

Avrupa Birliğine Katılım Süreci ile İşgücü Piyasası Sorunlarına Gelen Çözümler ve İnşaat Sektörüne Yansımaları *

Solutions for the Labour Market Problems with the Accessions Process to the European Union and Reflections to the Construction Sector

Murat ATAN

Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü

atan@gazi.edu.tr

ORCID No: 0000-0002-2485-9456

Aslı TEZCAN

Dr., Bağımsız Uzman, Belçika

guzideaslitezcan@gmail.com

ORCID No: 0000-0002-4868-753X

Sibel ATAN

Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü

sduman@gazi.edu.tr

ORCID No: 0000-0001-7096-0750

Makale Geliş Tarihi: 20.05.2017

Makale Kabul Tarihi: 10.07.2017

Öz

İnşaat sektörü yarattığı katma değer ve geniş istihdam kapasitesi ile ülke ekonomisinin kalkınmasında önemli bir role sahiptir. Büyük ölçüde ulusal sermayeye dayanan sektör, birçok alt sektör ile etkileşim içinde olması nedeniyle çok sayıda meslek dalını kapsamaktadır. Çalışmanın ana amacı, inşaat sektöründe nitelik ihtiyacının arz - talep yönünden ölçülmesidir. Çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda özetle şu bulgulara ulaşılmıştır. İşgücü anketine katılan işçilerin eğitim düzeyi düşüktür. Çalışanlar mesleklerini genellikle herhangi bir eğitim almadan iş başında (sahada) uygulayarak öğrenmişlerdir. Mesleki belge sahibi adaylar iş bulmada mesleki belgenin faydasını görmektedir. İŞKUR, işçiler arasında iş bulmak ve mesleki eğitim almak konularında tercih edilen bir kurum olarak görülmemektedir. Mesleki yeterlilik belgesi işçi ve işveren kesimi tarafından yeterince bilinmemekte ve güvenilir bulunmaktadır. İşgücü maliyetlerini toplam maliyetler içindeki payını yüksek olarak değerlendiren işveren, maliyetleri daha da artıracak düşüncesiyle işe alımlarda herhangi bir mesleki belgeyi tercih sebebi olarak görmemektedir. Belge maliyeti işçi ve işveren tarafından mali külfet olarak algılanmaktadır. Türk inşaat sektörüne işgücü piyasalarında nitelik yönünden arz ve talep olması gereken değerin altındadır sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye inşaat sektörü, mesleki belge, AB standartları, mesleki yeterlilik sistemi, nitel ve nicel araştırma

Abstract

Construction sector has an important role in the Turkish economy due to the added value it creates and with its wide employment capacity. Being mostly dependent on national capital and being in close interactions with many sub-sectors, the sector itself involves many branches of vocations. The main purpose of the work is to measure the supply-demand dimension of the quality requirement in the construction sector. Questionnaire method was used in the study. As a result of the study, the following findings were reached. The level of education of the workers participating in the labour force survey is low. Employees learned their professions practically at work without any training. Candidates with vocational documents see the benefit of the professional document in finding a job. İŞKUR is not seen as a preferred institution in terms of finding a job and getting vocational training among the workers. The certificate of professional competence is insufficiently known and reliable by the workers and employers. The employer who considers labour costs as high in total costs does not consider any professional document as the reason for preference when recruiting because it would increase costs even more. Document costs are perceived as financial burden by workers and employers. The Turkish construction sector has achieved qualifications in the labour market - below the required value.

Keywords: Turkish construction sector, certification, EU standards, vocational qualification system, qualitative and quantitative research

* Bu makale Aslı Karatekin tarafından Gazi Üniversitesi, SBE, Ekonometri Anabilim Dalı'nda hazırlanmış doktora tezinden üretilmiştir.

Giriş

Türkiye'nin genç nüfus yoğun işgücü potansiyeli Avrupa Birliği (AB)'ne üyelik sürecinde rekabet gücünün artırılmasında ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanmasında önemli bir kaynak olarak gösterilmektedir. Kalkınma ve istihdam politikalarını destekleyen faaliyet programlarında; demografik yapının yanı sıra beşeri sermayeyi oluşturan bileşenler muhakkak yer almaktadır. Bu bileşenler arasında; mesleki bilgi ve beceri düzeyi ve mesleki belge sahibi olmak da bulunmaktadır. Ekonomik büyüme ve uzun süre istihdamda kalma eğitim, mesleki alanda uzmanlık, yaratıcılık ile doğrudan ilişkilidir (Karagül, 2003: 80). Beşeri sermayenin küresel eğilimler, ulusal ve uluslararası boyutta işgücü gereksinimleri dikkate alınarak geliştirilmesi Türkiye'nin istihdam hedefine ulaşmasını sağlayacağı gibi mevcut işgücü piyasası sorunlarına da çözüm olacaktır. İnşaat sektörü, yarattığı katma değer ve geniş istihdam kapasitesi ile ülke ekonomisinin kalkınmasında ayrı bir öneme sahiptir. Büyük ölçüde ulusal sermayeye dayanan sektör, birçok alt sektör ile ilişkili olması nedeniyle çok sayıda meslek dalını ilgilendirmekte, bu nedenle de istihdam ve üretim süreçlerini de etkilemektedir (İŞKUR, 2012).

Son yıllarda giderek artan hacimde uluslararası taahhüt üstlenen Türk yurt dışı müteahhitlik hizmetleri sektörü kalkınma ve rekabet gücünün artırılması açısından önemli bir potansiyel barındırmakta, bununla birlikte sektörün küresel rekabet ortamında varlığını sürdürmesi için yeni stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir (Ekonomi Bakanlığı, 2012). Niteliksiz işgücü istihdamı sektörün en temel sorunları arasındadır. Sektör paydaşları tarafından hazırlanan sektör analiz raporları bu sorunu sıklıkla ele almakta ve nitelik eksikliğinin giderilmesi konusunda ortak paydada buluşmaktadırlar. İnşaat sektöründe mesleki eğitime talep çok düşüktür, sektörde eğitim ve istihdam ilişkisi zayıftır. Türkiye'nin deprem kuşağında olması, yüksek iş kazaları oranı, artan konut talebi, gerek yurt içinde gerek yurt dışında kaliteli üretimlerle sektörün imajının güçlendirilmesi gibi nedenlerden ötürü sektörde mesleki bilgi ve becerisini kanıtlamış belgeli işgücü istihdamının yaygınlaştırılması bir lüks değil gerekliliktir.

Devlet politikaları inşaat sektöründe kalite, verimlilik ve sürdürülebilir büyümeyi garanti edecek nitelikte işgücünün yetiştirilmesi konusuna destek vermektedir. Türkiye'nin AB'ne aday ülke olması ile birlikte gerçekleştirilen reformların her sektöre olduğu gibi inşaat sektörüne de yansımaları olmuştur. AB müktesebatları neticesinde geliştirilen uyum yasaları ve direktifler neticesinde uygulamaya konan politikalar sektörün kapasitesini artırarak, fiziksel ve beşeri sermayesinin geliştirilmesi konularında olumlu etkiler yaratmıştır. Diğer yandan Avrupa'da sermayenin serbest dolaşımına bağlı olarak artan rekabet nedeniyle işgücünün mesleki yeterliliklerin belgelenmesi, Avrupa standartlarına uyum zorunluluğu, teknolojik yenilikleri takip ederek uygulama, inovasyon çalışmalarını kapsayan yeniden yapılanma sürecinin hız kazanmasını öngörmektedir (Yılmaz, 2010: 23 - 28). Son dönemde gündeme alınan uygulamalar Türk inşaat sektörü işgücü piyasalarını önemli bir dönüşümün eşiğine getirmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; Türkiye'nin AB'ye üyelik süreci ile gündeme gelen uyumlaştırma yasaları çerçevesinde işgücü piyasalarının

iyileştirilmesine yönelik çalışmalar ve bu çalışmaların inşaat sektörüne yansımaları üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde; inşaat sektöründe mesleki yeterlilik belgesi uygulaması ve sektörde belgeli çalışan istihdamına yönelik yasal düzenlemelere ait bilgiler verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise inşaat sektörü işgücü nitelik ihtiyacının arz - talep yönünden araştırılması için yapılan anket uygulaması anlatılmış ve bu anket uygulamasından elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

1. Avrupa İstihdam Politikalarına Uyum Çalışmaları - İnşaat Sektörüne Yönelik Uygulamalar

AB, tüm politikalarında ve eylem planlarında ‘istihdam yaratmayı’ odak noktası olarak belirlemiştir. Özellikle Maastricht Antlaşması ile etkin bir istihdam politikası tanımlamak amacıyla bir Avrupa İstihdam Stratejisi (AIS) oluşturma çabası içine girmiştir. AB, işçi ve işveren kesimleri ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) karar alma ve uygulama süreçlerinde etkin rol üstlenmelerini desteklemektedir. Ayrıca Avrupa sosyal diyalogu Hükümet - İşçi -İşveren kesimlerinin temsil edildiği bir mekanizmayı da teşvik etmektedir. Eğitim istihdam ilişkisini güçlendirmek adına Maastricht Anlaşması’nı takiben, mesleki ve teknik eğitim alanında ortak çerçeve ve araçlar geliştirilmesi yönünde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir (Europass, ECVET, 2009). AB Müktesebatı sosyal ve ekonomik alanları içeren fasıllar arasından yer alan 19 No’lu ‘Sosyal Politikalar ve İstihdam’ Türkiye’nin AB müktesebatıyla mevzuat uyumunu büyük ölçüde tamamladığı bir alan olarak gösterilebilir (T.C. Avrupa Bakanlığı, 2014). AB’nin inşaat sektörü ile doğrudan ya da dolaylı ilgili müktesebatları, konular itibariyle aşağıdaki alanları kapsamaktadır. Bu alanlar 11 tarama başlığı altında toplanmaktadır. Özellikle, inşaat sanayinin rekabet edebilirliği, “işletmeler ve sanayi politikası” başlığında ele alınmaktadır. İlgili konular şunlardır (DPT, 2007):

- Kamu Alımları (Public Procurement)
- Teknik Uyum (Technical Harmonisation)
- Altyapı yatırımları (Infrastructure)
- Çevre (Environment)
- Enerji (Energy)
- Mesleki Eğitim ve Sertifikasyon (Vocational Training and Recognition)
- Teminatlar ve Yükümlülükler (Guarantees and Liabilities)

İlgili tarama başlıkları ise şunlardır:

1. Malların Serbest Dolaşımı
2. İşçilerin Serbest Dolaşımı
3. İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi
4. Sermayenin Serbest Dolaşımı
5. Kamu Alımları
6. Fikri Mülkiyet Hukuku
7. Taşımacılık Politikası
8. İşletmeler ve Sanayi Politikaları
9. Trans-Avrupa Şebekeleri
10. Çevre
11. Enerji

AB üyeliği sürecinde gerçekleştirilecek uyum çalışmaları kapsamında üstlenilecek yükümlülükler arasında, inşaat sektörünü doğrudan etkileyecek ve yeni yükümlülükler altına girmesini, önemli bir dönüşüm sürecinden geçmesini gerektirecek olan ve komisyon raporunun hazırlık çalışmaları sürecinde tespit edilebilen başlıca taahhüt konuları aşağıda sıralanmaktadır;

- Yapı malzemelerinde CE standartlarına uyma zorunluluğu
- COM 359 İnşaat Endüstrisinin Rekabeti konusunda uyum
- Finans sektöründe Basel II ölçütlerine uyum
- AB çevre standartlarına uyum (“Council Directive 96/61/ EC of 24 September 1996 - Integrated Pollution Prevention and Control- IPPC Directive”, uyumlaştırmada öncelikli direktif)
- Kamu İhale Sisteminin AB standartları doğrultusunda biçimlenmesi
- Mesleki niteliklerin karşılıklı tanınması
- Enerji verimliliğini arttırıcı önlemlerin gerekliliği
- Kayıt dışılığın denetim altına alınması
- İş kazalarını azaltıcı önlemler
- TEN projeleri gibi büyük ölçekli ulaşım ve iletişim altyapı yatırımları ve bu alandaki iş olanakları
- Hizmet sunumu serbestisi
- İşçiler için sertifikasyon zorunluluğu

1.1. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesine Yönelik AB Mali Yardımları ve İnşaat Sektörünü Geliştirmeye Yönelik AB Projeleri

AB İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKG OP) fonlarını; iş piyasalarında daha iyi iş olanakları yaratarak, sosyal uyum çerçevesinde sürdürülebilir ekonomik büyüme sürecini ve Avrupa Sosyal Fonu'na uyum hazırlıkları çalışmalarını desteklemektedir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2008). İKG OP öncelikleri İstihdam, Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ), Sosyal İçerme, Teknik Yardım şeklinde belirlenmiştir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı, 2011). Bu kapsamda uygulanan projelerin nihai faydalanıcıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, MEB, STK, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Eğitim kurumları, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı olarak gösterilmiştir. Türkiye’de sosyal diyalog süreçlerinin temsilcisi olarak işçi ve işveren kanadını temsil eden sendikalar Hükümet ile işbirliği halinde hareket etmektedirler. Türk-İş, Hak-İş ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) işçi kesimini temsil ederken, TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) işverenleri temsil etmektedir. Kalkınma hedeflerinde belirlenen rollere uygun olarak her iki tarafı temsil eden Sendikalar konuya gereken önemi vermektedir (TİSK, 2006).

1.2. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı Kapsamında Projeler

2007 - 2013 yılları arasında Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) mali destek yardımı kapsamında Türkiye'ye 'İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKG-OP)' altında gerçekleştirilen projeler için 474,1 milyon Avro tutarında fon kullanılmıştır. İKG-OP fonlarının amacı iş piyasalarını güçlendirerek Avrupa Sosyal Fonuna hazırlık çalışmalarını desteklemektir. Programın öncelikli eksenleri ise İstihdam, Eğitim ve HBÖ olarak tanımlanmıştır (Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Türkiye AB Mali İşbirliği, 2013). Her bir eksen kapsamında eksenin kendi hedeflerine uygun olarak önemli projeler gerçekleştirilmiştir. Bu önemli projelerden biri de VOC - TEST Merkezleri hibe programıdır. Projenin hedefi nitelikli ve belgeli işgücünün geliştirilmesi, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi olarak tanımlanmıştır. 26 farklı sektörü temsil eden STK'ların faydalanıcı olduğu projede sektörel bazda meslek standartları, ulusal yeterlilikler hazırlanması, belgelendirme merkezlerinin kurulması konulu proje faaliyetlerini gerçekleştirerek sektörlerine önemli bir hizmet vermişlerdir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2013).

1.3. HBÖ Sürecine Destek: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

Avrupa düzeyinde 29 ülkenin eğitim bakanları tarafından 19 Haziran 1999 tarihinde kabul edilen Bologna Deklarasyonu sonucunda Avrupa ülkelerinde yükseköğretimin yeniden yapılanması kararlaştırılmıştır. Bu sürecin eylem konularından biri, "Avrupa Yeterlilikler Çerçeveleri (AYÇ)" ve bu çerçeveler ile ilişkilendirilmiş "Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi"dir (Türkiye Yükseköğretim Kurumu, 2011).

24 Temmuz 2003 tarih ve 25178 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının, "Üyelik Yükümlülüklerini Üstlenebilme Yeteneği" ana başlığı altındaki "Kişilerin Serbest Dolaşımı" bölümünde öncelik olarak mesleki niteliklerin karşılıklı tanınması yer almaktadır. Bu bağlamda AB Uyum Yasaları çerçevesinde TBMM 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nu onaylamış ve Kanun 7 Ekim 2006'da 26312 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun çerçevesinde MYK kurulmuştur (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2006). Kurum, AYÇ ile uyumlu ulusal yeterlilik çerçevesinin oluşturmak, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçme & değerlendirme, belgelendirmeye ilişkin faaliyetleri yürütmek ile görevlendirilmiştir. Türkiye için AYÇ ile uyumlu olarak geliştirilecek Türkiye Yeterlilik Çerçevesi (TYÇ)'nin; eğitim sisteminin ve verilen mesleki belgelerin kalitesinin arttırılmasına, istihdam ve eğitim arasındaki ilişkinin güçlendirilmesine, mesleki yeterlilik sistemi kurarak arz ve talep uyumsuzluğunun giderilmesine, resmi mesleki belgesi olmayan kişilerin yeterliliklerini belgelemesine ve belgeler arası tutarlılık sağlanmasına katkı vermesi beklenmektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2013).

1.4.Mesleki Yeterliliklerin Belgelenmesi, İnşaat Sektörü İşgücü Piyasalarında Belgeli Çalışan Teşviki

MYK'nın kurulması ile başlayan çalışmalar neticesinde işgücü piyasalarında yeterlilikleri belgelenmiş nitelikli elemanların istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalar hız kazanmıştır. Mesleki Yeterlik Belgesi, MYK'nın yetkilendirdiği kuruluşlar tarafından verilen ve bireylerin yeterli oldukları mesleki alanları gösteren belgedir. Belgelendirme yapmak isteyen kurum / kuruluşların MYK tarafından Aralık 2008'de yayınlanan 'Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği' gereklerine uygun olarak ilk olarak "TS EN ISO/IEC 17024 (Uygunluk Değerlendirmesi - Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar)" standardına göre Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)'undan akredite olma ön koşulunu sağlamaları gerekmektedir. Bu koşulu sağlayan kuruluşlardan MYK tarafından yapılan inceleme, denetim ve değerlendirme sonucunda uygun bulunanlar sınav ve belgelendirme yapmak üzere yetkilendirilmektedir (Resmi Gazete, 30.12.2008). MYK'dan onay almış belgelendirme kuruluşları tarafından verilebilen 'Mesleki Yeterlilik Belgesi' daha çok istihdam da olan ancak mesleki yeterliliğini gösteren her hangi bir resmi belgesi olmayan işgücü için önemli bir fırsattır. Mesleki yeterlilik belgesi, mesleki eğitim alma fırsatı bulamamış, mesleğini sahada iş başında öğrenmiş, diğer bir ifade ile alaylı yetişmiş işgücüne bir tür diplomalı olma fırsatı sunmaktadır: (INTES, 2014).

Şubat 2015 tarihi itibari ile 578 ulusal meslek standardı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2015). Ulusal meslek standartlarına dayalı olarak hazırlanan 259 ulusal yeterlilik de MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yayınlanmıştır. TÜRKAK tarafından akredite olan ve MYK tarafından yetkilendirilen 34 belgelendirme kuruluşu 156 meslekte belgelendirme faaliyetlerini yürütmektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2015). Türkiye, sektör paydaşlarından aldığı destekle bu alanda diğer Avrupa ülkelerine kıyasla hızla yol almaktadır. Açıklanan rakamlar her geçen gün artmaktadır.

1.5.İnşaat Sektöründe Sosyal Diyalog Süreci ve AB Standartları ile Uyumlaşma, Mesleki Yeterlilik Belgeli İşçi İstihdamı

İnşaat sektörünün güvenilirliğini artırmak, işgücü verimliliği sağlamak, teknolojik yenilenme süreçlerini başarı ile takip etmek, AB standartlarında hizmet üretmede nitelikli işgücünün rolü büyüktür (Özorhon, 2012). İnşaat sektöründe mesleki yeterlilik belgesi vermek üzere yetki alan ilk belgelendirme kuruluşu Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası tarafından kurulan Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezidir (INTES MYM, 2015). 2015 yılı itibari ile inşaat sektöründe belgelendirme kuruluşu olarak faaliyet gösteren kuruluşların adları şöyledir; Belge Türk Uluslararası Belgelendirme ve Gözetim Hizmetleri A.Ş (BELGETÜRK), Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (SAUSEM), Sakarya Esnaf ve Sanatkarları Odalar Birliği (SESOB), DYO Akademi ve Test Belgelendirme Araştırma ve Geliştirme Ticaret A.Ş ve Test Belgelendirme Araştırma ve Geliştirme Ticaret A.Ş (TEBAR) (Mesleki Yeterlilik Kurumu Web Portalı, 2015). Belgelendirme merkezlerinin sayısı giderek artmaktadır. Bugün itibari ile sektörde ortalama 1,5 milyon işçinin çalıştığı ve sadece 500.000'ninin belgeli olduğu tahmin edilmektedir (ÇSGB, UİS, 2015). Bu

rakamlar belgesiz işgücünün kısa bir süre içinde belgeli işgücüne dönüştürülerek sektöre kazandırılmaları hedefini gerçekleştirme hedefinin kısa dönem içerisinde gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığını göstermektedir.

2. İnşaat Sektöründe Mesleki Yeterlilik Belgesi Uygulaması ve Sektörde Belgeli Çalışan İstihdamına Yönelik Yasal Düzenlemeler

Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmak için adayların belgelendirme kuruluşlarına başvuru yapmaları gerekmektedir. Sınav ve belgelendirme yönetmeliği gereği başvuruda bulunan adaylarda eğitim şartı ve iş tecrübesi şartı aranmamaktadır. Şubat 2015 tarihi itibarı ile inşaat sektöründe mesleki yeterlilik belgesi almış aday sayısı 1384 kişidir (Aydın Üniversitesi. Mesleki Yeterlilikler, 2015). Ancak bu rakam henüz hedeflenenin çok altındadır.

Mevcut durum incelendiğinde mesleki yeterlilikler belgesi konusunda gerek işçi gerekse işveren kesiminde talebin çok düşük olduğu görülmektedir. Sistemin yeni oluşu, belgelendirme yapılan meslek sayısının ve belgelendirme kuruluşlarının sınırlı oluşu, belge masrafı gibi nedenler talep azlığının nedenleri olarak açıklanabilir. Ancak inşaat sektörü işgücünün niteliğini artıracak önlemleri hızlıca gündemine almak için çok fazla gerekçesi vardır ve nitelik arayışı bir lüks değil bir şarttır. Son dönemde bu konuda Devlet tarafından önemli adımlar atılmış ve yapılan yasal düzenlemeler ile bazı mesleklerde (Mesleki Yeterlilik Kurumu Web Portalı, 2015) belgenin inşaat sektöründe zorunlu hale getirilmesi sağlanmıştır. Yasal yaptırımlar kuşkusuz işçi ve işvereni önlemler almaya itmiş, sistemin tanınması ve hizmetin yaygınlaşması konusunda tetikleyici bir etki yaratmıştır.

Nitelikli işgücünün artmasını destekleyecek ‘Mesleki Yeterlilik Belgeleri’ ile ilgili ilk yasal düzenlemeler; “3194 sayılı Yapı Müteahhitlerinin Kayıtları ile Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik” ve “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde yapılmıştır. İlgili yönetmeliklerde ağır ve tehlikeli işler sınıfına giren meslek çalışanlarında ‘Mesleki Yeterlilik Belgesi’ şartı konmuştur (İNTES, 2015). Ayrıca son olarak, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı 4 Nisan 2015 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda kabul edilerek yasallaşan 6645 sayılı Kanun ile ilk aşamada 40 meslekte belgeli işçi çalışma zorunluluğu getirilmiştir (Mesleki Yeterlilik Kurumu Web Portalı, 2015).

3. İnşaat Sektörü İşgücü Nitelik İhtiyacının Arz - Talep Yönlü Araştırılması

Türkiye inşaat sektörü hızla gelişmeye devam ederken, inşaat yatırımları artmakta bunun sonucu olarak da işgücü talebi oluşmaktadır. Sektörün rekabet gücünü artırması, sürdürülebilir büyüme sağlaması nitelikli işgücü ile bir diğer ifade ile mesleki yeterliliğini belgeleyebilen işgücü istihdamı ile mümkün görülmektedir. Bu bölümde sektörde nitelik ihtiyacının boyutunu ortaya koymak amacıyla arz ve talep yönlü alan araştırması yapılmıştır. Araştırma için nicel ölçme aracı olarak inşaat sektörüne hizmet veren işverenlere ve işçi unvanı ile çalışanlara (mavi yakalı) yönelik anket yöntemi uygulanmış ve istatistiksel

analizler ile sonuçlar yorumlanmıştır. Yapılan alan araştırmasının amacı, Türk inşaat sektöründe nitelik ihtiyacının arz yönünden ölçülmesidir. İnşaat işçileri ile yapılan çalışmanın ana hatlarını, mesleği öğrenme yöntemleri, nasıl iş buldukları, mesleki eğitim ve mesleki belgenin gereği konusunda görüşleri oluşturmaktadır.

3.1. İşgücü Anketi Evreni

Bu çalışmanın evreni, Türk inşaat sektöründe istihdamda olan / olmak isteyen işçilerdir. Çalışmanın evreni tanımlanabilmekte ancak sayısal olarak ifade edilememektedir.

3.2. İşgücü Anketi Örneklem Boyutu**

Araştırmanın çalışma (örneklem) evreni Türkiye’de büyük şehirlerde kurulu şantiyelerde çalışan, yurt dışına Türk inşaat firmaları şantiyelerine çalışmaya giden ve herhangi bir Türk inşaat firmasında çalışmak isteyen inşaat işçileridir. Ankette işçi grubu ‘mavi yakalılar’ olarak ifade edilmiştir. Anket uygulanacak inşaat işçileri bir belgelendirme kuruluşu olan Belgetürk’ten belge almış adaylar arasından temin edilmiştir. Örnekler tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Örneklem büyüklüğünü saptamak için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{t^2 (PQ) / d^2}{1 + \left(\frac{1}{N}\right) t^2 (PQ) / d^2} \quad (1)$$

(1) no’lu eşitlikte;
N: Evren büyüklüğü (N = 2000 kişi)
n: Örneklem büyüklüğü
t: Güven düzeyinin tablo değeri (t = 1,96)
d: Tolerans düzeyi (% 10)
PQ: Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi
(PQ = 0,5 x 0,5 = 0,25)

Anket örneklem boyutu (1) nolu eşitlikten yararlanılarak n=239 olarak hesaplanmıştır. Anket uygulama amacıyla yaklaşık 300 kişiye ulaşılmış ve bunlardan 240 tane anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Analizler bu 240 anket üzerinden yapılmıştır. İlgili dönemlerde belirtilen şantiyelerde çalışan ikibin kişilik evren büyüklüğü için % 90 güven seviyesinde örneklem hata düzeyi % 4,98 olarak hesaplanmıştır.

3.3. İşgücü Anketi Uygulaması

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde istatistiksel paket program kullanılmıştır. Anket uygulamada yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır. Soruların cevaplandırılması aşamasında anlaşılmayan ifadeler olabileceği düşünüldüğünden anketi doldurana sözlü açıklamalar ile destek verilmiş ancak her hangi bir yönlendirme yapılamamıştır. Anket, uygulayıcı tarafından 15 - 20 dakikada arasında doldurulabilecek şekilde düzenlenmiştir. İşgücü anketinin ilk bölümü işçilerin demografik bilgilerini içermektedir. İkinci bölümde işçilerin mesleklerin nasıl öğrendiklerine yönelik sorular vardır. Üçüncü bölümde işçilerin mesleki eğitimlere ve mesleki belgeye yönelik taleplerini araştıran sorular bulunmaktadır. Son bölümde işçilerin mesleki açıdan kendilerini geliştirme

** Anket uygulamasına katılan kişilerin listesi Belgetürk firmasından temin edilmiştir. Çalışmanın verilerinin bilimsel bir araştırma dışında kullanılmayacağı beyan edilip, gerekli izinler ile kullanılmıştır.

ihtiyacı içinde olup olmadıklarını ölçen sorular bulunmaktadır. Anket soruları, kısa, açık, anlaşılır ve net olarak sorulmuştur. Aynı anlama gelebilecek sorular sorulmamıştır.

3.4. İşgücü Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

İşgücü anketleri sorularının geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları ile frekans tabloları hazırlanmıştır. Ayrıca bazı sınıflama düzeyinde ölçülen değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ölçmek amacıyla Ki-kare (χ^2) ilişki analizi sonuçları yorumlanacaktır.

3.5. Anket Sorularının Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bu aşamada çalışmanın uygulama bölümünde kullanılan 3'lü Likert ölçeği ile puanlama yoluyla ölçülen değişkenleri için Güvenilirlik analizi yapılmıştır. Anket sorularının geçerliliği ve güvenilirliği için Cronbach Alfa (α) test istatistiği kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü; (Özdamar, 2002: 673).

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. İşgücünün mesleki belge sahibi olma ve mesleki belge veren kurslar ve diğer görüşleri alt ölçeğinde Cronbach Alpha (α) istatistiği = 0,788 olarak hesaplanmış dolayısıyla güvenilirlik test sınavasında kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu bulunmuştur. İşgücünün Mesleki belge sahibi olma ve mesleki belge veren kurslar ve diğer görüşleri alt ölçeğinde yer alan toplam 10 maddenin Güvenilirlik Analizi Sonuçları 0,758 – 0,779 değerleri arasında yer almaktadır.

3.6. Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılım Tabloları

Bu bölümde işçilerin anket sorularına verdikleri cevaplara ilişkin frekans dağılımları verilmiştir.

Tablo 1. İşçilerin Yaş Grupları

	Frekans	Yüzde
18 – 24 yaş arası	20	8,3
25 – 34 yaş arası	112	46,7
35 – 44 yaş arası	70	29,2
45 yaş ve üstü	38	15,8

Araştırmaya katılan işçilerin % 46,7 si 25 -34 yaş grubunda % 29, 2 si 35 - 44 yaş grubu arasındadır. (n = 240)

Tablo 2. İşçilerin Medeni Durumu

Medeni Durumunuz?	Frekans	Yüzde
Bekâr	52	21,7
Evli	178	74,2
Dul / Boşanmış	10	4,2

Araştırmaya katılan işçilerin % 21,7'si bekar, % 74,2'si evlidir. (n = 240)

Tablo 3. İşçilerin Eğitim Durumları

Eğitim Durumunuz	Frekans	Yüzde
İlkokul Mezunu	36	15,0
Ortaokul / İlköğretim Mezunu	116	48,3
Lise Mezunu	78	32,5
Üniversite Mezunu (Yüksekokul dâhil)	10	4,2

Araştırmaya katılan işçilerin % 48,3'ü Ortaokul / İlköğretim mezunudur. % 32,5'i lise mezunu iken % 15,2'si ilköğretim mezunudur. (n = 240)

Tablo 4. İşçilerin Çalışma Durumu

İş Durumunuz	Frekans	Yüzde
Çalışıyor	171	71,3
Çalışmıyor	69	28,7

Araştırmaya katılan işçilerin % 71,3'ü çalışırken, % 28,7'si çalışmamaktadır. (n = 240)

Tablo 3. Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi Olanlar

MYK onaylı Mesleki Yeterlilik Belgeniz Var mı?	Frekans	Yüzde
Yok	206	85,8
Var	34	14,2

Araştırmaya katılan işçilerin % 85,8'inin MYK onaylı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" yoktur. (n = 240)

Tablo 4. Mesleki Belgeye Sahip Olan İşçi

Herhangi Bir Mesleki Belgeniz / Sertifikanız Var mı?	Frekans	Yüzde
Yok	198	82,5
Var	42	17,5

Araştırmaya katılan işçilerin % 82,5'inin herhangi bir mesleki belgesi / sertifikası yoktur. Sadece % 17,5'i mesleki bir belgeye sahiptir. (n = 240)

Tablo 5. İşçilerin Meslekte Çalışma Süreleri

Meslekte Çalışma Süreniz?	Frekans	Yüzde
1 – 5 yıl	34	14,2
6 – 10 yıl	90	37,5
11 – 15 yıl	46	19,2
16 – 20 yıl	22	9,2
21 - 25 yıl	34	14,2
26 yıl ve üstü	14	5,8

Araştırmaya katılan işçilerin % 37,5'i sektörde 6 - 10 yıldır çalışmaktadır. % 19,2'si 11 - 15 yıl arasında, % 14,2'si 21 - 15 yıl arasında çalışmaktadır. 26 yıldan fazla süredir sektörde olanların oranı % 5,8'dir.

Tablo 6. Genelde Nerede Çalışıyorsunuz?

Genelde Nerede Çalışıyorsunuz	Frekans	Yüzde
Yurtdışı	76	31,7
İstanbul	60	25,0
Ankara	38	15,8
Diğer	66	27,5

Araştırmaya katılan işçilerin % 37,7'si yurtdışında, % 25,0'i İstanbul'da, % 27,5 diğer şehirlerde, % 15,8'i ise Ankara'da çalıştığını beyan etmiştir. (n = 240)

3.7. Mesleki Bilgiye İlişkin Değişkenlerin Frekans Dağılım Tabloları

İşgücü anket formunda yer alan tüm sorular için frekans dağılım tabloları/grafikleri oluşturulup incelenmiştir.

Tablo 7. İşçilerin Çalışma Durumu

Son Çalıştığınız İşinizi Nasıl Buldunuz?	Evet		Hayır		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Firmaya doğrudan başvuru yaparak	98	40,8	142	59,2	240	100,0
Akraba (eş – dost) aracılığıyla	84	35,0	156	65,0	240	100,0
Eski işverenin referansı ile	34	14,2	206	85,8	240	100,0
Diğer	24	10,0	230	90,0	240	100,0
İŞKUR aracılığıyla	2	0,8	238	99,2	240	100,0
İnternet / Gazete ilanıyla	-	-	240	100,0	240	100,0
Okul / Kurs vb. aracılığıyla	-	-	240	100,0	240	100,0
Özel İstihdam Büroları aracılığıyla	-	-	240	100,0	240	100,0

Tablo'daki sonuçlara göre; işçilerin % 40,8'i son çalıştıkları işi bulmak için 'firmaya doğrudan başvuru yaptıklarını', % 35,0'i 'akraba ve eş dost aracılığı ile işlerini bulduklarını', % 14,2'si ise 'eski işverenin referansı ile işe girdiğini' belirtmişlerdir. Ankete katılan işçilerin hiç biri iş bulmak için internet/gazete ilanına başvurmamış, özel istihdam bürolarına gitmemiştir.

Tablo 8. İşçilerin Mesleki Bilgileri

Mesleği Nereden Öğrendiniz?	Evet		Hayır		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Herhangi bir eğitim almadan, iş başında	138	57,5	102	42,5	240	100,0
Diğer	64	26,7	176	73,3	240	100,0
İŞKUR Meslek edindirme kursları, Halk Eğitim Merkezleri (Belge / Sertifika)	22	9,2	218	90,8	240	100,0
Meslek Lisesi, Meslek Y.Okulu (Diplomalı)	12	5,0	228	95,0	240	100,0
Çıraklık, Ustalık Eğitimleri (Belge / Sertifika)	4	1,7	236	98,3	240	100,0

Tablo'daki sonuçlara göre; ankete katılan işçi adaylarının % 57,5'i mesleğini hiç eğitim almadan iş başında öğrenmişlerdir. Mesleki bilgilerini İŞKUR Meslek edindirme kursları, Halk Eğitim Merkezleri aracılığı ile edinen kişi yüzdesi % 9,2 çok düşüktür. Benzer şekilde çıraklık / ustalık eğitimi alan % 5,0; meslek lisesi ya da meslek yüksekokuluna devam eden işçi oranından % 1,7 çok azdır.

Tablo 9. İşçilerin Mesleki Belge Hakkındaki Düşünceleri

Eğer Mesleki Belgeniz Var ise Bu size ne gibi avantajlar Sağladı?	Evet		Hayır		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
İş bulmamda kolaylık sağladı	176	73,3	64	26,7	240	100,0
Meslekteki Bilgi ve Becerimi kanıtlamama yardımcı oldu	94	39,2	146	60,8	240	100,0
Bir fayda sağlamadı	66	27,5	174	72,5	240	100,0
İş ortamında kendim daha değerli hissettim	8	3,3	232	96,7	240	100,0
Ücretim arttı	4	1,7	236	98,3	240	100,0
İşverenin belge şartını yerine getirmiş oldum	4	1,7	236	98,3	240	100,0

Tablo'daki sonuçlara göre; ankete katılan işçilerden mesleki belgeleri olanların % 73,3'ü belgenin iş bulmalarında kolaylık sağladığını düşünmektedir. İşçilerin % 60,8'si belgenin mesleki bilgi ve becerisini kanıtlamada yardımcı olduğunu düşünmemektedir. % 72,5'i belgenin kendisine bir fayda sağlamadığını, % 98,3'si ise ücretinin artmadığını belirtmiştir. İnşaat sektörü işverenleri genelde belge talep etmedikleri için 'işverenin şartını yerine getirdim' seçeneği çok düşük orandadır.

Tablo 10. İşçilerin Mesleki Eğitim Kursları Hakkındaki Görüşleri

Mesleki Eğitim Veren Herhangi Bir Kursu Katılmak İster misin?	Evet		Hayır		Toplam	
	F	%	F	%	F	Satır (%)
Hayır	20	8,3	220	91,7	240	100,0
Halen bir kursa devam ediyorum	78	32,5	162	67,5	240	100,0
Evet, Mesleki gelişim için	42	17,5	198	82,5	240	100,0
Evet, Yeni meslek sahibi olmak için	70	29,2	170	70,8	240	100,0
Evet, Meslek değiştirmek için	34	14,2	206	85,8	240	100,0

Ankete katılan işçilerin %91,7'si herhangi bir mesleki kursa katılmak istemediklerini söylemişlerdir. %67,5'i bir kursa devam etmediklerini, %82,5'i mesleki gelişimi sağlamak için bir kursa gitmek istemediğini belirtmiştir. İşçileri, %70,8'i ise yeni bir meslek sahibi olmak için de herhangi bir eğitime gitmek istemeyeceğini söylemiştir.

Tablo 11. İşçilerin Mesleki Kurslar Konusundaki Tercihleri

Eğer Bir Meslek Kursuna Gitmek İsteseniz Hangi Kurumu Tercih Ederdiniz?	Evet		Hayır		Toplam	
	F	%	F	%	F	Satır (%)
İŞKUR	42	17,5	198	82,5	240	100,0
MEB	94	39,2	146	60,8	240	100,0
Diğer	96	40,0	144	60,0	240	100,0

İşçi adaylarının % 82,5'i eğer bir meslek kursuna gitmek istese İŞKUR'u tercih etmeyeceklerini, % 60,8'i MEB kurslarını tercih etmeyeceğini belirtmiştir.

Tablo 12. İşçilerin Sektör Hakkında Görüşleri (İSG)

Görüşler	Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Toplam	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Mesleki eğitimin önemine inanıyorum	26	10,8	26	10,8	188	78,3	240	100,0
İSG kurallarını biliyorum ve uyguluyorum	18	7,5	74	30,8	148	61,7	240	100,0
Mesleki eğitim konusunda işveren çalışanlarını desteklemeli	28	11,7	76	31,7	136	56,7	240	100,0
İş başında eğitimin mesleği öğrenmede yeterli olduğunu düşünüyorum	40	16,7	72	30,0	128	53,3	240	100,0
Mesleki belge sahibi olmanın masraflı olduğunu düşünüyorum	62	25,8	58	24,2	120	50,0	240	100,0
Çevre koruma, kalite güvencesi gibi konular hakkında bilgi sahibiyim	38	15,8	88	36,7	144	47,5	240	100,0
Mesleğimle ilgili teknolojik çalışmaları takip ediyorum	34	14,2	94	39,2	112	46,7	240	100,0
Mesleki belge işe girmeyi kolaylaştırır	32	13,3	98	40,8	110	45,8	240	100,0
Meslek kurslarına nereden ve Nasıl Ulaşacağımı Bilmiyorum	90	37,5	52	21,7	98	40,8	240	100,0
Meslek Kurslarının Süresi Uzun Olduğu için katılmıyorum	110	45,8	54	22,5	76	31,7	240	100,0

Anket araştırmasına katılan işçilerin % 78,3'ü mesleki eğitimin önemine inanmaktadır, % 61,7'si İSG kurallarını bildiğini ve doğru uyguladığını düşünmektedir. Mesleki eğitim konusunda işveren çalışanlarını desteklemeli görüşüne katılanların oranı % 56,7'dir. Halen iş başında eğitimin mesleği öğrenmede yeterli olduğunu düşünenlerin oranı % 53,3 dür. Mesleki belge sahibi olmanın masraflı olduğunu düşünen işçilerin oranı % 50'dir. İşçilerin, % 45,7'sini mesleki belgenin işe girişi kolaylaştırdığı görüşüne katılırken, % 40,8'i meslek kurslarına nereden ve nasıl erişeceklerini bilmediklerini söylerken, % 37,5'i bu görüşe katılmamaktadır. Meslek kurslarını süresi uzun olduğu için kursa

devam etmiyorum görüşüne katılmayanların oranı % 45,8, kısmen katılanların oranı % 22,5 katılanların oranı ise % 31,7'dir.

3.8. Sınıflama ve Sıralama Düzeyinde Ölçülen Değişkenler Arası Ki-Kare (χ^2) İlişki Analizi

Bu bölümde, anketin son bölümünde yer alan ve inşaat sektörüne hizmet veren işgücünün, inşaat sektörüne ilişkin tespitlere katılım düzeylerini değerlendiren değişkenler arasında Ki-Kare (χ^2) ilişki analizi yapılmıştır. Ki-kare ilişki analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılacaktır:

H_0 : değişken ile değişkenleri arasında istatistiksel ilişki yoktur.

H_1 : değişken ile değişkenleri arasında istatistiksel ilişki vardır.

Yapılan Ki-kare ilişki analizi sonucunda Önem Düzeyi (P) < Tablo Değeri (α) = 0,10 tablo değerinden küçük ise H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani değişkenler arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Aksi halde Önem Düzeyi (P) > Tablo Değeri (α) = 0,10 tablo değerinden büyük ise H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani değişkenler arasında istatistiksel olarak ilişki yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada çok sayıda Ki-kare ilişki analizi yapılmıştır. Bunlardan sadece istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılanlar takip eden tablolarda sunulmuştur. İstatistiksel ilişki yoktur sonucuna ulaşılanlar ise detaylı yorumlanmayacak sadece bu bölüm sonunda bir paragraf ile verilecektir.

Tablo 13. “Mesleki Belge İşe Girmeyi Kolaylaştırır?” ile “Genelde Nerede Çalışıyorsunuz” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Genelde Nerede Çalışıyorsunuz?				Toplam
			Yurtdışı	İstanbul	Ankara	Diğer	
Mesleki Belge İşe Girmeyi	Katılmıyorum	Frekans	10	8	10	4	32
		Sütun Yüzdesi	13,2	13,3	26,3	6,1	13,3
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	30	22	12	34	98
		Sütun Yüzdesi	39,5	36,7	31,6	51,5	40,8
	Katılıyorum	Frekans	36	30	16	28	110
		Sütun Yüzdesi	47,4	50,0	42,1	42,4	45,8
	Toplam	Frekans	76	60	38	66	240
		Sütun Yüzdesi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

0 hücre (% 0,0) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum eklenen değer 5,07'dir.

$\chi^2 = 10,903$ ve Önem Düzeyi (P) = 0,091 ve Olağanlık Katsayısı = 0,208

Tablo 15 incelendiğinde; ankete katılan ve genelde yurtdışında çalışan işçilerin “mesleki belge işe girmeyi kolaylaştırır” görüşüne katıldığını (% 86,9) gözlenmiştir. “Mesleki belge işe girmeyi kolaylaştırır” gözlemi hem İstanbul’da (% 86,7) hem de Ankara’da (% 73,7) çalışanlar için geçerlidir.

Tablo 14. “Mesleki Belge İşe Girmeyi Kolaylaştırır” ile “Meslekte Çalışma Süreniz?” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Meslekte Çalışma Süreniz? (yıl)						Toplam
			1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26+	
Mesleki Belge İşe Girmeyi Kolaylaştırır	Katılmıyorum	Frekans	2	8	12	0	6	4	32
		Sütun Yüzdesi	5,9	8,9	26,1	0,0	17,6	28,6	13,3
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	18	36	18	8	14	4	98
		Sütun Yüzdesi	52,9	40,0	39,1	36,4	41,2	28,6	40,8
	Katılıyorum	Frekans	14	46	16	14	14	6	110
		Sütun Yüzdesi	41,2	51,1	34,8	63,6	41,2	42,9	45,8
	Toplam	Frekans	34	90	46	22	34	14	240
		Sütun Yüzdesi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4 hücre (% 22,2) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 1,87'dir.

$$\chi^2 = 19,742 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,032 ve Olağanlık Katsayısı = 0,276}$$

Tablo 16 incelendiğinde; ankete katılan işçiler arasından meslekte çalışma süresi; 1 - 5 yıl arasında olanların % 94,1'i, 6 - 10 yıl arasında olanların % 91,1'i, 11 - 15 yıl arasında olanların % 73,9'u, 16 - 20 yıl arasında olanların % 100,0'ü, 21 - 25 yıl arasında olanların % 82,4'ü ve 26 yıl ve üzeri olanların ise % 71,5'i “mesleki belgenin işe girmeyi kolaylaştırdığı” görüşüne katılmaktadır. Çalışma süresinin artması görüşü olumsuz etkilemektedir.

Tablo 15. “Mesleki Eğitimin Önemine İnanıyorum?” ile “Genelde Nerede Çalışıyorsunuz?” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Genelde Nerede Çalışıyorsunuz?				Toplam
			Yurtdışı	İstanbul	Ankara	Diğer	
Mesleki Eğitimin Önemine İnanıyorum	Katılmıyorum	Frekans	4	4	8	10	26
		Sütun Yüzdesi	5,3	6,7	21,1	15,2	10,8
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	8	6	6	6	26
		Sütun Yüzdesi	10,5	10,0	15,8	9,1	10,8
	Katılıyorum	Frekans	64	50	24	50	188
		Sütun Yüzdesi	84,2	83,3	63,2	75,8	78,3
	Toplam	Frekans	76	60	38	66	240
		Sütun Yüzdesi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2 hücre (% 16,7) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 4,12'dir.

$$\chi^2 = 10,729 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,097 ve Olağanlık Katsayısı = 0,207}$$

Tablo 17 incelendiğinde; hem yurt dışında çalışan işçiler (% 94,7) hem de İstanbul (% 93,3), Ankara (% 79,0) ve Diğer (% 84,9) şehirlerde çalışan işçiler “mesleki eğitimin önemli olduğu” görüşüne katılmaktadır. İstanbul’dan doğuya doğru katılım olumlu olmakta birlikte azalan oranlardadır.

Tablo 16. “İş Başında Eğitimin Mesleği Öğrenmede Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” ile “Genelde Nerede Çalışıyorsunuz?” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Genelde Nerede Çalışıyorsunuz?				Toplam
			Yurtdışı	İstanbul	Ankara	Diğer	
İş Başında Eğitimin Mesleği Öğrenmede Yeterli Olduğunu Düşünüyorum	Katılmıyor	Frekans	12	8	10	10	40
		Sütun Yüzdesi	15,8	13,3	26,3	15,2	16,7
	Kısmen Katılıyor	Frekans	32	14	8	18	72
		Sütun Yüzdesi	42,1	23,3	21,1	27,3	30,0
	Katılıyor	Frekans	32	38	20	38	128
		Sütun Yüzdesi	42,1	63,3	52,6	57,6	53,3
	Toplam	Frekans	76	60	38	66	240
		Sütun Yüzdesi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

0 hücre (% 0,0) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 6,33'dür.

$$\chi^2 = 11,575 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,072 Olağanlık Katsayısı} = 0,215$$

Tablo 18 incelendiğinde; hem yurt dışında çalışan işçiler (% 84,2) hem de İstanbul (% 86,6), Ankara (% 73,7) ve Diğer (% 84,9) şehirlerde çalışan işçiler “iş başında eğitimin mesleği öğrenmede yeterli olduğu” görüşüne katılmaktadır. En az katılım Ankara ilinde çalışan işçilerde gözlemlenmiştir.

Tablo 17. “İş Başında Eğitimin Mesleği Öğrenmede Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” ile “Meslekte Çalışma Süreniz?” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Meslekte Çalışma Süreniz?						Toplam
			1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26+	
İş Başında Eğitimin Mesleği Öğrenmede Yeterli Olduğunu Düşünüyorum	Katılmıyor	Frekans	8	12	4	6	6	4	40
		Sütun Y.	23,5	13,3	8,7	27,3	17,6	28,6	16,7
	Kısmen Katılıyor	Frekans	8	30	12	4	18	0	72
		Sütun Y.	23,5	33,3	26,1	18,2	52,9	0,0	30,0
	Katılıyor	Frekans	18	48	30	12	10	10	128
		Sütun Y.	52,9	53,3	65,2	54,5	29,4	71,4	53,3
	Toplam	Frekans	34	90	46	22	34	14	240
		Sütun Y.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3 hücre (% 16,7) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 2,33'dür.

$$\chi^2 = 23,974 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,008 ve Olağanlık Katsayısı} = 0,301$$

Tablo 19 incelendiğinde; meslekte çalışma süresi; 1 - 5 yıl arasında olanların % 78,4'ü, 6 - 10 yıl arasında olanların % 86,6'sı, 11 - 15 yıl arasında olanların % 91,3'ü, 16 - 20 yıl arasında olanların % 72,7'si, 21 - 25 yıl arasında olanların % 82,3'ü ve 26 yıl ve üzeri olanların ise % 71,4'ü “İş başında eğitimin mesleği öğrenmede yeterli olduğu” görüşüne katılmaktadır. Çalışma süresinin onbeş yıla kadar artması görüşü olumlu etkilerken daha uzun sürelerde ise olumsuz etki söz konusudur.

Tablo 18. “Mesleki Eğitim Konusunda İşveren Çalışanlarını Desteklemeli” ile “Yaş” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Yaşınız?				Toplam
			18 –24	25 –34	35 –44	45+	
Mesleki Eğitim Konusunda İşveren Çalışanlarını Desteklemeli	Katılmıyorum	Frekans	0	8	16	4	28
		Sütun Yüzdesi	0,0	7,1	22,9	10,5	11,7
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	14	42	14	6	76
		Sütun Yüzdesi	70,0	37,5	20,0	15,8	31,7
	Katılıyorum	Frekans	6	62	40	28	136
		Sütun Yüzdesi	30,0	55,4	57,1	73,7	56,7
	Toplam	Frekans	20	112	70	38	240
		Sütun Yüzdesi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2 hücre (% 16,7) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 2,33'dür.

$$\chi^2 = 32,860 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,000 ve Olağanlık Katsayısı} = 0,347$$

Tablo 20 incelendiğinde; ankete katılan işçilerin yaşları ilerledikçe “Mesleki eğitim konusunda işverenin çalışanını desteklemesi gerektiği” görüşüne katılım azalmaktadır. 18 – 24 yaş arasında katılım (% 100,0) iken, 45 yaş ve üzerinde ise katılım (% 89,5) düzeyindedir. Yaşın ilerlemesi katılımı azaltmaktadır.

Tablo 19. “Mesleki Belge Sahibi Olmanın Masraflı Olduğunu Düşünüyorum” ile “Meslekte Çalışma Süresi” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Meslekte Çalışma Süreniz? (yıl)						Top.
			1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26+	
Mesleki Belge Sahibi Olmanın Masraflı Olduğunu Düşünüyorum	Katılmıyorum	Frekans	10	24	4	8	14	2	62
		Sütun Y.	29,4	26,7	8,7	36,4	41,	14,3	25,8
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	4	26	12	6	6	4	58
		Sütun Y.	11,8	28,9	26,1	27,3	17,6	28,6	24,2
	Katılıyorum	Frekans	20	40	30	8	14	8	120
		Sütun Y.	58,8	44,4	65,2	36,4	41,2	57,1	50,0
	Toplam	Frekans	34	90	46	22	34	14	240
		Sütun Y.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2 hücre (% 11,1) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 3,38'dir.

$$\chi^2 = 18,756 \text{ ve Önem Düzeyi (P) 0,043 ve Olağanlık Katsayısı} = 0,269$$

Tablo 21 incelendiğinde; meslekte çalışma süresi; 1 - 5 yıl arasında olanların % 70,4'ü, 6 - 10 yıl arasında olanların % 73,3'ü, 11 - 15 yıl arasında olanların % 91,3'ü, 16 - 20 yıl arasında olanların % 63,7'si, 21 - 25 yıl arasında olanların % 58,8'i ve 26 yıl ve üzeri olanların ise % 85,7'si "Mesleki belge sahibi olmanın masraflı olduğunu düşünüyorum" görüşüne katılmaktadır. Çalışma süresinin onbeş yıla kadar artması görüşü olumlu etkilerken daha uzun sürelerde ise olumsuz etki söz konusudur.

Tablo 20. "Meslek Kurslarının Süresi Uzun Olduğu İçin Katılmıyorum" ile "Meslekte Çalışma Süreniz " Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Meslekte Çalışma Süreniz? (yıl)						Top.
			1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26+	
Meslek Kurslarının Süresi Uzun Olduğu İçin	Katılmıyorum	Frekans	14	54	10	16	12	4	110
		Sütun Y.	41,2	60,0	21,7	72,7	35,3	28,6	45,8
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	12	8	16	2	12	4	54
		Sütun Y.	35,3	8,9	34,8	9,1	35,3	28,6	22,5
	Katılıyorum	Frekans	8	28	20	4	10	6	76
		Sütun Y.	23,5	31,1	43,5	18,2	29,4	42,9	31,7
	Toplam	Frekans	34	90	46	22	34	14	240
		Sütun Y.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3 hücre (% 16,7) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 3,15'dir.

$$\chi^2 = 37,181 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,000 ve Olağanlık Katsayısı} = 0,366$$

Tablo 22 incelendiğinde; meslekte çalışma süresi açısından 21 yıl ve üzeri süreler hariç olmak üzere "Meslek kurslarının süresi uzun olduğu için katılmıyorum" görüşüne katılmıyorum diyenler fazladır. Bu kişiler meslek kurslarının süresinin uzun olmadığını düşünmektedirler. Ancak bu görüşe katılıyorum diyenler 21 yıl ve üzeri çalışanlardır.

Tablo 21. "İSG Kuralları Biliyorum ve Uyguluyorum" Değişkeni ile "Genelde Çalıştığı Yer" Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Genelde Nerede Çalışıyorsunuz?				Toplam
			Yurtdışı	İstanbul	Ankara	Diğer	
İSG Kuralları biliyorum ve uyguluyorum	Katılmıyorum	Frekans	4	6	6	2	18
		Sütun Y.	5,3	10,0	15,8	3,0	7,5
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	28	12	14	20	74
		Sütun Y.	36,8	20,0	36,8	30,3	30,8
	Katılıyorum	Frekans	44	42	18	44	148
		Sütun Y.	57,9	70,0	47,4	66,7	61,7
	Toplam	Frekans	76	60	38	66	240
		Sütun Y.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3 hücre (% 25,0) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 2,85'dir.

$$\chi^2 = 12,250 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,057 ve Olağanlık Katsayısı} = 0,220$$

Tablo 23 incelendiğinde; hem yurt dışında çalışan işçiler (% 94,7) hem de İstanbul (% 90,0), Ankara (% 84,2) ve Diğer (% 97,0) şehirlerde çalışan işçiler “İSG kuralarını bildiğini ve uyguladığı” görüşüne katılmaktadır. En az katılım Ankara ilinde çalışan işçilerde gözlemlenmiştir.

Tablo 22. “Mesleğimle İlgili Teknolojik Gelişmeleri Takip Ediyorum” Değişkeni ile “Eğitim Durumu” Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Eğitim Durumunuz?				Toplam
			İlkokul Mezunu	Ortaokul / İlköğretim Mezunu	Lise Mezunu	Üniversite Mezunu (Yüksekokul dahil)	
Mesleğimle ilgili teknolojik gelişmeleri takip ediyorum	Katılmıyorum	Frekans	4	16	14	0	34
		Sütun Y.	11,1	13,8	17,9	0,0	14,2
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	8	56	26	4	94
		Sütun Y.	22,2	48,3	33,3	40,0	39,2
	Katılıyorum	Frekans	24	44	38	6	112
		Sütun Y.	66,7	37,9	48,7	60,0	46,7
	Toplam	Frekans	36	116	78	10	240
		Sütun Y.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3 hücre (% 25,0) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 1,42'dir.

$$\chi^2 = 13,663 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,034 ve Olağanlık Katsayısı} = 0,232$$

Tablo 24 incelendiğinde; eğitim seviyesinin yükselmesi “Mesleğimle ilgili teknolojik gelişmeleri takip ediyorum” görüşüne katılımı olumlu yönde etkilemektedir. Üniversite (yüksekokul) mezunları olanların % 100'ü mesleğimle ilgili teknolojik gelişmeleri takip ediyorum görüşüne katılmaktadır.

Tablo 23. “Mesleğimle İlgili Teknolojik Gelişmeleri Takip Ediyorum” Değişkeni ile “Meslekte Çalışma Süresi” Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Meslekte Çalışma Süreniz? (yıl)						Toplam
			1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26+	
Mesleğimle ilgili teknolojik gelişmeleri takip ediyorum	Katılmıyorum	Frekans	4	6	10	4	6	4	34
		Sütun Y.	11,8	6,7	21,7	18,2	17,6	28,6	14,2
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	18	26	20	12	16	2	94
		Sütun Y.	52,9	28,9	43,5	54,5	47,1	14,3	39,2
	Katılıyorum	Frekans	12	58	16	6	12	8	112
		Sütun Y.	35,3	64,4	34,8	27,3	35,3	57,1	46,7
	Toplam	Frekans	34	90	46	22	34	14	240
		Sütun Y.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4 hücre (% 22,2) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 1,98'dir.

$$\chi^2 = 28,015 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,002 ve Olağanlık Katsayısı} = 0,323$$

Tablo 25 incelendiğinde; meslekte çalışma süresi 10 yıldan az olanlarda “Mesleğimle ilgili teknolojik gelişmeleri takip ediyorum” görüşüne katılım oranı en yüksek düzeydedir. Meslekte çalışma süresi on yıldan fazla olanlarda katılım vardır ancak azalan orandadır. En az katılım 26 yıl ve üzeri çalışanlardadır. (% 71,4)

Tablo 24. “Çevre Koruma, Kalite Güvencesi gibi Konular Hakkında Bilgi Sahibiyim” Değişkeni ile “Yaş” Arasındaki İkili İlişki Tablosu ve Ki-Kare İlişki Analizleri Sonuçları

			Yaşınız?				Toplam
			18-24	25-34	35-44	45+	
Çevre Koruma, Kalite Güvencesi gibi konular hakkında bilgi sahibiyim	Katılmıyorum	Frekans	2	18	12	6	38
		Sütun Y.	10,0	16,1	17,1	15,8	15,8
	Kısmen Katılıyorum	Frekans	12	32	24	20	88
		Sütun Y.	60,0	28,6	34,3	52,6	36,7
	Katılıyorum	Frekans	6	62	34	12	114
		Sütun Y.	30,0	55,4	48,6	31,6	47,5
	Toplam	Frekans	20	112	70	38	240
		Sütun Y.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 hücre (%8,3) beklenen değer 5'den küçüktür. Minimum beklenen değer 3,17'dir.

$$\chi^2 = 13,021 \text{ ve Önem Düzeyi (P) = 0,043 ve Olağanlık Katsayısı = 0,227}$$

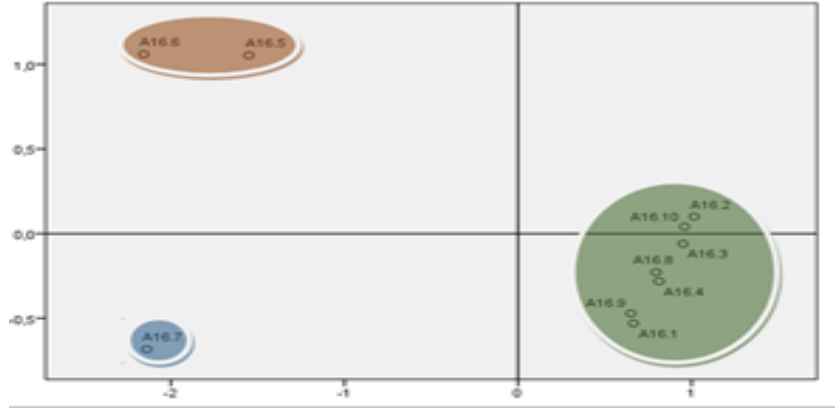
Tablo 26 incelendiğinde; ankete katılan ve yaş grubu ilerledikçe “çevre koruma, kalite güvencesi gibi konular hakkında bilgi sahibiyim” görüşüne katılım azalmaktadır. Genç çalışanlar konu ile ilgili daha fazla bilgi sahibidir.

Bu aşamada çok boyutlu ölçekleme analizi yapılarak, işgücünün mesleki belge ve mesleki belge veren kurslar ile ilgili görüşlerinin iki boyutlu haritası oluşturulmuştur.

Tablo 25. Mesleki Belge ve Mesleki Belge Veren Kurslar ile İlgili Değişkenler

A16.1	Mesleki Belge İşe Girmeyi Kolaylaştırır	A16.6	Meslek Kurslarının Süresi Uzun Olduğu için katılmıyorum
A16.2	Mesleki Eğitimin Önemine İnanıyorum	A16.7	Meslek Kurslarına Nereden ve Nasıl Ulaşacağımı Bilmiyorum
A16.3	İş Başında Eğitimin Mesleği Öğrenmede Yeterli Olduğunu Düşünüyorum.	A16.8	İSG Kuralları biliyorum ve uyguluyorum
A16.4	Mesleki Eğitim Konusunda İşveren Çalışanlarımı Desteklemeli	A16.9	Mesleğimle ilgili teknolojik çalışmaları takip ediyorum
A16.5	Mesleki Belge Sahibi Olmanın Masraflı Olduğunu Düşünüyorum	A16.10	Çevre Koruma, Kalite Güvencesi gibi konular hakkında bilgi sahibiyim

Şekil 1. Mesleki Belge ve Mesleki Belge Veren Kurslar ile İlgili Değişkenlerin Haritası



Ankete katılan işçilerin görüşleri üç grupta toplanmıştır.

Birinci Grupa yer alan işçiler hem mesleki belgenin hem de mesleki eğitimin önemine inanmakta ve mesleki belgenin işe girmeyi kolaylaştırdığını düşünmektedir. İSG kuralları hakkında ve çevre koruma, kalite güvencesi gibi önemli konularda bilgi sahibi olduklarını ve sahada uyguladıklarını belirtmektedirler. Diğer yandan aynı grup iş başında eğitimin mesleği öğrenmede yeterli olduğuna inanmaktadır.

İkinci grupta yer alan işçiler mesleki eğitimlerin süresini uzun buldukları için eğitimlere katılmadıklarını ve mesleki belge sahibi olmanın masraflı olduğunu düşünmektedirler.

Üçüncü grupta yer alan işçiler meslek kurslarına nereden ve nasıl ulaşacaklarını bilmediklerini ifade etmişlerdir.

3.9. İşgücü Anketi Bulgu ve Sonuçlarının Değerlendirilmesi

- Ankete katılan işçilerin geneli ortaokul/ilköğretim mezunudur. Usta veya ustabaşı unvanı ile çalışanların çoğu orta yaş grubundadır. Sektörde çalışma süreleri ortalama 10 yıl ve üzeridir ve sektörde yeterli çalışma tecrübesine sahiptirler.
- Çoğunluğu doğrudan inşaat firmalarına başvuru yaparak ya da eş-dost tavsiyesi ile işe girmiştir. Mesleklerini genellikle herhangi bir eğitim almadan iş başında (sahada) uygulayarak öğrenmişlerdir. Genel olarak iş başında öğrenmenin mesleği icra etmede yeterli olduğu düşünülmektedir.
- İşçilerin çoğu uzun süredir istihdamda oldukları için bilgi ve becerilerini geliştirecek herhangi bir eğitime katılmaya ihtiyaç duymamaktadır. Ancak yeni bir meslek edinmek istemeleri halinde eğitim almayı tercih edebileceklerini düşünmektedirler.
- İşçilerin çoğu mesleki eğitimler konusunda işverenden destek beklemektedir.
- Küçük bir grubu temsil eden mesleki belge sahibi adaylar iş bulmada mesleki belgenin faydasını gördüklerini belirtmişlerdir.
- İŞKUR, işçiler arasında iş bulmak ve mesleki eğitim almak konularında tercih edilen bir kurum olarak görülmemektedir. İŞKUR eğitimlerinin tercih

edilmeme nedeni, kursa kabul edilecek kişiler de yaş sınırının olması, adayların kurs alacakları dönemde işsiz olma şartı, eğitim programlarının belli dönemlerde açılması, her meslekte eğitim olmaması gibi nedenlere bağlanabilir.

- Adayların çoğu İSG kurallarını bildiğini ve uyguladığını düşünmektedir. Ancak sektörde halen iş kazaları oranları çok yüksek olması ve araştırmanın bu sonucu ile çelişmektedir. Bilindiği gibi Türk inşaat sektörü ölümlü iş kazaları oranı ile dünya sıralamasında başlardadır. Araştırmalar genç, eğitimsiz, çalıştığı işyerini tanımayan, işe yeni başlayan çalışanların kaza riski en yüksek kişiler olduğu diğer yandan tecrübeli işçilerin de kendine aşırı güven duygusu ile iş güvenliği konusunu önemsemedikleri için ağır kazalarla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir (Yılmaz ve Tan, 2013: 143 – 156).

Sonuç

Türk inşaat sektörünün birçok platformda çeşitli defalar çeşitli şekillerde gündeme getirilen kronikleşmiş sorunları bulunmaktadır. Bu sorunların başında niteliksiz işgücü istihdamı gelmektedir. Sektörün içinde bulunduğu küresel rekabet koşulları ile uzun süre mücadele edebilmesi, uluslararası piyasalarda üretim kalitesi ile varlık göstermesi sadece fiziki değil beşeri sermayesinin de güçlendirmesine bağlıdır.

Bir süredir özellikle inşaat sektörüne hizmet veren insan kaynağının niteliğinin artırılmasına yönelik geliştirilen devlet politikaları, ilgili kurumlar tarafından eylem planlarına dönüştürülmüştür. Bu politikaların oluşturulmasında AB direktiflerine uyum çerçevesinde yürütülen çalışmaların da etkileri büyüktür. Avrupa'nın istihdam politikalarına uyum süreci ile gündeme gelen işgücü piyasalarının iyileştirilmesi faaliyetleri; piyasalarda arz talep uyumsuzluğunun giderilmesi, işsizlik çıkmazının aşılarda sektöre nitelikli eleman kazandırılması, mevcut işgücünün mesleki bilgi becerisinin artırılması gibi kritik konuları içermektedir. AB'ye uyum yasaları çerçevesinde gerçekleştirilen yeni düzenlemeler inşaat sektörünü doğrudan etkileyecek yeni yükümlülükler getirmiş ve sektörü bir dönüşüm sürecine itmiştir. Ancak bazı düzenlemeler gerçek iş piyasası koşullarını yansıtmadığı için sektörde karşılığını bulamamaktadır. Gerek bu durum gerek kurumsal kapasite yetersizliği ve alt yapı eksikliği ilgili süreçlerde aksamalara neden olmaktadır.

İşgücü piyasalarının güçlenmesine yönelik faaliyetlerini sürdüren YÖK, MEB, ÇSGB ve bakanlığa bağlı MYK, İŞKUR, SGK gibi kurumlar ve sektörü temsil eden STK'ların işbirliği ile yürütülen AB fonlu projeler ile inşaat sektörü de dâhil olmak üzere sektörlere pilot uygulamalar niteliğinde önemli çıktılar sunmaktadırlar. Bu projeler, nitelikli çalışan istihdamı konusunda bilinç ve farkındalık yaratılması konusunda tetikleyici etken olarak değerlendirilebilir. Çıktıların yaygınlaştırılması, uygulama birliğinin sağlanması ve sürdürülebilirlik için bahsi geçen kurumlar arasında güçlü koordinasyonun sağlanması önemli bir gereklilik olarak ön plana çıkmaktadır.

Son dönemde gerçekleştirilen uygulamaların etkisini ölçmek, sektörde işgücünde nitelik ihtiyacının arz ve talep yönünden incelemek üzere gerçekleştirilen alan araştırması sonuçları önemli konulara dikkat çekmektedir. İşçi ve işveren kesimine uygulanan anket sonuçları iki tarafında sektörde nitelik eksikliğini kabul etmesine rağmen istihdam noktasında mesleki eğitim ve mesleki belgeye ihtiyaç duyulmadığına dikkat çekmektedir. İşçi ve işveren kesimi tarafından mesleği icra

etmek için sahada işbaşında mesleği öğrenmek en geçerli yöntem olarak kabul edilmektedir. İşveren mesleki eğitim programlarının piyasa ihtiyacını karşılayacak düzeyde olmadığına inanırken, işçiler mesleki eğitimlere sürelerinin uzun olması nedeniyle talep göstermemektedir. Aynı şekilde, İŞKUR tarafından yürütülen, genç işsizleri meslek sahibi yapmaya yönelik kurslara, kurumun sağladığı ekstra teşviklere rağmen yeterli ilgi olmadığı görülmektedir. Teknolojik gelişmeler ve değişen piyasa koşullarına rağmen işgücünün mevcut mesleki bilgi ve becerisini geliştirmek üzere herhangi bir eğitim programına devam etmede de isteksizlik olduğu göze çarpmaktadır. İşveren de benzer şekilde çalıştırdığı işgücünün kendini bu yönde geliştirmesine ilişkin herhangi bir girişimde bulunmamaktadır. İşgücü işverenden mesleki eğitime devam etme, mesleki belge sahibi olma konusunda destek beklemektedir. Bunların yanı sıra Avrupa standartlarına uyum çalışmaları neticesinde alternatif çözüm olarak gündeme gelen Mesleki Yeterlilik Belgesi işçi ve işveren kesimi tarafından yeterince bilinmemekte ve güvenilir bulunmamaktadır. Ancak maliyetler nedeniyle iki kesim de kendi inisiyatifleri dâhilinde bile belgeye talep göstermemektedir. İşgücü maliyetlerini toplam maliyetler içindeki payını yüksek olarak değerlendiren işveren, maliyetleri daha da artıracığı düşüncesiyle işe alımlarda herhangi bir mesleki belgeyi tercih sebebi olarak görmemektedir. Belge maliyeti işçi ve işveren tarafından mali külfet olarak algılanmaktadır. Tahmin edildiğinin aksine belge arzını kıran öncelikli nedenler arasında mevsimlik işçi çalıştırma, taşeron kullanma yer almamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, nitelikli işgücünü mesleğinde uzun süre çalışmış, tecrübeli kişi olarak tanımlayan işveren mesleki belgeyi niteliğin ön şartı olarak görmemektedir. Yurt dışında yoğun olarak iş alan firmaların, Türk işgücü yerine belge sahibi olan, ucuz, yabancı işgücü ile çalışmayı tercih ettiği dikkat çekmektedir. İşveren üstlendiği yüksek maliyetler ve yükümlülükler nedeniyle Türk işçisine yurt dışı şantiyelerinde istihdam kapılarını kapamaktadır. Ayrıca iş yapılan ülkenin belgeli işçi çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmek belgeli işçi çalıştırmada ilk neden olarak gösterilmektedir. Bu nedenle işverenler yurtdışı işlerde belgeli çalışan istihdamına özen gösterirken yurt içinde aynı hassasiyeti göstermemektedirler. Yine sonuçlara göre işveren, belgeli çalışan istihdamını, sektörün rekabet gücünü artırmada, üretimde verimi ve kaliteyi yükseltmede ilk koşul olarak değerlendirmemektedir. Diğer yandan sektör işverenleri AB'ye yönelik uyum çalışmalarının sektöre olumlu yansıtacağı görüşündedir ve mesleki yeterlilik belgesini güvenilir bir belge olarak nitelendirilmektedir.

Sonuç olarak, Türk inşaat sektörüne işgücü piyasalarında nitelik arz – talebi olması gereken değer in altındadır. Sektörünün küresel rekabet ortamında yerini koruması, sürdürülebilir büyüme ile ekonomiye katkı vermesi, Avrupa standartlarına hızlı adaptasyon işgücü piyasalarında niteliğin artması ile sağlanacaktır. İş piyasalarına yönelik istihdam politikaları mesleki belgeyi nitelik göstergesi olarak kabul etmektedir. Açıkça görülmektedir ki inşaat sektöründe mesleki belge konusunda arz-talep yaratmak için kamu otoritesine ihtiyaç vardır. Nitekim henüz yürürlüğe giren ve bazı mesleklerde belgeli işçi çalıştırma zorunluğu getiren yeni düzenleme neticesinde inşaat sektöründe hem iki yönlü bir hareketlenme olması beklenmektedir. Bu önlem sektörün bu önemli sorunu çözmede önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

Kaynakça

- AB Katılım Öncesi Mali Aracı İPA Türkiye. (2008, Kasım). *İktisadi Kalkınma Vakfı*. Yayın No: 222.
- Alkın, P. D. (2015). Ekonomi Değerlendirme Raporu. İstanbul: Türkiye İnşaat Malzemesi Sanayicileri Derneği.
- Ansal, H., Küçükçüftçi S. ve diğerleri (2000). Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. İstanbul
- Arı, B. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. Gazi Ü. Eğ. Fak. Der. 24 (3).
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. Türkiye AB Mali İşbirliği. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=5>.
- Avrupa Konseyi (2002). 28 Haziran 2013 tarihli ve EUCO 104/2/13 Sayılı Kararı Raporu. İşveren Dergisi. Ekim.
- Balcı, S. ve Arı, M. (2003). Küresel Ekonomi İçinde Mesleki ve Teknik Eğitim. Ankara.
- Başbakanlık, DPT (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 - 2013). İnşaat, Mühendislik. Mimarlık. Müteahhitlik Hizmetleri. Özel İhtisas Raporu. Ankara.
- Coşkun, C. (2012). Mesleki Yeterlilik Belgelerinin Bireylerin İstihdam Edilebilirliği Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, MYK, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014-II Dönem). Ulusal İstihdam Stratejisi- İnşaat Sektörü Raporu. Ankara.
- Diriöz, S. (2012). İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Yayın No: 2835. T.C Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Dünya Bankası ve Kalkınma Bakanlığı (2013). Türkiye: Ekonomik Dalgalanma Boyunca İşgücü Piyasalarının Yönetimi. Mayıs.
- Ekonomi Bakanlığı (2012). Yurtdışı Müteahhitlik ve Teknik Müşavirlik Hizmetleri Genel Notu. Ankara.
- Ercan, H. (2011). Türkiye’de Mesleki Görünüm. Uluslararası Çalışma Örgütü. ILO.- Ankara:
- Europass, ECVET, EQF, Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kalite Güvence Çerçevesi (EQAVET)
- European Training Foundation (ETF) (2012). Voc-Test Merkezleri İçin İşletme Kılavuzuna Doğru. Antalya Semineri Raporu. Antalya.
- Fırat, D. Z. (2001). İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları. Uludağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 3(1): 5 / 100.
- Gedikoglu, T. (2005). AB Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Mersin Üniv. Eği. Fak. Dergisi. 1(1). Haziran.

- Görmüş A. (2009). Kamu-İş. Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları. İstanbul.
- İktisadi Kalkınma Vakfı. AB Katılım Öncesi Mali Aracı İPA Türkiye. Yayın No: 222. Kasım. 2008.
- İnşaat Mühendisleri Odası (İMO), (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu. Ankara.
- İnternet: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. (2014). <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=5> İnternet: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. Türkiye AB Mali İşbirliği, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=5>
- Aydın Üniversitesi. Mesleki Yeterlilikler: <http://www.aydin.edu.tr/mesleki-yeterlilik/index.asp?id=3>.
- <http://www.remote.ikg.gov.tr/openform/HRDOP.aspx>
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/uygulamas-sona-eren-projeler-uyep->.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/hakkimizda-tarihce>.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru4>.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/en/sector-komiteleri>.
- Resmi Gaz., <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081230-10.htm>.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <http://www.csb.gov.tr/gm/altyapi/index.php?Sayfa=sayfa&Tur=webmenu&Id=8291> adresinden 18 Şubat 2015’de alınmıştır.
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) (2014). Sektör Değerlendirme Raporu: <http://www.intes.org.tr/ti/779/0/Insaat-Sektor-Raporu-%28Haziran%29> adresinden 22 Şubat 2015’de alınmıştır.
- Türkiye Yükseköğretim Kurulu. <http://tyyc.yok.gov.tr/>.
- Urban Studies. The Concept of Employability. <http://usj.sagepub.com/content/42/2/197> adresinden 12 Temmuz 2014’de alınmıştır.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://myk.gov.tr/index.php/tr/component/msd/?view=msd&layout=msdlist>
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/sinavbelgelendirmeyonetmeligi.pdf>
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler>
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/snava-belgelendirme>
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/en/myk-meslek-yeterlilik-belges-zorunluluk-sayfasi>

Mesleki Yeterlilik Kurumu.

http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik_ara&yeterlilik_bellege_zorunlulu_durum=1.

MYK Web Portalı. <http://www.tyc.gov.tr/index.php/tr/haberler/57-yeterlilik/1967-yetkilendirme-belgelendirme-kurululari>

T.C. Avrupa Bakanlığı. http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES). (2014). Sektör Değerlendirme Raporu: <http://www.intes.org.tr/ti/779/0/Insaat-Sektor-Raporu-%28Haziran%29>.

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi. <http://www.intesmym.org.tr/index.php/kurumsal>

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası. <http://intes.org.tr/ti/1005/0/Mesleki-Yeterlilik-Belgeleri-Zorunlu->.

İŞKUR (2012). Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Ankara.

Kalkınma Bakanlığı, (2015). 10. Kalkınma Planı 2014-2018. İnşaat, Mühendislik-Mimarlık Hizmetleri Özel İht. Kom. Raporu. Ankara.

Karagül, M. Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 5.

Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 7(2): 25 - 51.

Kılıç, C. (2003). Türkiye’de İşsizlik ve Avrupa İstihdam Stratejisi. TİSK-İşveren Der. Ekim.

Kızılot, Ş. ve diğerleri (2007). Avrupa Birliği Ekseninde Türkiye ve İnşaat Sektörü. Gazi Kitabevi. Ankara.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (2009). 5544 Sayılı Kanun ve Mesleki Yeterlilik Kurum Mevzuatı. Ankara.

Milli Eğitim Bakanlığı (2013). Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi, TR07H2.01/001. Taslak Politika Belgesi. 13 Mart. Ankara

Öcal, E., Oral, E. ve Erdis. E. (2006). Crises Management in Turkish Construction Industry. Building and Environment. 41(11): 1498-1503.

Ömay Çokluk, K. Y. (2011). Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi. Kuramsal Eğitimbilim. 4 (1): 95-107.

Özorhon, Y. D. (2012). Türkiye’de İnşaat Sektörü ve Dünyadaki Yeri. İTO.

T.C. Başbakanlık, DPT (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 - 2013). İnşaat, Mühendislik. Mimarlık. Müteahhitlik Hizmetleri. Özel İhtisas Raporu. Ankara.

Tansel, A. (2010). 2050’ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış TÜSİAD. Kasım. Yayın No: 2010/11/506.

Tunalı, İ. (2011). İstihdam Durum Raporu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması İŞKUR. Ankara.

- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) (2011). İnşaat Sanayi Dergisi. Sayı 128. Ankara.
- Türkiye İşverenler Konfederasyonu (TİSK) (2006). Sosyal Politikalar ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye. (AB Mevzuatını İzleme Komisyon Raporu: Yayın No:268). Anlara: TİSK.
- Türkiye Kalkınma Bankası A.S. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü (2008). Türkiye’de İnşaat Sektörü Üzerine Bir Değerlendirme. Ağustos. Ankara.
- Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB). (2014). İnşaat Sektörü Analizi; Küresel Güvenlik Tehditleri. Piyasalarda Tedirginlik. Ankara.
- Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB) (2015). Ekonomide Dönüşüm Zamanı. İnşaat Sektörü Analizi. Nisan.
- Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB) (2015). Gündem ve Beklentilerin Hızla Değiştiği; Dünya-Türkiye-İnşaat Sektörü Ankara.
- Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB) (2015). İnşaat Sektör Ana. Ocak 2015. Ankara.
- Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB) (2012). Büyük Durgunluktan Büyük Belirsizliğe. Ankara.
- Yılmaz, F. ve Tan O., (2013). Bir İnşaat Şantiyesinde İş Kazalarının Neden Olduğu İş Günü Kayıplarının Maliyetleri. Uluslararası İkt. ve İdari İnceleme Dergisi. 143-155.
- Yılmaz, L. (2010). AB’nin Sosyo Ekonomik Geleceği. Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme TC Maliye Bakanlığı. Araştırma ve İnceleme Serisi:4. Ankara.
- Yüksel, Y. ve F. K. (2012). İnşaat Mühendisliğinde Durum Analizi. İnşaat Mühendisliği 2.Sempozyumu.