilen süreçten sonra Sayılan’ın (2006) belirttiği gibi, eğitimin toplumsal amacı ve toplumsal işlevine yönelik anlayışta köklü bir değişim meydana gelmiştir. Zira çeşitli neoliberal politikalarda “yaşam boyu öğrenme” ve “halk eğitimi” gibi kavramlar, toplumsal kalkınmanın ekonomik politiği içerisinde sıkça kullanılmaktadır.

Türkiye’de “halk eğitime” yönelik yakın tarihteki kavramsal yaklaşımları, Uysal ve Yıldız’ın (2006) aktarımlarında görmek mümkündür:

Türkiye’de halk eğitimi kavramının kullanılmasında “halk” kavramına yönelik anlamlandırma etkili olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarında halk, aydınlar dışındaki kitleyi ifade etmiştir ve bu kitlenin Cumhuriyet’in amaçları doğrultusunda biçimlendirilmesi düşünülmüştür. Bu amaca uygun kurumların (halk evleri, halk odaları, halk kütüphaneleri) oluşturulması ile kavramın kullanılması gelenekselleşmiştir.

Bir zamanlar yaşamla bir biçimde ilişkilendirilen “yaşam boyu eğitim” ve “yaygın eğitim” gibi kavramlar artık sadece istihdam ve işsizlikle birlikte anılır hale gelmiştir (Keskin-Demirer, 2013: 53). Bu kavramların geçirdiği dönüşüm aynı zamanda bir kavram kargaşasına yol açtığı gibi çeşitli kalkınma planlarında, uluslararası çalışmalarda ve uygulamalarda bu kavramların birbirlerinin yerine kullanıldığı da gözlenmektedir. Nitekim “halk eğitimi” kavramı, Yıldız’ın (2012) da vurguladığı gibi, yerini “yaşam boyu öğrenme” kavramına bırakmıştır. Son yirmi yıllık değişim sürecinde benzer olarak “yaşam boyu eğitimden” “yaşam boyu öğrenmeye” geçilmiştir (Sayılan, 2009: 267). Artık teknolojik gelişmelere ve çeşitli kalkınma, uyum politikaları

ışığında eğitimden öğrenmeye dönüşen bir kavramdan bahsetmek mümkündür. Öğrenmenin bireysel ancak eğitimin kamusal yükümlülük olduğu düşünüldüğünde, tıpkı çeşitli neo liberal politikalarda olduğu gibi öğrenmenin bireysel bir tercih olarak sunulduğunu ve algılandığını görmek mümkün olmaktadır. Böylece eğitim Sayılan’a (2009: 266) göre, kamusal yükümlülük olmaktan çıkarılırken, sosyal bir hak olmaktan da çıkarılarak, bireyin öğrenmesinin teşviki ve ödüllendirilmesine dayanan politikaları hayata geçirecek hükümetlerin stratejik rolünün ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Burada eğitimin kamusal yükümlülükten uzaklaştırılarak, gittikçe özellikle eğitime daha fazla ihtiyacı olduğu varsayılan alt sosyo ekonomik ve dezavantajlı gruplar açısından daha eşitsiz ve liberal bir söylemin oluştuğu görülmektedir. Bu bağlamda Kaya’nın (2014: 94) da işaret ettiği gibi, “yaşam boyu öğrenme yaklaşımının, işgücünü, sanayinin istikrarsız yapısına ve artan ölçüde işçi esnekliği talep eden küresel piyasa koşullarına uyumlu hale getirmek için formüle edildiği savunulabilir.”

Türkiye’de yaygın eğitim kavramının yaşam boyu eğitim olarak anılmasını ise uygulanan beş yıllık kalkınma planlarının çeşitli maddelerinde görmek mümkündür (Duman, 2005):

Beşinci beş yıllık kalkınma planında (1985-89) örgün ve yaygın eğitimin bütünleştirilmesi önerilmiş; yaygın eğitim kurumlarının yetişkinlere yaşam boyu eğitim sunan kurumlar olarak yeniden tanımlanması gereği işaret edilmiştir. Altıncı planda (1990-94) ise, yetişkin eğitiminde önceliğin işlendirmeye (istihdam) yönelik beceri kazandırıcı eğitim etkinliklerine verilmesi gerektiği ve bu konuda İş ve İşçi Bulma Kurumu ile işbirliği yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Beşinci beş yıllık kalkınma planında yaygın eğitim, yaşam boyu eğitim ve yetişkin eğitiminin üstlendiği yeni rol dikkat çekmektedir. Yaygın eğitim kavramı İngilizce “out of school education” ve “non-formal education” karşılığı olarak Türkçe literatüre girmiştir (Uysal ve Yıldız, 2006). Yaygın eğitim beşinci beş yıllık kalkınma planında yetişkinlere yaşam boyu eğitim veren bir kurum olarak yeniden tanımlanmıştır. Altıncı planda ise yetişkin eğitime yönelik önceliğin beceri ve nitelik kazandırma açısından bir araç niteliğine dönüşmesi bu eğitsel alanın herkes için eğitim anlayışından uzaklaşması ve yetişkin eğitiminin bireye piyasanın ihtiyaçlarına uygun olarak nitelik kazanmasına yönelik bir dönüşüm geçirdiği hissedilmektedir. Bu dönüşüm özellikle alt sosyo ekonomik gruplar açısından eğitim eşitsizliklerinin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Eğitimin ticarileştirilmesi ve piyasaya açılması var olan bu eşitsizlikleri daha da keskinleştirmektedir (Sayılan, 2006: 50). Tarihsel süreçte toplumsal değişim ve

çeşitli eğitim eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya yönelik düzenlenen yetişkin eğitimi, artık insan sermayesinin önemli bir bileşeni olan “bilgi ve becerilerin teknolojik yeniliklere ve değişime ayak uydurmak için revize edildiği” bir meslek eğitimine dönüştüğünü göstermektedir.

Yaşam boyu öğrenme yapısal uyum programlarındaki çeşitli tanımlamalarda, bireylerin sürekli olarak eğitilmesi gerekliliğini vurgulayan bir söyleme dönüşmüştür. Yeniden eğitmek söylemi; eğer insanlar yeteneklerini emek piyasasındaki değişiklik ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde geliştirirlerse, onları bekleyen sayısız işler olduğu varsayımına dayanmaktadır (Güllüpınar ve Gökalp: 2014). Yetişkin eğitiminin son dönemde işsizlik ya da istihdamda kalmak adına vaat ettiği yeni nitelik ve vasıflar için bir “şans” olduğu vurgusu dikkat çekerken özellikle alt sosyo ekonomik grupların bu şansı değerlendirmeye yönelmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu bağlamda Bağcı’nın (2014: 20) da belirttiği gibi aslında eğitim, kendisini bir olasılık olarak sunar ve bu olasılığı reddetmek, özellikle dezavantajlı grup ve bireyler için neredeyse imkânsızdır. Nitekim Türkiye’de işsizlikle mücadelede ön plana çıkan kalkınma planları ve çeşitli uyum programlarında yetişkin eğitiminin kavramsal dönüşümü, geleneksel modelden uzaklaşarak istihdam için bu eğitsel alanın gerekliliğine yapılan vurgu oldukça önemlidir.

Türkiye’de eğitimle ilişkilendirilen işsizlikle mücadele politikaları arasında işsizlere “kısa süreli dar bir alanda meslek eğitimi verme” çok kullanılan önemli bir uygulamadır (Aksoy, 1999: 136). Diğer toplumlarda olduğu gibi Türkiye’de de yaşanan hızlı değişimler sonucu, bilimsel ve teknik bilgiye duyulan ihtiyaç artmış, Ercan’ın (1999) da belirttiği gibi eğitim sistemi, vatandaşlık eğitiminin yanı sıra bilimsel ve teknik bilgi donanımı için gereken vasıflı emek üretecek bir sistem haline gelmiştir. İşte bu çerçevede meslek edindirme amaçlı eğitim programları, işgücüne yeni vasıflar ve beceriler kazandırmak amaçlı kısa süreli bir uygulama alanı ve bu sistemin bir uygulayıcısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bu politikalar özellikle gelişmekte olan ülkelerin işsizlik ile mücadelesinde ön plana çıkan uygulamalardır.

İşsizliği önleme yolundaki istihdam politikaları Türkiye’de, aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. OECD’ye (1994) göre işsizlere sadece gelir desteği yapılmasına yönelik politikalar pasif politiklardır. Aydın’a (2012) göre gelişmiş ülkelerde daha yoğun uygulanan ve daha ziyade işsizlik sigortası ve/veya yardımı şeklindeki bu politikalar, işsizliği önlemekten ziyade işsizliğin

neden olduğu bireysel ve toplumsal olumsuzlukları gidermeye yöneliktir. Nitekim küreselleşme ile birlikte, pasif istihdam politikalarının ya da iş ve işçi bulma hizmetlerinin tek başına istihdam sorununu çözmesi yeterli gelmemiş, hükümetlerle birlikte OECD ve AB gibi uluslararası kuruluş ve örgütlenmeler, işgücü piyasasını düzenlemede işsizlere gelir desteği sağlayan işsiz insanların iş bulma şansının artırıldığı daha aktif politikalara yönelmiştir.

Aktif istihdam politikalarının ön plana çıkması ve önem kazanması 1980’li yıllarda başlamıştır. Kuşkusuz bu politikanın öne çıkmasında yüksek oranlara ulaşan işsizliğin yarattığı ekonomik ve sosyal sorunların önemi büyüktür. Artık “beşeri sermaye” ön planda tutulmakta, bu bağlamda bireyin niteliğinin yükselmesi için eğitime odaklanılmaktadır. Üretim sürecine katılan bireylerin sahip olduğu ve insanın niteliğini vurgulayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerler beşeri sermaye olarak kabul edilmektedir (Atik, 2006: 6). 1960’ların başında iktisatçı Theodore W. Shultz tarafından ortaya atılan ve kavramın ondan sonraki temsilcisi olan Gary S. Becker tarafından kuramlaştırılan *beşeri sermaye* kavramı, insanı sermaye olarak gören anlayışın eğitim içindeki yansımalarına dayanak olmuştur (Keskin-Demirer, 2013: 51). İşgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları da, hem bu teorinin pratiğe yönelik bir bileşeni olarak hem de işsizliği önlemede kullanılan bir araç olarak kabul edilebilir (Şahin, 2011).

Gelişmekte olan ülkelerde, işsizliği azaltma ve işsizlikle mücadele konusunda temel araç olarak aktif işgücü istihdam politikaları teşvik edilmektedir. Aktif İstihdam Programları, genel olarak istihdamı artırmayı amaçlayan, mesleki eğitimin kazandırdığı, iş ve meslek danışmanlığının verildiği, yoğun iş arama stratejilerinin geliştirildiği, ücretlerin sübvansiyeye edildiği programları içermektedir (Özsuca, 2003: 137). Bu programlar incelendiğinde, işsizlere iş arama yardımları, mesleki eğitim ve temel eğitim gibi özel destek unsurlarını ve yeni istihdam alanları açma faaliyetlerini içeren bir dizi tedbirden oluştuğu gibi (Öksüz, 2011), emek piyasalarında fırsat eşitliği sağlamak, etkinliği artırmak, dezavantajlı grupları korumak gibi işlevleri de yerine getirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda aktif işgücü istihdam politikalarının bir uygulama alanı olarak düzenlenen mesleki eğitim kursları, esnek istihdamı ön plana çıkaran ve bu bağlamda yaşam boyu öğrenmeyi koşul gören bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Meslek edindirme programları, Türkiye’de çeşitli kurumların öncülüğünde gerçekleşmektedir. Türkiye’de aktif işgücü piyasası programlarının temel yürütücüsü Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’dur. Biçer (2013), aynı zamanda İŞKUR’u eğitim hizmetinin bir yüklenicisi olarak tanımlamaktadır. İŞKUR, istihdamın arttırılması ve nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla 1988 yılından bu yana işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları düzenlemektedir (İŞKUR, 2011).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na (Ç.S.G.B.) bağlı bir kurum olan İŞKUR’un kuruluşundaki yasal düzenleme olan 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 3. maddesinde görevleri şu şekilde sıralanmaktadır; a) Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek. b) İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak. c) İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek. d) İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak. e) Gerektiğinde kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek. f) Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti’nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak. g) (Ek: 11/10/2011-KHK-665/16 md.) Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak (İŞKUR, 2003).

Kurumun görevleri incelendiğinde aktif işgücü piyasası programlarına (A.İ.P.P) ağırlık verildiği gözlenmektedir.

Türkiye’de düzenlenen işgücü eğitim kursları, aktif istihdam piyasası politikasının mesleki eğitim programları yönünde bir faaliyetidir. Nitekim Araştırmanın odaklandığı İŞKUR tarafından düzenlenen “istihdam garantili kurslar” da A.İ.P.P.’nin bir uzantısıdır. İşgücü eğitimi faaliyetlerinde bulunan kamu kurumları arasında başta İŞKUR gelmek üzere, Milli Eğitim Bakanlığı, yerel yönetimler olarak Belediyelerin bu konuda çeşitli faaliyetleri bulunmaktadır. Ancak sürdürülen faaliyetler göz önünde bulundurulduğunda işgücü eğitim programları ile ilgili en deneyimli kuruluşun İŞKUR olduğu söylenebilir. Bu anlamda İŞKUR, artık bir yetişkin eğitimi kurumu olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki, İŞKUR son yıllarda işgücü eğitimi ve istihdam oluşturma alanında Türkiye’de söz sahibi olan en etkin kurumdur. Bunun en önemli nedenlerinden biri hiç şüphesiz elinde bulunan maddi kaynaktır. Bu kaynağın en önemli unsuru da işsizlik sigortası fonunda biriken paralardır. İşsizlik Sigortası Fonu, Kurum Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde İŞKUR tarafından işletilip yönetilmektedir. Bu paraların belli bir oranı işsizlere işsizlik sigortası parası olarak ödenirken kalan büyük bir kısmı ise işgücü eğitimi ve girişimcilik eğitimi toplum yararına çalışma gibi istihdama yönelik alanlarda kullanıldığı belirtilmektedir (İŞKUR, 2003).

İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü eğitim kursları, hedef kitlesi ve konularına göre değişiklik göstermektedir. İŞKUR, çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığına bağlı; özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği olan, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur (İŞKUR, 2003).

İşgücü yetiştirme kursları, 11 Ocak 1988 tarihinde yürürlüğe giren “İşgücü Yetiştirme Yönetmeliği” çerçevesinde yürütülen İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun yeni adıyla İŞKUR’un inisiyatifinde, işgücü yetiştirme hizmetlerinin yaygınlaştırılması, istihdamın artırılması, iş piyasasının nitelikli işgücü ihtiyaçlarının karşılanmasını hedef almıştır (Kavak, 1999). Ancak “İŞKUR tarafından verilen işgücü yetiştirme kursları önceleri yeterli sayıda kursiyer bulunamaması, vasıfsız işgücünün kursa katılarak mesleki nitelik kazanacağı sürede düşük vasıfsız işlerde çalışarak gelir elde etmeyi tercih etmesi; yeterli donanımına sahip eğitim kuruluşlarının ülke düzeyinde orantılı dağılmamış olması; işgücü talebinin azalmış olması ve en önemlisi İŞKUR’un bütçesinin aktif işgücü istihdam programlarını uygulamaya yetecek düzeyde oluşmaması nedeniyle hem nitelik hem nicelik bakımından etkili olamamıştır” (Uşen,

2007: 86). Ancak 2000’li yıllar itibariyle söz konusu kurslar, AB projeleri ve uyumlaştırılma çabaları bünyesinde AB’den aktarılan büyük miktardaki kaynaklar ile “Aktif İşgücü Programları Projesi” çerçevesinde yeniden düzenlenmiştir. İŞKUR’un düzenlediği işgücü eğitim programları şu şekilde sıralanmaktadır:

1. İstihdam Garantili İşgücü Eğitim Kursları
2. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları
3. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları
4. Özürlülere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları
5. İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları
6. Toplum Yararına Çalışma Programları

Bu belirtilen programlar arasında yer alan istihdam garantili işgücü eğitim kursları, son dönemde oldukça talep görmektedir. Nitekim bunu, yıllar itibariyle artış gösteren kurs ve kursiyer sayısı ile de görmek mümkündür (Bkz: Çizelge 1):

Çizelge 1. 2000-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Açılan ve Tamamlanmış İstihdam Garantili Meslek Kursları ve Katılımcı Sayısı

Yıl	Kurs Sayısı	Kadın Kursiyer	Erkek Kursiyer	Toplam
2000	136	1.469	690	2.159
2001	30	349	184	533
2002	27	213	273	486
2003	22	237	137	374
2004	10	121	70	191
2005	28	398	181	579
2006	246	1.664	3.361	5.025
2007	201	2.263	5.179	7.442
2008	368	2.921	4.970	7.891
2009	942	10.783	10.825	21.608
2010	1.916	20.170	22.277	42.447
2011	2.652	26.981	33.714	60.695
2012	4.564	68.691	47.760	116.451

(devam ediyor)

Çizelge 1. 2000-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Açılan ve Tamamlanmış İstihdam Garantili Meslek Kursları ve Katılımcı Sayısı

Yıl	Kurs Sayısı	Kadın Kursiyer	Erkek Kursiyer	Toplam
2013	2.508	25.827	41.300	67.127
2014	2.102	21.041	29.566	50.607
2015	1.670	17.744	27.498	45.242
2016	1.018	13.626	10.498	24.124

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2017)

Çizelge 1.’de 2000 – 2016 yılları arasında düzenlenen istihdam garantili meslek kursları ve katılımcı sayısı görülmektedir. 2000 yılında 136 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara 2.159 kişi katılmıştır. Bu yıldan 2004 yılına kadar düzenlenen kurs sayılarında bir önceki seneye göre gözle görülür bir azalma meydana gelse de 2005 yılı ve 2012 yılına kadar düzenlenen kurs sayıları ve katılımcı sayısı arasında bir önceki seneye göre artış olduğu görülmektedir. Çizelge 1’e göre 2012 yılı, kursların en fazla düzenlendiği yıldır, bu dönemde 4.564 kurs gerçekleştirilmiş ve bu kurslara 68.691’i kadın olmak üzere toplam 116.451 kişi katılmıştır. 2016 yılında başlamış ve tamamlanan istihdam garantili kurslar kendinden önceki son beş seneye göre sayıca düşüş gösterdiği ve bu dönemde 1.018 adet kurs açıldığı görülmektedir.

Çizelge 1’e göre 2009 yılında açılan kurs sayılarında ve kursa katılım oranlarında bir önceki seneye oranla %100’den fazla bir artış gözlenmektedir. Bu ivme, 2009 yılında ortaya çıkan küresel krizin bir sonucu olarak işsizliğin boy göstermesi ve istihdama yönelik eğitim politikalarının tekrar gözden geçirildiğini göstermektedir. Ayrıca 2006-2008 döneminde çeşitli kurumların işbirliği çerçevesinde istihdam garantili mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılmasının hedeflenmesi de bu artışın nedenlerinden birisi olabilmektedir.

Çizelge 1.’deki istihdam garantili kurslara katılan kursiyerlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında ise bazı yıllarda kadın kursiyer sayılarının erkek kursiyerlere oranla daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Açılan kursların kadın emeği yoğun meslekler olması (örneğin: çocuk/yaşlı bakıcılığı, tekstil, mağazacılık vb.), kadının istihdam alanına çekilmesini destekleyen projeler olarak değerlendirilebilir.

İstihdam garantili kursların işgücü açığı olan mesleklere göre düzenlendiği bilinmektedir. Özellikle 2009 yılı ve sonrası Türkiye genelinde sayıca artış gösteren kurslar dikkate alındığında, bu mesleklerin bazılarında göz atmak faydalı olacaktır:

1. Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı
2. Bilgisayar Programcısı
3. Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı
4. Kasiyerlik
5. Aşçı yardımcılığı
6. Kadın Giyim Modelist Yardımcılığı
7. Yönetici Asistanlığı
8. Cilt Bakımı ve Güzellik
9. Lojistik
10. Müşteri Hizmetleri Temsilcisi
11. Çağrı Merkezi Görevlisi
12. Dikiş Makinesi Operatörü
13. Grafiker
14. Çocuk Gelişim Elemanı
15. Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı
16. Teknik ressam vb.

Bu belirtilen kurs türleri incelendiğinde teknolojik gelişimlere yönelik yeni sektörlerin ihtiyacı olan mesleklerin yanı sıra niteliksel açıdan alt sınıf mesleklere yönelik, yeni iş kollarına ağırlık verildiği görülmektedir. Yücesan-Özdemir'in (2015) "yeni yükselen" piyasalar olarak nitelendirdiği iletişim endüstrisinde yer alan bilişim, medya, reklamcılık, halkla ilişkiler vb. sektörlerle yönelik kurs programları son yıllarda ağırlık kazanmıştır (örneğin, bilgisayar bakım ve onarımcısı, bilgisayar programcısı, bilgisayarlı muhasebe elemanı, çağrı merkezi görevlisi vb.). Öte yandan istihdam garantili kurs türleri incelendiğinde; bu mesleklerin genellikle düşük ücretli, çalışma saatleri çoğu zaman belirsiz, işçilerin birbiriyle ikamesinin kolay olduğu, enformel hizmet sektörü sayılabilecek işler olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla bu sektörlerin işgücü piyasalarının standart çalışma biçimlerinden, daha esnek yapıdaki çalışma ve istihdam biçimlerine dönüşerek yaygınlaştırıldığı ve bu alanda uzmanlaşması beklenen işsiz ya da geçerli bir mesleği olmayanların yetiştiği mesleki programların ön plana çıkarıldığı görülmektedir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu kanununa ve Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri yönetmeliğine dayanılarak gerçekleştirilen işgücü yetiştirme programları öncelikli olarak, yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs açılabilmesi için il/şube müdürlüklerince işgücü piyasası ihtiyaç analizlerine göre belirlenen her meslekte gereksinim duyulan kurslar ve programlar tespit edilerek, yıllık işgücü eğitim planı hazırlanmaktadır (İŞKUR 2003). Dolayısıyla İŞKUR bu kursların türlerini, işgücü açığının yoğun olduğu mesleklere göre belirlemektedir. Söz konusu plan doğrultusunda eğitim düzenlenecek mesleklerde kuruma kayıtlı işsizler iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü talebini karşıladığı takdirde, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler veya özel kesim işyerleri gibi kurum ve kuruluşlardan eğitim hizmetleri satın almak ya da kurs düzenlenmek suretiyle işbirliğine gidilmektedir.

Herhangi bir mesleği olmayan veya mesleğinde yetersiz olan ya da mesleği iş piyasasında geçerli olmayan işsizlerin, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilerek veya meslekleri geliştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla düzenlenen kurslar olan istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kursları başarı ile bitiren kursiyerlerin, yetiştirildikleri mesleklerde tam zamanlı işe yerleştirilmeleri amacıyla düzenlenmektedir (Öksüz, 2011: 49).

İstihdam garantili kurs programları, kursa tam katılım gösterip kurs sonunda düzenlenen sınavda başarılı olan katılımcılarına, adından da anlaşılacağı üzere istihdamı garanti eden, belli oranda kursiyer istihdam etmeyi amaçlayan ve istihdama yönelik belli oranda personel/işçi açığı olan sektörlerle yönelik düzenlenen mesleki kurslardır.

İŞKUR'un yönetmeliğine göre toplam altı aylık süreyi geçmeyecek; teorik ve pratik yetiştirmeyi kapsayan kurs sonunda yapılan sınavda başarılı olan kursiyerlerin en az % 50'sinin, sınavı takip eden tarihten itibaren en fazla 90 gün içinde işbirliği yapılan kurum veya kuruluş ya da yüklenici tarafından istihdam edilmekte ve her kursiyerin en az 30 gün süre ile istihdamda kalması esas alınmaktadır. İşyeri, hangi mesleklerde, kaçar işçiye ihtiyaç duyduğunun tespitini yaparak, istihdam garantili kurs talebiyle İŞKUR'a müracaat eder. İŞKUR tarafından, kurs talep edilen meslekler değerlendirilir ve Milli Eğitim Modül eğitim programlarından, karşılığı bulunarak kurs protokolü hazırlanır. Ayrıca, üretimdeki ihtiyaçların değerlendirilmesi yapılarak, kurs gruplarının hangi tarihlerde başlatılacağı kararlaştırılır. Bu kurslara katılanlara, eğitimlere katıldıkları her bir fiili gün için kursiyer cep harçlığı veriliyor, bunun yanı sıra eğitim süresince

iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri de ödeniyor. Bu kurslara katılmak içinse İŞKUR Yönetmeliğine göre,

- a) Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- b) 15 yaşını tamamlamış olmak,
- c) Mesleğin gereklerine uygun olarak yüklenici tarafından belirlenen ve Kurumca onaylanan özel şartlara sahip olmak,
- d) Kurumca düzenlenen kurslara aynı meslekte daha önce veya farklı meslekte ise son yirmi dört ay içinde katılmamış olmak, şartları aranır.

Son yıllarda sayıları gittikçe artan ve önemli bir katılım oranına sahip meslek kursları, işsizliğin giderilmesine yönelik projeler olarak gündeme gelmektedir. İşgücünde aktif olarak var olmak isteyen bireyler için bir sertifika sahibi olmak en az yüksek okul diploması kadar önem arz etmektedir. İşgücü piyasasında her geçen gün esnekliğin ön plana çıkarılması, teknolojik gelişmeler, rekabet unsuru gibi neo-liberal söylemler değişime ayak uydurmaya çalışan emek gücünün sertifika ve diploma gibi bir takım eğitim belgelerine olan ihtiyacını artırmıştır. Tıpkı beyaz yakalılar gibi mavi yakalı da bugün, özgeçmişlerini sertifika programları ile doldurmaya çalışmaktadır. Nitekim son dönemlerde ülkemizde farklı sektör ve alanlarda açılan sayısız sertifika programları, bu çabanın birer göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstihdam edilebilmek ya da istihdamda kalabilmek, neoliberal politikaların yön verdiği istihdam politikaları ekseninde incelendiğinde, değişen teknolojiye ayak uydurmak ve esnek istihdam şartlarına uygun hale gelebilmek için hayat boyu süren bir öğrenme eylemi içinde bulunmak ve kendilerine bir fırsat olarak ön plana çıkarılan çeşitli eğitim programlarına ulaşmak ile mümkündür. Hızla değişen teknoloji, artan rekabet ve yeni istihdam biçimleri çerçevesinde yaşam boyu öğrenme; ülkemizdeki kalkınma planlarında önemle vurgulanmaktadır ve bu yönde çeşitli politika ve uygulamalar ile işsizliğin önlenmesinde, esnek istihdam şartlarına uyumlu, vasıflı bireyler yetiştirilmesinin ön şartı olarak öğrenmenin hayat boyu sürmesi ön koşul görülmektedir.

Bütün bu neoliberal zincirin içinde, özellikle eğitimden yeteri kadar yararlanamayan alt sosyo ekonomik ve genç işsizler gibi dezavantajlı grupların yaşam boyu öğrenmeye mahkûm olarak, çeşitli meslek kurslarına yönelmeleri ve özgeçmişlerini çok çeşitli sertifikalar ile donatarak işgücünde varolmaya çalışmaları, bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2.Amaç

Neoliberal politikalar ekseninde ön plana çıkan rekabet unsuru ve teknolojik gelişmelerin sonucu olarak, bireyler; esnekleşen işgücü piyasası için çeşitli alanlarda ve mesleklerde sertifika programları sağlayan eğitim kurumlarına yönelmekte ve bu kurumlardan niteliklerini kanıtlamak üzere elde edecekleri çeşitli belgelere ihtiyaç duymaktadır. İşsizliğin yarattığı olumsuzlukların tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de artmasıyla birlikte düzenlenen çeşitli kalkınma planları, istihdama yönelik politika ve uygulamalar; esnekleşen işgücü piyasası, bilgi ve teknolojideki gelişmelerin bir sonucu olarak beceri ve niteliklerin hayat boyu kendini sürdürmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Nitekim bu durum, işsizliğe neden olduğu varsayılan eğitim eksikliklerini işaret etmekte ve bireyleri sayıları gittikçe artan mesleki eğitim ve sertifika programlarına teşvik etmektedir. Özellikle son dönemde uygulanan aktif işgücü istihdam politikalarının ve yaygınlaşan esnek istihdamın, işsizliğe bir çözüm stratejisi olarak bireyleri yaşam boyu öğrenmeye yönlendirdiği bilinmektedir. Bu yönelim, yaşam boyu öğrenenler olarak tanımlanabilecek özellikle de alt sosyo ekonomik gruplar için oldukça yaygındır. Bu gruplar gittikçe daha çok karşılaşılan esnek istihdam koşullarına maruz kalmakla birlikte; karşılıklarına çıkan düşük ücretli, yarı zamanlı ya da kayıt dışı güvencesiz işleri kabul etmek durumunda kalmaktadır. Nitekim bu koşullarda gerçekleşen çalışma pratikleri ve deneyimleri sonucunda eğitimden yeterli düzeyde yararlanamamış dezavantajlı gruplar, bir işe ve düzenli bir gelire sahip olmak için bir öğrenme ihtiyacı ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu ihtiyaçlar özellikle son dönemlerde sayıları gittikçe artan ve çeşitli kurumlar tarafından düzenlenen meslek kurslarına artan katılım oranı ile gözlenmektedir.

Günümüzde işsizliğin ve rekabetin artması, iş gücü piyasasının gittikçe kuralsızlaşarak esnekleştirilmesi, esnek çalışma koşullarında iş bulmaya yönelik verilen eğitimlerin istihdam edilmedeki rolünü artırmıştır. Bu yolla İŞKUR gibi kurumlar çeşitli mesleki programlar düzenleyerek, piyasanın ihtiyaç duyduğu “nitelikli” ve “vasıflı” ara eleman ihtiyacı için çeşitli kurslar düzenlemektedir. İŞKUR’un düzenlemiş olduğu aktif işgücü istihdam programları arasında katılımın gittikçe fazla olduğu istihdam garantili kursların işsizliğin giderilmesine ne gibi katkıda bulunduğu son dönemlerde sıkça tartışılmaktadır.

Yaşam boyu öğrenmenin söz konusu grupların yaşam deneyimleri bağlamında ne anlama geldiğini öğrenmek önemlidir. Bu çalışmada esnek istihdam türleri ve koşullarını deneyimleyen katılımcıların sosyo demografik özellikleri, istihdam garantili kurslara katılım örüntüleri, doğrudan kendi anlatımları ile kurs öncesi ve kurs sonrası çalışma pratikleri incelenecektir. Dolayısıyla yaşam boyu öğrenme söyleminin son dönemde yaygınlaşan esnek istihdam uygulamaları kapsamında istihdam edilen/edilmiş alt sosyo ekonomik grupların eğitim ve çalışma deneyimleri bağlamında çözümlenmesi amaçlanmaktadır.

1.3.Önem

İşsizlik sorununa bir çözüm politikası olarak 90'lı yıllardan günümüze kadar uzanan esnek istihdam yaklaşımı, işgücü piyasasında bir nevi kuralsızlaştırmayı hedefleyerek çeşitli neo-liberal politikalar ışığında bireye nitelik veya yeni vasıflar kazanmaya yönelik bireyin yaşam boyu öğrenme zorunluluğuna yapılan vurgu oldukça önemlidir. Esnek istihdamın temel sosyal hakların geriletilmesine dair sosyolojik yaklaşımların ve görüşlerin yanı sıra söz konusu çabalarla değişime uyum sağlayabilme olanaklarını işsizliğin önlenmesine ve istihdamın artmasına dair bir fırsat niteliğinde gören yaklaşımlar ve uygulamalar dikkat çekmektedir.

Türkiye'nin ise AB projeleri kapsamında uygulama alanını genişlettiği, nicelik açısından aktif istihdam programları arasında en fazla katılımın gerçekleştiği “işgücü yetiştirme kurslarının” , yaşam boyu öğrenme bağlamında günümüzde hızla artan işsizlik sorununa bir çözüm projesi olarak sunulduğu gözlenmektedir. Bu politikalarda istihdamın artırılması veya işsizliğin çözülmesine koşul olarak “yaşam boyu öğrenme” gerekliliği vurgulanmaktadır. Nitekim söz konusu politikalar esnek istihdam bağlamında değişen koşullara uyum sağlayabilmeyi, yaşam boyu öğrenmenin odağında değerlendirmektedir. Yaşam boyu öğrenmeyi zorunlu olarak ifade eden bu uygulamalar hiç kuşkusuz alt sosyo ekonomik gruplar açısından oldukça kritiktir.

Son yıllarda enformel sektörde mavi yakalı işsizliğine dair çok fazla çalışma yapılmadığı gözlenmektedir. Aktif işgücü istihdam politikaları doğrultusunda, yaşam boyu öğrenme alanı olarak düzenlenen “işgücü yetiştirme kurslarına” katılan yetişkinlerin öğrenme ve çalışma deneyimleri, bu politikaların özellikle alt sosyo ekonomik ve mavi yakalı olarak adlandırılan gruplara yönelik sosyal boyutları hakkında önemli ipuçları vermektedir. Ayrıca çalışmada yer alan katılımcıların eğitim ve meslek

deneyimleri, esnekleşen istihdam koşulları altında günlük yaşam pratikleri ve karşılaştıkları problemleri incelemek doğrultusunda bir sınıf analizi yapmak ve bu analizin sonucunda çeşitli çözüm önerileri sunmak açısından önemlidir.

1.4.Sınırlılıklar

Bu çalışma, esnek istihdam uygulamaları odağında işgücü piyasasının ihtiyacı olan ara eleman ihtiyacının gerektirdiği nitelik ve vasıflara yönelik düzenlendiği varsayılan, İŞKUR ortaklığında özel eğitim merkezleri ile birlikte Ankara ilinde gerçekleşen işgücü yetiştirme kurslarına katılan gönüllü yedi kursiyer/kurs mezunu ve bir yönetici ile sınırlıdır.

Çalışmaya esas oluşturacak görüşmeler, katılımcıların yaşam öyküleri bağlamında yapılmıştır. Bu esasla yapılan derinlemesine görüşmeler nedeniyle çalışma grubu yedi kursiyer/kurs mezunu ile sınırlandırılmıştır.

1.5.Kısaltmalar

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

AİS: Avrupa İstihdam Stratejisi

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü

AB: Avrupa Birliği

A.İ.P.P: Aktif İşgücü Piyasası Programları

BÖLÜM 2

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu ve veri toplama ve analizine dair bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından biri olan “yaşam öyküsü yöntemi” (life story method) kullanılmıştır. İnsanlar kendi başlarından geçen hikayeleri anlatırken onları belirli bir mantık silsilesi içerisinde başlarına geldikleri sıra içerisinde, içinde bulundukları duygu ve motivasyonlarını da ekleyerek anlatırlar ki bu da araştırmacılar için insanların olaylarla ilgili niyet, motivasyon ve algılamaları ile ilgili önemli bilgiler sunar (Güler, Halıcıoğlu, Taşgın, 2013).

Yaşam öyküsü, bireyin bütün yaşamına ve güncel haline odaklanır. Atkinson’a (2002) göre bir yaşam öyküsü, kişinin deneyimlerine nasıl baktığını ve hayatı, özellikle de kendini, süreç içerisinde nasıl anlamlandırdığı konusunda önemli bir bakış açısı sağlar. Hikâyenin yaşayan kişi tarafından anlatılması, sadece olay hakkında nesnel bilgiler edinilmesini sağlamaz, aynı zamanda yaşanan bu olayların birey için öznel olarak ne anlama geldiğini de anlamaya yardım eder (Bulut, 2014).

Görüşmecilerin dilinden bu öykülerin anlatılması, onların kendi yaşam pratikleri içinde yaşadıkları sorunları anlamak; beklenti, duygu ve düşüncelerini öğrenmek açısından oldukça önemlidir. Nitekim, Bulut’un (2014) da ifade ettiği gibi, yaşam öyküsü yöntemi onların yaşamını ve yaşam olaylarını anlamamızda bize bizzat kendilerinin sunduğu derin ve ilk elden (first – hand) bilgiler içerir.

Görüşmecilerin sosyo-demografik özellikleri yaşam öyküleri bağlamında incelenerek, araştırmanın bu bölümünde betimlenmiştir. Kursu katılmadan önceki çalışma pratikleri, kursa katılmalarını sağlayan faktörler ve kurs sonrası çalışma pratikleri de benzer şekilde yaşam öyküleri bağlamında incelenerek, eğitim ve istihdam edilebilirliği nasıl algıladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla bu yöntem kapsamında, alt sosyo ekonomik grupların kursa katılma, çalışma ve günlük yaşam

deneyimleri; yaşam öyküleri bağlamında incelenerek, söz konusu grupların esnek istihdam koşulları altında istihdam edilme ve yaşam boyu öğrenme pratiklerini ortaya çıkarmak hedeflenmiştir.

2.1.1.Araştırma Grubu

Araştırmanın grubunu Ankara ilinde bulunan özel eğitim kurumları ile İŞKUR ortaklığında düzenlenmiş olan farklı ve benzer branşlarda istihdam garantili meslek kurslarına bir ya da birden fazla kez katılmış beş kadın, iki erkek olmak üzere yedi kursiyer ve Ankara'nın kent merkezinde bulunan ve bünyesinde İŞKUR ortaklığında düzenlenen istihdam garantili kurslar veren özel bir eğitim merkezinin yöneticisi (Y1) oluşturmaktadır.

Araştırmaya konu olan katılımcılar kartopu yöntemi ile seçilmiştir. Bu yöntemle, görüşme yapılan her bir katılımcının referansı ile birbirine benzer özelliklerle bu kurslara katılmış başka bir katılımcıya ulaşılmıştır.

Sekiz katılımcı ile yapılan görüşmeler, süre olarak 45 dk – 90 dk arasında gerçekleşmiştir.

Görüşmeler işyeri, kurs merkezi ve halka açık mekânlarda, üçüncü kişilerden bağımsız bir ortamda yüzyüze gerçekleştirmiştir. Birebir görüşme ortamı, görüşmecinin kendisini daha rahat ifade etmesine ve yöneltilen soruları üçüncü şahısların baskısı altında cevaplandırmamasını sağlamıştır.

Yapılan görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılarak daha sonra bu aktarımlar ilgili çalışmada çözümlenmiştir.

2.1.1.1.Katılımcıların Betimsel Özellikleri

Bu başlıkta araştırma grubunun betimsel özelliklerine yer verilerek, bu doğrultuda grubun tanımlayıcı bazı özellikleri detaylı olarak incelenecektir.

Görüşme yapılan katılımcıların betimsel özellikleri ele alındığında sosyo ekonomik açıdan benzer özellikler taşıdığı görülmektedir. Bu betimsel özelliklere sahip katılımcılara ait bazı sosyo demografik bilgileri tablo halinde göstermek faydalı olacaktır.

Çizelge 2. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu
Görüşmeci 1 (A1)	K	25	Evli	Lisans
Görüşmeci 2 (A2)	K	45	Evli	Önlisans
Görüşmeci 3 (A3)	K	43	Dul	Lise
Görüşmeci 4 (A4)	K	28	Bekâr	Lise
Görüşmeci 5 (A5)	K	26	Bekâr	Önlisans
Görüşmeci 6 (A6)	E	25	Bekâr	Lisans
Görüşmeci 7 (A7)	E	23	Bekâr	İlkokul

Çizelge 2’de görüleceği üzere, araştırmaya konu olan katılımcıların beşi kadındır. Yaş aralığına bakıldığı zaman katılımcılardan beşi genç olup, iki kişi orta yaş grubundandır.

Katılımcılardan üçü bekâr, ikisi evli ve bir dul bulunmaktadır. Kuşkusuz medeni durum -özellikle kadın gruplarda- kursa katılma, seçilen kurs programları, iş bulma ve işten ayrılma gibi yaşam pratiklerinde önemli bir faktördür.

Çizelge 2’te verilen sosyo demografik özellikler, İŞKUR kurslarına katılan yetişkinlerin cinsiyeti, yaş aralığı, eğitim durumu ve medeni durumu hakkında ipuçları vermekte iken, kursun bulunduğu bölgeye göre katılanların yaş aralığının değişebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında üçünün önlisans mezunu olduğu görülmektedir. Tümü bir açık üniversite yoluyla önlisans mezunu olan katılımcılardan ikisi aynı anda hem enformel işlerde çalışmıştır biri ise aynı anda meslek/hobi kurslarına katılmışlardır.

Çizelge 2’de görüldüğü gibi katılımcıların dördünün yüksek öğretim mezunu oldukları görülmektedir. Katılımcıları betimsel olarak incelemek tezin amacı açısından

oldukça önemlidir. Bu nedenle katılımcıların örgün eğitim durumlarını ve eğitime dair görüşlerini ayrı bir başlık altında incelemek faydalı olacaktır.

A1 (25) evli ve çocuğu bulunmamaktadır. Çocuk yaşlarda babasının vefatı nedeniyle annesi ve ikiz erkek kardeşiyle maddi olarak zor bir dönem geçirmiştir. Ev hanımı olan anne, ikiz kardeşi ve katılımcının kendisi, lise öğrenimini tamamlayana kadar vefat eden babasının sosyal imkânlarından yararlanmaya çalışmışlardır. Maddi imkânsızlıklar sonucu kazanmış olduğu lisans eğitime devam edemeyerek çalışmaya başlamış ve bu dönemde yönetici asistanlığı ve kasiyerlik gibi meslekler yaparak aile bütçesine katkı sağlamaya çalışmıştır. Bir yandan da açık üniversiteye kayıt olmuş aynı zamanda kendi araştırmaları neticesinde İŞKUR'un düzenlemiş olduğu istihdam garantili Cilt Bakımı ve Makyaj Uzmanlığı kursuna katılmıştır. Bu kursun bitiminde branşıyla ilgili bir güzellik salonunda çalışmış ancak evlendikten sonra eşinin isteğiyle bu işe devam edememiştir. A1, kurstan sonra özel bir eğitim merkezinde sekreter olarak çalışmaya başlamıştır. Eşi lise mezunu olup, özel sektörde çalışmaktadır.

A2 (45), eşi rütbeli asker, iki çocuk sahibidir. Eşi, Ankara dışında bir ilde görevli olan katılımcı, iki kızı ile birlikte askeri bir lojmanda yaşamaktadır. Kızlarından biri üniversite sınavına hazırlanırken bir diğer kızı da 6. Sınıf öğrencisidir. Evlendikten sonra ev hanımı olarak hayatını sürdürürken çocuklarının masraflarının artması nedeniyle, meslek kurslarına başlamak ve aktif olarak iş hayatında yer almak istemiştir. Çeşitli meslek kurslarına katıldıktan sonra kısa süreli işler deneyimleyen A2, özel bir meslek kursunda eğitmen olarak görev yapmaktadır.

İki çocuğu bulunan A3 (45), lise eğitimini tamamladıktan sonra evlenmiştir. Eşi bir kamu kurumunda işçi olduğu dönemlerde kendisi ev hanımı olan katılımcı, eşinin çalışmasına müsaade etmediğini dile getirmiştir. Ancak bir dönem eşinin hastalanması nedeniyle ekonomik zorluklar yaşayarak, uzun süre hasta eşine bakmak zorunda kalmış ve hastanede refakatçi olarak kaldığı bir dönemde kısa süreli de olsa çalışmıştır. Eşi hastalığı nedeniyle vefat etmiş ve evin geçimini yalnız üstlenmiştir. Çocukları ile birlikte kirada yaşamaktadır. Kız çocuğu meslek lisesinde eğitim görmektedir (16), erkek çocuğu ise (20) liseden mezun olmuş ancak üniversiteye devam etmemiştir. Katılımcı tarafından evden çıkmak istememek gibi psikolojik sorunları olduğu söylenen oğlu, çalışma çağına gelmiş olmasına rağmen aile ekonomisine katkıda bulunamamaktadır. A3, İŞKUR'un düzenlemiş olduğu iki farklı istihdam garantili kurs

programına (büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, aşçı yardımcılığı) katılmış olup, bu kurslardan sonra ilgili sektörlerde kısa süreli işlerde çalışmıştır. Şuan büyük bir alışveriş merkezinde, franchising bir yiyecek içecek işletmesinde aşçı yardımcısı olarak çalışmaktadır.

Katılımcılardan A4 (28), lise döneminde babalarının evi terk etmesi nedeniyle annesi ve iki kız kardeşleriyle birlikte yaşamaktadır. Kardeşlerinden biri üniversite öğrencisi, diğeri lise öğrencisi olup evin geçimini; temizliğe ve yaşlı bakımına giden annesi karşılamaktadır. A4 istihdam garantili kurslara katılmadan önce çeşitli işler deneyimlemiştir. Ancak bu işlerde psikolojik rahatsızlığından dolayı uzun süreli çalışamamış ve çalıştığı işlerden çıkartılmıştır. Kendi imkânları ile İŞKUR'un düzenlediği işbaşı eğitim programı olan kasap işçiliği kursuna katılmıştır. Bu kurs deneyiminden sonra İŞKUR'un istihdam garantili kurs programlarına (bilgisayarlı muhasebe, çağrı merkezi görevlisi, çocuk gelişimi, girişimcilik, kadın giyim ve modelistliği) katılmıştır. Çok sayıda İŞKUR'un istihdam garantili kurslarına katılan A4, bu kurslara devam ettiği süreçte zaman zaman seyyar satıcılık yaparak kendi harçlığını kazanmaya çalışmıştır. Katıldığı istihdam garantili kurslardan sonra da kısa süreli ve birbirinden farklı sektörlerde işler deneyimleyen katılımcının psikolojik rahatsızlığı nedeniyle ailesi herhangi bir işte çalışmasını istememektedir.

Katılımcı A5 (26), anne – baba ve bir erkek kardeşi ile birlikte yaşamaktadır. Evin geçimini sağlayan baba esnaf, annesi ev hanımıdır. Ayrıca katılımcı düzenli bir işte çalışmamasından dolayı zaman zaman babasının iş yerinde kendisine yardım etmektedir, 6 yıldır da özel bir dershanede sınav gözetmeni olarak kayıt dışı ve yarı zamanlı çalışmaktadır. Katılımcı düzenli ve tam zamanlı bir işte çalışmadığı için pek çok hobi kursuna da katılma imkânı bulmuştur. Ailesi, hobi ve meslek kurslarına katılması konusunda katılımcıyı desteklemiştir. Katılımcının kardeşi de, daha önce, İŞKUR'un düzenlemiş olduğu bilgisayarlı muhasebe kursuna katılmış olup, kursun sonunda özel bir firmanın muhasebe sorumlusu olarak çalışmaya başlamıştır. Bu durum, katılımcının İŞKUR kurslarına yönelmesindeki en büyük etkenlerden biri olmuştur.

Jeoloji mühendisliği mezunu olan ve halen İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı alanında tezsiz yüksek lisans yapmakta olan A6 (25), bir erkek kardeşi ve ailesi ile birlikte yaşamaktadır. Annesi emekli bankacı, babası emekli astsubaydır. Babasının mesleğinden dolayı Malatya, İstanbul, Girne gibi şehirlerde yaşamış, eğitim ve öğretim

hayatına bu şehirlerde devam etmiştir. Üniversiteden mezun olduktan sonra bir yıl işsiz kalmıştır. İşsiz olduğu dönemde özel bir kurs merkezinde İŞKUR'un istihdam garantili çağrı merkezi müşteri temsilcisi kursuna kayıt olmuştur. Bu kursa katıldıktan sonra lisansta eğitimini aldığı mesleğe dair birkaç farklı iş deneyimlemiştir ancak kısa bir süre çalıştıktan sonra çeşitli nedenlerle ayrılmıştır. Halen işsiz olan A6, kendini geliştirebileceği bir iş aramaktadır.

A7 (23), dört kardeşidir. Uzun yol şoförlüğü yapan babası, ev hanımı olan annesi ve diğer 2 kardeşi ile birlikte yaşamaktadır. Birlikte yaşadığı kardeşlerinden biri liseye giderken diğer kardeşi bir mağazada reyon görevlisi olarak çalışmaktadır. Maddi imkânsızlık nedeniyle köyden büyük şehre göç etmiş bir ailenin çocuğu olan A7, ailenin gelir düzeyinin düşük olması ve aile bütçesine katkı sağlamak için küçük yaşlardan bu yana çalışmak zorunda kalmıştır. Ancak çalıştığı işler genellikle kayıt dışı ve düşük gelirli işlerdir. İŞKUR'un düzenlemiş olduğu aşçı yardımcılığı kursuna katılmıştır. Katılımcı meslek kursuna katılmadan önce genellikle yiyecek içecek hizmeti veren işletmelerin mutfağında çalışmıştır. Aşçı yardımcılığı sertifikasına sahibi olmak amaçlı aşçı yardımcılığı kurslarına katılan A7, bu alanda mesleğine devam etmek istemektedir.

2.1.1.2. Katılımcıların Katıldığı Sertifika Programları ve Kurslar

Katılımcıların mezun olduğu branşta uzmanlaştıkları alan göz önüne alındığında bu alanda iş gücü piyasasında istihdam edilebilme ya da edilememe durumlarını incelemek önemlidir. Nitekim yüksek öğretimde elde edilen diplomaların uzmanlaştıkları alanda, bir iş sahibi olabilmek için farklı eğitim belgeleri ya da sertifikalar ile desteklenebileceği görülmektedir. Ancak yüksek öğretimde uzmanlaşılan alan ile elde edilen sertifika programlarının arasındaki ilişki de bu amacın belirlenmesinde önemli bir nitelik taşımaktadır.

Bu bağlamda araştırmaya konu olan görüşmecilerin katıldıkları kurs programları ve mezun oldukları branşları tablo halinde görmek, katılımcıların eğitim durumları ve sahip oldukları sertifikalar hakkında genel bilgiler vermesi açısından önemli görülmektedir.

Çizelge 3 Katılımcıların Mezun Olduğu Branş ve Katıldıkları Kurslar

Katılımcı Kodu	Katılımcının Mezun Olduğu Branş	Katıldığı Kurs Programları
A1	Kamu Yönetimi	✓ İŞKUR istihdam garantili cilt bakımı ve güzelliği kursu
A2	Ev İdaresi	✓ İŞKUR istihdam garantili çocuk gelişimi kursu ✓ İŞKUR istihdam garantili hasta, yaşlı bakım kursu
A3	(Lise mezunu)	✓ İŞKUR istihdam garantili yönetici asistanlığı kursu ✓ İŞKUR istihdam garantili aşçı yardımcılığı kursu
A4	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri	✓ İŞKUR kasap işçiliği işbaşı eğitim programı ✓ İŞKUR istihdam garantili bilgisayarlı muhasebe kursu ✓ İŞKUR istihdam garantili çocuk gelişimi kursu ✓ İŞKUR istihdam garantili çağrı merkezi müşteri temsilcisi kursu ✓ İŞKUR istihdam garantili kadın giyim modelist yardımcılığı kursu ✓ İŞKUR girişimcilik kursu
A5	(Lise mezunu)	✓ BELMEK yemek kursları ✓ Özel hobi kursları (diksiyon, ebru, hat, semazenlik, ney üfleme, taş bebek yapımı, Türk Tasavvuf Müziği kursu) ✓ Autocad kursu ✓ İŞKUR istihdam garantili bilgisayar web tasarımcılığı kursu ✓ İŞKUR istihdam garantili aşçı yardımcılığı kursu
A6	Maden Mühendisliği	✓ İŞKUR istihdam garantili çağrı merkezi görevlisi kursu ✓ İngilizce Kursu
A7	(İlkokul mezunu)	✓ İŞKUR istihdam garantili aşçı yardımcılığı kursu

Çizelge 3’te görüldüğü gibi katılımcı A1, “Kamu Yönetimi” bölümünden mezun olmuştur. Ancak İŞKUR’un ortaklığında özel bir eğitim merkezinde istihdam garantili olarak düzenlenen cilt bakımı ve güzellik uzmanlığı kursuna katılmıştır.

A2'nin, mezun olduğu bölüm “Ev İdaresi”dir. İŞKUR’un ortaklığında özel bir eğitim merkezinde istihdam garantili çocuk gelişimi kursuna katılmış daha sonra yine İŞKUR ortaklığında düzenlenen hasta ve yaşlı bakım kursuna katılmıştır.

A3 lise mezunudur ve katıldığı kurslar İŞKUR ortaklığında düzenlenen sırasıyla yönetici asistanlığı ve aşçı yardımcılığı kurslarıdır. Katıldığı kurs programlarının birbirinden oldukça farklı sektörler olması dikkat çekmektedir.

A4, çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun olmuştur. Dört tanesi İŞKUR ortaklığında düzenlenen istihdam garantili kurslar olmak üzere birçok kurs programına katılan A4’ün birbirinden farklı branşları tercih etmesi oldukça dikkat çekmektedir. Tercih ettiği kurs programlarının ise mezun olduğu bölüm ile aralarında herhangi bir bağlantı bulunmamaktadır. Katıldığı mesleki kurs programı sayılarından da anlaşılacağı gibi katılımcı açılan çoğu kurs programını belli bir süre değerlendirmiş ve bu dönemlerde düzenli bir istihdam edilemediği de görülmektedir.

Katılımcı A5, lise mezunudur ve herhangi bir mesleği bulunmamaktadır. A4’e benzer şekilde birçok kurs programına katılmıştır. İki tanesi İŞKUR ortaklığında düzenlenen istihdam garantili kurs olmak üzere çeşitli hobi kurslarına da yönelmiştir. Katılımcının birbirinden farklı branşlarda meslek kursu aldığı da dikkat çekmektedir. İstihdam garantili kurs tercihleri incelendiğinde hizmet ve bilişim sektörlerinde mesleki kurs aldığı görülmektedir.

A6, maden mühendisidir. Ancak İŞKUR ortaklığında düzenlenen çağrı merkezi görevlisi kursuna katıldığı görülmektedir. Birbirinden oldukça uzak olan bu iki branş arasında bir bağlantı kurmak zor görünmektedir. Özellikle son yıllarda enformel sektörler arasında adından sıkça söz edilen çağrı merkezi görevliliği kursuna katılan bu katılımcının ayrıca yabancı dilini geliştirmek üzere İngilizce kursuna da katıldığı görülmektedir.

Katılımcı A7, ilkokul mezunudur ve İŞKUR ortaklığında düzenlenen aşçı yardımcılığı kursuna katılmıştır.

Araştırma grubunda yüksek öğrenimden mezun olan katılımcıların örgün eğitimlerinde uzmanlaştıkları alan ile katıldıkları mesleki eğitim programları birbirinden oldukça farklı sektörlerdir.

2.2.Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, araştırmanın amacına uygun öncelikle *ilgili alanyazın taraması* yapılmıştır. Bu doğrultuda mavi yakalı işsizliği, istihdama dair politika ve uygulamalar, istihdam biçimleri ve yaşam boyu öğrenme ilişkisi detaylı olarak incelenmiştir.

Araştırmada görüşme tekniklerinden *yarı yapılandırılmış görüşme tekniği* kullanılarak araştırmaya katılanlara önceden belirlenmiş soruların yanı sıra görüşme esnasında ortaya çıkan yeni sorular sorulmuştur. Bu yolla, görüşmeye katılanlarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılar ile karşılıklı diyalog şeklinde gerçekleşen bu görüşme yönteminde geçmiş olaylara dair ortak paylaşımlar ışığında kişilerin başından geçen tecrübelerini, duygu ve düşüncelerini bir güven çerçevesi içinde aktarmaları sağlanmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşmede araştırmacı, her ne kadar araştırma konusu kapsamında sorular hazırlamış olsa da, görüşmenin gidişatına göre soruları değiştirebilir, araştırmanın ana konseptine bağlı olmak kaydıyla içeriğinde değişikliklere giderek görüşmede, görüşülen kişilere açık uçlu sorular yöneltilir (Güler ve Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013). Bu yöntemle, her ne kadar görüşme soruları önceden belirlense de, görüşülen kişilerin verdikleri cevap doğrultusunda görüşme sorularında çeşitli revizyonlara gidilmiştir.

Araştırma grubuna başta demografik özelliklerini belirlemeye yönelik genel sorular sorulmuştur. Daha sonra eğitim, kursa katılma ve çalışma deneyimlerini içeren sorular yöneltilmiştir. Bu sorular; görüşmecinin eğitim, çalışma ve günlük yaşam pratiklerini belli bir sisteme, sıraya ve zamana dayalı olarak anlatmaları yönünde hazırlanmış soruların yanı sıra araştırmaya yön verecek şekilde görüşmenin akışı içerisinde belirlenmiş sorulardan oluşmaktadır.

Görüşmecilere yöneltilen sorular belli bir konu üzerine tüm süreci kapsayacak şekilde sorulduğunda görüşmecinin konuyu çok boyutlu değerlendirdiği ve aktardığı gözlenmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Bu araştırmada yaşam öyküsü modeli ile elde edilen verilerin çözümlenmesinde tematik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Tematik analiz, görüşme verenin ne söylediğinin analiz edilerek birebir görüşmenin yazıya dökülerek içeriğinin analiz edilmesidir (Güler ve Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013). Bu doğrultuda öncelikli olarak

araştırmaya konu olan görüşmecilerin aktarımları çözümlenmiştir. Daha sonra çalışmadan elde edilen veriler belirli başlıklar altında betimlenmiş, bu betimlenen veriler ilgili literatür taraması ile desteklenmiş ve bir sonuca bağlanarak yorumlanmıştır.



BÖLÜM 3

3. BULGULAR VE YORUM

Bu başlıkta araştırmanın bulgularına ve bu bulgulara yönelik araştırmacının yorumlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde, İŞKUR tarafından düzenlenen bir ya da birden fazla istihdam garantili meslek kursuna katılmış/katılmakta olan yedi katılımcı ve bünyesinde İŞKUR ortaklığında istihdam garantili kurslar düzenlenen özel bir eğitim merkezinin yöneticisi ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular yer almaktadır. Bu bulgular, katılımcıların eğitim durumları ve eğitim deneyimleri ve kursa katılım örüntüleri olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır.

3.1.Katılımcıların Eğitim Durumları ve Eğitim Deneyimleri

Eğitim – istihdam ilişkisi, özellikle eğitim olanaklarından eşit yararlanamayan alt sosyo ekonomik gruplar açısından oldukça kritik iken, örgün eğitimini tamamlamış ancak mezun olduğu sektörde iş bulamayan gruplara yönelik halen tartışılan bir konudur.

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların kendi örgün eğitimlerine ilişkin ifadelerine ve görüşlerine yer verilecektir.

Ankara’da okula başladım. 2005’e kadar lise dönemi.. 2005’te Gazi Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü’nü kazandım bazı maddi olumsuzluklardan sonra çalışmak zorunda kaldım. Tekrar dışarıdan okumaya başladım. 2006 yılında çalışmaya başladım. Başarılı bir öğrencilik hayatım vardı Gazi Üniversitesi Kamu bölümündeyken. Tekrar işte geçiş yaptık açıköğretime. Hocalar sağolsunlar yardımcı oldular. Dışardan o şekilde bitirdik. Önce lisanstı, bırakmak zorunda kaldım. Bir yılı tamamlayacaktım ama tamamlayamadan açıköğretime geçiş yaptım. Üniversiteye giriş puanım şehir dışına zaten tutuyordu ama şehir dışında okumak büyük bir külfet. Hani kredi alacaksınız falan... Bu krediyi ödemek var sonrasında faiziyle falan. Ben kaldıramazdım yani onu öyle deyim. Mecburen hem evimde olayım istedim hem annem yalnız kalmasın. Ki kardeşimin askerliği şehir dışına çıktı. Devamlı o da şehir dışına çalışmaya başladı. Öyle olunca büyük bir lüks olurdu benim için. (A1)

Çok çalışkandım ben. Çok parlak bir öğrenciydim yani. Liseden mezun olduktan sonra Ankara dışındaki okullara tutmuştu puanım ama gidemedim. Çünkü o dönem babamı kaybettik. Ben de babama çok düşkündüm. Çok yıkıcı oldu yani onun ölümü

hepimiz için. Abim ve annem kaldık bir tek. Sonra ben üniversiteye gitmeyince evlilik olayı çıktı. Bir isteyenim vardı. Annem de kızım istersen görüş, tanı; iyi bir insansa yuvanı kur dedi. Eşim seni okuturum dedi neler söyledi ama okutmadı da çalıştırmadı da.. (A3)

Ortaokuldayken baktım karnelerime hep teşekkür takdir getiriyormuşum. Lise 1. sınıfta, lise 3'te teşekkür.. Babam İstanbul'a tayinini çıkarttı memur olduğu için. Oraya gittik. İstanbul'da liseye devam ettim. Lise 2. sınıfta da babam bizi İstanbul'a götürdüğü için notlarım hep 2'ydi. Sonra liseyi bitirdim, lise 3'te iken Ankara'ya geldik. Liseyi bitirdikten sonra iş aramaya başladım. Üniversite sınavını kazanamamıştım. Hazırlandım kazanamadım. Dershaneye göndermedi babam maddi gücümüz yok diye. Kendi imkânlarımla 19 yaşında açıköğretime kayıt oldum. O dönem çalıştığım postanede tavsiye ettiler. Oradan bir arkadaşım tavsiye etti. 23 yaşında da mezun oldum. (A4)

Ben ilkokulu köyde okudum. Aileme yardım etmek için mevsimlik işçi olarak da birkaç kez Rize'ye gitmişliğim var. Bu yüzden ortaokulu yarım bıraktım, okumadım. İsterdim tabi okumak biraz da o zaman hem maddi durumumuz iyi değildi hem de çalışıyordum aileme yardım için. Yılın belli ayları hiç okula gidememişim mesela. Şimdi diyorum ki keşke okusaymışım, hem okuyup hem çalışsaymışım öyle yapan çok var. En azından diyorum hani bir lise mezunu olurum. Şimdi iş ararken ya da çalışırken lise mezunu olmakla ilkokul bir mi? O zaman seni yönlendiren de yok. Okuma yazman var mı var. İşte bizim de şanssızlığımız bu oldu, okuyamamak. 13 yaşındayken Ankara'ya taşındık. Babam burada bir akrabamızın aracılığı ile iş buldu. Ablam evlendi o köyde yaşıyor şuan. Ben ve diğer erkek kardeşim Ankara'ya geldikten sonra çalıştık. En küçük kız kardeşim istedim okusun. O şimdi lisede okuyor çok da başarılı." (A7)

Aile yapısı, ailenin ekonomik durumu, katılımcıların eğitiminin ve çalışma hayatlarının şekillenmesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Kuşkusuz katılımcıların eğitim durumları incelenirken ailenin içinde bulunduğu ekonomik zorluklar, aile bireylerinin dışsal kaynakları (sosyal güvence, miras vs.) kullanımı, ailenin geçimini sağlayan bireyler ve bu bireylerin eğitim statüleri dikkate alınması gereken özelliklerdir. A1, A3, A4 ve A7'nin eğitimlerinin yarıda kalması, ailenin ekonomik durumu ve aile yapısı ile yakından ilgilidir.

Katılımcıların ifadelerinden yola çıkıldığında ekonomik zorluklar, eğitimin devam edilebilirliği açısından belirleyici olmuştur. Nitekim bazı katılımcılar, geçmiş dönemde yaşadıkları ekonomik problemler ve geçim sıkıntısı gibi çeşitli gerekçelerle örgün eğitim hayatını yarım bırakmak zorunda kalmıştır. Bu durum, özel nedenlerin yanı sıra katılımcıların ekonomik durumunun eğitim ilişkisi ile doğru orantılı olduğunu ön plana çıkartmaktadır.

Katılım zorunluluğu bulunmayan, uzaktan öğretim ya da açık öğretim adıyla anılan bazı kurumların, özellikle ekonomik kaygılar veya geçim sıkıntısı gibi nedenlerle örgün eğitimini yarıda bırakarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı işlerde çalışmak zorunda olan bazı alt sosyo ekonomik gruplar açısından eğitime devam edebilirliği kolaylaştırıcı bir özellik taşıdığı düşünülebilir. Nitekim “kamu yönetimi” bölümünü kazanmış ancak kayıt yaptırdıktan bir dönem sonra bu bölüme devam edememiş olan A3, bir yandan açık üniversite okumuş bir yandan da farklı branşlarda çeşitli enformel sektörlerde işler deneyimlemiştir. Kazandığı lisans bölümünde eğitime devam edememesini ise o yıllarda ve koşullarda üniversiteye gitmesinin kendisi için bir “lüks” sayılabileceğini dile getirmiştir. A3 de benzer şekilde yüksek öğrenimini tamamlamak adına tam zamanlı bir işte çalışırken aynı zamanda açık üniversite programlarına başvurmuş ve bu programdan mezun olmuştur. Kuşkusuz bu katılımcılar açısından yüksek öğretim diplomasına sahip olmak, bir iş sahibi olmak kadar önem arz etmektedir.

A3 ise, bir dönem ara verdiği eğitim hayatına evlendikten sonra eşinin kısıtlamaları nedeniyle devam edemediğini dile getirmiştir. Özellikle kadınların eğitime yeniden katılmalarında ve çalışma hayatına geçişlerinde aile yapısının etkisi oldukça belirgindir. Nitekim katılımcının ifadeleri ışığında, çok istemesine karşın örgün eğitime aile içindeki karar mekanizmasının eşi olması nedeniyle devam edemediği anlaşılmaktadır.

A7'nin ifadelerinden de anlaşılabileceği gibi ekonomik nedenlerden dolayı aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çocuk yaşta ailesiyle birlikte yaşadığı bölgeden farklı bir yerde tarım işçisi olarak çalışmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla devamsızlık ve göç gibi nedenler eğitime katılımı ve devamlılığı zorlaştırmıştır. Katılımcının eğitime devam edebilirlik konusunda, geçmiş yıllarda kendisini yönlendirecek bir mekanizmanın eksikliğinden yakındığı, bu durumu “şanssızlık” olarak nitelendirdiği gözlenmiştir. Nitekim bu duruma dair pişmanlığını en fazla hissettiği kritik nokta, iş arama ve çalışma pratikleridir.

Şimdi düz lise zaten. Ben lise döneminde şeker hastası oldum. Şeker hastası olunca dışarıdan bitirdim liseyi. Devamsızlık falan hastanede yatmışım. Öyle anlatayım sana. Ondan sonra üniversite sınavına girdim. Liseyi bitirdiğim dönemde. Kazandım üniversite sınavını. O zaman evlenmişim zaten evliyken okudum. Balıkesir'deydik o zaman sınava girdim açıköğretimi kazandım. 2.'yi denemedim aslında denesem orda 4 yıllık üniversiteyi kazanırdım ama biraz işte yeni çevre yeni şey.. Önceden ev idaresi benim işte şey yaptığım dönemlerde 4 yılda bitiremediğim için 4 yılda bitirseydim anasınıfı öğretmenliği hakkı vardı o dönemde sonra da işte bu 4 yıllıklar

biraz ayaklanınca falan, sonra ben çocuklar olunca devam etmedim 2 yıla yetindim. Sonra da işte Ankara'ya geldik (A2)

İlkokul-ortaokul-liseyi Ankara'da okudum. Babam Siteler'de mobilyacı annem ev hanımı. İlkokuldan bu yana hep polislik istiyordum. Aşçılık her zaman vardı ama 8 yaşından beri belki pasta yapıyorumdur ama hiçbir zaman aşçılığı ben meslek olarak düşünmedim hep hobi olarak. Lise bitti dershaneye gittim ertesi sene. Sınava hazırlandım. Mülakatları geçtim ama sözel öğrencisiyim, matematikten dolayı olmadı. Kendi sınavımdan geçemedim ama denedim sonra 5-6 sene. Sadece polislik istedim başka bir şey yazmadım. Hani puanım tutsa bile ben hiçbirini istemedim. O da nasip olmadı hiçbir zaman. Kamu yönetimi yazdım o sırada açıköğretim. Kamu yönetimi de 2 yıl okudum. 2. sınıfa geçtim ama matematik zorladığı için onu da bıraktım. Bir yandan kurslara gittim. Açıköğretim için Ankara Üniversitesi'nde derslere gittim ben. Kamu Yönetimi okurken o sene kaç kursa gittim hatırlamıyorum da baya bir gitmiştim. Ebruya gittim, diksiyona gittim, işletmenlik, bilgisayar üzerine falan.. (A5)

Ankara'da doğdum. Babam astsubay annem bankacı idi şimdi emekli oldular. Lise'de okuyan bir erkek kardeşim var. Babamın tayininden dolayı Malatya, Bayburt ve İstanbul'da yaşadık. Lise 2'ye kadar İstanbul'da kaldık. Daha sonra tayinimiz Kıbrıs'a çıktı. Liseyi Kıbrıs'ta bitirdim. 2009 yılında Aksaray Üniversitesi Jeoloji Mühendisliği bölümünü kazandım. Üniversiteyi geçen yıl bitirdim. Şuan Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı bölümünde uzaktan tezsiz yüksek lisans yapmaktayım. Bir yakınım iş sağlığı güvenliği biriminde çalışıyordu. O önerdi aslında bana bu işi, ben de belgesini almak istiyordum. Tezsiz yüksek lisans yaparsam bu belgeyi alabileceğimi söyledi. Ben de Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde uzaktan eğitim yoluyla kayıt oldum. (A6)

Diğer katılımcılardan farklı olarak aile çevresinden gelen maddi kaynakları kullanabilen ve aile gelirine katkı sağlamak gibi bir zorunluluğu bulunmayan A2, A5 ve A6 örgün eğitim dönemlerine dair ekonomik ve geçim sıkıntısı gibi problemlerden söz etmemişlerdir. Yanısıra bu grupta örgün eğitimlerine dair herhangi bir yakınma ve mutsuzluk gözlenmemiştir.

A6, uzaktan eğitim programı ile yeni bir alanda tezsiz yüksek yaparak o alanda bir sertifikaya sahip olmayı amaçlamaktadır. Burada koşulsuz olarak kendine yeni bir iş ve uzmanlık alanı açmaya çalışması, kendini iş gücü piyasasında bu belge ile bir adım ileri taşıma amacı hissedilmektedir. Biçer'e (2014: 169) göre, üniversite eğitimi teknolojinin olanaklarıyla kampüsün sınırlarının dışına taşınmakta ve dijital eğitim, uzaktan eğitim, sertifikalar ve kurslarla farklılaştırılmakta böylece uzun sürede ulaşılan diplomaların egemenliği, kısa sürede ihtiyaca yönelik olarak talep edilen sertifikalar, katılım belgeleri, denklikler ile kırılmaktadır. Nitekim katılımcının, mezun olduğu bölümün dışında, farklı bir alanda uzmanlaşma isteği ve bu alanda sertifika ihtiyacı göze

çarpmaktadır. Bu sertifika A6 gibi üniversiteden yeni mezun olmuş kişiler açısından da, yabancı dil gibi farklı yetkinliklerle de desteklenerek iş gücü piyasasına bir nevi donanım yaratma çabası ve rekabet unsuru olarak değerlendirilebilir. Keskin-Demirer'e göre (2013: 55) üniversiteliler arasında işsizliğin yaygınlaşmasıyla birlikte esasen bu kurslar, işsiz üniversiteliler için ikinci bir şans, orta yaşlı işsizler için ise son bir şans olarak kabul görmektedir. Üniversite eğitiminde bu tür dersleri almış olmasına rağmen, kısa süreli eğitimlerle bu mesleğe dair sertifika temin etme çabası, yüksek öğretimden sağlayamadığı başarıya istinaden katılımcının bu sertifika programlarını ikinci bir şans olarak değerlendirmesine sebep olmaktadır.

A5, açık üniversiteye devam ederken bir yandan da birçok hobi kursuna katılarak yüksek öğretimden kendisine kalan zamanı sosyal aktivite programları ile geçirmiştir. Bunun yanında A5, idealindeki yüksek öğretim programlarına devam edemeyişinin kişisel tercihlerden kaynaklı olduğu gözlenmiştir. Nitekim A5'in idealindeki mesleğe olan tutkusu nedeniyle, o bölüm dışında herhangi bir tercihte bulunmadığı görülmektedir. İsteddiği bölümü kazanamayışı ve o bölümde yüksek öğretime devam edemeyişini de, "nasibinde olmaması" şeklinde yorumlamaktadır. Bu noktadaki kaderci yaklaşımının, gelecekteki iş arama/bulma ya da bulamama ve çalışma pratiklerine de yansması şaşırtıcı olmayacaktır.

A2, evlendikten sonra örgün eğitimine, açıköğretim önlisans ev idaresi bölümü ile devam etmiştir. Ayrıca lisans bölümünü çevresel faktörler (yeni ortam, yeni çevre vb.), nedeniyle kazanamadığını dile getirmiştir. Bu konudaki eksikliğini en kritik hissettiği nokta, anasınıfı öğretmenliği hakkından yararlanamadığı için iş pratiğidir.

A6'nın eğitim geçmişi ve halen bir lisansüstü öğrencisi olması, diğer katılımcılar arasında bir fark yaratmaktadır. Bu da, aynı zamanda, bu kurslara katılan kursiyerlerin eğitim seviyesinin çok çeşitli olduğunun da bir göstergesidir. Katılımcı üniversiteden mezun olduktan sonra yüksek öğreniminde mezun olduğu branştan farklı bir mesleğe yönelerek, o meslekte çalışmak için gerekli olan belgeyi edinmek adına uzaktan (fiilen katılım zorunluluğu bulunmayan) yüksek lisans programına başladığı görülmektedir. Uzaktan eğitim, bu belgeyi edineceği süreye kadar farklı meslek kurslarına belli amaçlar doğrultusunda katılımını da kolaylaştırmaktadır.

Tüm bu bulgular neticesinde, katılımcıların üçünün liseden mezun olduktan sonra, uzaktan eğitimi tercih ettikleri gözlenmiştir. Uzaktan eğitimin, çoğunlukla, sosyo

ekonomik ve dışsal faktörler gibi nedenlerle katılım zorunluluğu bulunan örgün eğitim kurumlarına devam edemeyen; ancak bir diploma ve bir mesleğe sahip olabilmek kaygısı taşıyan gruplar açısından talep edildiği gözlenmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulara göre katılımcıların örgün eğitimlerini etkileyen faktörleri iki gruba ayırmak mümkündür. Biri ailenin sosyo ekonomik ve sosyo kültürel yapısı, diğeri ise kişisel tercihlerdir. Örneğin maddi imkânsızlıklar nedeniyle örgün eğitimlerini yarım bırakmak zorunda kalan katılımcılar ailenin sosyo ekonomik yapısı nedeniyle zorunlu temel eğitime devam edememiştir. Ancak bazı katılımcılar uzaktan eğitim yöntemi ile yüksek öğrenimlerine devam ederek yarım kalan örgün eğitimlerini bir nevi telafi etme yoluna gitmişlerdir. Yanı sıra A3, eşinin ara verdiği örgün eğitime tekrar dönmek istemesini ve eğitime devam etmek istemesine müdahalede bulunmuştur. Dolayısıyla ailenin sosyo kültürel yapısı bu noktada kritiktir. A5 yüksek öğrenimine kişisel tercihi nedeniyle devam etmemiştir.

3.2.İstihdam Garantili Meslek Kurslarına Katılım Örüntüleri

İşsizlik, istihdamda kalma, çalışma koşulları, güvencesiz istihdam gibi çeşitli unsurlar son yıllarda oldukça tartışılmakta ve çeşitli araştırmalara konu oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda uygulanan aktif istihdam politikaları adı altında çeşitli branşlarda istihdam garantili kurslar düzenlenmektedir. İşsiz olan ya da kısa süreli enformel işlerde çalışan alt sosyo ekonomik grupların aktif istihdam politikalarına yönelik düzenlenen bu kurslara yönelmelerindeki artan oran dikkat çekicidir.

İŞKUR, aktif istihdam politikalarının en önemli sağlayıcılarından birisidir ve çeşitli hizmet sağlayıcılar aracılığı ile mesleki eğitime yönelik son yıllarda sayıları gittikçe artan kursları düzenlemektedir. Bu kurslar arasında düzenlenen ve katılım sayıları her geçen yıl artan “istihdam garantili meslek kursları” özellikle işsiz ve çeşitli enformel sektörlerde, güvencesiz koşullarda çalışmış gruplar açısından oldukça ilgi görmektedir. Mesleki eğitimin yanı sıra, eğitimi verilen mesleğe yönelik katılımcılara istihdam garantisi vadeden bu kurslara yönelim, bu kursları nereden ve nasıl duydukları konusunda çeşitli deneyim ve görüşlerden yararlanılmıştır. Bu görüşlerin yanı sıra araştırmaya konu olan katılımcıların hangi branşlara yöneldikleri ve bu katılımcıların örgün eğitimleri ile katıldıkları mesleki kurslar arasındaki bağlantı incelenecektir.

Bu başlık altında, katılımcıların İŞKUR kursuna katılmadan önceki çalışma koşulları temel alınarak, onların kursa katılma, gündelik çalışma ve yaşam pratikleri tartışılmış ve bu pratikler çerçevesinde esnek istihdam koşulları incelenmiştir. Bu incelemede, bulgular İŞKUR'un düzenlemiş olduğu istihdam garantili kurslara bir ya da birden fazla kez katılmış olan 7 kişilik bir grupta yapılan derin görüşmelerden elde edilmiştir.

3.2.1.Katılımcıların Kurs Öncesi Güvencesiz ve Esnek Çalışma Pratikleri

“ Bana hem sekreterlik yaptırdılar hem de temizlik...”

Bu başlık altında, alan yazınında çeşitli tanım ve özelliklerine yer verilen çeşitli esnek çalışma biçimlerinin, katılımcıların çalışma pratikleri bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya konu olan ve İŞKUR'un düzenlemiş olduğu istihdam garantili kurslara katılan bu yedi katılımcının çoğu, kursa katılmadan önce en az bir güvencesiz veya düzensiz iş deneyimlemiş olup, sekreterlik, halkla ilişkiler, çocuk-bebek bakıcılığı, temizlik görevlisi, reyon görevlisi, işportacılık ve yarı zamanlı sınav gözetmenliği gibi enformel sektörlerde çalışmışlardır.

Katılımcıların İŞKUR'un istihdam garantili kurs programı ile tanışmadan önceki çalışma deneyimleri kursa yönelmeleri açısından oldukça önemlidir.

3.2.1.1.Katılımcıların Kurs Öncesi İş Bulma Pratikleri

Katılımcıların kursa katılmadan önce açık iş pozisyonlarına ulaşmak için kullandıkları bilgi ağı ve iş arama/bulma pratikleri oldukça önemlidir. Bu nedenle işsiz oldukları dönemde katılımcılara nasıl iş aradıkları ve bulduklarına dair genel sorular yöneltilmiştir.

Katılımcıların, kursa katılmadan önceki iş bulma pratiklerini incelemenin, bu kurslardan mezun olduktan sonra iş bulma ve işe yerleştirilme imkânlarını değerlendirmek açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Bu amaçla, katılımcıların istihdam garantili kurslara kayıt olmadan önce iş arama/bulma pratikleri incelenecektir.

Fizik tedavi merkezinde işe başladım. Onu da oraya giden bir akrabamız vardı onun referansıydı oldu. Tanıdık vasıtasıyla oldu. Referans üzerine doktorumla yaklaşık 3 buçuk yıl çalıştım. (A1)

Açıköğretimi bitirdikten sonra isteğim iyi bir işe girmektir ama olmadı işte. Yani gittiğim işlerde yaşam geçtikçe, yaşıyor büyük ve kilolusunuz diye işe almamaya başladılar. O zaman şimdikinden daha zayıftım hatta... Sonra X medikalde temizlik

görevlisi olarak çalıştım 3 ay. Gazete ilanından buldum. Görüştüm anında kabul edildim. Aylık 240 TL alıyordum. 2004 yılıydı. (A4)

Ben çocuk yaşta çalıştım eve maddi yardım olsun diye. Esnaflara çay getirip götürüyordum, pazarda sebze satan akrabalarımıza yardım ediyordum, hatta berber çırağı bile oldum bir dönem. Sokakta mendil satan yaşutlarıma göre daha iyi şartlarda çalıştım en azından. Hepsinden de bir şeyler öğrenmişimdir. Sonra bir yakınımızın kasiyerlik yaptığı bir restoranın mutfağında işe başladım. (A7)

Özel şirkette çalışıyordum ben, bekârken. Özel inşaat şirketlerde hak ediş raporu yazıyordum. İnşaat kooperatiflerde, inşaat şirketlerinde... Hani o tarz işler yapıyordum. Sonra da işte evlendikten sonra çocuklar, eşimin seyahatleri... Balıkesir'de ve Ankara'ya geldiğim dönemde çalışmadım. Kısa kısa çalışmalarım oldu. Benim babam da müteahhitti, tanıdık inşaat şirketlerinde falan kısa dönem işte. (A2)

Eşim 3 ay hastanede yattı ve ben o 3 ay içerisinde iş buldum kendime. Kreşte öğretmen yanında yardımcı olarak girdim. Kızı okula götürüp getiriyordum kızımın hocasına da anlattım işte eşim rahatsız işe ihtiyacım var haberiniz olsun. Orda da çalışan bayan çıkınca ben akıllarına gelmişim. Hem öğrenci velisi, hem burada çalışır güvenilir bir insan. Beni çağırdılar, onlar teklif etti gel dediler. Çocuklara yedir içir, işte ortamı topla, kâğıtlarını dağıt, çizimlerini yaptır. İşte lise mezunusun, biraz eğitimin var. Seni uygun gördük, başladım ben orda yani. (A3)

Daha önce üniversite sınavına hazırlandığım dersanede sınav gözetmenliği yapıyordum part-time olarak. Sigortalı özellikle hiçbir iş yeri istemedim. Hani bu yüzden de pek bir yere girmedim aslında hani birçok iş yeri vardı babam da iş yerine koyabilirdi falan ama... Çünkü sigortadan bugün gir yarın çık yapmayım dedim. Dediğim gibi sürekli bir iş istediğim için. O zaman babamdan ayrılmak zorundaydım bağkurdan falan, o yüzden girmedim hiç. Şimdi çıksam çıkarım bağkurundan çünkü sürekli isteyeceğim, sevdiğim bir işim var (aşçılıktan bahsediyor). (A5)

İlk başta (üniversiteden mezun olduktan sonra) tecrübesiz olduğum için her yere iş başvuruları yapıyordum. Ancak kurstan önce bir işte çalışmadım. (A6)

Katılımcıların ilk iş deneyimleri incelendiğinde genellikle sosyal çevre ve çeşitli referanslar yoluyla iş buldukları görülmüştür. Sosyal çevre ve araçlar, günümüzde iş bulmayı kolaylaştıran etmenlerin başında gelmektedir. İşin niteliği ne olursa olsun, eğitim ve fiziki özelliklerinden önce, kendisine referans olan kişi ya da kişilerin yönlendirmeleri katılımcıların iş bulmaları açısından önemli bir unsur olabilmektedir. Bu doğrultuda sosyal ağların iş bulmak için önemli bir araç olduğu söylenebilir.

A1'in, ilk iş deneyimine bakıldığında, bir tanıdık aracılığı ile sekreterlik işinde çalıştığı gözlenmektedir. Katılımcı lisans eğitimini yarı dönemde bırakarak hem bu iş

yerinde çalışmış, hem de fiilen katılım zorunluluğu bulunmayan açık üniversitede lisans eğitimine devam etmiştir.

A7, kırsaldan Ankara'ya taşındıklarında 13 yaşındadır. Ankara'ya geldikten sonra çeşitli sektörlerde çocuk yaşta çalışmıştır. Deneyimlediği işleri, sokakta seyyar satıcılık yaparak çalışan yaşlılarına göre “daha iyi şartlarda” işler olarak nitelendiren A1, aşçı yardımcısı olarak çalıştığı iş yerine başlamasında, akrabalık ilişkileri etkili olmuştur.

A3, işe ihtiyacı olduğunu bildirdiği sosyal çevresi sayesinde aynı zamanda velisi olduğu bir kreşte iş bulmuştur. İşe başlama sürecinde işverenin katılımcının eğitim durumuna yapmış olduğu atıf ve işe kabul edilme kriterleri dikkat çekicidir. Lise mezunu olması, işveren tarafından “biraz eğitimin var” diye nitelendirilmesine ve işe alınmasında etken olmuştur.

A4, geçim sıkıntısı çektikleri dönemde çevresinin aracılığı ile çeşitli işlerde çalışmıştır. Ancak kendi imkânları ile iş arama ve iş bulma pratiklerinde genellikle fiziki nedenlerden ötürü iş bulamadığını dile getirmiştir. A4'e göre, yüz yüze mülakatlarda kriterler oldukça çeşitlidir. “Prezentabl” vurgusu özellikle iş ilanlarında günümüzde sık rastladığımız bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra yaş faktörü de katılımcının görüştüğü işverenler tarafından öne sürülen kriterlerden biri olduğu görülmektedir. İş arama pratiğinde katılımcının karşısına çıkan bu özellikler, aynı zamanda bir meslek sahibi olmak için eğitimin tek başına yeterli olmadığı vurgusu taşımaktadır. Nitekim işgücü piyasasındaki bu durum, bu kriterlere uygun olmayan katılımcılar açısından iş bulmanın zorlaşması anlamına gelmektedir.

A5, özel bir dershanede, kurs dönemi bittikten sonra yarı zamanlı ve ayın belli dönemlerinde sınav gözetmeni olarak çalışmıştır. Katılımcı, deneyimlediği kayıt dışı ve yarı zamanlı sınav gözetmenliği işini yapmaktan şikayetçi değildir. Ailelerin desteği ve yardımı işsizlik dönemlerinde kritik bir önem taşıyor. Bu destek işsizlerin yaşına, cinsiyetine ve evli olup olmamasına göre farklı biçimlerde olsa da işsizlik dönemlerinin “daha az hasarla” geçirilebilmesi, bu yardım ve destekle mümkün olabiliyor (Bora, 2013: 183).

A6, üniversiteden yeni mezun olduğu dönemde kendi imkânları ile iş aramış ancak mezun olduğu sektörde herhangi bir iş bulamamıştır. Bu durumu, tecrübesizlik olarak nitelendirmesi dikkat çekmektedir.

Yukarıda elde edilen bulguların sonucunda, katılımcıların iş arama ve bulma pratiklerinde genellikle sosyal ağların ve enformel ilişkilerin desteği oldukça hissedilmektedir. Katılımcıların genellikle işlerini enformel ilişkiler aracılığı ile buldukları gözlenmektedir. Enformel ilişki ağları, akrabalık, hemşerilik, komşuluk, tanışıklık ya da arkadaşlığa bağlı olarak oluşan ağlardır (Durak, 2012: 75). Nitekim işverenlerin de işe alımlarda referansları dikkate aldıkları ve enformel ağların bir nevi güven duygusunu pekiştirdiği de düşünülebilir. Öte yandan iş bulmanın, özellikle alt sosyo ekonomik gruba ait enformel ağlardan yoksun kişiler tarafından zorlaştığı da düşünülebilir.

3.2.1.2. Katılımcıların Güvencesiz İstihdam Deneyimleri

Güvencesiz istihdam, çok çeşitli çalışma biçimlerini içermektedir. Nitekim güvencesiz işlerin birçok boyutu vardır ve bu boyutlar genellikle emek gücünün aleyhine işleyen istihdam biçimlerinden oluşmaktadır.

Katılımcıların kurs öncesi çalışma deneyimlerine, kursa yönelmeleri açısından oldukça kritik olacağı düşünüldüğünde değinilmiştir. Nitekim kurs öncesi deneyimlenen bazı işlerin güvencesiz olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların ifadelerinden kursa katılmadan önceki çalışma deneyimlerinde, güvencesiz istihdam edilme biçimlerinin kendilerini nasıl etkilediğini incelemek mümkündür.

O zaman sigortasız çalıştırıyorlardı kreşte öğretmenin yanında yardımcı olarak çalışanları. Sonradan işte ceza falan gelince 30 milyara kadar, birkaç okulda ceza olunca bir kişiye yapabiliriz dediler. Okulun bütçesi ancak kaldırır dediler. Benim sigortam eşimden dolayı vardı. Şimdi hocam iki kişi çalışıyorduk yardımcı olarak, sigortasız çalışıyorduk o zaman. Sigorta zorunluluğu geldi. O bayan orada 10 senedir çalışıyormuş, hem temizliğe bakıyormuş hem oraya bakıyormuş. Şimdi dediler ki (işveren) yani sen karar ver, biz senden yanayız. Hocalar toplandı seni çok seviyoruz senin kalmanı istiyoruz. Ama bir yandan da o çok şey hani.. ne bileyim kocası hayırsız onun da işte parası yok borçlu bir de çok sessiz içine kapanık bir bayandı. O dışarıda iş bulamaz beceremez ama sen yaparsın becerirsin. Ama derseni ki onu çıkar ben gireyim sana bırakıyoruz dediler. Kalmak istersen kal arkadaşını göndeririz. Arkadaşımla da her şeyimi paylaştım yani, sorunlarını biliyorum. Sırası geldi birbirimize para da verdik, ekmeğimizi paylaştık. Ya dedim! o zor durumda kalacak. Ben nasolsa iş bulurum arkadaşım kalsın. Bir de dedim 10 senelik emeği var orda yani. Ben yeni girmişim 1,5 sene. Yine de beni tercih ettiniz sağolun dedim ama ben yeniyim 1,5 sene, bir de onu o kadar sene sigortasız çalıştırmışlar. Şimdi birini alacaklar sigorta yapacaklar o onu hak etmiş ama. O zaman işte eşimden dolayı maaşım yatıyordu sigortadan. O zaman dedim ki bu kadın buraya 10 sene vermiş hiç sigorta yapmamışlar yıllarca. Benim iyi kötü maaşım var kadının hiç güvencesi yok. O dışarı kalırsa perişan olur, sürünür ben bir şekilde iş bulurum o iki kelimeyi zor bir araya getiriyor. Zor durumda hani burda kalmak onun hakkı diye

düşündüm. Dürüstlük gerekirse dedim. Ben yeniyim çünkü onun emeği çok dedim. (A3)

İlk işimde sigortamı yatırmadılar. Yapmadılar sigortamı. Sigorta talep etmedim bilmiyordum. Yaşım küçüktü, cahildim, bilmiyordum. Gerçi şimdi de cahil olabilirim... İkinci işimi babam ayarladı. Beni postaneye işe soktu ama olmadı. Orada arkadaşlarla geçimsizlik yaşadım. Posta işleyen eleman olarak başladım. 1 yıl 7 ay çalıştım orada. Çıkardılar. Çünkü ben o zaman açık söyliysem çok kötü bir insandım. Kimseyle geçinemiyordum herkesle kavga ediyordum. Onlar da beni işten çıkardılar. Oradan çıktıktan sonra babam buldu yine. X anonim şirketini buldu. Bırakıp gitmesine rağmen çocuklarıyla bizimle ilgilenmeye devam etti. X anonim şirketinde de dosya toplayan eleman olarak çalıştım. Babam devlet memuruydu çevresi genişti. Orada da çalışmamı beğenmedikleri için çıkardılar. Yavaş yapıyorum diye elim çabuk değil diye. Çıkarıldığımda ağladım. Sonra üç ay kadar işsiz kaldım. X marketlerinde kuruyemiş temsilcisi olarak çalıştım. Orda da yanımdaki çalışma arkadaşım ile geçinemedim. üç ay çalıştım çıktım. O işi de gazete ilanından buldum. Çalışma arkadaşım ile anlaşamadık hep kavga ettik. Ne zaman çıkacaksın diye bana işten baskı yapmaya başladı ben de işten ayrıldım. Sonra işte 2008 yılıydı o zaman. 1 yıl işsiz gezdim ben. O sürede işportacılık yaptım. Tezgâh açıp selpak mendil sattım. (A4)

Beş-altı ay sigortamı yapmadılar deneme süresi diye, beni de işte çevrem uyarmaya başladı, sigorta çok önemli sen mutlaka konuş işyerinle yapsınlar diye. Konuştum bugün yarın diye oyaladılar baktım yok yapmıyorlar sonra işten ayrıldım. Yakınında bir restoranda yine aynı aşçı yardımcısı olarak başladım orada da sigortamı yapmaz işte şu kadar maaş dediler. Sigortamı zaten yapmadılar maaşımı da bir ay veriyor bir ay bekletiyorlardı. Çıkacağımı öğrenince sigortamı yaptılar ama bu sefer maaşımı yine geç ödüyorlardı. Ben yine de sabrettim, işte ortamım iyiydi, başka iş araştırdım bulamadım. İş bulmadan da ayrılmak istemedim. Ama iki buçuk ay paramı alamayınca mecbur kaldım çıkmaya (A7)

Fizik tedavi uzmanının yanında çalışırken işverenim özel sağlık sigortası yapmıştı. Yani sağlık sigortası olduğu için ki o zamanlar onun da hani ne işime yarayacağını bilmiyordum. Ondan dolayı çok fazla talep etmedim. Nasıl olsa sağlık sigortası yapılıyor o da o amaçla yapılıyor diye düşünüyorsunuz. O yüzden çok fazla üstüne gitmemiştim. (A1)

Katılımcılardan bazılarının işten ayrılma deneyimlerine bakıldığında genellikle kendi tercihleri ile ayrıldıkları görülmektedir. Ancak deneyimledikleri çeşitli güvencesiz işler, onların bu tercihleri yapmalarına neden olmuştur.

A3 ifadeleri örneğinde, sigortasız çalıştığı kreşte işverenin sadece bir kişiyi sigortalı çalıştırmak adına seçim yapmak zorunda bıraktığı katılımcı, işe ve çalışmaya ihtiyacı olduğu bir dönemde; bu hakkı -çeşitli nedenlerle- diğer iş arkadaşının kullanmasını istemiştir. Burada duygusal kararların, profesyonel bakış açısının ötesine geçtiğini görmek mümkündür. Katılımcının diğer çalışanın ekonomik durumu, karakteristik

özellikleri, işyerinde çalıştığı süre ve sosyal durumlarını dikkate alarak vermiş olduğu bu kritik kararda, nasıl olsa ben iş bulurum beklentisi ise dikkat çekmektedir. Burada önemli nokta, katılımcının sigortasız çalıştırılması ve yine sigorta zorunluluğu nedeniyle işten çıkartılmasıdır.

A4 deneyimlediği işleri, babası aracılığı ile bulmuş, ancak işyerinde genellikle istenmeyen özellikte bir çalışan olduğundan dolayı çıkarıldığını dile getirmiştir. İşin niteliği ne olursa olsun, katılımcının işyeri tarafından işten çıkartılması, kendisi açısından yıkıcı olmuş ve işe girmesine etken araçlar, işe devam etmesi yönünde etki etmemiştir. Katılımcı, çalışma deneyimlerini değerlendirirken genellikle hep özeleştiride bulunmuştur. Bir diğer yandan, ilk çalıştığı iş yerinde sosyal güvence hakkının bilincinde olmamasını ifadelerinden çıkarmak mümkündür.

Bilindiği üzere sosyal güvence olmaksızın çalışmak, yalnızca sağlık güvencesinden yoksun olmak anlamına gelmemektedir. Nitekim sigortasız çalıştırılanlar, bir nevi kayıt dışı çalıştırılmakta ve sosyal haklarını kullanamamaktadır. Ancak işyerinden kaynaklı herhangi bir sağlık probleminde işverenin kendisine yaptırmış olduğu özel sağlık sigortasının güvencesini yaşayan A1'in, sosyal güvence haklarının bilincinde olmadığını ifadelerinden anlamak mümkündür. Burada katılımcının da açıkça dile getirdiği gibi, bir çalışan olarak sosyal sigortanın önemini ve içeriğini bilmemektedir. Dolayısıyla kendi haklarının bilincinde değildir. İşveren, işçisine herhangi bir sağlık sorununa karşı özel bir sağlık sigortası yaparak kayıt dışı çalıştırmaya devam etmiştir.

A7, gıda sektörü üzerine çalıştığı iş yerinde kayıtdışı çalıştığı ve maaşını düzenli olarak alamadığını ifade etmiştir. Bunun yanı sıra deneme süresi adı altında birkaç ay, işveren ya da yönetici tarafından sosyal güvencesiz çalıştırılması dikkat çekmektedir.

Standing'e (2014: 117) göre deneme sürelerini uzatacak bir esneklik oyunu oynanarak işgücünün karşılığı, "güvencesiz çalıştırma koşulları" olarak karşımıza çıkmaktadır. Emek piyasasına güvencesiz bir başlangıç yapan A7, kendini işyerinde kanıtlama gerekçesi ile sosyal sigortası olmaksızın, düzensiz ücretler karşılığında istihdam edilmiştir. Bu olumsuz koşulların, farklı bir işyerinde benzer görevde çalışırken deneyimlenmesi, geçici işlerde çalışmak durumunda bırakıldığını göstermektedir. Bu dönemde işsiz kalmaktansa kayıtdışı da olsa çalışmaya devam ettiği görülmektedir. İşsiz kalma probleminin yanı sıra çalıştıkları işyeri ortamı ya da

işverenle kurduğu ilişki katılımcılar için bir dayanak olabildiği gibi, kayıtdışı çalışma bilincinin tam olarak oluşmaması da önemli bir etkidir.

Yukarıdaki bulgular ışığında, katılımcıların genellikle kayıt dışı ve güvencesiz istihdam koşullarında işler deneyimledikleri gözlenmiştir. Elbette güvencesiz istihdam deyince çeşitli ölçütler akla gelmektedir. Bu ölçütler çok boyutludur ve özellikle alt sosyo ekonomik grupların karşılaştığı güvencesiz istihdam koşulları, katılımcıların ortak problemleri arasındadır.

Katılımcıların deneyimlediği işlerde genellikle güvencesizliğin zamansal boyutu göze çarpmaktadır. İşsiz kalmak ya da çalıştığı işten ayrılmak durumunda başka iş bulamama kaygısı, özellikle ilk iş deneyimi yaşayan gruplarda oldukça yaygındır. Nitekim bu durum, güvencesiz istihdam koşullarında çalışan alt sosyo ekonomik gruplar arasında sık rastlanmaktadır. İşverenle arasında herhangi bir sözleşme yapılmaksızın, heran işsiz kalma ve işten çıkarılma korkusu, çeşitli nedenlerle kısa süreli istihdam edilme, sosyal koruma güvencelerinden yoksun şekilde çalışmaları, düzensiz ücretler katılımcılar arasında en yaygın sorunlar arasında yer almaktadır. Bu da güvencesizliğin zamansal boyutu ile yakından ilgilidir.

Güvencesizliğin ekonomik boyutu ise katılımcılara işveren tarafından yapılan düzensiz ödemelerde kendini göstermektedir. İlk iş deneyimlerinde genellikle kabulleniş ve kaygı ağır basmaktadır. Güvencesiz istihdamın bir ileri aşaması olan işsizlik sorunu ile karşı karşıya gelmeleri katılımcıları bu haklardan feragat etmeye zorlamaktadır. Bununla birlikte kendi haklarının bilincinde olan katılımcılar açısından da işsiz kalma problemiyle karşı karşıya kalma kaygısı nedeniyle, düzensiz ücretlere rağmen belli bir süre çalışmaya devam ettikleri gözlenmektedir.

Katılımcıların deneyimlediği işlerde güvencesizliğin sosyal boyutu da göze çarpmaktadır. Nitekim çeşitli sözleşmelerden yoksun bırakılarak adil olmayan çıkarmalara maruz kalmak, yalnızca güvencesizliğin iş hukuku ve işçi sağlığı gibi haklarından mahrum kalmaları anlamına gelmediğini, bunun yanında katılımcıları sosyal açıdan da etkilediği görülmektedir.

3.2.1.3. Katılımcıların Esnek İstihdam Koşullarında Çalışma Pratikleri

Esnek istihdam alan yazınında da ifade edildiği gibi çok boyutlu bir kavramdır. Özellikle işgücü piyasasında ve çeşitli kalkınma planlarında neo-liberal söylemler arasında yer alan bu sistemde genel bir ifadeyle standart çalışma koşullarının yerine,

standart olmayan çalışma şekilleri ve süreleri vardır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular neticesinde katılımcılar tarafından deneyimlenen esnek çalışma biçimlerinin emek gücünün aleyhine oluşan bazı olumsuz şartlar barındırdığı gözlenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların kurs öncesi deneyimledikleri işlerde esnek istihdam biçimlerinin örnekleri ve katılımcılar üzerindeki etkileri incelenecektir.

Esnek istihdam biçimlerinin en net görüldüğü alanlardan birisi de enformel sektörlerdir. Bu sektörde çalışan vasıfsız ve ara eleman olarak nitelendirilen grupların esnek çalışma biçimlerine işveren tarafından uyulması beklenmektedir. Nitekim, düzenli bir gelire ve işe sahip olmak isteyen alt sosyo ekonomik grupların deneyimledikleri işlerde işe bağlılık ve işi kaybetme korkusu gibi duygular etkili olabilir.

Katılımcıların bazılarının kursa katılmadan önce başvurduğu işlerdeki “meslek tanımı” ve işe alındıktan sonra yaptıkları işler arasında oldukça farklılıklar bulunmaktadır. Bu çerçevede katılımcılar, başvuruda bulundukları işlerin meslek tanımı ve yaptıkları işler hakkında deneyimlerini paylaşıırken, aynı zamanda bu konuyu tekrar sorgulama imkânı bulmuşlardır.

Fizik tedavi uzmanının yanında başladım. Sekreteri olarak başladım sonra asistanı oldum. Hastalarda falan böyle baya iç içeydik. Doktorumun çalıştığım dönemde bebeği olacaktı. Bebek olduktan sonra dadılar gelmeye başladı ama dadılardan memnuniyet olmayınca bebeğe de baktım. Homeofis'ti çünkü. Hem bebeğe bakıyodum hem işte uğraşıyodum. Temizliğe gelen bir bayan vardı ama hani onun üstünden ben tekrar gidiyodum. Öyle bişey de yapıyodum kadından memnun olmadığı için. Belli bir zaman geçtikten sonra şimdi şöyle bişey, ilk işimdi benim orası. Hiç iş tecrübem olmadığı için. Ağlayarak gidiyordum ben dönüşlerde falan sanki uzak bir şehre gidiyormuşum gibi. Öyle olduğu için hani tamam geçicek bunu da yapalım şunu da yapalım. Artık doktorumla aile gibi olmuştuk ama halen doktorum derim mesela. Hani çok severim ki çocuğu elimde büyüdü. Çok farklı şeyler vardı hani onların belki de hatırına bu şekilde oldu. (A1)

İlk işim medikal firmasında sekreterlik bekliyordum. Bana hem sekreterlik yaptırdılar hem de temizlik... Hatta ben yemek yapmayı bilmiyorum da ben yemek yapmayı bilseydim yemek de yaptıracaktı yani. İlanı sekreter alınacaktır diye vermişlerdi. İşte çay demledim gelenlere çay ikram ettim, büronun temizliğini yaptım. (A4)

Çalıştığım restoranta aşçıya yardımcı diye aldılar ama bulaşık da yıkadım, servis de yaptım. Elimden iş gelir, mutfak işini sevdim, oradaki ustamdan çok şey öğrendim diyebilirim. Asgari maaşa yakındı aldığım para, yetiyor muydu hayır tabii ki kıt

kanaat. Ama işte ailede tek çalışan ben değilim kardeşim ve babam da çalışıyor. Evi bir şekilde geçindiriyoruz. (A7)

Enformel ilişki ağları, birçok durumda karşılıklı tavizlerin, riayetin, baskının ve rızanın gerçekleşmesine aracılık eder (Durak, 2012: 75). Tam da bu noktada, A1'in çalıştığı işyerinde işvereni ile "aile gibi olmak" inancı, aslında işçinin görev belirsizliği ve ücret ile ilgili bazı olumsuzluklara boyun eğmesi ve bunlara sessiz kalmasının temel nedenidir. İşveren ve işçi arasında kurulan duygusal bağ, genellikle işveren lehine sonuçlar doğurmaktadır. Böylece işveren, işçinin duygusal karar verme mekanizmasını kendi lehine çevirirken, çalışana "ailedensin" imajı ile işçinin özverisini kendileri adına bir avantaja dönüştürmektedir. "aile gibi olduk", "çok severim", "onların hatırına" gibi değerler ekseninde ifade edilen duygu ve durumlar, katılımcının rızasına dayalı, bu işyerinde yaşadığı bazı problemleri görmezden gelmesine ve bu durumu içselleştirmesine; dolayısıyla firmanın kendisine yönelik güven hissetmesine neden olmaktadır. Nitekim Sennett'e (2015: 52) göre sadakat, iş döngüsünde hayatta kalmak için zorunlu bir malzemedir.

A1, iş yerinde görev tanımının dışında işverenin kendisinden istediği oldukça farklı işleri yaparak işlevsel (fonksiyonel) esnekliğe örnek teşkil eden çalışma biçimini deneyimlemiştir. A1'e ilk iş deneyiminde yaptığı işler sorulduğunda, sekreter olarak alındığı işte; asistanlık, bebek bakıcılığı ve temizlik görevlerinde bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla dört farklı branş ve işe alımdaki meslek tanımı arasındaki karmaşıklık, işlevsel esnekliğin somut bir göstergesidir. İşlevsel esnekliğin özü, şirketlerin maliyet olmaksızın iş bölümünü çabuklukla değiştirebilmesi ve işçileri görevler, pozisyonlar ve işyerleri arasında istediği gibi yönlendirebilmesini mümkün kılmaktadır (Standing, 2014: 68-69). Nitekim, işyerinde bu vb. şekilde, farklı pozisyonlarda ve iş tanımının dışında bir sorumluluk alanının verilmesi bir nevi iş güvencesizliğini derinleştirmektedir. Esnek uzmanlaşma, çevre iş gücü için, iş tanımı olmaksızın; alt işverenin işçisi olarak asıl işverenin emrinde önce temizlik işçisi, ardından güvenlikçi, daha sonra da bulaşıkçı veya evrakçı olarak çalışması anlamına gelir (Durmaz'dan aktaran Yücesan-Özdemir, 2015: 132). Tam da bu doğrultuda çalışana yüklenen farklı sorumluluklar ve iş yükü, emeğin sömürülmeye açık bir hale gelmesini sağlayabilmektedir. Özellikle, işveren ile kurulan manevi ilişkiler, bu çalışma biçiminin sorgulanmasını ortadan kaldırılabilmektedir.

Katılımcıların başvurduğu pozisyonlar ve işyerinde üstlendiği işler, iş tanımı kapsamında yer almamaktadır. Bu da iş tanımındaki belirsizliğin açık bir örneği sayılmaktadır. İş tanımı ve yapılan işler oldukça farklı olmasına rağmen, katılımcılar yöneticileri tarafından kendilerine verilen işleri sorgulamaksızın yerine getirmiştir.

Düşük ücretler, uzun çalışma saatleri sayısal esnekliğin ve ücrette esnekliğin bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda bazı katılımcılar deneyimlerini şu şekilde dile getirmiştir:

2006'dan itibaren 3 buçuk sene boyunca 500 TL aldım. Yani şöyle bir şey var o benim biraz sıkıntım oluyor. Hani işverenin kendisinin görmesini isterim bazı şeyleri. Ben pek o açıdan şey değilim yani söyleyemem. Öyle olunca da karşınızdakinin işine geliyor bazı şeyler. Çalışma saatim, saat 9:30 da başlıyordum akşam 19:30 hastanın durumuna göre 20:00 – 20:30. Demetevlerde oturuyordum Yıldız'daydı iş yerim. 2 vasıta gidiyordum. Eve varışım çoğu zaman dokuzu geçiyordu. Zor tabi evde de yapmakla yükümlü olduğun işler varken. (A1)

Kreşten ayrıldıktan sonra çocuk bakıcılığı işi buldum. Bir öğretim üyesiydi, çok iyi bir bayandı. Onun küçük bir çocuğu vardı ona bakıyordum. Evleri Etlik'teydi. Bir tanıdık söyledi. Gittim oraya yani o zamanın parası iyi veriyordu yani. O zaman okulda 400 alıyorsam o bana 650 veriyordu (2008 yılı). Yani her zaman iyi düşünürseniz Allah da size iki katını veriyor yani. Ben bir şey yapmıyordum, sadece bi tek çocuk, varlıklı bir aileydi hani ortalığı topluyordum. Bulaşık yıkıyordum, çamaşırlarını katlıyordum, çocuğa özel yemek yapıyordum. (sigortası sorulduğunda) O zaman çocuk şeyi sigorta yapılmaz ki... (A3)

Konu toplumsal adalet olduğunda, belli oranlarda “adetler” ve “tevekkül” olgularının katkısıyla hem kaçınılmazlık duygusu hem de manevi gerekçeler geçerli olur (Bowles ve Gintis'den aktaran Bağcı, 2014: 99). A3, tam da bu noktada iş deneyimlerini oluş sırasına göre değerlendirerek ve aralarında neden sonuç ilişkisi belirleyerek betimlemiştir. Buradaki kaderci yaklaşım, eski işinden bir diğer iş arkadaşı için kendi haklarından feragat ederek ayrılmış olması ve bu nedenle yeni işinde eski işine göre daha fazla ücret almasına yapmış olduğu atıf, oldukça ilgi çekicidir. İkinci işini ise bir önceki işiyle kıyaslayarak kendinin bu işle bir nevi ödüllendirildiğini düşünmektedir. Yani herkesin hak ettiğini yaşaması inancı, bu koşullarda çalışmasını meşru hale getirmektedir. Çocuk bakıcılığı mesleğinde yaptığı işleri “ben bir şey yapmıyordum” diye nitelendirmesi de aldığı ücretin düşüklüğünü ve kayıt dışı istihdam edilmesini de işveren açısından haklı değerlendirmesine sebep olmaktadır.

Standing'e (2014: 80) göre, işverenler esnekliği bir avantaj olarak değerlendirirken, maaşıyla geçinenler ise esnekliği riskin ve güvencesizliğin artışı olarak

değerlendirmektedir. A1'in deneyimlediği işte ücretin düşüklüğü ve uzunca bir süre maaşın artış göstermemesi oldukça dikkat çekmektedir. Nitekim katılımcı, aldığı ücretin düşüklüğünü kişisel özellikleriyle bağdaştırmıştır. Emek gücünün karşılığını alamamasını, bireysel bir sorun olarak değerlendirmektedir.

Çalışma süresi, bireyin hayat kalitesini belirleyen niteliklerden biridir. Nitekim özellikle kadınların ev içi görünmeyen emekleri de düşünüldüğünde işyerinde çalıştığı zaman diliminin uzunluğu, işyeri ve evi arasındaki mesafe, işe ulaşılabilirlik ve evdeki görünmeyen emek statüsü istihdamda kalmayı zorlaştıran nedenlerin başında geliyor.

Esnek istihdam biçimleri deyince kuşkusuz akla aynı zamanda uzun çalışma saatleri de gelmektedir. Katılımcının işte geçirdiği zaman dilimi, evde geçirmesi beklenen zaman dilimine göre oldukça orantısızdır. Ayrıca sorumluluk alanının büyük bölümünün iş ve ev arasında olduğu düşünülürse bu durum katılımcılar açısından yıpratıcı bir yaşam pratiğidir.

Yukarıda katılımcılardan elde edilen bulgular neticesinde, esnek istihdam biçimlerinin özellikle enformel sektörlerde oldukça derinden hissedildiği görülmektedir. Günümüzde başvuru yapılan işin tanımı ile yapılan ya da işçiden beklenen iş, oldukça karmaşıktır. Özellikle enformel sektörlerde başvuruda bulunan alt sosyo ekonomik gruplarda en sık rastlanılan ve göze çarpan konulardan birisi; çalışma biçimi, meslek tanımı ile esnek istihdam koşullarında yapılan/yaptırılan işlerin uyumsuzluğudur. Nitekim esnek istihdam koşullarında görev belirsizliği en yaygın problemler arasında yer almaktadır. Bu tür çalışma deneyimleri, alan yazınında da vurgulanan esnek istihdam biçimlerinden fonksiyonel (işlevsel) esnekliğin bir örneği niteliğindedir. Nitekim işyerinde görev tanımının dışında, işverenin istek ve beklentileri doğrultusunda, çalışana farklı alanlarda sorumluluk yüklenilmesi, işlevsel esnekliği meydana getiren en temel özelliklerdir. Bu çalışma biçimini, işsizliğe tercih eden katılımcı güvencesizliğin farklı bir boyutunu deneyimlemiştir.

Esnek istihdam biçimine örnek teşkil edecek bazı işlerde çalışan katılımcılar, görev belirsizliği, kayıt dışı çalışma, düşük maaş ve mesai ücretlerini almaksızın istihdamda kalmayı işsizliğe tercih etmişlerdir. Bu vb. biçimde çalışmak durumunda kalan katılımcılarla yapılan görüşmelerde; “bilmiyordum”, “işverenim ile aile gibi olmuştuk”, “çekiniyordum”, “ev geçindiriyorum” vs. gibi gerekçeler oldukça göze çarpmaktadır.

Ekonomik durumları ve eğitim durumları ne olursa olsun; sözlü kültür, ahlak kuralları vs. gibi kavramlar alt sosyo ekonomik gruplarda oldukça hissedilmektedir. Öyle ki, iş gücü piyasasında işçi ve işveren arasında kurulan sosyal ilişkilerde bu özellik, işçinin tecrübesizliği ile birleşince bir nevi işverenin lehine sonuçlanan bir durum ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların deneyimledikleri güvencesiz ve esnek istihdam koşullarından sonra İŞKUR'un düzenlemiş olduğu istihdam garantili kurslara yönelmeleri, kursun içeriği ve kursiyerin bu kurslardan beklentileri, kursa katılımın sonunda edinilen sertifika, kurs bitiminde işe girme - çalışma deneyimleri ve çalışma biçimleri de oldukça önemlidir.

Özel bir kurs merkezi yöneticisinin kursiyerin bu kurs programlarından beklentilerine yönelik görüşleri ise oldukça dikkat çekmektedir:

Birincisi para kazanabilmek, ikincisi evden çıkabilmek, üçüncüsü o sosyal ortama katılabilmek, belki ondan sonra bilgi edinme isteği gelebilir.(Y1)

Özel eğitim merkezinin bulunduğu bölge genellikle alt ekonomik grupların oturduğu bir bölgedir. Bu bölgede oturan kursiyerlere dair kurs yöneticisinin kendi gözlemleriyle belirlediği bazı ifadeler oldukça ilginçtir. Kurslara katılan yetişkinlerin ilk amacının para kazanmak olduğunu ifade eden katılımcının bu görüşü, bu kursların bir sektöre dönüştüğü görüşünü desteklemektedir. Kursiyerlerinin genellikle çevre bölgede ikamet eden ev hanımı ve öncesinde herhangi bir işte çalışmamış kadın gruplardan oluşması, bu kursların hem ev ortamından uzaklaşmak için bir gerekçeleri hem de bu kursları bir sosyal aktivite merkezi gibi hissetmelerine neden olabilir.

3.2.2. Katılımcıların İstihdam Garantili Meslek Kursuna Başvurma Deneyimleri

Katılımcıların İŞKUR ortaklığında düzenlenen istihdam garantili kurslara katılmalarını etkileyen faktörler, bu kursları nereden ve nasıl duydukları, kurs kayıt pratikleri ve kurstan beklentileri bu programlara başvurma deneyimlerinin çözülmesi açısından önemlidir. Bu nedenle araştırmanın bu başlığında katılımcıların meslek kursuna katılma deneyimleri detaylı olarak incelenecektir.

3.2.2.1. Katılımcıların Kurs Araştırma Deneyimleri ve Kurstan Beklentileri

İşsizliğe bir çözüm politikası olarak gündeme gelen aktif istihdam programları kapsamında düzenlenen istihdam garantili kurslar, işsizler için bir umut kapısı niteliği taşıırken, güvencesiz iş deneyimleri bulunanlar için de bir güvence umudu yaratmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların deneyimledikleri çeşitli işler veya işsiz geçirdikleri sürenin sonunda İŞKUR ortaklığında düzenlenen istihdam garantili kursları araştırma pratikleri ve kurstan beklentileri incelenecektir.

Kursiyerlerin başvurduğu meslek kurslarına yöneldikten sonraki beklentileri oldukça önemlidir. Nitekim, programın adı ve amacına istinaden katılıma yönlendiren etkenlerin başında işsizlik ve istihdam olanakları gelmesi düşünülürken; beklentiler, katılımcıların farklı meslek kursları yerine İŞKUR'un istihdam garantili kurs programına yönelmeleri konusunda önemli ip uçları verebilmektedir.

Katılımcıların İŞKUR'un istihdam garantili meslek kursunu genellikle sosyal çevrelerinden duydukları ya da karşılaştıkları ilan ve duyurular neticesinde bu kurslara yöneldiği gözlenmektedir. Katılımcıların kursa yönelmelerinin altında yatan temel sebepleri iki gruba ayırmak uygun olacaktır.

Katılımcılardan dördü, genellikle kurstan elde edecekleri sertifika ve mesleki programın kendilerine kazandıracağı yeni vasıflarla ilgilenmektedir.

İŞKUR'un sayfasından gördüm kursu. Çünkü şöyle birşey var İŞKUR'un hem iş alanı var hem de kurslar bölümü var. İş bakıyordum, aynı zamanda kurslara bakıyordum acaba neler olabilir diye. Hani iş olmazsa en azından kursa gidiyim dedim. O süre dediğim gibi evde yattığım bir dönemdi. İnternette geziniyordum hani ne yapabilirim, işlere bakıyordum kurs araştırıyordum ondan sonra o kursla tesadüfen karşılaştım bir bakalım dedik nasıl olur ne olur diye.. Başka bir halkla ilişkiler diye açılmıştı ben ona giderken yanlışlıkla buraya geliyorum ama buraya da isteyerek geliyorum. Cilt bakım olduğu için her bayanın ilgisini çeker ya öğrenmek ister bazı şeyleri. Benim de sıkıntılarım vardı işte sivilceydi vs.. Çevremdekilerin özellikle... Hani gidelim dedik bi kendimize de faydamız olsun çevremizdeki insanlara da faydası olsun diye. Seviyordum çünkü insanlarla uğraşmayı. Yani o cazip geldi diyelim. Bilgisayar kursu vardı, grafiker kursu vardı. Hatta bir arkadaşım vardı o grafiği seçti ben cilt bakımını seçtim. O beni çok zorladı dedi hadi grafiğe gidelim ben anlamam yani bir de ne işime yarayacak. En azından bu işime yarayabilecek bir şey çalışsam da. Grafiği tercih etseydim yani pek bir şey olacağını sanmıyorum (gülüyor). Hiçbişey yapamazdım yani. Dediğiniz gibi o meslekle ilgili hani bazı yerlere giderdiniz ama ben kendimi verimsiz hissedirdim çünkü sevmediğim birşey hani zorla yapacak birşey değil. Biraz ona dikkat ediyorum. Şimdi şöyle birşey ordan çıktıktan sonra iş imkânı olabileceği bir alan zaten. İşsiz kalma gibi bir durumunuz olmuyor ne olurdu biraz

kendimi yetiştirirdim tecrübe edinirdim bir yerde sonra tabî ki kendi işyerimizi açmak olur. (A1)

Eşimin tayini Ankara'ya çıktı, buraya geldik. Bir müddet sonra kurslara gitmeye başladım. Ben evde duran bir insan değilim sosyal bir insanım. E çocuklar da büyüdü.. Çalışmak istedim, sağdan soldan duyuyordum böyle bir kurs olduğunu. Ankara'ya geldiğim yıl çocuk gelişim kursu vardı. İŞKUR'un kursları olduğunu duymuştum insanlardan, çevreden. Sonra araştırdım internetten, bilgisayardan. Zaten benim branşım çocuk gelişimi kapsadığı için ev idaresi, önceden aldığım derslerde de çocuk gelişimi var. O yüzden dedim hem tercih edeyim onları hem de anasınıfında işte okullarda falan çalışırım diye düşündüm. (A2)

Ben oğlumu (...) Hastanesine götürmüştüm. Hani biraz sıkıntıları problemleri vardı. Oradaki üniversitedeki doktor dedi. “- İŞKUR'un kursları var sen niye ona katılmıyorsun? Gayet de zeki, akıllı bir kadınsın. Lise mezununun mesleği yok, meslek edinirsen iş bulman daha kolaylaşır. Daha önce neden başvurmadın?” dedi. Ben de “adamı olan giriyor” dedim, “tanıdık” dedim... Kendisi beni İŞKUR'dan birine yönlendirdi. Gittim yönetici asistanlığı kursu varmış. 6 ay yönetici asistanlığı eğitimi gördük. O vardı kurs olarak sadece. Ben de çok bunalmışım evde boş oturmaktan. Dedim olsun yani şart değil yani büro olmaz da mağaza olur, yeter ki bir bilgisayar eğitimim olsun, günümüz bilgisayar çağı dedim bir şeyler öğreneyim dedim. Hiç olmazsa bir iş sahibi olayım diyordum. Bir de şeyden yıldım amacım şeydi yani; bir de çalışırsınız sigortanızı yaptırıyoruz diyorlar yapmıyorlar, paranızı düzenli ödemiyorlar ben de dedim devlete güveniyim bir sektör olsun ki benim param yattı yatmadı, güvenceli bir iş aradım yani. Doktor da İŞKUR'u tavsiye edince onun aracılığıyla gittim (A3)

2010 yılında üniversiteyi bitirdikten sonra İŞKUR'un kasap işçiliği kursuna katıldım. Çünkü üniversiteyi bitirdikten sonra çok yoğun iş aramaya başladım hiçbir yer almayınca beni, ben de oraya gittim. İnternetten buldum. Kasap et ve balık kurumunda tavuk paketleme elemanıydım. İŞKUR'un kasaplık kursuydu. Orda 2 ay çalıştım. Devlet sağlık sigortamı yaptı ve ücretimi ödedi. Sincan'da servis alıp servis götürüyordu. Sonra bilgisayarlı muhasebe meslek elemanı, çocuk gelişimi kurslarına katıldım. İŞKUR Ankara meslek edindirme kursları diye internete yazıyordum o şekilde buluyordum. Üniversiteden mezun olduktan sonra hiçbir yer beni kabul etmeyince başka aklıma bir şey gelmedi. Dedim ki en azından kurs yeri bana doğru düzgün iş bulur. İşlere girdim çıktım ama hep kısa kısa çalıştım. Düzenli iyi bir işim olsun dedim. (A4)

Katılımcılar ilk kurs deneyimlerine genellikle benzer beklentilerle başlamışlardır. A1, seçmiş olduğu branşa göre işsiz kalmayacağı beklentisindeyken A3, bu kursla birlikte işsizliğinin sona ereceği ve kurs merkezinin kendisine bulacağı işlerin güvenceli ve uzun soluklu işler olacağı yönünde bir beklenti ile istihdam garantili kurs programına yöneldiği görülmektedir. Burada “devlete güvenmek” kelimesi ile işsizliğin ötesinde meslek kursundan sonra çalışacağı iş yerinde güvenceli istihdam beklentisi göze çarpmaktadır. Katılımcı A4'ün ilk katıldığı kurs İŞKUR tarafından yürütülen işbaşında eğitim programıdır. Bu programa kendi imkânlarıyla iş aradığı ancak bulamadığı bir

dönemde başlayan A4, bu şekilde İŞKUR kursları ile tanışmıştır. Katılımcının “devlet sağlık sigortamı ve ücretimi ödedi” sözü dikkat çekicidir. Katılmış olduğu kısa süreli işbaşında eğitim programında hem çalışmış hem de tavuk paketleme işini öğrenmiştir.

Esnek istihdam koşulları altında güvenceli istihdam beklentisi ise aslında güvenceli esneklik söylemini akla getirmektedir. Güvenceli esneklik söylemindeki esneklik, işgücü piyasasındaki esnekliği artırma anlamına gelirken, güvence söylemi ise istihdam edilebilirlik kavramı ile şekillenmektedir (Müftüoğlu, Koşar, 2013). Bu koşullarda, emek işçileri güvenceli işlere (sosyal güvencesi olan, ücretlerini düzenli aldıkları, tam zamanlı, uzun süreli istihdam edebilecekleri vb. işler) sahip olabilmek ya da bu işlere ulaşabilmek adına kendilerine sunulan istihdam garantili kurslara yönelmektedir.

A3 seçmiş olduğu branşa yönelik ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, teknolojik yeniliklere ayak uydurma gerekliliğine vurgu yapmıştır. İş gücü piyasasında özellikle bilgisayar tekniğine yönelik beklentileri dile getirmiştir. Bu nedenle meslek kursunda yer alan branşı günümüz teknolojisine ayak uydurmak ve tercih edilen olmak adına seçmiş olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların üçünün, bu kurslara yönelmesinde dikkat çeken iki önemli nokta bulunmaktadır. Bunlar; hem kursun sonunda edinecekleri sertifika hem de bu kurslardan elde edecekleri ücrettir.

Ben duyuyordum arkadaşlardan işte İŞKUR kurs açmış hem para veriyor hem de sertifika alıyorsun diye. Birkaç yere iş başvurusunda bulundum, otel mutfağına falan. Birkaçı bana sertifika sordu. Dedim işte elimden gelir tecrübem var, ama artık sertifikalı işçiye daha çok talep var. Nedir devlet bu kursları açıyor ki buradan sertifika alsın insanlar. Hem de İŞKUR diyor ki sen bu kişileri istihdam et, ben de o işçilerin belli dönem sigorta primini ödeyim. Bu da işverenin işine geliyor. Hem de sertifikalı çalıştırmak zorunluluk oldu bir yerde. Ben işin içinde olduğum için görüyorum mesela. Arkadaşlarımdan geçen yıl alan oldu. Onların da biraz işte yönlendirmesiyle başvurayım dedim kabul edilirse giderim beş altı ay kursa. Hem harçlığım olur hem de sertifikam olur. İş zaten biliyorum benim sadece aldığım sertifika işime yarayacak. Son çalıştığım işyerinde üç ay sigortasız çalıştım. Bu dönemde gidip İŞKUR'a kayıt olmuştum. Sonra da işte kursun yakınında akşam vardiyasında bir restorana girdim kursla ikisini aynı zamanda idare ediyorum. Sigorta olmayınca işte sorun olmuyor kurs için. Benim meslek kursunun bulacağı işe güvenim var. Belki iyi bir kapı açar, şartları ve imkânları iyi olan bir işe başlarım. Sosyal güvencem olsun, düzenli alayım paramı gerisi önemli değil. (A7)

Okulu bitirdikten sonra açıkçası kafamda iş sağlığı güvenliği konusunda belge almak vardı. Bir gün yolumun üzerinde olan ve dikkatimi çeken bir kurs yerine bilgi almak için uğradım. Kurs yetkilisi bana iş güvenliği kursu verilmediğini ancak İŞKUR destekli istihdam garantili kurslar verildiğinden bahsetti. Kendisi bu kurslara kayıt

olursam hem iş konusunda yardımcı olabileceklerini hem de para kazanabileceğimi söyledi. Bu da bana cazip geldi açıkçası. Çünkü çevrelerinin çok olduğunu ve çeşitli firmalarla görüştiklerini söyledi. O dönemde çağrı merkezi görevlisi kursu vardı. Açıkçası çağrı merkezi görevlisi kursu bir basamaktı benim için yoksa bu alanda bir iş yapmayı düşünmüyorum. İş güvenliği kursu araştırırken tesadüfen karşılaştım ve önüme bu fırsat çıktı. Kurs yerinin iş güvenliği ya da mezun olduğum mesleğimde iş bulmam konusunda bana yardımcı olacağını söylemesi üzerine, bu kurs cazip geldi tabi. Kaybedeceğim bir durum yok diye düşündüm. (A6)

İkişer sene arayla İŞKUR'un kursuna gittim. O zamanlar hani aşçılıktır hani çok fazla ilgimi çeken değişik bir kurs yoktu. İlk ilgimi çeken web tasarımıydı. O zamanlarda tabi ilk çıktığı için arkadaşım ona gitmek istedi. Gittik gayet güzeldi. Arkadaşımla ikimiz araştırmıştık. Hani kurstan zaten biliyorum ya... İŞKUR kursunda hem para veriliyor hem öğretiyor. Araştırmışsınız büyük ihtimalle. Etrafımdaki insanlar da sağolsun beni çok yönlendiriyordu. Benim kardeşim de bu kurslardan sertifika aldı ve sonrasında iş buldu. İşi kendi imkânları ile buldu ama olsun. Benim amacım zaten işi en iyi şekilde öğrenmekti. Benim teknolojiyle pek aram yok hani bilgisayar üzerine.. Teknolojiyi çok sevmiyorum ben ama neden diyeceksiniz. Şimdi nereye gitseniz şimdi başvurmadım ama biliyorum en azından. Gittiğiniz her yerde en dandik bir yerde bile bilgisayar üzerine her şeyi istiyorlar. İngilizce, diksiyon hani bunlar istenilen şeyler. Yine de yapmak istedim biraz uğraştık falan böyle. Site açtık gayet güzeldi. İstihdam garantisi çok fazla vermiyordu o gittiğim yer. O zaman dediğim gibi yeniydi zaten.. (A5)

A6, çağrı merkezi görevlisi kursuna katılmıştır, ancak kurstan beklentisi yüksek lisans yapmakta olduğu “iş güvenliği uzmanlığı” konusunda kurs merkezinin kendisine iş bulmada aracı olacağıdır. Burada dikkat çeken bir başka nokta, katılımcının odaklandığı mesleğe dair iş bulma konusunda kurs merkezinin referans mekanizmasından yararlanma isteğidir. Nitekim kurs merkezinin kendisine kayıt esnasında vaat ettiği iş olanakları, piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda iş gücü açığının fazla olduğu mesleğe dair eğitim veren ve o meslekte istihdam edilmesine yönelik aracı bir kurumdan çok meslek danışmanlığına dönüştüğü de söylenebilir.

A7, işgücü piyasasının son dönemde sertifikalı işçiye olan talebini vurgulamaktadır. Nitekim bu kursları tercih etme sebeplerinin başında informal yoldan öğrendiği mesleki bilgi ve becerilerini mesleki kurs yolu ile tescillendirmek bir başka deyişle formal hale dönüştürmek hem de güvenceli bir işe sahip olma beklentisidir. Ayrıca kursa katıldığı her bir fiili gün için elde edeceği ücret de bu kursları tercih etmesinde etkili olmuştur.

Keskin'e (2012: 173), göre hali hazırda işi olanlar dahi, sürekli yeni diploma ve sertifikalarla kendilerini istihdam edilebilir halde tutmaya çalışmaktadır. Bu tür belgelerin özellikle işi olanlar tarafından, istihdamda kalma ya da işsiz kalmama gibi amaçlara yönelik bir dayanak niteliğinde olduğu düşünülebilir. Burada A7'nin çalıştığı

diğer yerlere görece daha kurumsal şartlarda çalışabileceği otel mutfaklarına iş başvurusunda bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla bir üst kademeye geçiş için sadece informal yollarda öğrendiği mesleki bilgilerin yeterli olmadığını, sertifikanın gerekliliğini deneyimlemiştir. Nitekim Yücesan-Özdemir'e (2015: 42) göre işçi açısından sermayesine yatırım yapmasının en bilindik yolu eğitim almasıdır. Elbette sigorta primlerinin bir süreliğine proje tarafından karşılanıyor olması da, bu sertifikanın işveren tarafından tercih sebebi olabilmektedir.

A5'in ifadelerinden de anlaşılacağı gibi işsiz olduğu bir dönemde sosyal çevresi aracılığı ile duyduğu bu kurs programlarına yönelmiştir. Bu yönelimde kurstan elde edeceği yeni vasıflar ve kurstan elde edeceği maaşın bir cazibe unsuru yarattığı görülmektedir. A5'in de A3'e benzer şekilde teknolojik yeniliklere yönelik gerekli vasıfları kazanmak amaçlı bir branşa yöneldiği görülmektedir.

Bu gruptaki katılımcıların bu tür meslek kursları diğer kurslardan ayıran en temel özelliklere dair sosyal çevrelerinden ya da çeşitli duyuru yöntemlerinden elde ettikleri en dikkat çekici nokta, istihdam garantili kursların hem maaş verdiği hem de yeni vasıflar kazandırarak kursiyerlerine kursun sonunda sertifika imkânı tanınmasıdır.

İŞKUR bünyesinde verilen istihdam garantili kursların faaliyet gösterdiği birçok bölge bulunmaktadır. Özellikle alt sosyo ekonomik sınıfların yoğun olarak yaşadığı bir bölgeden bir kurs yöneticisinin kursların faaliyetleri ve uygulamaları hakkında görüşleri, bu tür kursların bir de kurs sağlayıcı gözünden değerlendirmesi açısından oldukça önemlidir.

Kurs yöneticisine katılımcıların bu kursları ne şekilde duydukları sorulduğunda genellikle çevre faktöründen, yanı sıra çağımızın önemli bir araştırma ve bilgiye ulaşma kaynağı olan internetin etkisinden bahsetmiştir. Ankara'nın ekonomik düzeyi düşük olan bir bölgesinde katılımcıların bu tür kursların bilgisine ne şekilde ulaştığını öğrenmek amacıyla bir kurs yöneticisi ile görüşme yapılmıştır. Nitekim ekonomik gelir düzeyi ve eğitim düzeyinin düşük olduğu bu bölgelerden, kursa olan yönelim hakkında önemli bilgilere ulaşılmıştır:

Birincisi klasik yöntemlerle sosyal medya ya da kursun bulunduğu bölgede tanıtım yapıyoruz. Broşür dağıtıyoruz, pankart asıyoruz. Bir de artık şöyle bir şey var, sürekli ön kayıt alıyoruz. Kurs açık oldukça herkes gelip gidip ön kayıt bırakıyor.(Y1)

Kurs yöneticisi, bu kursları bünyesinde açmak için ilgili ihaleyi kazandığı takdirde, kurs tarihleri ve kursun türü hakkında daha önce ön kayıt aldığı kursiyer adaylarını bilgilendirmektedir. Ön kayıt alındığı için ihale alındığında kursiyere ulaşmak böylece daha kolay olmaktadır.

İŞKUR'un ve özel meslek kurslarının düzenlediği el broşürleri, afişler ve katılıma yönelik düzenlenen çeşitli duyuru yöntemlerinin, bu tür kursların hem maaş hem de yeni vasıflar kazandırarak işgücünde aktif olarak yer alma imkânı sunduğu vurgularının etkili olduğu düşünülebilir. Kurs merkezleri şayet bünyesinde İŞKUR destekli istihdam garantili kurs veriyorsa, İŞKUR'un yönetmeliği gereği bu bilgiyi kursun bulunduğu binanın dış cephesinde, özellikle bulunduğu çevre halkının rahatlıkla görebileceği şekilde duyurmak durumundadır. İŞKUR'un bu yöndeki denetlemeleri görevlendirdiği kurum denetmenleri ya da ilgili personeller tarafından yapılmaktadır. İŞKUR'un ilgili yönetmeliğinde yer alan tanınırlık maddesinde yer alan bu bilgiler çalışmanın giriş bölümünde detaylı olarak verilmiştir. Yanı sıra kurs yerinin kendi hazırlamış olduğu el ilanları, broşürler, logo ve diğer afişler hedef kitlenin dikkatini çekmeye yönelik oldukça çeşitlidir. Özel meslek eğitim kursları tarafından hazırlanan bazı duyuru ve afişlerde kullanılan dikkat çekici ibareler şu şekildedir:

- *İş Garantili Eğitim! Kadar Kişi Alınacaktır.*
- *Maaşlı Meslek Eğitim Kursları!*
- *Kadınlara İş Garantili Maaşlı Kurs Müjdesi!*
- *İlkokul, Lise ve Üniversite Mezunu için İş Garantili Meslek Kursları*
- *Geçerli Bir Mesleğiniz Olsun İster misiniz?*
- *İŞKUR İstihdam Garantili Meslek Eğitim Kursları Başlıyor. Günlük 20 TL Harçlık!*
- *İŞKUR İlkokul ve Lise Mezunu İstihdam Garantili Kurslar!*
- *İş Garantili, Sertifikalı Meslek Edindirme Kursları. Kurs Süresince Aylık Maaş.*
- *İş Garantili Kurslar Eğitim + Maaş + İstihdam!*
- *Yüzde Yüz İstihdam Garantili Kurs!*
- *İŞKUR İşbirliği İle İstihdam Garantili Kurs*

Bu duyuru ya da el ilanlarında, “istihdam garantili” ve “maaş” ibareleri genellikle büyük puntolarla yazılmaktadır. Burada asıl amaç düzenlenen meslek kursları arasından bu kurs programlarının istihdama yönelik bir güvence vermesi ve katılımı cazip hale getirecek cep harçlığı uygulamasının vurgulanmasıdır. Bu tür olanaklara yapılan vurgu, istihdam garantili kursları diğer kurslardan belirgin çizgilerle ayırmaktadır.

İŞKUR, İstihdam Garantili Meslek Kursu Programında, kursiyerlerine kursa devam ettikleri her fiili gün için 20 TL ödeme yapmaktadır. Bu ödeme her ayın belli dönemlerinde toplu olarak yapılmakta olup, kursiyerlerin çalışmadıkları dönemde İŞKUR tarafından düzenlenen meslek kursuna katılmalarından dolayı kurs masraflarına yönelik bir ek gelir olarak kabul edilebilir.

Bazı katılımcıların kursun sağlamış olduğu mesleki eğitimin yanı sıra maaş hakkındaki düşünceleri de dikkat çekicidir:

İŞKUR kursları tabî ki maaş da veriyordu ama benim o paraya ihtiyacım çok yoktu açıkçası. Ben daha çok oraya buraya CV bırakmaktan ve bu şekilde iş aramaktansa, böyle aracı kurumların bana daha rahat iş bulabileceklerini düşündüm. O yüzden bu kursa gitmeye karar verdim. Ama mesela kurs yeri ne kadar öğrenci kazanırsak o kadar iyi gözüyle bakıyor. Bazı kursiyerler de ekstradan bir kazanç sağlamak için kursa yazılıyor. Mesela tanıdıkları vasıtasıyla kursa yazılıyor, devamsızlık da yapsa idare ediliyor. O şekilde parası için kursa yazılanlar da var. (A6)

Bazı insanlar sırf maaşı olduğu için para verdikleri için geliyorlardı. Ben başvurduğum zaman o olayı bile bilmiyordum. O şekilde ben başvurduğum. Yani onu söylerim. (A1)

400 TL aylık elime geçen para. 100 lirası zaten yola gidiyordu. 300 lirası kalıyordu. (A3)

Çağrı Merkezi görevlisi kursunda kazandığım parayla kendime harçlık yapıyordum ve oradan biriktirdiğim parayla Kpss kursuna gittim. (A4)

Yeri geliyor harçlık yapıyorsun yeri geliyor ailene yardım ediyorsun. Bankaya yattığı zaman ben de sevinip gidip çekiyordum. Sonuçta çalışarak kazandığın bir para değil, kursa gittiğin gün boyunca hak kazanıyorsun o parayı almaya. Bu kurslar ücretsiz olsaydı herhalde çok tercih etmezdim çünkü benim için şuan çok yorucu. (A7)

Bir şey yapmıyorum ki. Hatta fazla bile geliyor geziyorum İstanbul'a gidiyorum. Çok şükür sigaram yok içkim yok. (A5)

Kursiyerlerden bazılarının kurstan aldıkları maaş ile aile geçimine katkı sağladıkları dikkat çekmektedir.

A4'ün İŞKUR'dan aldığı maaşın, kamu sınavlarına hazırlanmak için bir imkân sağladığı gözlenmektedir. Ailesiyle birlikte yaşayan A4, evin geçimini annesi üstlendiği için bu parayı kendi harçlığı olarak kullanmaktadır. Benzer durumda, evin geçimini babanın karşıladığı A5, İŞKUR'dan almış olduğu aylık parayı, kendine harçlık yapmaktadır.

Tüm bu görüşler çerçevesinde İŞKUR kurslarına devam ederken, başka bir gelir ya da dış kaynak olmaksızın kursiyerlerin bakmakla yükümlü oldukları kişiler varsa; kurs süresince almış olduğu maaş, bu katılımcıların yaşamlarını sürdürmeleri için yeterli değildir. Elbette bir dış kaynak ile desteklenerek bu kurslara katılım mümkündür. Dış kaynak ya da geliri olmayan kesim için ekonomik nedenler, kurslara katılımı engelleyen nedenlerin başında gelmektedir.

Burada A6'nın diğer katılımcılardan farklı olarak dikkat çektiği bir nokta ise, kurs yerlerinin kursiyerler üzerinden kazancını değerlendirmesidir. Ne kadar fazla kursiyer, o kadar fazla gelir düşüncesi üzerinden bu projenin aslında parasal kaynak açısından her iki taraf için de (kursiyer-kurs yeri) cazibe unsuru olmasına dikkat çekmiştir.

Özel bir meslek kursunun yöneticisine istihdam garantili kursları diğer kurslardan ayıran en önemli özelliğin ne olduğu sorulduğunda şu şekilde cevaplamıştır:

Birincisi maaş vermesi, ikincisi ise iş gücü açığı çok net olan sektörlerden vermesi. O sertifikayı alan ve o çalışma koşullarına rağzıyım diyen herkes çalışabilir. O alanda iş açığı çok net. O kurs açılıyorsa zaten İŞKUR'un elinde istatistik var. Firmalar ondan önceki yıl talepte bulunmuşlar İŞKUR da onlara o personeli yönlendirememiş. Böylelikle kurs açıyor ve sektörün ihtiyacı bu kursiyerlerce tamamlanmaya çalışılıyor. (Y1)

Katılımcılardan dördü bu tür kursları sosyal çevreleri yoluyla, üçünün çeşitli duyuru ve ilan yoluyla tanıdığı görülmektedir. Sosyal çevreleri katılımcıları bu tür kurslara yönlendirirken, kursun sağlamış olduğu bir takım faydaları vurgulamaktadır. Bunlar, genellikle, kursun sonunda edinilecek sertifika ve maaş uygulamalarıdır. Nitekim katılımcıların ifadelerinden bu tür mesleki kurs programlarına yönelimde istihdam imkânı yaratmasından çok, katılımcılara meslek sahibi olmak için bu programların bir ön basamak niteliğinde olduğu vurgusu dikkat çekmektedir.

Kurslara yönelmede seçilen branşlar da dikkat çekicidir. İŞKUR bu kurs programlarını işgücü açığının yoğun olduğu sektörlerle göre belirlemektedir. Katılımcılardan bazıları kurs araştırırken önceden hangi branşın kendilerine uygun

olduğunu belirleyerek bu branşlarda mesleki eğitim veren kurs merkezine başvuruda bulunmuştur. Bazı katılımcılar da başvurdukları kurs merkezinde varolan seçenekleri değerlendirmiştir. Katılımcılardan bazıları seçecekleri branşı günlük yaşam pratiklerinde kullanabilme üzerine de değerlendirirken, bazı katılımcıların aynı branşta sahip oldukları önlisans diplomasına rağmen meslek kursuna yöneldiği görülmektedir. İşsizlik kaygısı ve kurs merkezinin katılımcı tarafından bir iş danışma merkezi gibi algılanması ile bazı durumlarda kurs merkezinin mevcut programları seçtikleri görülmektedir. Nitekim A6'nın ifadeleri örneğinde, asıl amacın çağrı merkezi sektöründe çalışmak ve bu yönde bir mesleki beceriyi geliştirmekten ziyade, istediği ve mezun olduğu sektörden iş bulmasını kolaylaştırmak adına bu kurs merkezini tercih ettiği açıkça fark edilmektedir. Kurs merkezinin burada bir danışma merkezi niteliğinde olması ve katılımcının istediği sektörde ona uygun iş bulma konusunda aracılık edeceğini taahhüt ederek, katılımcının ilgisi olmadığı bir programa kayıt alması oldukça dikkat çekicidir.

Katılımcılar arasında birden fazla istihdam garantili kursa katılanlar da mevcuttur. Bu talebin altında yatan sebepler genel olarak çalıştığı sektöre dair beklentilerine cevap bulamamak ve şansını farklı sektörlerde denemek amacıyla farklı branşlara yönelmek, ya da bu kurslardan elde edilen maddi kaynaklardır. Bu katılımcıların genel olarak ilk katıldıkları kurs programlarından beklentileri ve elde ettikleri sonuca göre diğer kurslara yöneldikleri görülmüştür.

İşbaşı eğitim programından sonra bilgisayarlı muhasebe meslek elemanı kursuna katıldım. Oradan da ücretimi aldım. Muhasebeci olarak çok görüşüm firmalarla ama 76 günlük kurs süreci muhasebeci olmanız için yeterli bir süre değil dedi işverenler. Aradan 3 ay geçti çocuk gelişimi kursuna katıldım ama onda ücret alamadım. Çünkü aradan 6 ay süre geçmesi gerekiyormuş ücret alabilmek için o zaman otobüs kart paramı annem verdi. 12 gün "Girişimcilik" kursuna gittim İşte işsizdim birkaç kuruş cebim para görsün diye girdim. Yani aslında KOSGEB'e başvurursan şirket kurabilmek için iyi kredi alabiliyorsun ama benim öyle bir sermayem de yoktu açıkçası. İŞKUR'un çağrı merkezi müşteri temsilcisi kursunu buldum. Orası bittikten sonra buraya geldim işte. İŞKUR'un Kadın Giyim Modelist Yardımcılığı kursuna. İnternetten öğrendim geldim. (A4)

İlk gittiğim çocuk gelişimi kursundan bir sene sonra falan İŞKUR'un hasta kayıt kursu açıldı. Ben sonra X hastanesi var Batıkent'te oraya girdim, yine orası da tanıdık. Girdim şimdi asgari ücret. Şimdi ben bütün gün gidicem Cumartesi günü de full çalışıcam, işte o zaman 800 küstür mü ne dedi galiba 2 yıl önce. 100 lira da yol parası vericem. Ben dedim oraya gideceğime İŞKUR'un kursuna gideyim daha avatajlı. Zaten hani para kazanmak değil mi amaç! 3 gün çalıştım hemen ben bırakıyorum dedim. İşe girmeme yardımcı olan yakınlarım küstü benimle. Hani iş

buluyoruz falan ben de çıkınca.. Millet kaç yere referans veriyo işte ama 1 yıl da giren aynı parayı alıyor 5 yılda çalışan aynı parayı görüyo ben onu gördüm ben dedim çıkıcam. Hatta kızlar 1 hafta dayan, bilmem ne... yok dedim... Bir de Lojistik vardı ondan sonra cilt bakım güzellik vardı ama ben hasta bakımı seçtim. Bir de 6,5 aydı. Para almak için. (A2)

Görüşme yapılan kursiyerlerden A4, birden fazla meslek kursu deneyimlemiş ve bu kurslara para kazanmak maksatlı devam ettiğini açıkça belirtmiştir. Girişimcilik kursundan sonra yine çeşitli İŞKUR kurslarının ilanlarını takip etmiştir. İŞKUR kurslarını adeta meslek edinen A4, çeşitli sebeplerle meslek kurslarına katıldığı halde iş bulamadığı için bu kursları, işe tercih ettiği görülmüştür.

Standing (2014: 29), güvencesizliğin neden olduğu eylem ve tavırların, fırsatçılığa meyledeceğini vurgulamaktadır. Nitekim katılımcının bu tür kursları artık sektör haline dönüştürdüğü ve bir miktar kazanç için bu kurslardan ne şartlarda faydalanabileceğine dair tecrübe edindiği görülmektedir. A4, bir sonraki kurs deneyiminde, kursa devam ettiği sürece İŞKUR tarafından kendisine ödenecek maaş ile ilgilenmektedir. Branş gözetmeksizin açılan her kursta şansını denemek isteyen katılımcı, İŞKUR'un istihdam garantili bilgisayarlı muhasebe kursunda eğitim aldıktan 3 ay sonra katıldığı çocuk gelişimi kursunda maaş alamadığını dile getirmiştir. Bilgisayarlı muhasebe kursunu neden tercih ettiği sorusuna da "işsizlikten dolayı" cevabını vermiştir.

A4'ün aktarımı ile işverenlerin, 76 gün süren bilgisayarlı muhasebe kursunun muhasebeci olmak için yeterli olmadığı kanısı, bu tarz meslekler için uygulanan eğitim sürelerinin önemine dikkat çekmektedir. Kurs sürelerinin, hangi kriterlere göre ve hangi kurumların onayıyla belirlendiği Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliğinde açıklanmaktadır.¹ Ancak bazı meslekler için belirlenen kurs süreleri ve bu kurs süresince alınan mesleki eğitim, işveren ya da bu mesleği örgün eğitim yoluyla öğrenen kesim tarafından mesleki beceri ediniminin kolay, ancak başarısız bir yolu olarak görülmektedir.

A2'nin de açıkça belirttiği gibi ilk başvurduğu kurs meslek edinmek ve istihdam amaçlı iken aradan geçen bir yılın sonunda başka bir meslek kursuna yönelmesindeki amaç, daha önce deneyimlemiş olduğu İŞKUR'un katılımcılara sağlamış olduğu

¹ Kursiyerlere bilgi ve becerilerin kazandırılması için toplam kurs süresi; kursun düzenleneceği meslek konusunda (**Ek ibare:RG-12/2/2016-29622**) eğitim programını onaylayan üniversitenin veya Millî Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği süre, ulusal meslek standartları ve/veya ulusal yeterlilikler, işgücü piyasası ihtiyaçları ve kursiyerlerin nitelikleri gibi hususlar göz önünde bulundurularak belirlenir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2013: madde 29/1)

maaştır. Bu amaçla yeni başladığı işinde alacağı maaşı çalışma koşullarına göre oldukça az bulan katılımcının bu kursları işe tercih ettiği gözlenmektedir. Kurs seçimini de aynı gerekçeyle kursun süresine göre yapmış olması dikkat çekicidir. Bu da, ne kadar uzun süreli bir programa katılırsa; o süre boyunca maaş alacağı anlamına gelmektedir.

A2'nin düşük ücretli bir işte çalışmaktansa maaş alabileceği bir kursa gitmeyi tercih etmesi oldukça dikkat çekmektedir. Bu durum, sosyal yardımlarla geçinen ve sosyal yardımları işe tercih eden kesimle mantıksal olarak aynıdır. Standing (2014: 89), bu durumu “güvencesizlik tuzağı” olarak nitelendirmektedir. Katılımcı başvuracağı kurs yerine düşük ücretli işte çalışmayı tercih ederse, kursa katılma hakkını ve dolayısıyla o kurstan sağlayacağı maddi ve mesleki eğitim faydalarını da kaybetmiş olacak. Ayrıca “iş sırasında kaybettiği hakların maliyetine ek olarak tekrar yardım almaya başlayana kadar oluşacak maliyetler de söz konusudur” (Standing, 2014).

A5, altı aylık aşçı yardımcılığı programına katılmış ve seçmiş olduğu branşla ilgili, hem ilgi alanı olması hem de bu mesleğin işgücü piyasasındaki kullanılabilirliği hakkındaki görüşlerini şu şekilde paylaşmıştır:

İŞKUR'un web tasarımı kursuna gittikten bir süre sonra işte kartvizittir şeydir... Ama zordu hani gerçekten teknoloji sürekli yeniliyor kendini takip etmek zor. İngilizce gerekiyor artı takip etmek gerekiyor ikisi bir arada bilgisayar sıkıntılıydı. Öyle cebimde dursun diye değil de zaten bir yerden babamın arkadaşı vardı isteseydim belki oraya girebilirdim de kendimi orada geliştirebilirdim ama dediğim gibi çok şey yapmadım hani çok istemedim. Allah'a şükür elimde dünyanın en güzel mesleği var. Bu hafta hatta yine sohbeti geçti aşçılık üzerine kızın birisi dedi ki elimde dört meslek var dedi. İşte mankenlik, iktisat okumuş birkaç daha saydı gerçekten işe yarar dört meslek. Hiç biri işe yaramıyor iş bulamıyorum dedi. Benim tek bir işim onun dört işine bedel yani sevmek tabii ki sürekli kendini geliştirmek ve sabır. En önemli şey sabır bence. Bunların hepsi bir insanda varsa diyorum ya dünyanın neresine gidersem gideyim hiçbir zaman ölmeyecek meslek. Doktorluk, aşçılık... (A5)

Yönetici asistanlığı kursunu bitirdim ama işte o da yetmedi. Öyle olmuyor işte! Gittiğin yerlerde hastanelere girersin diyorlar, şuraya girersin buraya girersin işte iş bulacağız dediler, hiç kimseyi yerleştiremediler en son 5-6 kişi yerleşti yani. Yönetici asistanlığı kursundan sonra girdiğim işlerde sorun yaşayınca ben yine dedim ki yani bu olmadı dedim mantıken ben başka kursa yöneleyim. Çünkü korktum yani orayı da gördükten sonra adam (işveren) parayı ödemiyo, onu da araştırdım devlet kontrolünde oluyorsunuz geliyor sigortanızı araştırıyor yatıyor mu yatmıyor mu? E benim dedim eşim yok, arkam da yok paramı da alamıyorum adamı nereden bulayım? Yapacak bişey yok. Kadınsınız diye sizi eziyorlar. Benim dedim güvenceli bir iş bulmam lazım yani, benim sürekli yani arkamda olan bir iş. Dedim sonra İŞKUR'un yönetici asistanlığı olmadı, öbür tarafına gideyim yani. Ama sigortamı da

yatırsınlar. Sonra aşçılık bölümü açtılar. Aşçı yardımcılığı kursuna başlarken, yeni bir imkân yeni bir şey açıldı önüme. (A3)

A5, yine İŞKUR tarafından düzenlenen web tasarımı kursuna katıldıktan sonra kişisel sebeplerden dolayı bu mesleği yapmaya devam etmemiştir. Nitekim karşısına çıkan bir başka istihdam garantili kurs programı olan aşçı yardımcılığı kursunu tercih etmiştir. Katılımcının ilk kurs deneyiminde teknolojik gelişmelere bağlı olarak kendini bu yeniliğe ayak uydurma çabası dikkat çekerken aşçı yardımcılığı branşını hobilerini ve bu mesleğe yönelik ilgi alanını ön planda tutmuştur.

Katılımcı A5'in, seçmiş olduğu aşçılık branşının iş gücünde kullanılabilirliği üzerine yapmış olduğu yorumda sürekli kendini geliştirme ve sabır vurgusu dikkat çekicidir. Bu görüşe göre, meslek sahibi olmak adına kişinin sürekli olarak kendini mesleğe dair yenilemesi ve işgücü piyasasında emek gücüne dayatılan çeşitli zorlukları bireysel çabalarla içselleştirmesidir. Nitekim bu görüş neo-liberal işgücüne yönelik söylemlerin emek gücüne yansıdığı sonuçları da göstermektedir.

A3, aşçı yardımcılığı kursundan önce yönetici asistanlığı kursuna katılmıştır. Ancak bu sektörde çeşitli işler deneyimlemesine rağmen karşılaştığı birçok farklı zorluklar sonucunda şansını bir başka kurs programında denemek istemiştir.

Katılımcıların birden fazla kurs deneyimlerine dair ifadelerinde çeşitli faktörler ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların hepsi İŞKUR ortaklığında düzenlenen bu kurslara iş bulma ve güvenceli işlerde çalışma ümidiyle başlamıştır. Genellikle ilk kurs başvurularında katılımcıların ihtiyaç duydukları ve konsantre oldukları alan, devlet güvencesi ya da kurs yeri aracılığı ile daha kolay iş bulmak ve meslek edinmek iken; ikinci ya da daha fazla kursa yönelmelerinde İŞKUR tarafından verilen maaşın etkisi oldukça fazla hissedilmektedir.

Katılımcıların ifadelerinden çıkan bulgulara göre çeşitli vasıflar kazanarak bir meslek sahibi olma umudu, İŞKUR kurumuna olan güven ve beklenti çerçevesinde güvenceli işlerde çalışarak işgücünde aktif olarak yer almak istemeleri ile pratikte karşılaştıkları zorluklar katılımcılar açısından bazı hayal kırıklıklarına yol açtığı görülmektedir. Bu hayal kırıklığını deneyimleyen bazı katılımcılar, şansını farklı bir branşta denemek isteyerek yeni bir kursa kayıt olmaktadır. Bağcı'ya (2014: 20) göre eğitim, kendisini bir olasılık olarak sunar ve bu olasılığı reddetmek, özellikle

dezavantajlı grup ve bireyler için neredeyse imkânsızdır. Böylece herkes eğitimde şansını denemek ister.

Başvurduğu branşta istihdam etmeyi düşünmeyen ancak projenin kursiyere fiilen devamlılığı doğrultusunda sağlamış olduğu maaşın bir cazibe unsuru yaratmasıyla kursu tercih edenler ile asıl amacı meslek sahibi olmak isteyen kursiyer adaylarını kurs başvurularında ayırt etmek oldukça güçtür. Ancak özellikle kurs eğitmenleri tarafından kursiyerlerin derse katılımı, derse olan ilgisi, tavır ve davranışlar vb. durumlarda bu fark; belirgin olabilmektedir. Bununla birlikte, kurs sağlayıcıların kursiyerleri arasından istihdam etmekle yükümlü oldukları oranı yakalamanın son yıllarda güçleşmesinin de, katılımcıların bu tür kursları sosyal yardım projesi olarak değerlendirilmesinin etkisi büyüktür.

Katılımcıların kursa yönelmeleri ve kurs hakkındaki görüşlerine göre öne çıkan genel bulgular şunlardır:

- 1) Bu tür kurs programlarına katılımcıların gösterdiği ilgi, bir meslek sahibi olmak adına vasıf kazanmaktan ve o sektörde bir iş sahibi olmaktan ziyade, o kurstan edinilen maddi gelir ile ilgilidir.
- 2) Güvencesiz çalışma koşullarında çeşitli işler deneyimleyen katılımcıların farklı branşlara yönelerek tekrar istihdam garantili kurslara katılmaları, kurstan bekletileri ve elde ettikleri sertifika ve mesleki yeterliliklerine rağmen karşılaştıkları güvencesiz istihdam biçimleri ile yakından ilişkilidir.

3.2.2.2. Katılımcıların Kursa Başvurma ve Kayıt Deneyimleri

İŞKUR destekli olarak hizmet sağlayıcılar aracılığı ile düzenlenmekte olan ve çeşitli branşlarda dönem dönem açılan istihdam garantili kurslara başvuran yetişkinler, belli bir değerlendirme yöntemine göre alınmaktadır. Katılımcılara başvurdukları kursta değerlendirilme şekli sorulduğunda deneyimlerini şu şekilde paylaşmışlardır:

Mülakata giriyorsunuz tabii ki. Tanıdık yok hiç kimse yoktu. Diyorum ya tesadüfen gittim oraya. Mülakatta neden bunu istiyorsunuz gibisinden bir soru sordular. (A1)

Herhangi bir mülakat durumu olmadı beni direk kayıt ettiler. (A6)

“X” abime telefon açtım (kurs sahibi-hizmet sağlayıcı) benim kaydımı yap dedim ben işten çıkıyorum. (A2)

Ben daha önceden zaten İŞKUR'a işsizlik için başvuruda bulunmuştum. Sigortasız çalıştığım dönem işte. Hatta birkaç iş teklifi geldi oradan ama istemedim. Çünkü oturduğum muhite çok uzaktı ve kazandığının yarısı yol parasına gidecekti. Daha sonra bu kursları önceden de bildiğim için gidip bir kurs yeriyle görüştüm. Onlar da aşçı yardımcılığı kursunun yakın zamanda açılacağını ve açıldığı zaman beni arayacaklarını söylediler. O şekilde yazıldım. Herhangi bir tanıdığım yoktu ama daha önce bu işi yaptığımı söyledim. Onların daha çok işine geliyor sektörden olmak çünkü işe yerleştirirken daha kolay yerleştiriyorlar. Kursun açılacağı zaman beni aradılar ve mülakata çağırdılar. Gittim o mülakatta 4 kişi vardı, benim görüştüğüm kişi kurs yerinin yöneticisiydi. Bana birkaç soru sordu işte çalışmayı düşünüyor musun? Nereelerde çalıştın? gibisinden. Sonra da beni kayıt edeceğini söyledi. O şekilde kayıt oldum. (A7)

Doktorumuzun İŞKUR'da bir tanıdığı varmış ona yolladı. “-git, sana yardımcı olsun” dedi. Gittim müdür yardımcısını gördüm o beni X kurs yerine yolladı. X Hoca vardı orada. Yönetici Asistanlığı kursu açılmıştı. Baktı, o aldı hemen yani “-iyi gir! dedi. Sonra işte güvenpark'ta 300 kişi falan girdik mülakata. Elendim orda çok üzülüm ama neredeyse ağlayacaktım. Benim ihtiyacım vardı neden ben elendim yani. Sonra umudum kaybolmuş gibi oldu, sonra dedim ki hayır dedim, yılmıycam. Hep torpilli kişiler girdi ama çoğu, hep tanıdığı olanlar. Orada bile torpilin tanıdığın olacak. Söylüyorlar başvuruya gelenler, girdik, kazandık işte şöyleyiz böyleyiz adamımız var. Orada mülakattayken söylüyorlar. Ben de dedim ki inat değil mi ben de adamını bulup ben de gireceğim (elini masaya vuruyor) (A3)

A3 referans aracılığı ile ilk gittiği yönetici asistanlığı kursundan sonra farklı bir branşta açılan kursta şansını denemek istemiştir. Ancak referans olmaksızın başvurduğu kursiyer alımında elenince, aynı kursa referans yoluyla başvurmaya çalışmıştır.

Katılımcının kurs başvuru deneyiminde karşılaştığı tabloya göre, hizmet sağlayıcıların kursiyer alımında referansı göz önünde bulundurduğu vurgusu dikkat çekicidir. Nitekim kendisi de ilk kurs başvurusunda bu yolla kabul edilmiş ancak bir diğer kurs başvurusunda karşılaştığı olumsuzluk ve başvuruda elenmesi nedeniyle tekrar referansa ihtiyaç duyduğunu dile getirmiştir.

Doktorun bana verdiği bir yazı vardı, hani o İŞKUR'daki müdür yardımcısı. Gittim dedim ki ben valla böyle böyle.. ne yapmam gerekiyor ölmem mi gerekiyor? Dedim iş arıyorum bulamıyorum. Daha önce kurs bitirdim olmadı. Ben burada şansımı denemek istiyorum iş imkânı daha fazla, alan çok fazla, ama talep çok ben yine dışarıda kalacağım. Eşim yok işim yok. Siz dedim bir bayana böyle yardım edecek misiniz etmeyecek bir insan mısınız? Mecbursunuz bana yardım edeceksiniz, ben dedim buraya güvendim geldim. Beni yerleştireceksiniz bu kursa dedim. Estim gittim kapısını çaldım söyledim yani. O da isim yazdı git gör dedi, seni alsınlar dedi. Ben çok azimliyim çok istiyorum, kendime güveniyorum dedim gittim. Aynı kişi beni sözlü yapan kişi benim ismimi aldı şeyimi aldı. Onlar mı yaptı kendim mi girdim tam

bilemiyorum yani. Kazandım bir hafta geçmedi x kurstan telefon geldi. Orada X Hanım var. Dedi ki gelmeyenler oldu da yedekten sizi alalım gelin diye. Ben de dedim beni niye bu kadar uğraştırdınız yani. Hem oraya gönderttiniz adama yalvarttınız yani(gülüyor). Madem alacaksın öyle al. O kadar acı çektirdin yani (gülüyor) ondan sonra gitmedim oraya diğer kazandığım kursa girdim.(A3)

Kursiyer seçim ve alım değerlendirmeleri İŞKUR tarafından hizmet sağlayıcıların inisiyatifine bırakılmıştır. Bu nedenle kursiyerler açılan bir meslek edindirme kursuna müracaat ettikten sonra bir ön elemenden geçirilmekte ve hizmet sağlayıcıların değerlendirmelerine tabi tutulmaktadır. Ancak bu değerlendirmelerin özel kurs merkezleri tarafından yapılması, bazı ayrıcalıklı kişilerin ön elemeye tabi tutulmaksızın kursa kayıt olmalarına neden olmaktadır. Nitekim A2'nin herhangi bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın hizmet sağlayıcıya doğrudan ulaşarak kursa kayıt olması bu görüşü desteklemektedir. Bu tür kurslara kayıt aşamasında kursiyer adayı ve kurs yetkilisi ile yapılan ön görüşmelerde kursiyerlik için aranan zorunlu özellikler dışında, mülakat ve öngörüşmenin hizmet sağlayıcıların değerlendirmeleri ile yapılması, bu programların asıl hedef kitlesinden uzaklaşabileceğini de düşündürebilir.

İstihdam garantili kurs programları, güvencesiz, kısa süreli nitelsiz işlerde çalışmış, eğitimini istediği gibi tamamlayamamış olan dezavantajlı grupların yanısıra; eğitimden yararlanma imkânı diğer katılımcılardan görece daha iyi durumda olan bazı katılımcılar tarafından da tercih edilmektedir. Nitekim A2'nin daha önce katıldığı çocuk gelişimi programından sonra tercih ettiği ikinci kurs programı ve müracaat şekli bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Katılımcıların kursa başvurma ve kayıt deneyimlerine dair ifadelerinden elde edilen bulgular neticesinde, bu tür kurs programlarının İŞKUR ortaklığında düzenleniyor olmasına rağmen kursiyer alımlarının ya da değerlendirmelerinin kurs merkezi tarafından yapılması, tanıdık, eski kursiyer, akraba vs. gibi enformel ağların kursa alımlarını kolaylaştırmaktadır.

Kursiyerlerin İŞKUR kurslarına kayıt olabilmeleri için bazı özellikler aranmaktadır. Bu özelliklerden çalışmanın giriş bölümünde bahsedilmiştir. Öte yandan başvuru sayısına göre ya da başvuranların bu kursa uygunluğu açısından kurs sağlayıcı tarafından bir değerlendirme aşaması bulunmaktadır. Buna ilişkin kurs yöneticisinin açıklamaları şu şekildedir:

Kursiyer seçimi yapıyoruz. Temel aslında birinci kriterimiz, kursla uyum sağlayabilecek ve o kursa devamlılık gösterecek. İlk kriterimiz bu. İkincisi yaş faktörüne bakıyoruz. Üçüncü de istihdam edilmekle ilgili bir çaba bir istek var mı ona bakıyoruz. Sayılar çok yüksek olduğu için genellikle 2 kişi seçiyor. Bu kurs öğretmenleri olabiliyor ya da ben oluyorum, eşim oluyor. Eşim de bu arada kurs müdürümüz.(Y1)

Kurs başvurularının sayıca yüksek olması değerlendiren kişi sayısını da etkilemektedir. Bu kurs merkezinde 2 kişi değerlendirme yaparken, daha merkezi yerlerde bulunan kurs merkezlerinde bu sayı, 4-5 kişiye kadar çıkmaktadır. Kursiyer seçiminde dikkat edilen özellikler elbette kurs sağlayıcılara göre değişmektedir. Örneğin daha önceki tecrübelerine istinaden bir sonraki kursiyer seçiminde kriterler de değişebilmektedir. Bu kurs merkezinde yöneticinin dile getirmiş olduğu gibi çeşitli kriterler bulunmaktadır. Bu kriterlerin öncelik sırası da kursa devamlılık, yaş faktörü ve çalışma isteğidir. Yaş konusunda seçimlerin nasıl yapıldığına dair soru sorulduğunda, yönetici düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

Genellikle seçmelerde yaş ortalamasını aşağı çekmeye çalışıyoruz. Biz mesela 35 yaş üstü almamaya gayret gösteriyoruz. Başvuranlar 55 yaşa kadar gidiyor. 20-30 yaş arası %10'dur. Hani diyorum ya 110 kişi başvurdu 60 kişi aldık diye, 50 kişi muhtemelen 40'ın üstündedir o yüzden elemişizdir onları. Ama kasiyerlerlik kursuna daha çok gençler başvuruyor. Kasiyerlik kursuna yaşı büyük olanlardan da başvuru oluyor ama onların amaçları genellikle o 20TL'yi almaktır yani. O kısmı biz eliyoruz mümkün olduğunca. (Y1)

Kurs yöneticisi tarafından, başvuru yapan kişilerin bir yandan açılan kursun branşına göre yaş ortalamasının değiştiği, öte yandan branş fark etmeksizin başvuru yapan kişilerin para kazanmak adına bulunduğu muhitteki kursları tercih ettikleri düşünülmektedir.

Kursa başvuran kişi sayısı ve kursa alınan kişi sayıları hakkında kurs yöneticisinin düşünceleri araştırma açısından önemlidir.

110 kişi başvurdu 60'ını aldık kasiyerlik kursuna ondan öncekinde 180 kişi başvurdu 60'ını aldık. Hasta yaşlı bakımdı. Hasta yaşlı bakım kursuna biraz da hobi gibi de bakıyorlar. Çünkü kendi çevrelerinde hasta, yaşlı bakıma muhtaç olanlar ya da anneleri babaları var. İstihdam güdüsünden daha çok bu konuda bilgi sahibi olmak ya da kültür sahibi olmak için talep ediyorlar dolayısıyla hasta, yaşlı bakım kursuna talep ağırlıkta. (Y1)

Kursiyerlerin kursun branşına yönelik ilgisini değerlendiren yönetici, bu branşa dair bir meslek kaygısından çok, günlük yaşantılarında kullanabileceği bir ilgi alanı olduğu

kanısındadır. Dolayısıyla bu ilgi alanı çerçevesinde; özellikle hasta, yaşlı bakım kursuna olan talebi işaret etmektedir.

Kursiyer seçimi yapılırken öncelikli kriterlerden sonra bazı önemli değerlendirmelerin de yapıldığı görülmektedir:

Bir de şuna dikkat ediyoruz biz sonuçta dört, beş ay süren kurslar olduğu için seçme yaparken birbiriyle uyumlu, bir şekilde kurs ortamını sürdürebilecek insanları seçmeye çalışıyoruz. Sonuçta bir takım böyle adli vakalar bile olduğunu duyduk başka kurslardan. O tür ortamların gelişmemesi için elimizden geleni yapıyoruz. (Y1)

Kursun devam ettiği süre boyunca birbirlerini çoğu kez kurs ortamında tanıyan ve genellikle bir tür sosyal ortamın da geliştiği kurslarda en önemli sorunların başında, kursiyerler arasındaki problemler ve bunların kurs ortamına yansımaları gelmektedir. Bu nedenle kurs yöneticisi gerekli önlemlerini alarak değerlendirmede bu özelliklerin de gözetildiğini paylaşmıştır. Tüm bu kriterlere göre seçim yapıldığı takdirde kurs sonunda kursiyere dair beklentilerin gerçekleşmeyebileceğini de şu şekilde ifade etmektedir:

Büyük oranda zaten beklentiler gerçekleşmiyor. Belli bir süreç tamamlanmamışsa yedekten kursiyer alabiliyoruz, şayet o süre geçmişse eksiği bu şekilde tamamlıyoruz. (Y1)

Bu tür durumlardan kaynaklı olarak, kurs seçimi ve mülakat esnasında bazı kursiyerler elenirken bazı kursiyerler yedek listesine yazılmaktadır. Yedek listesinde bulunan kursiyer, kursun ilk haftalarında herhangi bir kursiyerin bırakması durumunda kursa kayıt için çağırılmaktadır.

3.2.3. Katılımcıların Kurs Programına Dair Düşünceleri

Bu başlık altında katılımcıların deneyimledikleri kurs programlarının süresi, mesleki derslerin içerik ve uygulama olanaklarının katılımcıların ifadeleri ışığında değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

3.2.3.1. Katılımcıların Kursun İçerik ve Uygulamalarına Dair Görüşleri:

İŞKUR ortaklığında çeşitli özel eğitim merkezleri ile düzenlenen meslek kurslarının süresi, kursun türüne göre değişmektedir. Hizmet sağlayıcılar, eğitimi verilen branşa uygun modüle bağlı kalmak suretiyle kursun türüne göre kimi zaman uygulamalı veya tamamen teorik olan bir eğitim modeli izlemektedir. Katılımcılara kursa devam ettikleri süre içerisinde kursun işleyişi ve uygulamalar hakkında görüşleri sorulduğunda aşağıdaki bilgiler paylaşılmıştır:

Aşçı yardımcılığı kursu altı ay süreliydi. Dersleri teorik ve uygulamalı olarak gördük, bir yandan da kurs yerinin ayarlamış olduğu restoranlarda çalıştım. Bir mutfagımız vardı kurs yerinde. Uygulama günlerinde orada yemek yapma, hocamızı izleme şansımız oluyordu. Bazı mutfagi olmayan aşçı yardımcılığı dersi veren kurs yerleri varmış duyduğuma göre. Onlar da hep yazıyorlarmış yani. Biz en azından uygulama gördük. (A3)

Çağrı merkezi müşteri temsilcisi kursu 5 ay sürdü. Çağrı merkezi kursunda hep yazı yazdırdılar bize inanın. Hiç bir şey öğrenemedim. Sınav yaptılar sınavdan 84 aldım mesela. Kendi mantığımla çözdüm soruları. (A4)

Cilt Bakımı ve Güzellik kursu Aralık'tan Mayıs'a kadar altı ay sürdü. Uygulama imkânı kursta oluyordu. (A1)

Kurs beş aya yakın sürdü. Genelde hep sunum vardı. Bir çağrı merkezi görevlisi nasıl olur o hale getirmeye çalışıyorlardı. Teorik ve uygulamalı derslerimiz vardı. İlk haftalarda dersler çok basit geliyordu. Sunum yapmışlar mesela her hafta farklı konular var. Yemek yeme adabı işte sofra adabı falan.. benim okulda aldığım seçmeli derslerden daha basit. Benim okulda aldığım seçmeli derslerin hepsinden sanki almışlar bir karma yapmışlar gibi. Hepsini biliyorum zaten. Hoca anlatırken “aaa bu böyle miymiş!” falan diyorlar ben de bakıyordum bunu nasıl bilmezsin gibisinden. Çok şaşırarak baktıklarına şahit oldum. Üç ay teorik olarak dersleri işledik bir ay kadar da uygulama oluyor. Uygulama da bilgisayar üzerinden merkez bir yer var orayla bağlantı kurarak yapılıyor, telefonda konuşma ve müşteriyle iletişim kurma üzerine. (A6)

A6, kurs programındaki işlenen bazı konuların kendisi açısından basitliğinden yakınmaktadır. Nitekim eğitim ya da sınıflar açısından eşitsizlik, özellikle bu tür heterojen gruplar arasında oldukça fark edilmektedir. Örneğin programın hedef kitlesine yönelik temel bir takım görgü kurallarının, beşeri ilişkiler vb. derslerin, birbirinden farklı eğitim düzeyine sahip, kültür farklarının da mevcut olduğu kursiyerler arasındaki farkın sınıf içinde belirgin olarak gözlenmesini de beraberinde getirmektedir.

İŞKUR destekli 6 farklı meslek kursuna giden A4, diğer katılımcılara göre daha fazla kurs deneyimlemiş ve diğer kurslarla karşılaştırma yapma olanağı bulmuştur. Katıldığı diğer kurslar arasında çağrı merkezi görevlisi kursunun ders işleme yöntemini eleştirmiştir.

A4'ün dile getirdiği problem, uygulama imkânının olmayışı ve teorik derslere ağırlık verilmesidir. Burada söz konusu edilen sürekli yazı yazdırarak öğretme tekniği, meslek kursunun yalnızca modüle dayalı eğitim verdiği ve yetişkin eğitimine aykırı bir teknik uygulandığını göstermektedir.

Aynı katılımcının katıldığı bir başka kurs programı olan kadın giyim-modelist yardımcılığı kursunun işleyişi hakkında şunları paylaşıyor:

Dikiş dikmek benim hoşuma gidiyor. Yanımda olacaktı sanırım da.. (derste yaptığı bir dikiş işini gösteriyor) bu işi ben yaptım mesela.. hoca çok güzel öğretiyor da ben işte pek dinleyemedim dersi. Artık sıkıldım. (A4)

Bahsi geçen kurs programı, katılımcının altıncı kurs deneyimidir. Seçtiği branşı sevmiş olmasına rağmen eğitimen sıkıldığını dile getirmesi dikkat çekicidir.

A7, daha önce farklı işletmelerde deneyimlediği aşçı yardımcılığı mesleğine dair katıldığı kurs programının içerik ve uygulaması hakkındaki düşüncelerini şu şekilde paylamıştır:

Ben genellikle lokanta tarzı işletmelerde çalıştım. Yani dünya mutfağını bilmiyordum mesela burada öğrendim. Hocamız çok iyi aktardı bildiklerini. Bildiğim şeyler de vardı tabi. Mesela benim teknik olarak bıçak kullanımı ile ilgili bir sorunum yok ama eline hiç bıçak almamış insanlar da vardı o kursta. Ben bazı uygulama derslerinde yardım ediyordum arkadaşlarıma. Yazı yazdırdıkları da oluyordu misal o derslerde sıkılıyordum çok not almıyordum genelde dinlemeyi severim. Kurs altı aya yakın sürdü. Devamsızlık yapmamaya gayret ettim. Devamsızlık yapınca paramı kesiyorlar bir de çok azdı devamsızlık hakkımız. (A7)

Katılımcıların mesleki derslerin içeriğine dair düşünceleri eğitim durumlarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin ilkokul mezunu olan bir katılımcının derslerin içeriği hakkında kendisinde yarattığı etki ile yüksekokul mezunu bir katılımcıda yarattığı etki birbirinden oldukça farklıdır. Nitekim A7, informal biçimde öğrendiği mesleki becerileri ders ortamında tekrar etmesi ve bildiği teknik becerileri diğer kursiyerlerle paylaşması kendisine mutluluk verirken, yüksek okul mezunu olan A6'nın bildiği temel derslerin basit gelmesinden yakınmaktadır.

Katılımcıların bazılarının derslerin içeriğine dair eleştirdikleri bir diğer nokta da ders notlarının sürekli olarak yazdırılmasıdır. Özellikle yetişkinlerin yazı yazmak yerine aktif öğrenmeyi tercih ettikleri bilinmektedir. Ders notlarının sıklıkla eğiticiler tarafından yazdırılması, bir eleştiri olarak ifadelerinden anlaşılmaktadır.

Derslerin içeriği ve eğitim ortamı hakkında yöneticinin görüşleri şu şekildedir:

Biz günde 6 saat veriyoruz. Sabah ve öğlen olmak üzere. Bizim dersliklerimiz 15'er kişilik. Sınıflarımızdan biri projeksiyonlu. Bu ders ortamının insanları çok boğmaması için haftanın bir gününü o sektörle ilgili tanıtım filmine ayırıyoruz bunlar eğitim filmi ya da konuyla ilgili bir film de olabiliyor. En sevdikleri gün o gün

zaten (güliyor). Bir de kendileri evden bir şeyler yapıp getiriyorlar o gün. Onlar için de bir sosyal aktivite oluyor. (Y1)

Kursiyerleri haftanın beş günü tamamen teorik derslerle sınırlı tutmak, özellikle eğitime yeniden katılan yetişkinler tarafından dikkat dağınıklığına sebep olmaktadır. Bunun uzantısı olarak da öğretmenler; bazı günler, belli başlı yöntemlerle derse olan ilgiyi artırıcı ya da motive edici bazı görseller sunmakta ve çeşitli aktivitelerle sosyal bir ders ortamı yaratabilmektedir.

Bizim derslerimiz uygulama içeren kurslar değil. O nedenle uygulama yapmıyoruz. M.E.B. modüllerini kullanıyor ders esnasında öğretmenimiz. Biz bir takım kurslar yapıldıkça deneme sınavları, ders notları şeklinde dökümanlar oluşuyor onları da değerlendiriyoruz. Tahtadakini deftere yazmalarını istiyoruz, şikâyet ediyolar ama ellerinde bir doküman olsun istiyoruz biz bir şekilde disipline ediyoruz yani. (Y1)

Kursiyerlerin dersin işleyişine dair en çok şikâyet ettikleri konuların başında yazı yazmak gelmektedir. Bazı eğitimler, kursun verildiği süre boyunca yazı yazdırmakta ve bu da dersin esas dinamiği olan ilgiyi azaltmaktadır. Yöneticinin de dile getirdiği gibi gerekli ölçülerde ve önemli hususlarda dahi yazı yazmak, genel olarak yetişkin gruplarında şikâyet yol açmaktadır.

3.2.3.2. Katılımcıların Kurs Ortamı Hakkındaki Görüşleri

Genel olarak katılımcılara kurs ortamı sorulduğunda kursa katılan diğer kursiyer arkadaşlarını kursun amacına uygun bulmamakla eleştirmektedir. Örneğin bazı katılımcılar kursiyer arkadaşlarının meslek sahibi olma amaçlarından ziyade projenin maddi kaynak boyutu ile ilgilendiklerini düşünmektedir.

Bizim sınıf sabah grubu olduğu için genellikle bayan kursiyerler daha çok katılıyordu. Sınıfta 3 erkektik. Bayanlar biran önce ders bitsin eve gideyim diye sabah grubuna yazılmış anladığım. Samimi olduğum birkaç arkadaşım oldu kursta ama ben kurstan sonra hemen işe gittiğim için dışarıda çok görüşemiyorduk. Ara sıra takıştığım kursiyerler oluyordu. Mesela dersle ilgisi olmayan ama sürekli insanlar hakkında konuşayım, yorum yapayım diyen kişiler de vardı. Ben biliyorum ki o bir işe girse çalışamaz çünkü daha kursa saygısı yok. Kimisi boş zamanını değerlendirmeye geliyor, kimisi kurstan alacağı üçbeş kuruş için. Amacına uygun gelen çok azdık yani. Hatta ben soruyordum kurs yöneticisine siz bu insanları nasıl işe yerleştireceksiniz bunlar çalışamaz. Ben bakıyorum şimdi gelen kişilere, üniversite mezunu da var, benim gibi ilkökul mezunu da. Aramızda belli bir eğitim farkı var tamam ama bu mesleği yapmak ya da onu öğrenmek için toplanmışız oraya hepimiz. Senin genel kültürün benden iyi olabilir ama ben bu işi senden daha iyi bilmeme rağmen daha çok derse katılıyorum. Hiç bilmeyen insanlardan daha fazla derse katılımışlığım vardır. Niye çünkü ben mesleğin içindeyim, söyledikleri hemen zihnimde canlanıyor. Ama adam evde mutfağın yolunu bilmez geliyor burada aşçı yardımcılığı kursuna. Yeri geliyor biz uygulama yapmadan öğreniyoruz bazı şeyleri. Bunun için hiç bilmeyen adamla sen bir oluyorsun. Daha çabuk kavırıyorsun bazı

şeyleri. Onlara göre daha aktif katıldım ben derslere. Bilmediğim şeyleri öğrenince daha çok heyecan duydum. Bildiğim yerleri de mutlaka paylaşıyordum derste. Takdir almak hoşuna gidiyor insanın. Kaç yaşında olursan ol, öğrenci olmak güzel hele ki senin tecrübe ettiğin bir mesleğe ilgin de artıyor derse. (A7)

Şöyle ki her yaşta insan vardı kursta. En azından kişilik olarak insanları tanıma gibi bir durumumuz oluştu. Kiminle arkadaşlık edilir kiminde kurulmaması gerekir. Belli bir yaşın oluşturduğu olgunluğunun olması gerektiğini düşünüyorum ama bazısında bu yoktu yani. Sadece laylayloma gelen insanlar da vardı ama keyifliydi yine de. Bir grubumuz vardı bizim gayet güzel geçiyordu. Beraber çalışalım diye düşündüğümüz ortak olalım iş yapalım diye düşündüğümüz insanlar oluyordu ama şeyler araya girdi olmadı yani. Ya bence işi yapabilecek insanlar gelmesi gerekiyor. Hasta yaşlı bakım vardı mesela atıyorum çocuk gelişim vardı ama ara verdiğiniz zaman görüyordunuz nasıl insan olduklarını. Yani para için geliyordu çoğu. (A1)

İlk gittiğimde pek sevmedim ama sınıf çok kötüydü. Diğer sınıflar mum gibi ama bizim sınıftan herkes nefret ediyormuş. Ben de pek ısınmadım bari başka kurslara yöneleyim dedim. Biraz seviye farkı vardı gelen kişilerle aramızda. Onların giyim kuşamıyla benimki arasında da fark vardı. İnsanlara asla tepeden bakmam ama onlar bu durumu konuşuyordu. Eğitim ve seviye farkı çok anlaşılıyordu. Öğretmenlerle aram iyiydi seviyordum onları. Arkadaşlık kuramadım diğer kursiyerlerle normalde herkesle anlaşırım ama oradayken kimseyle konuşmadım, iletişim kuramadım. Diğer sınıflarda hakikaten çok düzgün insanlar da var ama ben kendi sınıfımda pek göremedim. Bayan ağırlıktaydı en yaşlısı 40-45 yaşlarındaydı. Bence oradaki kursiyerlerin %80'i çağrı merkezi görevlisi olmaya uygun değil. Bir kere dersi dinlemiyorlar, laubali. Eğer senin orada bulunma amacın bu sektörde iş bulabilmekse, daha önce eğitimden yeteri kadar yararlanamadıysan, eğitim anlamında tek talim ettiğin yer bu kursta önce bir dersi dinleyeceksin. Sonuçta anlamak lazım dinlemen lazım, sonra o işi nasıl yapacaksın? Ama maaş yatıyor mesela. Kursiyerler birbirleriyle çok kaynaşmıştı. Resmen curcunaydı. Dışarda samimi olanlar, görüşenler çoktu. Kavga eden de oluyordu. Bir gün önce dışarıda tartışma yaşayan kişiler kursta o gerginliği görüyordunuz. (A6)

Yaşıtlarım insanlar da vardı benden çok küçük kursiyerler de. Ama ben genelde yalnız takılıyordum yani. Kurs bitince hemen işe giderdim öyle dışarıda görüşecek vaktim yoktu. Bi de ben daha önce bu kurslara katıldığım için diğerlerine göre tecrübem vardı. Çoluk çocuk olunca dersi kaynatmak isteyen oluyordu, ne için gelmiş diyorsun buraya. Baksan çalışacak disiplin yok, varsa yoksa dersi kaynatalım. Ben uyarıyordum ama bazı zamanlar uymuyorsun çünkü cahille baş etmesi zor. Benim yaşıtlarım da çocuk gibi oluyolardı bazen. Yıllar sonra öğrenci olmuş kendini çocuk gibi mi hissediyor artık nedir... (A3)

A7, diğer kursiyerlerin meslek edinme amacının oldukça dışında olduğunu düşünmektedir. Nitekim katılımcının ifadelerinden kurslara katılan bazı kesimin kurstan elde edeceği gelirle ilgilendiği ve bazılarının boş zaman aktivitesi olarak değerlendirdiği anlaşılmaktadır.

A7 eğitimli olarak nitelendirdiği bazı kursiyer arkadaşlarından kendisini derse olan ilgisi ve pratikte bu mesleği deneyimlemesi ile keskin bir çizgiyle ayırmaktadır. Tıpkı A3 gibi kursa katılan diğer kursiyerleri bir işte çalışacak profesyonellikte görememesi dikkat çekmektedir. Katılımcı, pratikte bu mesleğe dair bilgisi olmasına rağmen diğer kursiyerlere göre daha aktif derse katıldığını düşünmektedir. Ayrıca bazı derslerde bu işi hiç bilmeyen kursiyerlere göre daha avantajlı olduğunu da vurgulamaktadır. Bu kurslara katılan kursiyerlerin eğitim durumlarına göre farklı sınıflara yerleştirilme gibi bir durumları söz konusu değildir. Ayrıca A7'nin dikkat çektiği bir diğer nokta, teorik derslerde verilen bazı bilgilerin, iş pratiğinde deneyimleyen kursiyerler tarafından daha fazla özümsemesi ve bu bilgileri somutlaştırmasıdır.

A1'in ifadelerinde bazı meslek programları ile kursiyer profilinin uyumsuzluğu düşüncesi dikkat çekicidir. Kurs süresince edindiği izlenimlere göre bu mesleği yapmaya uygun bulmadığı diğer katılımcıların meslek sahibi olmalarından ziyade, kendilerine kurs süresince verilen aylık ödeneklerden yararlanmak istediklerini düşünmektedir. Meslek edinmek amaçlı başladığı kursta çeşitli gruplarla aynı zamanda sosyal bir aktivite ortamı yakalayan A1, kursa gelen katılımcı profiline ilişkin bir yetişkin modeline uygun olmayan davranış biçimleri gözlemlemiştir. Yanı sıra, katılımcıların davranış biçimlerine göre farklı tecrübeler edindiğini düşünen katılımcı; bu ortamda meslek eğitiminin yanı sıra sosyal açıdan çeşitli öğrenmeleri de deneyimlemiştir.

A3, diğer kursiyerlerin davranış biçimlerinden dolayı rahatsızlığını dile getirmiştir. Bu tür istihdam garantili kurslara katılan orta yaş ve üzeri kursiyerlere artık daha sık rastlanmaktadır. Kendi eğitim ve mesleki özellikleri ile emek piyasasının beklentileri arasındaki farkı kapatmak umuduyla son bir çabaya girişen orta yaşlı işsizler, kendilerini bir kuşak öncesi ile hem aynı yarışın içinde, hem de aynı kurs sıralarında bulmaktadırlar (Keskin-Demirer, 2014: 55). Nitekim bu buluşma, beraberinde çeşitli sorunları da getirmektedir. Örneğin, meslek edinmek ya da istihdam edilebilmek adına bir amaç doğrultusunda ortak beklentiler ile katıldığı düşünülen kursiyerlerin ders esnasında aynı motivasyon ile hareket edememesi ya da aynı ilgi ile derse katılmaması ve bir başkasının derse olan ilgisini dağıtmak gibi durumlar yaşandığı görülmektedir. Nitekim özellikle ileri yaşlardaki işsizler açısından bu tür kursların bir umut kapısı olarak görüldüğü düşünüldüğünde, farklı yaş gruplarının aynı grup içerisinde farklı karakteristik özellikler sergilemesini ve derse katılan kursiyerlerin dikkatini dağıtma

yönündeki olumsuz durumlarını kendileri açısından bir dezavantaj olarak algılamalarına neden olabilmektedir. Dolayısıyla bu tür karma gruplarda farklı karakteristik özellikler ile yaş faktörü birleşince ortaya bu tür sorunlar çıkabilmektedir.

A6 da A3'e benzer şekilde kurs ortamını kursiyerlerin sergilediği davranış biçimlerine ve aralarında kurmuş oldukları sosyal ilişkiler açısından eleştirmektedir. Yanısıra diğer kursiyerlerin derse olan ilgileri ve davranışlarını, eğitimden yararlanamayan dezavantajlı kesimin bu tür kursları bir fırsat olarak değerlendirememesini eleştirel bir bakış açısıyla dile getirmiştir. Ayrıca katılımcının diğer kursiyerler hakkında mesleğe uygun olmadıklarını düşündüğü %80'lik oran, oldukça dikkat çekicidir. Bunun yanında A6, kursa katılan kesimin özellikle eğitim ve davranış yönünden kendisinden belirgin bir şekilde ayrıldıklarını düşünmektedir.

Bağcı'ya (2014: 34) göre okuldayken aralarında mesafe bulunan sosyal gruplar arasındaki açığı, mevcut yetişkin eğitimi programları tarafından daha da artırılmaktadır. Katılımcının grup içinde diğer kursiyerler ile arasında hissettiği farklar bu düşüncenin göstergesi niteliğindedir. Bu tür yetişkin eğitim programlarına eğitimden yeteri kadar yararlanamayan dezavantajlı konumda olan kesimin yanında eğitimden yararlanmış ve sosyo ekonomik açıdan daha iyi bir noktada olanların da ilgi göstermesi, bu tür farklılıkların kendileri tarafından da hissedilmesini mümkün kılmaktadır. Bu noktada katılımcının sosyo ekonomik ve sosyo kültürel açıdan farkları devreye girmektedir. Nitekim katılımcının gözlemlerine dayanarak aralarında bir kültür farkı olduğunu düşünmesi ve hissetmesi, aynı zamanda diğer kursiyerler ile iletişim kuramamasına sebebiyet vermiştir.

A2, diğer katılımcılardan farklı olarak kursiyerlerin kursun sonunda işe yerleşememelerini kişisel tercihlerinden kaynaklı bularak eleştirdiği gözlenmektedir:

Bak mesela kurs sahipleri iş buluyor insanlara (kursiyerlerden bahsediyor). İş beğenmiyorlar. Parayı az buluyor. Ya ilk etapta hiç kimse armut piş ağzıma düş değil. 5-6 ay sonra zaten çalıştığın yerde insanlar bir yükseltme yapıyor. (A2)

Katılımcının kurs merkezi tarafından kursiyerlere yönelik bulunan işleri, çeşitli sebeplerle tercih etmemelerini eleştirmektedir. Burada katılımcının hem işveren hem de kurs merkezi gözüyle diğer kursiyer arkadaşlarını değerlendirmesi dikkat çekicidir. Bu programların varoluş amacı iş ve meslek kazandırmak olsa da, yetişkinlerden kurs esnasında ya da kurs sonrası kendilerine sunulan iş imkânlarını koşulsuz

değerlendirmelerini beklemek yanlış olur. Nitekim, iş gücü piyasasındaki emek gücünün, çalışma ortamı koşullarının, mesai saatlerinin ve düşük maaşların, verilen parayı beğenmeyen kursiyere dair yapılan eleştiriden daha fazla önem teşkil etmesi beklenebilir. Standing'e (2014: 85) göre, işsizlik artık, istihdam edilebilirlik konusunda bir eksiklik, kişisel başarısızlık veya ücret ya da işe dair aşırı beklentilerin yansıması olarak görülüyor. Nitekim katılımcı açısından görece iyi gelirli işleri hak etmenin temel yolu, beklentileri düşük tutmak ve işe başladığın yerde en az 5-6 ay boyunca işverenin deneme sürecine tabi olmaktan geçmektedir. Aksi halde işsizlik, bireysel bir sorun olarak görülmekte ve iyi şartlarda çalışma beklentisi karşısında kaçınılmaz bir sonudur

Katılımcıların ifadelerinden elde edilen bulgular ışığında katılımcıların kurs ortamlarını genellikle diğer kursiyerlerin davranış biçimleri, eğitim seviyelerinin farklı olduğu diğer kursiyerlerle aynı kurs ortamında bulunmaları ve diğer kursiyerlerin “kurstan elde edilecek maddi gelir ile ilgilendiklerinden dolayı” eleştirmektedir. Ayrıca diğer kursiyerlerin kendi aralarında kurdukları sosyal ilişkilerin, hem kurs ortamında hem de kursun dışında sürdürüldüğü görülmektedir. Kursiyerlerin kurduğu sosyal ilişkinin kurs ortamına olumsuz yansımaları olabilmektedir. Nitekim kurs dışında yaşanan olumsuz tartışmaların kurs ortamında sürdürülmesi, dersin etkinliğini de etkileyebilmektedir. Katılımcıların yetişkin grubu olması, bu tür sosyal ilişkilerden kaynaklı çatışmaların yönetilmesini de güçleştirebilir.

Kursa katılan bazı kursiyerler katılımcılar tarafından çocukça tavırlar sergilediği konusunda eleştirilmektedir. Örneğin kimileri evde birer anne, baba iken okulda birer öğrencidirler. Dolayısıyla sınıfta bu psikolojisi ile davranış biçimleri gösterdikleri yadsınamaz. Ayrıca bu tür kurslar, özellikle eğitimden yeteri kadar yararlanamamış kesim için, öğrencilik yıllarına özleminden kaynaklı farklı davranış modellerine bürünmelerini de beraberinde getirmektedir. Örneğin ders esnasında yapılan şakalar, diğer kursiyerlere karşı tutumlar bunların bir nevi örnekleridir. Ayrıca kurs ortamı yine bazı kursiyerler için bir sosyal ortam olduğu da düşünülmektedir. Kendi belirledikleri çevreleri dışında farklı bir ortamda onları bir araya getiren tek şey, aynı ya da farklı amaçlar etrafında bir kursa katılmalarıdır.

Katılımcılardan bazıları, meslek kurslarının kendileri için ne ifade ettiğini açıklarken bu programların aynı zamanda kendilerine bir sosyal aktivite alanı sağladığı görüşündedir.

Tabi güzel keyifli geçiyordu yani. Keşke hani, hayatımda geri gidelim diyebileceğim ortam orasıdır. İnsanlar okul dönemini özler ama yok yani. Gerçekten çok güzeldi. (A1)

Hem vakit geçmesini sağladı bir de üzerine para aldık. Bir de üzerine işi öğrendik yani bir taşla 3 kuşu vurmuş gibi olduk. (A4)

Burada sözü edilen “vakit geçirmek” vurgusu, katılımcının katıldığı kurs programının kendisine bir sosyal ortam sağladığı görüşünü desteklemektedir. Bu programlarda, proje kapsamında kursiyerlere ödenen ödeneklere dair katılımcının yorumu ise oldukça dikkat çekicidir.

Bazı katılımcılar kursa katılanlar hakkında, genellikle eğitim seviyesinin farklılığından, iş bulmaya yeteri kadar ilgi duyulmadığından, gerçek amacından çok kursiyerlere yapılan ödeneklerin ilgi odağı olduğu konusunda bilgiler paylaşmıştır. Katılımcılar tarafından gözlenen bu özellikler kuşkusuz çalışma için önemli bulgulardır. Öte yandan bir kurs yöneticisinin tecrübeleri de bu noktada oldukça önemlidir. Yönetici, kurslarına katılanların profillerine dair şu bilgileri paylaşmıştır:

Ağırlıkta ilkokul mezunları geliyor. Genellikle kursiyerlerimiz kadın. %90-95 oranında hatta. Erkekler bu İŞKUR kurslarıyla pek ilgilenmiyorlar. Genelde çalışmamış ya da çok az çalışmış. Eşi asgari ücretli ve biraz daha üzerinde kesim geliyor. Yani bir devlet memuru eşi gelmiyor. Genelde kursun çevresinde oturanlar geliyor. Zaten onlar için önemli olan bir, otobüse binmeyecekler ve dışarıda yemek yemeyecekler. Zaten o 20 TL'nin o zaman bir anlamı oluyor onlar için. Yani otobüse binip dışarıda yemek yediği zaman, zaten anlamı kalmıyor o paranın. Çünkü onlar da o parayı bir harçlık gibi değerlendirmek istiyor yani. Mesela paralar yatıyor İŞKUR'dan, sms ile bilgi geliyor bankadan², çağırış çağırış oluyor sevinçten bazen ders esnasında. (Y1)

Kursa ilgi gösteren kesimin daha çok kadın grubundan oluşmasında, kursun bulunduğu bölge ve açılan branşın da etkisi bulunmaktadır. Kursun bulunduğu bölge, alt ekonomik sınıfa ait bir bölgedir. Bu bölgede oturan kesimin kursa katılmasını kolaylaştıran etmenlerin başında katıldıkları her bir gün için almış oldukları günlük 20 TL harçlığı en işlevsel şekilde kullanma imkânıdır. Bu imkân, kursa ulaşmak için herhangi bir araç, vs. kullanmayı gerektirmeden ve herhangi bir masrafta bulunmadan sağlanabilmektedir.

² Kursiyerlere yapılacak ödemeler, il müdürlükleri tarafından Kurumun belirleyeceği banka veya PTT aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği).

Kursun özellikle alt sosyo ekonomik bir bölgede açılması, bu çevredeki eğitim ve ekonomik açıdan dezavantajlı grupların katılımını kolaylaştırmaktadır. Nitekim kursun, bu dezavantajlı grupların bulunduğu bölgenin dışında, kursa ulaşım için vasıta gerektiren bölgede açılmış olması bu grupların katılımını zorlaştırmanın ötesinde, katılıma engel teşkil etmektedir.

Kurs esnasında kurs yöneticileri veya eğitimcileri ve kursiyerler yaşanan bazı problemler de yer almaktadır:

Aslında kursiyerin temel güdüsü ders işlemeden hatta kursa da gelmeden beni var yazın, ondan sonra ben de paramı alayım. Kurs esnasında onların orada bulunması lazım çünkü sonuçta kursun gerçekleşmesi buna bağlı ve İŞKUR denetliyor bunu da. Bunlar bizim açımızdan şansa bırakılacak şeyler değil. Sonuçta biz o işi yapan insanlar olarak ciddi risklerin altındayız. İŞKUR'la ilişkimiz bozulduğu anda bir sürü sıkıntı olabilir. Hiç onlara meydan verilmesi mümkün olmayan şeyler yani. O yüzden hani kursiyerler geç gelme, gelmemek gibi, gelmediklerinde ya hocam işte niye yok yazıyorsunuz gibi tavırları var. Kursa gelme gelmeme şeyi işte çocuğum şöyle oldu, cenazem var, düğünüm var işte memlekete gideceğim gibi. Bunu elde edemeyince de başka türlü huzursuzluk çıkartıyorlar. İkincisi, sınıfta uyumsuzluklar, tartışmalar olabiliyor. Sonuçta sosyal çevreleri çok geniş olmadığı için kendi yöntemleriyle onları çözmeye çalışıyorlar. O da huzursuzluk yaratıyor, gerginlik yaratıyor. Bazen öğretmenle bir gerginliğe giriyorlar. Bir de kursiyerlerin kendi aralarındaki problemler eğitim ile alakası olmayan onların sosyal uyum şeylerinde yaşanan sorunlar. Mesela sorun yaşamış ve kavga etmiş iki kursiyeri ayrı sınıflara verip hani bir şekilde yüzyüze gelmemelerini engelledik.(Y1)

Yöneticinin burada dikkat çektiği bazı önemli noktalar, bazı katılımcılar tarafından da hissedilen ve paylaşılan sorunlardır. Özellikle kursiyerlerin kendi aralarında dışarıda yaşadıkları bazı kişisel problemleri kurs içinde de sürdürmeleri ve kurs ortamına yansıtmaları, çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim burada özellikle vurgulanan sosyal çevreleri çok geniş olmayan kesimin, kursiyer arkadaşları ile sosyal uyum problemi yaşamalarıdır.

Bir diğer problem de en sık rastladıkları şekilde kursa devam zorunluluğu ve kursiyer ile kurs sağlayıcı arasında yaşanan yok yazılmama pazarlığı. Kurs sağlayıcı, kurs denetlemelerinin sıkı bir şekilde yapılmasından ve bir nevi ticaretini yapmış olduğu özel işletmesinin bu nedenle itibarını zedeleyeceği düşüncesiyle bu tür taleplere sıcak bakmamaktadır. Dolayısıyla olması gerektiği şekilde, devamsızlık konusunda gerekli disiplin uygulanarak taviz verilmemektedir.

Kursiyerlerin kursun başına ve sonundaki tavır ve davranışları konusunda ne gibi farklılıklar bulunduğunu, yönetici şu şekilde dile getirmiştir:

Kursa ilk başladıkları haftalarda daha tedirgin ve daha disiplinli oluyorlar, sonlara doğru o sorunları kendi içlerinde çözdükleri için daha rahat ve daha fazla talepte bulunabiliyorlar. Bu talepler de genellikle geç geleyim, erken gideyim şeklinde.(Y1)

Kursiyerler arasında ilk kez katılan kesim ile ikinci ya da daha fazla kursa katılan kesim arasında da bu noktada bir fark gözlemlenebilir. Nitekim yönetici daha önce bir ve birden fazla İŞKUR destekli kurslara katılan kesim hakkında şu bilgileri paylaşmıştır:

En fazla üç tane kursa katılabiliyor bir kursiyer ve bunların arasında altı ay bir süre geçmesi gerekiyor. Eğer o birinci dediğim harçlık meselesi katılmalarında birinci unursa zaten onlar bu süreleri de biliyor takip ediyor ve katılıyor ikinci üçüncü kursa. Bir kursiyer ikinci kez kursa geliyorsa o meslekten o mesleğe geçeyim çok da mümkün bir şey değil.(Y1)

Kursiyerler başka bir İŞKUR kursuna başlamak için yönetmelik gereği daha önce katılmış olduğu kurstan sonra belli bir sürenin geçmesi gerektiğini bilerek bu sürenin bitimini takip etmektedirler. Burada katılımcının dikkat çektiği asıl nokta, birden fazla kursa giden kesimin bu kursları tercih etmesindeki asıl amacın kurs süresince almış olduğu harçlık olduğudur. Diğer türlü, sürekli farklı branşlarda kurs alan katılımcıların meslek değiştirme odaklı olduklarını düşünmemektedir.

Bu tür kursiyerlerin birden fazla kursu tercih etmeleri, kimi zaman aynı kurs merkezine birden fazla kez seçilmeleri anlamına gelmektedir. İstihdam edilemeyecekleri öngörüsü ağır basan bu tür kursiyerlerin tercih etmelerinde ise ilginç bir neden bulunmaktadır.

Orada da şöyle yapıyoruz. Hani %50 istihdam edebilme kontenjanımızın üzerine koyuyoruz. Ama mesela onların da bizim açımızdan avantajları şu, kurs kurallarını biliyorlar, uyumlular ve bazen aslında birkaç tane sınıfta böyle kişilerin olması, kursiyer ortamını regüle etmeyi sağlıyor. Sonuçta onlar diğer kursiyerleri uyarıyorlar mesela, haksız bir talep gelince kursiyerden onlar da hemen uyarıyor “olmaz, İŞKUR buna izin vermez” gibisinden. Bu kursiyerler kursun regüle edilmesinde fayda sağlıyorlar.(Y1)

Yöneticinin dikkat çektiği en önemli husus, birden fazla kursa katılmış kursiyerlerin neredeyse kurs merkezinin bir çalışanı gibi kursiyerleri kurs hakkında uyarması ve kurstaki uyumluluğudur. Bu uyum aslında yetişkin eğitimi veren meslek kurslarında oldukça önemlidir. Nitekim, yetişkinlere yönelik düzenlenen bu tür programların bulundukları sosyal çevre ve kültür düzeyi açısından onları disipline etme konusunda bir takım problemler yaşanabilmektedir. Bu problem kimi zaman eğitici ve kursiyer

arasında, kimi zaman ise kurs yöneticisi ve kursiyerler arasında olabilmektedir. Kurs yöneticisinin de işaret ettiği gibi, birden fazla kursa katılmış/katılmakta olan kursiyerler, %50 istihdam edilebilme garantisinin dışında tutulmaktadır. Dolayısıyla kursiyer seçimlerinde bu oran göz önünde bulundurulmaktadır.

Kendi bünyelerindeki kursiyerlerin bu tür kurslara çoğunlukla kurstan elde edilecek gelir nedeniyle ilgi duyduğunu belirten yöneticinin bu düşünceleri, katılımcıların görüşlerini desteklemektedir.

Bence istihdam değil. Birinci neden harçlık almak, o 20 TL'yi almak, konu o. İkincisi evden çıkıp bir sosyal ortam görmek ve sonuçta evin belli saatlerini buraya adamak. Sonuçta eve karşı da bunu harçlık aldıkları için de meşrulaştırabiliyorlar. Sonuncu amaçları istihdam.(Y1)

Kursiyerleri açısından istihdam garantili meslek kursuna katılımda farklı bir öncelik sıralayan yönetici, oldukça önemli noktalara değinmiştir. Ekonomik açıdan bakıldığında özellikle ev hanımlarının rağbet gösterdiği bu kursların kendi muhitlerinde açılması nedeniyle çeşitli ulaşım ve diğer masrafların olmaması, aylık olarak kursa devamlılıklarından elde ettikleri maaşın, kendilerine harçlık ya da ev ekonomisine katkı olarak geri dönmesi anlamına gelmektedir. Olması düşünülen ilk amacın (istihdam edilme), diğer önceliklerden sonra son amaca dönüşmesi ise bu kursun kendilerine sağladığı asıl faydanın sosyal ortam ve geçici ekonomik kazanç olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra bilgiye olan ihtiyaç ve yeniden eğitime dönmelerini bir kazanç olarak gördükleri de yöneticinin aşağıda aktarmış olduğu bazı düşüncelerinden anlaşılmaktadır:

Kursiyer kendinin gecikmişliğini telafi etmek için bir araç olarak görüyor kurs merkezini. Kendini ayrıcalıklı görmek için değil. Ben yıllardır çalışmadım, okumadım nerdeyse bunu burada telafi etmeye bakıyorum diyor.(Y1)

Bu düşünceler, kurs sağlayıcısının ve dolaylı olarak İŞKUR'un kursiyerler tarafından nasıl değerlendirildikleri sorusunu akla getirmektedir. Örneğin eğitime yeniden katılmaları kurs sağlayıcısına yönelik bir minnet duygusu uyandırıyor mu sorusuna yönetici şu şekilde cevap vermiştir:

Kesinlikle duyuyorlar. Onu ifade ediyorlar. Sonuçta bizim orada o faaliyeti yürütmemiz sayesinde bu kurslara katılabildiklerini, başka türlü zaten bu kurslara katılamayacaklarını ifade ediyorlar. Başka bölgede açılrsa gitmezler çünkü.(Y1)

Kurs yöneticisinin ifadelerinden elde edilen bulgular sonucunda kursun bulunduğu bölgeye göre hemen hemen aynı sosyo ekonomik ve sosyo kültürel gruba ait bu kursiyerlerin ilgi duyduğu programlar, aynı zamanda kendilerinde kurs sağlayıcı ve

uygulayıcılara yönelik minnet duygusu uyandırmaktadır. Zira kursiyerler için öncelikler dikkate alındığında, kursa katılma imkânı başlı başına istihdam edilmenin de önüne geçmektedir. Bunun da en önemli nedenlerinden biri kursun hedef kitlesinin genellikle kısa süreli de olsa kurstan edindiği aylık maaşa olan ilgisi ve sonrasında kursun sağladığı sosyal ortama olan ilgidir.

3.2.3.3 Katılımcıların Kursta Edindikleri Bilgileri Günlük Yaşam Pratikleri Bağlamında Değerlendirmeleri

Katılımcılara seçilen branşın günlük hayatlarındaki kullanabilirliği sorulduğunda aşağıdaki cevaplara ulaşılmıştır:

Aşçılık kursuna gittikten sonra pasta satıyordum internetten. Kurabiye ve pasta... Facebook'ta sayfam var. Orada yaptığım kurabiyeleri, pastaları satıyorum. 2 senedir satıyorum. Çok satış olmasa da idare eder işte. Mesela ben babama doğum günü hediyesi hacca gittiği için çok sever Kâbe yaptım, üzerine hat sanatından yazı yazdım. Orada hat sanatı işime yaradı mesela. Hepsi bir yerde bi işime yarıyor aslında işime yaramıyormuş gibi gözüküyor. Bilgisayar bilgisi bir çok yerde zaten çizimlerde falan işime yarıyor. Bilhassa pastacılıkta falan hepsi işime yaradı gitiğim kurslar. Pasta görselinde, o çizimlerde.. Bilgisayar bilmeniz açısından mutlaka bir şekilde yarıyor hepsi. Aşçılık aslında hepsinin toplamı gibi bir şey. (A5)

Katılımcı kursta öğrendiği mesleki bilgileri pratikte kullanmış ve sosyal medya aracılığı ile bu işten az da olsa gelir elde etme imkânı bulduğunu belirtmiştir. Özel ilgi, hobi ve meslek kursları dahil bir çok kursa giden A5, burada öğrendiği her bilgiyi farklı branşlarla harmanlayarak, her birini ortak bir alanda günlük hayatında kullandığını dile getirmiştir.

A6, İŞKUR'da almış olduğu çağrı merkezi müşteri temsilcisi kursunun kendisine dolaylı olarak sağladığı faydayı şu şekilde dile getirmiştir:

Mesela insanların oturuş şekillerinden karakterlerini ya da senden sıkıldıklarını anlayabildiğine dair bir ders vardı. O ders çok ilgimi çekmişti. Onun işime yarayacağını düşünüyorum. Onun dışındaki derslerin bende herhangi bir etkisi olmadı. Bana kurs pek bir şey katmadı. Ama bence üniversite okumayan insanlar için derslerin ideal olduğunu düşünüyorum. (A6)

Katılımcı, derslerin içeriğini eğitim seviyesine göre değerlendirerek genel olarak konuların ve ders içeriklerinin yüksek öğretimden faydalanamayan kesime daha çok hitab ettiğini düşünmektedir.

A7, aşçı yardımcılığı kursunda aldığı eğitimin günlük yaşam pratiklerine etkisi sorulduğunda düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

Günlük hayatımda şöyle bir faydası oldu. Ben kurstan sonra part time da olsa çalışma fırsatı bulduğum için kursta öğrendiğim bazı şeyleri deneyimleyebiliyordum. Ama onun dışında evde vs. bir katkısı olmadı çünkü zamanım olmuyor. (A7)

A3, eğitimini almış olduğu aşçı yardımcılığı branşında öğrendiği bazı bilgileri mesleğinde kullanamamasına rağmen eğitimin ve kültürün kendisi için ne ifade ettiğini şu cümlelerle paylaşmıştır.

Bilgimize bilgi kattık. İnsan her yaşta bilgiye aç yani ben seviyorum. Daha fazla şeyler, mesela buradan çıksam çocuk gelişimi ya da başka bir yere gitsem bişeyler öğrensem hani keşke diyorum zamanında hani babam ölmeseydi de ilkokul öğretmeni olsaydım daha fazla geliştirseydim daha fazla şeyler yapsaydım. Yani eğitimin, kültürün kimseye zararı yok. Ne kadar eğitimi fazla alırsan o sana katkı yani. Şimdi bile bu yaşta uğraşıyorum yani daha fazla bilgin olsun eğitimim olsun diye. İş açısından baktım hani insanlar hoşlanmıyo, ben içime saklarım, yani bilgimi dışa vermiyorum. (A3)

Katılımcının kursta almış olduğu eğitimi, çalışma pratiğinde kullanamaması, “meslek kursu – iş pratiği” arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ortaya koymaktadır. Mesleki açıdan pratikte bu bilgileri kullanamasa da katılımcının; “eğitimin, kültürün zararı yok; insan her yaşta bilgiye aç”, açıklamasından yola çıkarak eğitimden yeterince faydalanamamış biri olarak bu programlara olumlu tarafından bakmaya çalıştığı düşünülebilir.

Ne kadar çok şey öğrenirsem, yani bilgiye açsınız ya... Zamanında üniversiteye gidememişim, daha fazla imkânlar elinizden alınmış, hani o boşlukları dolduruyorum ya yavaş yavaş. O beni mutlu ediyor yani. O boşlukları doldurduğum için. Keşke diyorum daha gençken daha zamanında olsaydı benden çok şeyler olurdu da şimdi bu kadar olabiliyor yani fazlası olamıyor. Herşey zamanında yani de.. gene bu da güzel bişey yani. Bilgiyi yeri geliyor eşin dostunla paylaşıyorsun, akrabalarla yeri geliyor çocuğunla paylaşıyorsun. Hani bilgili insan kötü değil yani keşke herkes eğitilmiş bilgili olsa. 50 yaşındaki insan da kendini geliştirse, 20 yaşındaki insan da kendini geliştirse... Kötülük gelirse cahillikten geliyor insanın başına. Ama insanlar anlamıyor işte. (A3)

Katılımcının meslek kursundaki öğrenme deneyimi, bir yetişkin olarak eğitime yüklediği anlamı da ortaya koymaktadır. Bilginin ve öğrenmenin önemini vurgulaması; özellikle örgün öğretimden sonra yüksek öğrenimine devam edemediği için bu kursu eğitiminin bir tamamlayıcısı olarak görmesi dikkat çekicidir. Devam edemediği yüksek öğrenimine atıfta bulunarak bu tür bir meslek kursunu “boşlukları tamamlamak” olarak değerlendirdiği dikkat çekmektedir.

Alt sosyo ekonomik bir gruptan gelen katılımcının bu tür meslek kurslarına katılmasındaki öncelikli amaç, ekonomik ve geçim kaygıları iken kursa katıldıktan sonra öğrendiği bilgiyi çevresiyle paylaşmasının da onu mutlu ettiği görülmektedir.

Katılımcı içinde bulunduğu koşullarla katıldığı meslek kursunda almış olduğu eğitimi ve bu eğitimin sonucunu “bu kadar oluyor, fazlası olamıyor” diye nitelendirirken “her şey zamanında...” sözüyle eğitimin erken yaşlarda alınmasının önemini vurgulamaktadır. Ancak bunun yanı sıra, insanların kaç yaşına gelirse gelsin “bilgi”ye her daim ihtiyaçları olduğunu düşünmektedir.

3.2.4. Katılımcıların Çalışma Deneyimleri

Katılımcılardan bazıları kurs esnasında bazıları ise kurs bittiğinde çeşitli işler deneyimlemiştir. Kursa katıldıktan sonra çalışma deneyimleri, kursların etkinliği ve katılımcılara yönelik mesleki yararları hakkında ön ipuçları vermektedir.

3.2.4.1. Katılımcıların Kurs Esnasında Deneyimlediği Kayıt Dışı İşler

Kursiyerler İŞKUR’un kursuna kayıt olduktan sonra mazeret bildirmeksizin beş günden fazla devamsızlık yapmaları halinde kurstan men edilmektedirler. Öte yandan kurs süresince sigortalı bir iş bulmaları ve bu işe başlamaları durumunda kurs akdini durdurmak zorundadırlar. Kursun dışında kalan sürede kendilerinin buldukları ya da hizmet sağlayıcının aracılığıyla kendi branşlarında staj yapmaları söz konusu olabilmektedir.

Katılımcılardan üçü, kursa devam ederken kayıt dışı işler deneyimlemiş, bir katılımcı ise staj yaptığını belirtmiştir.

Bir Avm’de işe girdim kurs devam ederken. Ekonomik açıdan ihtiyacım vardı mecburdum yani. İŞKUR’dan aldığım 300 lira yetmedi. Hem tecrübe kazanmam lazım, hem pratiğe dökmem lazım işi. Ama çok zordu ya... Gittiğim işletmeler de çok zordu mahvoldum yani. İŞKUR kursunda bir sabah bir de öğlen grubu vardı. Ben öğlen grubundaydım ama kurs dışında kalan zamanda çalışmam için öğleden sonra boş olmam gerekti ben de rica ettim grubumu değiştirdiler. Sabah grubuna dahil oldum. Mesela 1’de çıkıyordum kurstan koştura koştura gidiyordum işe. Bütün komple temizliği yapıp, bulaşığı ben yıkıyordum. Menü geliyordu menüyü vermeye çalışıyorduk. Ben yine menüyü aldım evde çalıştım çıkardım yani bazı çeşitleri. Ama mesela 5-6 saat bulaşık saysanız 2-3 saat servistesiniz. Adamlar bulaşıkçı yapıyo sonra sürüyo yenisin diye. Sana bişeyler öğretmeye çalışmıyo yani ben öğrenmeye çalışıyordum. Baktım şartları uymadı çıktım oradan ondan sonra. Sigortayı

başlatamam çünkü kursa gidiyordum paramı alamam yani. (İŞKUR'dan bahsediyor) Sertifikamı almadan o zaman hakkımı öldürmüş olurum. Öyle olmuyo yani.(A3)

Ben işportacılığa hep devam ettim. cumartesi, pazarları falan. En kötü ihtimalle hafta içi gelemesem bile haftasonu gidiyordum işportaya. Fazladan para verenler bile oldu. Haftanın 7 günü gidiyordum valla o zaman. Hergün sabah 8'de evden çıkıyordum öğlen 12 'de eve dönüyordum. Günlük 5 – 15 TL arasında değişiyordu kazancım. Ben kendi masrafımı çıkarmak için satıyordum. Annem işe girince baya rahatladık çünkü. (A4)

Birçok dershanede çalıştım. Sınav esnasında çocukların gözetmenliği yapıyorum. Ben 6 senedir düzenli çalışıyorum mesela... Haftada bir gün gidiyorum bundan sonra her gün olabilir sınav yaklaştıkça. Aşçı yardımcılığı kursuna giderken birçok yerde staj yapıyorum. Bir ustam var, demo yapan, her gün bir pastanede. Dün mesela x yerin açılışı vardı oraya gittik. Her gün bir yerde onun yanına gidiyorum. İtalyan restaurant'a başladım, İtalyan bir şef. Gayet eğlenceli, güzel.. Hepsine birer gün gidiyorum. (A5)

Kursa kayıt olduğumda bir lokantada 14.00-22.00 vardiyasında partime işçi olarak çalışıyordum. Kurs süresince de çalıştım çünkü İŞKUR'dan aldığım para bize yetmezdi. Kurs yöneticisinden rica ettim sabah grubunda olayım diye. Onlar da sağılsun kabul etti. Çalıştığım yer kursa çok yakın yürüme mesafesinde. O yüzden benim için iyi oldu.(A7)

A4, staj adı altında geçim sıkıntısı gibi nedenlerle bu çalışma pratiğine katılmaktadır. Bir yandan evin geçimini sağlamak üzere ek gelir sağlamaya çalışırken diğer yandan eğitimini aldığı meslek becerisine bir katkı amaçlı deneyim kazanmaya çalışmıştır. Ancak aynı zamanda staj adı altında anlaştığı iş yerinde eğitimini aldığı branştan farklı bir alanda görevlendirildiği, yarı zamanlı, kayıt dışı ve vasıf gerektirmeyen işlerde görev aldığını göstermektedir. Öte yandan katılımcının ev-kurs-staj üçgeninde kendine ayırdığı zaman diliminin çok kısa olması dikkat çekicidir. Özellikle AVM gibi müşteri yoğunluğunun çok fazla yaşandığı fastfood restoranlarda staj ve ek gelir amaçlı çalıştığı bu yerde işletme tarafından farklı işlerde değerlendirilmiştir. İşletmede yapmış olduğu işler incelendiğinde, bu işlerin görev tanımından ve katıldığı kurs programında uzmanlaştığı alandan oldukça farklı işler olduğu anlaşılmaktadır.

A5'in aktarmış olduğu iş, kayıt dışı ve part-time bir iştir. Nitekim kursa gittikleri sürede sigortalı herhangi bir işe başlama durumunda kursla ilişkisinin kesilmesinden dolayı, sigortalı çalışmak yerine staj yapma imkânları bulunmaktadır. Ancak, aşçı yardımcılığı kursuna başlamadan önce 6 yıl gibi uzun bir süredir bu işi yaptığını belirtmektedir. A5, kursa katılığı branş ile ilgili, kendi isteği ve çabaları doğrultusunda

staj yapma imkânı bulduğunu da dile getirmiştir. Bu uygulama esnasında herhangi bir gelir elde etmemektedir.

Benzer şekilde A7 de kursa katılma hakkını kaybetmemek için kurs süresince, ekonomik nedenlerden dolayı sigortasız ve yarı zamanlı bir işte çalışmaya devam etmiştir.

Bora'ya (2013: 214) göre, esnek ve yarı zamanlı çalışmak insana daha fazla zaman bırakan, “özgürlük tanıyan” bir istihdam biçimi olarak romantize edilebilmektedir. Ancak bu istihdam biçiminin öteki yüzü, güvencesizlik ve sosyal hak kaybıdır.

Emeğin güvencesizliği ve güvencesiz toplumsal gelir dışında prekarya mensuplarında iş temelli *kimlik* de bulunmaz. İstihdam edildikleri dönemlerde, bir geleceği olmayan ve toplumsal hafızadan yoksun işlerde çalışırlar (Standing, 2014:29). A4, seyyar satıcılık işinin bir geleceğinin olmadığını da farkındadır. Ancak esnek istihdam koşulları bu tür grupların kendi şartlarını kendilerinin belirlediği ve daha kolay şekilde gelir getirici işlere yönelmesini sağlayabilmektedir. Nitekim içinde bulunduğu emek piyasası koşulları, geleceğe dair uzun ya da kısa vadede bir beklenti içinde olmaksızın odak noktasının işin günlük getirisine dönüştüğünü göstermektedir.

Kursiyerlere kurs esnasında staj yapma zorunluluğu olup olmadığına dair yöneticinin aktarımı şu şekildedir:

Staj talepleri oluyor, isterlerse yapıyorlar. Ancak staj, kursun bir bileşeni değil (Y1).

3.2.4.2. Katılımcıların Kurs Sonrası İş Bulma ve Çalışma Deneyimleri

“Kimsenin canını çıkarmadan para vermezler bu hayatta”

Katılımcıların İŞKUR'un istihdam garantili meslek kursu programına katıldıktan sonra iş arama ve çalışma pratikleri oldukça önemlidir. Nitekim katılımcıların çoğu bu kurslara yönelmeden önce çeşitli ilan ve informal ağlar aracılığı ile düzenli olmayan güvencesiz işler deneyimlemişlerdir.

Bazı katılımcıların kurs sonunda kendi imkânları ile iş buldukları gözlenmiştir.

Yönetici asistanlığı kursu bittikten sonra iş aradım bu sektörde. İlanlara bakıyordum gidiyordum iş görüşmesine. Şimdi orda mesela gidiyorsunuz yabancı dil istiyorlar, genç istiyorlar işte 20-25 yaşında ne bileyim kısa etekli olacaksın, saçların düzgün işte civil civil biri olacaksın. Yani 20 yaşını geçmeyeceksin orda. Sertifikam olsa da beni tercih etmiyorlardı böyle olunca. Sonra bir görüntüleme merkezine sekreter

olarak alındım ama oranın her türlü temizliği ve çay-kahve servisinden sorumlu oldum. (A3)

Cilt bakımı ve güzellik kursunu bitirdikten sonra kendi imkânlarımla iş aradım bir süre. Park caddesinde bir yerle karşılaştım. İlandan onu da... Hani park caddesi çok uzak bir yer, Demetevler'den orası.. gitsem mi gitmesem mi diye çok kararsız kaldım ama ne olmuş olacaktı, en azından tecrübe edinmiş olacaktım. Bir başvurayım dedim ucunda ölüm yok. Gittim oradaki patronum çok tatlı bir insandı halen görüşürüz. Sağolsun hani bazı yerler tecrübe istiyordu ama o hiç yani.. Ki onların da ilk kurulduğu zamandı. Bizim başlamamızdan 4 gün önce falan kuruldular. Tecrübe falan istemedi tamam dedi başlatabiliriz. Orda bir uygulama falan yapıldı işte işi biliyor muyuz bilmiyor muyuz diye. O şekilde başladık. (A1)

İŞKUR kursundan sonra üzerine daha sonra yüksek lisans yaptığım bir işe başladım. Tesadüfen oldu bu iş bir tanıdık vasıtasıyla oldu. İş güvenliği sağlığı işini yapıyordum ama imzayı iş sağlığı güvenliği uzmanları atıyordu. Çünkü bir belgem yoktu. Sonra mezun olduğum alanla ilgili (jeoloji mühendisliği) bir iş yapmak istedim. Sondaj uzmanı olarak bir iş buldum maden firmalarından birinde. Kendim buldum işi. Bir iki ay çalıştım sonra ayrıldım. Bana ilk başta dediler ki sen işi öğreneceksin, öğretileriz falan.. bir gittim oradaki bana işi öğretecek arkadaş bir hafta kaldı sonra ayrıldı. Trabzon'da şantiye şefliği yaptım ama yaşım şantiye şefliğine göre düşüktü 25 yaşındayım ben. Ama orda da işle uğraşmak bir problem oldu. Hani bazen orada okumak suç oluyor. Ordaki adamlar 40, 45 yaşında, ordaki sevk ve idareyi daha iyi yapacak insanlar. Hani adam gece gündüz çalışıyor dokunuyor işçilere ister istemez senin oturman, senin emrin altında çalışmak... Daha sonra iş sağlığı güvenliği yüksek lisansını yapmaya karar verdim ve üniversiteye kayıt oldum. Bu iş alanında çok fazla ilan var ve bu sektörde ihtiyaç da çok fazla. Bir de B sınıfı şuan ideal bir belge iş sağlığı güvenliği uzmanlığı için. Alırsam o belgeyi yüksek lisans ile iyi bir iş bulabileceğimi düşünüyorum. (A6)

Katılımcıların ifadelerinden kurstan sonra kendi çabaları ile iş aradıkları görülmektedir. Kursun bitiminde iki katılımcının deneyimlediği ilk işlerin genellikle sertifika sahibi oldukları kurs programıyla aynı olduğu gözlenmiştir.

A6'nın kursun bitiminde sertifika sahibi olduğu iş yerine üniversiteden mezun olduğu branşa yönelik iş aradığı ve bu alanda istihdam edildiği görülmektedir. Burada katılımcıların kurstan beklentileri devreye girmektedir. Nitekim A6, diğer katılımcılardan farklı olarak istediği branşa dair iş arama pratiklerinde kurs merkezinin referansıyla ilgilenmektedir.

İŞKUR'un düzenlemiş olduğu cilt bakımı ve güzellik uzmanlığı kursuna katılan A1, kurs sonrası gazete ilanı yoluyla bulduğu bir güzellik merkezinde eğitimini aldığı

branşta bir süreliğine de olsa istihdam edebilmiştir. Katılımcı kendi imkânları ile bulunduğu işi “şans” olarak değerlendirmektedir. Ayrıca işverenin beklentisini diğer yerlerle kıyaslayarak, tecrübe istemediğini özellikle dile getirmiştir. Nitekim tecrübesizlik işveren tarafından eşittir ucuz iş gücü olarak da düşünülebilir. Ancak katılımcının işverenin bu yöndeki tercihini bir minnet duygusu ile dile getirmesi, kendisine sunulan iş imkânının bir teşekkürü niteliğindedir.

A3, meslek kursunda eğitim almasının çoğu işveren tarafından tek başına yeterli bulunmadığını dile getirmiştir. Bu alanda eğitim alırken beklentiler ve pratikte kazanılan deneyimler birbiri ile örtüşmeyebilir. Nitekim, günümüzde işverenler tarafından aranılan niteliklerin birden fazla olması; yaş, yabancı dil, prezentabl vurgusu, mesleki eğitimin iş gücü piyasasında tek başına bir istihdamı garantilemediğini göstermektedir. Katılımcının da dile getirdiği gibi yaş faktörünün işe alımlarda bir kriter olması dikkat çekmektedir. Sennett’e (2015: 71) göre burada emek piyasası ekonomisi işin içine bilhassa yıkıcı bir şekilde giriyor. Çünkü hem daha yaşlı olan çalışanın taban ücreti daha yüksek, hem de çalışanları yeniden eğitmek için uygulanan programlar zaten kendi başına pahalı operasyonlar. Esnek çalışma koşullarına yönelik Sennett’e (2014: 103) göre; esneklik eşittir gençlik, katılık eşittir yaşlılıktır. Esnek çalışma koşullarına uyum sağlayacağı düşünülen genç çalışana olan ilgi, genç olmanın avantajını, yaşı ileri olanların da dezavantajlı sınıfa ait olduğunu vurguluyor. Bu bakış açısı, esnek çalışma koşullarına daha iyi uyum sağlayacağı düşünülen bazı özellikleri (fiziksel durum, aile, eş, çocuk vb.) ön planda tutmaktadır. Yani sıra yaşı ileri bir çalışanın emek gücünün sömürülmesi, yaşı genç olana nazaran işveren açısından daha risklidir nitekim Sennett’in (2014) de belirttiği gibi genç çalışanlar yukarıdan gelen hatalı emirlere daha kolayca göz yumar.

Katılımcının son deneyimlediği işinde mesleki anlamda lisans eğitimini tamamlaması işe girmek için yeterli olsa bile işin devamlılığında ihtiyaç duyulan mesleki teknik uzmanlaşma ve tecrübeye yönelik eksiklik hissetmesine neden olmuştur. Yine A3’e benzer şekilde bu işin okulunu okumanın “alaylı” diye tabir edilen enformel biçimde öğrenen kesim tarafından pratikte hoş bir tutumla karşılanmadığı da dile getirilmektedir. Burada katılımcının bu mesleğe ilişkin formal bir eğitimi olmayan, informal yollarla tecrübe edinen çalışanlara, bu tutumları açısından hak vermesi ise dikkat çekicidir.

Üniversiteden yeni mezun olan, henüz belli bir iş çevresi ve iş tecrübesi bulunmayan A6'nın kursa katılmasındaki en önemli amacın kurs merkezinin iş başvurularında bir nevi kendisine referans olacağı beklentisidir. Ancak kursun sonunda kendi imkânları ile iş aradığı ve yine kendi imkânları ile iş bulduğu görülmektedir.

Katılımcılar kendi çabaları ile iş ararken bu durum her katılımcı için başarı ile sonuçlanamamaktadır. Örneğin A4 de diğer katılımcılar gibi kurs sonunda kendi kişisel çabaları ile iş aramıştır. Ama diğer katılımcılardan farklı olarak çeşitli nedenlerle işe giremediğinden yakınmaktadır.

Çağrı merkezi kursundan sonra görüştüm de firmalarla yine almadılar beni. Tecrübeniz yok diyorlardı. Yaşınız büyük diyorlardı, kilolusunuz diyorlardı. İş gazete ve internetten buluyordum. Ama olmadı bir türlü yani işe giremedim bir türlü kısmet olmadı. İşsizlik benim kaderimmiş heralde. (A4)

Bağcı'ya (2014: 103) göre günümüzde çeşitli uygulamalar çerçevesinde şans değerlendirilecek olan yetişkinin kendisidir ve değerlendirmiyor veya deneyip de yeniden başarısız oluyorsa sorumluluk kendisine aittir. Katılımcının işsizliğinin kaderi olduğu düşüncesi de bu durumu desteklemektedir. Kamu programları tarafından düzenlenen kurslara katıldığı halde yine de iş bulamamasını kaderci bir yaklaşımla değerlendirmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda, İŞKUR kurslarına katılan kesim hakkında da önemli bir ipucu vermektedir. İş bulmanın şans olduğunu düşünmek ile işsizliğin kader olduğu düşüncesi arasında fazla bir fark yoktur. Nitekim, eğitim aldıktan sonra yine de iş bulamamak bireysel bir başarısızlık olarak algılanmakla birlikte, bu alanda işe girmek almış olduğu eğitim ve kazandığı mesleki becerilerden ziyade “şans” ya da “tesadüf” faktörü ile değerlendirilmektedir. Bağcı'nın (2014: 123) da tartıştığı üzere, toplumsal işlevi, eğitsel fırsatların dezavantajlı dağılımı ve eğitsel başarının sosyal-kültürel-ekonomik nedenleri sorgulanmaksızın olumlu anlamlar atfedilmekte, olumsuzluklar kişilere yüklenmektedir.

Bu durum kişide aynı zamanda bir “işe yaramamazlık” etkisi de bırakabiliyor. İşsizliğin maddi boyutlarının yanı sıra psikolojik boyutlarının da bireyi olumsuz etkileyeceği bir gerçektir. Sennett'e göre (2006: 73) işe yaramamazlık kâbusu bugün pek çok insanın yaşamında maddi bir gerçeklik olarak beliriyor.

Altı ay süresince İŞKUR tarafından düzenlenen çocuk gelişimi kurs programına katılan A2, kurs bittikten sonraki deneyimlerini şu şekilde paylaşmıştır:

Bu kurs bitti iş imkânları da çok çıktı ben Kazan tarafında oturduğum için çok düşünmedim. Kreşlere de sabah 7 de geçmen gerekiyor o yüzden düşünmedim. Çok başarılıyım hani hoca falan da şey yapıyordu. Hani özgüven yüksek olunca daha önce de yaptığım için ama mesafe çok uzak olunca şey yapamadım. Bir de ben sabah uykusunu da seviyorum. 7’de orada olacaksam ben evden kaçta çıkıcam? 5’te yola düşmem lazım o zaman. Kursa gelmeden önce yaparım hani iş yerinde lojmanda kreşe falan girerim diye düşünüyordum sonra baktım hani lojman ortamında da yakın yerde hani cazip değil. (A2)

Katılımcının eğitimini aldığı mesleğin gerektirdiği çalışma koşulları, kurs bitiminde katılımcıyı bu meslekten uzaklaştırmıştır. Kişisel beklentiler bu noktada ihtiyaçların önüne geçmiş; katılımcı altı ay eğitimini aldığı meslek kursunda öğrendiklerini pratikte deneyimleme şansı bulamamıştır. Bu noktada dikkat çeken bir nokta da kursa gelmeden önceki beklenti ile kurs bittikten sonraki beklentinin örtüşmemesidir.

Bazı katılımcıların, katıldıkları kurs programından sonraki iş deneyimlerinde güvencesiz koşullarında çalışmaya devam etmesi projenin hedef kitlesinin ihtiyaçlarına tezat bir durum olduğunu düşündürmektedir.

Katılımcının çalışma saatlerinin standartların çok üzerinde olduğu açıkça görülmektedir. Aynı katılımcı evlendikten sonra başlamış olduğu bir sonraki işinde de benzer problemi yaşadığını şu şekilde aktarmıştır:

Güzellik merkezi Park caddesinde evim Etimesgut’taydı. işte ondan dolayı çıkmak zorunda kaldım. Uzundu, saat 09:00 da açıyorduk akşam yine aynı şekilde hani müşteri olmadığı zaman 19:00’de kapatıyorduk ama müşteri varsa mecburen bekliyorduk bitene kadar. Çıkış saati normalde 19:00’du ama müşteri olduğu zaman 20:00’i 20:30’u da buluyordu. 20:30’da en son artık patronumuz uzakta oturduğumu bildiği için sen çık diyordu mecburen hani yakın olsam yine çıkarmıycak. (A1)

Burada görüldüğü üzere; katılımcının ev ve iş yeri arasındaki mesafe ve çalışma saatleri istihdamda kalmasını zorlaştıran nedenlerin başında gelmektedir. Bir diğer önemli nokta da çalışma saatlerinin uzunluğudur. Bu nedenle işinden ayrılan katılımcı, bir sonraki iş başvurularında eğitimini aldığı meslek yerine, “çalışma saatleri” ve “iş yerine yakınlık” kriterleri ağır basmıştır.

Katılımcının kurs aracılığı ile bulduğu bir AVM’deki restaurantta çalışma saatleri ise oldukça uzundur.

Kurs yeri X alışveriş merkezindeki bir fastfood restauranta yönlendirdi. Şuan burada çalışıyorum. Ya dedi ki işveren bi bayan geldi 3 gün dayanmış buraya. Ben dedim güçlüyüm yani merak etmeyin (gülüyor). Mecbursun ev geçindiriyorsun. Burada yani insanların 5dk molası yok yani. Müşteri bir geliyo takır takır. Hani ben bir geliyorum

burada akşama kadar iş yapıyorum. Evime gidiyorum evimde yemek yiyorum hani artık akşam yatmadan. Fırsat yok, lavaboya gidemiyoruz ancak çıkışta gidiyorum. Çıkma imkânın yok, müşteri bastırıyor sipariş alıyorlar. Öyle.. Çok yoğun. Aşırı yoğun yani. İşe gelirken ve giderken iş yerinin servisini kullanıyorum. Evden sabah 10'da çıkıyorum 11'da iş yerindeyim hemen siparişler başlıyor gece 10'a kadar. Doğru düzgün mola yok. Yemeği bile bazen ayakta fırsat bulunca yiyoruz. Bize göre değil ama ben katlanıyorum. Eve gelişim 11'i buluyor. O saatten sonra da bayılıp uyuyorum hocam. Zaten çok yorulmuş oluyorum. (A3)

Burada dikkat çeken noktalardan birisi de katılımcının meslek kursundan eğitim aldıktan sonra hizmet sağlayıcı aracılığı ile girdiği işyerinde de kurstan önce deneyimlediği esnek istihdam koşulları altında çalışmasıdır. “Katlanmak” ifadesi katılımcının ekonomik kaygılarının, işe devam etmede önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Nitekim katılımcı bu iş yerinde oldukça ağır çalışma şartlarında istihdam etmektedir.

Yücesan-Özdemir (2014: 40), iş güvencesizliğini, yarın o işe sahip olup olmadığının net olmadığı durumlar olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle, çalışırken sürekli risk altında olma, yarından emin olmama durumu ve gelecek kaygısıdır. Katılımcının kurstan sonra deneyimlediği işin ağır şartlarda olması dikkat çekmektedir. Bu çalışma şartlarını “bize göre değil” diye değerlendirmesi, bu işin sürdürülebilirliği hakkında ipuçları vermektedir.

Görüntüleme merkezine sekreter olarak başladım. Telefonlara baktım çaylarını verdim oranın temizliğini yaptım. O görüntüleme merkezinde her şeyi yaptım yani. Düşünsenize 4 katlı binayı temizledim. Doktorlara yani hastalara, o kadar insana çay verdim. MR şeyi var ya film çekiliyor o makinaların içine kadar girdim tozunu aldım yani koca tıbbi cihazları topluyordum çıkarıyordum. Önlükleri yıkamaya veriyordum getittiriyordum. Daha say say yani.. hepsine, telefonla randevusunu da alıyordum, temizliğini de yapıyordum. O camları var ya büyük camları onlara kadar sildirdiler, koltuklara kadar yani. Bir kapı deliği kaldı yani her şeyi yaptırdılar. İşe alırken dedi ki sadece telefona bakacaksın, bir çay, bir kahve... Şurayı burayı toparlıycaksın dedi ama içine girince öyle değil hocam bana her işi yaptırdılar. Üstte konuk odası var mesela özel hastaları alıyorlar oraya kadar temizlettiler yani. (A3)

A3, tüm bu olumsuzluklara rağmen, görüntüleme merkezinde özellikle çalışma ortamından memnun olduğunu şu şekilde dile getirmiştir:

Ya cumartesi günleri falan da çalışıyordum hocam ama insanları çok iyiydi. X hastanesinden doktorlar geliyordu çok süper. Anlayışlı, kibar çok eğitilmiş insanlardı hep destek çıktılar korudular kolladılar hiçbir kötülük görmedim. Ben diyorum yani en iyi çalışma ortamım oydu, insanlar beni anlıyordu. Eğitilmişlerdi, kibarlardı. Her yerde çalışılmıyor çünkü. (A3)

Görüntüleme merkezinde beklediği ve eğitimini aldığı işi yapmak yerine; iş yerinin hijyeni ve çay, kahve servisinden de sorumlu tutulan A3, çalıştığı iş yerleri arasında burayı, en iyi çalışma ortamı olarak değerlendirmektedir. Burada en dikkat çekici nokta, çalışma arkadaşlarını eğitimi ve kibar olarak tanımlaması ve iş arkadaşlarının kendisini anladığını düşünmesidir. Her ne kadar yaptığı işten memnun olmasa da çalışma ortamı, katılımcının iş yerinde devamlılığı açısından önem teşkil etmiştir.

Aynı katılımcı farklı işlerde de aynı durumla karşılaşmış hem sekreterlikten hem hijyen ve ikram servisinden hem de çocuk bakıcılığından sorumlu tutulmuştur. Bu işlerin ortak yanı da meslek tanımı olan “sekreterlik” ilanı ile işe alınmaları ancak işverenin özel işleri dâhil farklı işlerden sorumlu tutulmalarıdır. A3 diğer katılımcıdan farklı olarak İŞKUR’un düzenlemiş olduğu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı kursunda mesleki eğitim görmüş ve eğitimini aldığı branşta iş aramıştır. Kabul edildiği yönetici asistanlığı pozisyonlarında genellikle işveren, kendisinden bu işleri beklemiştir. Farklı bir inşaat şirketinde asistan olarak işe alınan A3’ün bu işyerinde karşılaştığı sorunlar yine benzerdir:

Aynı işte... çay, kahve, telefon her işi yaptırıyordu. Sekreter de vardı ama yine öbür tarafa yetişemiyor mesela tek eleman, seni yönlendiriyor işte git diyor “not al, randevu al, git şurayı temizle, git şunun kahvesini getir, çayını getir...” Diyorlardı “bulaşık makinası var, bulaşıkları makinaya koyacaksın, yemekler dışarıdan geliyor. Sadece tabaklara koyacaksın. İş yok..” (gülüyor) öyle olmadı. Cinnah bir de hocam yokuş çıkıyorsun. Acayip bir şey.. bir de bina 5 katlı, asansör de yok. Alışverişe gidiliyor o paketleri indiriyoruz çıkarıyoruz 5 kat düşünün yani. Yemekler geliyor bir de özel toplantıları var. Her gün toplantı mı olur. Ben artık onlara pasta börek de yapıyordum, çerezleri.. masalar batıyordu tekrar topla. Neyin altından ne çıkıyor. Öyle dese kimse işe girmez yani tek tek saysa bana yaptıracağı işi. Bir de hanımı spora gidiyordu Cuma günleri ikizleri var. (müdürden bahsediyor) çocuğa bakacak kimse yok, getiriyordu büroya. Büronun altını üstüne getiriyordu ikizler yani. Bir de çocuk baktım yani hanımı spora gidiyor diye, müdürün çocuğuna yani. Asgari maaş ve yemek için multinet veriyorlardı. (A3)

Katılımcı, iş alımı sırasında kendisine açıklanan iş tanımı ve görev tanımı dışında detaylarını vermiş olduğu birçok iş yapmıştır. Tüm bu işlerin yanı sıra şirkette çalışan bir yöneticinin özel işlerini de (çocuk bakıcılığı gibi) yapmak durumunda kalmış ve yaptığı işi sorgulamak yerine kendisine verilen görevleri yerine getirerek bu problemi içselleştirmiştir. Katılımcının aşağıdaki görüşleri de bu çıkarımı destekler niteliktedir.

Hiçbir şey görüldüğü gibi değil ki ben hiç inanmıyorum yani. Arkadaşlara da dedim ya kurs görürken (İŞKUR aşçı yardımcılığı kursu) hiçbir şey görüldüğü gibi değil. Tencere-tava getir falan değil dedim. Kimsenin canını çıkarmadan para vermezler

bu hayatta. Bir tane iş yapacaksın derler 10 tane iş yapmak zorundasın. Bak buraya da salata diye girdim kaç yere bakıyorum. (A3)

Bu dramatik görüş; katılımcının esnek istihdam biçimlerinin olumsuz koşullarını, geçim sıkıntısı ya da ekonomik kaygılar nedeniyle içselleştirdiğinin bir göstergesidir.

Kursu tamamlayan kursiyerler, eğitimini almış oldukları branşta istihdam edilmek üzere kurs merkezi tarafından kendilerine sunulan işleri değerlendirmektedir. Bu işlerin kursiyerlere nasıl bulunduğu ve kurs sağlayıcısı ile kursiyerler arasında nasıl bir iletişim gerçekleştiğine dair yöneticinin aktardıkları önemlidir:

Sonuçta biz kurs başladığında o sektördeki işçilere ihtiyaç duyabilecek kuruluşlarla zaten iletişime geçiyoruz. Mesela hasta, yaşlı bakımsa yaşlı evleriyle, kasiyerlik kursuysa marketlerle iletişime geçiyoruz. Bir de sonuçta benim onlarla tanışıklıklarım fazla o çevreden olduğum için, dolayısıyla kursa gelenlerden iş bulmak isteyen varsa rahatlıkla yerleştirebiliyoruz işe. Bizim için kursu bitirmeleri önemli ilk önce, mesela diyoruz sen kursu bitir biz seni işe yerleştireceğiz. Zaten yerleştiriyoruz da onda bir sıkıntı yok. Biz diyelim ki İŞKUR'a belli bir kursiyer taahhüt ediyoruz. Onlar ayrılınca bizim taahhütümüz de yarım kalıyor. (Y1)

Kurs yöneticisine, kursun bitiminde kursiyerleri hangi oranda işe yerleştirebildikleri sorulduğunda, “Genellikle %10 - %20 oranında istihdam edebiliyoruz.” cevabını vermiştir. Bu oran İŞKUR’a taahhüt edilen oranın oldukça altındadır.

Elbette kurs sağlayıcısının kursiyerlere bu iş imkânını nasıl buldukları da önemlidir. Kurs yöneticisinin çeşitli branşlarda sürekli olarak kurs vermesinden dolayı işverenler tarafından tanınırlığı artmakta, bu sayede kurs sağlayıcı belli başlı sektörlerde kursiyer ve işveren arasında bir köprü özelliği taşımaktadır. Kurs sağlayıcı için işe yerleştirmede ön koşul, kursiyerin kursu bitirdikten sonra iş bulmak istemesi. Bu istek doğrultusunda kursiyerlerini bir işe yerleştirmeyi taahhüt ettiğini vurgulamaktadır. Ayrıca belli bir aşamada kursu bırakan kursiyerler, kurs sağlayıcısına İŞKUR’un ihalesi esnasında işe yerleştirmede vermiş olduğu oran açısından olumsuz bir sonuç doğurmaktadır.

Bazı durumlarda işveren tarafından istihdama yönelik kurs sağlayıcılara talepler geldiğini yönetici şu şekilde dile getirmiştir:

Biz zaten onlarla baştan iletişime geçtiğimiz için onlar biliyor bizi. Mesela biz hasta ve yaşlı bakım kursu açtığımızda tekil talepler olmuştu. Örneğin annem hasta, böyle birine ihtiyacım var yatılı ya da yatisız bazen de o taleplere de yönlendiriyoruz. (Y1)

Bu tekil talepler gösteriyor ki işveren açısından kurumsal bir referans aracılığı ile istihdam edecekleri kişiye/kişilere ulaşmak, bu kurslar aracılığı ile mümkün

gözükmektedir. Kurs sağlayıcı bu noktada görünüyor ki aynı zamanda bir işçi – işveren danışma merkezi özelliği taşımaktadır.

Kursiyerlerin kendilerine sunulan iş imkânlarını nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır:

Sonuçta çok fazla seçme şansı yok zaten. O seçtiği kurs ortamıyla ilgili ilk dikkat ettiği şey, işi ve ev mesafesi. Ordaki vasıta trafiğini nasıl ayarlayacağı meselesi. O eğer uygunsa, öbür aşamalara geçiyor. Çünkü sonuçta ücretler çok düşük olduğu için ulaşım masrafı çok belirleyici bir kriter oluyor. Mesela burası Mamak bölgesi, hasta yaşlı bakım merkezleri de genellikle, Esat, Yıldız ve Kırkkonaklar bölgesinde. Sonuçta oralara iki vasıta ile gitmek sorun olacağı için gitmek istemiyorlar oralara. Tek vasıta olsa en azından iyi olurdu. Kasiyerler o açıdan daha uygun çünkü bölgede yayılmış çok fazla market olduğu için. (Y1)

Kursiyerlerin kendilerine kurs sağlayıcı tarafından sunulan iş imkânlarında ilk sordukları soru, genellikle işin bulunduğu bölgenin neresi olduğu sorusudur. Kursiyerin bu bölgeye nasıl ulaşacağı sorunu, diğer kriterlerden daha büyük önem teşkil etmektedir. Zira hem ulaşım masrafı hem de yolda geçecek olan süre, kursiyerler tarafından işe olan ilgiyi azaltabilmektedir.

Kurs sağlayıcıların işe yerleştirdikten sonra istihdamda bulunan kursiyerlere yönelik izleme çalışmaları, bu kursiyerlerin çalışma şartlarının incelenmesi ve müdahalesi yönünde olumlu bir etki yaratabilir. Nitekim iş tecrübesi bulunmayan ya da sosyal haklarına çok hakim olmayan gruplar açısından bu izleme çalışmaları oldukça önemlidir. Yönetici, işe yerleştirdiği kursiyerlerin izleme çalışmaları hakkında şu bilgileri vermiştir:

Bir miktar izliyoruz. Sonuçta bizim istihdam yükümlülüğünü tamamlayabilmemiz için en az 4 ay çalıştırmamız gerekiyor. O süre boyunca da hem işverenle hem de kursiyerle diyalogumuz sürüyor. Hatta bazen işten ayrılmak istiyorlar ikna etmeye çalışıyoruz. İşte diyoruz senin şu kadar çalışman lazım taahhüdün var. Ya da işverene onun taleplerini bildiriyoruz ya işte onun şöyle bir talebi var onu çöz diyoruz. (Y1)

Kurs sağlayıcı işçi ve işveren arasındaki köprü özelliğini belli bir süre devam ettirmektedir. Nitekim proje ve yönetmelik gereği, işe yerleştirdiği kursiyer için belli bir istihdam süresi taahhüdünde bulunmuştur. İşçi ve işveren arasında yaşanan olumsuz durumlarda kurs sağlayıcı devreye girerek sorunu çözmeye ve ara bulmaya yönelik girişimlerde bulunarak bir nevi, işçiye istihdamda tutmaya devam etmektedir.

Elbette kursiyerin çalıştığı kurum ya da özel işletmenin kurumsallığı bu noktada önemli bir kriter. Özellikle günümüzde esnek çalışma biçimleri, kimi zaman bu tür kurslara katılan kesimin de karşısına tekrar çıkmaktadır. Kayıt dışı çalıştırılmasalar bile,

mesai saatleri ve ücretleri konusunda işçi ve işveren arasında sorun yaşanabilmektedir. Bu sorunların en aza indirilmesi kurumsal iş yerlerinin tercih edilmesini de beraberinde getirmektedir. Nitekim kurs sağlayıcı, bu anlamda yaşanan belli başlı sorunları şu şekilde dile getirmiştir:

Birincisi bizim kursiyerlerin fazla çalışma deneyimleri olmadıkları için günlük hayat içinde kendileri bir şeyler formüle edip onları kazanım haline getirmeye çalışıyorlar. Onun için bizimle de iletişim kuruyorlar işte siz konuşsanız da şunu şöyle yapsalar gibisinden. Biz onların bir kısmını zaten işte bu olmaz, bu mümkün değil, yapılabilecek bir şey değil vs. diyoruz, makul bulduğumuz şeyleri de işverenle konuşuyoruz. Sonuçta bizim işe yerleştirdiğimiz yerler profili belli yerler. Kasiyerse, baştan zaten kaç saat çalışacağın ve ne iş yapacağın belli. Hasta bakım yeri ise o da belli. Bunlar hani küçük atölye tarzı çalıştırılan yerler olmadıkları için sürpriz şeylerle karşılaşma ihtimali yok yani. Baştan onların bir nöbet sistemleri var sağlık merkezlerinin de marketlerin de. Baştan zaten o çalışma düzenini kabul etmiyorsa çalışmıyor zaten. (Y1)

Yöneticinin ifadelerine göre, kursiyerlere sunulan iş imkânlarında çalışma koşulları öncesinden belli olan kurum ya da işletmeler ile anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kursiyerin önceden açık şekilde belirlenen çalışma koşul ve şartlarını kabul etmesi nedeniyle, kurs sağlayıcısı kursiyerlerin işverene yönelik her talebini iletememekte ya da yerine getirememektedir. Ancak değiştirilmesi mümkün olan ve kurs sağlayıcıya makul gelen bazı talepler karşısında işçi ve işveren arasında köprü görevi görmeye devam etmektedir.

3.2.4.3. Katılımcıların Kursta Aldıkları Eğitimi Mesleki Konumları ve Çalışma Pratikleri Bağlamında Değerlendirmeleri

“... yani sanki onlara hava atıyomuş gibi, sosyeden gelmiş gibi oluyosun.”

Katılımcılar çalışmanın bu bölümünde meslek kursunda, edindikleri bilgi ve becerileri çalıştıkları iş yerlerinde (pratikte) kullanabilmelerine yönelik çeşitli deneyimlerini paylaşmışlardır.

Katılımcılardan bazıları kursta aldıkları eğitimi iş pratiklerinde çeşitli dışsal faktörler nedeniyle kullanamadıklarından yakınmışlardır.

A3 ve A7, İŞKUR'un düzenlemiş olduğu aşçı yardımcılığı kursuna katıldıktan sonra kursta edindikleri mesleki bilgileri iş deneyiminde kullanabilme olanağı sorulduğunda görüşlerini şu şekilde paylaşmışlardır:

Yok hayır hocam. Kızdılar bile yani.. Hani biz kursta öğrendiğimiz aşçılık terimleriyle falan konuşmaya çalıştık da (gülüyor) bizi neredeyse döveceklerdi yani.

Öyle kelimeler duymak bile istemiyor insanlar(çalışanlardan bahsediyor). Onlar sadece alışmış şeyi yapıyor. Hani biz diyoruz braise kavurma (pişirme yöntemi) yani sanki onlara hava atıyomuş gibi, sosyeden gelmiş gibi oluyosun. Dayak yemediğimiz kaldı bir. O kelimeleri hiç tüketmiyoruz artık biz onların şeyine göre hareket ediyoruz. İşletmelerin hiç birinde sizin dediğiniz terimler yok dediğin zaman da göze batıyorsunuz. Adamlara resmen yani küfür etmiş gibi oluyorsunuz. Tamam nasıl ilkokul, ortaokul öğretmenleri müfredata göre gitmek zorundaysa siz de ona göre gitmek zorundasınız ama bu müfredat işletmede geçmiyor. Hani sonradan gelmiş bize caka yapıyor gibi entel dantel havalalarına girmiş gibi oluyor. Hangisini söylersek akıl vermiş gibi zıt gittik yani baktım neredeyse dayak yiyeceğim sustum yani. Hani şu şöyle değil böyle, hocamız bize böyle öğretti. O orda kaldı diyorlar! Kurs kursta kaldı (masaya vuruyor) kurs yok artık. Sen burada ben ne gösterirsem onu öğreneceksin. Onun dışında yok böyle entel dantel kelimeler kullanma (gülüyor). (A3)

Kurs bitiminde hemen işyerine gidiyordum. Ustanın dediği kuraldır bizde, çok dışına çıkamazsın. Çıkarsan göze batar, adama kursta böyle öğrendik diyemiyosun. Kursta sanitasyon üzerinde çok durdular. Bu sanitasyonu ben de ilk kez kursta duydum yani. Mutfakta hijyen kuralları. Ama bilmekle uygulamak arasında fark var. Bazen sana o imkân veriliyor bazen verilmiyor. Hani ben kursta hocalara da söylüyordum. Öğrendiklerim kendime diye. İlerde iyi bir yerde çalışırsam bunları uygulama şansım olur belki ama küçük yerlerde ancak sana söylendiği gibi yaparsın, dışına çok çıkamazsın diyim. Ama nedir işte bu işin sertifikası var, sen biliyorsun ki bu sertifika işi yapacak adamın işine yarayacak. Hoca sana istediği kadar anlatsın. Uygulamadıktan sonra orda kalıyor öğrendiğin.(A7)

A3, altı ay devam ettiği meslek kursunda öğrendiği bilgileri ve mesleğe dair terimleri çalıştığı iş yerinde paylaştığı anlarda çalışanların ve üstlerin tavrı, olumlu olmadığı gibi aynı zamanda tepkili olmuştur. Dolayısıyla özellikle bu işin eğitimini formal biçimde almayan veya alaylı olarak tabir edilen mesleği enformel biçimde öğrenen diğer çalışanlar ya da üstler tarafından olumsuz algılanacağından dolayı, bu mesleğe dair almış olduğu eğitimde edindiği bazı bilgileri ve terimleri kullanmamanın daha doğru olduğu kanısına varmıştır.

Burada iki husus çok önemlidir. Birincisi, katılımcının almış olduğu mesleki eğitimi sorgulaması ikincisi, bu eğitim sonucunda sahip olduğu mesleki becerilerin işgücü piyasasında üstleri ve mesleği informal yollardan öğrenen kesim tarafından nasıl karşılandığıdır. Standing'e (2014: 209) göre, vasıflarla ilgili olarak kişinin duyduğu güvencesizlik, sürekli kendini güncelleme çılgınlığı ya da iradenin felce uğraması şeklinde kendisini dışa vuruyor zira bu durumlarda insan, alacağı herhangi bir dersin geri dönüşü olmayacağını düşünüyor. İçinde bulunduğumuz koşullar, sahip olunan mesleki becerilere dair eğitime ulaşılabilirliği işaret ederken, bu eğitimin pratikte

kullanılabilirliği konusunda katılımcıların deneyimleri, almış oldukları eğitimi, müfredatı ve ilerde alabileceği eğitimin getirisini de değerlendirmesine sebep olmaktadır.

Çalışanların ve üstlerin, katılımcının meslek kursunda öğrendiği bilgiyi paylaşmasına ve bu bilgileri pratikte kullanmak istemesine dair tepkisi, katılımcı açısından bir hayal kırıklığına yol açmış olsa da bu olumsuz tutumu bir yandan içselleştirdiği de fark edilmektedir. Öte yandan informal yollardan mesleki bilgiye sahip olan kesimin, formal biçimde öğrenenlere karşı hiyerarşik baskısı ve sergilemiş olduğu olumsuz tavır, bu öğrenme biçiminden yararlanamayan dezavantajlı bir grup olarak gösterdikleri direncin de örneği niteliğindedir. Bu nedenle informal biçimde öğrenenlerin meslekteki kendi bilgi ve deneyimlerini daha değerli görmeleri ve göstermeleri ihtiyacını da doğurmaktadır. Dolayısıyla bu kesimin kendilerinden sonra işe giren, formal eğitim almış olan meslektaşlarına karşı daha sert tutum içinde olmaları ve onların aldıkları eğitimi eleştirmeleri bir nevi bu öğrenme biçimine dair gösterdikleri reaksiyonun da örneğidir. Bağcı (2014: 124) informal biçimde öğrenenlerin bu tutumunu, dezavantajlı konumda olanların toplumsal eşitsizliklerin sonuçlarıyla baş etme stratejisi olarak yorumlamaktadır. Nitekim, günümüzde önemi gittikçe artan formal öğrenme biçimleri, devamında alınan sertifika ve bu sertifikaya işverenlerin artan talepleri, mesleği informal biçimde öğrenen grubun bir dezavantajlı gruba ait olma hissini de güçlendirmektedir.

İşyerinde karşılaştığı olumsuzluklara rağmen, A3'ün özellikle iş başvurularında, kursa katılmış olmasının kendisinde yarattığı özgüven hissini ve iş yeri ortamı ile ilgili düşüncelerini şu şekilde paylaşmıştır:

Ya böyle insanların birbirine saygısı yok işletmedekilerin birbirine. Çünkü bu insanlar hani sertifika alıp gelen insanlar değil. Çıraklıktan gelen, dayak yiyen hani ezile ezile gelip yükselen insanlar. Yani dayak eziyet, ne gördüyse onu uygulamaya çalışıyor. Küçük yaşta 12 yaşında gelmiş adam anlatıyor ben usta oldum ama 15-20 kere dayak yedim kafama da vuruldu, sırtımda şey de parçalandı, küfür de yedim. O şartlarda yani. Öyle biriyle çalışırsanız size nasıl iyi davranır aldığı eğitim o, o da size onu veriyö. Hani biz sonradan kursa katıldığımız için bize garip geliyor. Aslında kendi aralarında iyi anlaşıyorlar. Herkes aynı ortamda büyüdüğü için, biz dışarıdan geldiğimiz için garip geliyor. Hani görmediğimiz için böyle bir ortamı. Hani bir de yaş olgunluğu. Onlar 13 yaşından beri görüyorlar biliyorlar, usta öyle diyor; usta olmak için her tarafının yanması lazım. Dayak yemen lazım, küfür yemen lazım. Ondan sonra aşağılanman lazım, her işi yapman lazım. Bulaşık yıkaman lazım. Öyle işte öyle usta olunuyor. Ondan sonra 6 ayda sertifika alıp da kibarca bizim gibi gelip

hani “aa öyle mi denir”, “aa çok ayıp bunlar” sökmüyor yani. Onlar öyle alışmışlar. Olmuyor yani. (A3)

A3’ün iş yerinde deneyimlediği çalışma ortamı ve gözlemleri, çalışanları “sertifika alıp gelen insanlar” ve “çıraklıktan gelen insanlar” olarak kategorize etmesine sebep olmuştur. Çalışma ortamını değerlendirirken yaş kriterini de gözetken katılımcı, çalışanların küçük yaştan itibaren bu ortamlarda herhangi bir eğitim almadan yetiştiğine, işi iş başında öğrendiklerine dikkat çekmektedir. Ayrıca meslek kurslarından gelen çalışanları “dışarıdan gelenler” olarak nitelendirmektedir.

Hobi ve meslek kursları olmak üzere birçok kursa giden A5, diğer katılımcı A3’ün aksine, katılmış olduğu kursların pratikteki faydalarını şu şekilde aktarmıştır:

Bir sürü kursa gittim fakat hiç biri bir yerde, aşçılıkta bile hepsi işe yaradı öyle diyim. Bende şöyle bir mantık var. İstemediğim, sevmediğim ne üniversite okumak istedim ne de işte çalışmak istedim. Bugün var, yarın yok bende öyle bir mantık yoktur hani arkadaşta da öyle. Bugün seviyorsam yarın bırakırım öyle kafası yok bende. Bir ömür boyu sürer yani. İşte de öyle düşündüğüm için. Hani gittiğim yerlerde bilgisayar kursları, programcılık, web tasarım bi de autocad’e gittim. Mesela bunlar polislikte işe yarıyormuş. Ben bilmeden gitmişim. (A5)

Katılımcı birçok kursa gitmiş ancak güvenceli hiçbir işte çalışmamıştır. Uzun bir süredir özel bir dershanede yarı zamanlı sınav gözetmenliği yaparak harçlığını çıkartmaktadır. Ancak aşçı yardımcılığı olmak üzere katıldığı bütün kursların sınav gözetmenliği işine faydası olduğunu düşünmektedir. Sınav gözetmenliğinin almış olduğu kurslarla olan bağlantısı sorulduğunda ise şöyle cevap vermiştir:

(Gülüyor)...Ama öyle demeyin, sınıfı susturabilmek.. Orada kendimi öğretmen gibi hissediyorum. Zaten öğretmenim, hocam diyorlar bana. Hani orada kendinizi o susturabilme özelliğinizi.. kursların baya bir etkisi oluyor yani. Toplumla birebir konuşma şudur budur. Birçok etkisi var bana onun. Yani gözetmenliğin de birçok faydası oldu bana. (A5)

A5, katıldığı kurslarındaki hocaların tavır ve davranışlarını kendine örnek almış ve yarı zamanlı olarak çalıştığı sınav gözetmenliği işinde bu gözlemlerinin faydalı olduğunu düşünmektedir. Ancak yaptığı iş ile almış olduğu eğitimin teorik anlamda hiçbir ilişkisi bulunmamaktadır.

3.2.4.4. Katılımcıların Sahip Oldukları Eğitim Belgelerini (Diploma, Sertifika vb.) Çalışma Pratikleri Bağlamında Değerlendirmeleri

“... Diğer sıradan bir insanla sizi bir kefiye koyamazlar sonuçta”

Diploma ve sertifika gibi eğitim belgeleri, bireylerin mezun oldukları eğitimin türü, düzeyi ve uzmanlaştıkları branş hakkında genel bilgiler vermektedir.

İŞKUR, duyurularında istihdam garantili meslek kurslarını, işsizlerin niteliklerini geliştirerek/yeni nitelikler kazandırarak istihdam sağlamak amacıyla düzenlenen mesleki eğitim kursları olarak tanımlamaktadır. Bu kursların sonunda katılımcılara bir sertifika verilmektedir. Bu kurslarda eğitim alan yetişkinlerin görüşleri bağlamında, iş gücü piyasasında ve iş başvurularında sahip oldukları sertifikanın işveren ve katılımcılar tarafından önemi araştırılmıştır.

Katılımcılardan bazıları kursun sonunda almış oldukları sertifikanın sektörde iş bulmasını kolaylaştırdığını düşünmektedir.

Ben kendime iş konusunda güveniyordum. Ama sertifika sahibi olursam daha iyi şartlarda çalışabilirim diye düşünüyordum. Niye? Çünkü artık büyük ve kaliteli yerler sertifikalı personel çalıştırıyor. Bu da benim işime gelir en azından derim ki benim sertifikam var ve işi de biliyorum. (A7)

Sertifikamı aldım. Bu mesleği yapmaya karar verirsem işe yarar diye düşünüyordum ama şuan düşünmüyorum. Bu sertifika olmadan bu işi yapan kişiler tanıyorum. Sertifikanın artısı ne olur onu da şuan bilmiyorum açıkçası. (A6)

A7, deneyimlediği bazı iş başvurularında bu sertifikanın önemi dikkatini çekmiş ve bu alanda deneyimli olmasının yanı sıra sertifikalı olmasının da büyük önem taşıdığı düşüncesindedir. A6, çağrı merkezi müşteri temsilcisi kursuna katılmıştır ancak bu sektörde çalışmayı düşünmemektedir.

A1 güzellik uzmanlığı istihdam garantili kursa katıldıktan sonra bu alanda bir iş başvurusu olmuştur. İşe alımında işverenin sahip olduğu sertifikanın etkili olup olmadığı sorulduğunda görüşlerini şu şekilde aktarmıştır:

Tabi tabi.. o şekilde zaten alıyordu. Yani çok dikkat ediyordu öyle şeye. Şöyle bir şey: hani işi bilmeyen biri olsun istemiyordu. Madem olacak bir de yaşımızın da genç olmasından dolayı madem bu işi yapmayı istiyorsunuz dedi doğru düzgün hani öğrenin(işverenin bakış açısını dile getiriyor). Çıraklıktan diyelim öyle yetiştirmeye çalıştı bizi, ki sağolsun çok şeyi orda da öğrenmiş oldum. Patronum ona çok dikkat ediyordu yani hiç öyle bişey yapmadı. Başvuranlar oldu geldiler hani pratikten öğrenmeyi bilen insanlardı. İşte manikürüm iyi pedikürüm iyi şunu yapıyorum bunu yapıyorum falan ama yok yani. Demiyordu bile yani gel bakalım sen şunu yap demiyordu bile. Şöyle bişey vardı denetim olduğu zaman sağlık bakanlığından denetime geliyorlardı, hani ondan dolayı biraz da kalbur üstü insanlar diyim sertifikalı olanları tercih ediyorlardı. (A1)

Burada katılımcının iş başvurusunda ve pratikte aktardığı deneyimleri ve gözlemleri dikkate alındığında, işverenin sertifikası olan iş başvurularını tercih ettiği, sertifikası olmayan başvuruları değerlendirmeye almadığı görülmektedir. Katılımcının da

tanımladığı gibi kalburüstü insanlar ile tabir ettiği sosyo ekonomik üst sınıf grupların özellikle denetim durumlarında sertifikalı çalışanlarının olduğunu kanıtlamanın esas amaç olduğu görülmektedir. Burada dikkat çeken bir başka nokta ise eğitimi aldığı işte pratikte de öğrenmeye devam etmesi ve kendisine iş yeri tarafından öğretilen bilginin katılımcıda minnet duygusu uyandırmasıdır.

A2, mesleki yeterliliğini gösteren bir sertifikanın yanı sıra üniversite mezunu olmanın iş bulma sürecini kolaylaştırdığını vurgulamaktadır.

Çocuk gelişimi bölümünde hasta yaşlı sertifikam da olduğu için hem onun üstüne hem çocuk gelişimi ve diğer branşlarda da gözcü öğretmenlik yapıyorum. Mesela İŞKUR'un kurslarında öğretmenlik yapabilirim şuan. Ben asıl çocuk gelişimi, hasta kayıt ve çocuk gelişimi sertifikam olduğu için. Diğer branşlarda da sınav gözetmeni olarak giriyorum. İşte ben üniversite mezunu olduğum için verebiliyorum. Lise mezunu olsam veremem. Zaten branşım da o konulara yakın. Zaten diplomada da görüyorlar ya arkasındaki işlenmiş branşı. Ben şimdi huzurevinde çalışacağım zaman mesela yönetici pozisyonunu düşünebilirim masabaşında. Niye? Çünkü 2 yıllık üniversite mezunuyum. Yani ben bütün gençlere diyorum; hiçbir yeri okuyamasanız açıköğretim bile olsa diyorum 2 yıllık da bitirin diyorum. Çünkü ben bu yaşında bu imkân bana niye verildi? Üniversite mezunu olduğum için. Mesela şuanki işimde o sertifikayla atandım. Ama İŞKUR kurslarında eğitim alan insanlardan üniversite mezunları daha kolay iş buluyor. (A2)

Burada katılımcı, kendi iş tanımını, üniversite ya da açık üniversite okuyamamış kesimden belli bir çizgiyle ayırmaktadır. Aynı zamanda deneyimlediği işler neticesinde en azından bir açık üniversite okumanın önemini vurgulamaktadır. Katılımcının aldığı eğitimler ve elde etmiş olduğu bazı nitelikler ile mesleki konumu arasında vurguladığı bağlantı, dikkat çekicidir.

Eğitimin, özellikle yüksek öğretimin; branş ya da bölüm ne olursa olsun, katılımcılara işsizlik sorununa dair bir özgüven sağladığı düşünülebilir. Ancak bunun yanı sıra bazı katılımcılar bu özgüvene dikkat çekerken iş başvurularında ya da iş pratiklerinde bu sertifikanın önemli olmadığını düşünmektedir.

Açıköğretim okumak yani kendime güvenimi yerine getirdi. Demek ki ben kendi kendime bişey başarabiliyomuşum dedim. Bence diploma olsaydı daha çok işe yarardı. Çünkü her yer diploma istiyor da onun için. Yani iş ilanlarında görüyorum ben diploma istiyorlar kurs belgesi istemiyorlar. Heralde diplomalı olanlar daha iyi işi biliyor diye düşünüyorlar o yüzden kurs sertifikası istemiyorlar. (A4)

Yok ya sertifika önemli değil hocam. Şöyle diyorlar mesela: “mutfakta çalışırsan her işi yapar misin?” Yaparım dedim temizliği, şeyi... Her işi yapabilir misin derken her tarafın temizliği demiş. Sizin kursu bitirenler ancak bulaşıkçı olur dedi hakaret etti

bana. Kursu bitirenlerden hiçbir halt olmaz hepsi bulaşıkçı olur dedi aşçıbaşı. Ben de eve gittim ağladım üzüldüm yani çok ağrıma gitti o kadar eğitim aldık, o kadar emek var. Halbuki bize gösterecekler dedim başında düzgün güzel mantıklı tecrübeli usta olsa. Bulaşıkçı ayrı olsa, usta olsa. Tek tek gösterse biz gerizekalı mıyız anlamıycaz mı dedim. Ama dedim ben bu zoru başaracağım dedim inat ettim. Bana o lafı etti mi etmedi mi? Şuanda dedim ben bir sürü arkadaşımın okulunun şerefi var onuru var. Bu lafı kendime söyletmem aldım menüyü tek tek okudum. (A3)

A4, altı farklı İŞKUR destekli meslek kursuna katıldıktan ve her birinden sertifikası olmasına rağmen, sertifikanın diploma kadar önem teşkil etmediğini dile getirmiştir. Katılımcının zamanla kurslara asıl katılma sebebi maddi gelir elde etmek olsa da eğitimini aldığı bazı alanlarda iş aramış ve bu alandaki ilanları takip etmiştir. Diplomanın sertifikası olanlara nazaran daha fazla tercih edileceğini savunan A4, bu kursların işverenler tarafından diploma olmaksızın tek başına bir önem teşkil etmediği kanısındadır.

A3, ifadelerinde iş yerinde İŞKUR'un düzenlediği meslek kurslarına dair sergilenen tutum karşısında hissettiği duyguları betimlemiştir. Öte yandan bu tür kurs programlarına dair işyerindeki üstlerinin eleştirileri karşısında, katılımcının çalıştığı iş yerinde kendisini bilgi ve iş yönünden kanıtlama gereksinimi duyduğu fark edilmektedir.

A3 ayrıca yeni başladığı iş yerinde işveren açısından mevcut sertifikasını ve işverenin katılımcının aldığı eğitime bakış açısı hakkındaki düşüncelerini ise şu şekilde paylaşmıştır:

(Çalıştığı AVM'deki fastfood restoranından bahsediyor): Ya sertifika burada şimdi bundan sonra yarayacak heralde bilmiyorum. Sigortalı olursam yarısını ödeyecekler ya (işkur destekli sigorta priminden bahsediyor) o açıdan belki.. ama işe girerken hiç sormadılar. Yani şey dedi, başladığım ilk hafta gelir yardım edersin şu işi yapar mısın? Sadece onu sordular, sertifika hiçbir yerde sormuyorlar ki hocam. Hangi eğitimi aldığını da sormuyorlar ne bilirsin onu da sormuyorlar. (A3)

A3'e göre işverenin sertifikalı bir başvuruyu değerlendirmeye alması ve istihdam sağlamanın en önemli nedeni, İŞKUR'un bir süreliğine çalışanların SGK işveren primlerini üstlenmiş olmasıdır. İŞKUR, "işe almak sizden, sigortası bizden" sloganı ile yapmış olduğu duyurularla kendi bünyesinde kurs alan katılımcıların SGK işveren primini belirli bir süre üstlenmektedir.

Aynı katılımcı diğer katılımcılarla benzer şekilde tek başına sertifikanın işe başlamak için yeterli olmadığı kanısındayken, destekleyici bir takım unsurlardan bahsetmiştir. Örneğin A3, sertifika olmasa yine de bu işleri yapabilir miydin sorusuna:

Sertifika almasaydım.... (duruyor) sertifika almakla yetmiyo ki benim en büyük şansım kurs görürken, eğitim alırken çalışmam oldu. Mesela 13:00'e kadar orada kurs görüyordum ya gözlemliyordum, bir de pratiğe dökmem iyi oldu işte. (A3)

A7, kişisel çabalarının ve kurs süresince pratikte deneyimlediği iş (staj) tecrübesinin, sertifikanın yanında destekleyici bir unsur olduğu kanısındadır. Bu düşünce, diğer katılımcıların da belirttiği gibi deneyimledikleri iş başvuruları neticesinde sertifikanın tek başına yeterli olmadığı görüşüyle birebir örtüşmektedir. Bunun yanı sıra, meslek eğitiminde öğrendiği bilgileri, pratikte uygulamayı işi öğrenmede daha etkin kılacağı görüşündedir.

Kurs sonunda almaya hak kazanılan sertifikanın, katılımcılar açısından ne ifade ettiği de oldukça önemlidir. Bu sertifikaları kullanabilirlik ya da somut olarak ellerinde bulunan bu belgenin dolaylı olarak kendilerine sağladığı faydaları analiz etmek açısından bu düşünceler oldukça dikkat çekicidir. Katılımcılar sahip oldukları sertifikanın kendileri için ne ifade ettiğini şu şekilde dile getirmişlerdir:

Sertifika sahibi olduğumda rahatlıkla iş bulabilirim diye düşündüm. Yani şöyle bişey var tecrübeye bakıyor çoğu insan o zaman tecrübe aranıyor ama elinizde belgeniz olduğu zaman -heh diyorlar zaten ne kadar süre yaptığınız görünüyor, ne kadar saat aldığınız; neleri gördüğünüz orda belli oluyor ama diğer türlü de tecrübe olmuş oluyor hani çalıştığınız zaman. Tabii ki belgenizin olması avantaj oluyor. Sonuçta kanıtlanmış bişey var bu insan bunları yapabiliyor. Diğer sıradan bir insanla sizi bir kefeye koyamazlar sonuçta, öyle bir durum var. (A1)

Sertifika, katılımcı açısından iş bulmada kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan, bu sertifikayı; almış olduğu eğitimin somut bir göstergesi olarak nitelendirmektedir. Nitekim sertifika sahibi olmasını, eğitimini aldığı mesleği yapabilirliğinin bir kanıtı olarak değerlendirirken sertifikası olmayan kişileri sıradan olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla sertifikası olmayan kişilerle aynı kategoride değerlendirilmemesi gerektiği fikrine sahiptir.

Pratikte işverenin ve çalışanlar açısından sahip olunan sertifikanın bir önem teşkil etmediğini dile getiren A3'ün, meslek edindirme kursundan sonra sahip olduğu sertifikaya dair düşünceleri ise dikkat çekicidir:

Yani size diyim yani sıfırdan buraya gelmek gene iyiymiş yani. En azından işsiz kalmıyorum başarıyorum. Yollar açılıyo kapılar açılıyor, çalışıyorum. Hani gene çok şükür yani iyiki yani İŞKUR'u ben seviyorum yani. İyi ki bizim gibi çekmiş bayanlara, iyiki elimizden tutuyo, sertifika veriyor. Sertifika olmasaydı belki hani böyle yerlere girmemiz çok zordu. Bi de hani yani avantaj sağlıyo primin yarısını ödiyo falan hani. En azından bayanlara bir güven veriyor ya. (A3)

İşe girerken sertifikanın sorulmadığı hatırlatıldığında:

Sormamış ama ben en azından diyebiliyorum yani bilgim var, deneyimim var. Belki öbür türlü daha çok çekineceğim belgeli olmak, eğitilmiş olmak bir güven veriyor sonuçta. (A3)

Katılımcının sahip olduğu sertifika, bazı işveren tarafından bir önem teşkil etmese de; özellikle iş başvurularında bu belgenin kendisine güven verdiğinin altını çizmektedir. Katılımcının kendi çabaları ile iş bulmasına rağmen, A4 ile benzer şekilde, bu tür projeler ile kendisine eğitim imkânı yaratılmış olmasından dolayı hissettiği minnet duygusu, göze çarpmaktadır.

İş başvurularında sertifikanın ya da diplomanın tek başına yeterli olmadığını savunan A2, bu düşüncesini şu şekilde dile getirmiştir:

Önceden mesela ben diplomamla işe girebileceğimi düşünüyordum ama işin içine girdikten sonra bu sertifikaların ne kadar önemli olduğunu anladım. Şimdi şey var ya bir de nasıl diyeyim... Meslek edindirilme. Bu tür şeylere artık devlet önem veriyor, alınan sertifikalar... Eğer üniversite mezunuysan, tamam belki ben 2 yıllık ama o bile benim avantajım oldu. Lise mezunu olsaydım sertifikayı alsam bi işe yaramazdı. Normal giderdim işte huzurevinde.. Ben şimdi huzur evinde çalışacağım zaman mesela yönetici pozisyonunu düşünebilirim masa başında. Niye? Çünkü 2 yıllık üniversite mezunuyum. (A2)

Katılımcı, bir işte belli bir pozisyonda çalışmanın, sahip olduğu sertifikanın yanı sıra yüksek okul diplomasının da bir avantaj sağladığını ve bu iki etkenin belli bir pozisyona ulaşmadaki etkisinin altını çizmektedir. Öte yandan, devletin “meslek edindirilme” projelerine verdiği öneme dikkat çekerek bir meslek sahibi olabilmenin altın kuralı olarak bu projelerden edinilecek sertifikaları işaret etmektedir.

Benzer şekilde A6, mezun olduğu branşta istihdam edilebilmesini kolaylaştıran etmenlerin başında sahip olduğu sertifikaların gelebileceğini şu şekilde aktarmıştır:

Şöyle bir şey de var mezun olduğum üniversite benim ileride özgeçmişime koyacağım çok da etiket olabilecek bir üniversite değil. Bir ODTÜ ya da Boğaziçi Üniversitesi gibi değil yani. Ancak özgeçmişimi, almış olduğum çeşitli kurslarla ve sertifikalarla zenginleştirebilirim diye düşünüyorum. Bu nedenle kendimi geliştirmek için çeşitli kurslara katılmak ya da ilgi duyduğum branşlarda kendimi geliştirmek bana artı olarak dönecektir. (A6)

İş bulmanın her geçen gün zorlaştığı günümüz emek piyasasında, özellikle yüksek öğretimden yeni mezun olmuş kişilerin bu emek piyasasını; vasıflarını destekleyici belgelerle gösterebileceği bir alan olarak benimsemeleri yadsınamaz bir gerçektir.

Nitekim A6 örneğinde de bu çabayı görmekteyiz. Bu durum, herhangi bir öğretim kurumunu bitirmekte olan bir öğrenciyi bekleyen istihdam koşullarıdır aynı zamanda. Böyle olunca hem bitirilen örgün öğretim kurumunun niteliği önem taşırken, hem de örgün eğitim dışındaki çeşitli özel kurslar istihdam şansını artırma yolunda başvuru alanlar olarak öne çıkmaktadır (Keskin, 2012:176).

İş arama sürecinde mezun olunan üniversitenin “kimliği” başlı başına önemli bir rol oynuyor. Ankara Üniversitesi, ODTÜ, İTÜ, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi gibi köklü ve “prestijli” sayılan üniversitelerle diğerleri, özellikle taşra üniversiteleri arasında, istihdam fırsatları açısından belirgin bir eşitsizlik var (Bora, 2013: 230). Mezun olduğu üniversitenin özgeçmişinde bir nevi etiket olamayacağı kanısı, katılımcıyı çeşitli kursları almanın zorunluluğuna ve bu yolla özgeçmişinde yer alacak çeşitli sertifikalara yönlendirmektedir. Dolayısıyla diplomanın yanı sıra bol sertifikalı bir özgeçmişin, ya da iş piyasasında adını kanıtlamış bir üniversitenin iş başvurularındaki önemine dikkat çekmektedir. Bu da, bir meslek sahibi olabilmenin,-tek başına- yüksek öğrenimde ilgili bransa yönelik uzmanlaşma yoluyla mümkün olamayacağı düşüncesiyle örtüşerek, kişinin işe alınmasını etkileyen asıl unsurun destekleyiciler (sertifika vb.) olduğu vurgusu, dikkat çekmektedir. Nitekim bu düşünce bu vb. katılımcıların kendilerine yapmış oldukları sertifika yatırımının nedenini ortaya koymaktadır.

Katılımcı A7 ise iş bulma konusunda yüksekokul mezunu birine göre daha fazla alternatifinin olduğunu şu şekilde paylaşmıştır:

Bir mesleğin olacak mutlaka, ilkokul mezunu da olsan, üniversite mezunu da olsan iş yoksa aynı konumdasın. Ben şimdi çok çeşitli işler yaptım, bir şekilde girer ekmeğimi kazanırım ama işte üniversite mezunu adam öyle değil. İster ki belli bir konumu olsun. Buradan alacağın sertifika ilkokul mezunu olsun üniversite mezunu olsun aynı işe yarayacak. Ama işte üniversite mezunu dediğin şimdi her işi beğenmiyor. Ben böyle düşünüyorum. (A7)

A7, sertifika ve diplomanın iş bulmayı kolaylaştırıcı etmenlerinden ziyade, eğitim durumunu göz önünde bulundurarak deneyimlediği meslek gruplarının bir yüksekokul mezununa göre daha çeşitli olduğunu vurgulamaktadır. Başvurduğu mesleklerde iş ayrımı yapmamasına dikkat çeken A7, bu konuda yüksekokul mezunu birine göre daha çok iş imkânının olabileceğini düşünmektedir.

Keskin-Demirer (2013: 50) bireylerin sürekli artan piyasa beklentilerine ayak uydurma çabası ve işsizliğin yoğun olduğu koşullarda ilave sertifikasyonların kural

haline geldiğini ve bu durumun giderek sonu baştan belli nafile bir yarış halini aldığını düşünmektedir. Katılımcılar işsizliğin ve işsizliğe eş olarak nitelendirilebilecek güvencesiz çalışma koşullarını deneyimleyerek esnek piyasanın beklentileri doğrultusunda, sertifika programlarını içinde bulundukları olumsuz koşullara yönelik bir “umut kapısı” olarak değerlendirmiştir. Nitekim sertifikanın somut olarak iş gücü piyasasında işsizliğe kesin bir çözüm getiremediği bu kursların sonundaki deneyimleri açısından oldukça belirgindir.

İŞKUR’un düzenlemiş olduğu meslek kurslarına katıldıktan sonra bazı katılımcılar, eğitimini aldığı işi yapmakta kimisi ise farklı işlerde çalışmaktadır. Çoğu meslek kursunda eğitim almaktan farklı sebeplerle memnun olsa da bazı katılımcılarda kurs sonunda yapılan iş ile eğitimlerini aldıkları işin farklılığı göze çarpmaktadır. Nitekim katılımcılara imkân dâhilinde yine bir İŞKUR kursuna katılıp katılmayacakları sorulduğunda şu şekilde açıklamalar gelmiştir:

Tabi giderdim. Yani saat ve zaman uygun olsaydı gitmek isterdim. Özellikle aşçılık ya da yemek üzerine birşey olsaydı giderdim. Tek aklımda kalan şey bir de oydu mesela. Keşke öyle birşey yapabilseydim diyorum seviyorum yemekle uğraşmayı. Öncelik tabî ki günlük yaşamı idam ettirmek için, birşeyleri öğrenmek onun dışında hani pastaydı şuydu buydu o tarz şeyler yemeklerin dışında. Yani çalışmayı düşünürdüm, bu tip yerler var şimdi. (A1)

Giderim heralde hiçbir yerden gelirim olmayınca zor tabi. Aradan 6 ay geçmesini beklerim heralde yine giderim. (A4)

İsterdim. Çocuk gelişimi kursuna... Çocukları çok seviyorum. Hep içimde öğretmen olma hayali kaldı. (A3)

A1, imkan dahilinde yeniden bir İŞKUR meslek kursuna katılmayı düşündüğünü belirtirken, branş konusunda ise tercih ettiği aşçılık için öncelikli amacın bu kursta öğrendiği bilgilerin günlük hayatında kullanılabilirliğidir. Daha sonra bu tip bir iş yerinde çalışabileceğini dile getirmiştir.

A4 düzenli bir işte çalışmamaktadır ve bu nedenle karşısına çıkan bu tür kurslardan bir meslek sahibi olmaktan öte özellikle maddi olanakları açısından bir sosyal yardım gibi yararlanmaktadır. İlk İŞKUR meslek kursuna başvurma amacı iş ve meslek edinmek iken, kurs pratiğinde deneyimlediği aylık maaş uygulaması zamanla kendisine bir gelir kapısı haline gelmiştir ve branş fark etmeksizin İŞKUR’un düzenlediği bir çok kursa başvurmuştur. İŞKUR, katılımcılara devam ettikleri ay süresince maaş ödemek için 6 ay içinde herhangi bir İŞKUR kursuna katılmamış olmayı

şart koşmaktadır. Bu nedenle A4, yeniden bir İŞKUR kursuna katılmak ve devam ettiği zaman süresince düzenli bir maaş almak için aradan altı ay geçmesini beklemektedir. Geçici işler yapan insanlar genelde sosyal yardım başvurusunda bulunmak için kendilerini paralamaz, ortaya birtakım zorluklar çıktıktan sonra istemeye istemeye yardım başvurusu yerine getirilir (Standing, 2014: 89). A4, bulunduğu güvencesiz şartlarda finansal anlamda biraz da olsa rahatlayacağı bir yöntemi tercih etmektedir.

Katıldığı İŞKUR aşçı yardımcılığı kursundan sonra bu mesleği yapmaya devam eden A3, imkân dâhilinde yeniden İŞKUR kursuna katılmayı düşündüğünü dile getirmiştir. Katılımcı, geçim kaygıları nedeniyle başvurduğu İŞKUR meslek kursunu, ilerleyen dönemde geçmişten bugüne hayal ettiği mesleği yapmak için bir fırsat niteliğinde görmektedir.

Bazı katılımcılar diğerlerinin aksine bu tür kurslara tekrar katılmayı düşünmemektedir.

Bundan sonra başka bir İŞKUR kursuna gidene kadar kendimi mesleğimle ilgili geliştirebileceğim başka bir kursa gitmeyi tercih ederim. Mesela İngilizce kursu olabilir. İŞKUR üniversite mezunları için özel bir kurs açabilir. Çok mesela mezun olup da işsiz olan insan var. Üniversite mezunları şuan iş bulamıyor. Mesela benim mezun olduğum alan Jeoloji Mühendisliği ama çok kapsamlı bir iş. Mesela sondaj var, deprem var, inşaat üzerine var, maden var. Mesela ben kendimi sondaj üzerinde geliştirmek istiyorum ya da maden üzerinde... Sondaj firmasında da çalıştım ama çok deneyimli olmadığım için orada ben kendimi tedirgin hissettim ayrıldım. Çünkü işi bilmiyorum öğrenemiyorum da, orda bana işi öğretecek kimse de yoktu. Benim orada zaman kaybedeceğim bir kurs değil de benim kendimi geliştirebileceğim bir iş olursa daha faydalı olur diye düşünüyorum. (A6)

Benim bundan sonra katılacağım başka bir meslek kursu zor. Şuan çalışmaya ve iyi bir iş bulmaya odaklandım. Bu sektörde inşallah ilerleyeceğim. Ben genelde çoğu şeyi sektörde öğrendim ama kursun da bana kattığı çok şey oldu. Burada kazandıklarımla tecrübemi birleştirirsem zaten iyi bir işletmede düzgün maaşlı ve sigortalı çalışırım diye düşünüyorum. Bildiğim işten farklı bir şey yapmayı şimdilik düşünmem. Zaten ezilmişiz bu meslekte, biraz da sefasını sürelim. (A7)

A6, diğer katılımcılardan farklı olarak, İŞKUR'un düzenlemiş olduğu kurs içeriklerinin yeni mezunlara ve farklı teknik alanlarda uzmanlaşmaya yönelik olmasının daha faydalı olabileceğini düşünmektedir. Yeni mezunların çalışma pratiklerinde teknik olarak kendilerini çok geliştirme imkânı bulamadığından yakınmaktadır. Dolayısıyla bu kurslara hedefindeki branşa yönelik olmaması durumunda, bir daha katılmayacağını kendini farklı kurslarla geliştirmeyi tercih ettiğini dile getirmiştir.

A7'nin bu kurstan sonraki hedefi iyi şartlarda ve güvenceli işlerde çalışmaktır. Mesleki tecrübesi ile kurstan edinmiş olduğu bilgilerin kendisinde bir özgüven oluşturduğu dikkat çekmektedir. A7'nin diğer katılımcılara göre almış olduğu mesleki eğitimi daha net olarak kariyer planları çerçevesinde değerlendirdiğini görmekteyiz. Nitekim, iş gücü piyasasında edindiği informal bilgileri formal olarak da pekiştirerek bunu kanıtlayan bir belge ve bu belgenin aynı zamanda iş veren tarafından rağbet görmesini istihdam edilebilirliği üzerine avantaja çevirebileceği ihtimali ağır basmaktadır. Dolayısıyla katılımcı bu eğitimden kariyerine dair net bir getiri beklemektedir.

Katılımcıların ifadelerinden elde edilen bulgular neticesinde İŞKUR tarafından düzenlenen bu tür meslek kurslarını ilerleyen dönemde tekrar tercih etmeyi düşünenler genellikle kursun sonunda elde edecekleri iş imkânından ziyade ilgi alanları olan branş ya da kurstan elde edecekleri maddi gelirle ilgilenmektedir.

3.2.4.5. Katılımcıların İş Başvurularında veya Çalıştıkları İşyerlerinde Cinsiyete Dayalı Karşılaştıkları Sorunlar:

Katılımcıların çalışma pratiklerinde karşılaştıkları, güvencesiz istihdam koşulları, sosyal güvenceden yoksun bırakılma, çalışma saatlerinin düzensizliği ve düşük ücretler gibi sorunların yanı sıra özellikle kadın katılımcıların cinsiyete dayalı yaşadıkları sorunlar da hem iş başvurularında hem de çalışma pratiklerinde kendini göstermektedir. Özellikle kadın katılımcıların iş arama deneyimlerinde ve mülakatlarda karşılaştıkları çeşitli cinsiyetçi yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Örneğin iş başvurularına yönelik iki kadın katılımcının görüşleri dikkat çekicidir:

Genç istiyorlar işte 20-25 yaşında ne bileyim kısa etekli olacaksın, saçların düzgün işte cıvıl cıvıl biri olacaksın. Yani 20 yaşını geçmeyeceksin orda (A3, 43).

Yaşın büyük, kilolusun diye almıyorlardı beni işe (A4, 28).

Kadınlar, erkeklere kıyasla işe alımlarda farklı uygulamalara maruz kalabilmekte ve iş bulmak için başvurdukları bazı işletmelerde çeşitli engellerle karşılaşabilmektedir. Bu uygulamalar özellikle işletmeler ya da işverenler tarafından aranan bazı fiziki kriterlerle kendini göstermektedir. Çeşitli diploma ve sertifika gibi eğitim belgelerine sahip olmak, özellikle kadınlar açısından işe alınmak ya da istihdam edilebilmek için yeterli

gelmemektedir. Özellikle işe alınmama nedenlerinin arasında vurgulanan genç ve fiziksel bazı kriterler, kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı yıkıcı sorunların başında gelmektedir.

İş başvurularında karşılaşılan bazı sorunların yanı sıra çalıştıkları ya da staj yaptıkları işletmelerde cinsiyetçiliğe dayalı çeşitli problemlerle karşılaşan kadın katılımcıların aktarımları şu şekildedir:

Bayan olmak, bekâr olmak bu mesleğin en zor tarafı. Genç olmak yani bayan olmak hani dediğim gibi bekâr falan. Daha fazlası yok. Ki ben sertimdir böyle ne bileyim ilk başta konuşayım edeyim yoktur. Pastada (pastacılık mesleğinden bahsediyor) özellikle. Bu çok avantajlı. Pastacılar pek konuşmuyolar iş yaparken. Pasta haricinde diğer çalışanlar konuşuyolar, sohbet ediyolar falan ama zaten mecbursunuz hareket var sürekli. Ama pastada öyle bir şey yok, onun rahatlığını seviyorum yani. Biraz da kadının karakterine bağlı (A5)

Bütün işletmeler aynı ya. Mesela yanında küfür ediyorlar, laubali şakalar yapıyorlar. Mesela ben yukarı bir malzeme almaya falan çıkıyorum “bir şey isteyebilir miyim?” diyorum. İşte “kalbimi vereyim mi” diyor adam. İşte böyle çok laubali bir ortam. Bir kişi var, bir usta, çok efendi bir insan. Yani her gittiğim yerde bir tane düzgün insan çıkıyor. (A3)

Cinsiyete dayalı olarak kadın katılımcıların karşılaştığı sorunlar genellikle işyerindeki erkekler tarafından maruz kaldıkları sözlü tacizdir. Özellikle A5’in bir kadın olarak iş gücünde varolmanın zorluğunu vurgulamasından da anlaşılacağı gibi, bu tür sorunlar kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizliğin birer göstergesidir.

3.3.Katılımcıların Geleceğe Dair Beklentileri

Katılımcıların gelecekte beklentilerine dair açık uçlu bir soru sorulduğunda aşağıdaki cevaplar alınmıştır:

Tabî ki iyi bir yaşam, kaliteli bir yaşam. Kimseye muhtaç olmamak. Eşinize bile... Öyle bişey yani.. (A1)

Nasıl olur böyle bir yaşam sorusuna katılımcı şöyle cevap vermiştir:

Nasıl olur.. bazı zorluklar çekerekten olur (gülüyor). (A1)

A1, gelecekte beklentisini ekonomik olarak bir başkasına bağımlı olmaksızın ve kaliteli şekilde yaşamak olarak nitelendirmektedir. Ancak bu amacına ulaşmak için bir takım zorluklar çekebileceğini ifade ederek bu zorlukları içselleştirdiği görülmektedir.

A1'e yeni evli olduğu için çocuk düşüncesi sorulduğunda aşağıdaki cevabı vermiştir.

Şu an imkânsız. Maddi durumlardan kaynaklı. Önce bir kendimize bakalım da..

Standing, (2014: 116) güvencesizliğin evlilik ve çocuk yapma konusunda caydırıcı bir faktör olduğunu düşünmektedir. Nitekim A1'in bulgularına göre şuan için böyle bir plan içinde olmamasının tek sebebi güvencesiz çalışma koşulları içinde maddi imkânsızlıklarıdır.

A2, gelecekte beklenmesini şu şekilde dile getiriyor:

Emekliliğime 4 yıl kaldı. Sonra yine devam etmek istiyorum çalışmaya. (A2)

A3, gelecekte beklentileri sorulduğunda, önce geçmişte verdiği kararlara dair pişmanlıklarını dile getirmiştir:

Yapmadığım şeyler aklıma geliyor. Keşke şunu yapsaydım kimseyi dinlemeseydim de bassaydım yumruğu basıp gitseydim yani okulu tutturduğumda. (üniversiteden bahsediyor) anneme karşı gelseydım, yani yalnız kaldı ne oldu sanki annem öldü mü? Halen hayatta ama benim hayatım mahvoldu. Ya da eşime direnip tekme vurup kendi işimi kurmayı, başarmayı... Korkmasaydım. İşte cesaretim yoktu o zamanlar. Çok toydum yani. Yol gösteren hiç kimse yoktu. Keşke.. Yapmak istediğim şeyleri yapamadım ki! (A3)

Katılımcının karşılaştığı problemler ve kayıplar, kuşkusuz kendi iç dünyasında geçmişe dair ve eğitimine dair bir pişmanlık yaratmaktadır. Aynı zamanda, kendisini yönlendirecek bir mekanizmanın eksikliğinden yüksünmektedir. Katılımcı, geçmişe dair pişmanlıklarını dile getirirken, içinde bulunduğu konum ve durum hakkında da özeleştiride bulunmuştur.

Gelecekte beklentilerini paylaşırken ise, halen eğitimine devam eden kızının geleceğine dair kurmuş olduğu hayaller dikkat çekicidir.

Tek istediğim kızımı okutmak. Oğlandan umudum yok biraz rahatsız sorunları var onu öyle idare ediyoruz. Gelecekle ilgili hiçbir şeyim yok tek umudum kızım yani hocam. Şimdi lise 3'te seneye staj yapacak ondan sonra üniversiteye girecek. 4 senelik.. Akıllı kız yani elinden tutan olursa. Mimar olmak istiyor eğer o hayatını kurtarırsa hepimizin hayatı kurtulur. Kızı okutana kadar ben çalışırım yani 5-6 sene daha. (A3)

Katılımcının geleceğe dair en büyük beklentisinin kızının gelecekteki başarısı olarak nitelendirmesi dikkat çekicidir. İki çocuğu bulunan ancak diğer çocuğunun

psikolojik rahatsızlığı nedeniyle kızına eğitimi konusunda daha çok güvenen katılımcı, ilerde kızının hedeflediği mesleği yapması halinde bu durumun ailesine ekonomik olarak katkı sağlayacağı düşüncesindedir. Nitekim burada, hedeflenen mesleğin yapılmasındaki en önemli koşulun bir okul bitirmekten geçtiği düşüncesiyle kızının eğitim masrafları için çalışan bir ebeveyn görmekteyiz. Bağcı'nın (2014: 36), ailelerin eğitim görmüş veya görmemiş olsun herkesin iş bulamayacağını kendi yaşam deneyimleri ile öğrenmiş olmalarına rağmen, çocuklarının eğitim görürlerse iş bulacağından umutlarını kesmedikleri, tam da bu noktada, bu düşüncayı doğrulamaktadır. Çocuğunun iyi bir konuma gelmesindeki en büyük etkenin bir okul bitirebilme ve “elinden tutan” olarak atfettiği araçların iş bulmasını kolaylaştıracağı düşüncesi, katılımcının hem eğitime hem de çevre faktörüne dair güçlü bir umudunun olduğunu göstermektedir. Katılımcının almış olduğu mesleki eğitime rağmen kapasitesinin de üzerinde bir efor sarfederek esnek istihdam koşullarında çalışmaya devam etmesinin asıl nedeni, alacağı eğitim yoluyla istediği mesleği yapacağını umut ettiği kızının eğitim ihtiyaçlarıdır. Yetişkinlerin kendi deneyimledikleri olumsuzluklara rağmen, çocuklarının eğitimlerine bu denli önem vermesi, bu olumsuzlukları kendi başarısızlıkları olarak değerlendirmelerine yol açabilmektir.

Alt sınıfların zamanı sınıf konumlarıyla bağlı bir biçimde tecrübe ettiklerini düşünen Erdoğan (2013: 99), üretim sürecine görece istikrarlı bir biçimde dahil olabilen emekçilerin ve onların çocuklarına sağlam bir meslek edindirmek gibi özlemlerinde dile gelen, bu özlemler uğruna şimdiki zamanın ihtiyaçlarını feda edebilen bir uzun vadeli emniyet arayışında olduklarını düşünmektedir. Nitekim A3'ün açıklamalarında vurguladığı gibi eğer çalışırsa kızını okutabilecek, eğer kızı okursa hayatları kurtulabilecek.

A5, geleceğe dair beklentisini şu şekilde paylaşmıştır:

İnşallah aşçı olmak (güliyor). Mutlu olacağım tek şey aşçılık yani. Ben emekli olduktan sonra her türlü ne meslek olursa olsun zaten olacak mesleğim aşçılıktı. Emekli olduktan sonra yapacağım şey bir iş yeri açmak kendimce şöyle düşündüğüm ve en çok istediğim. (A5)

A5'in gelecekte beklediği diğer katılımcılardan farklı olarak istediği mesleği yapmak üzerine olduğu görülmektedir.

A7, iyi bir geleceğin maddi imkânlarla mümkün olabileceğini şu şekilde dile getirmiştir:

Tabî ki isterim iyi bir geleceğim olsun, bu da parayla mümkün olur. Hem paramı kazanayım hem de aileme dahil kimseye muhtaç olmayım. Bizim gibi okumamış insanların çok iyi yerlere gelmesi biraz zor. Ama gücümün yettiğince çalışır mesleğimi yaparsam kimseye de muhtaç olmamış olurum.(A7)

Çalışma deneyimlerinin ve grubun temel özellikleri de dikkate alındığında gelecekte beklentilerinin genel olarak ekonomik kaygılar üzerine olduğu gözlenmektedir..



BÖLÜM 4

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir. Öneriler iki başlık halinde verilerek birincisi politika yapıcılara ve uygulayıcılara yönelik, diğeri ise bundan sonraki yapılacak araştırmalara yönelik önerilerdir.

4.1. Sonuç

Türkiye’de istihdam piyasalarının değışen hızlı yapısı, yetişkin eğitiminin istihdam piyasaları kapsamında tartışılması, yeni bir eğitim anlayışını ve İŞKUR gibi kurumların yetişkin eğitimi veren kurumlar olarak ön plana çıkmasını sağlamıştır. Türkiye’nin özellikle işsizlikle ilgili politikaların dayanağı olan kalkınma planları ve ulusal istihdam stratejileri incelendiğinde işsizliğin azaltılmasına yönelik açıklamalarda, “esnek istihdam biçimleri”, “nitelikli insan gücünün eksikliği” ya da “ara eleman açığının” vurgulanması oldukça dikkat çekmektedir. Yaşam boyu eğitim ve beşeri sermaye anlayışının birlikte yürütüldüğü aktif işgücü programlarının bir uzantısı olan meslek edindirme kursları, nitelikli ve teknolojik yeniliklere uyum sağlaması beklenen ara eleman ihtiyacının giderilmesi ve dolayısıyla işsizliğin önlenmesine katkı sunabilecek çalışmalar olarak yerini almıştır. Elbette bu durum, özellikle mavi yakalılar ve daha alt sınıflar için eğitim seviyesinin yükselmesi ve eğitim eşitsizliklerinin derinden hissedilmesi gibi çok çeşitli sorunlara yol açmıştır. Zira yoksulluk Yücesan-Özdemir ve Özdemir’in (2008: 121) de belirttiği gibi yeni dönemde yeni biçimleriyle, niceliksel ve niteliksel olarak derinleşme eğilimi içindedir. Bu çalışmada da özellikle mavi yakalıların bu eğitimlerle ve bu sorunlarla nasıl yüzleştikleri ayrıntılı olarak tartışılmakla birlikte işgücü yetiştirme kurslarından istihdam garantili meslek kursu uygulamalarının işsizliği önleme potansiyeli de bu kurslara katılanların kurs ve çalışma pratikleri bağlamında incelenmiştir.

Bu araştırmaya konu olan katılımcılar Ankara ilinde bir ya da birden fazla istihdam garantili meslek kursu programına katılmış beş kadın ve iki erkek olmak üzere yedi kursiyerden ve özel bir eğitim merkezinin yöneticisinden oluşmaktadır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, eğitim geçmişleri ve eğitime dair görüşleri, katıldıkları

çeşitli kurslar ve istihdam garantili kurslara katılım örüntüleri katılımcılarla yapılan derin görüşmelerle ve yaşam öyküsü modeliyle analiz edilmiştir.

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri çoğunlukla birbirleri ile benzer özellikler taşımakla birlikte, araştırma grubunun alt sosyo-ekonomik sınıflar oldukları gözlenmektedir. Katılımcıların aile yapılarına bakıldığında ailede yaşanan çeşitli kayıpların ekonomik kaygıları artırdığı ya da tamamen ekonomik kaygıların yol açtığı imkânsızlıklar nedeniyle eğitim olanaklarının yarım kaldığı gözlenmiştir. Bazı katılımcıların yarım bırakmak zorunda kaldıkları eğitimi bir şekilde telafi edici uzaktan eğitim yöntemlerini tercih ederek bir yandan ekonomik kaygılar ve geçim sıkıntısı gibi nedenlerle çeşitli güvencesiz ve enformel işler deneyimledikleri gözlenmiştir.

Kurs programları işgücü açığının yoğun olduğu ve gerekli ara eleman ihtiyacının karşılanamadığı sektörlerden oluşmaktadır. Bu kurslar belli dönemlerde açılmaktadır. Açılan kurs türleri incelendiğinde, özellikle güvencesiz istihdam biçimlerinin yeniden üretildiği enformel sektörler için meslekler olduğu gözlenmektedir. Bu da düşük ücretli, işe alınma ve çıkarılmaların yoğun yaşandığı, sendikal haklardan yoksun, düşük üretkenlik gerektiren işlerde istihdam yaratılması anlamına gelmektedir. Bu mesleklerin esnek istihdam uygulamalarının en net görüldüğü ve emek gücünün aleyhine işlediği sektörler olduğu görülmektedir.

İşsizliğin hemen hemen tüm sosyo ekonomik gruplar tarafından derinden hissedildiği ve yalnızca bir meslek sahibi olmanın yeterli olmadığı bir dönemde, meslek kursuna katılmaya karar veren katılımcıların kursa katılmadan önce çeşitli enformel ve güvencesiz işler deneyimledikleri gözlenmiştir. İstihdam garantili meslek kurslarının İŞKUR ortaklığında yapılıyor olması, katılımcıların deneyimledikleri güvencesiz ve kayıt dışı işlerden sonra, daha kurumsal yerlerde çalışma beklentisini de beraberinde getirmektedir.

Katılımcıların kursa katılmaya karar verdiklerinde seçtikleri branşa yönelik bulgular incelendiğinde genellikle o mesleğe olan ilgilerinden çok, kursa katılmaya karar verdikleri dönemde açılan kurs programlarını tercih ettikleri görülmektedir. İşsizliği azaltmaya yönelik uygulanan meslek edindirme programlarından biri olan istihdam garantili kurslar, bazı üretim ve hizmet sektörlerinde varolan eleman açığının belirlenmesi üzerine, işsizleri belli başlı mesleklere yönlendirmekte ve hangi alanlarda istihdam edebileceklerini göstermektedir. Katılımcılar bu tür mesleki kurs

programlarına katılmaya karar verdiklerinde iş gücü açığının yoğun olduğu sektörlerden açılan branşlarla karşılaşmaktadırlar. Bunların genellikle pek az alternatif arasından kendilerine uygun olan ya da yalnızca bir iş bulabilmek adına seçilmiş branşlar olduğu gözlenmiştir. Nitekim katılımcıların örgün eğitim durumları ya da yüksek öğretimde uzmanlaştıkları alan ile bu kurslardan sonra çalıştığı işlerdeki mesleki konumlarının birbiriyle örtüşmediği gözlenmektedir. Bu da bir meslek sahibi olmanın ötesinde, aldıkları eğitimin sonunda bir kurum aracılığı ile yerleştirilecekleri ve işgücü piyasasında geçerli bir meslekte istihdam edilebilme kaygılarının daha ağır bastığını göstermektedir.

Katılımcılar arasında varolan yüksek öğretim diploması ile bu kurslardaki sertifika programı aynı olan ya da katıldığı kurs programının gerektirdiği mesleki becerileri edinmek yerine, yüksek öğretimde uzmanlaştığı alanda çalışmak için bu kursu tercih eden katılımcılar bulunmaktadır. Bu katılımcıların, varolan eğitim belgeleri ve çalışmayı düşündükleri sektörler incelendiğinde bu tür meslek edindirme programlarını işgücü piyasasında kurs aracılığı ile daha kolay iş bulabileceği ümidi ile tercih ettikleri görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların bu meslek edindirme programlarını bir nevi iş ve meslek danışma merkezi olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

İstihdam garantili kurslar genellikle çağrı merkezi görevlisi, aşçı yardımcılığı, müşteri temsilcisi, yönetici asistanlığı gibi enformel sektörlerde dair mesleklerde açılmaktadır. Kursiyerlerin deneyimleri doğrultusunda bu sektörlerde iş arama ya da çalışma pratikleri incelendiğinde; işverenlerin, işgücü maliyetlerinin düşüklüğü, deneyimsiz ve işyerinde hegemonik bir ilişkinin daha kolay kurabileceği gibi nedenlerle genç işgücüne olan talepleri ağır basmaktadır. Bu kurslarda farklı yaş gruplarının aynı kurs ortamında eğitim aldıkları görülmektedir. Nitekim Keskin-Demirer'in (2013) de dile getirdiği gibi, kendi eğitim ve mesleki özellikleri ile emek piyasası beklentileri arasındaki farkı kapatmak umuduyla son bir çabaya girişen orta yaşlı işsizler kendilerini bir kuşak öncesi ile hem aynı yarışın içinde hem de aynı kurs sıralarında bulmaktadır. Ancak bu kursların sonunda, orta ve ileri yaş grupları ile aynı mesleki eğitim programlarına katılan daha genç grup arasında yaş faktörüne bağlı olarak iş bulmada bir takım eşitsizlikler olduğu da görülmektedir.

Kursiyerler arasında yaş faktörünün yanı sıra eğitim durumlarının da çeşitli olması dikkat çekmektedir. Katılımcılardan elde edilen bulgulara göre, farklı eğitim durumuna

sahip katılımcıların aynı kurs ve sınıf ortamında bulunmaları, aralarındaki eğitim eşitsizliklerinin ve kültürel farkların kendileri tarafından net görülmesine neden olmuştur. Bu kurslarda, farklı eğitim durumuna sahip, 15 yaşın üzerindeki çeşitli yaş grubundaki kursiyerlerin aralarındaki sosyo kültürel eşitsizliğin daha da derinden hissedildiği görülmektedir.

Katılımcıların kursa alım ve kayıt aşamasında kendi imkânları ya da çeşitli referanslarla kursa kayıt oldukları gözlenmiştir. Bazı katılımcılar ise önceden kursa katıldıkları hizmet sağlayıcıya doğrudan ulaşarak yeni açılacak olan kurslara kayıt olmaktadır. Aktif istihdam hizmetlerine dair çeşitli rapor ve tanımlamalar incelendiğinde, bu kursların asıl hedef kitlesinin, belli bir zaman diliminde iş bulamamış, geçerli bir mesleği olmayan ve teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için bu kurslar yoluyla çeşitli nitelikler kazanması beklenen dezavantajlı gruplar olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda doğru hedef kitlesine ulaşmak oldukça önemlidir. Her bir eğitim merkezinin yapmış olduğu kurs duyurularının sonunda belli bir kontenjanla açılan bu kurslara yoğun ilgi bulunmaktadır. Kurs merkezi tarafından kursiyer tanınırlığının önemi ve çeşitli araçların kursiyer olarak alımlarda daha etkin olduğu gözlenmiştir. Bu durum, kurs merkezinin kendi belirlediği kursiyerlerin dezavantajlı ve kursun asıl hedef kitlesine uygun kişiler olup olmadığını düşündürürken çeşitli araçların referansını kullanarak ya da eski kursiyer olma “torpili” ile kursa kayıt edilen kişilerin bu mesleğe uygunluğunun özenle ve titizlikle belirlenmediğini göstermektedir.

Eğitim ve istihdam ilişkisinin en can alıcı yanı, katılımcıların bu programdan beklentileri incelendiğinde göze çarpmaktadır. Katılımcıların güvenceli bir işe sahip olma beklentisi ile bu programlara yönelmeleri “bilgi”nin odak noktasının artık istihdam edilebilirlik ve güvenceli istihdama dönüştüğünü göstermektedir. Katılımcıların sermayenin ihtiyacına uygun olarak çeşitli niteliklere ve çeşitli eğitim belgelerine sahip olmak için kendilerine dayatılan bu tür eğitim programlarına yöneldikleri ve bu programları kabul etmek durumunda kaldıkları görülmektedir. Bu tür program ve olanaklardan yararlanamayan kesimin kaderi ise Bağcı’nın (2014) da belirttiği gibi kronik işsizliktir. Diğer yandan bazı katılımcıların birden fazla istihdam garantili meslek kursuna katıldıkları görülmektedir. Nitekim bu tür programların sağladığı marjinal fayda, bazı katılımcılar açısından işe tercih edilmektedir. Yığınla sertifikası olan katılımcılar ya da piyasada düzenli istihdam edilemeyenler açısından bu tür kursların bir sektör haline dönüştüğü görülmektedir. Kapar’ın (2006) da ifade ettiği gibi ücret ve

istihdam destekleri programa katılanlara uzun süreli ve düzenli bir iş ilişkisi sağlayamadığı gibi, düzenli istihdamı azaltma potansiyeli de taşımaktadır.

Son yıllarda istihdamın çeşitli esnek uygulamalar ile biçim değiştirmesi, emek gücünün bilgi ve becerilerini sürekli yenilemek zorunluluğunu dolayısıyla eğitim-istihdam ilişkisinin “yaşam boyu öğrenme” bağlamında ön plana çıkarılmasına sebep olmuştur. Piyasanın beklentileri doğrultusunda şekillenen yeni eğitim modelinin bir gereksinimi olarak, kişilerin bilgi ve becerilerini geliştirme, iş açığının yoğun olduğu sektörlerde uzmanlaşma, işgücünde teknolojik yeniliklerle tanışma ve İŞKUR’un kendilerine sağlayacağı güvenceli işlerde uzun süreli istihdamda kalma umuduyla bu tür kurslara yöneldikleri söylenebilir. Katılımcılar, işsiz kalmaktansa kendi kişisel çabaları ile ulaştığı bilgi ve eğitim belgeleri ile istihdam edebilirliği denemektedir. Bazı katılımcıların kurstan mezun olduktan sonra kendi imkânları ile iş aradıkları ve bu şekilde iş buldukları gözlenmiştir.

Katılımcıların kurs öncesi ve kurs sonrası deneyimlediği işler, genellikle sermayenin kendi lehine avantaja dönüştürdüğü esnek çalışma biçimlerinin birer örneği niteliğindedir. Kursun sonunda, kurs öncesi olduğu gibi, iş tanımının belirsizliği (fonksiyonel esneklik), belirli dönemlerde gerçekleşen işlerde düzenli olarak istihdam edilememek (sayısal esneklik), düşük ya da ücretlerde aksamalar, ücretli ya da güvencesiz çalışma gibi olumsuzluklar göze çarpmaktadır. Tüm bu bulgular odağında, işverenin işçisini dilediği gibi çalıştırdığı, dilediği zaman işe alıp, işten çıkardığı bir istihdam etme biçimi görülmektedir. Koşar ve Müftüoğlu’nun (2013) da belirttiği gibi bu durum üretim sürecinde kontrolün bütünüyle sermayenin eline geçtiği anlamına gelmektedir. Zira, “esnek çalışma” adı altında işverenler Yücesan-Özdemir’in (2015: 299) de belirttiği gibi güvencesiz çalışma rejiminin tüm nimetlerinden faydalanmakta, bu şekilde hem üretim maliyetlerini düşürmekte hem de her an işsiz kalma tehdidiyle yüzyüze bıraktığı işçilerin başkaldırma ve direnme potansiyellerini zayıflatmaktadır. Bu bağlamda, çeşitli eğitimlerden geçerek bir iş sahibi olmak, güvencesiz, kısa süreli ve düşük ücretlerin verildiği esnek istihdam koşulları altında çalışma biçimini değiştirememektedir.

Kursiyerlerin kendi imkânları ya da kurs merkezinin kendilerine kurs sonunda bulunduğu işlerin kısa süreli olması dikkat çekmektedir. Bulunan düşük ücretli ve uzun çalışma süresi olan işler, katılımcıların bir süre sonra maaşlı istihdam garantili kursları

işe tercih etmelerine neden olmaktadır. Standing (2014) bu durumu “güvencesizlik tuzağı” olarak nitelendirmektedir. Zira bu tür meslek kurslarını diğerlerinden ayıran en temel özellik kursa devam edilen her bir fiili gün için kursiyerlere verilen cep harçlığıdır. Bu yönüyle istihdam garantili kurslar, özellikle iş bulamayan bazı katılımcılar için bir nevi sosyal yardım projesi olarak algılanmaktadır.

Kursiyerlerin dışsal kaynaklarının olması elbette bu kurslara katılımı kolaylaştırmaktadır. Ancak bazı katılımcıların kurstan kendilerine kalan zaman diliminde ekonomik ve geçim sıkıntısı gibi nedenlerle kayıt dışı çalıştıkları gözlenmektedir.

İstihdam garantili kurslara katılan bu katılımcıların kursa katıldıkları her bir fiili gün için aldıkları cep harçlığı, aile geçimini tek başına sağlayan bireyler için yeterli değildir. Bu durum, aileden ya da çevreden kaynaklı geliri olan kişilerin bu tür kurs programına yönelmelerini kolaylaştırırken, aile geçimini tek başına sağlayan ya da ekonomik sıkıntı çeken kişilerin kursa katılımlarını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla bu tür gruplar, eğitim yoluyla elde edeceklerini umut ettikleri güvenceli iş ve geçerli bir meslek sahibi olma fırsatını, eğitime ulaşılabilirliğin bireysel çabalar doğrultusunda gerçekleştirebileceği gerçeği nedeniyle kaçırmış olmaktadır.

Kurs sonunda, İŞKUR’un aktif işgücü hizmetleri yönetmeliğine uygun şekilde, kurs merkezi tarafından herhangi bir işe yerleştirilemeyen belli orandaki kursiyerlerin yerine İŞKUR’a kayıtlı işsizlik havuzundan belirlenen kişilerin işe yerleştirilmesi dikkat çekmektedir. Bu tür uygulamalar işsizliği gidermek yerine, işsizliğin bir nevi yer değiştirmesi anlamına gelmektedir. Nitekim kursa katılanların istihdam edilememesi bu tür projelerde eğitim alan yeni işsizler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bazı katılımcılar tarafından, kursun sonunda deneyimledikleri işlerde kursta öğrendikleri teorik ve pratik bilgilerin informal yollarla mesleği öğrenmiş olan üstleri tarafından olumlu karşılanmadığı aktarılmıştır. Katılımcılar bu kurslarda edindikleri eğitsel bilgileri gündelik hayat ve iş pratiklerinde kullanma imkânı bulamasalar da “bilgiye” ulaşmanın veya eğitimini aldıkları bu meslekle ilgili teknik ve teorik bilgilere sahip olmanın kendilerini mutlu ettiği gözlenmiştir. Ancak asıl hedeflenen mesleki eğitimin ve bunların gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip kursiyerlerin, kursta öğrendikleri varsayılan bilgileri dışsal nedenlerle iş pratiklerinde (iş gücünde) kullanamadığı görülmektedir.

Diploma ve sertifika gibi eğitim belgelerinin, katılımcılara iş bulmak ya da güvenceli işlerde çalışmak anlamında bir umut ve özgüven niteliği taşıdığı hissedilmektedir. Diploma ve sertifikalar mezun olunan eğitimin türü ve düzeyi, uzmanlaştığı alan hakkında genel bilgiler içermektedir. Sertifikalar, katılımcılar açısından, belirli bir süre almış olduğu eğitimde uzmanlaştığı alana dair bir nevi etiket niteliği taşımakla birlikte; yeteneklerinin bir nevi tanımlayıcısı olarak görülmektedir. Diploma ve sertifika gibi eğitim belgeleri, çalışma pratikleri bağlamında ele alındığında katılımcıların işveren tarafından işe alım sürecinde; yaş, cinsiyet, fiziksel özellikleri ile birlikte değerlendirmeye alındığı fark edilmektedir. Nitekim işe alım sürecinin kendisi ele alındığında, işverenler tarafından belirlenen çeşitli kriterlerin eğitim belgelerinin de önüne geçtiği görülmektedir.

Çalışmadan toplumsal cinsiyetçiliğe dayalı olarak elde edilen bulgulara göre, iş aramada ya da çalışma hayatında erkek katılımcılar açısından herhangi bir sorun bulunmazken kadın katılımcıların karşılaştıkları bir takım sorunlar bulunmaktadır. Bunlar, iş aramada eşitsizlik (fiziki kriterler, yaş faktörü) ve çalışma hayatında sözlü taciz olarak kendini göstermektedir. Güvencesiz istihdam, kayıt dışı çalışma, sosyal güvenceden mahrum bırakılma, uzun ve belirsiz çalışma saatleri, ücretlerin düşüklüğü gibi yıpratıcı zorluklara rağmen iş gücü piyasasında bir şekilde aktif olarak varolmak isteyen kadın katılımcıların bir meslek sahibi olabilmesi, istihdam edilebilmesi ve istihdamda kalabilmesini engelleyen sorunların arasında toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar da bulunmaktadır. Eğitim eşitsizliklerini mesleki eğitim yoluyla gidererek iş gücü piyasasında uzun süreli ve güvenceli bir şekilde istihdam etmek isteyen özellikle kadın katılımcıların karşılaştıkları engellerin, yalnızca eğitimsizlik ile sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu tür toplumsal cinsiyete dayalı problemler bir kadın olarak iş gücü piyasasında varolan eşitsizliklerini daha da derinleştirmektedir.

Katılımcılardan elde edilen bulgulara göre özellikle kadın katılımcıların çalışma hayatında tutunması için işyeri ile arasında geliştirdiği aile bağı, aynı zamanda hegemonik bir ilişkiyi oluşturmaktadır. Nitekim, uzun çalışma saatleri ve düşük ücrete dayalı çalışma koşulları altında “katlanmak” söylemi, özellikle ev içi emekleri de dikkate alındığında genellikle kadın grupları arasında daha fazla hissedilmektedir.

Neo-liberal ekonomi politikaları ışığında çeşitli uyum programları ile istihdamda önemli bir kriter haline gelen diploma ve sertifika gibi eğitim belgelerinin, bu belgelere

sahip adayları, işgücü piyasasında işin gerektirdiği nitelik ve vasıflara uygun olan ancak bu belgeye sahip olmayan diğer adaylardan ayrıştırdığı görülmektedir. Bu durum, özellikle mavi yakalılar olarak nitelendirilen üretim ve hizmet sektöründe çalışanların formal eğitimden kaynaklanan dezavantajlarını daha da derinleştirmekte ve enformel yoldan öğrendikleri mesleki bilgi ve becerileri yok saymaktadır.

Örgün eğitimleri yoluyla uzmanlaştığı alanda istihdam edilemeyen görüşmecilerin çalışma deneyimleri incelendiğinde, yüksek öğretim belgelerine sahip kişilerin, diğerlerine göre daha iyi şartlarda ve işlerde istihdam edebileceği ya da daha kolay iş bulabileceğine dair genel düşünceyi geçersiz kılmaktadır. Dolayısıyla yüksek öğretim belgelerine rağmen iyi şartlarda ve uzmanlaştığı alanda iş bulamamak, günümüzde tek başına eğitimin geçerliliğini yitirdiğini göstermektedir.

Neoliberal politikaların işsizlikle mücadele yöntemleri arasında etkin bir rol üstlenen İŞKUR istihdam garantili kurslar, bilgi ve becerilerin geliştirildiği ve bu yönde sürekli yenilenmenin vurgulandığı yaşam boyu eğitim modelinin bir uygulayıcısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu programa katılan genç katılımcılar açısından, bu kurslar, istihdam edilmek ve varolan eğitim belgelerini sertifikalar ile destekleyerek bir adım öne geçebilmek adına bir gereklilik, orta yaş ve üzeri katılımcılar açısından ise bir umut kapısı olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu gereklilik ve beklentiler, işsizliği bireysel tercihlere indirgeyen yeni eğitim anlayışında, ibrenin aynı zamanda sonu olmayan bir mücadeleyi işaret ettiğini göstermektedir.

4.2. Öneriler

Öneriler iki başlık altında değerlendirilecektir. Birincisi, bu alanda araştırma yapacak olan araştırmacılara, ikincisi ise politika yapıcılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerdir.

4.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada, Ankara ilinde istihdam garantili mesleki kurs programlarına bir ya da birden fazla kez katılmış benzer sosyo demografik özelliklere sahip 7 katılımcı ve bir kurs yöneticisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu tür programların son dönemde uygulama alanlarının oldukça genişlediği düşünüldüğünde araştırmanın farklı illere yönelik ve kursların düzenlendiği

bölgelerin sosyo-demografik, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik özellikleri baz alınarak daha geniş gruplara yapılması önerilmektedir.

- Bu araştırmada nitel araştırma tekniği kullanılarak katılımcıların kursa katılım örüntüleri ve esnek çalışma pratikleri yaşam öyküleri bağlamında incelenmiştir. Bu araştırmaların nicel araştırma tekniği kullanarak nitel verilerin aynı zamanda nicel verilerle desteklenmesi önerilmektedir.
- Araştırmaya konu olan ve aktif istihdam politikalarının bir uygulayıcısı olan İŞKUR ortaklığında uygulanan istihdam garantili kurs programlarına yönelik bu kurslardan mezun olan katılımcıların izleme çalışmaları hakkında nitel ve nicel verilere dair bir araştırma yapılması, bu tür eğitim programlarının sosyo kültürel, sosyo ekonomik ve sosyo psikolojik sonuçları hakkında detaylı bilgiler vermesi açısından önemli olacaktır.

4.2.2. Politika Yapıcılara ve Uygulayıcılara Yönelik Öneriler:

- Yaşam boyu öğrenmenin salt mesleki beceri ya da teknik bilgi odaklı, vasıflı elemanların yetiştirilmesine yönelik çeşitli yeteneklerin geliştirildiği eğitim anlayışı yerine; toplumsal eğitime dayalı, halkı bilinçlendirmeye yönelik, herkesin eşit şartlarda eğitime ulaşabildiği eşitlikçi bir eğitim anlayışı olarak ele alınması önerilmektedir.
- Mesleki eğitim kursu mezunlarının kurum veya kurs sağlayıcı tarafından istihdam edilebilmelerinin yanında işe yerleşen mezunların izleme çalışmalarının yapılması da oldukça önemlidir.
- İşverenlere bu kurslardan mezun olan kursiyerleri istihdam edebilmelerini desteklemek amaçlı proje kapsamında çeşitli sübvansiyonlar söz konusudur. Sübvansiye edilen işçinin belli bir dönem için sigorta primleri proje uygulayıcı kurum tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sübvansiyonların süresi sona erdiğinde işverenin o işçiyi işten çıkarması ve yerine sübvansiye edebileceği başka bir işçiyi (mezun kursiyer) istihdam etmesi mümkün olabilmektedir. İşverenlerin bu tür olası suistimallerinin önüne geçmek için bu tür meslek eğitimlerinin ve projenin uygulayıcıları ile işveren arasında mezun kursiyerlerin istihdamda kalmalarını sağlayıcı bir takım önlemlerin ve sözleşmelerin yapılması önerilmektedir.

- Bu tür mesleki eğitim programlarına kabul edilen 15 yaşın üzerindeki kursiyerlerin aynı eğitim ortamında bir öğrenme etkinliği içerisinde yer aldığı gözlenmiştir. Nitekim birbirinden yaş ve kültür olarak benzer özellikler taşımayan çeşitli grupların aynı sınıf ortamında bir arada bulunmaları, çeşitli sosyal ve kültürel çatışmalara neden olmakta ve aralarındaki eğitsel farklılıkları belirginleştirmektedir. Bu tür çatışmaların grup dinamikleri içerisinde önüne geçilmesi mümkün değilse de sosyo demografik açıdan birbirine benzer özelliklerdeki grupların aynı sınıf ortamı içerisinde daha aktif olabilecekleri ve gruba yönelik çeşitli temel eğitimlerin bu gruplara yönelik tasarlanmasının daha olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.
- Katılımcıların kurs öncesi ve sonrası çalışma pratiklerinden elde edilen genel bulgular neticesinde işin gerektirdiği mesleki bilgi ve vasıflar dışında yaş, cinsiyet, fiziksel kriterlerin işverenler tarafından değerlendirmede ön planda tutulması, bu kriterler nedeniyle istihdam edilemeyen dezavantajlı grupların bir iş sahibi olmasını engelleyen nedenlerin başında gelmektedir. İşin gerektirdiği bilgi, beceri ve nitelikler dışında, işverenler tarafından işe girişleri engelleyen çeşitli kriterlere (örneğin 40 yaş ve üzeri işsizler, fiziksel kriterler ve toplumsal cinsiyetçilik vb.) yönelik caydırıcı nitelikte ve eşit işe alma koşullarının gözetildiği yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akbaşı, O. ve Özdemir, S. M. (2002). *Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme Milli Eğitim Dergisi* (156), 112-126
- Aksoy, H. H. (1999). *İşsizlik – Eğitim İlişkisine Genel Bir Bakış ve Gelecekte İzlenecek Politikalara İlişkin Görüşler* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt: 32 Sayı: 1
- Ataman, B. C. (2005). *Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikası*. Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve uygulama Merkezi
- Atik, H. (2006). *Beşeri Sermaye, Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme*, Bursa: Ekin Kitabevi
- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: The Institute For Employment Studies.
- Atkinson, R. (2002). *The Life Story Interview*, Ed. Jaber F. Gubrium - James A Holstein, Handbook of Interview Research: Context and Method, 126.
- Aydın, N. (2012). *Türkiye'de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bağcı, E. (2014). *Yetişkin Eğitimi ve Eşitlik*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Biçer, Ö. (2013). *Yükseköğretimde Yeni Ortaklık: Sürekli Eğitim Merkezleri ve İŞKUR*. Praksis: Dört Aylık Sosyal Bilimler Dergisi, (33), 167-185.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N., Üstün İ. (2013). *Boşuna mı Okuduk?*. İstanbul: İletişim Yayınları
- Bulut, S. (2014). *Yaşam Öyküsü Araştırması*. International Journal of Human Sciences, 11 (1), 880-895.
- Dikkaya, M., Özyakışır, D. (2008). *Küreselleşmenin Ekonomi Politikası*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Duman, A. (2005). *Türkiye'de Yaşam Boyu Öğrenme Siyasetlerini Oluştur(a)mamanın Dayanılmaz Hafifliği*. Yaşam Boyu Öğrenme (Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar), Ed. Fevziye Sayılan-Ahmet Yıldız, Ankara: Pegem A Yayınevi
- Durak, Y. (2012). *Emeğin Tevekkülü: Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*. Ankara: İletişim Yayınları.

Ercan, F. (1999). Neoliberal Eğitim Politikaların Anatomisi İçin Alternatif Bir Çerçeve, Toplum ve Hekim dergisi. 14 (4), 251-26.

Eryiğit, S. (2000). *Esnek Üretim-Esnek Organizasyon-Esnek Çalışma*. Kamu-iş iş Hukuku ve İktisat Dergisi 5 (4), 1-16.

EURYDICE. *Lifelong Learning: The Contribution Of Education Systems In The Member States Of The European Union, Results Of The EURYDICE, Survey, March, 2000*, s.7.

Güler, A., Halıcıoğlu, M.B., Taşgın, S. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Güllüpinar, F., Gökalp E. (2014). *Neoliberal Zamanın Ruhu, Yaşam Boyu Öğrenme ve İstihdam İlişkileri: Yaşam Boyu Öğrenme Politikaları'nın Eleştirel Bir Analizi / Neoliberal Zeitgeist, Lifelong Learning and Employment Relations: A Critical Analysis of Lifelong Learning Policies* Mülkiye Dergisi. 38 (2), 67-92.

Günay, C. İ. (2004). *Çalışma Sürelerinde Esneklik*. Kamu-iş; 7 (3). 10.12.2016 tarihinde <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf> adresinden alınmıştır.

Gündoğan, N. (2003). *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Bir İstihdam Politikası Aracı Olarak "Yaşamboyu Öğrenme" Ve Bazı Örnek Program Ve Uygulamalar*, Kamu-iş iş hukuku ve iktisat dergisi. 7 (2). 04.09.2016 tarihinde <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7223.pdf> adresinden alınmıştır.

Günlü, R. (2009). *Yetişkinlerde Meslek Eğitimi, Yetişkin Eğitimi*. Ed. Ahmet Yıldız-Meral Uysal, Ankara: Kalkedon Yayınları

ILO (2013). 10.10.2016 tarihinde <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2013/lang--en/index.htm> adresinden alınmıştır.

İŞKUR Aktif İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği. 10.10.2016 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Yonetmelikler/Aktif%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20H%C4%B0zmetleri%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf> adresinden alınmıştır.

İŞKUR İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği. 20.01.2016 tarihinde http://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/yonetmelikler/isgucu_uyum_hizmetleri_yonetmeliği.htm adresinden alınmıştır.

İŞKUR Türkiye İş Kurumu Kanunu 16.12.2016 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Kanunlar/T%C3%BCrkiye%20%C4%B0%C5%9F%20Kurumu%20Kanunu%20-%20T%C3%BCrk%C3%A7e.pdf> adresinden alınmıştır.

İŞKUR, (2011). *2010 faaliyet raporu*, Ankara

İŞKUR. 20.10.2016 tarihinde
<http://www.iskur.gov.tr/default/Yayinlar/DundenBugune.aspx> adresinden
 alınmıştır.

Kapar, R. (2006). *İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Politikaları*, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 (1), 344.

Kavak, Y. (1999). "Türkiye'deki Yaygın Meslekî Eğitim İçinde Kadın Eğitiminin Yeri" *Milli Eğitim Dergisi*: 15.10.2016 tarihinde
http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/144/kavak.htm adresinden alınmıştır.

Kaya, H. E. (2014). *Küreselleşme Sürecinde Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Gerçeği* Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries) 9 (2), 91-111.

Kesici, M. R. (2013). *Emek Piyasaları*. Ankara: Dipnot Yayınları.

Kesici, M. R. (2011). *Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyum*. Çalışma ve Toplum Dergisi, 28 (1), 75-115

Keskin, D. (2012). *Bitmeyen Sınavlar Yaşanmayan Hayatlar: Eğitimde Paradigma Değişimi*. Ankara: Dipnot Yayınları.

Keskin-Demirer, D. (2013). *Eğitim, Bilgi Ekonomisi ve İstihdam*. Praksis: Dört Aylık Sosyal Bilimler Dergisi, (33), 49-59

Müftüoğlu, A., Koşar A. (2013), *Kapitalist Üretim İlişkilerinde "Yeniden" Esneklik – Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul: Evrensel Yayınevi

OECD. (2001). *The 2001 Progress Reports* 19.02.2016 tarihinde
<http://www.oecd.org/ctp/harmful/2664450.pdf> 20.09.2014 adresinden
 alınmıştır.

OECD. (1994). 26.11.2015 tarihinde
<http://www.oecd.org/employment/emp/1941679.pdf> adresinden alınmıştır.

OECD. (2004). *OECD Employment Outlook: 2004 Edition 2*. 26.11.2015 tarihinde
<https://www.oecd.org/employment/emp/34851869.pdf> adresinden
 alınmıştır.

Öksüz, N. (2011). *Mesleki Eğitim Kursları*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayını Ocak-Şubat-Mart

Özşuca, Ş. T. (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*. İmaj Yayınevi, Ankara.

- Parlak, Z., Özdemir, S. (2011) *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*, Sosyal Siyaset Konferanstan, Sayı: 60, s. 1-60.
- Sayılan, F. (2001). *Paradigma Değişirken: Küreselleşme ve Yaşam Boyu Eğitim*. Cevat Geray'a Armağan. Mülkiyeliler Birliği Yayını. Ankara: 609-624.
- Sayılan, F. (2006). *Küresel Aktörler (DB ve GATS) ve Eğitimde Neoliberal Dönüşüm*, Jeoloji Mühendisleri Odası Haber Bülteni, Kasım – Aralık 2006, 44-51. 12.10.2016 tarihinde http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/1e03cc77d4bbd6b_ek.pdf adresinden alınmıştır.
- Sayılan, F. (2009). *Yetişkin Eğitimi, Kuramdan Uygulamaya*. Yetişkin Eğitimi. Ed. Ahmet Yıldız-Meral Uysal, Ankara: Kalkedon Yayınları
- Selamoğlu, A., Lordoğlu K. (2006). *"Katılım Sürecinde AB ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü"*, Belediye İş Yayınları AB'ye Sosyal Uyum Dizisi 01.05.2016 tarihinde <http://ijamec.atscience.org/atauniiibd/issue/2713/35951> adresinden alınmıştır.
- Sennett, R. (2015). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*. (A. Onacak, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (2006).
- Sennett, R. (2014). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (1998).
- Sönmez, P. (2006). *Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm*. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi. 5 (177), 198.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Şahin, Ç. E. (2011) *Yaygınlaşan İşsizlik ve Sermaye Birikimi Bağlamında İşgücü Yetiştirme ve Meslek Edindirme Kursları*. İktisat Dergisi. Eylül-Aralık 519, 128-138.
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı Temel AB terimleri 01.01.2017 tarihinde http://www.ab.gov.tr/files/rehber/10_rehber.pdf adresinden alınmıştır.
- Taylor, S. (2005). *People Resourcing*. London:Chartered Institute of Personnel and Development
- Tekin, A. (2008). *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yay. No.291
- TİSK. (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK Yayınları, Yayın No. 190,
- Tunçcan-Ongan, N. (2004). *"Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi"*, Çalışma ve Toplum. (3), 132-133

Turan, S. (güz:2005). *Öğrenen Toplumlara Doğru Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Yaşam Boyu Öğrenme*, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 5 (1), 87-98

Türkiye İstatistik Kurumu 10.12.2016 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu Kanunu 10.08.2014 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Kanunlar/T%C3%BCrkiye%20%20%C4%B0%C5%9F%20Kurumu%20Kanunu%20-%20T%C3%BCrk%C3%A7e.pdf> adresinden alınmıştır.

Uşen, Ş. (2007). *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 13 (2), 65–94.

Uyanık Y. (2003). *İş Gücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme*. Kamu-iş iş Hukuku ve İktisat Dergisi. 7 (2), 1-17 4.06.2016 tarihinde <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7231.pdf> adresinden alınmıştır.

Uyanık, Y. (2008) *Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10 (2), 209-224.

Uysal, M., Yıldız, A. (2006). *Türkiye’de Halk Eğitimi/Yetişkin Eğitimi Alanının Kurumsallaşma Sorunları*. XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 28–30 Eylül, Milli Eğitim Dergisi, sayı 144. 20.12.2016 tarihinde http://www.academia.edu/13746042/T%C3%9CRK%C4%B0YE_DE_HALKE%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%C4%B0_YET%C4%B0%C5%9EK%C4%B0N_E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%C4%B0_ALANININ_KURUMSALLA%C5%9EMA_SORUNLARI adresinden alınmıştır.

Yıldız, A. (2012). *Transformation of Adult Education in Turkey: From Public Education to Life-Long Learning*. In “Neoliberal Transformation of Education in Turkey”. Kemal İnal and Güliz Akkaymak (Ed). Palgrave Macmillan.

Yılmaz, G. (2009). *İstihdam Edilebilirlik : Değişim Kıskaçında Birey*. Bursa: Ekin yayınevi.

Yücesan-Özdemir, G. (2014). *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Sınıf ve Direniş*. Ankara: Yordam Kitap.

Yücesan-Özdemir, G. (2015). *Rüzgara Karşı: Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: NotaBene Yayınları.

Yücesan-Özdemir, G., Özdemir, A. M. (2008). *Sermayenin Adaleti*. Ankara: Dipnot Yayınları.

EKLER

EK A

Katılımcılara Yöneltilen Rehber Sorular

1. Hayat hikayenizden kısaca bahseder misiniz?
2. Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler var mı?
3. Eğitim hayatınızdan bahseder misiniz?
4. Bu kurslara katılmadan önce ne tür işlerde çalıştınız?
5. Çalışma saatleriniz hakkında bilgi verir misiniz?
6. Aldığınız maaşı değerlendirir misiniz?
7. Çalıştığınız işlerde sosyal güvenceniz var mıydı?
8. Çalıştığınız işlerdeki görev tanımı ve yaptığınız işler hakkında bilgi verir misiniz?
9. İstihdam garantili kursları nereden duydunuz?
10. İstihdam garantili kurslara katılmaya nasıl karar verdiniz?
11. Kursta başvururken branş seçiminde nelere dikkat ettiniz?
12. İstihdam garantili kurslar hakkındaki genel düşünceleriniz neler?
13. Kursta kayıt deneyimlerinizden bahseder misiniz?
14. Derslerin uygulama ve içeriği hakkında ne düşünüyorsunuz?
15. Kurs ortamı hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
16. Kursiyerler hakkındaki genel görüşleriniz neler?
17. Kurstan elde edilen aylık ücret (maaş) hakkındaki düşünceleriniz nedir?
18. Dersler hakkındaki görüşleriniz neler?
19. Kurstan aldığınız sertifika sizin için ne ifade etmektedir?
20. Kurstan edindiğiniz sertifika işe girişlerde önemli bir etken midir?
21. Kurs sonrası çalışma deneyimlerinizden bahseder misiniz?
22. Çalıştığınız işlerde kursta öğrendiğiniz bilgileri uygulama imkânı buluyor muydunuz?
23. Çalışma ortamınız hakkında bilgi verir misiniz?
24. Çalışma ortamınızda cinsiyet ayrımcılığı, sözlü ya da fiziksel herhangi bir problemle karşılaştınız mı?
25. Gelecekte beklentileriniz neler?

EK B

Özel Bir Kursun Yöneticisine (Y1) Yöneltilen Rehber Sorular

1. Özel eğitim merkeziniz hakkında genel bir bilgi verir misiniz?
2. İŞKUR size bünyenizdeki kursiyerleri istihdam edebilmeniz için bir hedef koyuyor mu?
3. Bünyenizde eğitim verecek olan öğretmenleri nasıl belirliyorsunuz?
4. Yetişkinlerle çalışmak nasıl?
5. Kursiyerlerin staj talepleri oluyor mu?
6. Kursiyerin genel olarak bünyesinde İŞKUR ortaklığında istihdam garantili kurs veren eğitim merkezimize bakış açısı nasıldır?
7. Kurs duyurularını ne şekilde yapıyorsunuz?
8. Kursiyer seçimi neye göre yapılıyor?
9. Açtığınız son kurs programına kaç kursiyer başvurdu?
10. Başvuran kursiyerlerin ağırlıkta eğitim seviyesi nedir?
11. Başvuran kursiyerlerin ağırlıkta yaş ortalaması nedir?
12. Başvuran kursiyerlerin ağırlıkta cinsiyetleri nedir?
13. Başvuran kursiyerlerin ekonomik durumları nedir?
14. Hangi kurs programına talep ağırlıkta?
15. Kurs ortamı ve derslerin işleyişi nasıldır?
16. Nasıl bir kursiyer profiliniz var?
17. Kursiyer ve kurs merkezi arasında problemler oluyor mu?
18. Kursiyerlerin kendi aralarında problem yaşıyor mu?
19. Kursiyerlere kurs esnasında iş buluyor musunuz?
20. Kursiyerin istihdam garantili kurstan beklentisi nedir?
21. Birden fazla kursa katılmış kursiyer var mı?
22. Kursun ilk haftaları ve son haftaları arasında kursiyerlerde gözlenen değişiklikler var mı? Varsa neler?
23. Kursiyerlere kurs merkezi tarafından nasıl iş bulunuyor?
24. İşverenler tarafından işçi alımı için kurumunuza başvuru oluyor mu?
25. Kursiyer kendisine sunulan iş imkânlarında en çok nelere dikkat ediyor?
26. Kurs sonunda hangi oranda istihdam sağlıyorsunuz?
27. Kurs merkezinin tarafından kursiyer izleme çalışmaları yapılıyor mu?

28. İstihdamda olan kursiyer ile ilgili yaşanan genel sorunlar neler?
29. Kursiyerlerin kurstan beklentileri neler?
30. İstihdam garantili kursları diğer kurslardan ayıran en temel özellik nedir?

