

Türkiye’de Eğitimli Genç İşsizliğinin Çözümünde

Bir Alternatif Olarak Staj: Özellikleri ve Sosyal Boyutu

Prof. Dr. İnci Kayhan KUZGUN

Hacettepe Üniversitesi,
İktisat Bölümü Öğretim Üyesi

1. Giriş

Günümüzde bütün ülkelerde genç eğitimli işgücünün istihdamının sağlanması, ulusal istihdam politikaları içinde ayrı bir önceliğe sahip bulunmaktadır. Türkiye’de aynı öncelikte karşı karşıyadır. Ayrıca Türkiye’de nüfusun ve işgücünün yaş grupları itibarıyla dağılımında genç nüfus oranının yüksekliği sorunun önemini daha da arttırmaktadır. Dışsal faktör olarak eğitim ve istihdam politikaları arasında eşgüdüm sağlanamaması mezuniyet sonrası işgücü piyasasında eğitimli genç işgücünün istihdam edilebilirliğini ve uyumunu sınırlandırarak yapısal işsizliğine neden olmaktadır. Nitekim genç eğitimli işgücünün istihdamında kişisel özelliklerin yanında, dışsal faktörler olarak eğitim ve mesleki eğitimin de önemli olduğu kabul edilmektedir (COUNCIL,2012:4).

Günümüzde istihdam edilebilirliği ve uyum becerisi, kişinin işgücü piyasasına girmesinde ve tutunmasında ön koşuldur. İşveren tarafından talep edilen becerilerin kazanılması, kişiye istihdam edilme ve işgücü piyasasında sürekli olarak kalmayı sağlanmaktadır. Bu özelliği ile istihdam edilebilirlik iş arayan işgücünün beceri ve niteliklerinin mesleki eğitim, geliştirilmiş eğitim ve yeniden eğitim süreci ile iyileştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2009:18). Ortak bir yaklaşımla istihdam edilebilirlik iş arayan kişinin istihdam edilmesini ve işgücü piyasasında tutunabilmesini sağlayan her türlü beceri ve rekabet gücünü kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (UNESCO, 2012:8). Dar kapsamlı ele alındığında ise istihdam edilebilirlik üniversite mezunlarının işe başlamasında önemli bir faktör olarak tanımlanmaktadır (PEGGY, A., WALDOCK,J., ISAAC,S,H. ve LAWTON, R. 2011:19). İstihdam edilebilirlik, işgücüne istihdam güvencesi sağlamaktadır. İşgücü emeklilik yaşına kadar işgücü piyasasında kalabilmek için istihdam edilebilirliğini sağlamak zorundadır. Bu nedenle işgücü piyasasında kalabilmek için işgücünün mesleki açıdan kendini yenilemesinin önemi vurgulanmaktadır (EUROPEAN COMMISSION, 2012:1). Yüksek eğitimli genç işgücü işsizliğini azaltmada önem taşıyan diğer bir kavram ise uyum becerisidir. Bu kavram işgücü piyasasındaki değişime, yeniliklere uyum süreci olarak tanımlanabilir.

İstihdam edilebilirlik ve uyum becerisi eğitimli genç işgücünün topluma ve sosyal yaşama katılımında ve tatmin edici bir hayat yaşamasında da belirleyici olmaktadır. Yüksek eğitimli genç işgücünün istihdam edilebilirliği ve uyum yetenekleri ile yüksek eğitim kurumlarınca verilen mesleki eğitimin niteliği arasında ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda yüksek öğretim kurumlarının coğrafi ve kültürel sınırlardan bağımsız olarak öğrencilerinin istihdam edilebilirliğini ve uyum yeteneğini artırmanın baskısı altında oldukları ifade edilmektedir (AHMED, 2009:296). Üretim ve bilişim teknolojisi hızla gelişmekte ve buna paralel olarak işgücü piyasasında işgücünde aranan nitelikler hızlı bir değişim göstermektedir. Değişim süreci, üniversitelerin işini zorlaştırmaktadır. Uzun dönemde üniversiteler eğitim programlarını işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda düzenlemek zorundadırlar. Bu

bağlamda üniversitelerin fonksiyonlarının ne olması gerektiğinin tekrar düşünülmesi gerektiği vurgulanmaktadır (AYUP, 2008:69). Bir önceki yıl olan 2012 yılında yüksek eğitilmiş genç işgücü arasındaki işsizlik oranı %10,4 ile Türkiye işsizlik oranı olan %9,8'den yüksektir. (2013 YILI PROGRAMI, 2012:201).

Bugün yüksek öğretim mezunu olmak, istihdam edilmede kişiye bir garanti sağlamamaktadır. Bu koşullarda Türkiye'de eğitilmiş genç işgücü işsizliğinin çözümünde yeni çıkış yolları aranmak zorundadır. Özellikle üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliğini arttırmada yeni sistemlerin oluşturulması gerektiği kabul edilmektedir (DPT,2007:48).

Bu çalışma Türkiye'de aktif istihdam politikası tedbirleri olarak staj uygulamasına ağırlık verilmesinin yüksek öğrenim mezunlarının işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğini ve uyumlarını arttırarak eğitilmiş genç işgücünün yapısal işsizliğinin çözümüne katkıda bulunacağı tezine dayanmaktadır. Çalışma üç bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde yüksek tahsilli genç işgücü işsizliğinin istihdam politikası açısından önemi ele alınmıştır. İkinci bölümde Türkiye'de üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliği ve işgücü piyasasına uyumunda aktif istihdam politikası tedbirleri olarak staj uygulamasının boyutları ve yapısal özellikleri ele alınmıştır. Genel değerlendirmeye üçüncü bölümde yer verilmiştir.

2. Türkiye'de Eğitilmiş Genç İşsizliğinin Çözümünde Staj Uygulaması

3.

Türkiye'de eğitilmiş genç işgücünün yapısal işsizlik sorununun çözümünde istihdam edilebilirliğinin ve uyum yeteneklerinin artırılması açısından aktif istihdam politikası aracı olarak işyerinde staj uygulaması büyük önem taşımaktadır. Staj öğrencilerin eğitim/öğretim dönemlerinde edindikleri teorik bilgilerin veya laboratuvar deneyine dayalı pratik uygulamaların işletmelerde nasıl gerçekleştirildiğini gördükleri, çalışmalara aktif olarak katılarak bilgi ve becerilerini geliştirdikleri ve mesleğe ilk adımlarını attıkları bir süreç olarak tanımlanmaktadır (WIKIPEDIA.ORG:20013:1). Türkiye'de iş hukukunun temel kavramları arasında stajyer kavramı işyerinde öğrenim, bilgi ve tecrübesini geliştirmek amacıyla ücret karşılığı olmaksızın çalışan kişi olarak tanımlanmakta ve stajyerin, belli bir mesleği bilmesi, fakat tecrübeye gereksinimi olması ile ıraktan ayrıldığı belirtilmektedir (IŞIKLI,1996:48). Bu tanım esas alındığında işyerinde staj uygulaması, eğitilmiş genç işgücünün mesleki bilgi ve becerilerinin ve uyum yeteneklerinin artırılmasını sağlayacak bir yöntemdir. Yüksek öğrenimde öğrencilerin bilgi ve becerilerinin artırılması, mezunların istihdam edilebilirliğinin artırılmasında çıkış yolu olarak kabul edilmektedir (WORLD BANK, 2007:5).

Türkiye'de üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliği ve işgücü piyasasına uyumunda önem taşıyan aktif istihdam politikası tedbirleri olarak staj uygulamasının sosyal boyutları ve yapısal özellikleri aşağıda ele alınmıştır.

2.1.Staj uygulamasının Sosyal Boyutları

Staj uygulamasının boyutları kamu politikası, işveren ve potansiyel işgücü olarak öğrenciler açısından ele alınmıştır.

Kamu Politikası Boyutu

Devletin işgücü piyasasının düzenlenmesine ilişkin her türlü tasarrufu kamu politikası kapsamında yer almaktadır. Staj uygulaması, işgücü piyasasının işlerliğini arttırmayı amaçladığı için konuya ilişkin uygulamalar kamu politikası kapsamı içinde değerlendirilmek zorundadır. Staj uygulaması ile eğitilmiş genç işgücünün eğitim ve istihdam politikalarının uyumsuzluğundan kaynaklanan yapısal işsizliğin etkilerinin azaltılması amaçlanmaktadır. Bu özelliği ile işyerinde staj uygulaması doğrudan istihdam politikası içinde yer almaktadır. Birçok ülkede işyerinde staj olanağının sağlanması, potansiyel işgücü olarak üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına girişinde ilk adım olarak yorumlanmaktadır. Türkiye’de de üniversite öğrencilerine işyerlerinde staj yapma olanağının sistemli bir şekilde sağlanması halinde bu tedbir eğitilmiş genç işgücünün yapısal işsizliğin çözümünde araç olarak kullanılabilir nitelikte bir uygulamadır. İşgücünün mesleki eğitime ilişkin genel bir yasal düzenleme olarak 1988 yılında kabul edilen 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanununda işyerinde staj uygulaması düzenlenmiştir. Söz konusu kanun okullarda, kurumlarda ve işletmelerde staj uygulamasını kapsamlı olarak düzenleyen bir kanun olarak yorumlanmaktadır (KEPENEKER, 2007:271). Söz konusu kanuna dayanılarak öğrencilerin işyerinde staj yapmalarına ilişkin 2002 yılından çıkarılan yönetmelik Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulanmaktadır. Konuya ilişkin yönetmeliğin 5.Maddesinde bu düzenleme ile öğrencilerin mesleki bilgi ve becerilerinin artırılması, gerçek üretim ve iş ortamında kariyer yapmalarının amaçlandığı ifade edilmektedir (YÖNETMELİK,2007:1).Yüksek öğretim gören öğrencilerin staj uygulaması da bu yönetmeliğe göre düzenlenmektedir.

Türkiye’de zorunlu veya gönüllü olarak staj yapan öğrenciler, iş kazası ve meslek hastalıkları ile sağlık sigortası kapsamına alınmışlardır¹. Her iki sigorta kolunun primlerinin öğrencilerin kayıtlı oldukları üniversitelerin bütçelerine konulan ödenekten ödenmesi kabul edilmiştir. Stajyer öğrencilerin kısa vadeli sigorta dalı olarak iş kazası ve meslek hastalıkları ile genel hastalık sigortası kapsamına alınması Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde bir boşluğun kısmen doldurulmasını sağlamıştır. Bununla birlikte öğrenciler arasında ayırım yapıldığı söylenebilir. Orta öğrenim kapsamında başlayan askeri okullar ile yüksek öğretimde hukuk eğitimi alan öğrencilerin aldıkları eğitimde staj süresi tam sigortalılık kapsamında ve sigortalılık süresinde sayılmaktadır. Düzenleme diğer orta öğretim ve yüksek öğretim kurumlarında öğretim gören öğrencilerin staj yapmaları durumunu kapsamamakta ve staj da geçen süreler sigortalılık süresinden sayılmamaktadır. Diğer değişle sigortalılığın başlangıç tarihi olarak stajın başlangıç tarihi esas alınmamaktadır. Bu ayırımın giderilmesi gerektiği düşünülmektedir. Prim yükünün üniversitelerin bütçesinden dolayısıyla genel bütçeden karşılandığı dikkate alındığında bu yönde bir düzenleme ile ayırımın kaldırılması mümkündür. Diğer taraftan staj uygulamasının yaygınlaşması da bunu gerekli kılmaktadır.

¹6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapan Kanun Madde:5. Resmi Gazete. Tarih: 06.10.2007; Sayı:26605.

İşveren Boyutu

İşveren açısından bakıldığında işyerinde staj uygulaması konusunda işverene bir yükümlülük yüklenmemiştir. Bu bağlamda işveren işyerinde staj yapmak üzere öğrenci kabul etmek zorunda değildir. Bazı işletmeler ise sadece zorunlu staj yapma belgesi getiren öğrencilere işyerinde staj yapma olanağı tanımaktadırlar. İşletmelerin bu yöndeki tercihlerinin kurumsal sosyal sorumluluk ilkesine ters düştüğünü söylemek mümkündür. Stajyer öğrenci kabul eden işverenler okulda teorik olarak verilen mesleki bilgilere ilaveten, işyerinde stajyer öğrencilere pratik beceri kazandırma sorumluluğunu yüklenmiş olmaktadır. Öğrencinin aldığı meslek eğitimine göre işletme stajı veya laboratuvar stajı olarak stajın ayrıştırıldığı da görülmektedir. Stajın öğrencilere mesleki katkısının olması için fotokopi çekmek, çay dağıtmak gibi günlük ofis işlerinin öğrencilere yaptırılmaması gerekmektedir. Bunun yanında işveren, işyerine stajyer olarak kabul ettiği öğrencilere ücret ödemek ve sigorta primlerini yatırmak zorunda değildir. Bu nedenle stajyer öğrenciler işveren açısından yarı kalifiye, ucuz işgücü olarak da tanımlanabilir.

Sigorta primlerinin üniversite bütçesinden karşılanması, stajyer öğrenci kabul etmenin işverene olan doğrudan maliyetini azaltmaktadır. Bu düzenleme ile işverenin stajyer öğrenci talebinin artırılması amaçlanmaktadır. Diğer taraftan stajyer öğrenci kabul etmenin işverene dolaylı maliyeti de söz konusu olmaktadır. İşverenlerin işyerinin günlük işleyişinin bozulması nedeniyle stajyer kabul etmede isteksiz davrandıkları kabul edilmektedir. Stajyer öğrenci kabulü işyerinde vardiyaların tekrar düzenlenmesi, öğrencilerin işyerinde eğitimi için bir başka işçinin görevlendirilmesi, takibi ve işyerinde makine teçhizatın hasar görmesi nedeniyle işverene dolaylı maliyet yüklemektedir.

İşverenin stajyer öğrencilere ücret ödemesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanununun 33.maddesi hükmü gereğince yaşlarına uygun asgari ücret² üzerinde ücret ödendiği bilinmektedir. Buna ilaveten konaklama, ulaşım ve işyerinde yemek gibi sosyal hizmetlerden yararlanmalarına da imkân tanındığı görülmektedir. İşverenler genellikle yetenekli öğrencileri mülakat yolu veya öz geçmişlerine bakarak işyerlerinde staj olanağı sağlamak ve genellikle ücret karşılığı olmadan istihdam etmektedirler. Diğer taraftan öğrencilerin özellikle staj yapmak istedikleri saygın şirketler bulunmaktadır. Bu kapsamdaki şirketlere başvurunun çokluğu öğrenciler arasında rekabete neden olmaktadır. Staj başvurusunun çokluğu nedeniyle şirketler yabancı dil bilme, belli bir not ortalaması tutturmak (örneğin 3,0 gibi) ve sadece 3 ve 4 sınıf öğrencilerini veya mastır öğrencilerini kabul etmek gibi şartlar koyarak eleme yoluna gidebilmektedirler.

²01.07.2013 tarihi itibarıyla Türkiye’de 16 yaş üstü işgücü için asgari ücret net 803,08 YTL ve 16 yaş altı işgücü için ise 700,73 YTL olarak belirlenmiştir.<http://www.csgb.gov.tr/csgb/Portal/csgb.Portal?page=asgari> (Erişim: 09.09.2013)

Mezuniyet sonrası ise işletmelerin kendilerinde staj yapmış öğrencileri öncelikli olarak işe almada tercih edildikleri bilinmektedir. Bu nedenle stajı, işyerinde gerçekleştirilen ön deneme süresi³ olarak nitelendirmekte mümkündür. Bu da öğrenciler arası rekabeti hızlandıran diğer bir neden olmaktadır.

Potansiyel İşgücü Boyutu

Türkiye’de staj zorunluluğu bulunmayan fakülte ve yüksek okul öğrencilerinin de staj yapmaları, staj yapmanın öğrenciler tarafından da çalışma hayatına geçişte ilk basamak olarak algılandığını göstermektedir. Bugün Türkiye’de üniversite diplomasına sahip olmak yetmemektedir. Bu durum potansiyel işgücü olarak üniversite öğrencileri arasında mezuniyetten önce rekabetin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Öğrenciler tarafından öğrencilik döneminde staj yapmak, üniversite öğrenciliği döneminde kazanılması gereken bir deneyim olarak algılanmaktadır. İş gücü piyasasının yeni iş yaratma kapasitesinin sınırlı olması, mezunlar arasında rekabeti arttırmakta ve iş bulmalarını zorlaşmaktadır. Bu koşullarda işyerinde staj yapmak öğrenciler açısından mezuniyetten önce kendilerini işgücü piyasasında tanıtmak için bir fırsat olmaktadır. Öğrenciler kendilerine ücret ödenmese de işyerinde staj yapmayı kabul etmektedirler. İşgücü piyasasında yer edinmede bir fırsat olarak değerlendirilmesi, Türkiye’de stajyerliğin yaygınlaşacağını göstermektedir. Stajın öğrencilere katkıları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- İleride çalışmanın düşünüldüğü meslek hakkında bilgi sahibi olmak,
- Akademik bilgilerin işyerindeki uygulama ile pekiştirilmesi,
- İşveren ve işyerindeki diğer çalışanlarla iletişim kurma becerisinin kazanılması,
- İşyerindeki sorunlara pratik çözüm üretebilme becerisinin kazanılması,

2.2.İşyerinde Staj Uygulamasının Aktif İstihdam Politikası Tedbiri Olarak Özellikleri

İşyerinde staj uygulaması işsizliğin nedenlerini ortadan kaldırmayı amaçlayan bir çözüm olması nedeniyle aktif istihdam politikası tedbiri olarak yorumlanmaktadır. Aşağıda eğitimli genç işgücü işsizliğinde çözüm olarak işyerinde staj uygulamasının yapısal özellikleri ele alınmıştır.

İki Yönlü Aktif İstihdam Politikası Tedbiridir

Aktif istihdam politikası aracı olarak staj uygulamasının temel özelliği arz edilen işgücünün nitelikleri ile piyasada talep edilen nitelikler arasında uyum sağlanmasının amaçlanmasıdır. Staj uygulaması, işgücü arz ve talebinin birlikte değerlendirilmesine ve işgücü arzı ve talebi arasında uyum sağlanmasının amaçlanmasına dayanmaktadır. Türkiye’de yüksek eğitim programları ile özel sektörün talepleri arasında paralellik olmadığına ve

³4857 sayılı İş Kanunu’nun 15. Maddesi hükmüne göre iş sözleşmesine deneme kaydı konulması mümkündür. Yeni işe alınan işçi ile yapılan iş akitlerinde en fazla iki ay için deneme süresi belirlenebilmektedir. Burada amaç işçiye çalışma koşullarını ve işverene de işçiyi deneyerek tanıma olanağının sağlanmasıdır. Staj uygulaması da bir yönü ile işveren ile potansiyel işgücü olarak öğrencinin birbirini işyerinde işin yapılması sırasında tanımlarına fırsat vermesi nedeniyle deneme süresine benzetilebilir.

bunun sonucu olarak üniversite mezunlarının üniversiteden işgücü piyasasına geçiş sürecinde bazı güçlüklerle karşılaştıklarına (WORLDBANK, 2007:21-26) dikkat çekilmektedir. Yine okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinin, Türkiye'nin gençliğe dönük politikasında önemli bir yer tuttuğu vurgulanmaktadır (AYUP, 2008:23-63).

İşgücü arzı yönü, üniversitelere dayanmakta ve üniversite öğrencileri potansiyel işgücü olarak işgücü arzını oluşturmaktadırlar. Potansiyel işgücü olarak stajyer işgücü talebi ise işverenlerce belirlenmektedir.

Yapısal İşsizliğe Çözüm Getirmeyi Amaçlayan Bir Tedbirdir

Eğitilmiş genç işgücüne piyasanın talep ettiği mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılması ile eğitilmiş genç işgücünün yapısal işsizliğine çözüm getirecektir. Bugün Türkiye'de eğitilmiş genç işsizliğinin temel nedeni olarak eğitim ve istihdam politikaları arasında eşgüdüm sağlanamaması gösterilmektedir. Son plan döneminde eğitim sisteminin işgücü piyasasının taleplerini karşılamada yetersiz kaldığı (DPT, 2007:48) ve yüksek öğrenim ile eğitilmiş genç işgücünün istihdamı arasında zayıf bir ilişki olduğu (2013 Yılı Programı, 2012:195) ifade edilmektedir. Bu koşullarda Türkiye'de işyerinde staj uygulaması işgücünün beceri ve niteliğinin artırılmasını amaçlayan bir tedbir olarak kabul edilmektedir (DPT, 2007: 49). Aynı yaklaşımın 2013 yılı programında da benimsendiği izlenmektedir (2013Yılı Programı, 2012: 200). Aktif istihdam politikası tedbirlerinin yapısal işsizliğin çözümünde hayati öneme sahip olduğu ve Avrupa Birliği tarafından da 2012-2020 yıllarını kapsayan dönemde staj uygulamasının mezunların istihdamında teşvik tedbiri olarak uygulanması kabul edilmiştir (COUNCIL, 2012:9).

Kısa Vadede Sonuç Alınacak Aktif İstihdam Politikası Tedbiridir

Türkiye'de eğitim ve istihdam politikaları arasında eş güdüm sağlanması uzun vadede çözümlenebilecek karmaşık bir sorundur. Tek bir düzenleme ile kısa dönemde soruna çözüm getirilmesi mümkün değildir. İşyerinde staj uygulaması bu soruna çözüm getirmede ilk basamağı oluşturmaktadır. Kısa vadede sonuç verecek aktif istihdam politikası tedbiri olarak staj uygulamasına ağırlık verilmesi, üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası istihdam edilebilirliğinin ve uyum becerisinin artmasını sağlayacaktır. Ders programlarında eksiklerinin, işyerindeki staj aşamasında ortaya çıkması ve bu konuda işletmelerle işbirliği yapılarak giderilmesi mümkün olacaktır. İşyerinde staj olanağının yaygınlaştırılması, üretim teknolojisindeki gelişmelerin derslerin içeriğine yansımaya ve öğrencilere işgücü piyasasının aradığı becerileri kazandırılmasına olanak sağlayacaktır.

Üniversite ve İşletme İşbirliğine Dayanması

İşyerinde stajın aktif istihdam politikası tedbiri olarak uygulanması, üniversite-işveren işbirliğinin gerçekleştirilmesine bağlıdır. Eğitilmiş genç işgücü işsizliğinin çözümünde bu işbirliği kalkınma planlarında yer alan üniversite-sanayi işbirliği kavramına dayanmaktadır. Burada, üniversite-işletme işbirliği gönüllülük esasına dayanmak zorundadır. Türkiye'de işverene getirilen istihdam zorunluluğuna aktif istihdam politikası tedbirlerinin uygulanmasından istenilen sonucun alınmadığı bilinmektedir. Buna karşılık, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı çerçevesinde işletmelerin de kendi olanakları nispetinde üniversite öğrencilerine işyerlerinde staj yapma olanağı tanımaları gerekmektedir. İşletmelerin işyerinin günlük düzeninin bozulması nedeniyle stajyer kabul etmede isteksiz davrandıkları ifade edilmektedir (ÇÖRTÜ, 2013:1). Başlangıçta işletme açısından maliyetli/sorumluluk

taşıyan bir uygulama olarak görülse bile, uzun dönemde işgücünün niteliğinin iyileştirilmesi işletmelere verimlilik artışı olarak geri dönecektir. İşyerinde mesleki eğitim işletmenin rekabet gücünü ve verimliliğini arttıran önemli bir ekonomik araç olarak kabul edilmektedir (ILO, 2010:1). Kısaca işyerinde staj uygulaması, üniversite-işletme işbirliğini güçlendirecek bir tedbirdir.

Bu noktada Türkiye’de mikro ve küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı, işletmelerin stajyer kabul etmelerini sınırlandıracaktır. Bu tedbirin uygulanmasında orta ve büyük ölçekli işletmeler ön plana çıkmaktadır.

Kamu ve Özel Sektör İşbirliğine Dayalıdır

Her ne kadar Türkiye’de devlet işveren olarak işgücü piyasasında önemli bir yere sahipse de, staj uygulamasının sürdürülebilmesi devlet ve özel sektör işbirliği gereklidir. Bu işbirliği için devletin staj uygulamasına ilişkin yasal çerçeveyi çizmesi önem taşımaktadır. Türkiye’de staj uygulamasının yasal çerçevesinin tam olarak çizildiğini söylemek mümkün değildir. İşyerinde staj uygulamasının yürütülmesinden 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’na dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığı yetkilidir. Bununla birlikte Üniversite öğrencilerinin potansiyel eğitilmiş işgücü oldukları dikkate alındığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının da konuyla ilgilenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Dinamik Bir Yapıya Sahiptir

Potansiyel işgücü arzı ve potansiyel işgücü talebi, işgücü piyasasındaki dalgalanmalara bağlı olarak dinamik bir yapı gösterecektir. Bazı mesleklere olan talebin değişmesi staj yapmak isteyen öğrenci sayısını değiştireceği gibi, yeni mesleki alanlarda staj yapılması da söz konusu olacaktır. Dinamik yapıya sahip olmasının olumsuz yönü ise, işgücü piyasasında yaşanan istikrarsızlıkların potansiyel işgücü olarak stajyer işgücü talebinde dalgalanmalara neden olmasıdır. İşgücü talebinin dolaylı talep olmasına bağlı olarak stajyer işgücü talebi de dolaylı talep olma özelliğini gösterecektir.

Sonuç

Türkiye’de eğitilmiş genç işgücü arasında işsizliğin yaygın olması nedeniyle bu işgücü grubu istihdam politikası açısından hedef gruplarından birisini oluşturmaktadır. Dışsal faktör olarak istihdam ve eğitim politikaları arasında tam bir uyum sağlanamaması sonucu yaşanan yapısal işsizlik sorununun çözümünde üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğinin ve uyum becerisinin artırılmasını zorunlu kılmaktadır. İşyerinde staj uygulaması, eğitilmiş genç işgücünün mesleki bilgi ve becerilerinin ve uyum yeteneklerinin arttırılmasını sağlayacak bir yöntemdir. Türkiye’de de üniversite öğrencilerine işyerlerinde staj yapma olanağının sistemli bir şekilde sağlanması halinde bu tedbir eğitilmiş genç işgücünün yapısal işsizliğinin kısa dönemde çözümünde araç olarak kullanılabilir nitelikte bir uygulamadır. Türkiye’de üniversite öğrencilerinin staj yapması son yıllarda üniversite yönetimlerince teşvik edildiği gibi, öğrenciler tarafından tercih edildiği ve işverenlerce de benimsendiği izlenmektedir.

İşyerinde staj uygulaması sosyal boyutu ve yapısal özellikleri ile eğitimli genç işgücünün yapısal işsizliğinin çözümüne katkıda bulunacak bir aktif istihdam politikası aracıdır. Staj uygulamasının boyutları kamu politikası, işveren ve potansiyel işgücü olarak öğrenciler açısından ele alınmıştır.

—İşgücü piyasasının işlerliğinin artırılması amaçlandığı için staj uygulaması kamu politikası kapsamında içinde yer almaktadır. Zorunlu veya gönüllü olarak staj yapan öğrencilerin, kısa vadeli sigorta dalı olarak iş kazası ve meslek hastalıkları ile genel hastalık sigortası kapsamına alınması yerinde bir uygulama olmakla birlikte, sigortalılığın başlangıç tarihi olarak stajın başlangıç tarihi esas alınması bu konudaki ikilemin giderilmesini sağlayacaktır.

—İşveren boyutu ile işverenler gönüllü olarak işyerinde stajyer öğrencilere pratik beceri kazandırma sorumluluğu yüklenmiş olmaktadır. Bu sorumluluk kurumsal sosyal sorumluluk anlayışına dayandırılabilir. Bu yaklaşımla bazı işletmelerce sadece zorunlu staj yapma belgesi getiren öğrencilere işyerinde staj yapma olanağı tanınmasını eleştirmek mümkündür.

—Potansiyel işgücü boyutu, staj yapmanın öğrenciler tarafından da çalışma hayatına geçişte ilk basamak olarak algılanması ve mezuniyetten önce kendilerini işgücü piyasasında tanıtmak ve işgücü piyasasını tanımak için bir fırsat olarak kabul edilmesine dayanmaktadır.

Diğer taraftan aktif istihdam politikası tedbiri olarak sahip olduğu yapısal özellikler itibarıyla işyerinde staj uygulaması, eğitimli genç işgücünün mesleki bilgi ve becerilerinin ve uyum yeteneklerinin artırılmasını sağlayacak bir yöntemdir. Bu yapısal özellikler;

- İki yönlü aktif istihdam politikası tedbiri olması,
- Eğitimli genç işgücünün yapısal işsizliğine çözüm getirmeyi amaçlaması,
- Kısa vadede sonuç alınacak aktif istihdam politikası tedbiri olması,
- Üniversite ve işletme işbirliğine dayanması,
- Kamu ve özel sektör işbirliğine dayanması,
- Dinamik bir yapıya sahip olması olarak belirlenmiştir.

Sonuç olarak Türkiye’de üniversite öğrencilerine işyerinde staj yapma olanağının sağlanması ve kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bütün sektörlerde staj olanağının sağlanması mümkündür. Bunun sağlanması ile üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlikleri ve uyum becerileri artırılarak, eğitimli genç işgücünün yapısal işsizliğinin çözümünde ilk adım atılmış olacaktır.

Kaynakça:

- AHMET, A, F. (2009) The Employability of Graduates in Competitive Organizations. Business Intelligence Journal. August, 2009. Vol. 2. NO: 2. s.288-318.
<http://www.saycooperation.com/saycoUK/BIJ/Journal/Vol.2.No.2/article.pdf> (Erişim:20.06.2012)
- AYUP, M. (2008) Youth in Turkey. Human Development Report 2008. Published for the United Nations. (Erişim: 22.06.2012)

- ÇÖRTÜ, A. (2013) "Eğitimde Derin Sorun Staj" .Ostim Organize Sanayi Gazetesi. www.ostimgazetesi/kose-yazisi-derin-sorun-staj-440 (Erişim:16.09.2013)
- DPT, (2007) T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı, DPT, Dokuzuncu Plan 2007-2013, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Yayın no: DPT : 2709- ÖİK: 662. Ankara, 2007.
- ILO, (2010) International LaborOrganization CINTERFOR,"Decentwork&Vocational Training". http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sale/dec_work/iv.htm (Erişim: 04.05.2010).
- İŞIKLI, A.(1996) İşHukuku. Gözdengeçirilmişvegenişletilmişikincibaskı.İmajYayıncılık, Ankara.
- KEPENEKER, K, Y. (2007) "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Ulusal Hukuksal Dayanakları". Ankara University, Journal of Faculty of EducationalScience.Year, 2007. Volume, 40. s.268-283. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/152/1118.pdf> (Erişim:06.06.2012)
- MEB, (2009) Milli Eğitim Bakanlığı."Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Belgesi Türkiye 2009". [ikmeb.gov.tr/tr/dosyalar/LLL.Strategy. Paper.Turkey.2009.doc](http://ikmeb.gov.tr/tr/dosyalar/LLL.Strategy.Paper.Turkey.2009.doc) p.18. (Erişim:14. 04. 2010)
- PEGGY, A., WALDOCK,J., ISAAC,S,H. and LAWTON, R. (2011) PedogyforEmployability. TheHigherEducation Academy. http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/employability/pedogy_for_employability.pdf (Erişim:20.07.2012)
- UNESCO, (2012) "GraduateEmployability in Asia" UNESCO Bangkok Asia, Pacific BureauforEducation. <http://unes.doc.unesco.org/images/0021/002157/215706e.pdf> (Erişim: 20.07. 2012).
- WORLDBANK, (2007) "TurkeyHigherEducationPolicyStudy" Report No: 39674-TU, Volume I, Strategic DirectionforHigher in Turkey. <http://sitesources.worldbank.org/EXTECAREGTUOPEUCATION/Resources/444607-1192> (Erişim: 12.07. 2012)
- YILLIK PROGRAM (2013) 2013 Yılı Programı. Resmi Gazete, Tarih 23.10.2012; Sayı: 284508. (1. mükerrer) www.alomaliye.com/2012/2013-yili-programi.htm(Erişim: 09.02.2013)
- YÖNETMELİK (2007) Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği. Resmi Gazete. Tarih: 06.10. 2007; Sayı: 26605.
- WIKIPEDIA.ORG (2013) Türkiye'de Mesleki Eğitim Stajı. http://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%Bcrkiye'de_Mesleki_E%C4%9Fitim_Staj%C4%B1(Erişim:14.09.2013). (Erişim:14.09.2013)
- 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapan Kanun. Madde: 5. Resmi Gazete. Tarih: 06.10. 2007; Sayı: 26605.