T.C.

MEVLANA KALKINMA AJANSI

DOĞRUDAN FAALİYET DESTEĞİ

TR52 – 2011 - DFD – 01 / 0048

İŞGÜCÜNÜN PLANLANMASINA YÖNELİK ETÜT ve ARAŞTIRMALAR: KONYA ÖRNEĞİ

PROJE SAHİBİ

KONYA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

KONYA

HAZİRAN 2012

SUNUŞ

İşgücünün nitelik ve niceliği, tüm gelişmiş ekonomilerin en önemli konusudur. İşgücü piyasasını mal ve para piyasalarından ayıran en önemli özellik; doğrudan insanı içermesi ve çok sayıda faktörle ilişkili olmasıdır. Bu nedenle; işgücünün izlenmesi, doğru verilerin elde edilmesi, izlenecek politika ve stratejilerin seçiminde temel oluşturması bakımından gereklidir. "İşgücünün planlanmasına yönelik etüt ve araştırmalar" projesi ile Konya'da işgücünün tüm yönleriyle incelenmesi ve böylece ildeki işletmelerin ve işgücünün verimliliğinin artırılması için gerekli adımların atılmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca işgücünün beklenti ve niteliklerinin bilimsel yöntemlerle tespit edilmesi ildeki işsizliği azaltmaya yönelik çalışmaları da daha etkili kılacaktır.

Bölgesel düzeyde örneklem boyutu açısından en kapsamlı çalışma olan "işgücünün planlanmasına yönelik etüt ve araştırmalar" projesiyle, işgücü piyasası çok yönlü olarak incelenmiş; işgücü yapısı, sektörler bazında, ihtiyaç duyulan eğitim ihtiyaçları, personel vasıfları; işgücünün meslek, eğitim ve ücret bilgileri değerlendirilmiştir. İşgücü nitelik ve sorunlarının birçok yönüyle ilgili olarak, ilimizin önde gelen kurumlarıyla işbirliğiyle gerçekleştirilen bu çalışmada, hem iş dünyası hem akademisyenler hem de kamuoyu tarafından yararlanılabilecek ve sorunun çözümü için uygulanacak tedbir ve politikalar açısından üzerinde durulması gereken önemli sonuçlar üretilmiş ve birçok bilimsel araştırmaya altyapı oluşturabilecek veriler ortaya çıkarılmıştır.

2012 yılı Nisan ve Haziran ayları arasındaki çalışmanın gerçekleştirilmesine maddi katkı sağlayan T.C.Mevlana Kalkınma Ajansı yönetimi ve çalışanlarına, çalışmanın kapsam ve uygulama yönünden yürütülmesinde emeği geçen başta Konya Valisi Sayın Aydın Nezih DOĞAN olmak üzere, Konya Ticaret Odası olmak üzere ulusal ya da bölgesel düzeyde olmasını ayırt etmeden her türlü bilgi ihtiyacını karşılamayı görev bilen Türkiye İstatistik Kurumu Konya Bölge Müdürlüğüne, çalışmaya akademik bakış açısını katarak yayın haline getiren T.C.Necmettin Erbakan Üniversitesine, katkı ve desteğini esirgemeyen Türkiye İş Kurumu Konya İl Müdürlüğüne ve Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğümüz Projeler Koordinasyon Ekibine teşekkür eder, bu çalışmanın Konya ilinin ve ülkemizin işgücüyle ilgili problemlerinin çözümüne katkı sağlamasını dileriz.

Şerafettin TURAN

İl Milli Eğitim Müdürü

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ i
İÇİNDEKİLER ii
TABLOLAR LİSTESİ v
ŞEKİLLER LİSTESİ viii
KISALTMALAR LİSTESİ xii
I. PROJE YÖNETİMİ VE YÜRÜTÜCÜLERİ xiii
I.I. PROJE YÖNETİMİ xiii
I. 2. PROJE YÜRÜTÜCÜLERİ: xiii
MERKOMTE BİLGİSAYAR EĞİTİM DANIŞMANLIK İNŞAAT LTD. ŞTİ. ADINA; xiii
PROJE KOORDİNATÖRLERİ: xiii
ARAŞTIRMA EKİBİ xiii

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ

Amaç 2
İşsizlik: 3
Mesleki yeterlilik: 3
İşkur: 3

İKİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşgücü Piyasalarının Genel Özellikleri 4
2.2. İşgücü Piyasası Temel Kavramları 6
2.2.1. Aktif Nüfus ve İşgücüne Katılım Oranı 6
2.2.2. İşsizlik İstatistiklerinin Eksiklikleri 10
2.2.3. Tam İstihdam ve Doğal İşsizlik Oranı 11
2.2.4. İşsizlik Türleri 12
2.3. İşgücü Arzı 17

2.3.1. Bireysel İşgücü Arzı....17
2.3.2. Toplam İşgücü Arzı....19
2.4. İşgücü Piyasalarının Analizi....20
2.4.1. Tam Rekabetçi Piyasa....21
2.4.2. Aksak Rekabet Piyasası: İdeal Olmayan İşgücü Piyasası....22
2.4.3. İşgücü Piyasası Analizlerinin Önemi....23
2.4.4. İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar....25
2.5. Mesleki Yeterlik....27
2.5.1. Yeterlik ve Mesleki Yeterlik....29
2.5.1.1. Yeterlik....29
2.5.1.2. Yeterlik Profili....30
2.5.2. Ulusal Meslek Standartları ve Yeterlik Sistemi....32
2.5.3. Neden Meslek Standartları?....34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

3.1. Demografik Yapı....26
3.2. İktisadi Yapı....32
3.3. Türkiye İşgücü Piyasasının Genel Özellikleri....35
3.3.1. Aktif Nüfus....36
3.3.2. İşgücü....41
3.3.3. İstihdam....47
3.3.4. İşsizlik....52
3.4. Uluslararası İşgücü Piyasaları ve Türkiye....57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KONYA İLİ İŞGÜCÜ PİYASASINA GENEL BAKIŞ

4.1. Konya İlinin Demografik Özellikleri....60
4.2. Konya İlinin İktisadi Yapısı....63
4.3. Konya İli İşgücü Piyasasının Genel Özellikleri....68
4.3.1. Aktif Nüfus....68
4.3.3. İstihdam....74
4.3.4. İşsizlik....80
4.4. Türkiye İşgücü Piyasası İçerisinde Konya İlinin Durumu....82

BEŞİNCİ BÖLÜM

KONYA İLİ İŞGÜCÜ PİYASASININ ANALİZİ

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı 87
5.2. Araştırmanın Değişkenleri 88
5.3. Araştırmaya Ait Veri Seti 89
BULGULAR 92
İŞGÜCÜNÜN NİTELİK VE YETERLİĞİ 121
SONUÇ 144
KAYNAKÇA 158
Ek-2: ISCO 88 Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması 162
Ek-3: Resimler 165

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Meslek Standartlarının Önemi (Akgül, 2004).....35
Tablo-2: Türkiye'ye Ait Nüfus Projeksiyonları 29
Tablo-3: Türkiye'de 2010-2011 Dönemi İç Göç Durumu 30
Tablo-4: Türkiye'de Dış Ticaret (2004-2011).....35
Tablo-5: Türkiye'de İstihdam Edilenlerin NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (15+ yaş/Bin Kişi/2008-2011).....52
Tablo-6: Türkiye ve OECD Ülkeleri İşgücü Piyasası Karşılaştırması 57
Tablo-7: Uluslararası Standart Sanayi Sınıflamasına (ISIC) Göre Konya'da Dış Ticaret (2011) 67
Tablo-8: Konya İlinde İşgücüne Katılma Oranı (2008-2010).....73
Tablo-9: Konya İlinde İstihdam Oranı (2008-2010) 75
Tablo-10: Konya İlinde Sigortalı İstihdam Edilenlerin NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (Kişi/2010-2011).....79
Tablo-11: Konya İlinde İşsizlik Oranları (2008-2010).....80
Tablo-12: Araştırmanın Örneklemine İlişkin Sayısal Veriler 89
Tablo-13: Konya İlindeki İşgücünün Yaşlara Göre Dağılımı 92
Tablo-14: Konya İlindeki İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı 93
Tablo-15: İşgücünün Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Sayıları.....94
Tablo-16: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İstihdam 95
Tablo-17: NACE Sektör Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İşgücü Dağılımı 97
Tablo-18: Konya İlindeki İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 98
Tablo-19:ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumu.....99
Tablo-20: NACE Sektör Sınıflamasına Göre Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumu ..100
Tablo-21: İşgücünün İş Değiştirme İstatistikleri.....102
Tablo-22: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Ücret Tipi 103
Tablo-23: İşgücünün Konya İlini Tercih Etme Nedenleri.....105

Tablo-24: Çalışanların Baba Mesleklerini Yapma Oranları 105
Tablo-25: İşgücünün bir işte çalışıp çalışmama durumu 106
Tablo-26: İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 107
Tablo-27: ISCO Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler 108
Tablo-28: NACE Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler 109
Tablo-29: İşsizlerin İŞKUR'a Kayıtlı Olma Durumu 110
Tablo-30: Konya İlindeki İşgücünün İş Arama Yöntemleri 111
Tablo-31: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Çalışma Tipine Göre Dağılımı 111
Tablo-32: Konya İlindeki İşgücünün Sendikalara Üyelik Durumu 112
Tablo-33: Aylık Gelir Ortalamaları (Yaşa Göre) 113
Tablo-34: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Cinsiyetlerine Göre Aylık Gelir Ortalamaları. 113
Tablo-35: Konya'da İlçelere Göre Çalışan İşgücünün Aylık Gelir Ortalaması 114
Tablo-36: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Mesleklerine (ISCO Sınıflaması) Göre Aylık Gelir Ortalamaları 115
Tablo-37: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Aylık Gelir Ortalamaları 116
Tablo-38:Konya İlindeki İşgücünün Sosyal Güvence Durumu 117
Tablo-39: İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Sosyal Güvence Durumu 118
Tablo-40: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücününSosyal Güvence Durumu 119
Tablo-41: NACE Sektör Sınıflamasına Göre İşgücünün Sosyal Güvence Durumu 120
Tablo-42: Mevcut İşgücünün Niteliği 121
Tablo-43: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Çalışan İşgücünün Niteliği 122
Tablo-44:NACE Sektör Sınıflamasına Göre Çalışan İşgücünün Niteliği 123
Tablo-45: Konya'daki İşgücünün Mesleki Yeterlik Düzeyi 124
Tablo-46:İşgücünün Cinsiyetine Göre Yeterlik Düzeyi 125
Tablo-47:Konya İlçelerinde İşgücünün Yeterlik Düzeyi 126

Tablo-48:Konya'da ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyi 126
Tablo-49: NACE Sınıflandırmasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyleri.....128
Tablo-50: Konya'da İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Yeterlik Düzeyi 130
Tablo-51: İşgücünün Mesleki Uzmanlık Belge Durumlarına Göre Yeterlik Düzeyleri 130
Tablo-52: İşgücünün Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Yeterlik Düzeyleri.....131
Tablo-53: İşgücünün Talep Ettiği-İhtiyaç Duyduğu Mesleki Eğitim Faaliyetleri 132
Tablo-54: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücünün Talep Ettiği Eğitim Faaliyetleri.....133
Tablo-55: NACE Sektör Sınıflamasına Göre İşgücünün Talep Ettiği Eğitim Faaliyetleri 134
Tablo-56: İşgücünün İşletme Tercihinde Etkili Olan Faktörler 135
Tablo-57:İşgücünün Kendi Geleceklerine İlişkin Beklentileri.....138
Tablo-58a:İşgücünde Gelecek Beklentisi.....138
Tablo-58b: İşgücünde Gelecek Beklentisi.....139
Tablo-58c: İşgücünde Gelecek Beklentisi.....139
Tablo-58d:İşgücünde Gelecek Beklentisi.....140
Tablo-58e: Gelecek beklentisi.....140
Tablo-58f: Gelecek beklentisi 141
Tablo-59:İşgücünün Sosyal Güvence Durumuna Göre Yeterlik Algısı.....141
Tablo-60:İşgücünün Sahip Oldukları Mesleki Uzmanlık Belgelerine Göre Sosyal Güvence Durumu 142
Tablo-61: Konya İlçelerinde İşgücünün Sosyal Güvence Durumu.....143
Tablo-62: Konya'da İşgücünün Yaşlarına Göre Sosyal Güvence Durumu 143

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1: İşgücü ve Nüfus 7
Şekil-2: İşgücü Piyasası Stok Akım Modeli.....10
Şekil-3: İşgücü Piyasası Analizi Bileşenleri.....25
Şekil-4:Türkiye'de Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus (2011).....27
Şekil-5: Türkiye'ye Ait Yıllık Nüfus Artışı Tahminleri[1] ve Gerçekleşenler[2] (%0/1990-2011).....28
Şekil-6: Türkiye'de Toplam ve Kişi Başına GSYH (Cari Fiyatlarla/2002-2011).....33
Şekil-7: Türkiye'de Enflasyonun Seyri (%/2004-2011).....34
Şekil-8: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Kurumsal Olmayan Erkek Nüfus (Bin kişi/15+yaş/2008-2011).....37
Şekil-9: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Kurumsal Olmayan Kadın Nüfus (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011) 38
Şekil-10: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Erkek Nüfus (Bin kişi/2008-2011) 39
Şekil-11: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Kadın Nüfus (Bin kişi/2008-2011) 40
Şekil-12: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Erkek İşgücü (Bin kişi/2008-2011).....41
Şekil-13: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Kadın İşgücü (Bin kişi/2008-2011) 42
Şekil-14: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücü (Bin kişi/2008-2011).....43
Şekil-15: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (Bin kişi/2008-2011).....44
Şekil-16: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%/2008-2011) 45
Şekil-17: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%/2008-2011).....46
Şekil-18: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011) 47
Şekil-19: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011) 49
Şekil-20: Türkiye'de ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Toplam İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011) 50
Şekil-21: Türkiye'de İşsizler ve İşsizlik Oranı (15+ yaş/2004-2011).....54
Şekil-22: Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (15+ yaş/%/2000-2011) 55
Şekil-23: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (15+ yaş/%/2000-2011).....56

Şekil-24: En Yüksek İşsizlik Oranına Sahip OECD Ülkeleri (%/2010) 59
Şekil-25: Konya İlinde Nüfusun Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2011).....60
Şekil-26: Konya İlinde Nüfus ve Nüfus Artış Hızı (2008-2011) 61
Şekil-27: Konya İli ve Diğer Bazı İllerde Net Göç ve Net Göç Hızı (2010-2011) 62
Şekil-28: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Sektörlere Göre Gayri Safi Katma Değer (Bin TL/2004-2008) 64
Şekil-29: TR52 Konya-Karaman Bölgesi ve Diğer Bölgelerde Kişi Başına Gayri Safi Katma Değer (Dolar/2008) 65
Şekil-30: Konya İlinde Dış Ticaret (ABD Doları/2008-2011).....66
Şekil-31: Konya İlinde Enflasyon (Oranları) (%/2008-2011).....68
Şekil-32: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre Kurumsal Olmayan Nüfus (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011) 69
Şekil-33: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Nüfus (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011).....70
Şekil-34: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011) 71
Şekil-35: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011) 72
Şekil-36: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (15+ yaş/%/2008-2011) 73
Şekil-37: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (15+ yaş/%/2008-2011).....74
Şekil-38: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011) 76
Şekil-39: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011) 77
Şekil-40: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Toplam İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011) 78
Şekil-41: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları (%/2008-2011) 81

Şekil-42: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%/2008-2011) 82
Şekil-43: TR52 Konya-Karaman Bölgesi ve Türkiye'de İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%/2008-2011) 83
Şekil-44: Konya İli ve Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı (%/2008-2010) 84
Şekil-45: Konya İli ve Türkiye'de İstihdam Oranı (%/2008-2010) 85
Şekil-46: Konya İli ve Türkiye'de İşsizlik (%/2008-2010) 86
Şekil-47: Araştırmanın Değişkenleri 88
Şekil-48:Konya İlindeki İşgücünün Yaşlarına Göre Dağılımı 92
Şekil-49: Konya İlindeki İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı 93
Şekil 50: İşgücünün Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Sayıları 93
Şekil-51: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İstihdam 94
Şekil-52: NACE Sektör Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İşgücü Dağılımı 96
Şekil-53:Konya İlindeki İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 98
Şekil-54: İşgücünün İş Değiştirme İstatistikleri 102
Şekil-55: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Ücret Tipi 103
Şekil-56: İşgücünün Konya İlini Tercih Etme Nedenleri 104
Şekil-57: İşgücünün Baba Mesleklerini Yapma Durumları 105
Şekil-58: Konya İlinde İşsizlik Oranları 106
Şekil-59: İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 107
Şekil-60: ISCO Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler 108
Şekil-61: NACE Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler (İşsizlerin Sektör Yönelimleri) 109
Şekil-62: İşsiz İşgücünün İŞKUR'a Kayıtlı Olma Durumu 110
Şekil-63: Konya İlindeki İşgücünün İş Arama Yöntemleri 110
Şekil-64: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Çalışma Tipine Göre Dağılımı 111
Şekil-65: Konya İlindeki İşgücünün Sendikalara Üyelik Durumu 112
Şekil-66: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Yaşlarına Göre Aylık Gelir Ortalamaları 112
Şekil-67:Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Cinsiyetlerine Göre Aylık Gelir Ortalamaları 113
Şekil-68: Konya'da İlçelere Göre Çalışan İşgücünün Aylık Gelir Ortalaması 114

Şekil-69: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Mesleklerine (ISCO Sınıflaması) Göre Aylık Gelir Ortalamaları 115
Şekil-70: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Aylık Gelir Ortalamaları 116
Şekil-71: Konya İlindeki İşgücünün Sosyal Güvence Durumu 117
Şekil-72: Konya'daki İşgücünün Mesleki Yeterlik Düzeyi 124
Şekil-73: Konya'da Erkek ve Kadın İşgücünün Yeterlik Düzeyi 125
Şekil-74: Konya İlçelerinde İşgücünün Yeterlik Düzeyi 125
Şekil-75:Konya'da ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyi 127
Şekil-76:NACE Sınıflandırmasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyleri 129
Şekil-77: Konya'da İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Yeterlik Düzeyi 130
Şekil-78: İşgücünün Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Yeterlik Düzeyleri 131
Şekil-79: İşgücünün Talep Ettiği-İhtiyaç Duyduğu Mesleki Eğitim Faaliyetleri 132
Şekil-80: İşgücünün İşletme Tercihinde Etkili Olan Faktörler 136
Şekil-81: İşgücünün Kendi Geleceklerine İlişkin Beklentileri 137
Şekil-82a:İşgücünde Gelecek Beklentisi 138
Şekil-82b: İşgücünde Gelecek Beklentisi 139
Şekil-82c:İşgücünde Gelecek Beklentisi 139
Şekil-82d:İşgücünde Gelecek Beklentisi 140
Şekil-82e: Gelecek beklentisi 140
Şekil-82f: Gelecek beklentisi 141
Şekil-83: Konya İlçelerindeki İşgücünün Sosyal Güvence Durumu 142
Şekil-84: Konya'da İşgücünün Yaşlarına Göre Sosyal Güvence Durumu 143

KISALTMALAR LİSTESİ

TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
AB	: Avrupa Birliği
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
NACE	: Avrupa Birliğinde Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
ISCO	: Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
ISIC	: Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması

I. PROJE YÖNETİMİ VE YÜRÜTÜCÜLERİ

I.I. PROJE YÖNETİMİ

Seyit Ali BÜYÜK - Proje Koordinatörü (Konya İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı)

Mustafa YILMAZ – Proje Koordinatör Yardımcısı (Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü AB Koordinasyon Ekibi Üyesi)

I. 2. PROJE YÜRÜTÜCÜLERİ:

MERKOMTE BİLGİSAYAR EĞİTİM DANIŞMANLIK İNŞAAT LTD. ŞTİ. ADINA;

PROJE KOORDİNATÖRLERİ:

Prof. Dr. Ali Murat SÜNBÜL – **Proje Koordinatörü** (Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi)

Doç. Dr. Ercan YILMAZ - **Proje Koordinatör Yardımcısı** (Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi)

ARAŞTIRMA EKİBİ

Doç. Dr. Ercan YILMAZ - **Proje Yürütücüsü** (Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi)

Prof. Dr. Ali Murat SÜNBÜL – (Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi)

Yrd.Doç.Dr. Haşmet SARIGÜL (Mevlana Üniversitesi)

Arş. Gör. Deniz DERİNBAY (Necmettin Erbakan Üniversitesi)

Mustafa GÖMLEKSİZ (Uzman)

Deniz GÖKTAŞ (Necmettin Erbakan Üniversitesi)

Arş. Gör. Yeşim KUBAR (Selçuk Üniversitesi)

Bu Rapor, T.C. Mevlana Kalkınma Ajansı (MEVKA)'nın desteklediği "İŞGÜCÜNÜN PLANLANMASINA YÖNELİK ETÜT ve ARAŞTIRMALAR: KONYA ÖRNEĞİ" Projesi kapsamında Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü adına, MERKOMTE Bilgisayar Eğitim Danışmanlık İnşaat LTD. ŞTİ. tarafından hazırlanmıştır. İçerik ile ilgili tek sorumluluk MERKOMTE Bilgisayar Eğitim Danışmanlık İnşaat LTD. ŞTİ.'ye aittir ve T.C. Mevlana Kalkınma Ajansı'nın görüşlerini yansıtmaz.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İşgücü, aktif nüfusun çalışan ve iş arayan kesimi toplamı olarak adlandırılır. Çalışanlar yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına veya işveren olarak istihdam durumlarına göre gruplara ayrılırlar.

İşgücü piyasası, ücretlerin ve istihdamın belirlendiği, arz ve talep güçlerine bağlı olarak iş sözleşmeleri ile gerçekte var olan ya da olmayan bir yer ve bir buluşma noktasıdır. Arz tarafında, iş arayan çalışmaya istekli insanlar ve elverişli insanlar; talep tarafında ise üretimi sağlayabilmek amacıyla işgücü arayan işverenler bulunmaktadır. İşgücü; sermaye, doğal kaynaklar gibi bir üretim bir parçasıdır. İşgücü piyasası seçim yapma özgürlüğü üzerine kuruludur. İş arayanlar ve işverenler işgücü piyasasında kendi hür iradeleri ile bulunurlar. Her bir birey iş arayan durumunda ücret, maaş; işveren durumunda ise kar amacı güderek hiçbir zorlama ve mecburiyet olmadan kendi istekleri doğrultusunda karar verirler.

İşgücü piyasası analizi; katılım eğilimlerini, katılanların niteliklerini ve işverenlerin işgücünden beklediği nitelikleri, eğitim ihtiyaçlarının niteliğini ve niceliğini tespit etmeyi amaçlayan bir analiz çerçevesidir. Bu tespitler mevcut işgücü piyasası eğilimlerini, işgücü piyasasındaki temel sorunları ve geleceğe ilişkin stratejileri belirlemede yardımcı olacaktır. İşgücü piyasaları analizi sonucunda elde edilen niteliksel ve niceliksel enformasyon mevcut işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmede, işgücü piyasasındaki temel sorunları belirlemede ve geleceğe ilişkin bilgiye dayalı öngörülerde kullanılır (Kalkan, 2011).

Bireylerin ve toplumsal yapının gelişmesi eğitsel, bilimsel ve teknolojik sistemler ile sağlanmaktadır. Sektörel alanların gerektirdiği iş bölümü ve uzmanlaşma mesleki yeterlikleri ön plana çıkarmaktadır. Mesleki yeterlik, bir meslekteki yeterlik, ehliyet anlamında da kullanılmaktadır. Mesleki yeterlik kavramında, işlemlerin yapılmasına ilişkin kararlar ile işlem yolları önemli olup, bilgi, beceri ve tavırlardaki yeterlik demektir. Bu açıdan işgücünün sahip olduğu mesleki yeterliklerin değerlendirilmesi önemli görülmüştür.

Amaç

Bu bağlamda projenin temel amacı, Konya ilinde aktif işgücünün mesleki yeterliklerini ve bu işgücünün planlanmasına yönelik mevcut durum tespitini yapıp, elde edilen bulgular doğrultusunda eylem planları oluşturmaktır. Bu temel amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki durumlar belirlenmiştir:

İşgücü:

1. Bölgedeki işgücünün; niteliğinin (eğitim durumu, yaş grupları, cinsiyet, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı dağılımı) araştırılması.

2. ISCO meslek ve NACE sektör sınıflamasına göre işgücünün dağılımının (eğitim durumu) incelenmesi.

3. İşgücünün iş değiştirme oranlarının belirlenmesi.

4. İşgücünün ücret tipine göre dağılımının belirlenmesi.

5. İşgücünün Konya'yı tercih etme nedenlerinin belirlenmesi.

6. İşgücünün baba mesleğini yapma durumunun incelenmesi.

7. İşgücünün iş arama yöntemlerinin belirlenmesi.

8. İşgücünün çalışma tipine göre dağılımının belirlenmesi.

9. İşgücünün sendikalara üyelik durumunun tespit edilmesi.

10. İşgücünün yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek sınıflamaları ve ilçelere göre aylık gelir ortalamalarının belirlenmesi.

11. İşgücünün sosyal güvence durumunun (eğitim durumu, ISCO-NACE sınıflamasına göre) belirlenmesi.

12. İş gücünün niteliklerine göre dağılımının belirlenmesi.

13. İşgücünün talep ettiği-ihtiyaç duyduğu mesleki eğitim faaliyetlerinin belirlenmesi.

14. İşgücünün işletme tercihinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi.

15. İşgücünün kendi geleceklerine ilişkin beklentilerinin belirlenmesi.

16. Konya ili ilçelerindeki İşgücünün sosyal güvence durumlarının belirlenmesi.

İşsizlik:

1. Bölgenin işsizlik oranının belirlenmesi.

2. İşsizlerin eğitim durumlarına göre dağılımının belirlenmesi.

3. ISCO meslek sınıflamasına göre işsizlerin meslek yönelimlerinin belirlenmesi.

4. NACE sektör sınıflamasına göre işsizlerin sektör yönelimlerinin belirlenmesi.

Mesleki yeterlilik:

1. Bölgedeki işgücünün mesleki yeterlik düzeyi incelemek.

2. Bölgedeki işgücünün mesleki yeterlik düzeyini yaş grupları, mesleki kıdem, cinsiyet, ilçelere ve ISCO-NACE sınıflamalarına göre incelemek.

3. İşgücünün mesleki uzmanlık belgesine sahip olma durumu ve yeterlik düzeyinin belirlenmesi.

4. İşgücünün sosyal güvence durumuna göre yeterlik algısının belirlenmesi.

5. İşgücünün sahip olduğu mesleki uzmanlık belgesine göre sosyal güvence durumunun belirlenmesi.

İşkur:

1. İşgücünün İşkur'a kayıtlı olma durumlarının incelenmesi.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Piyasa genel olarak; alıcı ve satıcıların karşı karşıya geldikleri, bir metanın fiyatının oluştuğu fiziksel ya da fiziksel olmayan bir ortamdır. Bunlar toprak, bina, mal, sağlık hizmeti, hisse senetleri ve alış verişe konu olan çeşitli metalardır. Meta özelliği taşımasa da işgücü de piyasalarda arz edenlerin ve talep edenlerinin olduğu bir üretim faktörüdür. Üretimde kullanılan arazi (doğal kaynak) ve sermaye diğer üretim faktörleri olarak iktisat teorisinde yerini alır. Dördüncü bir üretim faktörü olan girişimcilik ise diğer üç faktörün kâr elde etme amacıyla kullanımı yeteneğini ifade eder. Üretim faktörlerinin fiyatlarının oluştuğu piyasalara faktör piyasaları adı verilir. Diğer mal, hizmetleri talep eden bireyler veya hane halkları işgücü piyasasının arz yönünü oluşturur. Mal ve hizmet piyasalarının arz yönünü oluşturan işletmeler ve girişimciler ise işgücü piyasasının talep yönünü oluştururlar. İşgücü insan unsurundan ayrı bir meta olmadığı için işgücü piyasalarının kendine has özellikleri vardır.

Bu bölümde, çalışmaya teorik bir taban oluşturmak amacıyla işgücü piyasalarına ait bazı temel kavramlar ile işgücü arzı ve işgücü piyasasının analizine yönelik bazı araçlaralt başlıklar halinde tanıtılacaktır.

2.1. İşgücü Piyasalarının Genel Özellikleri

İşgücü piyasalarının işgücü arz eden bireyler ve işgücü talep eden işletmeler olarak iki tarafı vardır. Emeğin fiyatı olan ücret arz ve talep tarafından belirlenir. Ücretlerin belirlenmesi arz ve talep tarafından yani piyasa koşulları tarafından belirlense de işgücü piyasaları herhangi bir mal, hizmet ve varlık piyasasından farklı özellikler taşır.

Biçerli (2007) işgücü piyasalarının özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır.

i) Piyasaların çok sayıda oluşu: Yetenek, eğitim durumu, yapılan işin niteliği ve yaşanılan yere göre değişik türde emek piyasaları vardır. Mühendisler piyasası, marangozlar piyasası, bankacılar piyasası, garsonlar piyasası gibi piyasalar olduğu gibi Konya işgücü piyasası, Konya mühendisler piyasası gibi yerel piyasalar da mevcuttur.

Bir malı veya varlığı bir yerden bir yere taşımak uluslararası düzeyde bile kolay iken, aynı durum insan unsurunu içeren işgücü piyasası için geçerli değildir. İşgücü piyasasının uluslararası mobilitesi (hareketliliği) oldukça kısıtlıdır. İller ve bölgeler arası mobilite ise mal piyasalarına göre oldukça az mobildir. Mobilitenin kısıtlı olması bazı illerde ücretlerin düşük olmasına bazı illerde ise ücretlerin yüksek olmasına bağlıdır. İşgücünün hareketliliği önünde birçok sosyal olgu engelleyici olabilmektedir. İşgücü piyasasında aynı şekilde meslekler ve yapılan işler arasındaki mobilite düzeyi düşüktür. Bir öğretmenin bir garson olması veya doktor olması oldukça nadir rastlanan bir durumdur. Düşük vasıf gerektiren işlerde bu tür geçişlilik daha fazla olabilmektedir. Örneğin mevsimlik olarak bahçelerde çalışan bir işçi, inşaat işlerine geçebilir veya tam tersi de mümkündür. İşgücü piyasalarında mobilitenin göreceli şekilde zor olması, çok sayıda işgücü piyasasının oluşumuna neden olmaktadır.

ii) Tek bir merkezi fiyatın olmaması: Mısır, şeker, et gibi malların bir merkezi fiyatı vardır ve bu fiyatlar bölgeden bölgeye çok fazla farklılık göstermez. İşgücü piyasasında ile enformasyon eksikliğinden aynı meslekte bile farklı ücretler oluşur. İşçiler eksik bilgilendirmeden dolayı piyasa kendileri için en iyi istihdam şartlarını sunan işletmeleri bilemeyebilirler. Tek bir fiyatın oluşmaması aynı zamanda piyasaların çok sayıda olması ile de ilgilidir.

iii) İşçilerin homojen olmaları: İşgücü piyasasına talep edilen işçiler birbirinden çok farklı özelliklere sahiptir. İşçiler yaş, cinsiyet, fiziksel güç ve enerji, çalışma motivasyonu ve diğer özellikler açısından farklılık gösterirler. İşçilerin homojen olmaması işgücü talep edenler açısından bir takım zorlukları beraberinde getirir. Yanlış seçim yapmamak amacıyla işe alımda sınav, mülakat ve referans gibi yöntemlere başvururlar. İşçi alınırken hata yapılması yine de muhtemeldir. Bu durumda nihai karar işçiyi belli bir süre çalıştırdıktan sonra verilir.

iv) İstihdam İlişkisinin Sürekliliği: Mal ve hizmet satın alımlarında tüketici aldığı malı ve hizmeti tüketir, tekrar alır. İşgücünün işletme tarafından satın alınmasında ise bir devamlılık esastır. İşletmeler sürekli işçi çıkarıp yerine yenilerini alamaz. Böyle bir durum işçi devri maliyetlerini artırır.

v)İşçinin emeği ile birlikte kendisini de sunması: İnsanı emeğinden ayırmak mümkün olmadığından işgücü arz eden işin yapıldığı yerde fiziksel olarak bulunmak zorundadır.

İşçiler için ne kadar ücret kazanıldığı kadar nasıl bir ortamda çalışıldığı da önemlidir. İş gücü arzını sunan işçi ücretin yanı sıra işverenin kendisine sağladığı diğer imkânlara göre de iş seçer.

vi)İşçilerin pazarlık güçlerinin az olması: İşgücü piyasasında çoğunlukla iş arayanların sayısı açık iş sayısından fazladır. Yaşam koşulları da dikkate alındığında insanların iş bulmaya ihtiyaçları acildir. İşveren açısından ise acillik aynı derecede söz konusu değildir. İşverenler başvurular arasından seçim yaparken şartları belirleme üstünlüğüne sahiptir. Özellikle ekonomik kriz zamanlarında iş arayanların seçicilikleri azalır ve pazarlık güçleri düşer. Sendikaların olmadığı durumda işveren ücreti ve diğer koşullarda tek belirleyici duruma gelirler.

vii)Emek talebinin türetilmiş bir talep olması: İşveren sattığı mal ve hizmetin talebi arttığında daha çok işgücü talep ederken, mallarına olan talep düştüğünde ise daha az işçi talep eder, hatta işçi çıkarma yoluna gider. İşgücü talebinin üretilen mal ve hizmet talebine bağlı olması onu türetilmiş bir talep yapar. İşgücü doğrudan talep edilen bir meta olmayıp, talebi mal ve hizmet talebine bağlıdır. İşgücü talebi mal ve hizmet üretimine bağlı olduğundan toplam talepteki değişimlerden etkilenir. Toplam talebin düştüğü dönemlerde işsizlik artar (Biçerli, 2007: 4-8).

2.2. İşgücü Piyasası Temel Kavramları

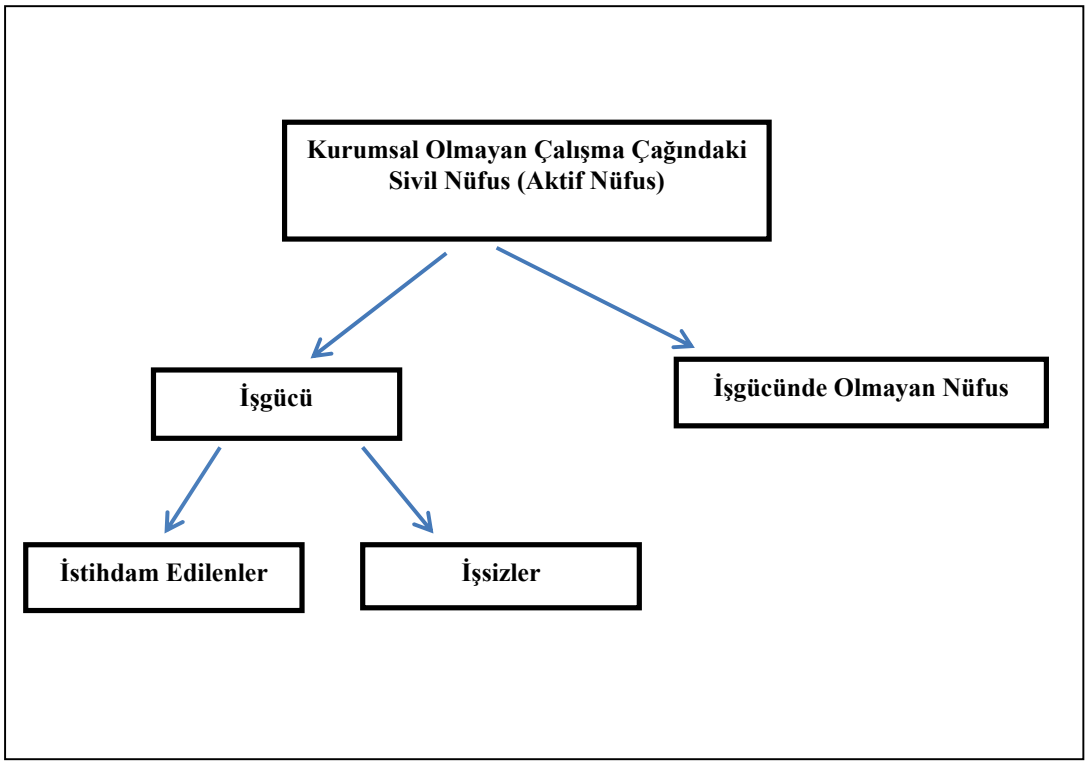
İşgücü piyasalarında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve iktisadi teori tarafından belirlenen temel kavramlar aşağıda tanımlanmaktadır.

2.2.1. Aktif Nüfus ve İşgücüne Katılım Oranı

Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus: Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzur evi, hapishane, hastane, kışla ya da orduevinde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışında kalan nüfustur. Bu nüfusun 15 ve daha üzeri yaşlarda olan bölümü ise "kurumsal olmayan çalışma çağındaki aktif

nüfusu" oluşturmaktadır. Bu grup çalışabilir kesimi oluşturduğundan "aktif nüfus" veya "iktisaden faal nüfus" olarak da adlandırılır.

Şekil-1: İşgücü ve Nüfus



Aktif nüfus için bir sınır ülkemizde TÜİK tarafından belirlenmemiştir.

Aktif Nüfusun Bileşenleri işgücü ve işsizlerdir.

İşgücü: Aktif nüfusun çalışan ve iş arayan kesimi işgücü olarak adlandırılır. Çalışanlar yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına veya işveren olarak istihdam durumlarına göre gruplara ayrılırlar.

Piyasada çalışmayanlar ve iş aramayanlar işgücüne dâhil olmayan nüfusu oluştururlar. Ayrıca iş başı yapabilecek halde olmalarına karşılık iş aramayanlar da işgücü dışında sayılırlar.

İşbaşı yapabilecekleri halde iş aramayan ve işgücü dışında diğer gruplar ev hanımları ve öğrenciler, emekliler, mevsimlik çalışanlar, irad sahipleri, hastalık vb. nedenlerle çalışamaz durumda olanlar ile ailevi ve kişisel nedenlerle iş aramayanlardan oluşur. Ev hanımları tam

zamanlı olarak ev işleri ile uğraşmalarına karşılık- ev işleri ve çocuk bakımı üretken iktisadi faaliyetler olarak değerlendirilmediğinden- işgücü dışında sayılırlar. Benzeri şekilde lise ve üniversiteye devam eden öğrenciler de çalışma çağındaki nüfus içinde olmalarına karşılık öğrenim nedeniyle piyasa çalışmasının dışında kalıp iş aramadıkları için işgücünün dışında sayılırlar.

Biçerli (2007) yukarıda sayılan kesimleri, şartlar gerektirdiğinde piyasada çalışmaya hazır olacaklarından dolayı "ikincil işgücü" olarak adlandırmıştır.

$$\textbf{İşgücüne Katılım Oranı (İKO):} \quad \frac{\textbf{İşgücü}}{\textbf{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus}} \textbf{x100}$$

veya çalışanlar ve işsizlerin toplamının aktif nüfusa oranı şeklinde de yazılabilir.

İşsizlik: Başlıca üretim faktörü olan işgücünün tam kullanılamaması durumunu ifade eden işsizlik, hem kıt bir üretim faktörünün kullanılmayışı nedeniyle ekonomide üretim kaybına neden olması, hem de kullanılmayan faktör insan olduğundan gelir kaybına neden olması, kişinin kendisine, çevresine ve topluma maliyetler yüklemesi bakımından dünyanın pek çok ülkesinde önemli bir sorundur.

İşsizlik oranının hesaplamadan önce işsiz kavramını tanımlamak gereklidir. İşsizlik TÜİK tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: " Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, ücretli ya da ücretsiz bir işle ilişiği olmayan) kişilerden son 3 ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış, 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan, çalışma çağındaki kişiler işsiz sayılır. TÜİK ayrıca iş bulmuş, kendi işini kurmuş ancak işe başlamak için eksikliklerini tamamlamayı bekleyenlerden 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olanları da işsiz saymaktadır. Buna göre bir kimsenin işsiz sayılabilmesi için şu üç koşulun olması gerekir:

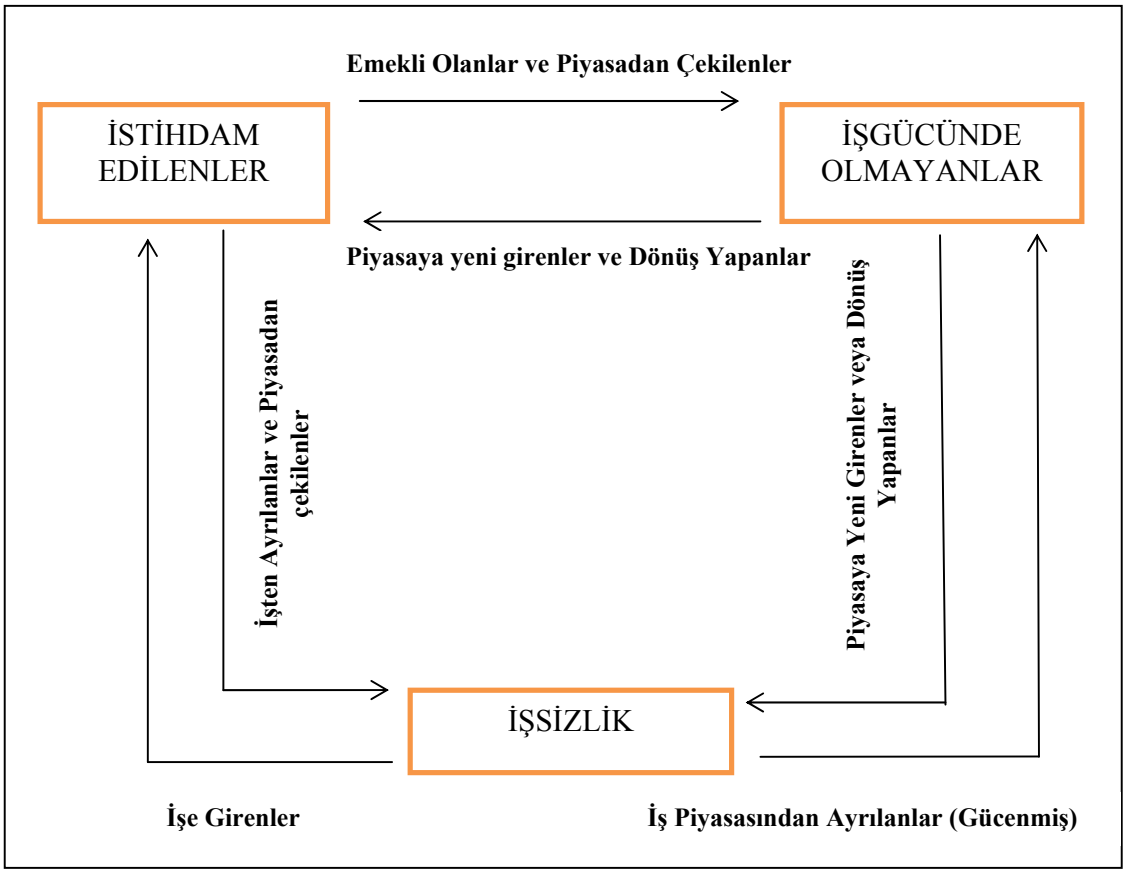
- Kişinin işi olmamalıdır.
- Aktif olarak iş aramalıdır.
- Kendisine iş teklif edildiğinde fiziksel ve zihinsel olarak çalışabilir durumda olmalıdır.

İşsizlik Oranı: $\frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücü}} \times 100$

İşsizlik Oranının Önemi: İşsizlik, fiyat istikrarsızlığı (enflasyon) ile birlikte ülkelerin çözmeye çalıştığı temel problemlerden birisini teşkil eder. İşsizlik oranı ekonominin durumunu yani konjönktürel performansını gösterir. İşsizlik oranındaki bir düşüş ekonomide üretim ve satış düzeylerinin yükseldiğinin bir göstergesidir. İşsizlik oranının ikinci önemi bu oranın ekonomik etkinliğin bir göstergesi olmasıdır. Her ekonominin temel amacı en fazla sayıda ve çeşitte mal ve hizmet üretmektir. İşsizliğin olması demek, işgücünün bir kısmının kullanılmayarak daha az üretim yapılması anlamına gelecektir. Üçüncü önemi ise işsizlik oranı bir mutsuzluk göstergesidir. İşsiz bir birey gelir elde edemiyor ve ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çekiyor demektir. İşsizlik süresi uzadıkça ve işsizlik arttıkça bu mutsuzluk daha da artar. İşsiz sayısının artması sosyal sıkıntıları da beraberinde getirir.

İşgücü Piyasasının Stok Akım Modeli: Şekil-2'de görüldüğü gibi her ay işsizlerin büyük bir kısmı ya iş bularak ya da iş gücünü terk ederek (iş aramaktan vazgeçerek) işsizlik statüsünden çıkar. Bu durum işsizlik kutusundan yukarıdaki iki kutucuğa giden oklarla sembolize edilmiştir. Bunun yanı sıra iş piyasasında bazı işçiler çalışıyor iken, ya gönüllü olarak işten ayrılıp veya gönülsüz olarak işten çıkarılıp işsiz statüsüne geçiş yaparlar. Nitekim bu hareket "istihdam edilenler" kutucuğundan "işsizlik" kutusuna giden okla gösterilmektedir. Bunun gibi daha önce iş gücünde olmayıp da iş piyasasına geçiş yapan, ancak iş bulamayan bireyler de şekilde görüldüğü gibi "işgücünde olmayanlar" kutucuğundan "işsizlik" kutusuna giden okla gösterilebilir.

Şekil-2: İşgücü Piyasası Stok Akım Modeli



Kaynak: Biçerli, 2007.

2.2.2. İşsizlik İstatistiklerinin Eksiklikleri

İşsizlik istatistiklerinde eleştirilen temel husus, ev kadınları ve evde çalışanlar gibi oldukça büyük bir kesimin üretken hizmetlerde bulunmalarına karşın emeklerini piyasada satmadıkları için, istatistiklerde yer almamalarıdır. İstatistikler açısından çocuk bakım evinde çalışan bir kişi istihdam edilmiş olarak kabul edilirken evinde kendi çocuklarına bakan bir anne istihdam edilmemiş olarak kabul edilmektedir.

Bu konuda ifade edilen bir başka husus rezervasyon ücreti ve gücenmiş işçi kavramları ile ilgilidir. Pek çok ülkede hane halkı verileri işsizler için kabul edilebilir en düşük ücret (rezervasyon ücreti) oranına ilişkin verileri içermemektedir. Yüksek ücretli sektörlerden ayrılan bu nedenle rezervasyon ücretleri yüksek olan işçiler bu ücrete uygun iş bulamadıklarından iş aramaktan vaz geçebileceklerdir.

Gücenmiş işçiler olarak bilinen bu tür işçiler işgücünde olmayanlar kısmında yer aldıklarından işsizlik oranlarının hesaplanmasında dikkate alınmayacaklardır. Ancak bu işsizler gizli işsizliği oluşturacaklardır.

İşsizlik oranları ile bir diğer problem kayıt dışılıktır. Kayıt dışı çalışanlar çoğu zaman istatistiklere giremediklerinden işsizlik oranının gerçek durumunu yansıtmak zorlaşır.

Kısmi zamanlı yani part-time çalışanlar işsizlik ölçümü ile bir diğer engeli teşkil eder. Bu tür istihdam istatistiklerde eksik istihdam olarak geçer. TÜİK'e göre haftalık 40 saatten az çalışanlar eksik istihdam edilenler kategorisindedir.

2.2.3. Tam İstihdam ve Doğal İşsizlik Oranı

Firmaların ve işçilerin heterojen olduğu ve eksik bilgilendirmenin (en iyi iş nerede veya en iyi işçi nerede gibi soruların tam bilgiyle cevaplanamaması gibi) söz konusu olduğu dinamik bir ekonomide işsizlik oranını sıfıra indirmek mümkün olmadığı gibi arzulanır bir durum da değildir. Bazı durumlarda bireylerin belirli bir süre gönüllü olarak işsiz kalma pahasına (iradi işsizlik) bir işin diğerine geçişleri onların daha verimli işlerde çalışmalarını sağlayacağından, hem bireyse gelirlerin hem de milli hasılanın artmasına neden olacaktır.

Konuya gönülsüz (gayri iradi) işsizlik açısından bakıldığında benzeri bir sonuca ulaşmamız mümkündür. Teknolojik gelişmeler, nüfus kaymaları, zevk ve tercihlerdeki değişmelerin işgücü arzı ve işgücü talebi arasında yapısal uyumsuzluklara neden olduğu ve bu anlamda belirli bir işsizliğin kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Böylece sıfır işsizlik oranı mümkün değildir.

Ekonominin tam istihdamda olduğu durumda çoğu ülkede işsizlik oranı 1960'larda % 4 iken, 1980'lerden sonra % 6 düzeyine yükselmiştir. Bu artışın nedenlerinden birisi nüfusun demografik yapısının değişmesidir. İşgücü içinde işsizlik oranları genelde ortalamadan daha yüksek olan gençlerin ve kadınların artması ortalama işsizlik oranlarının da yüksek olmasına neden olmuştur.

Bu konuda gösterilebilecek bir başka sebep de işsizlik sigortası uygulamasıdır. İşsizliğin olumsuz sonuçlarını gidermeye/azaltmaya yönelik bu uygulama, bundan yararlanan işçilerin rezervasyon ücretlerinin yükselmesine ve iş bulma konusunda daha yavaş

davranmalarına neden olmaktadır. İşsizlerin bu şekilde işsizlik havuzunu kolayca terk etmemeleri sonucu işsizlik oranları yükselmektedir.

Son olarak zamanla yapısal işsizlikte meydana gelen artışların da tam istihdam durumundaki işsizlik oranının yükselmesinde etkili olduğu belirtilebilir. 1970ler ve 1980lerde yaşanan petrol şokları; otomobil, çelik, elektronik sektörleri gibi enerjiye ve dış ticarete bağımlı sektörlerde durgunluğa sebep olmuştur. Bu sektörlerden işsiz kalanların kolayca iş bulmamaları işsizlik oranlarını yükseltmiştir.

Ekonominin tam istihdamda olması demek iradi ve yapısal işsizliğin söz konusu olduğu bir denge durumunu ifade eder. Yapısal işsizlik oranı ile iradi işsizlik oranının toplamı doğal işsizlik oranını verir. Doğal işsizlik oranını şu şekilde tanımlamak mümkündür: Doğal işsizlik oranı toplam işgücü piyasasında ne arz ne de talep fazlasının olmadığı durumda, yani piyasa dengede iken var olan işsizlik oranıdır. Bu oran uzun dönemde beklenen ve gerçekleşen işsizlik oranlarının birbirine eşit olduğu durumdaki işsizlik oranıdır.

Doğal işsizlik oranı ekonomideki yapısal ve geçici güçler tarafından belirlenir ve ekonomi politikaları ile bu oranı düşürmek mümkün değildir.

2.2.4. İşsizlik Türleri

i. Gizli İşsizlik

Açık işsizlik istatiksel bir kavram iken gizli işsizlik, analitik bir kavramdır. Herhangi bir üretim alanında işgücünün bir kısmı üretimden çekildiğinde üretimde önemli bir azalma meydana gelmiyorsa, yani söz konusu işgücünün ilave katkısı sıfır ise gizli işsizlik söz konusudur. Bu durum tarım sektörü ve kamu işletmelerinde sıkça rastlanan bir durumdur. (Biçerli, 2007:431)

ii. Açık İşsizlik

Açık işsizlik bu bölümde tanımlanan istatistiklerin kapsamındaki işsizliktir. Bir ekonomide işsizlik 4 temel nedenden dolayı oluşur: 1. Geçici işsizlik, 2. Yapısal işsizlik, 3. Konjonktürel işsizlik, 4. Mevsimsel işsizlik.

a. Geçici işsizlik

Piyasada bir kısım işçiler aşağıdaki nedenlerden dolayı işsizlik yaşarlar. (Biçerli, 2007)

- Yeni bir iş aramak için mevcut işlerini bıraktıklarını
- İşini kaybettikten sonra yeni iş aradıklarını
- İlk kez çalışmak üzere iş arayarak işgücüne katıldıklarını
- Uzunca bir dönemden sonra yeniden iş piyasasına girdikleri
- Bir işte çalışıyorken diğer bir işe geçtiklerini görmemiz mümkündür.

Piyasadaki işgücü hareketliliği sadece işçilerden kaynaklanmamaktadır. Benzeri şekilde işverenler de sürekli olarak

- İşi bırakan veya emekli olan işçiler yerine yeni işçiler alırlar
- Daha iyilerini bulmak umuduyla bazı işçileri işten çıkarırlar
- İşletmenin büyümesi nedeniyle yeni açılan işler için işçi alırlar.

İşgücü piyasasında tam bilgi ve tam mobilite olsaydı, bir işten ayrılan işçi hemen diğerine geçerdi. Tam bilgi şartları altında işçi kendisi için teklif edilen en iyi işin hangisi olduğu bulur, mobiliteyi engelleyen bir durum olmadığı için o işe geçiş yapardı.

İşgücü piyasasında eksik bilginin bireyleri iş arama faaliyetine yöneltir bu ise geçici işsizliğe neden olur.

İş arama faaliyetinin doğrudan ve fırsat maliyeti olmak üzere iki tür maliyeti vardır. Doğrudan maliyetler iş arama sürecinde harcanılan maliyetler (posta harcamaları, iş arama sürecine seyahat gibi) , fırsat maliyeti ise piyasada çalışmamaktan dolayı uğranılan gelir kaybıdır. (Biçerli, 2007:435)

Fırsat maliyetlerinin ne ölçüde olacağı, iş tekliflerinin saklanabilir olup olmadığına bağlıdır. Birey iş aramaya devam edince önceki iş tekliflerini süratle kaybediyorsa, bu kişinin fırsat maliyeti iş tekliflerini toplayıp bunlar arasından en iyisini seçebilen bir işçinin fırsat maliyetinden fazla olacaktır. (Biçerli, 2007:435)

Geçici işsizlik yüzdesinin yükselmesi, işgücünün niteliğinin artırılması ve beşeri sermaye açısından önem taşımaktadır. Bu yönü ile çalışanların sürekli iş değiştirmesi, yani işgücü devrinin yüksekliği işletmelere maliyetler yükler. Sık işgücü devri firmaların nitelikli çalışanlar yetiştirmesi ve elinde tutmasını zorlaştırır. (Lordoğlu, 2007:382)

b. Yapısal İşsizlik: İşgücü piyasalarında açık işler ile iş arayanların ayna anda mevcut olmaları ve bir araya gelememeleri ile oluşan işsizliğe yapısal işsizlik denir. Yapısal işsizliğinin oluşmasının temel nedeni uzmanlaşmış, beceri ve nitelik gerektiren bazı işler için tek bir iş piyasası yerine çok sayıda alt iş piyasalarının bulunmasıdır. İşçiler ile açık işler arasındaki ilişkilerin çoğu bu alt piyasalarda gerçekleşir. Bu piyasalar arasında geçiş kısa dönemde nispeten kapalıdır ve uzun dönemde de bu piyasalar arasındaki geçiş zor ve maliyetlidir. Bu nedenle iş arayanlar işçi bulamaz, işçiler iş bulamaz. (Biçerli, 2007:441)

Yapısal işsizliğin başlıca üç nedeni vardır. Birincisi açık işlerde istenen niteliklerin ile iş arayanların niteliklerinin farklı olması durumudur. Örneğin açık işler yabancı dil bilme zorunluluğu gerektirirken, iş arayanların yabancı dilde yeterli olmaması bir uyuşmazlığa neden olacaktır. İşgücünün meslekler arası mobilizesinin düşük olması bu işsizliği artıran bir unsurdur. Bu tür bir yapısal işsizlik ekonomi açısından ciddi bir sorun teşkil eder. Açık işlerle iş arayanların farklı mekânlarda bulunması ise ikinci bir nedendir. Belirli bir sektörde Konya'da işgücü arz fazlası mevcutken, Van'da ise eleman ihtiyacı söz konusudur. Bu tür işsizliğin kaynağı coğrafi işgücü mobilitesinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Biçerli (2007:443) işgücü mobilitesinin olmamasını üç nedenle açıklamıştır:

i. Bilgi yayılması eksiktir. İşçiler coğrafi olarak yüzlerce kilometre uzaklıktaki işler hakkında bilgi sahibi değillerdir.

ii. Bölgeden bölgeye taşınmasının parasal maliyetleri yüksektir.

iii. Uzak mesafelere göç etmenin psikolojik maliyetleri de yüksekliktir.

Bu tür psikolojik maliyet özellikle ülkeler arası emek mobilitesi önünde ciddi bir engel teşkil eder.

Üçüncü tür yapısal işsizlik teknolojik gelişmenin bir sonucudur. Her hangi bir üretim alanında teknolojik gelişmenin iki türlü etkisi olabilir. İlk olarak teknolojik gelişme, aynı

miktar mal ve hizmetin daha az faktör (işgücü, sermaye) kullanımıyla üretilmesini mümkün kılar, böylelikle verimliliği artırır. Bu durumda işgücüne ihtiyaç azalacağından işsizlik sorunu ortaya çıkacaktır. Tarım kesiminde makineleşmenin artması bir kısım işgücünün işini kaybetmesi buna örnek teşkil edebilir. Teknolojik gelişme bazı durumlarda eski teknoloji ile çalışan bazı mesleklerin yok olmasına neden olabilir. Konfeksiyon teknolojisindeki gelişmeler terzilik mesleği yapanların sayısını azaltmıştır.

Son 50 yıldaki hızlı teknolojik gelişmelere rağmen işsizlik kayda değer bir biçimde artmamıştır. Yeni bir teknoloji uygulandığında ortaya çıkan işsizliğin zaman içinde telafi edilmesi teknolojik gelişmenin ikinci etkisidir. Teknolojik gelişme sonucu maliyetler ve dolayısıyla tüketici fiyatları düşer. Tüketici fiyatlarının düşmesi sadece teknolojik gelişmenin yaşandığı sektörde değil, ekonominin genelinde mallara ve hizmetlere olan talep artar. Bunun sonucunda yeni iş imkânları ortaya çıkar.

Yapısal işsizliğin diğer işsizlik türlerinden daha ciddi bir sorun haline getiren bazı özellikleri vardır. Yapısal işsizlik belirli gruplar arasında yoğun yaşanmaktadır. Bu şekildeki bir yoğunlaşma toplumsal sorunlara neden olmaktadır. Yapısal işsizliğin ikinci özelliği uzun süreli olmasıdır. Teknolojik gelişme ve işyeri kapanması nedeni ile işsiz kalan işçilerin yeni iş bulmaları aylarca sürebilmektedir. Geçici işsizlikte ise aynı uzun süreli iş arama durumu söz konusu değildir. Üçüncü olarak eğitim düzeyi ile yapısal işsizlik arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığıdır. Eğitilmiş ve vasıflı işgücü için iş piyasaları küresel bir yapıda iken, niteliksiz işgücü için iş piyasaları yerel bir özellik taşır. İşsiz bir üniversite mezunu internette kariyer sayfalarında seçme hakkına sahip iken, niteliksiz işgücü ise daha çok yakın çevrede iş aramaktadır.

Yapısal işsizlik gelişmekte olan ülkelerde daha fazla rastlanılan bir durumdur.

c. Konjonktürel İşsizlik: Konjonktürel işsizlik, ekonomide mal ve hizmetlere olan talep yetersizliği sonucu ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Geçici ve yapısal işsizlikte açık işler bulunmakta iken, konjönktürel işsizlikte makro anlamda bir işgücü arzı fazlası sorunu vardır. Dolayısıyla konjönktürel işsizlik piyasada yeterince açık iş olmaması nedeniyle meydana gelen işsizliktir.

Konjönktürel ile işsizlik ekonominin daralma ve genişleme şeklindeki konjönktürel dalgalanmaları arasında doğrudan bir ilişki vardır. Ekonominin genişleme dönemlerinde toplam talep ve üretimdeki artışlara bağlı olarak işsizlik oran tedrici olarak düşer. Ekonomide bir kriz veya bir resesyon yaşandığında ise toplam talepteki daralma üretim ve satışları olumsuz etkileyeceğinden istihdam da buna bağlı olarak, işsizlik oranları yükselecektir. Konjönktürel işsizlik işgücü talebinin türetilmiş olması ile ilgilidir.

Firmalar ekonomide resesyonun ne kadar süreceğini bilebilselerdi ve üretilen ürünleri ileride satmak üzere düşük bir maliyetle saklamak mümkün olsaydı, toplam talepte meydana gelecek geçici bir azalma işgücü talebini azaltmazdı. Ancak firmalar belirli bir durgunluğun ne kadar süreceğini ve kendi üretimlerini nasıl etkileyeceğini bilemedikleri için ve ürünleri saklamak maliyetli olacağı için firma ya ücretleri düşürme yoluna gidecek ya da işçi çıkaracaktır. Ekonomide var olan ücret katılıklarından dolayı ücretleri düşürmek çoğu durumda mümkün değildir. Ücretler azalma yönünde katı iken, yükselme yönünde katı değildir. Neo-Klasik iktisatçılar ücretlerdeki bu katılığın işsizliğin nedenlerinden birisi olduğunu iddia etmektedirler. (Biçerli, 2007:448). Konjönktürel işsizlik talep yetersizliği ve ücret katılığının bir sonucudur.

Ücret katılıklarının başlıca üç nedeni vardır. Birinci olarak sendikaların toplu sözleşme yapma uygulaması ücretlerin katılığının birinci nedenidir. Sözleşmeler 2-3 süreleri kapsadığı için, işverenlerin toplam talepte meydana gelen daralmalara bağlı olarak ücretleri aşağıya çekebilmeleri yasal olarak mümkün değildir. Parasal ücretlerde yapılacak bir azalma sendika üyeleri için arzu edilmeyen bir durumdur. Ücret indirimi bütün işçileri etkilerken, istihdam daralması bir grup işçiyi etkilemektedir. (Biçerli, 2007:449)

Ücret katılıklarının bir başka nedeni ise işverenlerin tutumudur. İşverenler de bütün çalışanların ücretlerini düşürmek yerine, bir kısım çalışanların işlerine son vermeyi tercihe ederler. Talebin daraldığı dönemlerde bir grup vasıfsız işçi çıkartılırsa, vasıflı işçiler durumdan etkilenmeyecektir. (Biçerli, 2007:449)

d. Mevsimsel İşsizlik: Gelişmekte olan ülkelerde sık görülen bir işsizlik türüdür. Tarım sektörünün ağırlıklı olduğu ekonomilerde üretimin mevsimselliğinden dolayı ortaya

çıkan işsizlik türüdür. Arzdaki ve talepteki mevsimsel dalgalanmalardan dolayı ortaya çıkar. Mevsimsel işsizliğin görülebileceği bir diğer sektör inşaat sektörüdür.

2.3. İşgücü Arzı

İşgücü piyasaları yapısal özelliklerinin yanı sıra, emek arzı ve emek talebi yönüyle de incelenebilmektedir. Bu kapsamda işgücü arzı iki şekilde ifade edilebilir: Bir bireyin günlük 24 saatinin kaç saatini çalışmaya ayırdığı, bir ülkenin aktif nüfus içinde piyasada çalışmaya karar verip çalışanları ve iş bulamayanların toplam sayısı. Birinci ifade mikro iktisadi anlamda işgücü arzını, ikinci ifade ise makro iktisadi anlamda işgücü arzına karşılık gelmektedir.

2.3.1. Bireysel İşgücü Arzı

Bir işçinin kaç saat çalışmak isteyeceği işverenin ve işin belirlediği çalışma süresine bağlı olsa da uzun vadede işgücünün tercihlerine bağlıdır. (Ehrenberg ve Smith, 2012:168) İşgücü meslek seçiminde, ikinci bir işte çalışma seçiminde, kısmi zamanlı çalışmada ve fazla mesaiye kalmada aslında çalışma saatini arzını da seçmektedir.

İktisat biliminde Neo-Klasik iktisadın işgücü arzı ve talebi konusundaki varsayımları:

- İşçiler ve işverenler tam rekabet piyasasında karşı karşıya gelmektedir,
- İşveren işgücünün marjinal ürününü (her bir işçinin toplam üretimde meydana getireceği üretim artışı) önceden bilebilir.
- İşgücü arz ve talebine devletin dışarıdan müdahale imkânı (asgari ücret gibi) bulunmaktadır.
- Azalan verimler kanunu geçerlidir.

İktisatta işgücü arzı bir tercih sorunudur: Çalışmak ya da çalışmamak. (Lordoğlu, 2007:140). Bireyin çalışma kararını vermesi işgücü arzını genişletici, tersi de daraltıcı etki yaratır. Çalışma lehine karar vermek başka seçimleri de beraberinde getirecektir. Örneğin hangi işte ve işyerinde çalışmak, ne kadar süre çalışmak, ne şekilde (masa başında veya sahada) çalışmak gibi seçenekler işgücü arzında etkili olmaktadır.

İşgücü arzının temel fonksiyonlarından birisi de tüketimin karşılanması esnasında ortaya çıkmaktadır. Kişilerin bireysel ihtiyaçlarının karşılanması kadar, sosyal ihtiyaçların da karşılanması için işgücü arz edilmektedir. Nihai olarak, işgücü arzının temel nedeni tüketimin karşılanmasıdır, yani harcama yapmaktır. (Lordoğlu, 2007:146) İşgücü arzının temel fonksiyonu üretimin gerçeklemesi olarak ifade edilir. Üretimin ve tüketimin gerçekleşmesi sadece farklı mal ve hizmetler arasında bir seçim değildir. Aynı zamanda potansiyel işgücü arzının nasıl kullanacağı konusundaki tercihleri de yansıtır. Çalışmaya karar verme aynı zamanda bir bireyin zamanı nasıl kullanacağını karar vermesidir. İşgücü arzı eden tüketici bir günün 24 saatini belirli süreler arasında nasıl böleceğine karar verir. Çalışmaya ayırdığı zaman ile ev içinde kaldığı veya dinlendiği süreler farklı tüketim kalıpları arasında tercihlerini de belirler. (Lordoğlu, 2007:149)

Üretimde ve tüketimde geçen zamanlar birbirinden farklıdır. Boş zamanın tüketim ile, çalışma süresinin ise üretimle ilişkisi kurulabilir. Birey asgari yaşam koşullarına sahip olmak için minimum tüketime ve minimum boş zamana sahip olmalıdır. Bireyin hiç tüketim yapmadığı ya da hiç boş zamanı olmadığı bir durumdan söz etmek mümkün değildir.

Tüketici işgücü arz ederek tüketimini sağlayan aktördür. Boş zaman olgusunu belirleyenler bireyin elde ettiği ücret ya da ücret dışı gelirler toplamıdır. Neoklasik iktisat teorisinde, işgücü arzı iki etkiye bağlı olarak sunulmaktadır: İkame etkisi ve gelir etkisi. Gelir etkisinde ücret haddindeki bir artış sonucunda aynı miktarda tüketimi daha az çalışarak elde etmek söz konusudur. Ücret haddindeki bir artış boş zamanı çalışmaya göre daha maliyetli hale getirir. Kısa dönemde ikame etkisi, ücretin ağırlığı ve uzun dönemde çalışma süresinde ortaya çıkan azalma nedeni ile önem taşımaktadır.

İşgücünün arzının bireysel belirleyicileri bireysel tercihler, bireyin ücret dışı gelirleri, çalışılacak işin ücreti ve tüketilen mal ve hizmetlerin fiyatlarıdır. Bireysel tercihler pratikte daha çok kadınların işgücü arzını açıklar. Bir kadın çalışma veya ev işlerini yapma arasında bir tercihte bulunabilir. Ücret dışı gelirleri yüksek olan bireyler daha az çalışma eğiliminde olurlar. Çalışılacak işin ücreti ile çalışma süresi arasında doğru yönlü artan bir ilişki söz konusudur. Teorik olarak ücretler yükseldikçe bireysel işgücü arzı (24 saatin kaç saatinin çalışmaya tahsis edileceği) artar.. Tüketilen mal ve hizmetlerin fiyatlarının yükselmesi de işgücü arzını artırmaktadır.

Bir birey işgücü piyasasına girip girmeme tercihini piyasa ücreti ile kendi rezervasyon ücretini karşılaştırarak yapar. Bir bir saatlik boş zamanın marjinal değerini X TL olarak belirlemiş olsun. Kendisine önerilen saatlik ücret düzeyi X TL'den büyükse birey işgücüne katılmayı tercih eder. Rezervasyon ücreti bir bireyin çalışmak isteyeceği en düşük ücret veya boş zamana biçtiği kıymettir. (Ehrenberg, 2012: 189)

İşgücü arzını oluşturan en önemli unsurlardan biri işgücünün ne kadar süre çalışacağına ilişkindir. Çalışma sürelerinin artışı ve azalışı ile toplam işgücü arzı bir biriyle ilişkilidir. Bir ekonomide çalışma süreleri artıyorsa toplam işgücü arzı da artar. Haftalık çalışma saatleri Avrupa'da 35-40 saat civarındadır. ABD ise bu süre 40 saatin üzerindedir. Çalışma sürelerinin kısalması daha fazla kişinin istihdam edilmesine neden olabilir.

2.3.2. Toplam İşgücü Arzı

Toplam işgücü arzı bir ülkenin veya bir bölgenin mevcut işgücü stokuna bağlıdır. Mevcut işgücünün belirleyicileri;

i. Nüfus miktarı

ii. Nüfus içinde aktif nüfusun oranı

iii. Aktif nüfusun niteliği verimlilik düzeyi

iv. Aktif nüfus içinde işgücü miktarı ve zaman birimleri ile ifade edilen çalışma saatleri toplamıdır.

v. Dışarıdan alınan göç.

İş arayanlar birkaç gruptan meydana gelmektedir:

- 15-24 yaşları arasında genellikle eğitim içerisinde bulunmayan gençler,
- 25-60 yaşları arasında yetişkin kadın ve erkekler
- 60 yaş üzerinde bulunan, işgücü piyasasından çıkışları yaklaşmış yani emeklilikleri yaklaşmış kişiler.

Bir ülkenin işgücü arzı potansiyeli 15-64 yaş arası nüfusa bağlıdır. 15-64 yaş arası nüfusun oranının yüksek olması bağımlılık oranının düşük olduğunu gösterir. 15-64 yaş arası aktif nüfus içinde piyasa ücretinde çalışmayı kabul edip piyasaya giren nüfus işgücü arzını oluşturur.

İşgücünü arzını belirleyen yukarıdaki faktörlerin dışında konjönktürel faktörler de vardır. Bu faktörler ilave işçi etkisi ve gücenmiş işçi etkisidir. Bir resesyonda işgücüne katılma oranı geçici bir şekilde artarsa ilave işçi etkisi söz konusudur. Sadece aile reisinin çalıştığı bir hanehalkında, aile reisinin ekonomik resesyon nedeniyle işsiz kaldığını durumda aile gelir kaybına uğrayacak ve önceden çalışmayan eş ve yetişkin çocuklar da işgücü piyasasına gireceklerdir. (Biçerli, 2007: 62) Böylelikle işgücüne katılım oranı artar. Bu etkiye ilave işçi etkisi adı verilir.

Gücenmiş işçi etkisi ilave işçi etkisinin tersi yönde işler. Resesyon sırasında ücretler düşük, iş bulmak normal zamanlara göre daha zor ve maliyetlidir. Bu durumda bir kısım işsizler iş aramaktan vaz geçerek evde çalışmayı veya eğitimini devam ettirmeyi tercih eder. Gücenmiş işçi etkisine göre işsiz kalan veya işgücü piyasasına girmeyi düşünen işçiler iş aramaktan vaz geçip geçici olarak piyasanın dışına çıkacaklarından, resesyon esnasında işgücüne katılım oranı düşecektir. (Biçerli, 2007:62)

2.4. İşgücü Piyasalarının Analizi

İşgücü piyasası, ücretlerin ve istihdamın belirlendiği, arz ve talep güçlerine bağlı olarak iş sözleşmeleri ile gerçekte var olan ya da olmayan bir yer, bir buluşma noktasıdır. Arz tarafında, iş arayan çalışmaya istekli insanlar ve elverişli insanlar; talep tarafında ise üretimi sağlayabilmek amacıyla işgücü arayan işverenler bulunmaktadır. İşgücü, sermaye, doğal kaynaklar gibi bir üretim faktörüdür. İşgücü piyasası seçim yapma özgürlüğü üzerine kuruludur. İş arayanlar ve işverenler işgücü piyasasında kendi hür iradeleri ile bulunurlar. Her bir birey iş arayan durumunda ücret, maaş; işveren durumunda ise kar amacı güderek hiçbir zorlama ve mecburiyet olmadan kendi istekleri doğrultusunda hareket eder. İdeal teorik koşul olan tam rekabet şartları işgücü piyasalarında kuralları ve regülasyonları olan devlet yoktur. İşgücü piyasası tamamıyla esnektir, ücret ve istihdam (ve işsizlik) sadece arz ve talep güçlerinin yani iş arayanların ve işverenlerin özel tercihlerini ortaya koyan bir sonuçtur.

2.4.1. Tam Rekabetçi Piyasa

En etkin işleyen piyasa, her piyasada olduğu gibi işgücü piyasasında da tam rekabet piyasasıdır. Tam rekabet şartları altında işleyen bir piyasa sisteminde, beşeri, doğal ve fiziksel kaynak dağılımının en etkin şekilde gerçekleştirildiği varsayılır. İşgücü piyasaları belirlenirken "tam rekabet" ulaşılmak istenen, arzulanan ideal durumdur.

Tam rekabet düşüncesi ulaşılması zor, gerçeğe yakın olmayan bir düşüncedir. Gerçek hayatta, birçok ekonomik, sosyal ve kültürel faktöre dayalı olarak, piyasa şartları olumsuz yönde şekillenmektedir. Bu faktörlerin bilinmesi, tam rekabet koşullarına ulaşma noktasında politika ve strateji belirleme bakımından faydalı olmaktadır. (Mehmet ve Kılıç, 2009:13)

Tam rekabet şartları altındaki bir işgücü piyasasının var olabilmesi bir takım şartların oluşmasına bağlıdır. Bu şartların en önemlileri şu şekilde ifade edilebilir:

Rasyonel işverenler ve çalışanlar: her işverenin amacı karını azamiye çıkarmaktır. Daha çok kar elde etmek için işçi çalıştırır. İş arayanlar ya da çalışalar ise en uygun çalışma koşulları ile en fazla geliri elde etmeyi hedeflerler.

Homojen işgücü: belli bir iş ya da vasıf kategorisindeki bütün işgücü homojen (kendi içinde aynı) kabul edilir. İşçiler aynı vasıfta ve güçtedirler.

Açık işler ve istihdam koşulları ile ilgili tam bilgi: İş arayanlar, iş arama faaliyetlerini işgücü piyasasına dair bilgilerin tam ve kolaylıkla ulaşılabilir olduğu bir ortamda yürütebilmelidirler. Buna benzer olarak, işverenler de iş arayanlar da çalışanların nitelik ve becerileri ile ilgili bilgilere kolaylıkla ulaşabilmelidirler.

Sermaye ve işgücü arasında tam ikame: teknolojik seviye sermaye ve işgücü arasında ikame yapılabilmesine izin vermektedir.

İşgücü mobilitesi (seyyariyet): İşgücü meslekler, sanayiler ve bölgeler arasında tam olarak hareketlidir. İşçiler ve iş arayanlar ücret farklılıkları ve çalışma şartları avantajlarından faydalanabilmek için, farklı piyasalara geçiş yapma özgürlüğüne ve bunun için gerekli bilgilendirilme hakkına sahip olmalıdırlar. (Mehmet ve Kılıç, 2009: 13)

Tam rekabetin şatlarının var olduğu bir işgücü piyasasının, ideal etkin özelliklere sahip olduğu, işsizliğin doğal işsizlik oranı dışında bulunmadığı, çalışma arzusunda olan herkesin iş sahibi olup üretkenlikleriyle orantılı kazanç sağladığı bir piyasa türü olduğu söylenebilir. Bu piyasa şartlarında işgücünün etkin dağılımı ve kullanımıyla tam istihdam sağlanmış olur ve ekonomi makro düzeyde azami kapasiteye (tam istihdam) kavuşur.

İşgücü insandan ayrılmayan bir üretim faktörü olduğu için yukarıdaki çoğu kabul gerçek hayatta geçerli değildir. İşgücü homojen değildir, aynı meslek grubunda bile insanlar farklı beceri ve motivasyonlara sahiptir. Açık işler, ücretler ve işçiler konusunda tam bilgi söz konusu değildir. İşveren işçi hakkında eksik bilgiye sahip olduğu için ters seçim ve ahlaki riziko sorunları ile karşı karşıya kalabilir.

Tam rekabet piyasası işgücü piyasalarının gerçeklerini açıklamaktan uzak olsa da bir referans noktasıdır. İşgücü piyasaları tam rekabet piyasasının öngördüğü şekilde esnek değildir. Esnek işgücü piyasası iş sözleşmelerinin kolaylıkla iptal edilebildiği, regülasyonların asgari düzeyde olduğu, işçilerin kolaylıkla iş değiştirdiği ve işverenlerin ise kolaylıkla işçi değiştirebilmesi anlamına gelir. Regülasyonların azaltılması piyasa esnekliğini artırır. İşgücü piyasalarının esnek işlememesinin bir başka nedeni ücretlerin esnek olmamasıdır. Ücretler yıllık veya birkaç yıllık süreler için belirlenir ve ekonomik koşullara göre yükseltilebilse de düşürülemezler. Bu durum ücretlerin düşme yönünde esnek olmaması olarak adlandırılır. Tam rekabet koşulları gerçek ekonomik hayatı açıklamasa da olduğunu varsaydığı mobilite, eksik bilgi gibi kavramlar işgücü piyasasının temel kavramsal araçlarıdır.

2.4.2. Aksak Rekabet Piyasası: İdeal Olmayan İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasının işleyişi sonucunda işsizlik ortaya çıkıyorsa işgücü piyasasının aksak işlediği söylenebilir. Aksak bir piyasada iş arayanlar ve işçi arayanlar, her iki grup da ihtiyaçlarını dengeleyememekte en iyi sonucu alamamaktadırlar. İşgücü dağılımında bir dengesizlik, kaynak kullanımında yetersizlikler mevcuttur.

Piyasanın bu anlamda başarısızlığı sürekli ise ekonominin genel işleyişinde bir aksaklık olduğu ve işleyişinin zarar gördüğü sonucuna varılır. Gelir ve hayat standardı olması gerekenin altındadır ve genel refah seviyesi düşüktür.

Piyasanın iyi işleyememesi durumunda ilk gözlenen sorun işsizliktir. İşgücü piyasası noksanlıkları işsizliğin yanı sıra ayrımcılık ve eksik rekabeti getirir. Eksik rekabet firmaların tekel, oligopol ve monopson olarak faaliyet gösterdiği, yüksek karlar elde ettiği piyasalardır.

İşgücü piyasasında hem firmalar için hem de işçiler için mevcut durumu değiştirmek maliyetli bir karardır. İşçiler için iş ve firma değiştirmek, işverenler için işçi alıp, işçi çıkarmak bir takım maliyetleri beraberinde getirir. Bu tür sabitlikler sonucu ortaya çıkan işsizliğe ve ücret farklılıklarına işgücü friksiyonları denir.

Aynı iş kolunda çalışan işçiler tam mobiliteye sahip olsaydı, işçiler firmalar arasında dolaşacak ve bu sürecin sonunda aynı iş kolunda bütün ücretler eşit olacaktır, başka bir ifade ile tek bir ücret oluşacaktır. Bir firma ücret artırdığında işgücü o mevcut firmalarından vazgeçip ücretini artıran firmaya yönelecektir. Bu durumda diğer firmalar da ücret artırma yoluna gideceklerdir ve fiyatlar eşitlenecektir. Bu durum tek fiyat kuralı olarak adlandırılır. Piyasa tam mobilite ve tam bilgi durumunda aynı işi yapan, aynı beceriye sahip bütün işçilerin ücretlerini eşitler (Ehrenberg ve Smith, 2012: 131).

İşler arası ve mekânlar arası mobilitenin sadece parasal değil, parasal olmayan örneğin; psikolojik maliyetleri vardır. Konya'dan Erzurum'a gidip daha yüksek ücretli bir işe girmek beraberinde iklim farkı, iş arkadaşlarından ve sosyal çevreden uzaklık gibi psikolojik maliyetlerin yanısıra, işten işe geçerken kaybedilen zaman da bir maliyettir.

2.4.3. İşgücü Piyasası Analizlerinin Önemi

Taraflar arasında tam bilgiye erişimin zor olduğu ve insan unsurunun bir bileşen olduğu işgücü piyasalarının analizi arz- talep uyumsuzluklarının belirlenmesi ve piyasanın yarattığı sorunları çözecek politikaların tespiti açısından önemlidir. İşveren işçilerin nitelikleri hakkında, işçiler ise firma, ücret gibi konularda tam bilgiye sahip değildirler. İki taraf arasındaki bilgi uçurumunun engellenmesi açısından da işgücü piyasası analizleri önem taşır. İşgücü piyasası analizi hem yerel düzeyde hem ülke genelinde işgücü piyasalarına katılımı, katılanların niteliklerini, becerilerini, firmaların bugün ve gelecekte işgücünden bekledikleri nitelikleri ve becerileri, eğitim ihtiyaçlarının niteliğini tespit etmeyi amaçlayan bir analiz çerçevesidir.

İşgücü piyasasında ülke genelinde veya bölgesel düzeyde: işgücü piyasalarına katılım eğilimlerini, katılanların niteliklerini ve işverenlerin işgücünden beklediği nitelikleri, eğitim ihtiyaçlarının niteliğini ve niceliğini tespit etmeyi amaçlayan bir analiz çerçevesidir. Bu tespitler mevcut işgücü piyasası eğilimlerini, işgücü piyasasındaki temel sorunları, geleceği ilişkin stratejileri belirlemede yardımcı olacaktır (Kalkan,2011).

İşgücü piyasaları analizi sonucunda elde edilen niteliksel ve niceliksel enformasyon mevcut işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmede, işgücü piyasasındaki temel sorunları belirlemede ve geleceğe ilişkin bilgiye dayalı öngörülerde kullanılır (Kalkan, 2011).

Yerel işgücü piyasalarının analizinin muhtemel katkılarını Kalkan (2011) şöyle özetlemiştir:

- Bölgesel farklılıkların tespiti ve izlenmesi
- Yerel yönetişim mekanizmalarına işlerlik kazandırılması
- Kısa vadede işgücünün şirketlerle eşleştirilmesinin sağlanması
- Orta vadede işgücüne ekonominin ihtiyaç duyduğu niteliklerin kazandırılması,
- Uygulanan işgücü politikalarının etkilerinin izlenmesi

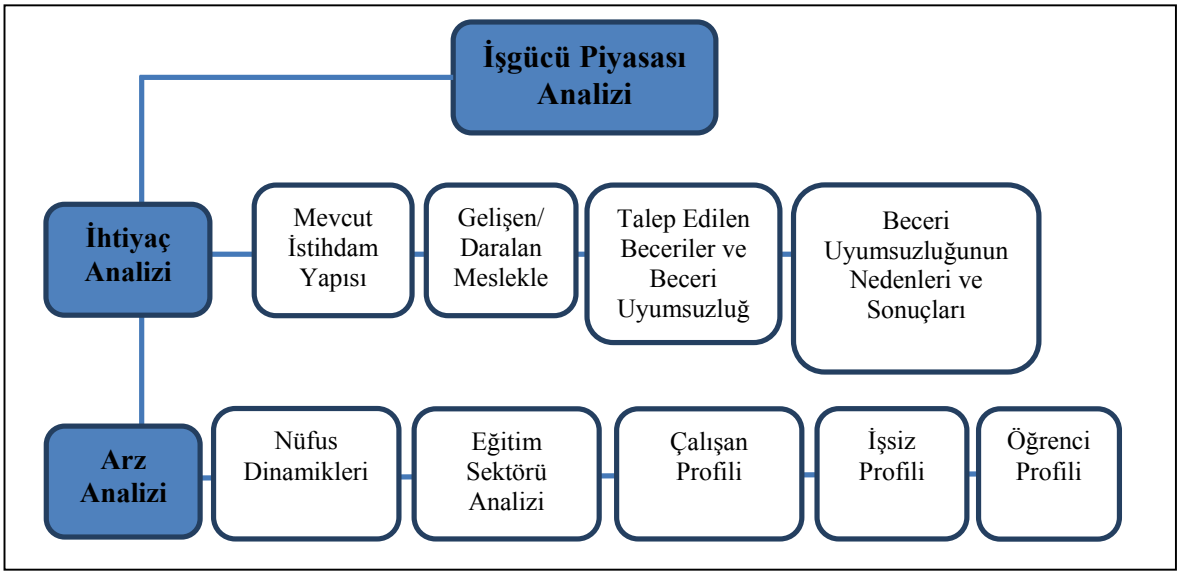
Yerel işgücü piyasası analizlerinin temel hedefleri incelenen bölgede sektörel bazda işgücü talep ve arzına ilişkin mevcut durumun tespiti, bölgenin istihdam yapısını ortaya koymak, sektörlerin ihtiyaç duyduğu işgücünün nitelik ve niceliklerini tespit etmek, işsizlikle mücadele politika ve çalışmalarına yön verecek verileri ortaya koymaktır.

İşgücü piyasası enformasyonunun elde edilmesinin kamu kaynaklarının etkin kullanılması, işletme kaynaklarının etkin kullanılması, işyerinde istihdamın korunması, yerel ihtiyaçların belirlenmesi, işsizliğin nedenlerinin belirlenmesi, yerel düzeyde politika önerileri geliştirilmesi gibi faydaları vardır (TİSK, 2007:15-16).

İşgücü arzı ve işgücü talebi, işgücü piyasalarının iki temel bileşenini oluşturur. Bu iki bileşen arasındaki fark işsizlik olarak adlandırılan olguyu verir. Bu değişkene dair, bu iki değişken arasındaki farka ilişkin bilgiler, söz konusu bölgede hangi alanlarda işgücü fazlası

bulunduğunu, hangi alanlarda işgücü açığı olduğu bilgilerini verir. Sözü edilen bu göstergelerin sunduğu profil ile hangi alanlarda yatırımların yapılmasının daha sağlıklı olacağı ve işgücüne ilişkin oluşturulacak programların neleri kapsaması gerektiğini ortaya çıkaracaktır. İşgücü piyasası analizleri bir bölgenin yerel kalkınmasının sürdürülebilirliği açısından da önemlidir.

Şekil-3: İşgücü Piyasası Analizi Bileşenleri



Kaynak: Kalkan, 2011.

İşgücü piyasası analizi iki temel bileşenden oluşur: İşgücü arzı analizi ve İşgücü Talebi (İhtiyaç Analizi). İşgücü talep analizi mevcut istihdamın yapısını ortaya çıkarmak, gelişen daralan meslekleri belirlemek, talep edilen nitelikler ile işgücünün niteliklerini ve ikisi arasındaki uyumsuzlukları tespit etmek, nitelik uyumsuzluğunun nedenlerini ve sonuçlarının tespiti gibi alt bileşenlerden oluşur. İşgücü arzı analizi ise nüfus dinamiklerini, çalışan profilini, işsiz profilini, öğrenci profilini betimlemek ve eğitim sektörünün analizini kapsar.

2.4.4. İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar

İşsizlikte mücadelede izlenen politikalar pasif istihdam politikaları, aktif istihdam politikaları ve diğer istihdam politikaları olarak üç grupta incelenir (Biçerli, 2007:483).

i. Pasif istihdam politikaları: Pasif istihdam politikaları gelişmekte olan ülkelerden ziyade gelişmiş ülkelerin kullandığı politikalardır. Bu politikaların temel amacı işsizliği

azaltmaktan ziyade bireylerin işsiz geçirdiği sürenin olası bireysel ve sosyal maliyetlerini azaltmaktır. İşini kaybeden ya da iş bulamayan bireylerin satın alma gücünü koruyabilmeleri için gelir desteği sağlayan politikalardır.

Bireylerin işsiz kaldığı belirli bir sürede tüketimlerini sağlayabilmeleri ve ailelerini geçindirmeleri için sağlanan gelire işsizlik sigortası denir. İşsizlik sigortası kapsamında bulunan bir çalışan çalıştığı dönem boyunca işsizlik sigortası fonuna katkıda bulunacak, ancak işsiz kaldığı dönemde bu sigorta devreye girip harcamalarını karşılayacak bir ödenek sağlayacaktır.

Kıdem tazminatı da bir tür pasif istihdam politikasıdır. Çalışanların işyerinde iş güvencelerinin sağlanmasını, yani işverenin işçileri işten kolayca çıkarmasının önünde bir engeldir. Kıdem tazminatı çoğunlukla işsizlik sigortasına alternatif olarak uygulanmaktadır. İşsizlik sigortasının olmadığı ülkelerde kıdem tazminatı uygulaması söz konusudur.

Bir diğer gelir desteği işsizlik yardımıdır. İşsizlik yardımının sigortadan farkı ödeneğin sigorta fonu değil, devlet tarafından karşılanıyor olmasıdır.

Pasif istihdam politikalarının dördüncüsü ise çalışma paylaşımı adı verilen, mevcut işlerin daha fazla kişiye yaptırılması anlamına gelen çalışma paylaşımlarıdır. Çalışma paylaşımlarından ilki erken emekliliktir. Normal emeklilik yaşına gelen kişiler emekliye sevk edilebilir ve açılan yeni yerler işsizlere verilebilir. İkinci tür paylaşım ise iş paylaşımıdır. Bu tür politikada işsizler kısımlara bölünerek işsizlere istihdam imkânı yaratılmaya çalışılır. Çalışma sürelerinin kısaltılması ise üçüncü tür bir iş paylaşım yöntemidir. İşsizlere istihdam yaratmak için mevcut çalışanların çalışma süreleri kısaltılır.

ii. Aktif İstihdam Politikaları: Aktif iş gücü politikaları temel olarak işsizliği azaltmayı, istihdamı ve geliri artırmayı amaçlayan politikalardır. Aktif istihdam politikaları genellikle işgücü piyasasına uyumda zorluklar çeken gençler, kadınlar, yaşlılar ve özürlüler gibi grupları hedef alır. Aktif işgücü politikaları işgücünün düşük verimlilikteki sektörlerden, yüksek verimlilikteki sektörlere geçişini sağlayan türleri de vardır.

Genel olarak aktif istihdam politikaları iş gücü arzı ve talebini uyumlaştırma programları olarak tanımlanan ve iş arayanlar ile işverenleri doğrudan eşleştirmeyi, işgücünün

niteliğini artıran işgücü eğitimini, kamu yararına çalışma, iş kurma ve istihdam sübvansiyonları kapsamında iş yaratmayı içeren politikaların tümüne verilen isimdir. Bu kapsamda AİP üç başlık altında ele alınabilir. Kamu istihdam hizmetleri/iş arama desteği, işgücü eğitimi ve iş yaratma (Diriöz, 2012: 23).

Kamu istihdam hizmetleri ve kamunun iş arama desteği kamu istihdam kurumları aracılığıyla gerçekleşir. Kamu istihdam kurumları doğrudan işe yerleştirme, mesleki rehberlik ve danışmanlık, iş arama kursları, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, coğrafi hareketlilik destekleri (coğrafi mobilite) gibi uygulamaları kapsar (Diriöz, 2012: 25).

İşgücü eğitim programları kapsamında kamu kurumları, özel eğitim kurumları ve sivil toplum örgütleri işbirliği yaparak işsizlerin bazılarının işbaşı eğitimden geçirilmelerini ve eğitim sonrasında işletmelerin ihtiyaç duyduğu kişileri istihdam etmelerini sağlamaktadır.

İş yaratma programlarına örnekler:

- Toplum yararına çalışma programları ve doğrudan kamu istihdamı
- Firmalara istihdam yaratmaları karşılığında ücret ve istihdam sübvansiyonları
- İş kurma ve geliştirme programları

şeklindedir. İş yaratma programlarında finansal yoksunluk çeken ve iş kurmak isteyenlere de mikro krediler sağlanmaktadır.

iii. Diğer İstihdam Politikaları: Hükümetler tarafından uygulanan, para, maliye ve dış ticaret politikaları bu kapsamdadır. Faiz hadlerinin düşürülmesi, kredilerin artırılması gibi para politikası uygulamaları, kamu harcamalarının artması ve ihracatın teşvik edilmesi gibi makro uygulamalar diğer istihdam politikaları kapsamındadır. Vergi indirimleri de bu tür politikalar kapsamındadır.

2.5. Mesleki Yeterlik

Uluslararası rekabet gücü kazanma çabası içinde bulunan Türkiye için birçok sektörde nitelikli işgücü ihtiyacı olduğu görülmektedir. Genç nüfusun yoğun olduğu ülkemizde, insan kaynaklarının verimli biçimde kullanılması, ancak ihtiyaç duyulan nitelikte

işgücünün iş hayat ile işbirliği içinde, planlı ve programlı olarak yetiştirilmesine bağlıdır. Başka bir değişle, yetiştirilecek meslek elemanında bulunması gereken yeterliklerin, işi yapan mevcut meslek elemanının sahip olduğu yeterliklere göre belirlenerek, eğitim programlarına yansıtılması gerekmektedir. Çünkü eğitimin etkililiği, bireye kazandırılacak davranışların gerçekçi ve güncel biçimde belirlenmesine bağlıdır. Bunun içinde iş hayatında meydana gelen değişikliklerin izlenerek eğitim programlarına yansıtılması gerekmektedir (Kahraman, 2007).

Günümüzde sosyal, ekonomik, kültürel, siyasal ve teknolojik alanlardaki gelişim ve değişmeleri birbirinden ayrı düşünmek ve algılamak oldukça zordur. Belirli bir sektörel alandaki gelişmeler, kendi dışındaki alanları da etkilemektedir. Bireylerin ve toplumsal yapının gelişmesi eğitsel, bilimsel ve teknolojik sistemler ile sağlanmaktadır. Sektörel alanların gerektirdiği iş bölümü ve uzmanlaşma mesleki yeterlikleri ön plana çıkarmaktadır. Sektörün ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesinde ana kaynak olarak kabul edilen mesleki eğitimde kalite ve standardizasyon mesleki yeterliklere sahip yüksek performanslı işgücüyle sağlanabilir. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin tespitinde bir çok gösterge baz alınırken son dönemlerde bilgi ve özellikle nitelikli insan gücünün çok önemli bir yere sahip olduğu belirtilmektedir.

Global ekonominin yeni koşulları çalışanların esnek olmalarını ve kolayca uyum sağlayabilmelerini ve genel ve etkin iletişim kurmak, Bilgi ve İletişim Teknolojisini güvenle kullanmak, problemleri çözmek, takımlar halinde diğerleri ile çalışmak ve uygun inisiyatif kullanma ve girişimciliğe ilişkin becerileri gösterme gibi 'temel' becerilerde güçlü bir temele sahip olmalarını gerektirmektedir. İlk mesleki eğitimin en önemli hedefi, genç insanları istihdam ya da serbest çalışma dünyasına girmeye hazır hale getirecek olan bilgi ve mesleki becerilerin geliştirilmesinin yanında, bu becerilerin de geliştirilmesidir. Bu şekilde, tek bir meslekten çok, bir dizi istihdam olanağı için daha iyi/daha fazla hazırlıklı olacaklardır.

Ülkelerin mesleki yeterlilik sistemlerini güncel tutmayı veya mevcut işveren ihtiyaçlarını karşılamayı artan biçimde zor bulması, birçok ülkedeki geleneksel mesleki yeterlilik sistemlerinin bir özelliğidir. Türkiye'deki işverenlerin mesleki eğitim ve öğretim programları ve yeterliliklerinin, iş yerinin gerçekleri ile daha yakın hizaya sokulması gerektiğine inandığı açıktır. Teknolojik ve sosyal değişimin hızı, yeterliliklerin dayandığı standartların daha fazla ve daha sıklıkla güncellenmesi gerektiğini göstermektedir. Aynı

zamanda yeterliliklerin genel becerilere (temel ya da anahtar beceriler ve diğer istihdam edilebilme becerileri) katkıda bulunmasına yönelik artan bir talep de mevcuttur. Böylelikle, daha esnek ve kolay uyum sağlayabilen bir işgücü yaratılacaktır. Mesleki ve teknik eğitime esnek erişim, Avrupa'da ve daha geniş anlamda beceriye-dayalı modüler sistemlerin gelişmesine sebep olmuştur ve bununla, mesleki ve teknik eğitim programlarına hem giriş, hem de bu programlardan çıkışın kolaylaştırılması için bir önlem arayışı başlamıştır.

2.5.1. Yeterlik ve Mesleki Yeterlik

2.5.1.1. Yeterlik

Yeterlik bir süreç içerisinde ve yönelik bir şekilde çalışma ortamına uygun davranabilme ya da profesyonel çalışanın gerekli bilgi, yeterlik ve davranışlar çerçevesinde ifade edilen kapasitesi ve isteği/görüşüdür.

Yeterlik kavramı, "bir işi veya görevi yapabilme gücü" olarak tanımlanmıştır. Buna göre yeterlik; her bir ana görev kapsamında işlem karakterinde, kendi içinde bütünlüğü olan, meslek içinde tekrarlanan, daha alt işlem basamaklarına ayrılabilen, başkaları ile bir araya gelerek farklı görevlerin yapılmasını sağlayan, süresi tam olarak belirlenemese de dakikalarla sınırlı bir zaman diliminde yapılabilen, gerektiğinde bir başkasına devredilebilir nitelikte olan, alt görevleri anlatacak biçimde belirlenmiştir.

Genellik: Yeterliklerin bütün meslek alanları için ortak olmasına dikkat edilmelidir.

Bütünlük: Yeterliklerin kendi içlerinde bir bütün oluşturmalarına özen gösterilmesidir. Bunların her birinin belirli bir başlangıcı ve sonu vardır. Yeterlik bu iki nokta arasında bir bütündür.

Tekrarlanabilirlik: Her bir yeterliğin uygulayıcı tarafından sık veya seyrek, ama mutlaka tekrarlanabilir özellikte olmasına dikkat edilmesidir.

İşlevsellik: Her yeterliğin yapılması ile ya bir ürün ya bir süreç ya da bir karar ortaya çıkmalıdır.

Sezgin (1980: 18) yeterliliğin tanımını, "bir rolü başarılı bir biçimde yerine getirmek için gerekli bilgi beceri ve tavırlara sahip olmak" şeklinde yapmaktadır. Bu nedenle yeterlilik

hem meslek hem bireyle ilgilidir. Yeterliliğin değerlendirilmesi gerçek çalışma hayatı ile ilgili performans kanıtlarını gerektirir. Bu da bilgi, beceri ve tavırların analize dayalı olarak belirlenmesini gerektirir. Külahçı (1995: 23) ise, yeterliği daha çok kapasite ve yeteneğin belirleyicisi olarak; bilişsel devinsel ve duyuşsal davranışların sergilendiği sonuçlarla ilgilendiğini belirtmektedir. Mesleki yeterlik, bir meslekteki yeterlik, ehliyet anlamında da kullanılmaktadır. Mesleki yeterlik kavramında, işlemlerin yapılmasına ilişkin kararlar ile işlem yolları önemli olup, bilgi, beceri ve tavırlardaki yeterlik demektir. Mesleki yeterlilik kısaca, bir mesleği asgari performans standartlarını karşılayabilecek biçimde yapabilmek olarak tanımlanmaktadır (Özçelik, 1988). Bu açıdan bakıldığında, mesleki eğitimin yeterliklere dayalı olmasının gerektiği düşünülebilir. Mesleki yeterlilik kavramı insanı temel alır. Mesleki yeterlilik ile ilgili çabalar;

- Gençlerin geleceğin mesleki alanlarına yönlendirilmesi ve geleceğe hazırlanması,

- Çalışanların mesleki alandaki gelişimlerine yönelik projelerin üretilmesi konularında yoğunlaşmaktadır (Erdal, 2007).

"Yeterlilikler" *mesleki* olabilir; örneğin belirli bir meslekte tam yeterliliğin tanınması, ya da genel meslekte örneğin kişiyi mesleki alana girmesi için hazırlayan öğrenme sonuçlarının başarısının tanınması. İlk yeterlilik türü tamamen direkt olarak mesleki standartlara dayanacaktır. Diğer yeterlilik türü ise daha çok mesleki standartlardan elde edilen eğitim/öğretim standartlarını (alana ilişkin beceriler ya da genel mesleki öğrenme sonuçları) kapsayacak ancak aynı zamanda bazı mesleki becerileri de içerecektir. Yeterliliğin geliştirilmesi işlevi, mesleki standartları geliştiren aynı kurum tarafından ya da bir birinden farklı iki kurum tarafından yürütülebilir.

2.5.1.2. Yeterlik Profili

- Eğitime yeni bir bakış açısına dayanarak: iş yerindeki görev ve ikilemleri, kişinin bir bütün halinde; hangi konuda uzmanlaşması, okulda ve mesleki uygulamada neler öğrenmesi ve neleri alıştırma yapması gerektiği konularını belirtir.

- Mesleki uygulamanın çeşitliliğine ve iş topluluğu tarafından tanınmaya cevap verebilmek için sabitlik ve esnekliktir.

- Birçok çeşitte ve uzmanlığa ilişkin eğitimi mümkün kılar.

Yeterlikler kişinin aşağıdaki hususları gerçekleştirdiğini gösterebilir (Ron, 2004):

- Bir eğitim aşamasını tamamladığını
- Kapsamlı bir eğitim/öğretim programını tamamladığını
- Bir dizi genel ve aktarılması mümkün beceri edindiğini
- Bazı çok özel beceriler edindiğini
- Bir meslekte ya da çalışma rolünde beceri gösterdiğini
- Bir mesleği yapma hakkının kendisine verildiğini

Yeterlikler aynı zamanda geliştirilebilir (Ron, 2004):

- Bir istihdam sektörü ya da bireysel bir işveren için- öğretim/eğitimin yapılandırılması
- Bir tedarikçi tarafından öğrenciler ve diğer kullanıcılar için pazar sağlanmasına yardımcı olmak amacıyla
- Kişilerin ilgisini öğrenmeye çekmek ve öğrencileri motive etmek için
- Belirli becerilerin ve bilginin (örn. Sosyal bir konunun üstesinden gelmek) üzerinde dikkati yoğunlaştırmak için

Yeterliliklerin sayısı ve türlerindeki planlanmamış büyüme aşağıdakilerin olmasına yol açabilir:

- Belirli alanlarda çok fazla yeterlilik
- Diğer alanlarda yetersiz sayıda yeterlilik
- Güncelliğini kaybettikten sonra da yeterliliklerin mevcut olması
- Hangi yeterliliklerin önemli olduğuna ilişkin genel karışıklık

2.5.2. Ulusal Meslek Standartları ve Yeterlik Sistemi

Bugün ülkemiz de dâhil pek çok ülkede eğitim; örgün ve yaygın eğitimle sunulmaktadır. Ancak, eğitim kurumlarınca verilen mesleki eğitimin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamadan uzak olduğu, iş yaşamının kendine has dinamiklerinin eğitime gerektiği ölçüde yansıtılmadığı, işverenler tarafından açıkça dile getirilmektedir. Bu görüşler, sistemden mezun olanların istihdam yaşamında yer bulamadığı, eğitim faaliyetleri sonucunda verilen diploma ve belgelerin kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri yeterince ve güvenilir biçimde yansıtmadığı ve kişinin istihdam sansını artırmadığı yönündeki kanıya dayanmaktadır. Bunun yanı sıra, herhangi bir eğitim almadan çalışarak beceri kazananların büyük bir bölümü sahip oldukları becerilerini belgelendirme imkânı bulamamaktadır (Büyüktürkmen, 2008).

Ekonomideki dalgalanmalar, gelişme, değişme veya özelleştirme sonucunda ortaya çıkan iş değişikliği zorunlulukları, gerek ulusal gerekse uluslararası düzeydeki işgücü hareketliliğinin artması; iş öncesi ve sürekli meslek eğitiminin niteliğini, içeriğini, yöntemini büyük ölçüde etkilemektedir. Eğitim görenlerin niteliklerinin tanımlanmasında, eğitimin programlarının hazırlanmasında ve eğitimin verilmesinde, iş yaşamınca geliştirilen ve benimsenen meslek standartları büyük önem taşımaktadır (Yeşilmen, 2002).

Meslek Standardı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır:

Meslek Standardı, bir mesleğin gereklerinin kabul edilebilir standartlarda yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan asgari bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlardır (www.iskur.gov.tr/mydocu/standart).

"Bir mesleği icra eden kişi/kişilerin o meslekle ilgili olarak sahip oldukları bilgi, beceri, tutumlarını analiz ederek, elde edilen bilgilerle yapılan mesleğin tanımını, meslekle ilgili görev veya işleri, kullanılacak araç ve gereçleri, sahip olunacak bilgi ve becerileri ölçme kriterlerini gösteren formlardan oluşan kitapçıklardır" (Elgin, 1990).

"Mesleğin gerektirdiği kademelerdeki işi icra eden ehil kişinin, o meslekle ilgili olarak sahip olduğu bilgi, beceri ve tutumlarını analiz ederek elde edilen bilgilerle mesleğin tanımını, meslekle ilgili görev veya işleri, kullanılacak araç ve gereçleri, sahip olunacak bilgi

ve becerileri ölçme kıstaslarını gösteren, kapsamlı ve yetkili taraflarca onaylanmış belgedir (Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konseyi Raporu, 1990).

Ulusal Meslek Standardı (UMS) bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur. Meslek standartlarının şekli ve içeriği, uluslar arası uygulamalara uygun olarak MYK Yönetim Kurulunca belirlenir ve tüm meslek standardı çalışmalarında bu biçime uyulur (http://kitem.kiplas.org.tr/index.php/mesleki-yeterlilik).

Standardı hazırlanacak meslekler, iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak Yönetim Kurulunca belirlenir.

Ulusal meslek standardı;

- İş analizine dayanır.
- Sürece sosyal tarafların etkili olarak katılması, görüş ve katkısının alınması esastır.
- Kişinin yürütmesi gereken başlıca görevleri, sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışları açıkça ifade eder ve mesleki açıdan sahip olunmaması gereken hususları içerir.
- Mesleki yeterlilik seviyelerini yansıtır ve bu seviyeler uluslar arası yeterlilik seviyelerine uygun olarak belirlenir.
- Mesleki alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma konularındaki mevzuat ile idari ve teknik gereklilikleri içerir.
- İşverenler, çalışanlar, stajyerler ve öğrencilerin kolaylıkla anlayabileceği açıklıkta yazılır.
- Bireyin hayat boyu öğrenme ilkesine uygun olarak kendini geliştirmesini ve meslekte ilerlemesini teşvik eder.
- Açık ya da gizli ayırımcılık unsurları içermez.

Meslek standartları, mesleki yeterlikleri belirlemek, eğitim programcılarını yönlendirmek, performansı değerlendirmek, yenilikleri sistematik olarak izleyip sürekliliği sağlamak üzere hazırlanır. Meslek standartları ayrıca, basta çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi için gerekli olan nitelikler ve o meslekte yeterlik belgesi alabilmek için yapılacak sınavlarda aranacak ölçme ve değerlendirme kriterleri hakkında fikir vermektedir.

Meslek standartlarının esas alındığı faaliyetler şu şekilde sıralanabilir:

• Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,

• Eğitim programlarının geliştirilmesi,

• Çalışanların performanslarının değerlendirilmesi,

• Sistem ve süreç analizi,

• Yeterlik testi yapma,

• İş akışında optimum fayda sağlama,

• Amaca uygun hizmet yürütme (Koçer, 2002).

2.5.3. Neden Meslek Standartları?

Meslek Standartları işverenlere, çalışanlara ve eğitim kesimine sayısız yararlar sağlamaktadır. Bu belge sayesinde işverenler, istihdam edecekleri kişilerin sahip olmaları gereken bilgi ve becerileri konusunda önceden bilgi sahibi olurlar. İstihdam edecekleri kişilerin seçiminde, ücretlerinin belirlenmesinde ve terfilerinde daha isabetli kararlar verebilirler. Çalışanlar Meslek Standartları sayesinde, iş başvurularında sahip oldukları yeterlilikleri daha iyi sergileyebilirler ve kendilerini nasıl geliştirebilecekleri hakkında fikir sahibi olabilirler. Eğiticiler içinse, iş yaşamının eğitimden neler beklediğini ortaya koyan bir reçete niteliğindedir. Kısaca Meslek Standartları iş yaşamı ile eğitim yaşamı arasında önemli bir köprü işlevi görmektedir (Kenar, 2002).

Türkiye'de meslek liseleri müfredatı, işletmelerin sürekli değişen işgücü ihtiyaçlarına duyarlı yapıda kurulmamıştır. Sistemin yönlendirilmesinde reel sektör aktif biçimde görev

alamamaktadır. Eğitim yetersizliği bilhassa meslek eğitiminde standartların belirlenmemiş olmasının ve müfredat programlarının oluşturulmasında is yaşamından kopuk geleneksel yöntemlerin uygulanmasının bir sonucudur. Buna bağlı olarak, mezunlar işletmelerin talep ettiği niteliklere sahip olamamaktadır. Mesleki eğitim sisteminde yaşanan bu sorunlar meslek standartlarının gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır (Büyüktürkmen, 2008).

Meslek Standartları, işlerinde uzman olan bireylerin hangi yeterlikleri göstermek durumunda olduklarını kesin olarak tanımlar. Bu yeterliğin edinilmesi, mesleği yapmak için gereken bilgi, beceri ve mesleki tutumların oluşturduğu bir hazır bulunuşluğa sahip olmaya ve iş ortamlarında bu, bilgi, beceri ve tutuma ilişkin deneyim elde edilmesine bağlıdır. Meslek standartlarının belirlenmesinin sosyal taraflar açısından ifade ettiği önem aşağıda görüldüğü gibi tablolaştırılarak bir analiz yapılabilmektedir (Kahraman, 2007).

Tablo 1. Meslek Standartlarının Önemi (Akgül, 2004)

EĞİTİMCİLER AÇISINDAN	İŞVERENLER AÇISINDAN	ÇALIŞANLAR AÇISINDAN
• İş yaşamının gereksinim duyduğu iş gücünün sahip olması gereken yeterlikleri göstermektedir. • Çalışanların ve öğrencilerin gereksinimlerine tam olarak karşılık veren eğitim ve öğretim programlarının hazırlanmasına yardımcı olmaktadır. • Eğitim programlarıyla iş yaşamının talepleri arasında uyumu sağlamaktadır. • İş yaşamının eğitime katkısı ve katılımını kolaylaştırmaktadır. • Kariyer planlamasında ve seçimlerde uygun ve doğru bilgilerin verilmesini sağlamaktadır. • Eğitim ve öğretim kurumlarındaki araştırma faaliyetlerinin, üretim ve mesleki uygulamalara yönelik olmasını sağlamaktır.	• İşe alınacak kişinin taşıması gereken yada taşıdığı bilgi ve becerilerin önceden belli olması ve iki tarafça da bilinmesine imkan verecek, yanlış kişinin istihdam edilmesi sebebiyle para ve zaman kaybetme riskini azaltmaktadır. • İşin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip, değişen koşullara ayak uydurabilen kişilerin istihdam edilmesi işverenin rekabet gücünü artırmaktadır. • Kişilerin istihdam edilmesin de, mesleki eğitimlerinde ve ücretlerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır. • İşe uygun kişileri bulma ve seçme, eğitim maliyetlerini azaltmaktadır.	• Kişiye bir işi başarıyla ve işveren tarafından kabul edilebilir ölçülerde yapılabilmesi için sahip olması gereken bilgi ve becerileri göstermektedir. • Kişiye bir işe başvururken sahip olduğu bilgi becerileri sergileme şansı vermektedir. • Kişiye uygun bir iş öğrenme ya da iş değiştirme durumunda neleri öğrenmesi ve bilmesi, dolayısı ile kendini nasıl geliştirmesi gerektiğini göstermektedir. • Kişiye daha iyi şartlarda, daha iyi ücretle çalışma fırsatı ve iş güvenliği sağlamaktadır. • Kişinin yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmeyi, kendisine hedef olarak benimsemesini sağlamaktadır. • Kişinin sınav geçmeye yönelik öğrenme alışkanlıklarını, gerçek işe, sorunlara ve üretime yönelik merak ve bilgi edinme alışkanlığı şeklinde değiştirmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

Çalışmanın bu bölümünde birinci bölüm içerisinde verilmiş olan işgücü piyasasıyla alakalı temel kavramlara Türkiye kapsamında değinilmektedir. Türkiye işgücü piyasasına yönelik bu değerlendirilmeye geçilmeden önce, ilgili piyasaların şekillenmesi ve gelişiminde belirleyiciliğe sahip olan bazı temel faktörler üzerinde durulmuştur. Söz konusu faktörler ve bunlara ait göstergeler ise demografik ve iktisadi yapı olmak üzere iki başlık altında yer almaktadır.

Bölümün devamında işgücü piyasasına ait temel kavramlardan aktif nüfus, işgücü, istihdam ve işsizliğe ait çeşitli göstergeler incelenmekte ve buna göre son döneme ait veriler yorumlanmaktadır. Bölüm sonunda ise AB ve OECD gibi ülke gruplarının yer aldığı ekonomik birleşmeler ile Türkiye'nin karşılaştırmalı bir değerlendirilmesine yer verilmektedir.

3.1. Demografik Yapı

Bir ülkenin demografik yapısı işgücü piyasasını şekillendiren en önemli unsurlardan birisidir. Türkiye nüfus artış hızı yüksek bir ülke olmakla birlikte, bu durum her yıl büyüyen oranda nüfusun işgücü piyasasına girmesi anlamına gelmektedir. Artan nüfusa yeterli iş imkânlarının yaratılamaması işsizlik gibi sorunları beraberinde getirmektedir (DPT, 2007: 22).

Bir ülke de nüfusunun yaş grupları itibari ile dağılımı, o ülkenin işgücü arzını etkilemektedir. Bu kapsamda ülke nüfusunun genç veya yaşlı kişilerden oluşması, ülkenin ekonomik durumunu belirleyen değişkenlerden işgücü piyasasının gelişimi üzerinde belirleyiciliğe sahiptir. Örneğin nüfusun yaşlanması çalışabilecek yaştaki nüfusun azalması,işgücü piyasasının daralması ve dolayısıyla iktisadi büyümenin yavaşlamasına sebep olabilmektedir. Buna karşın genç nüfusun çoğunlukta olduğu bir ülkede işgücünün de sayıca fazla olması, genç nüfusun getireceği verimlilik artışıyla birlikte işgücü piyasasını ve ekonomiyi bir bütün olarak canlandırabilecektir.

TÜİK'in hazırlamış olduğu ADKNS sonuçlarına göre Türkiye'nin 2011 yılı nüfusu 74 milyon 724 bin 269 kişi olarak hesaplanmıştır. Söz konusu bu nüfusun yaş ve cinsiyet grubu ayrımında değinilebilecek bazı noktalar ise şunlardır (TÜİK, 2012a):

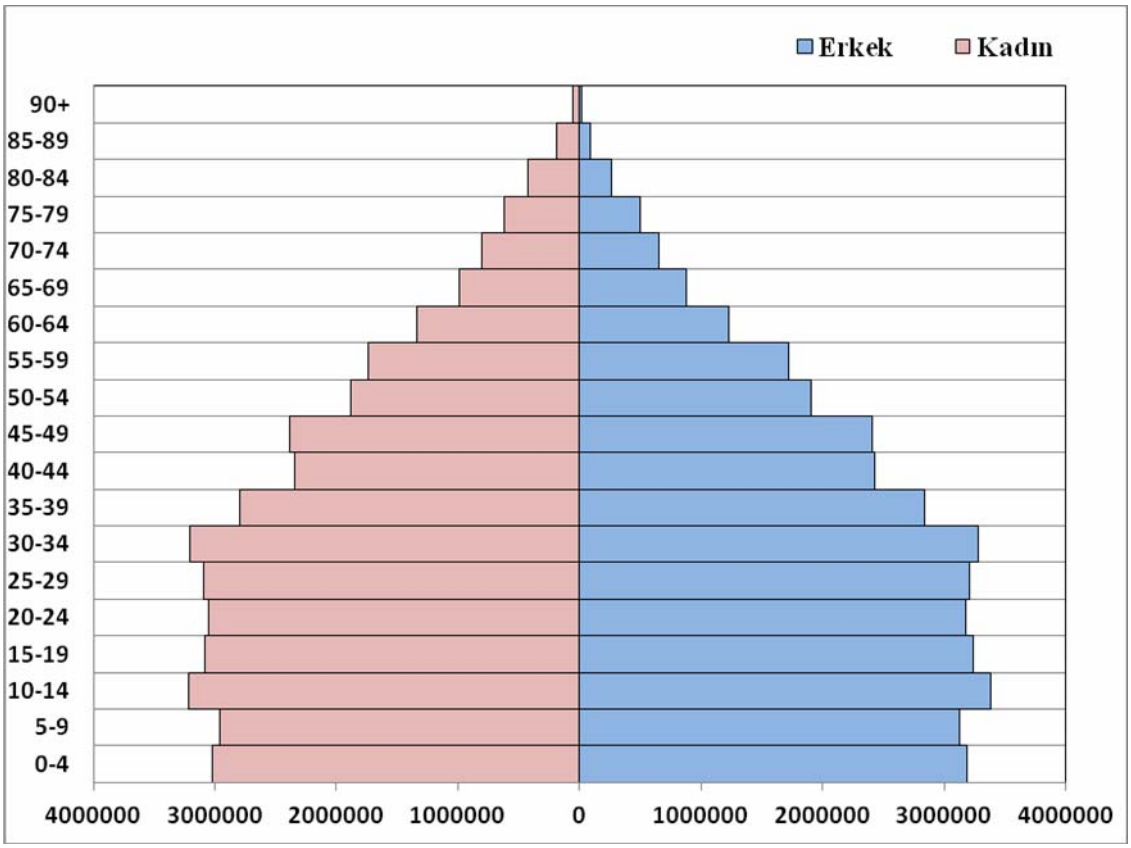
- 2011 yılında Türkiye'de ikamet eden nüfus bir önceki yıla göre 1.001.281 kişi artmıştır. Nüfusun %50,2'sini (37.532.954 kişi) erkekler, % 49,8'ini (37.191.315 kişi) ise kadınlar oluşturmaktadır.

- 2011 yılında Türkiye'nin yıllık nüfus artış hızı binde 13,5 olarak gerçekleşmiştir

- Türkiye nüfusunun %33,91'ini 15 - 34 yaş arası kesim oluştururken, bu oran 65 yaş ve üstü kesim için %7,34'dür.

- Türkiye nüfusunun yarısı 29,7 yaşından küçüktür.

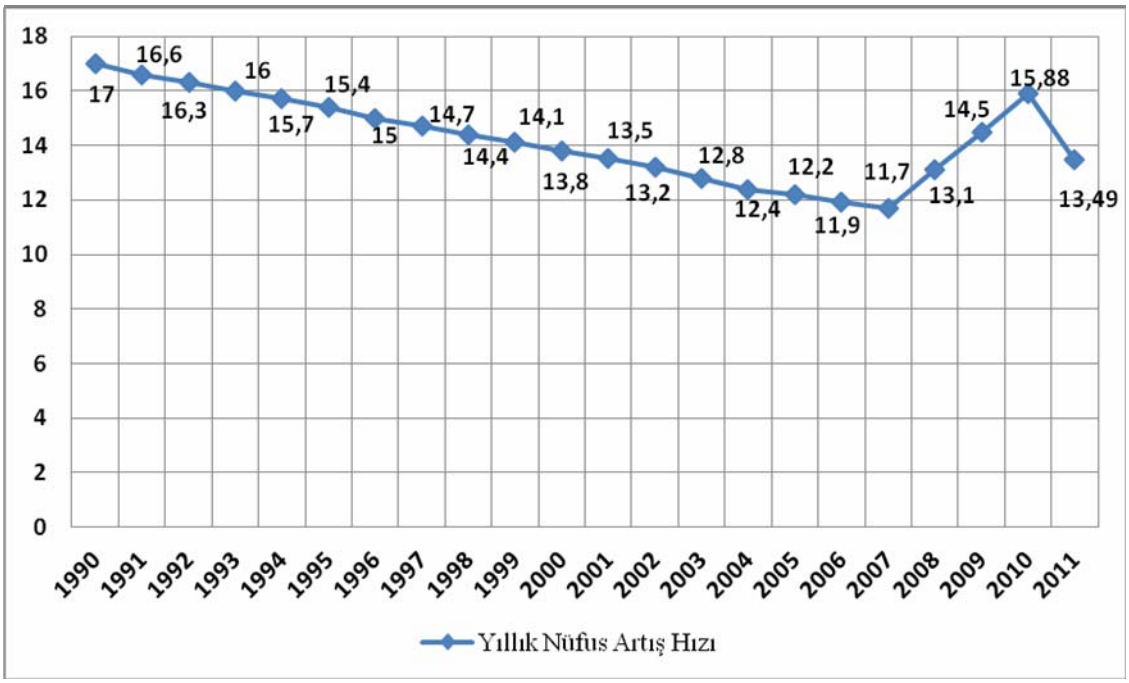
Şekil-4:Türkiye'de Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus (2011)



Kaynak: TÜİK, 2012.

Şekil-4'de Türkiye'nin 2011 yılına ait nüfusunun yaş grubu ve cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Buna göre, yaş piramidi içerisinde genç nüfusun her iki cinsiyet grubunda ağırlıkta olduğu bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Kadınlar içerisinde nüfusun göreceli olarak en fazla olduğu yaş grubu 10-14 yaş grubudur (3 milyon 215 bin 723 kişi). Kadınlarda bu yaş grubunu sırasıyla 30-34 yaş grubu (3 milyon 210 bin 247 kişi) ve 25-29 yaş grubu (3 milyon 95 bin 890 kişi) nüfus izlemektedir. Erkek nüfus içerisinde ise en çok paya sahip yaş grubu kadınlarla aynı şekilde 10-14 yaş grubu (3 milyon 386 bin 882 kişi) olmuştur. Bu yaş grubunu ise sırasıyla 30-34 yaş grubu (3 milyon 285 bin 387 kişi) ve 15-19 yaş grubu (3 milyon 240 bin 196 kişi) nüfus izlemektedir. Nüfus piramidinin almış olduğu bu şekil, Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfusun bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.

Şekil-5: Türkiye'ye Ait Yıllık Nüfus Artışı Tahminleri[1] ve Gerçekleşenler[2] (%0/1990-2011)



[1]Nüfus tahminleri 1990-2007 yılları arası için ve 2008 yılı ADNKS ve Nüfus ve Sağlık Araştırmalarına dayalı tahminlerdir.

[2]Gerçekleşen nüfus artış hızları 2008-2011 yılları arasını kapsamaktadır.

Kaynak: TÜİK, 2012b.

TÜİK'in Şekil-5'te verilen Türkiye'ye ait nüfus artış hızı tahminleri ve gerçekleşenler incelendiğinde, yıllık nüfus artış hızının genel olarak azalan bir seyirde olduğu görülmektedir.

Buna göre 1990 yılında % 017) seviyesinde olan yıllık nüfus artış hızı 2000 yılına gelindiğinde % 013,8seviyesine gerilemiştir. TÜİK verileri içerisinde 2008 yılı itibariyle gerçekleşen nüfus artış hızlarına bakıldığında, 2008 yılı için % 013,1olan artış hızı 2011 yılı sonu itibariyle% 013,5seviyesinde gerçekleşmiştir.

Türkiye'de nüfus projeksiyonları incelendiğinde; demografik geçiş döneminin ikinci aşamasının yaşandığı söylenebilmektedir. 2000 - 2025 yılları arası dönemi kapsayan bu süreçte nüfus artış hızı yavaşlama eğilimindedir. Bu süreçte, çalışabilir durumdaki 15-64 yaş arası nüfus artacak ve toplam nüfus içinde en geniş orana sahip olacaktır. Bu projeksiyona göre, Türkiye 2025 yılından itibaren demografik sürecin üçüncü ve son aşamasına girecek ve nüfus artış hızı sıfırlanarak gerileme başlayacaktır. Bu sürecin işgücü piyasasına önemli etkileri olmakla birlikte, bu etkilerden en önemlisi; çalışabilir durumdaki nüfustaki artışın aynı zamanda işgücündeki bir artışı ifade edecek olmasıdır. Artan işgücünün istihdam edilebilmesi durumunda Türkiye'de iktisadi büyüme ve kalkınma hızlanabilecek, tersi durumda ise işsizlik daha da artacaktır (DPT, 2007: 23).

Tablo-2: Türkiye'ye Ait Nüfus Projeksiyonları

	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Toplam Nüfus (Yıl Sonu/ Bin Kişi)	**56.713**	**67.893**	**76.923**	**84.661**	**91.081**	**95.193**	**96.519**
Yıllık Doğal Nüfus Artış Hızı (Binde)	**18,1**	**14,1**	**11,1**	**8,6**	**6,1**	**3,0**	**0,3**

Kaynak: DPT, 2007: 23.

Tablo-2'de yer alan DPT (2007)'ye ait nüfus projeksiyonlarına göre Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda nüfus artış hızında bir düşüş beklenmektedir. Buna göre 1990 yılında % 018,1olan yıllık doğal nüfus artış hızı[1] 2020 yılına gelindiğinde % 08,6'ya gerileyecek ve 2050 yılında ise % 003'e düşecektir. Yine DPT'ye göre, 1990 yılında %60 oranındaki çalışma çağındaki nüfusun 2015 yılında %69 civarında olması beklenmektedir.

[1] Doğal nüfus artış hızı genel olarak, bir yıl içerisinde meydana gelen doğum sayısı ile ölüm sayısı arasındaki fark olarak tanımlanabilmektedir.

İşgücü piyasaları ve demografik yapı içerisinde değinilebilecek bir diğer nokta ise göç kavramıdır. Sosyal ve ekonomik bir olay olarak göç, göç eden bireylerin yaşamını etkilediği gibi, bireylerin ayrıldıkları ve içine girdikleri topluluklarda da sosyal, kültürel ve ekonomik bir takım değişikliklere neden olmaktadır. Göçün dışsallıkları olarak kavramlaştırabilecek bu olgunun, işgücü piyasalarına da yansıması kaçınılmazdır. Bu yüzden göç ve işgücü piyasaları birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedir. Türkiye, 1950'li yıllardan itibaren sanayileşme ve kentleşme süreciyle birlikte iç göçlere sahne olmuştur. Kırdaki nüfus artışı, tarımda makineleşme, mevcut toprakların miras yolu ile parçalanması kırsal alanda büyük bir kitlenin geçinememesiyle ya da işsiz kalmasıyla sonuçlanmış, bu da göç olgusunu hızlandırmıştır. Dolayısıyla iç göçün ekonomik ve toplumsal sonuçları itibarı ile işgücü piyasaları ve işsizlik açısından yapısal bir özellik gösterdiği söylenebilir (Bahar ve Bingöl, 2010:44-45).

Göç kavramı sürekli nitelikte olabilmesinin yanı sıra belirli süreye yönelik olarak da gerçekleştirilebilmektedir. Göç, birey tarafından yapılan talebin gidilmek istenilen ülke veya bölgenin aynı doğrultudaki oluru ile oluşturulabildiği gibi, bazı ülkelerin nüfus veya işgücü yetersizliği sebeplerinden kaynaklanan kendi talepleri ile de olabilmektedir. Ayrıca ülkeler tarafından farklı uygulamalar ile de gerçekleştirilebilmektedir (Aydoğanoğlu, 2007).

Tablo-3: Türkiye'de 2010-2011 Dönemi İç Göç Durumu

İl	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç Hızı	İl	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç Hızı
Adana	50.523	62.402	-5,62	**Konya**	52.134	54.533	-1,18
Adıyaman	13.873	23.939	-16,81	**Kütahya**	17.547	20.655	-5,49
Afyonkarahisar	17.219	24.063	-9,75	**Malatya**	32.925	29.515	4,51
Ağrı	15.508	25.182	-17,27	**Manisa**	33.312	36.021	-2,02
Amasya	11.424	14.142	-8,38	**Kahramanmaraş**	21.716	31.005	-8,77
Ankara	191.864	137.385	11,2	**Mardin**	25.447	31.302	-7,63
Antalya	89.731	62.875	13,23	**Muğla**	35.409	29.604	6,95
Artvin	7.948	7.948	0	**Muş**	12.895	18.663	-13,81
Aydın	32.077	31.056	1,02	**Nevşehir**	8.995	11.374	-8,36
Balıkesir	37.143	36.638	0,44	**Niğde**	11.769	17.023	-15,44
Bilecik	9.250	8.914	1,65	**Ordu**	23.963	34.472	-14,6
Bingöl	9.292	10.782	-5,67	**Rize**	14.558	14.560	-0,01
Bitlis	11.419	16.610	-15,3	**Sakarya**	28.537	24.633	4,4
Bolu	12.545	11.386	4,2	**Samsun**	35.103	43.408	-6,61
Burdur	8.873	9.712	-3,34	**Siirt**	10.274	14.228	-12,66
Bursa	74.243	58.258	6,05	**Sinop**	10.038	10.618	-2,85

Çanakkale	17.278	15.623	3,41	**Sivas**	22.884	30.131	-11,49
Çankırı	10.582	14.322	-20,88	**Tekirdağ**	42.265	28.620	16,58
Çorum	15.174	22.441	-13,5	**Tokat**	29.576	36.342	-11,06
Denizli	23.454	23.853	-0,42	**Trabzon**	24.858	38.446	-17,78
Diyarbakır	36.622	46.834	-6,48	**Tunceli**	6.187	6.419	-2,72
Edirne	14.494	14.588	-0,24	**Şanlıurfa**	35.888	41.570	-3,31
Elazığ	16.862	20.054	-5,7	**Uşak**	8.653	10.138	-4,36
Erzincan	11.523	14.218	-12,44	**Van**	23.415	72.273	-46,67
Erzurum	27.719	33.599	-7,5	**Yozgat**	15.251	26.921	-24,75
Eskişehir	35.045	27.908	9,18	**Zonguldak**	15.822	23.658	-12,71
Gaziantep	45.991	38.634	4,2	**Aksaray**	10.778	13.142	-6,22
Giresun	17.058	19.346	-5,44	**Bayburt**	3.997	4.570	-7,44
Gümüşhane	10.426	8.988	10,92	**Karaman**	7.593	9.365	-7,54
Hakkâri	8.775	9.133	-1,31	**Kırıkkale**	12.190	17.482	-19,06
Hatay	29.509	37.164	-5,18	**Batman**	18.429	19.902	-2,8
Isparta	15.325	18.269	-7,13	**Şırnak**	13.403	13.957	-1,21
Mersin	51.328	54.630	-1,98	**Bartın**	6.560	7.619	-5,64
İstanbul	450.445	328.663	8,98	**Ardahan**	4.908	6.673	-16,29
İzmir	110.364	101.420	2,26	**Iğdır**	6.915	8.579	-8,77
Kars	10.654	16.376	-18,54	**Yalova**	10.267	9.782	2,35
Kastamonu	15.023	15.482	-1,28	**Karabük**	8.239	9.066	-3,76
Kayseri	34.387	31.787	2,07	**Kilis**	4.692	6.420	-13,79
Kırklareli	11.979	11.829	0,44	**Osmaniye**	15.675	18.420	-5,64
Kırşehir	9.598	11.870	-10,23	**Düzce**	11.253	10.679	1,68
Kocaeli	63.314	50.070	8,3				

Kaynak: TÜİK, 2012a.

Tablo-3'de TÜİK'in ADNKS ile elde ettiği 2010-2011 dönemine ait iç göç verilerine göre; Türkiye'de net göç hızının pozitif yönde en fazla olduğu ilk beş il sırasıyla Tekirdağ (16,58), Antalya (13,23), Ankara (11,2), Gümüşhane (10,92) ve Eskişehir (9,18)olmuştur. Net göç hızının negatif yönde (göç verir şekilde) en yüksek olduğu beş ile bakıldığında ise, bu illerin sırasıyla Van (-46,67), Yozgat (-24,75), Çankırı (-20,88), Kırıkkale (-19,06) ve Kars (-18,54) olduğu görülmektedir. Bu iller içerisinde Van'da 2011 yılında meydana gelen depremin bölgedeki göç hızı üzerinde doğrudan etkili olduğu söylenebilir. Net göç hızlarına genel olarak bakıldığında; iç göçlerin ağırlıklı olarak doğu illerinden batı illerine, sanayinin göreceli olarak daha az gelişmiş olduğu illerden sanayinin gelişmiş olduğu illere ve iç kesimlerden kıyı kesimlere doğru olduğu da ayrıca söylenebilmektedir. Dolayısıyla sosyal, ekonomik ve coğrafi faktörler ile doğal afetler gibi etkenler göç hızının yönü ve şiddetini belirlerken, genel ve yerel işgücü piyasalarının şekillenmesinde de pay sahibi olmaktadırlar.

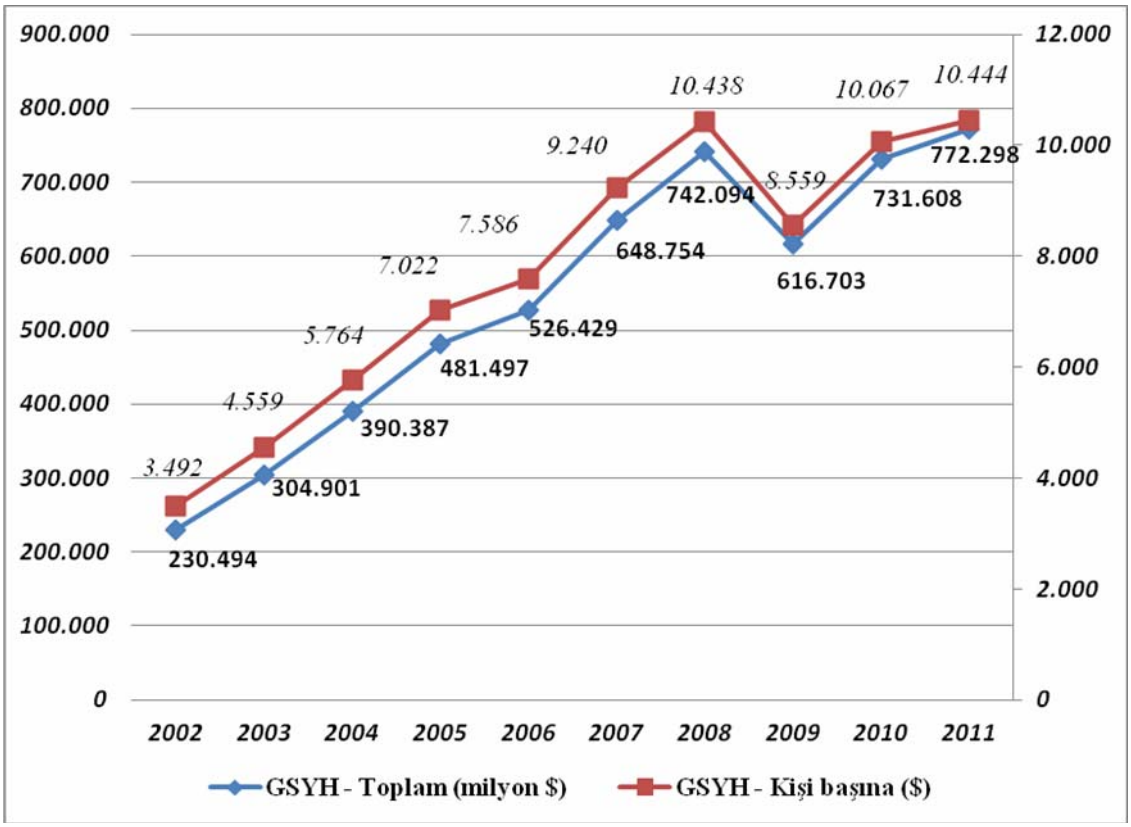
3.2. İktisadi Yapı

Bir ülkenin sahip olduğu iktisadi yapı gerek ücret oluşumu gerekse de işgücü arz ve talebinin şekillenmesi ile işgücünün planlanması ve dolayısıyla işgücü piyasaları üzerinde etkili olan faktörlerden birisidir. Bu bağlamda, iktisadi yapı içerisinde bahsedilebilecek temel kavramlardan bazıları GSYH, kişi başına GSYH, enflasyon ve dış ticaret kapsamındaki ihracat ve ithalattır.

Türkiye ekonomisi 1980'li yıllarda dışa açılma, ihracata dönük kalkınma ve küreselleşme süreci ile birlikte bir yapısal dönüşüm sürecine girmiştir. Her gelişmekte olan ülke gibi tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne bir geçiş yaşanmaktadır. Tarımın milli gelir içindeki payı ve tarımda çalışanların toplam işgücü içindeki payı azalmaktadır. Hizmetler sektörü milli gelir içinde ve istihdam içinde en yüksek paya ulaşmıştır. Kırsaldan kentlere göç bu dönüşüm beraberinde getirdiği bir başka gelişmedir. Ekonomi geliştikçe üretim düşük teknoloji kullanımından orta ve ileri teknoloji kullanımına kaymaktadır. Türkiye'nin 1994, 2000, 2001 yıllarında yaşadığı ekonomik krizler ekonomi yönetiminin para politikası ve maliye politikası konularında ihtiyatlılığını artırmış, yeni küresel dengesizliklere karşı ekonomiyi daha sağlam hale getirmiştir.

Türkiye'de GSYH'nin gelişimi Şekil-6'da 2002-2011 yılları arası cari fiyatlarla ve ABD Doları cinsinden verilmiştir. Buna göre, 2002 yılında 230.494 milyon ABD Doları olan toplam GSYH değeri, 2008 yılı sonuna kadarki dönemde sürekli artan bir seyirde ilerleyerek 2008 yılı sonunda 742.094 milyon ABD Doları seviyesine yükselmiştir. 2008 yılında ortaya çıkan küresel krizin etkilerinin Türkiye'ye de yansımış olması, toplam GSYH değerini 2009 yılında yaklaşık %17'lik bir düşüşle 616.703 milyon ABD Doları seviyelerine indirmiştir. Aynı şekilde kişi başına GSYH değeri de kriz döneminin ardından 2009 yılında bir önceki yıla göre %18 düşüşle 8.559 ABD Doları olarak gerçekleşmiştir.

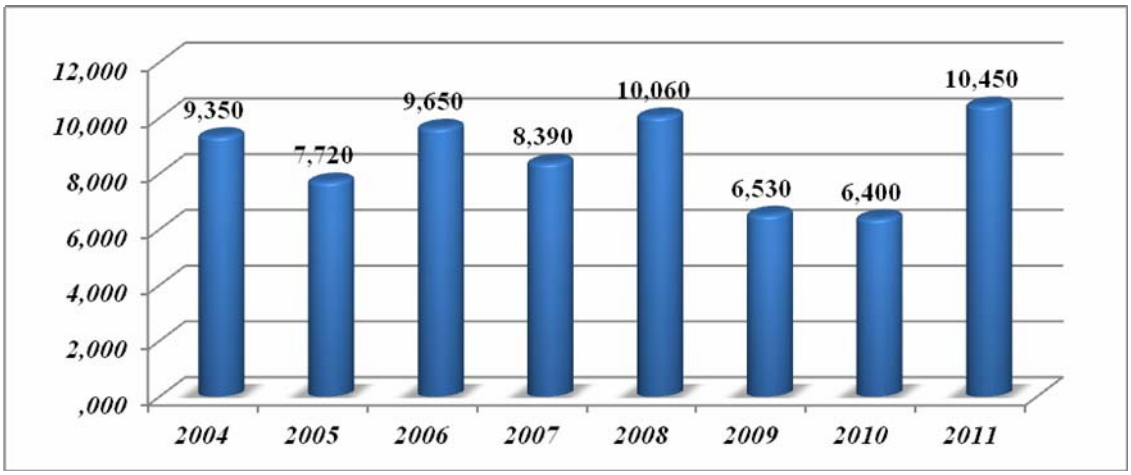
Şekil-6: Türkiye'de Toplam ve Kişi Başına GSYH (Cari Fiyatlarla/2002-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

TÜİK'e göre; 2011 yılı dördüncü döneme ilişkin hesaplanan gayrisafi yurtiçi hâsıla değeri bir önceki yılın aynı dönemine göre sabit fiyatlarla %5,2 artış göstermiştir. Üretim yöntemi ile hesaplanan gayri safi yurtiçi hâsıla tahmininde, 2011 yılı dördüncü üç aylık döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre cari fiyatlarla gayrisafi yurtiçi hâsıla %14,9'luk artışla 339. 755 Milyon TL olmuştur. 2011 yılı gayrisafi yurtiçi hâsıla değeri cari fiyatlarla %17,8'lik artışla 1.294.893 milyon TL, sabit fiyatlarla % 8,5'lik artışla 114.874 milyon TL olmuştur. 2011 yılında kişi başına gayrisafi yurtiçi hâsıla değeri cari fiyatlarla 17.510 TL, ABD doları cinsinden10.444 olarak hesaplanmıştır. Takvim etkisinden arındırılmış sabit fiyatlarla GSYH 2011 yılı dördüncü üç aylık döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre %4,7'lik artış gösterirken, mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış GSYH değeri bir önceki döneme göre %0,6 artmıştır (TÜİK, 2012c).

Şekil-7: Türkiye'de Enflasyonun Seyri (%/2004-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

İktisadi yapıya ait göstergelerden bir diğeri olan enflasyon oranı, genel olarak tüketici fiyatlarındaki değişimin bir göstergesidir. 2004 yılında bir önceki yıla göre %9,35 oranında artan enflasyon, kriz yılı olan 2008 yılı sonu döneme kadar genellikle dalgalı bir seyir izlemiştir. 2000'li yılların başına kadarki dönemde genellikle çift haneli rakamlarda gerçekleşen enflasyon oranı, son dönemde tek hanelere inmiştir. 2008 yılında yaşanan küresel kriz sonucu daralan toplam talep Türkiye'yi de etkilemiş ve 2009 yılı sonu itibariyle enflasyon %6,53 oranında gerçekleşmiştir. 2010 yılı içerisinde de bir önceki döneme kıyasla yaklaşık aynı oranda gerçekleşen enflasyondaki değişim, 2011 yılı sonunda yaklaşık yüzde 4 puan artmış ve %10,45 düzeyine gelmiştir.

Tablo-4: Türkiye'de Dış Ticaret (2004-2011)

Yıl	İhracat (Dolar)	İthalat (Dolar)	Dış Ticaret Açığı
2004	63.167.152.820	97.539.765.968	-34.372.613.148
2005	73.476.408.143	116.774.150.907	-43.297.742.764
2006	85.534.675.518	139.576.174.148	-54.041.498.630
2007	107.271.749.904	170.062.714.501	-62.790.964.597
2008	132.027.195.626	201.963.574.109	-69.936.378.483
2009	102.142.612.603	140.928.421.211	-38.785.808.608
2010	113.883.219.184	185.544.331.852	-71.661.112.668
2011	134.917.634.685	240.841.602.534	-105.923.967.849

Kaynak: TÜİK, 2012b.

Yıllar itibariyle Türkiye'nin dış ticaret rakamları Tablo-4'te verilmiştir. Buna göre 2004 yılında yaklaşık 63 milyar Dolar seviyesinde olan ihracat 2011 yılında ortalama %114 artış göstererek yaklaşık 135 milyar dolar seviyesinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde yaklaşık 97,5 milyar Dolar seviyesinde olan ithalat ise 2011 yılına gelindiğinde %146'lık artışla ortalama 241 milyar Dolar hacminde olmuştur. 2008 krizinin etkisi Türkiye'nin dış ticaret hacmini daraltırken, buna bağlı dış ticaret açığı yaklaşık 39 milyar Dolar seviyesine inmiştir. Bu dönemde ihracattaki azalmanın nedeni dış talebin düşmesi, ithalattaki azalmanın nedeni ise döviz kurunun yükselmesi ve üretimdeki daralmadır. Türkiye ekonomisi ara mal ithalatı yaparak büyüyen bir ekonomi olduğu için, bu küçülme ithalat talebine de yansımıştır.

3.3. Türkiye İşgücü Piyasasının Genel Özellikleri

Bir ülkede işgücü piyasasını kaynağını demografik özellikler oluşturmasına rağmen, işgücü arzının belirlenmesinde, tek başına yeterli olmamaktadır. Nitekim çalışma çağındaki nüfus, işgücü miktarı, istihdam seviyesi, işsizlik durumu ve işgücüne katılma oranları da buna etki etmektedir (Zaim 1997: 107).

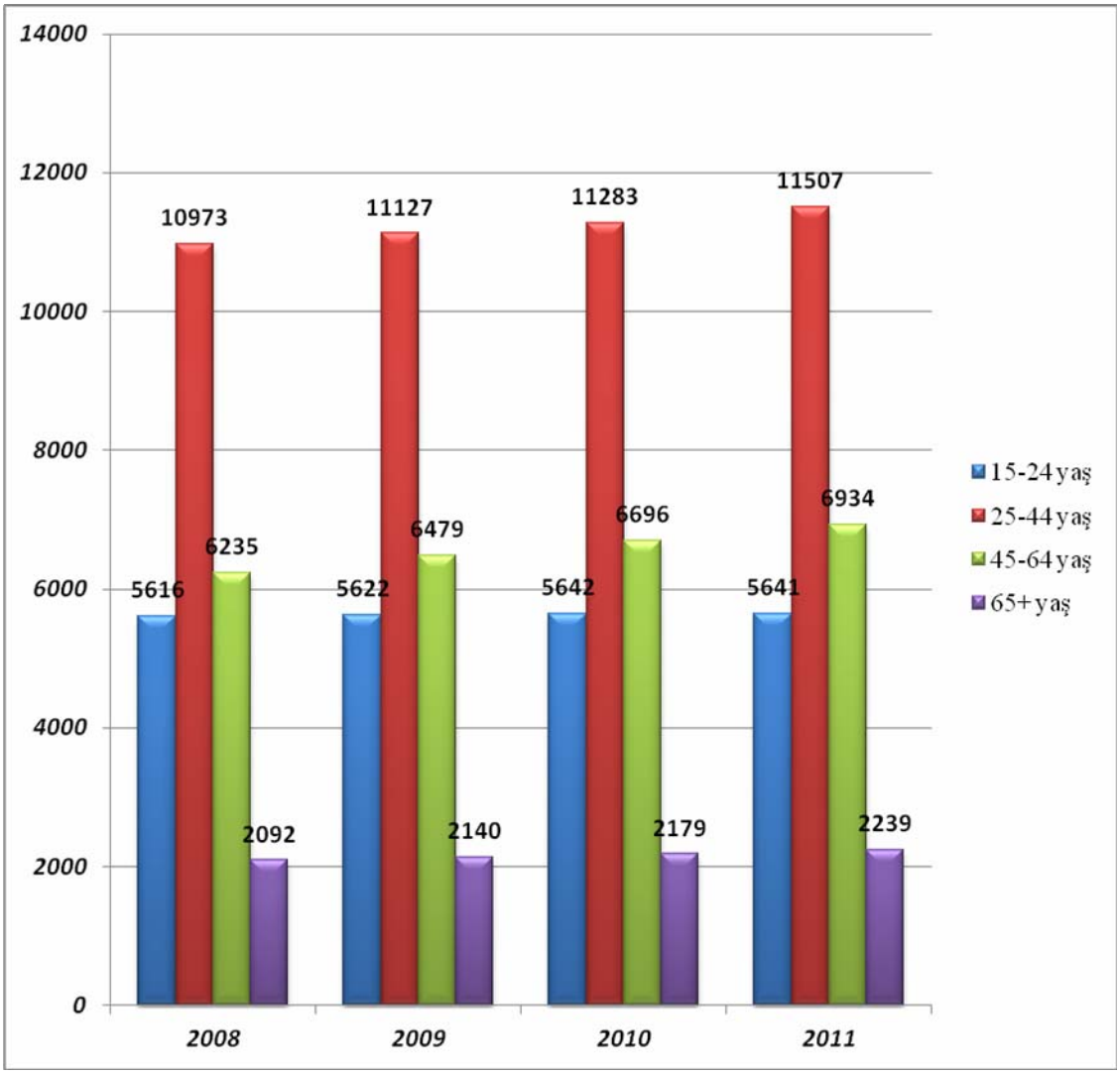
Bu bölümde işgücü piyasası içerisinde yer alan kavramlardan aktif nüfus ve özellikleri, işgücü, istihdam ve işsizliğe dair göstergeler Türkiye kapsamında ele alınarak incelenecektir.

3.3.1. Aktif Nüfus

İktisat teorisinde aktif nüfus çalışabilme gücü ve yeterliliği olan nüfusu ifade etmektedir. Bazı ülkelerde bu nüfus 15-64 yaş arası kesimi kapsamaktayken, TÜİK'e göre ülkemizde bu tanımlama 15 yaş ve üzeri nüfus olarak belirlenmiştir.

Türkiye'de 2008-2011 yılları arası kurumsal olmayan 15 yaş ve üzeri erkek nüfus Şekil-8'de verilmiştir. Buna göre Türkiye'de 2008 yılında 15 yaş ve üzeri 24 milyon 916 bin erkekten 5 milyon 616 bini 15-24 yaş arasındayken, 65 yaş ve üzeri erkek nüfus 2 milyon 92 bin kişidir. 2011 yılına gelindiğinde kurumsal olmayan erkek nüfus 1 milyon 404 bin artarak 26 milyon 321 bin kişiye yükselmiştir. 2011 yılında, 2008 yılına göre 15-24 yaş arası kesim nüfus 25 bin kişi artarak 5 milyon 641 bin seviyesine yükselmiştir. Aynı dönemde 65 yaş ve üzeri nüfus ise 147 bin kişilik artışla 2 milyon 239 bin seviyesine yükselmiştir.

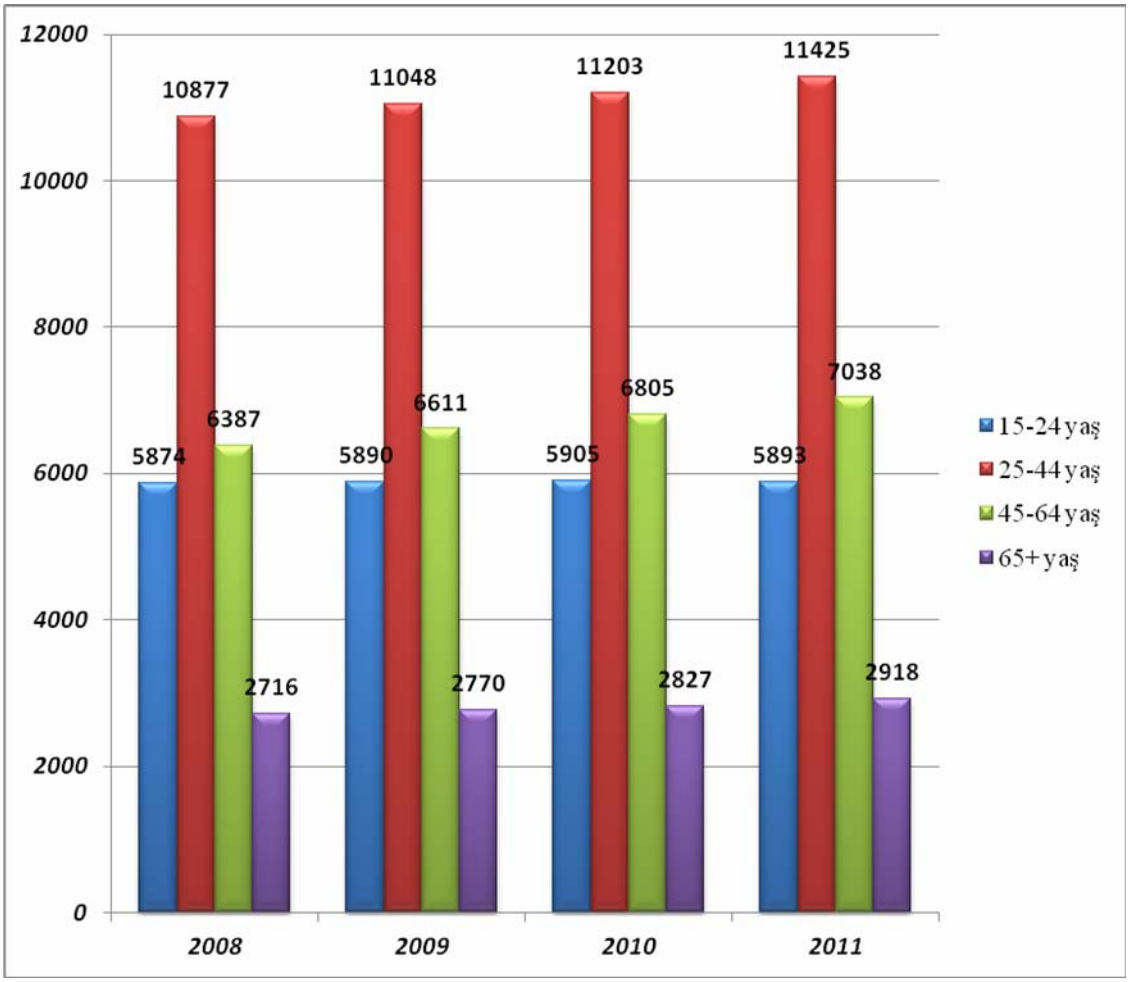
Şekil-8: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Kurumsal Olmayan Erkek Nüfus (Bin kişi/15+yaş/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

2008 yılında kurumsal olmayan kadın nüfus incelendiğinde (Şekil-8), 25 milyon 854 bin olan kadın nüfusun 5 milyon 874 bininin 15-24 yaş arası kesimden oluştuğu görülmektedir. Bu sayı aynı dönem ve yaş aralığındaki erkek nüfustan fazladır. Aynı dönemde 65 yaş ve üzeri kadın nüfus 2 milyon 716 bin kişidir. 2011 yılına gelindiğinde kurumsal olmayan kadın nüfusun 1 milyon 420 bin kişi artarak 27 milyon 274 bin kişi olduğu görülmektedir. 2011 yılında 15-24 yaş arası kadın nüfus 2008 yılına göre 190 bin kişi artmış ve 5 milyon 893 bin kişi olmuştur. Aynı dönemde 65 yaş ve üzeri kadın nüfus ise 202 bin kişi artarak 2 milyon 918 bin kişilik nüfusa ulaşmıştır.

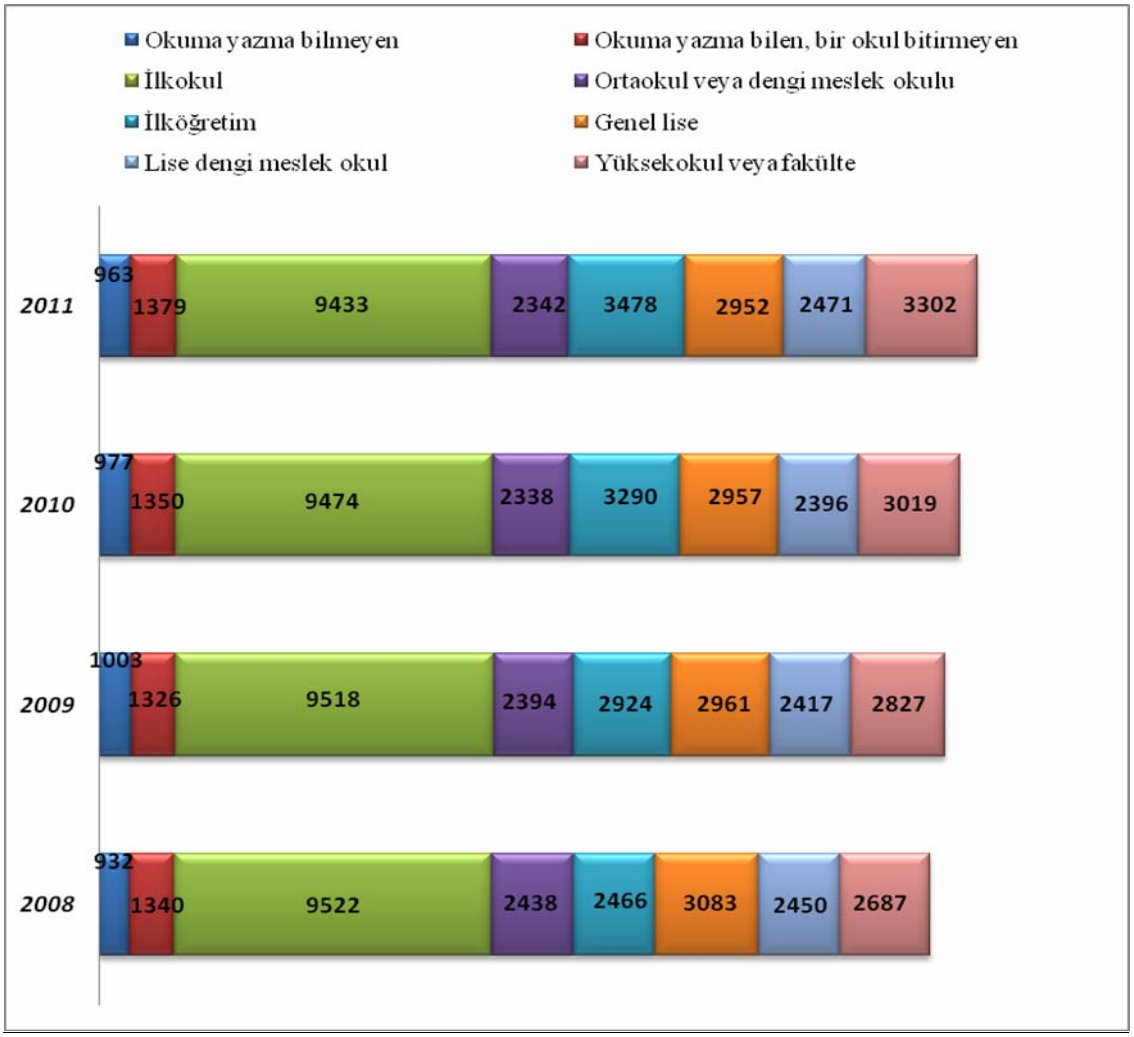
Şekil-9: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Kurumsal Olmayan Kadın Nüfus (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Türkiye'de toplam kurumsal olmayan sivil nüfusa bakıldığında, 2008 yılında toplam kurumsal olmayan nüfusun 50 milyon 770 bin olduğu görülmektedir. Bu nüfusun 11 milyon 490 bini 15-24 yaş arası kesimden oluşurken, 4 milyon 808 bini 65 yaş ve üzeri kesimden meydana gelmektedir. 2011 yılına gelindiğinde toplam kurumsal olmayan sivil nüfus 2 milyon 825 bin kişi artışla 53 milyon 595 bin kişi olmuştur. Bu nüfus içerisinde ise 15-24 yaş arası kesim 11 milyon 534 bin kişiyken, 5 milyon 157 bin kişi 65 yaş ve üzeri yaştadır.

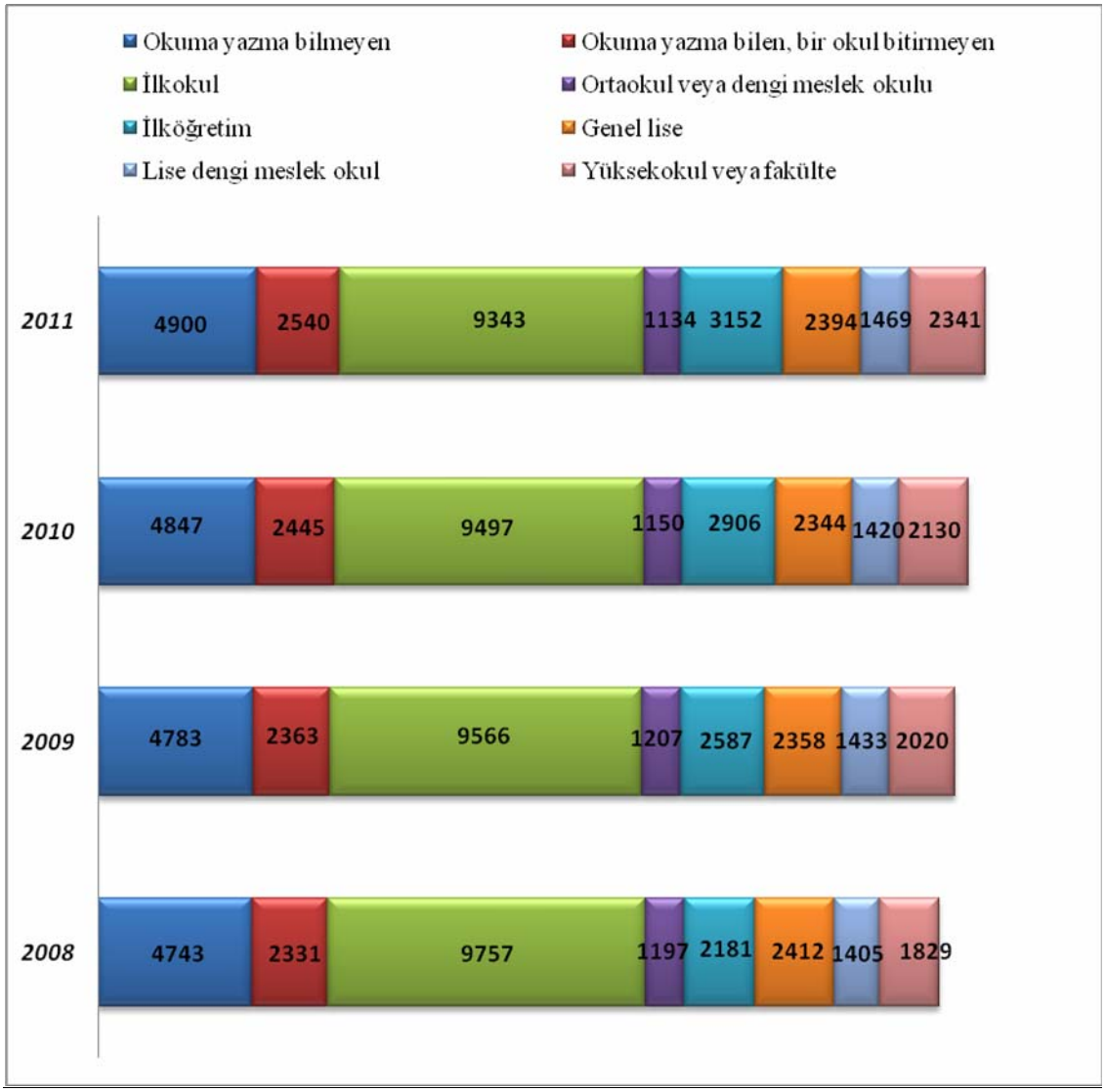
Şekil-10: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Erkek Nüfus (Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Aktif nüfusa eğitim düzeyi yönüyle bakıldığında (Şekil-10), erkek nüfusun çoğunluğunun ilkokul mezunlarından oluştuğu söylenebilir. Buna göre 2008 yılında aktif nüfus içerisinde ilkokul mezunu erkeklerin sayısı 9 milyon 522 bin kişiyken, aynı yıl bir yüksekokul veya fakülte bitiren erkeklerin sayısı 2 milyon 687 bin kişidir. Yine aynı yıl mesleki ve teknik eğitim veren lise dengi meslek okulları mezunu erkek nüfus ise2 milyon 450 bin seviyesindedir. Geçtiğimiz dönemi kapsayan 2011 yılında, 2008 yılına kıyasla ilkokul mezunu erkek nüfusta bir düşüş gözlemlenirken, yüksekokul veya fakülte mezunu erkek nüfus 615 bin kişi artarak 3 milyon 302 bin seviyesine yükselmiştir. Ayrıca yine 2011 yılında erkek aktif nüfusun 963 binini okuma yazma bilmeyenler oluşturmaktadır.

Şekil-11: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Kadın Nüfus (Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

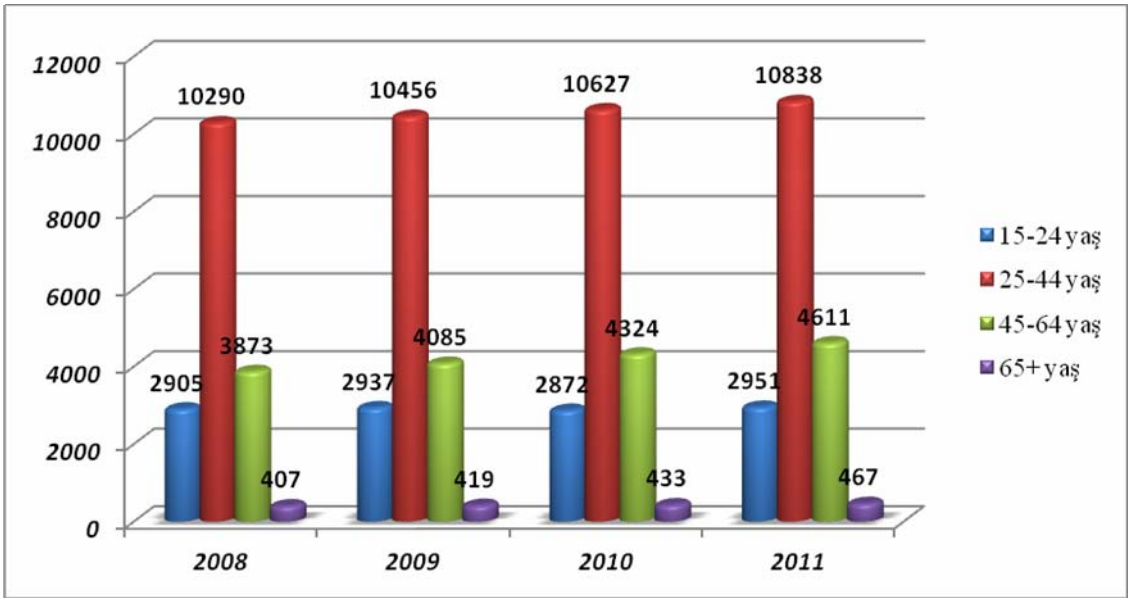
2008-2011 yılları arası dönemde aktif nüfus içerisinde eğitim düzeyine göre kadın nüfusuna bakıldığında, 2008 yılında okuma yazma bilmeyen kadın nüfusun aynı yıl erkek okuma yazma bilmeyen nüfusa kıyasla yaklaşık 5 kat daha fazla (4 milyon 743 bin) olduğu görülmektedir. Aynı yıl lise ve dengi meslek okul mezunu kadınların sayısı 1 milyon 405 bin kişiyken, bir yüksekokul ya da fakülte bitiren kadınlar 1 milyon 829 bin kişi olmuştur. 2011 yılına gelindiğinde, aktif nüfus içerisinde okuma yazma bilmeyen kadınların 2008 yılına göre 157 bin kişi artarak 4 milyon 900 bine çıktığı görülmektedir. Yine 2011 yılında lise ve dengi

meslek okul mezunu kadınların sayısı 1 milyon 469 bin kişiyken, yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların nüfusu 2008 yılına göre 529 bin kişi artarak 2 milyon 341 bin seviyesine yükselmiştir.

3.3.2. İşgücü

Türkiye'de işgücü piyasası içerisindeki erkek işgücü nüfusunun yaş grubu itibariyle verildiği Şekil-12'de, 2008 yılına ait toplam erkek işgücünün 17 milyon 475 bin olduğu görülmektedir. 2008 yılı erkek işgücü nüfusuna yaş dağılımına göre ise, bu nüfusun 2 milyon 905 bini 15-24 yaş arası kesimden oluşmaktadır. Aynı yıl 25-44 yaş arası erkek nüfus 10 milyon 290 bin kişi, 65 yaş ve üzeri nüfus ise 407 bin kişi seviyesindedir.

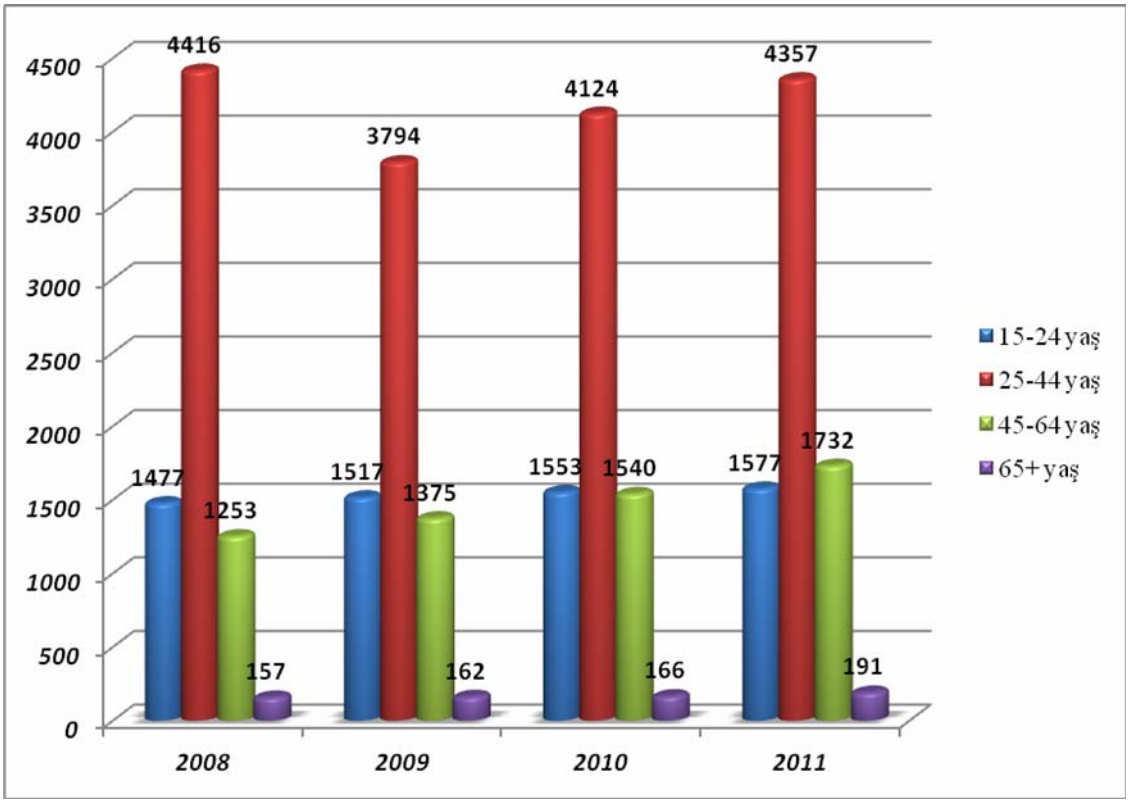
Şekil-12: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Erkek İşgücü (Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

2011 yılı erkek işgücü nüfusundaki yaş dağılımına bakıldığında, 2008 yılına kıyasla 15-24 yaş arası nüfusun 46 bin kişi artarak 2 milyon 951 bin kişi olduğu ve 25-44 yaş arası erkek işgücü nüfusunun da yaklaşık 548 bin kişi artışla 10 milyon 838 kişiye çıktığı söylenebilir. Yine 2011 yılında 65 yaş ve üzeri erkek işgücü nüfusu, 2008'e göre 60 bin kişi artarak 467 bine yükselmiştir.

Şekil-13: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Kadın İşgücü (Bin kişi/2008-2011)

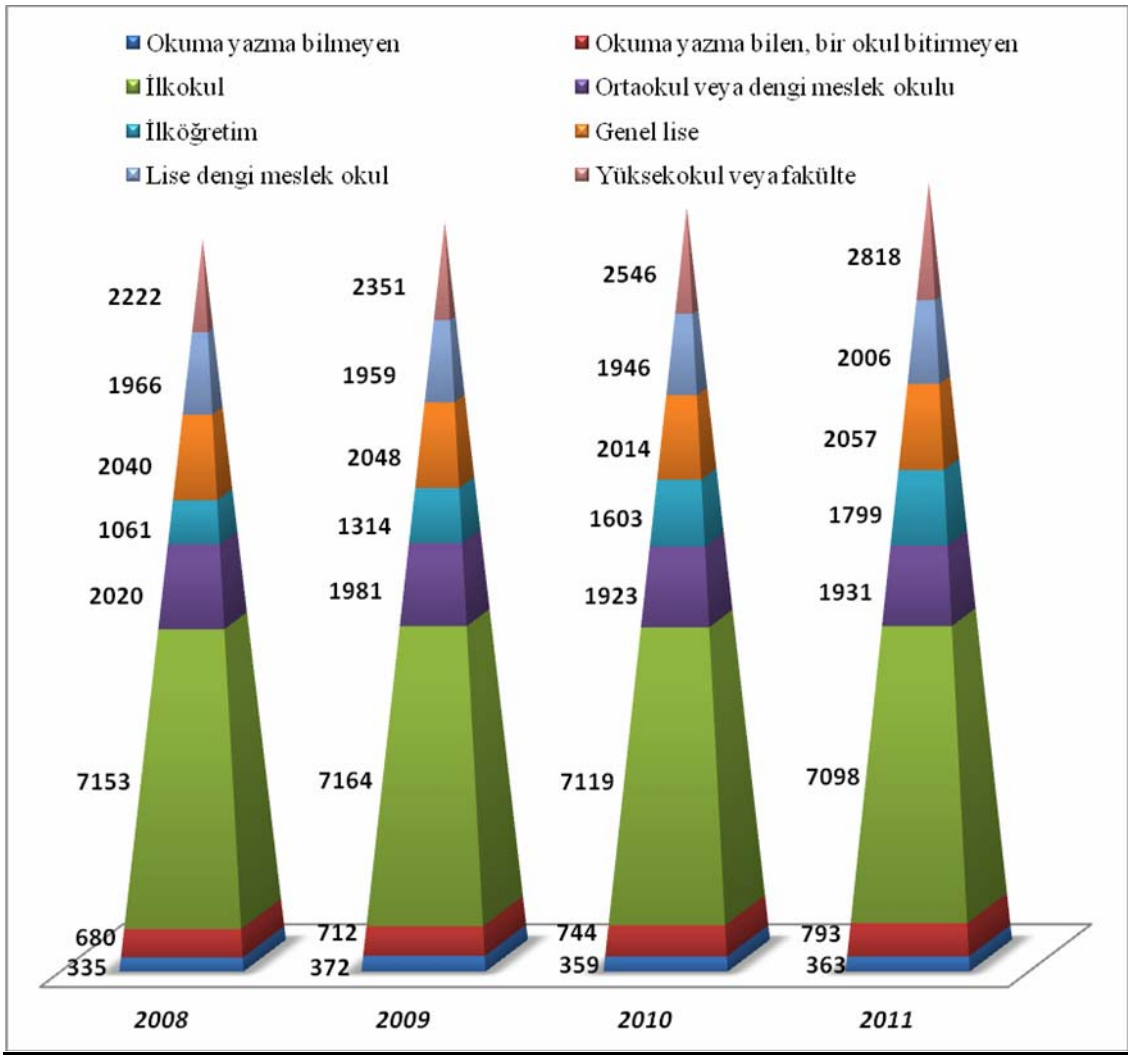


Kaynak: TÜİK, 2012b.

Türkiye'de kadın işgücü nüfusunun 2008-2011 yılları arası seyrine bakıldığında (Şekil-13), 2008 yılında toplam kadın işgücü nüfusunun 7 milyon 303 bin olduğu görülmektedir. Bu nüfusun yaş dağılımına göre ayrımında ise, toplam kadın işgücü içerisinde 1 milyon 477 bin kişinin 15-24 yaş, 4 milyon 416 bin kişinin 25-44 ve yaşlı nüfus içerisindeki 157 bin kişinin ise 65 yaş ve üzeri kesim içerisinde yer aldığı söylenebilir.

2011 yılında kadın işgücü nüfusundaki yaş dağılımı, 2008 yılına kıyasla 15-24 yaş arası kesimde 100 bin kişi artarak 1 milyon 577 bin kişiye yükseldiği, buna karşın 25-44 yaş arasında ise 59 bin kişi azalışla 4 milyon 357 bin kişiye gerilediği söylenebilmektedir. Aynı yıl 65 yaş ve üzeri yaşlı kesimin nüfusu ise 2008'e göre 34 bin kişi artarak 191 bin kişiye yükselmiştir.

Şekil-14: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücü (Bin kişi/2008-2011)

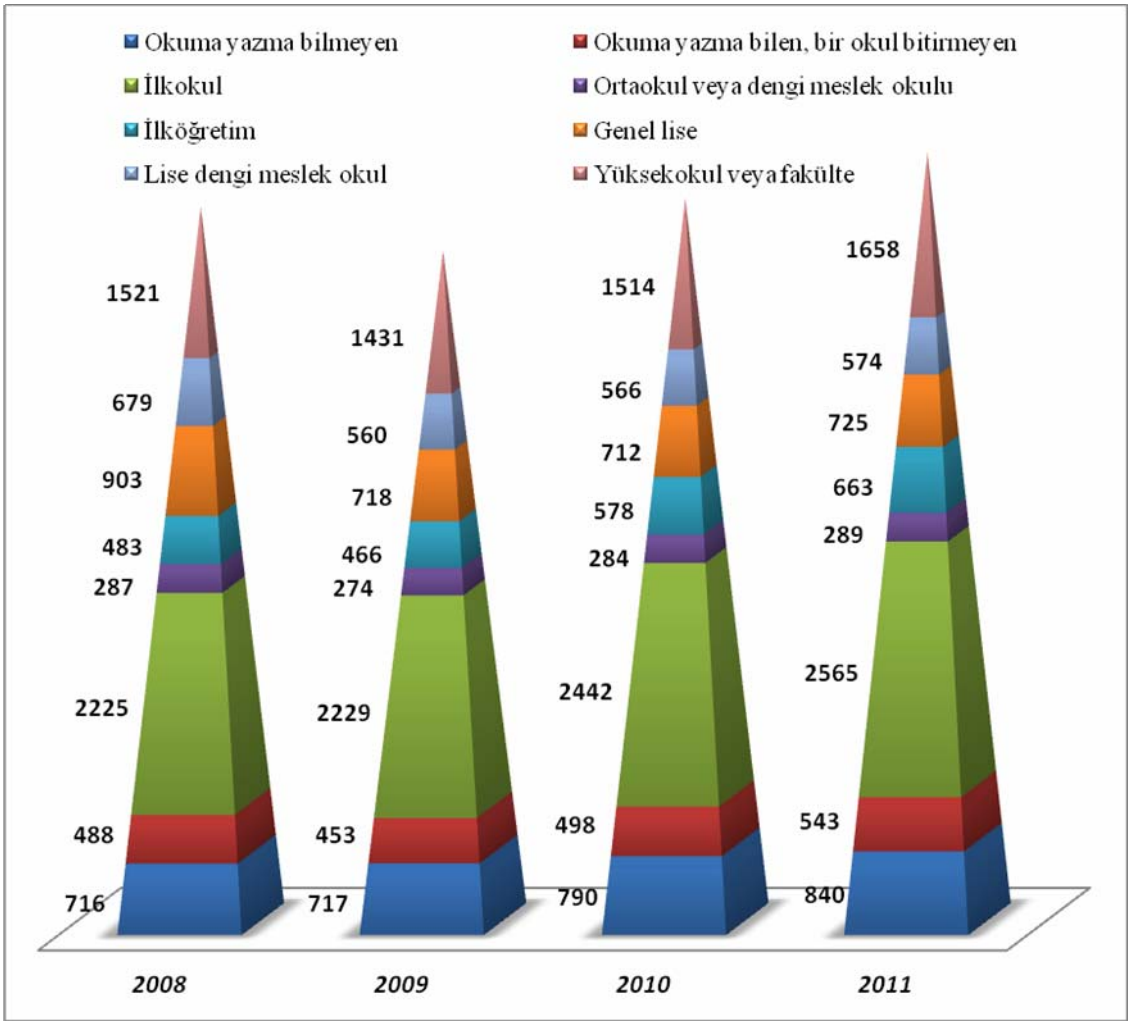


Kaynak: TÜİK, 2012b.

Türkiye'de işgücünün eğitim düzeyine göre dağılımında erkek nüfus durumunun verildiği Şekil-14'e göre; yıllar itibariyle toplam erkek işgücü içerisinde, aktif nüfusla paralel olarak, ilkokul mezunlarının ağırlıkta olduğu bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Buna göre 2008 yılında toplam erkek işgücü nüfusunun yaklaşık %41'ini (7 milyon 153 bin) ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Aynı yıl lise ve dengi meslek okulları mezunu erkek işgücü 1 milyon 966 bin iken, bir yüksekokul veya fakülte mezunu erkek nüfus 2 milyon 222 bin seviyesindedir. 2011 yılına gelindiğinde, ilkokul mezunu erkek nüfusta 55 bin kişi azalmayla birlikte bu nüfusun 7 milyon 98 bin kişiye gerilediği görülmektedir. Aynı yıl lise ve dengi meslek okulu mezunları 2

milyon 6 bin ve yüksekokul ya da fakülte mezunu erkek işgücü nüfusu da 2 milyon 818 bin seviyelerine çıkmıştır.

Şekil-15: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (Bin kişi/2008-2011)

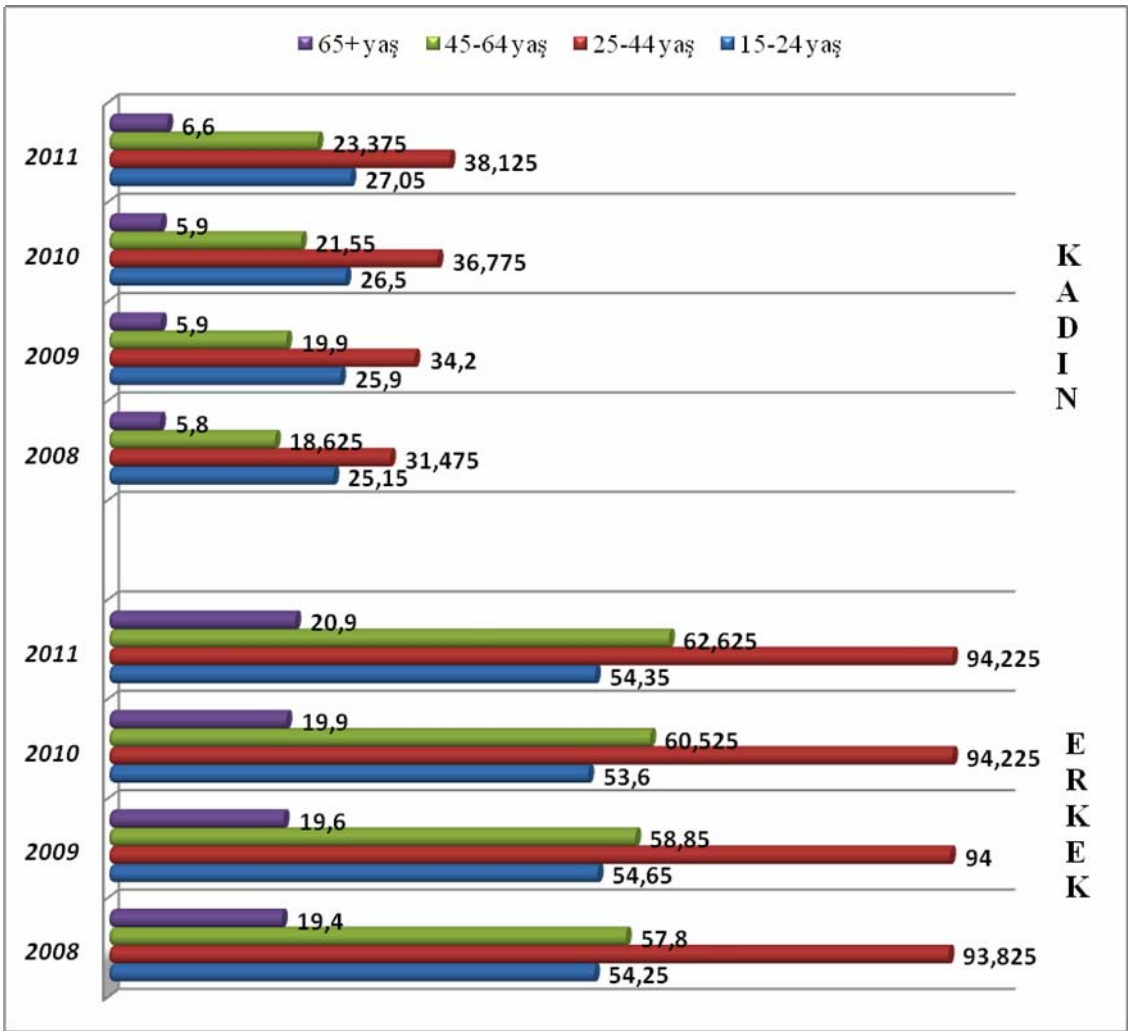


Kaynak: TÜİK, 2012b.

TÜİK'in 2008-2011 yılları arası kadın işgücü nüfusunun eğitim durumuna göre ayrımının verildiği Şekil-15'e göre; 2008 yılında 7 milyon 303 bin dolaylarındaki toplam kadın işgücü nüfusunun büyük çoğunluğunu erkek nüfusla aynı şekilde ilkokul mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. 2008 yılı kadın işgücü nüfusu içerisinde lise ve dengi meslek okulları mezunu kadın işgücü 679 bin, yüksekokul ya da fakülte mezunu kadın işgücü nüfusu ise 1 milyon 521 bin civarındadır. Bunun yanı sıra, 2009 ve 2010 yılları arası dönemde kadın meslek okulu mezunlarının sayısında bir düşüş gözlenmiştir. 2011 yılına gelindiğinde, işgücü

içerisinde bir yüksekokul veya fakülte bitiren kadın nüfus, 2008 yılına göre 137 bin kişi civarında artarak 1 milyon 658 bin seviyesine yükselmiştir. Aynı yıl içerisinde genel lise mezunlarının sayısında bir düşüş olurken, ilköğretim mezunu kadın işgücü sayısı yükselmiştir.

Şekil-16: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%/2008-2011)

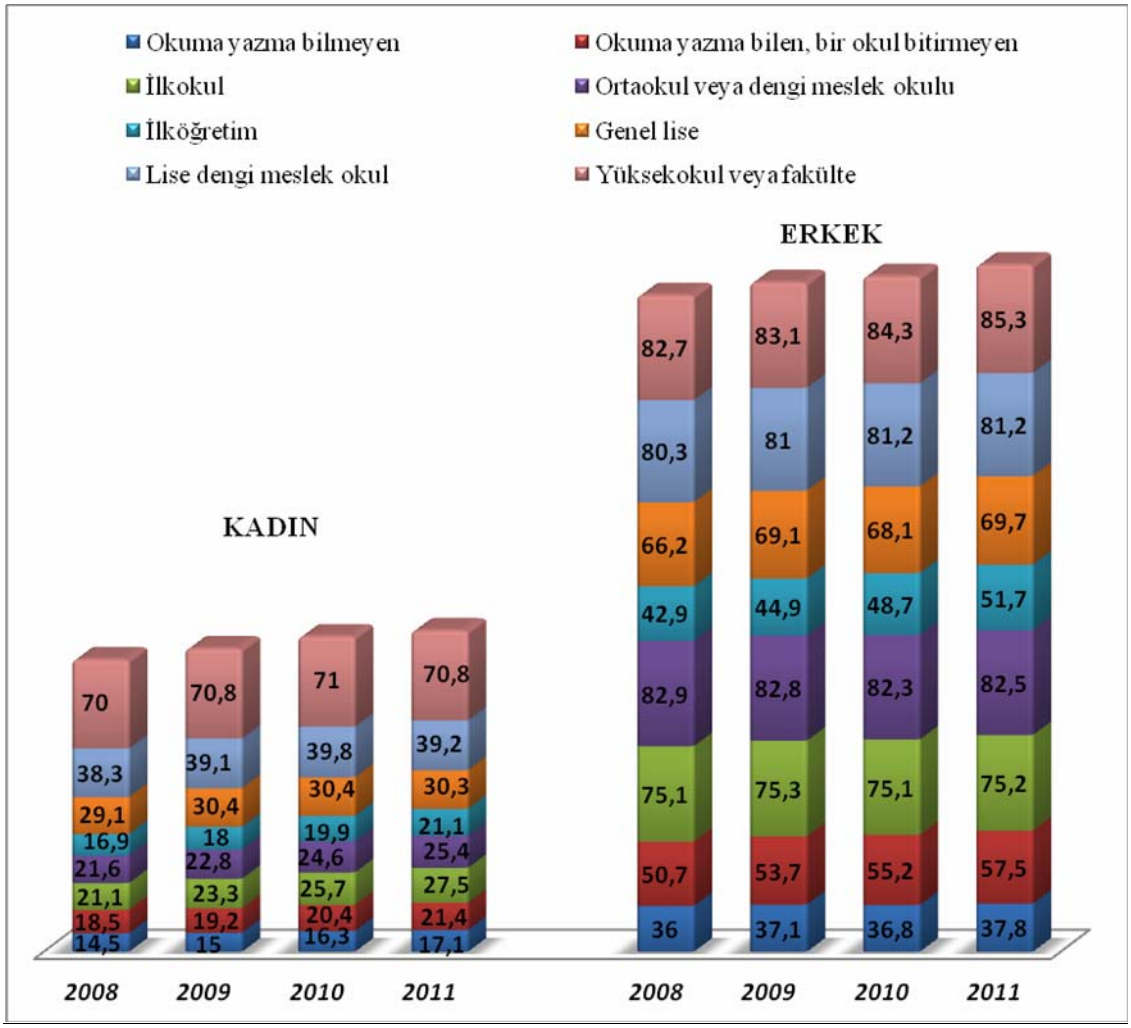


Kaynak: TÜİK, 2012b.

İşgücü içerisinde değerlendirilebilecek bir diğer kavram olan işgücüne katılma oranı kısaca, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranıdır. Aktif nüfus içerisinde işgücünün ağırlığını gösteren bu oran Türkiye'de yaş grubu itibariyle Şekil-16'da verilmiştir. Türkiye'de işgücüne katılma oranlarına yaş grupları itibariyle bakıldığında; genel olarak bütün yaş grupları çerçevesinde kadın ve erkek işgücüne katılma

oranları arasındaki uçurumun varlığı göze çarpmaktadır. Buna göre 2008 yılında 15-24 yaş arası kesimin işgücüne katılma oranı kadınlarda %25,15 iken, erkeklerde bu oran %54,25 olarak gerçekleşmiştir. Yine 2008 yılında 25-44 yaş arası kesimini işgücüne katılma oranları kadın ve erkeklerde sırasıyla %31,475 ve %93,825'dir. Kadın ve erkek işgücüne katılma oranları arasındaki bu büyük fark 2009 ve 2010 yıllarında da benzer seyirdedir. 2011 yılına gelindiğinde kadın işgücüne katılma oranları 15-24 arası kesimde yaklaşık yüzde 2 puan (%27,05) ve 25-44 yaş arası kesimde ise yaklaşık yüzde 7 puan (%38,125) artış göstermiştir. Aynı yıl erkek işgücüne katılım oranı 15-24 yaş arası kesimde %54,35 ve 25-44 yaş aralığında ise %94,225'dir.

Şekil-17: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%/2008-2011)



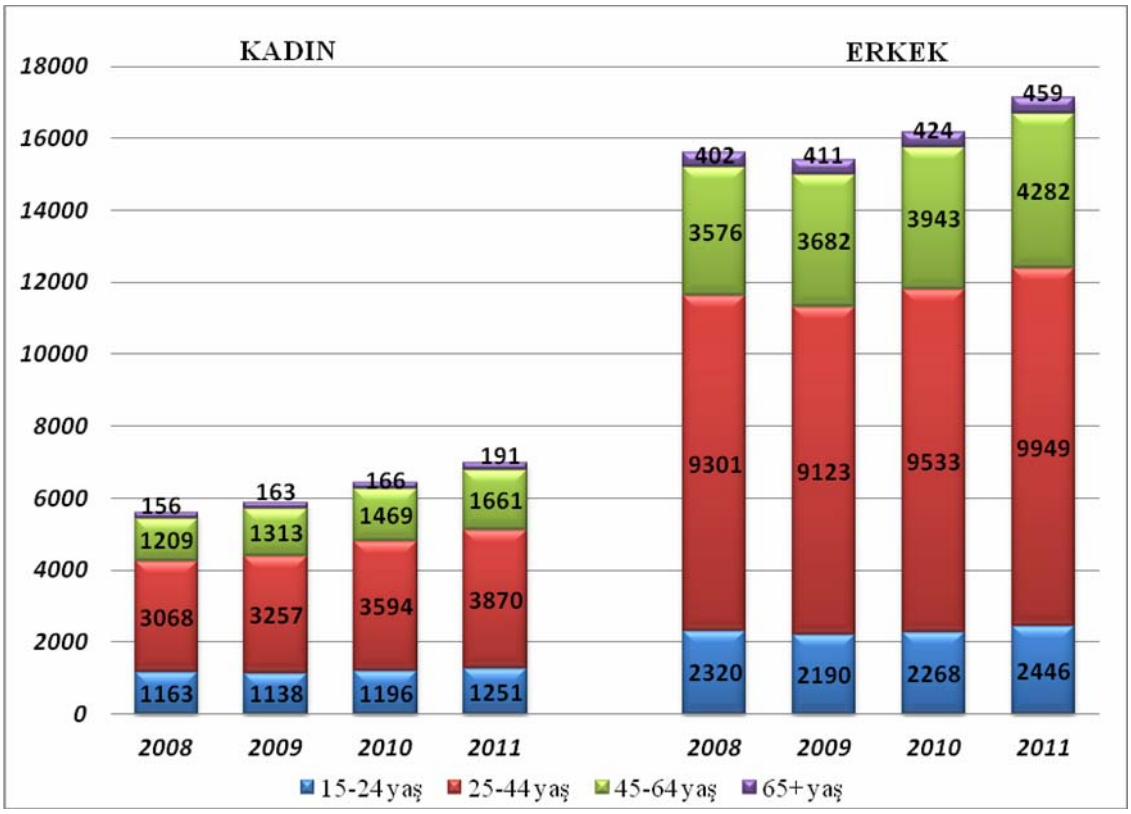
Kaynak: TÜİK, 2012b.

Türkiye'de işgücüne katılma oranlarına eğitim durumu itibariyle bakıldığında (Şekil-17); genel olarak kadın ve erkeklerde işgücüne katılma oranlarının yüksekokul veya fakülte mezunları içerisinde yoğunlaştığı bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Buna göre 2008 yılında kadın aktif nüfus içerisinde yüksekokul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılma oranı %70 iken, bu oran aynı kategorideki erkeklerde %82,7 olarak ortaya çıkmıştır. Bu kategorinin ardından yine genel olarak işgücüne katılma oranının en fazla olduğu ikinci kategorinin ise lise ve dengi meslek okullarının olduğu söylenebilir. 2011 yılına gelindiğinde yüksekokul veya fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranı 2008 yılına kıyasla yüzde 0,8 puan artmış (%70,8), ayın kategorideki erkeklerde ise bu oran %85,3 düzeyine çıkmıştır.

3.3.3. İstihdam

Çalışmada istihdam kavramı işgücü piyasaları gereği iktisat teorisindeki dar manasıyla yer almış; dolayısıyla sadece çalışanların üretim sürecinde kullanılması üzerinde durulmuştur.

Şekil-18: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

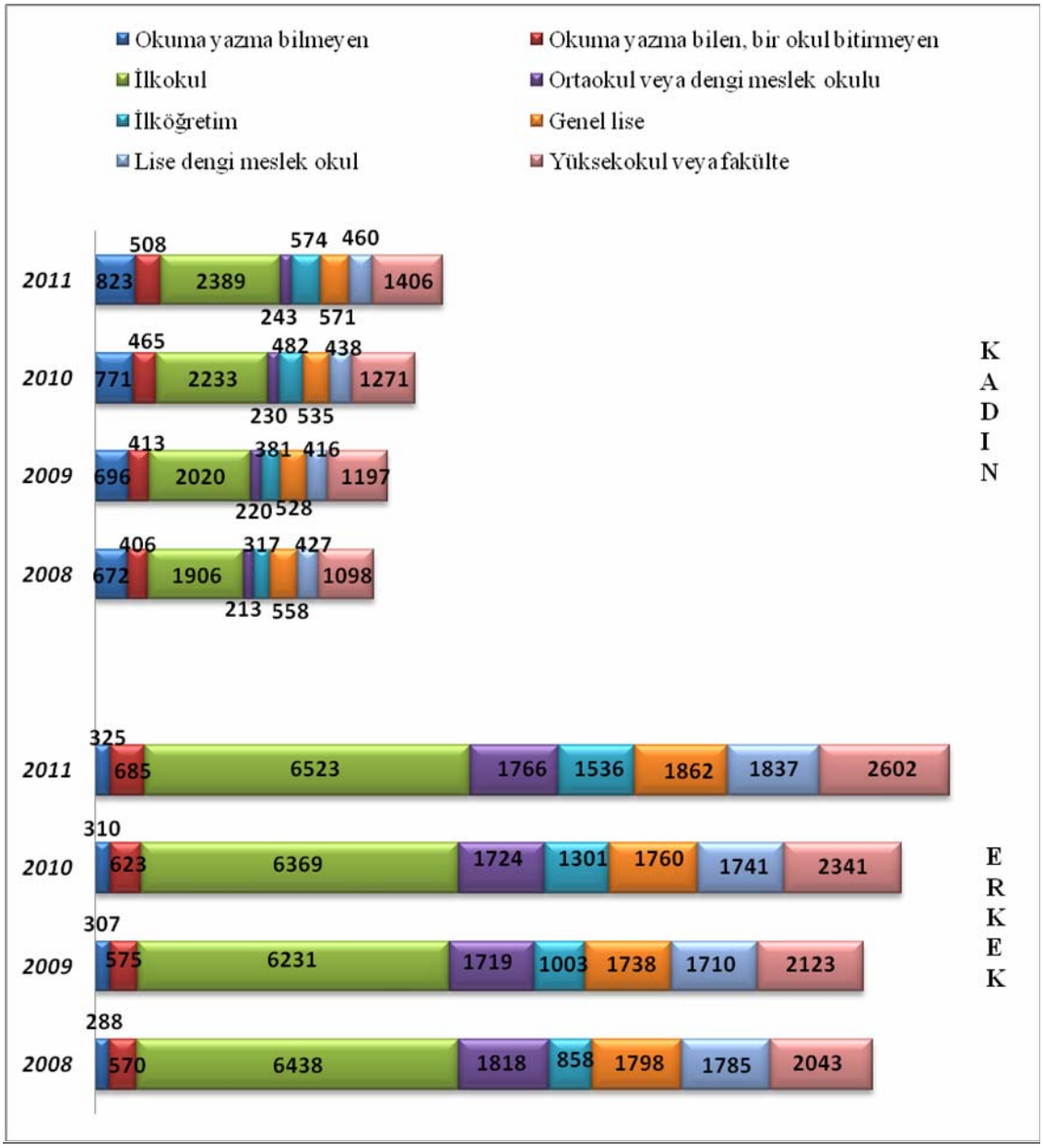
Türkiye'de istihdam edilenlerin yaş grubuna göre durumunun verildiği Şekil-18'ye göre; kadın ve erkek arasındaki fark dikkat çekmektedir. Buna göre 2008 yılında istihdam edilen toplam 21 milyon 195 bin kişilik nüfusun 5 milyon 596 binini kadınlar ve geriye kalan 15 milyon 599 bini ise erkek nüfus oluşturmaktadır. 2008 yılında kadın istihdam edilen nüfus içerisindeki yaş dağılımına bakıldığında, istihdam edilenlerin çoğunluğunu 25-44 yaş arası kesimin (3 milyon 68 bin) oluşturduğu ve bu durumun erkeklerde de aynı şekilde olduğu (9 milyon 301 bin) söylenebilmektedir. İstihdam edilenler içerisinde genel itibariyle ikinci en büyük payı alan yaş aralığının ise erkek ve kadınlarda 45-64 yaş arası kesimin olduğu görülmektedir.

2011 yılı sonu itibariyle Türkiye'de toplam istihdam edilenler 2 milyon 914 bin kişi artışla 24 milyon 109 bin kişi seviyesine yükselmiştir. Söz konusu bu nüfusun 6 milyon 973 bini kadınlardan oluşurken, 17 milyon 136 bini ise erkeklerden meydana gelmektedir. 2011 yılı için yaş gruplarının dağılımına bakıldığında ise, 15-24 arası kesim nüfusun kadın ve erkeklerde sırasıyla 1 milyon 251 bin ve 2 milyon 446 bin kişidir. İstihdam edilenler içerisinde en büyük paya sahip 25-44 yaş arası kesim ise yine kadın erkeklerde sırasıyla 3 milyon 870 bin ve 9 milyon 949 bin kişidir.

Türkiye'de istihdam edilenlere eğitim durumu itibariyle bakıldığında (Şekil-19), erkek ve kadın ayrımında genel olarak ilkokul mezunlarının çoğunlukta olduğu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Buna göre 2008 yılında toplam istihdam edilenlerden ilkokul mezunlarının sayısı kadınlarda1 milyon 906 bin ve erkeklerde 6 milyon 438 bindir. 2008 yılında bir yüksekokul veya fakülte bitirenler ise kadın ve erkeklerde sırasıyla 1 milyon 406 bin ve 2 milyon 43 bin seviyesindedir. Krizin etkilerinin görüldüğü 2009 yılına bakıldığında istihdam edilen erkek nüfusta genel olarak bir düşüş gözlemlenirken, kadın istihdam edilenlerde yine genel olarak bir önceki yıla göre artış meydana gelmiştir. Söz konusu bu yılda kadın istihdam edilenler içerisinde yüksekokul veya fakülte mezunları 2008 yılına göre 99 bin kişi artışla 1 milyon 197 bin seviyesine çıkarken, aynı kategoride erkek istihdam edilenler de 80 bin kişi artarak 2 milyon 123 bin seviyesinde gerçekleşmiştir. Bunun yanında, 2009 yılında erkek istihdam edilenler içerisindeki düşüş, genel olarak ilkokul ve ortaokul mezunları kategorilerinde meydana gelmiştir.

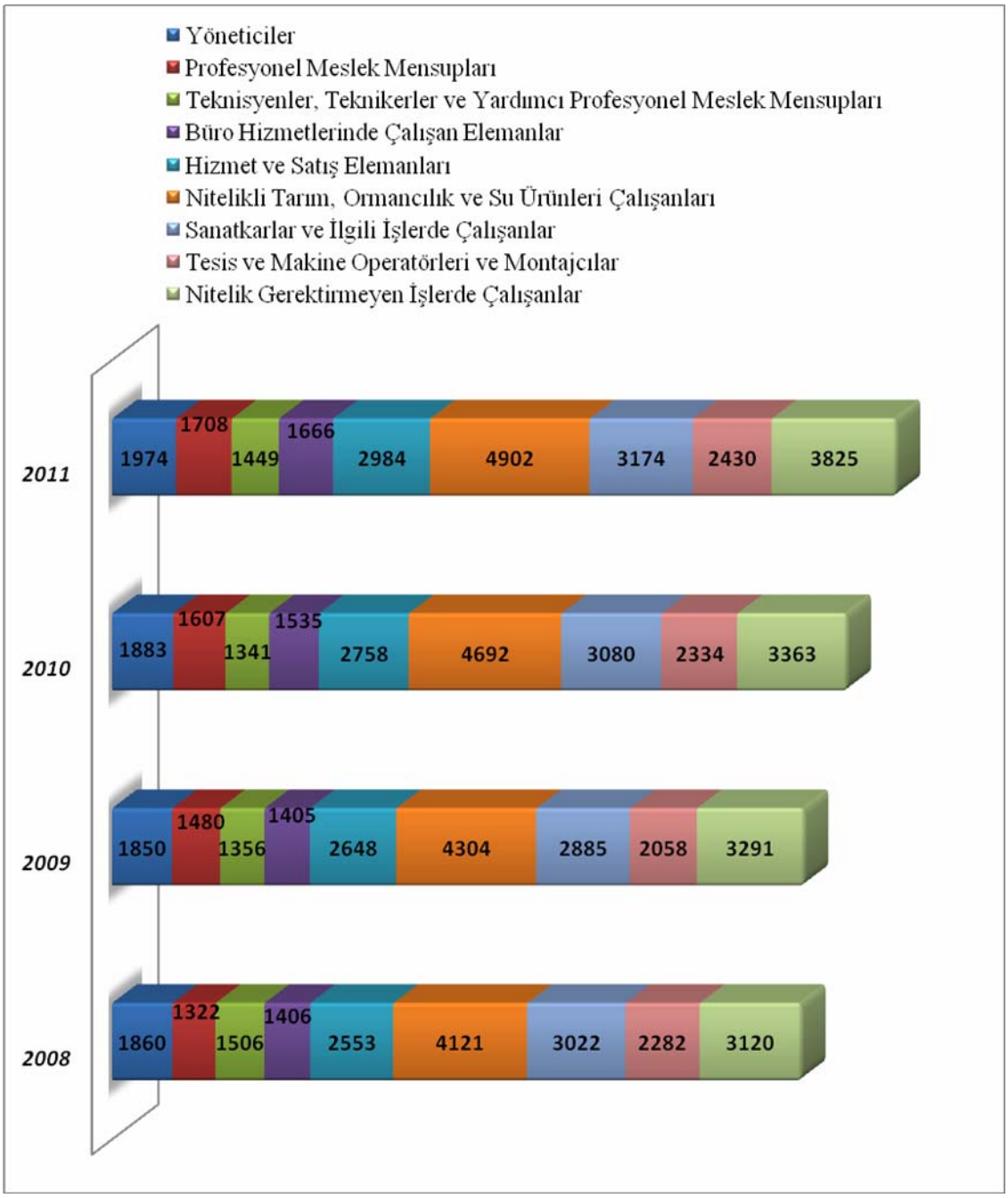
2011 yılında ele alınan önceki yıllara kıyasla kadın ve erkek istihdam edilenlerde gözlemlenen yükselişin yanı sıra, bu yılda yüksekokul veya fakülte mezunu istihdam edilen kadınlar 1 milyon 406 bin ve erkekler 2 milyon 602 bin seviyelerine çıkmıştır.

Şekil-19: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Şekil-20: Türkiye'de ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Toplam İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Türkiye'de istihdam edilenlerin meslek grupları itibariyle verildiği Şekil-20'de, TÜİK tarafından kullanılan ve uluslararası bir standart meslek sınıflaması olanISCO Meslek Sınıflaması yer almaktadır. Bu kapsamda 9 kategoriye ayrılan meslek gruplarına genel olarak

bakıldığında, tarımsal üretimin yoğunluğuna bağlı olarak nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının yoğunlukta olduğu söylenebilmektedir. Buna göre 2008 yılında toplam istihdam edilenler içerisinde nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının sayısı 4 milyon 121 bin kişiyken, bu kategoriyi sırasıyla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (3 milyon 120 bin) ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (3 milyon 22 bin) izlemiştir. Aynı yıl içerisinde meslek grubu olarak istihdamda en az paya sahip kategori 1 milyon 322 bin ile profesyonel meslek mensupları olmuştur. Hizmet sektörü kapsamında ise büro hizmetlerinde çalışan elemanların sayısı 1 milyon 406 bin, hizmet ve satış elemanlarının sayısı 2 milyon 553 bin kişi olarak ortaya çıkmıştır. 2011 yılında bahsedilen bu meslek grupları içerisinde sayıca azalışın olduğu tek kategori teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarıdır. Oransal olarak 2011 yılında nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının toplam istihdam içerisindeki payı yaklaşık %20,3 (4 milyon 902 bin) iken, bu kategoriye takiben nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar %15,9 ve sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar %13,2 paya sahip olmuşlardır. Ayrıca 2011 yılı itibariyle bir önceki yıla göre artışın en fazla olduğu meslek grubu %13,73 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardır. Bu kategoriyi ise sırasıyla büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (%8,53) ile hizmet ve satış elemanları (%8,19) kategorileri takip etmişlerdir.

Çalışmada istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet kolları TÜİK'in hazırlamış olduğu NACE Rev.2 sınıflamasına göre değerlendirilmiştir. NACE genel olarak Avrupa Birliği'nde çeşitli istatistiki ekonomik faaliyet sınıflamalarını göstermek için kullanılan bir sınıflama sistemidir. Bu kapsamda NACE-2 sınıflamasında yer alan 18 ana iktisadi faaliyet kolunun Türkiye'deki dağılımı Tablo-5 verilmiştir.

NACE-2 faaliyet kollarına göre Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, bu dağılımda ilk sırayı tarım, ormancılık ve balıkçılık faaliyetlerinde istihdam edilenlerin aldığı görülmektedir. Buna göre 2008 yılında ilgili sektörde istihdam edilenlerin sayısı 5 milyon 16 bindir. Aynı yıl içerisinde bu sektörün ardından gelen sektörler ise sırasıyla imalat (4 milyon 214 bin) ile toptan ve perakende ticaret (3 milyon 450 bin) sektörleri olmuştur. Bunun yanı sıra, küresel krizin etkilerinin hissedildiği dönem olan 2009 yılında iktisadi faaliyet kolları arasında istihdamda düşüşün en gözle görülür olduğu sektör imalat sektörü olmuştur. 2011 yılına bakıldığında ise istihdam edilenlerin tarım, ormancılık ve

balıkçılık sektörü için 6 milyon 143 bin, imalat sektörü için 4 milyon 367 bin ve toptan ve perakende ticaret sektörü için 3 milyon 476 bin seviyesinde olduğu görülmektedir. İlgili yıl içerisinde istihdamın en az olduğu ilk iki sektör ise sırasıyla kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor (100 bin kişi) ile madencilik ve taş ocakçılığı (125 bin kişi) sektörleridir.

Tablo-5: Türkiye'de İstihdam Edilenlerin NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (15+ yaş/Bin Kişi/2008-2011)

	2008	2009	2010	2011
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	5.016	5.240	5.683	6.143
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	112	97	115	125
İmalat	4.214	3.870	4.216	4.367
Elektrik, Gaz, Buhar, Su Temini ve Kanalizasyon	113	112	165	212
İnşaat	1.242	1.306	1.431	1.676
Toptan ve Perakende Ticaret	3.450	3.381	3.326	3.476
Ulaştırma ve Depolama	991	986	1.009	1.044
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	998	1.049	1.084	1.141
Bilgi ve İletişim	171	157	204	211
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	261	273	273	280
Gayrimenkul Faaliyetleri	53	63	61	154
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	361	398	429	427
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	466	599	766	777
Kamu Yönetimi ve Savunma	1.265	1.207	1.292	1.337
Eğitim	921	967	1.019	1.106
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	587	591	590	693
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	134	130	102	100
Diğer Hizmet Faaliyetleri	839	849	831	840

Kaynak: TÜİK, 2012b.

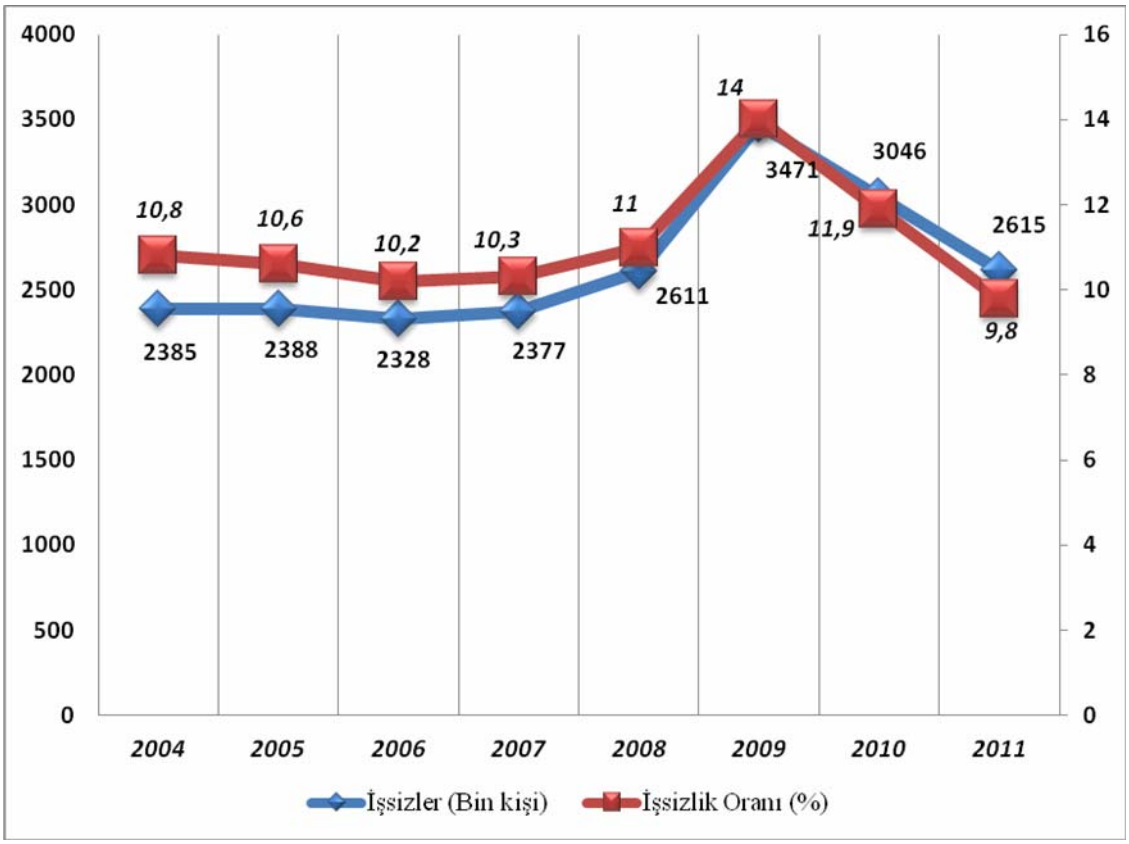
3.3.4. İşsizlik

Uluslararası kabul gören şekliyle işsiz, hali hazırda ve geçmişte iş arayan ve içinde bulunulan durumda işe hazır konumda bulunan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde çalışma arzu ve iktidarında olan milyonlarca işsiz insanın bulunması, işsizliğin toplumun ekonomik yapısından kaynaklandığını göstermektedir (Ar, 2007: 150). Bu haliyle işsizlik olgusu, işgücü piyasalarının niteliğini ve etkinliğini belirleyen temel elementlerden birisi olarak ortaya çıkmaktadır.

İşsizlik yapısal dönüşüm sürecinin beraberinde getirdiği ve sosyal sonuçları olan önemli bir iktisadi sorundur. Akkoyunlu ve Mıhçı (2011) Türkiye'de işsizliğin nedenleri üzerinde yaptıkları çalışmada sektörler arası istihdam kaymalarının işsizliğin bir nedeni olduğu tespiti yapmışlardır. Açık işlerin ve iş arayanların aynı anda piyasada bulunduğu ve işsizliğin sürmediği bu işsizlik türü yapısal işsizlik olarak tanımlanır. Yeni iktisadi yapı yeni yetenekler ve nitelikler gerektirmektedir. İş arayanlar da işverenlerin ihtiyaç duyduğu beceri ve yeteneklere sahip değildir. Bu durum bir beceri uyumsuzluğuna neden olmaktadır. Türkiye işgücü piyasasının bir başka sorunu ise eğitimli nüfusu istihdam edebilecek bir ekonomik dönüşüm sürecini henüz tamamlayamamış olmasıdır. Eğitimli nüfusun, bilgi ve teknoloji yoğun ekonominin gelişme hızından daha hızlı gelişmesi sonucu bir eğitimli işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır.

Şekil-21'de Türkiye'de işsizlik kapsamında işsizler ve işsizlik oranlarının genel seyri özetlenmiştir. Buna göre 2004 yılında aktif nüfus içerisinde bulunan nüfusun 2 milyon 385 bini işsiz statüsünde ve işsizlik oranı da %10,8 olarak gerçekleşmiştir. İlerleyen yıllar itibariyle işsizlik oranı 2008 yılında %11 değerinden yaşanan krizin de etkisiyle 2009 yılında %14'e çıkmış ve bu yılda işsizlerin sayısı 3 milyon 471 bine tırmanmıştır. Bu bağlamda2008 yılı içerisinde patlak veren küresel krizin Türkiye'de işsizliği tetikleyerek işgücü piyasalarını da doğrudan etkilediği söylenebilir. 2011 yılına gelindiğinde tek haneli rakama inen işsizlik oranı %9,8 iken, bu oran içindeki işsizlerin sayısı 2 milyon 615 bindir.

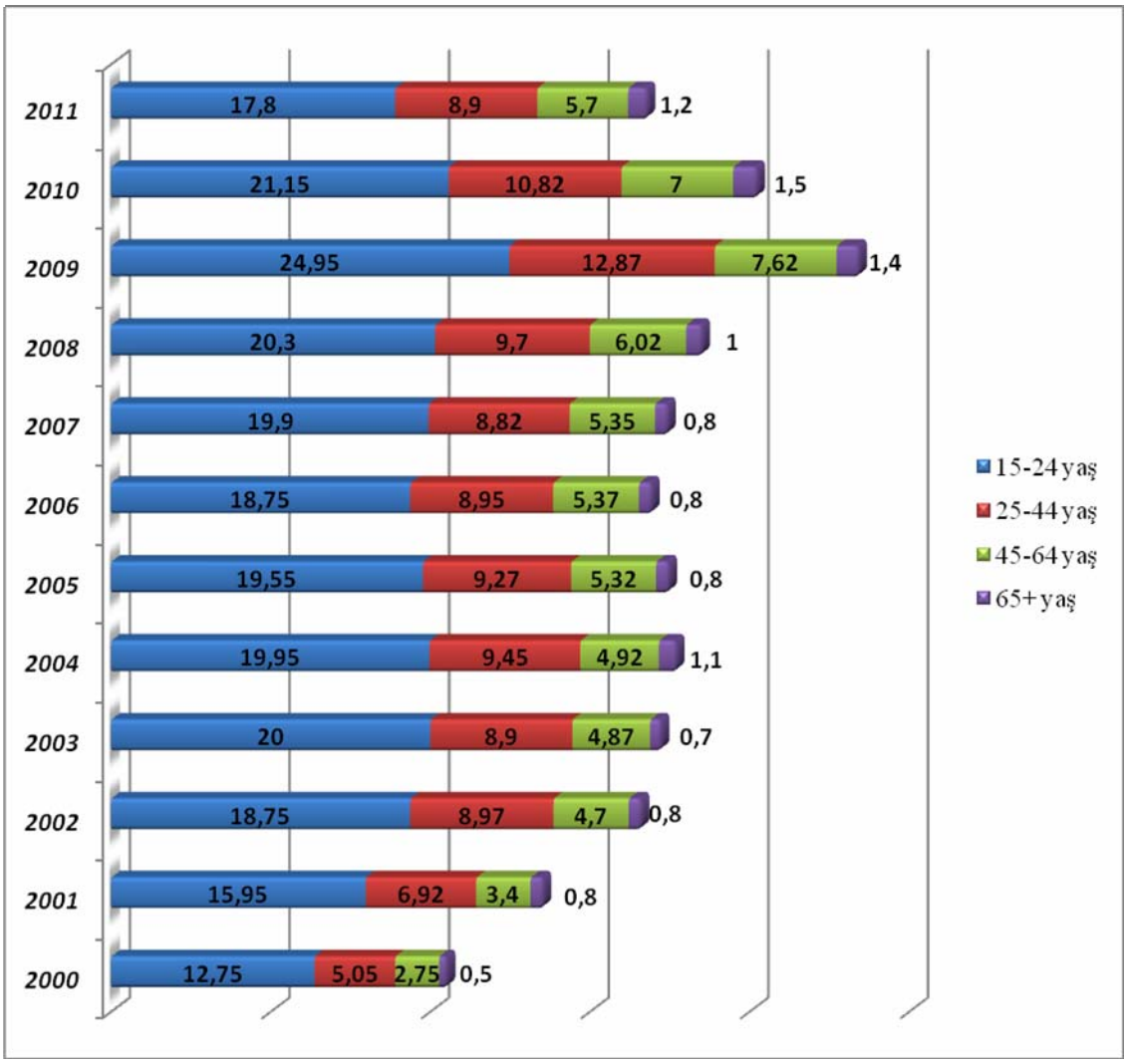
Şekil-21: Türkiye'de İşsizler ve İşsizlik Oranı (15+ yaş/2004-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Türkiye'de işsizlik oranlarına yaş grupları itibariyle bakıldığında (Şekil-22), işsizliğin daha çok 15-24 yaş arası genç kesim ile 25-44 yaş arası genç ve orta yaş grubu kesim içerisinde yoğunlaştığı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Buna göre 2000 yılında işsizlik oranı 15-24 yaşa arası kesimde %12,75 ve 25-44 yaş arası kesimde %5,05 olarak ortaya çıkmıştır. İlerleyen yıllar içerisinde Türkiye'de işsizlik oranının en fazla arttığı yaş grubu 15-24 yaş arası kesim olurken, 2000-2010 yılları arası dönem içerisinde 25-44 yaş arası grupta işsizlik oranının tavan yaptığı yıl %12,87 ile 2009 yılı olmuştur. 2011 yılına gelindiğinde işsizlik oranları 15-24 yaş arası kesimde %17,8, 25-44 yaş arası kesimde %8,9 ve 45-64 yaş arası grubunda ise %5,7 seviyesindedir.

Şekil-22: Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (15+ yaş/%/2000-2011)

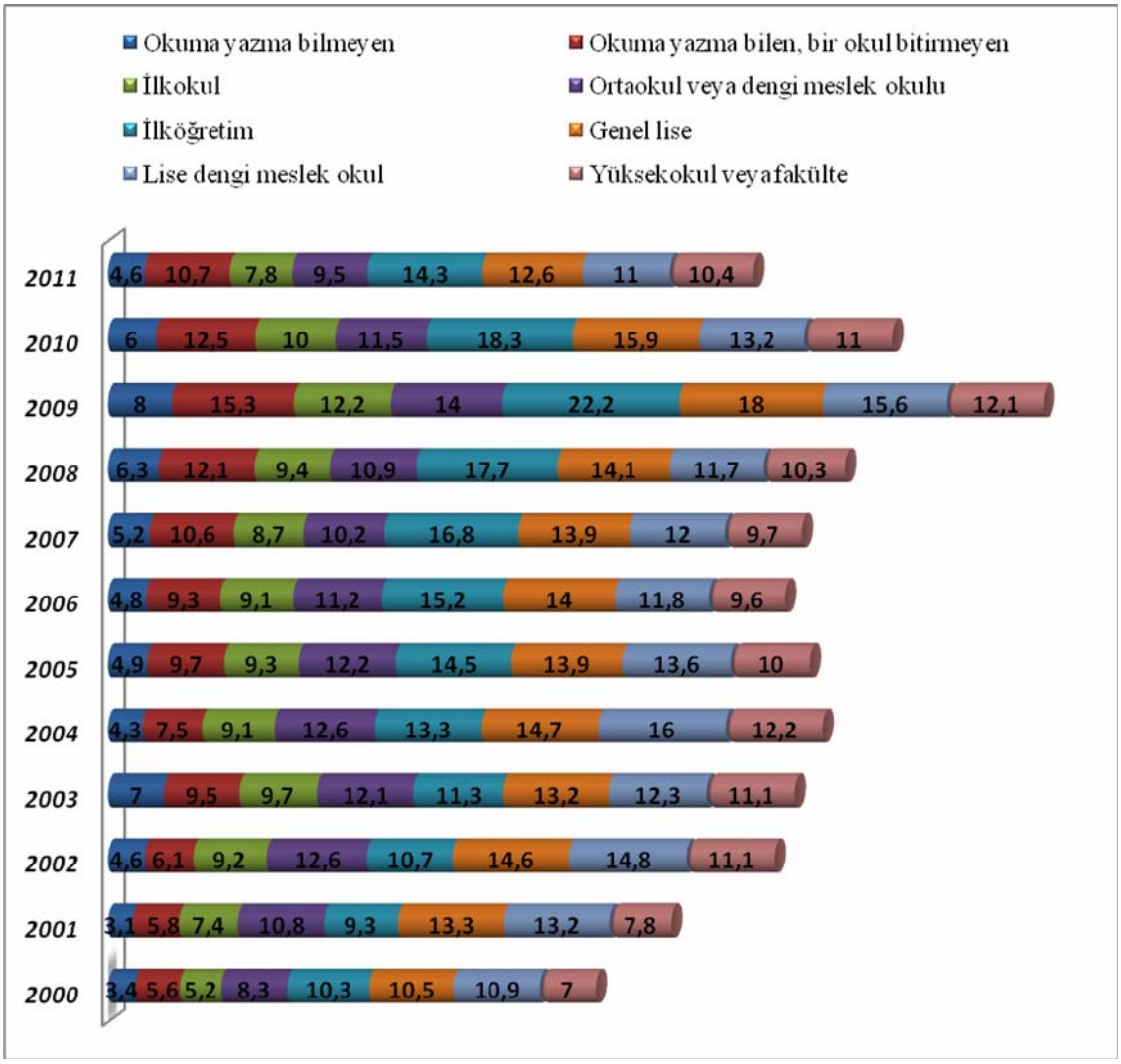


Kaynak: TÜİK, 2012b.

Eğitim durumuna göre işsizlik oranları 2000-2011 yılları arası dönemde incelendiğinde (Şekil-23), Türkiye'de işsizlik oranının en fazla olduğu eğitim durumu kategorilerinin 2000 yılında sırasıyla lise ve dengi meslek okul (%10,9), genel lise (%10,5) ve ilköğretim mezunlarında (%10,3) yoğunlaştığı görülmektedir. 2001 kirizinin ardından ise özellikle yüksekokul veya fakülte mezunlarına ait işsizlik oranı artış göstermiş ve 2002 yılında ilgili işsizlik oranı %11,1 seviyesine yükselmiştir. Bir diğer krizin küresel şekilde meydana geldiği 2008 yılının ardından 2009 yılına bakıldığında ise, işsizlik oranının en fazla arttığı eğitim durumu kategorisi %22,1 ile ilköğretim mezunları olmuştur. Aynı yıl yüksekokul veya

fakülte mezunlarında işsizlik oranı %1,8 puan yükselerek %12,1'e ve lise dengi meslek okulu kategorisinde ise %3,9 puan artışla %15,6'ya yükselmiştir. 2011 yılına gelindiğinde, işsizlik oranları bütün kategorilerde genel olarak kriz öncesi seviyesine yaklaşmıştır. Buna göre yüksekokul veya fakülte mezunlarında işsizlik oranı %10,4 iken, bu oran lise ve dengi meslek okulu kategorisinde %11, genel lise kategorisinde %12,6'dır. Şekil-22'ye göre işsizlik oranlarındaki 11 yıllık değişime bakıldığında, yüksekokul ve fakülte mezunları arasındaki işsizlik oranının yükselişi de dikkat çekmektedir. Bu durum işgücü piyasasında yapısal bir soruna işaret etmektedir.

Şekil-23: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (15+ yaş/%/2000-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

3.4. Uluslararası İşgücü Piyasaları ve Türkiye

Dünya, büyüyen işgücü için üretken alanlar yaratma sorunuyla karşı karşıyadır. Küresel ekonomik büyümeyi sürdürme veya küresel ticari dengesizlikleri düzeltme sorunlarından farklı olarak küresel istihdam sorunu kolay fark edilememekte; doğası ve büyüklüğü anlaşılamamaktadır (Ghose, Majid ve Ernst, 2010: 1). Küreselleşme çağında olunmasına rağmen, ülkeler arası işgücü hareketliliği (mobilitesi) düşük olduğu için, işsizlik hala ulusal bazda bir sorundur.

Tablo-6: Türkiye ve OECD Ülkeleri İşgücü Piyasası Karşılaştırması

Gösterge	Birim	2000	2009	2010	2010 OECD (ortalama)
İşsizlik oranı	İşgücünün % oranı	6,7	14,3	12,1	8,5
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı	15-24 yaş içinde %	13,1	25,3	21,7	16,7
Uzun süreli işsizlik (12 aydan uzun)	İşsizlerin %	21,1	25,3	28,6	32,4
İstihdam Oranı	Çalışma çağındaki Nüfusun %	48,9	44,3	46,3	64,6
Kadın İstihdamı	Çalışma çağındaki Nüfusun içinde %	26,2	24,2	26,2	56,7
Yaşlı işsizliği	55-64 yaş arası nüfus içinde	36,4	28,2	29,6	54
Geçici İstihdam	Düzenli istihdamın yüzdesi	20,3	10,7	11,5	12,4
Yarı zamanlı istihdam	Toplam istihdamın içinde % pay	9,4	11,1	11,5	12,4
Ortalama yıllık çalışma süresi	İşçi başına saat	1937	1881	1877	1749

Kaynak: OECD Employment Outlook 2011.

Türkiye'nin de içerisinde bulunduğu OECD ülkelerinin işgücü piyasaların incelendiğinde (Tablo-6), Türkiye'ye ait işsizlik oranının genel olarak OECD ortalamasının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Çoğunlukla gelişmiş ülkelerden oluşmuş olan OECD ülkelerinin 2010 yılı için ortalama işsizlik oranı %8,5'tir. Aynı dönemde Türkiye'de işsizlik oranı OECD ortalamasının yaklaşık %3,5 puan üzerinde ve %12,1 seviyesindedir. Bu durum uluslararası alanda ülkemizin sahip olduğu işsizlik sorununun bir göstergesidir. 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı ise 2000-2010 arasını kapsayan 10 yıllık süreçte %8 artarak %21,7 seviyesine çıkmıştır. Bu oranda da Türkiye OECD ortalamasının %5 puan üzerindedir. OECD

ülkelerinde işsizlerin %34,2'si uzun süreli işsizlik sorunuyla yüz yüzeyken, aynı oran Türkiye için %28,6'dır. İstihdam oranına bakıldığında ise söz konusu 10 yıllık süreç içerisinde Türkiye'de istihdam oranının %2,6 puan düşerek %46,3 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Aynı dönemde bu oran OECD ortalaması için %64,6'dır. Ayrıca kadın istihdamında da Türkiye, OECD ortalamasının oldukça altındadır. Buna göre Türkiye'de her yüz kadından yaklaşık 26'sı çalışıyorken, OECD ortalamasına göre bu rakam yaklaşık 57'dir. Ortalama yıllık sürelerine bakıldığında, Türkiye'de 2010 yılına ait çalışma süresi 1877 saat iken, bu süre OECD ortalamasında 1749 saattir. Bu durum haftalık çalışma saatlerinin uzunluğunun bir yansımasıdır. İşverenler yeni işçi istihdam etmektense, mevcut işçileri daha fazla süre çalıştırarak faaliyet göstermektedir.

Türkiye'de istihdam oranının düşüklüğünün temel nedeni, işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır. Bu kapsamda Türkiye'de işgücüne dâhil olmama yönündeki eğilimin başlıca nedenleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Mehmet ve Kılıç, 2009):

i. İş bulma umudunu kaybeden bireylerin iş aramaktan vaz geçmesi

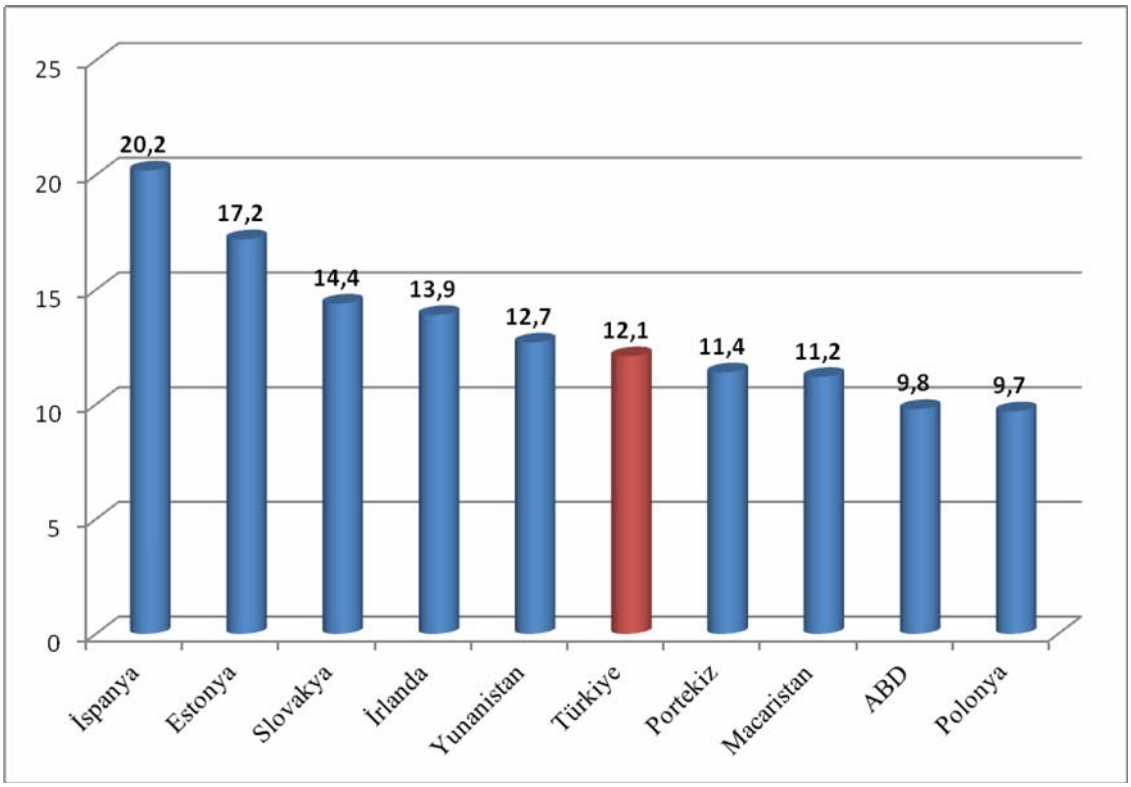
ii. Özellikle kadınlar açısından düşük ücretlerle piyasada çalışmak yerine ev işleri ve çocuk bakımı gibi faaliyetler yoluyla aile bütçesine daha fazla katkı yapılacağı düşüncesi

iii. Kayıt dışı istihdamın yaygın olması

iv. Köyden kente göç nedeniyle kadınların işgücü piyasasının dışında kalması

v. Daha önceki dönemlerde sosyal güvenlik sistemi uygulamaları nedeniyle erken yaşta emekliliğin tercih edilmesi.

Şekil-24: En Yüksek İşsizlik Oranına Sahip OECD Ülkeleri (%/2010)



Kaynak: OECD Employment Outlook 2011.

2010 yılı göstergelerine göre Türkiye % 12,1'lik işsizlik oranı ile 34 üyeye sahip OECD ülkeleri arasında altıncı en yüksek işsizliğe sahip ülke olmuştur. Yüksek işsizlik oranına sahip ülkelere baktığımızda, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler görülmektedir (Şekil-24). Türkiye'nin diğer ülkeler nazaran işgücüne katılım oranı ve istihdam oranının düşük olduğu göz önüne alınırsa, %12,1'lik işsizlik oranı yapısal bir ekonomik sorunun altını çizmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

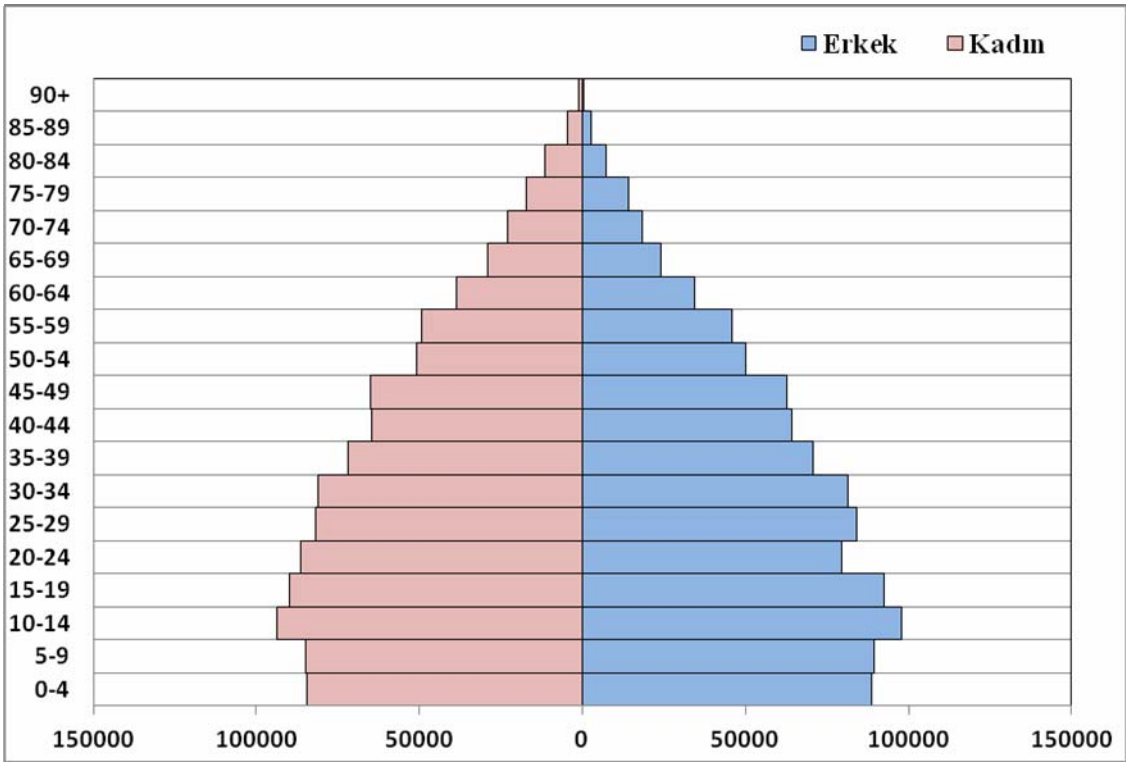
KONYA İLİ İŞGÜCÜ PİYASASINA GENEL BAKIŞ

Bu bölümde işgücü piyasası içerisinde bulunan temel kavramlar çalışmanın odağını oluşturan Konya ili kapsamında değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda ilk olarak Konya iline ait demografik ve iktisadi yapı incelenmiş, ardından işgücü piyasası içerisinde Konya ilinin aktif nüfus, işgücü, istihdam ve işsizliğe dair özellikleri değerlendirilmiştir.

4.1. Konya İlinin Demografik Özellikleri

Konya ili coğrafi olarak kısaca; 38.257 kilometrekare (göller hariç) alanıyla Türkiye'nin yüzölçümü bakımından en büyük ilidir. Konya'nın doğusunda Niğde, güneyinde Mersin ve Antalya, batısında Isparta ve Afyonkarahisar, kuzeybatısında Eskişehir, kuzeyinde de Ankara illeri bulunmaktadır.

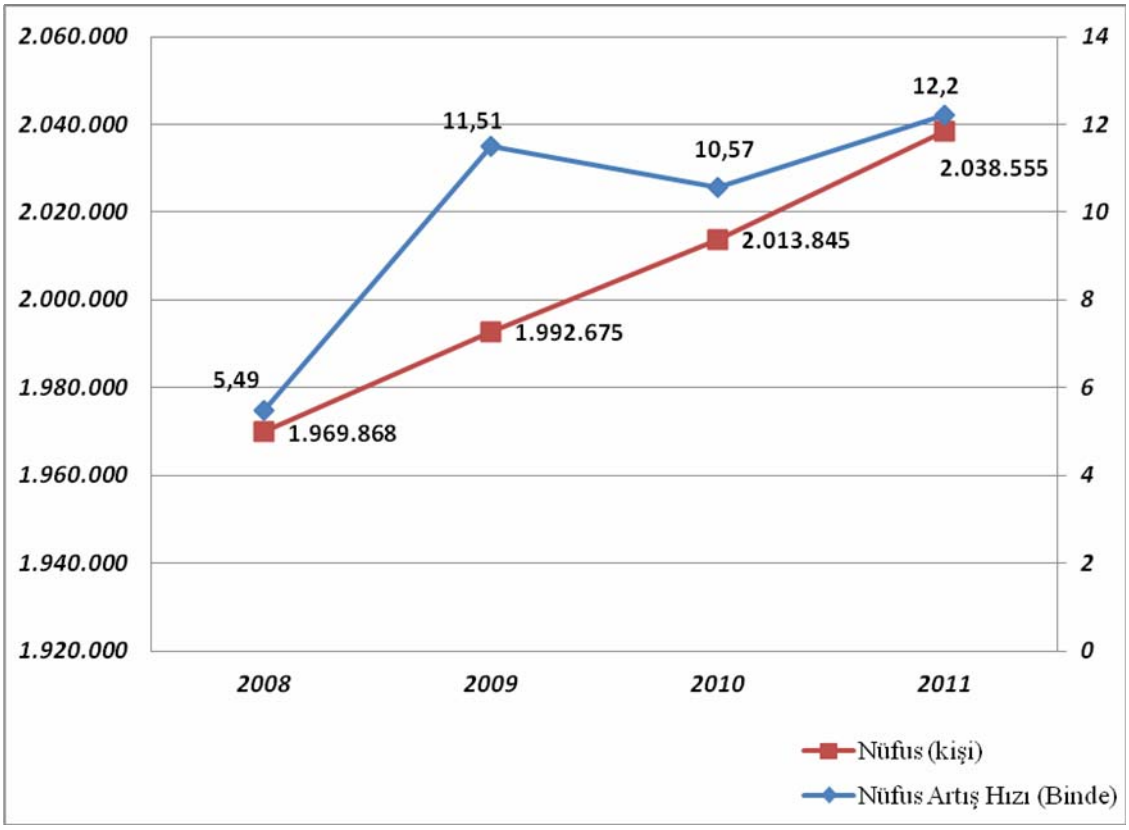
Şekil-25: Konya İlinde Nüfusun Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Konya ilinin, demografik yapısı kapsamında, nüfusu yaş grupları itibariyle incelendiğinde (Şekil-25), şehrin Türkiye geneliyle benzer nüfus özelliklerine sahip olduğu söylenebilmektedir. TÜİK'in ADNKS verilerine göre Konya nüfusu 2011 yılı sonu itibariyle 2 milyon 38 bin 555 kişidir. Söz konusu bu nüfusun 1 milyon 9 bin 855'ini erkekler (%49,5)ve 1 milyon 28 bin 700'ünü ise kadınlar (%50,5) oluşturmaktadır. Nüfusun yaş dağılımına bakıldığında, yaş grupları arasındaki en büyük payın 191 bin 833 kişi ile 10-14 yaş ve 182 bin 493 kişi ile 15-19 yaş arası kesimlere ait olduğu görülmektedir. 25-44 yaş arası nüfus kesim ise toplam il nüfusunun %29,45'ini oluşturmaktayken, bu oran Türkiye ortalaması için %31,05'dir.

Şekil-26: Konya İlinde Nüfus ve Nüfus Artış Hızı (2008-2011)

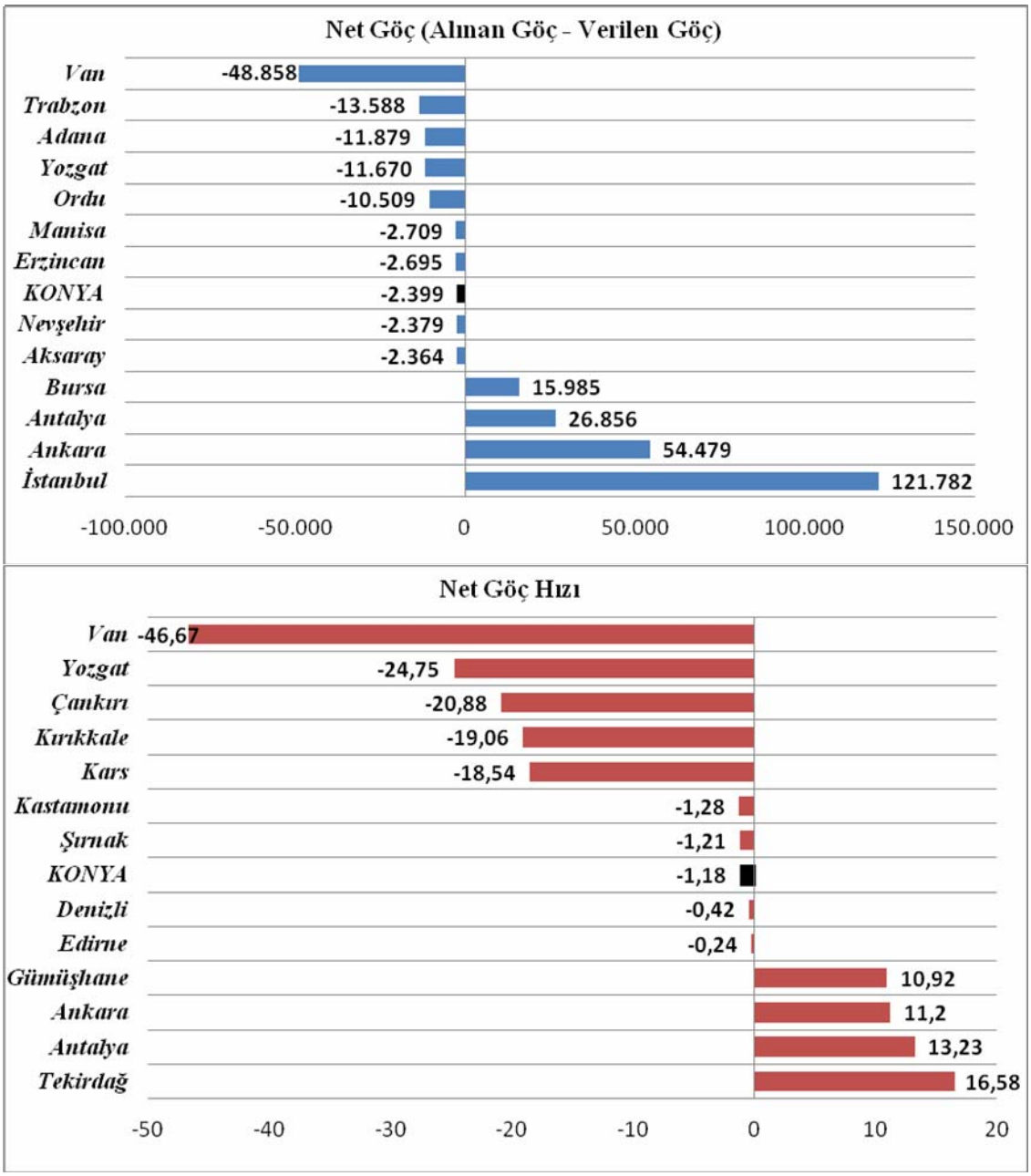


Kaynak: TÜİK, 2012b.

Konya ilinde nüfus artış hızının seyrine bakıldığında (Şekil-26), bir önceki döneme göre 2008 yılında artış hızının % 05,5olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2008 yılında 1 milyon 969 bin 868 kişi olan Konya ili nüfusu, 2009 yılına gelindiğinde % 011,5'lik artış

hızıyla 1 milyon 992 bin 675 kişi olmuştur. 2010 yılında nüfus artış hızındaki yavaşlamaya rağmen, son olarak 2011 yılında nüfus artış hızı 2009 yılı değerinin üzerine çıkarak % 012,2olarak gerçekleşmiştir.

Şekil-27: Konya İli ve Diğer Bazı İllerde Net Göç ve Net Göç Hızı (2010-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Demografik yapı içerisinde göç durumunun verildiği Şekil-27'ye göre; 2010-2011 dönemi kapsamında Konya ili ve diğer bazı illere ilişkin net göç ve net göç hızları özetlenmiştir. Buna göre 2011 yılı sonu itibariyle Konya ilinin göç durumuna bakıldığından, ilin net göç sonuçlarına göre daha çok göç veren (-2.399) bir durumda olduğu söylenebilmektedir. Konya bu durumuyla, Türkiye'de net göç durumu kapsamında 47. sırada bulunmaktadır. Bu kapsamda ilk üç il sırasıyla İstanbul (121.782), Ankara (54.479) ve Antalya (26.856) olurken, son sırada bulunan ilk üç il ise Van (-48,858), Trabzon (-13.588) ve Adana (-11.879) illeri olmuşlardır. Net göçün bir başka göstergesi olarak net göç hızı[2] kapsamında 2010-2011 yılları arası değerlere göre ise, Konya ili Türkiye'de 27. sırada bulunmaktadır.

4.2. Konya İlinin İktisadi Yapısı

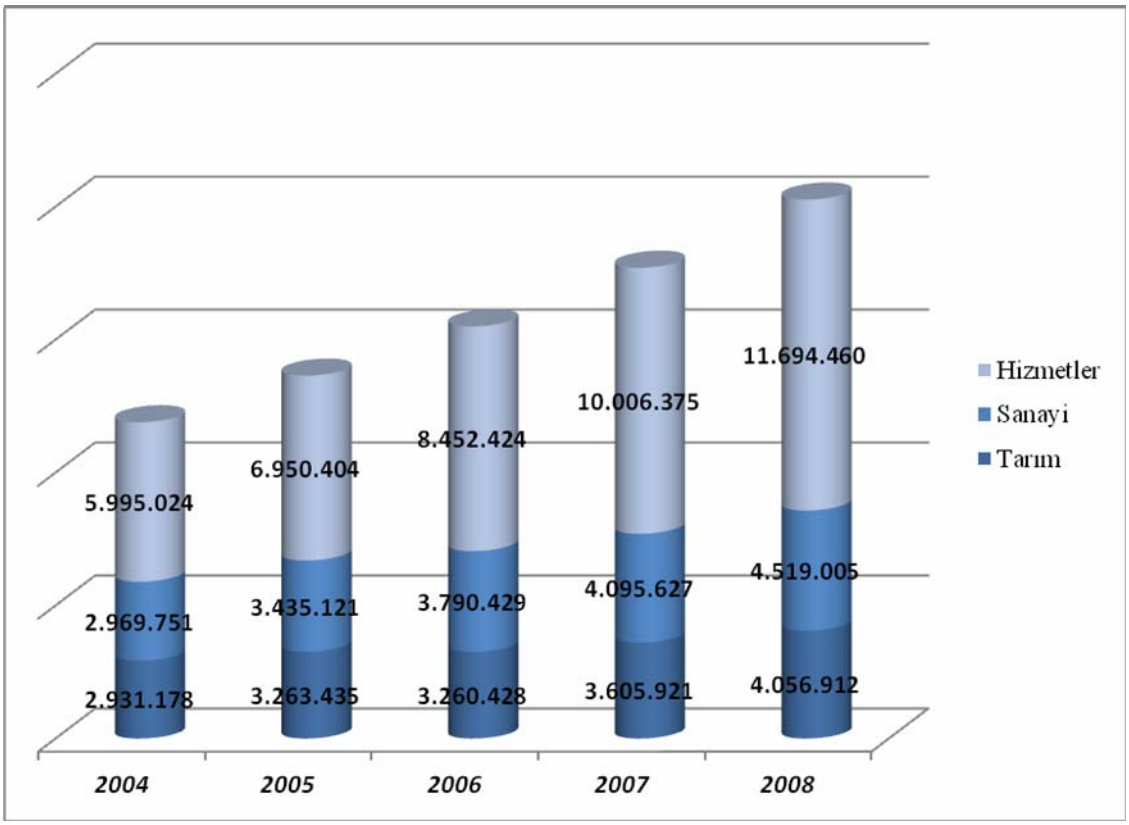
Konya ili iktisadi yapısına genel olarak bakıldığında, il ekonomisinin tarım, hayvancılık, imalat sanayii ve turizme dayandığı söylenebilmektedir. Bu kapsamda Konya ilindeki başlı sanayii kuruluşları; dokuma, gıda imalat (şeker, un, bulgur, makarna, salça vb.),tuğla- kiremit, tarım makineleri, otomotiv yan sanayi ve hazır giyim imalathaneleri ile iş yerleridir. Küçük sanayii içerisinde önemli faaliyet kolları ise tarım araçları ve metal eşya üretimi, gıda imalat, dokumacılık ve orman ürünleridir (T.C.Mevlana Kalkınma Ajansı, 2010).

Konya ili için gayri safi yurtiçi hâsıla değerleri kapsamında, TÜİK tarafından bu değer iller bazında en son olarak 2001 yılı için hesaplanmıştır. Konya iline ait bu rakamlar incelendiğinde ise, ilin 1992-2001 yılları arası 10 yıllık dönemde GSYH içerisindeki payının cari fiyatlarla %2,3 ile %2,5 arasında değiştiği söylenebilmektedir. Aynı dönem içerisinde GSYH'nin gelişme hızı ise 2001 yılı için bir önceki döneme göre %36,7 olarak hesaplanmıştır. Yine 2001 yılı için 81 il düzeyinde GSYH'ye göre sıralama yapıldığında, Konya ilinin 11. sırada yer aldığı görülmektedir. Ayrıca Konya ve Karaman illerinden oluşan TR52 Düzey 2 Bölgesi de 26 bölge içerisinde 14. sırada yer almıştır. Bu kapsamda 2001 yılı Konya İlinin GSYH'si cari fiyatlarla 3.486 milyon Dolardır (TÜİK, 2012b).

[2]Net göç hızı genel olarak, net göç miktarının yıl ortası nüfusa bölünmesinden sonra bulunan değerin 1000 ile çarpılması ile elde edilmektedir.

GSYH'ye paralel olarak değerlendirilebilen Gayri Safi Katma Değer (GSKD)[3]değerleri Konya ili kapsamında sektörlere göre incelenmek istendiğinde, TÜİK tarafından yayınlanan GSKD değerlerinin son olarak 2008 yılı için ve Düzey 2 bölgeleri kapsamında hesaplandığı görülmüştür. Buna göre Konya ve Karaman illerinin içerisinde bulunduğu TR52 bölgesinde 2008 yılı sonu GSKD 20.270.377 bin TL olarak hesaplanmıştır. GSKD'nin sektörlere göre dağılımına bakıldığında (Şekil-28), 2008 yılı sonu itibariyle GSKD içerisinde ana sektörlerin payları yaklaşık tarım için %20 (4.056.912 bin TL), sanayi sektörü için %22,3 (4.519.005 bin TL) ve hizmetler sektörü için ise %57,7 (11.694.460 bin TL) olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca TR52 bölgesi aynı yıl toplam GSKD sıralamasına göre 26 bölge arasında 14. sıradadır.

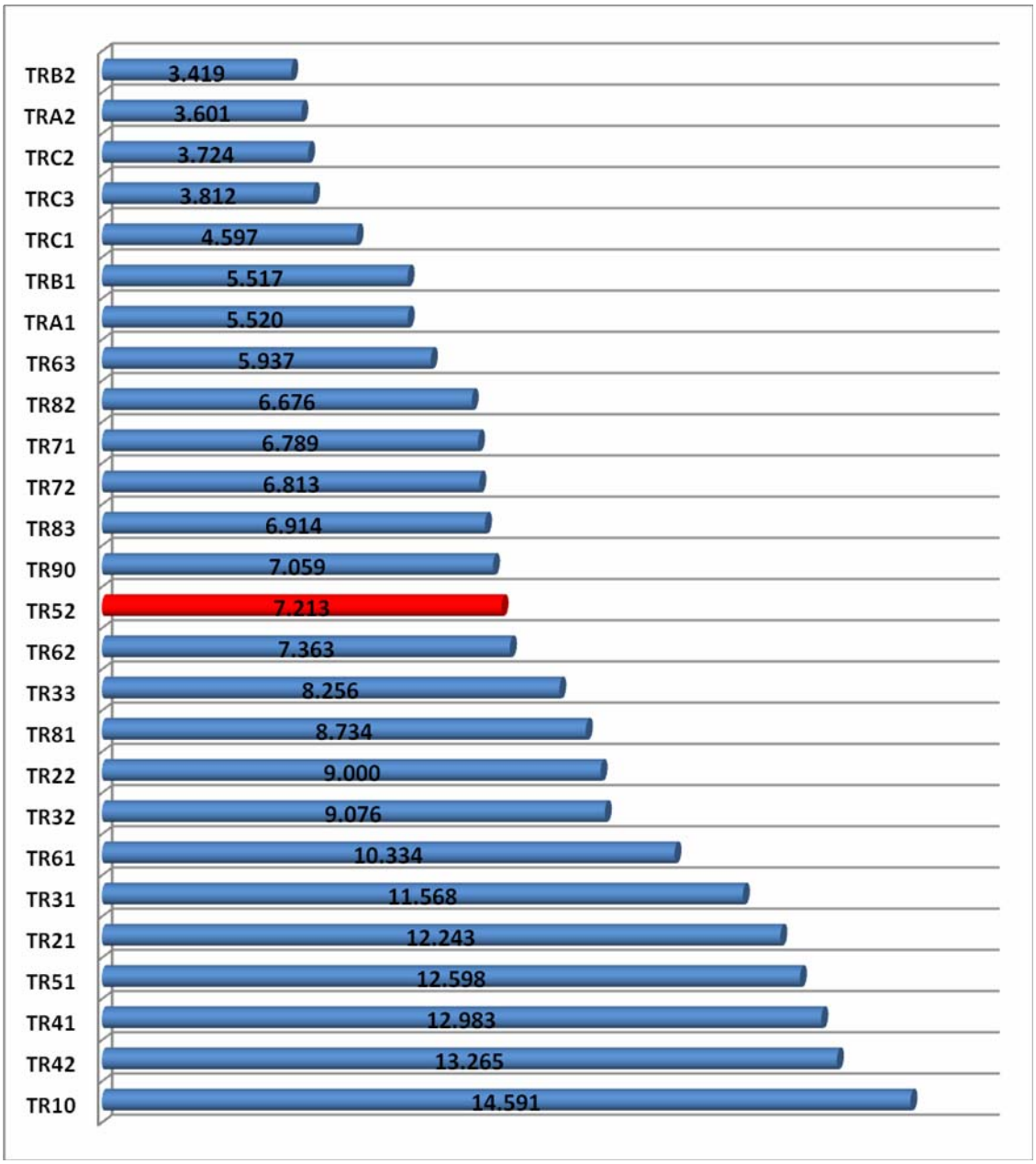
Şekil-28: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Sektörlere Göre Gayri Safi Katma Değer (Bin TL/2004-2008)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

[3]GSKD'nin GSYH tahminlerinden temel farkı, KDV ve ÖTV gibi ürün üzerinde bulunan vergileri içermemesidir.

Şekil-29: TR52 Konya-Karaman Bölgesi ve Diğer Bölgelerde Kişi Başına Gayri Safi Katma Değer (Dolar/2008)

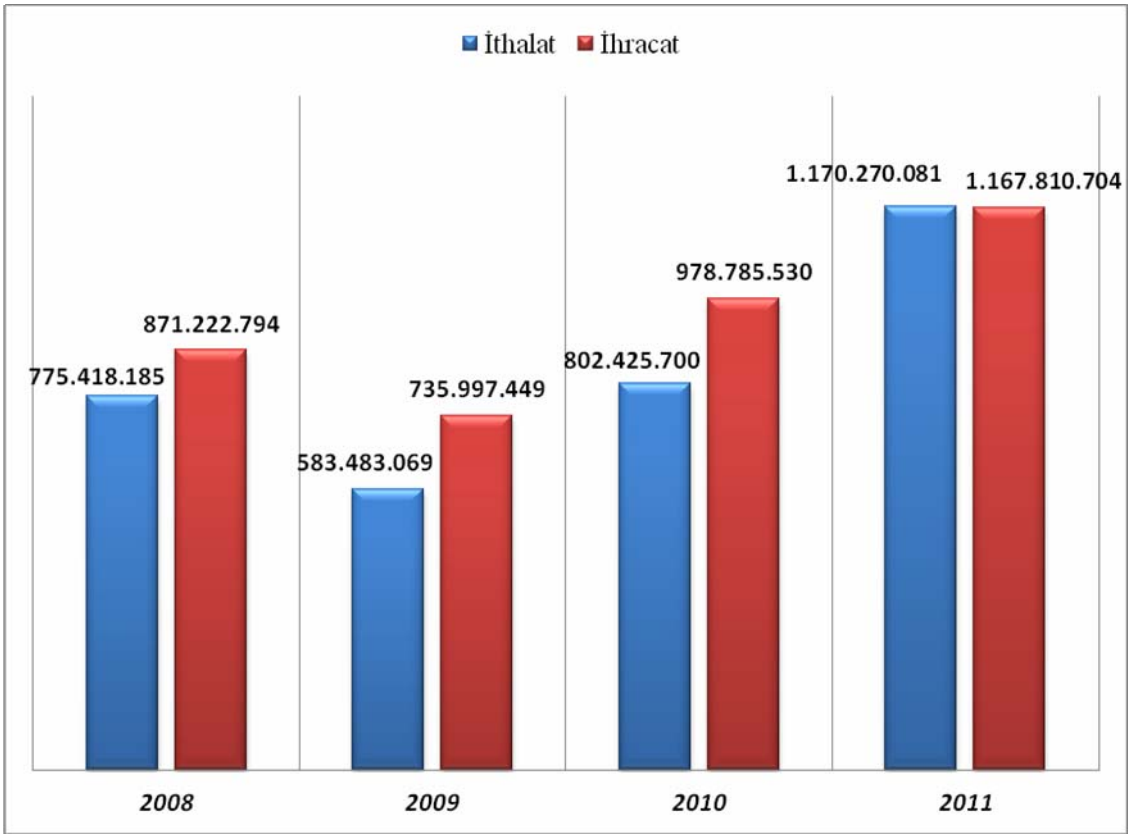


Kaynak: TÜİK, 2012b.

GSKD kapsamında önemli bir iktisadi gösterge olan kişi başına GSKD değerlerine 2008 yılı TR52 bölgesi kapsamında bakıldığında (Şekil-29), ilgili yılda söz konusu bu değerin kişi başına 7.213 Dolar olduğu görülmektedir. TR52 bölgesinde 2004-2008 yılları arası dönem için GSKD'nin seyrine bakıldığında ise, 2004 yılında 3.887 Dolar olan bu değerin 2008 yılına

gelindiğinde yaklaşık %85,56 arttığı söylenebilmektedir. Ayrıca, TR52 bölgesi ilgili yılda GSKD'ye göre 26 bölge içerisinde 13. sırada yer almıştır.

Şekil-30: Konya İlinde Dış Ticaret (ABD Doları/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Ekonomik yapı içerisinde Konya ilinin dış ticaretine bakıldığında (Şekil-30), 2011 yılı için toplam dış ticaret hacminin 2.338.080.785 ABD Doları olduğu görülmektedir. Söz konusu bu hacmin 1.170.270.081 ABD Doları ithalat ve 1.167.810.704 ABD Doları ise ihracattan oluşmaktadır. TÜİK'in açıklamış olduğu geçici rakamlara göre Konya ili sahip olduğu bu dış ticaret hacmi ile Türkiye'nin toplam dış ticaret hacminin yaklaşık ‰6'sını oluşturmaktadır. 2008-2011 yılları arası dış ticaret dengesinin seyrine bakıldığında ise, ilde genel olarak dış ticaret açığının olmadığı bir tablo ile karşılaşılmaktadır.

Konya'nın dış ticareti Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması olan ISIC Rev.4 kapsamında incelendiğinde (Tablo-7), 2011 yılı için ana faaliyet grupları içerisinde dış ticaret hacminin en yüksek olduğu sektörün imalat sanayii (2.025.811.571 ABD Doları) olduğu

görülmektedir. İmalat sanayini aynı yıl içerisinde tarım ve ormancılık (274.467.522 ABD Doları) ile madencilik ve taş ocakçılığı (24.975.402 ABD Doları) izlemektedir.

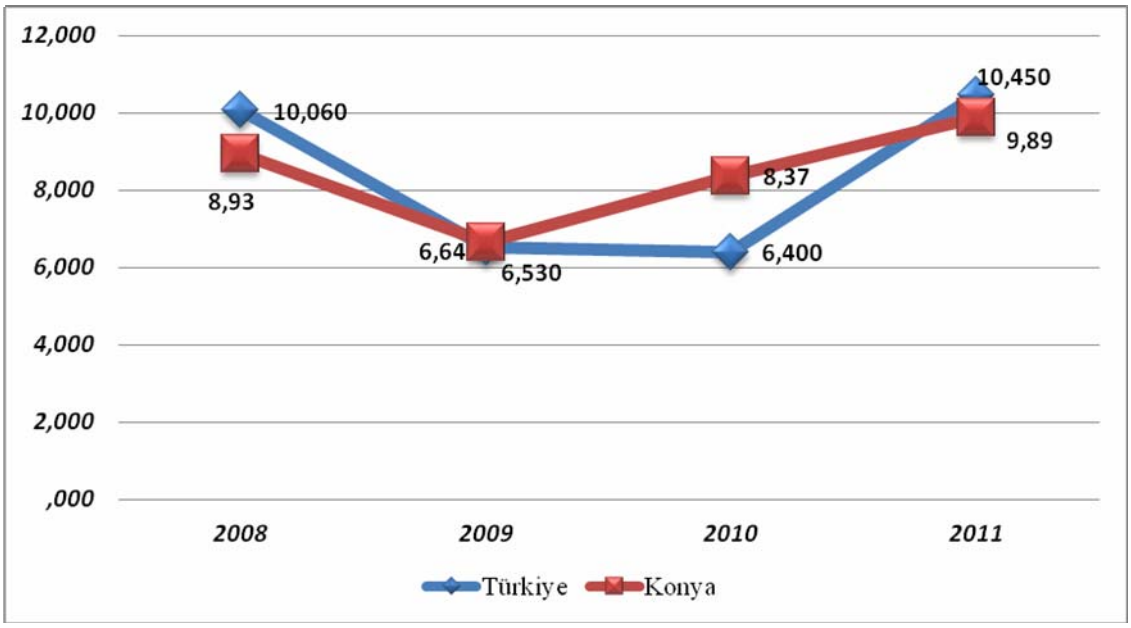
Tablo-7: Uluslararası Standart Sanayi Sınıflamasına (ISIC) Göre Konya'da Dış Ticaret (2011)

ISIC	İhracat (Dolar)	İthalat (Dolar)
Tarım ve ormancılık	67.727.702	206.739.820
Balıkçılık	-	11.081
Madencilik ve taş ocakçılığı	20.134.245	4.841.157
İmalat sanayi	1.076.421.085	949.390.486
Toptan ve perakende ticaret	3.527.672	8.994.789
Gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri	-	260.851
Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmetler	-	31.897

Kaynak: TÜİK, 2012b.

Ekonomik yapı içerisinde enflasyonun incelendiği Şekil-31'de, Konya iline ait enflasyon oranları Türkiye geneli ile birlikte karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Buna göre yaşanan son kriz dönemi olan 2008 yılının ardından meydana gelen toplam talepteki daralmanın Türkiye ile aynı oranda Konya ilini de etkilediği söylenebilmektedir. Bu kapsamda 2009 yılı enflasyon oranı Türkiye için %6,53 ve Konya'da %6,64 seviyelerinde seyretmiştir. 2010 yılına gelindiğinde Türkiye geneli için bir önceki döneme benzer seviyede olan enflasyon oranı, Konya ilinde yüzde 1,73 puan artışla %8,37 olmuştur. Son olarak 2011 yılı sonu itibariyle Konya ilinde gerçekleşen ortalama enflasyon oranı %9,89'dur.

Şekil-31: Konya İlinde Enflasyon (Oranları) (%/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

4.3. Konya İli İşgücü Piyasasının Genel Özellikleri

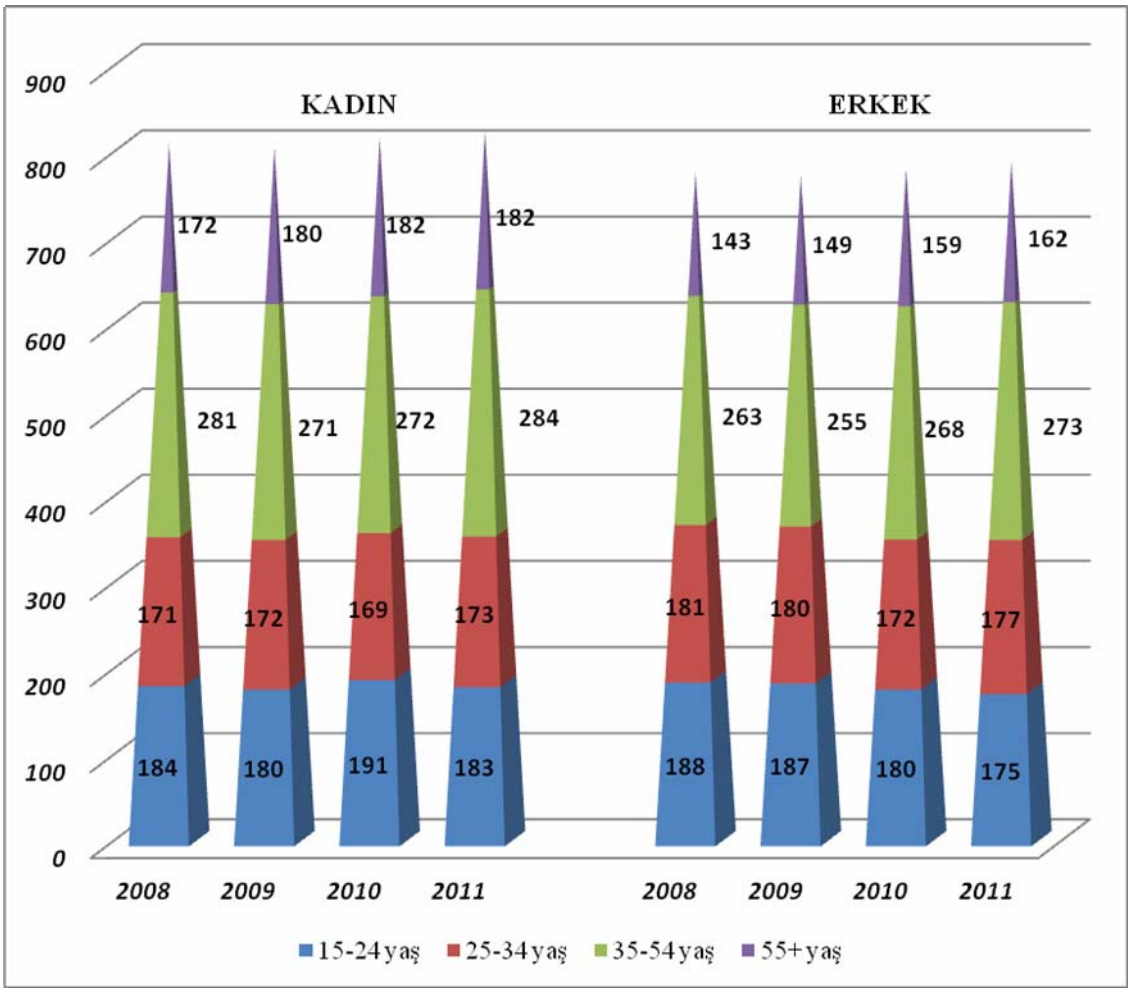
Bu bölümde, daha önceki bölümlerde teorik olarak bahsedilen ve ardından Türkiye geneli için değerlendirilen işgücü piyasaları içerisindeki bazı temel kavramlar ve bunlara ait genel özellikler Konya ili kapsamında ele alınmaktadır. Bu doğrultuda verilecek alt başlıklar ikinci bölüme paralel olarak Konya ilinde aktif, işgücü, istihdam ve işsizlik olarak ayrılmaktadır.

4.3.1. Aktif Nüfus

2008-2011 döneminde için TR52 Konya Karaman bölgesinde Şekil-32'ye göre; kurumsal nüfus içerisinde toplam kadın ve erkek nüfusun büyük çoğunluğunu 35-54 yaş arası kesimin oluşturduğu görülmektedir. İlgili yıllar kapsamında 2008 yılına ait verilere bakıldığında, 15-24 yaş arası kesim kadınlarda yaklaşık %22,77, erkeklerde ise %24,25 paya sahiptir. Ayın yılda 25-34 yaş arası kurumsal olmayan nüfus kadınlarda 171 bin ve erkeklerde 181 bin kişidir. İlerleyen yıllar kapsamında 2011 yılına gelindiğinde, bir önceki yıla göre yaş grupları içerisinde niceliksel artışın en fazla olduğu yaş grubu kadınlarda 35-54 yaş arası kesim ve erkeklerde ise 25-34 yaş ve 35-54 yaş arası kesimlerin olduğu söylenebilmektedir.

Bu doğrultuda, 2011 yılı sonunda nüfusun çoğunluğunu oluşturan 35-54 yaş arası kesimin oranı kadınlarda %34,55 ve erkeklerde ise %34,69'dur.

Şekil-32: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre Kurumsal Olmayan Nüfus (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011)



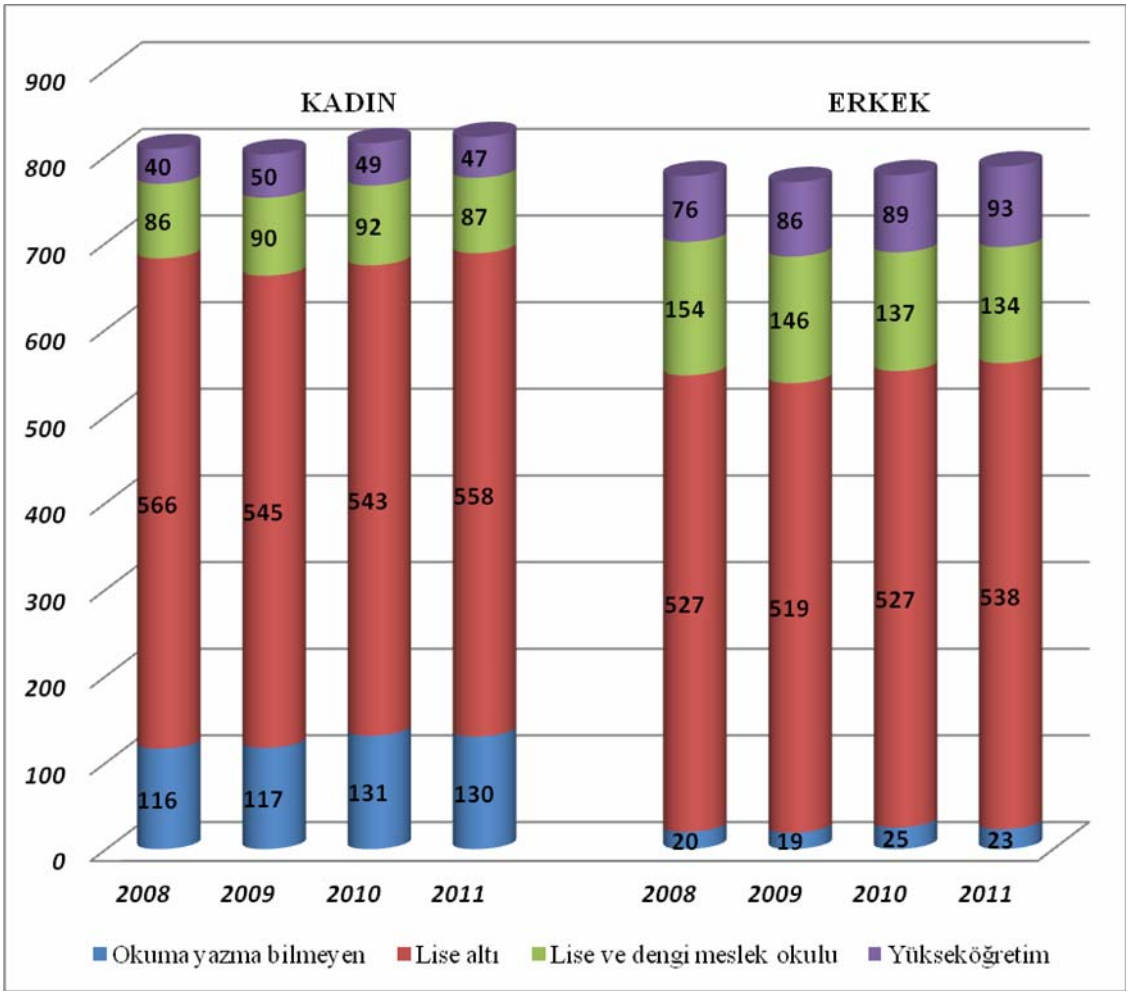
Kaynak: TÜİK, 2012b.

TÜİK verilerinden hareketle, çalışabilir durumdaki kurumsal olmayan nüfusun eğitim durumuna göre ayırımı incelendiğinde (Şekil-33), özellikle okuma yazma bilmeyen kadınların TR52 bölgesindeki oranı dikkat çekmektedir. Buna göre 2008 yılında toplam kurumsal olmayan kadın nüfusun yaklaşık %14,36'sı okuma yazma bilmezken, bu oran aynı yıl içerisinde erkeklerde %2,57'dir. Ayrıca, 2011 yılı sonu döneme kadarki süreç incelendiğinde okuma yazma bilmeyen kadınların sayısındaki artış da değinilmesi gereken bir diğer önemli

noktadır. Söz konusu bu durumun işgücü piyasaları içerisinde kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranlarında doğrudan negatif bir etkisinin olduğu söylenebilir.

2011 yılı sonu itibariyle diğer eğitim durumu kategorilerine bakıldığında ise, kadın ve erkeklerde kurumsal olmayan nüfusun büyük çoğunluğunun lise altı eğitim seviyesine sahip kişilerden oluştuğu söylenebilmektedir. Aynı yılda yükseköğretim mezunlarının toplam kurumsal olmayan nüfus içerisindeki payı kadınlarda yaklaşık %5,72 ve erkeklerde ise %11,8'dir.

Şekil-33: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Nüfus (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011)

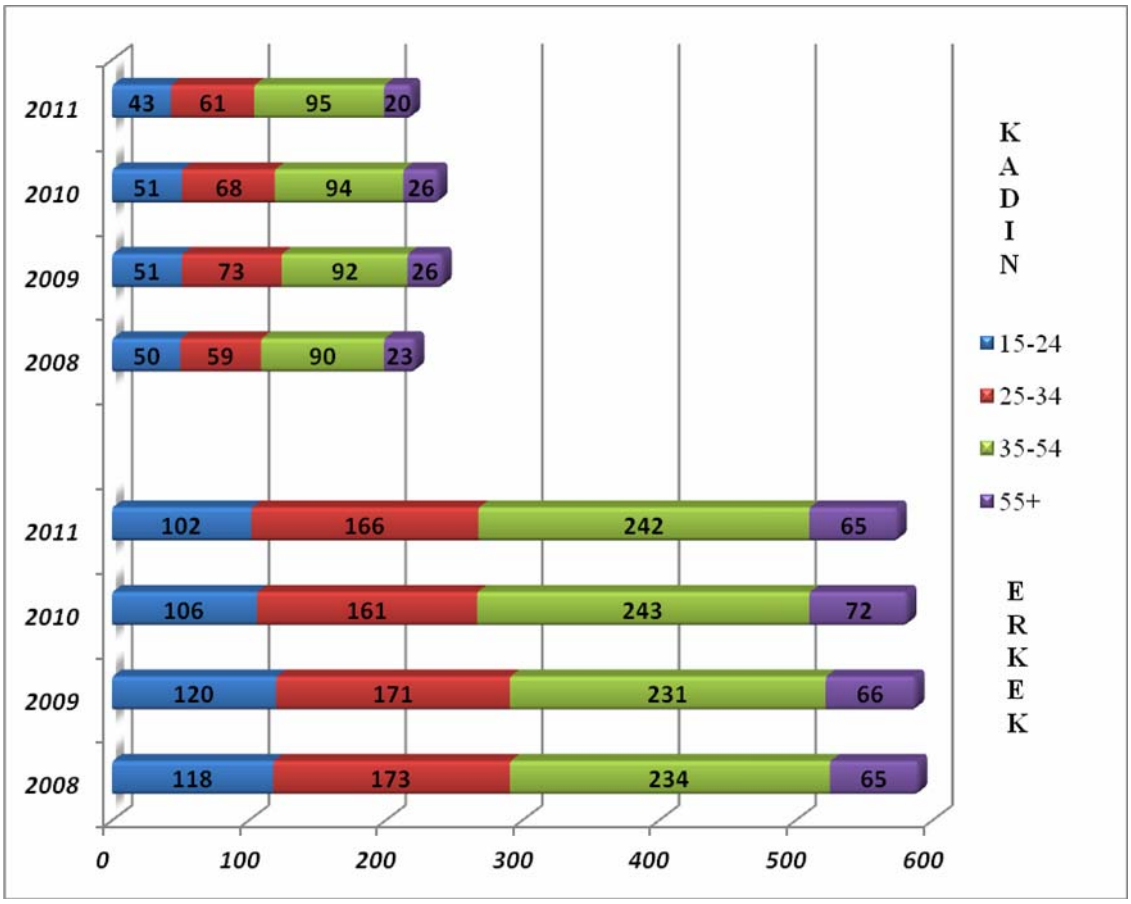


Kaynak: TÜİK, 2012b.

4.3.2.İşgücü

İşgücünün yaş grupları itibariyle TR52 bölgesi kapsamındaki Konya-Karaman illeri için verildiği Şekil-34'e göre; mevcut işgücünün 2008-2011 yılları arası dönemde çoğunluğunun, aktif nüfusa paralel olarak, 35-54 yaş arası kesimden oluştuğu söylenebilir. Bu bağlamda, 2008 yılında işgücü içerisindeki 222 bin kadının yaklaşık %40,54'ünü ve 590 bin kişi olan erkeklerin %39,66'sını 35-54 yaş aralığındakiler oluşturmaktadır. 2011 yılına gelindiğinde, bir önceki yıla göre işgücü içerisindeki kadınların sayısının yaklaşık %8,36 düşerek 219 bine gerilediği görülmektedir. Aynı yılda, yine bir önceki yıla göre erkek işgücü sayısı da %1,2 oranında azalmış ve 575 bin olmuştur.

Şekil-34: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011)

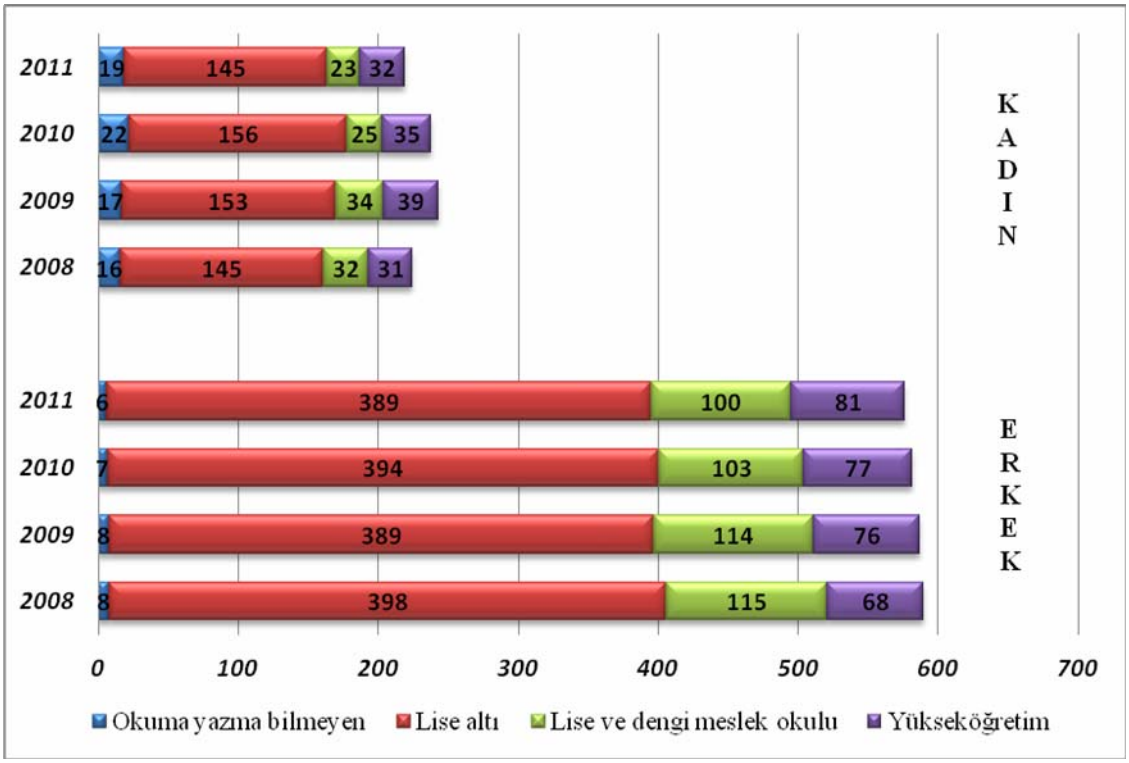


Kaynak: TÜİK, 2012b.

İşgücünün eğitim durumuna göre Konya iline TR52 kapsamında bakıldığında (Şekil-35), kurumsal olmayan nüfusa paralel olarak işgücünün kadın ve erkeklerde lise altı eğitim

düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre 2008'de toplam kadın işgücü içerisindekilerin %64,7'si lise altı eğitim seviyesine sahipken, bu oran erkeklerde %67,5'dir. Aynı yıl içerisinde yükseköğretim mezunlarının işgücü içerisindeki payı kadınlarda %13,8 ve erkeklerde %11,5'dir. TR52'de yıllar itibariyle işgücünün erkek ve kadınlarda eğitime göre dağılımına bakıldığında, yükseköğretim mezunları sayısında erkeklerde gerçekleşen artışa karşın, kadınlarda özellikle 2009 yılından bu yana bir azalmanın olduğu gözlenmektedir. Son olarak 2011 yılında yükseköğretim mezunlarının toplam işgücüne oranı Konya-Karaman illeri için kadınlarda %14,61 ve erkeklerde %14,06'dır.

Şekil-35: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

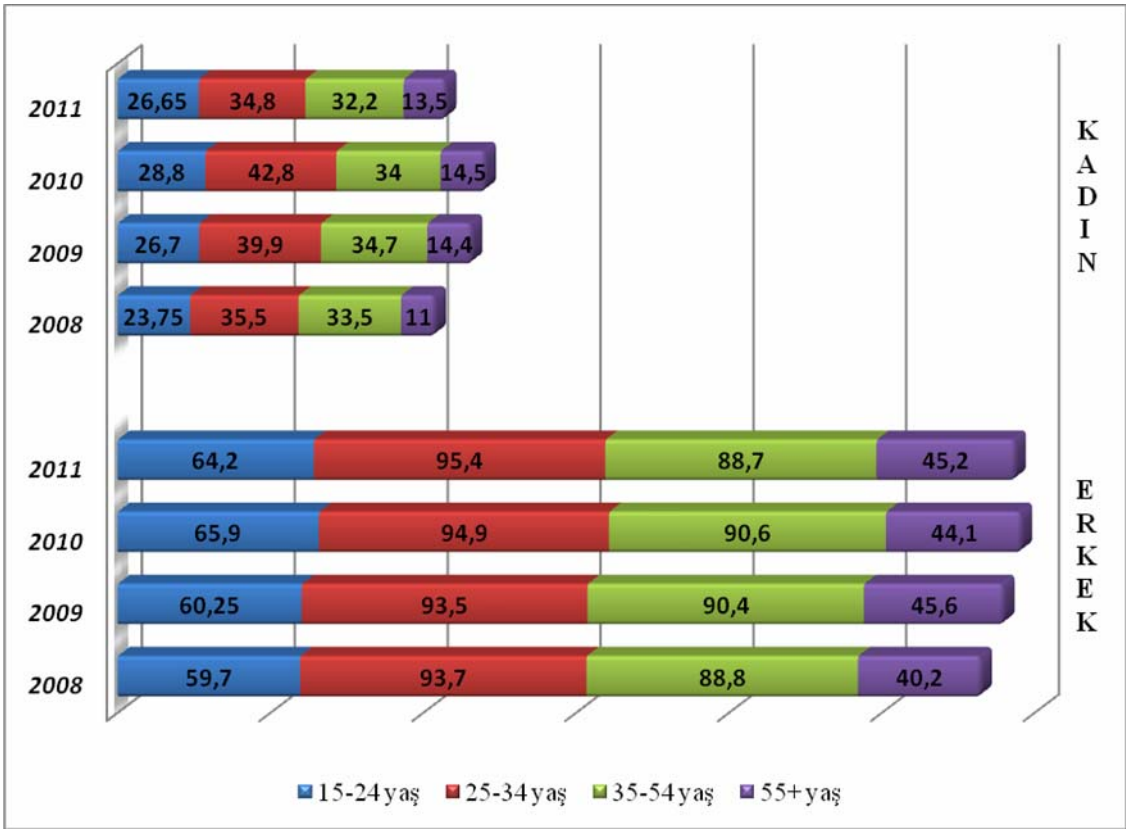
Aktif nüfus içerisinde işgücüne katılma oranına Konya ili genelinde bakıldığında (Tablo-8), TÜİK tarafından iller bazında son olarak 2010 yılı için hazırlanan işgücü göstergelerine göre ildeki işgücüne katılım oranının 2008 yılı için %50,3 olduğu görülmektedir. İl genelinde işgücüne katılım oranında 2009 yılı sonu itibariyle gerçekleşen artışa rağmen, 2010 yılında bu oran %50,7'ye gerilemiştir.

Tablo-8: Konya İlinde İşgücüne Katılma Oranı (2008-2010)

			%95 Güven Aralığı	
Yıllar	Oran (%)	Değişim (%)	Alt Sınır	Üst Sınır
2008	50,3	2,3	48,0	52,6
2009	51,6	1,5	50,1	53,2
2010	50,7	1,2	49,5	51,8

Kaynak: TÜİK, 2012b.

Şekil-36: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (15+ yaş/%/2008-2011)



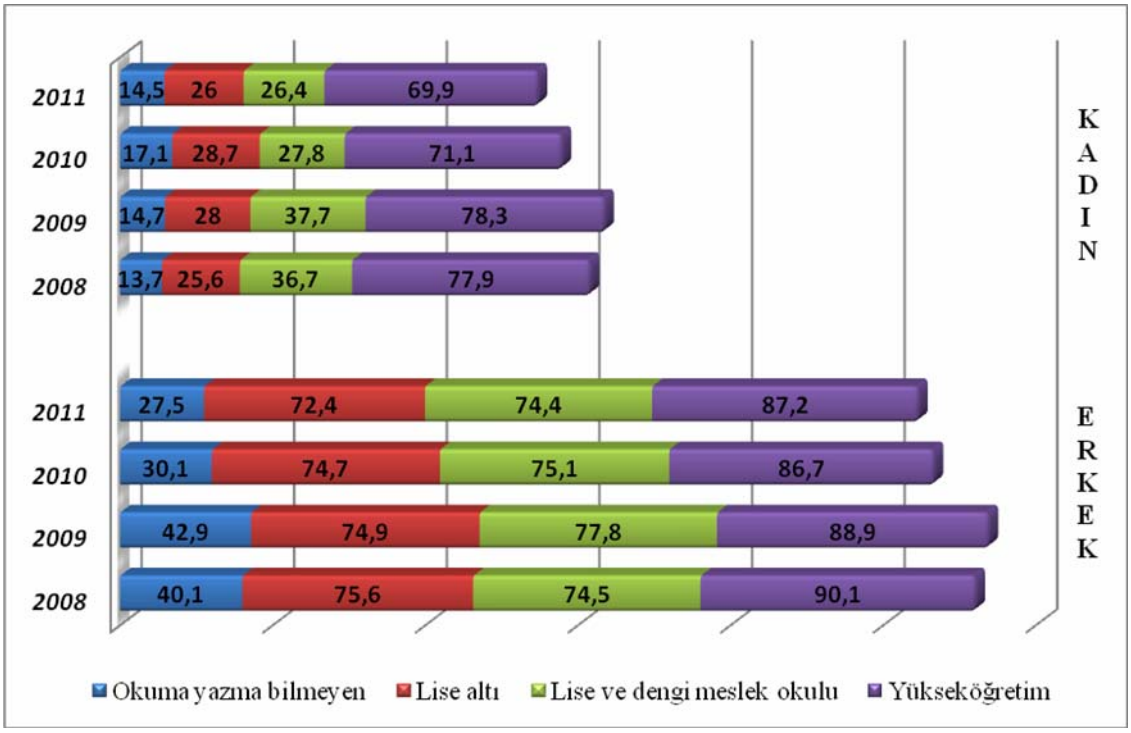
Kaynak: TÜİK, 2012b.

TÜİK'in yayınladığı veriler kapsamında işgücüne katılma oranı içerisindeki yaş grupları ve eğitim durumu dağılımları TR52 bölgesi için yer almıştır (Şekil-36). Buna göre TR52 Konya-Karaman bölgesinde 2011 yılı için işgücüne katılım oranının kadın ve erkeklerde en yüksek olduğu yaş grubu 25-34 yaş arasındakiler olmakla birlikte, bu yaş aralığında ilgili oran kadınlarda %34,8 ve erkeklerde %95,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu kapsamda, kadın ve

erkek işgücüne katılma oranları arasındaki bu uçurumun işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisinin altını çizmek gerekmektedir.

İşgücüne katılma oranına eğitim durumu itibariyle bakıldığında ise (Şekil-37), Konya-Karaman illeri genelinde bu oranın en yüksek olduğu kategorinin yükseköğretim mezunları olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra 2008-2011 yılları dönemde yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılma oranında genel olarak bir düşüş gözlemlenmektedir. Buna göre 2008 yılında yükseköğretim mezunu kadınlarda %77,9 olan işgücüne katılma oranı 2011 yılında %69,9'a ve erkeklerde ise %90,1'den %87,2'ye düştüğü söylenebilmektedir.

Şekil-37: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (15+ yaş/%/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

4.3.3. İstihdam

İşgücü piyasası içerisinde istihdam oranının Konya ili için verildiği Tablo-9'a göre, ilde 2008 yılında genel istihdam oranının %45 oranında olduğu görülmektedir. TÜİK

verilerine göre 2009 yılında %46,1'e yükselen Konya'daki genel istihdam oranı son olarak 2010 yılı itibariyle %46,5 oranında gerçekleşmiştir.

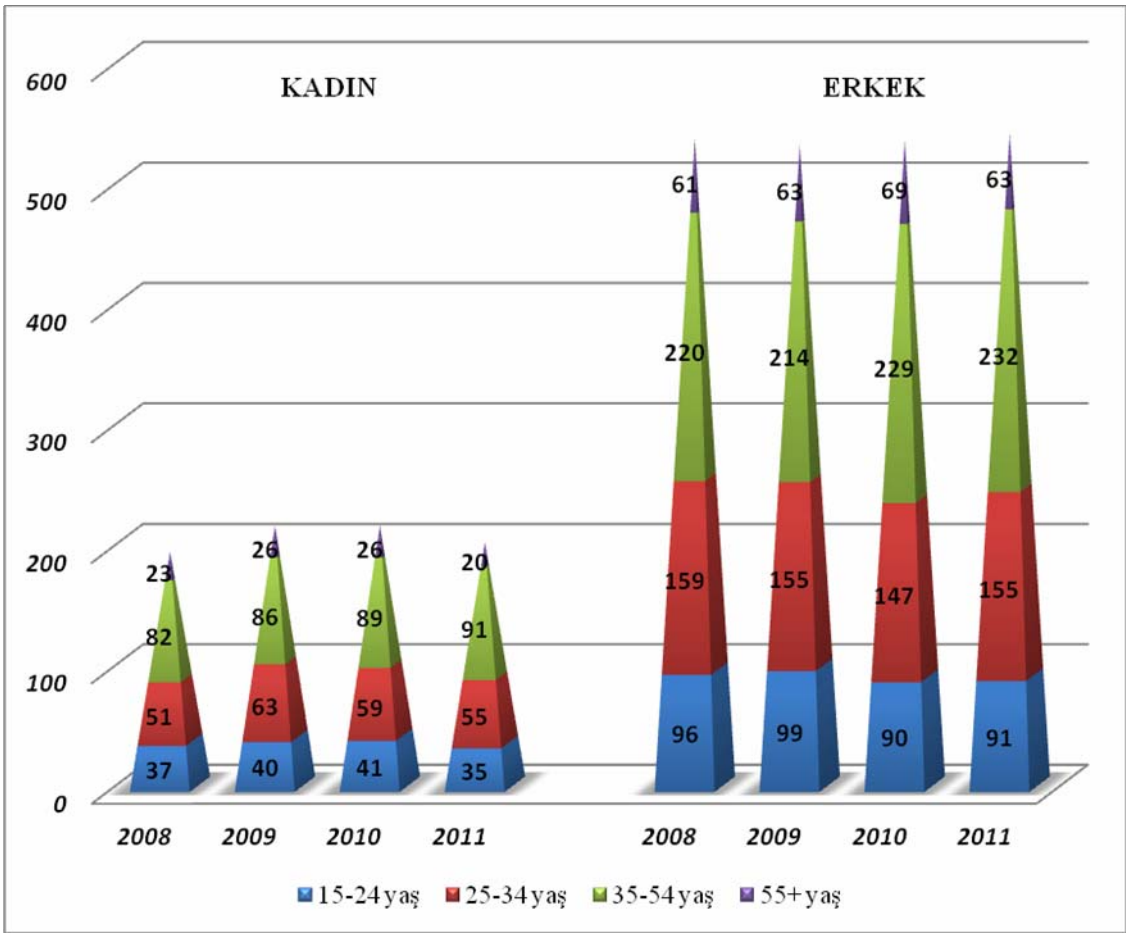
Tablo-9: Konya İlinde İstihdam Oranı (2008-2010)

			%95 Güven Aralığı	
Yıllar	**Oran (%)**	**Değişim (%)**	**Alt Sınır**	**Üst Sınır**
2008	**45,0**	**2,8**	**42,5**	**47,4**
2009	**46,1**	**1,9**	**44,3**	**47,8**
2010	**46,5**	**1,4**	**45,2**	**47,8**

Kaynak: TÜİK, 2012b.

İstihdam edilenlerin yaş grupları itibariyle dağılımına TR52 Konya-Karaman bölgesi kapsamında bakıldığında, istihdam edilenlerin kadın ve erkeklerde daha çok 35-54 yaş arası kesimde yoğunlaştığı bir tablo ortaya çıkmaktadır. TÜİK'in hazırlamış olduğu veriler içerisinde 2008-2010 yıllarını kapsayan dönemde TR52 bölgesinde kadın istihdamının göreceli olarak azlığına dikkat çekmek gerekmektedir. Ancak bu duruma Türkiye geneli itibariyle bakıldığında, tablonun Konya ilinde çok farklı olmadığı söylenebilir. 2008 krizinin ardından 2009 yılı istihdam edilenlerin sayısına bakıldığında, Konya-Karaman bölgesi için kadınlarda bir artış gözlemlenirken, erkek istihdam edilenlerin sayısı bir önceki döneme göre düşmüştür. 2008 yılı itibariyle Konya-Karaman illerinde istihdam edilenlerin toplam sayısı 729 bin iken, bunlar içerisinde istihdam edilenlerin en genç kesimini oluşturan 15-24 yaş aralığındakilerin payı yaklaşık %18,24'tür. Bu oran aynı yılda 25-34 yaş aralığı kesim için %28,8 ve 35-54 yaş aralığındakiler için de %41,42'dir. 2011 yılına gelindiğinde TR52 bölgesinde toplam istihdam edilenlerde bir azalma gözlemlenmiştir. Buna göre 2010 yılında 750 bin olan toplam istihdam, 2011 yılında 742 bine gerilemiştir.

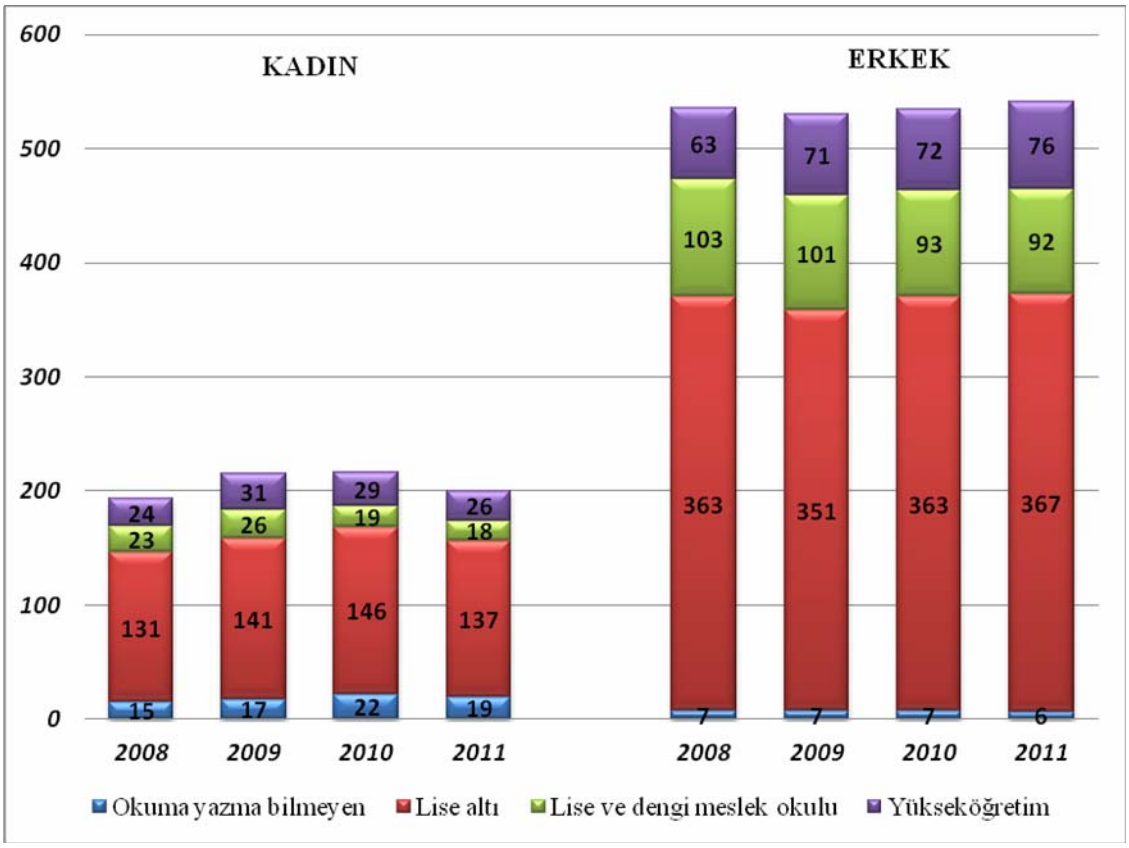
Şekil-38: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

TR52 bölgesinde İstihdam edilenlerin eğitim durumuna göre verildiği Şekil-39'da, işgücüne bağlı olarak istihdam edilenlerin toplam sayısında lise altı eğitim seviyesindekilerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda 2011 yılı için istihdam edilenler içerisinde lise altı eğitim düzeyine sahip olanların oranı kadınlarda %68,5 ve erkeklerde %67,8'dir. Aynı yıl içerisinde lise ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı ise kadınlarda %9 ve erkeklerde %17 olmuştur. TR52 bölgesinde istihdam edilenlerde yükseköğretim mezunlarının durumu incelendiğinde; Konya-Karaman illerinde geçtiğimiz dönem olan 2011 yılı sonu itibariyle yükseköğretim mezunlarının toplam istihdam edilenler içerisindeki payının kadınlarda %13 ve erkeklerde %14 olduğu söylenebilmektedir.

Şekil-39: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş/Bin kişi/2008-2011)

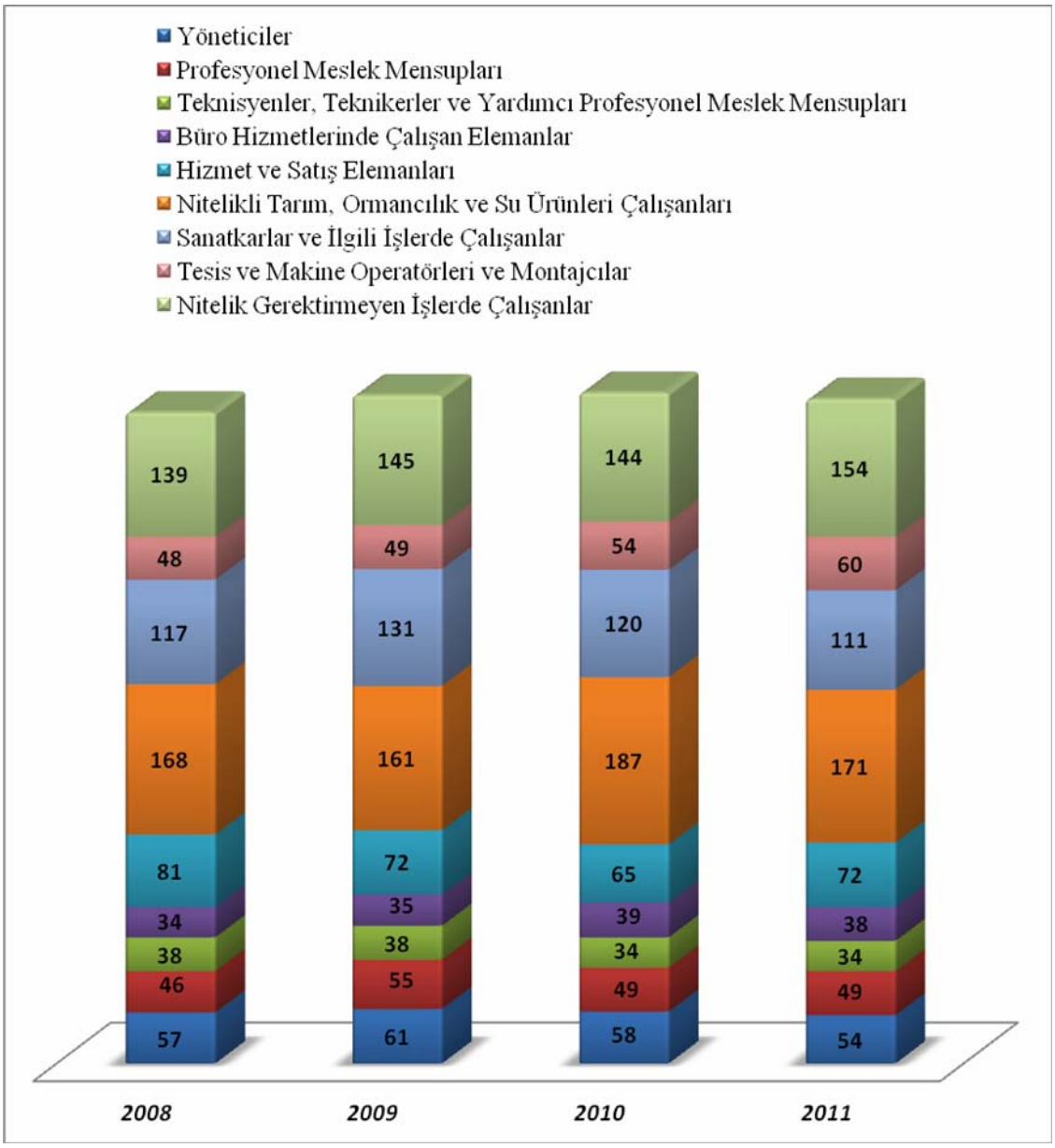


Kaynak: TÜİK, 2012b.

Konya ilinde istihdamın meslek grupları açısından değerlendirilmesinde uluslararası bir sınıflama olan ISCO meslek sınıflaması kullanılmıştır. Bu bağlamda TÜİK'in yayımlamış olduğu veriler 2. Düzey kapsamında olup, bu veriler 2008-2011 yılları için Şekil-40'da betimlenmiştir. İstihdamın meslek grupları ayrımına yıllar itibariyle bakıldığında, 2008 krizi sonrasında nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar kategorilerindeki azalış dikkat çekmektedir. Buna göre TR52 bölgesinde istihdamın meslek grupları arasındaki dağılımında geçtiğimiz dönem 2011 yılı için en büyük paya sahip meslek grubunun 171 bin kişi ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları olduğu görülmektedir. Bölgenin tarımsal üretim potansiyeli de göz önüne alındığında bu durumun Türkiye geneli ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Söz konusu bu kategorinin ardından aynı yılda 154 bin kişi ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ikinci sırada yer almaktadır. 2011 yılına ait verilere bir önceki yıl kapsamında bakıldığında ise, rakamsal olarak artışın en çok

olduğu ilk üç meslek grubunun sırasıyla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, hizmet ve satış elemanları ile tesis ve makine operatörleri ile montajcılar kategorilerinde olduğu söylenebilmektedir. Aynı yılda rakamsal azalışın en çok olduğu meslek grubu ise nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarıdır.

Şekil-40: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Toplam İstihdam Edilenler (Bin kişi/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Tablo-10: Konya İlinde Sigortalı İstihdam Edilenlerin NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (Kişi/2010-2011)

	2010	2011	Değişim (%)
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	2.943	3.178	7,98
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1.368	1.484	8,47
İmalat	58.633	67.205	14,61
Elektrik, Gaz, Buhar, Su Temini ve Kanalizasyon	6.152	5.527	-10,15
İnşaat	25.552	37.240	45,74
Toptan ve Perakende Ticaret	29.520	33.681	14,09
Ulaştırma ve Depolama	13.896	16.272	17,09
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	5.135	6.083	18,46
Bilgi ve İletişim	1.636	1.625	-0,67
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	1.669	1.801	7,90
Gayrimenkul Faaliyetleri	166	209	25,90
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	8.811	10.181	15,54
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	12.117	11.010	-9,13
Kamu Yönetimi ve Savunma	239	238	-0,41
Eğitim	8.001	7.883	-1,47
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	5.308	5.469	3,03
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	5.230	5.402	3,28
Diğer Hizmet Faaliyetleri	5.157	7.482	45,08

Kaynak: SGK Konya İl Müdürlüğü, 2012.

Konya ilinde İstihdam edilenler içerisinde sigortalı çalışanların NACE-2 iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımını veren Tablo-10 yukarıda verilmiştir. NACE-2 iktisadi faaliyetler sınıflaması içerisinde yer alan 18 ana ekonomik faaliyet kapsamında, Konya ilinde 2011 yılında en fazla istihdam barındıran faaliyet grubu 67 bin 205 kişi ile imalat faaliyetleri olmuştur. Aynı yılda bu grubu 37 bin 240 kişi ile inşaat ve 33 bin 681 kişi ile toptan ve perakende ticaret faaliyetleri izlemişlerdir. 2011 yılında Konya ilinin istihdamında en az paya sahip iktisadi faaliyet gruplarının gayrimenkul (209 bin) ile kamu yönetimi ve savunma (238 bin) faaliyetleri oldukları söylenebilir. 2010-2011 yılları arası NACE-2 iktisadi faaliyet kollarındaki değişim incelendiğinde ise, bir önceki yıla kıyasla istihdamda artışın en fazla olduğu iktisadi faaliyet kollarının %45,74'lik artışla inşaat ve %45,06'lik artışla diğer hizmet faaliyetleri olduğu görülmektedir. Yine bir önceki yıla oranla istihdamda en fazla azalış ise %10,15 ile elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon faaliyetlerinde olmuştur. Söz konusu bu faaliyet grubunu ise %9,13'lik azalışla idari ve destek hizmet faaliyetleri izlemiştir.

4.3.4. İşsizlik

TÜİK'in il bazında hazırlamış olduğu son verilere göre Konya ilinde işsizlik oranları incelendiğinde (Tablo-11), 2008-2010 yılları arası dönemde genel işsizlik oranında bir azalma eğiliminin olduğu söylenebilir. Buna göre kriz dönemi 2008 yılında %10,7 seviyesinde olan işsizlik oranı 2009 yılında da benzer düzeyde seyretmiştir. Bu oran aynı yılda Türkiye genelinde gerçekleşmiş olan %14 seviyesindeki işsizlik oranının oldukça altındadır. 2010 yılına gelindiğinde ise işsizlik oranında bir önceki yıla göre %2,6 puanlık bir azalmanın olduğu görülmektedir. Söz konusu bu yılda %8,2 olan işsizlik oranı, %11,9'luk Türkiye geneli ortalamasının yine altındadır.

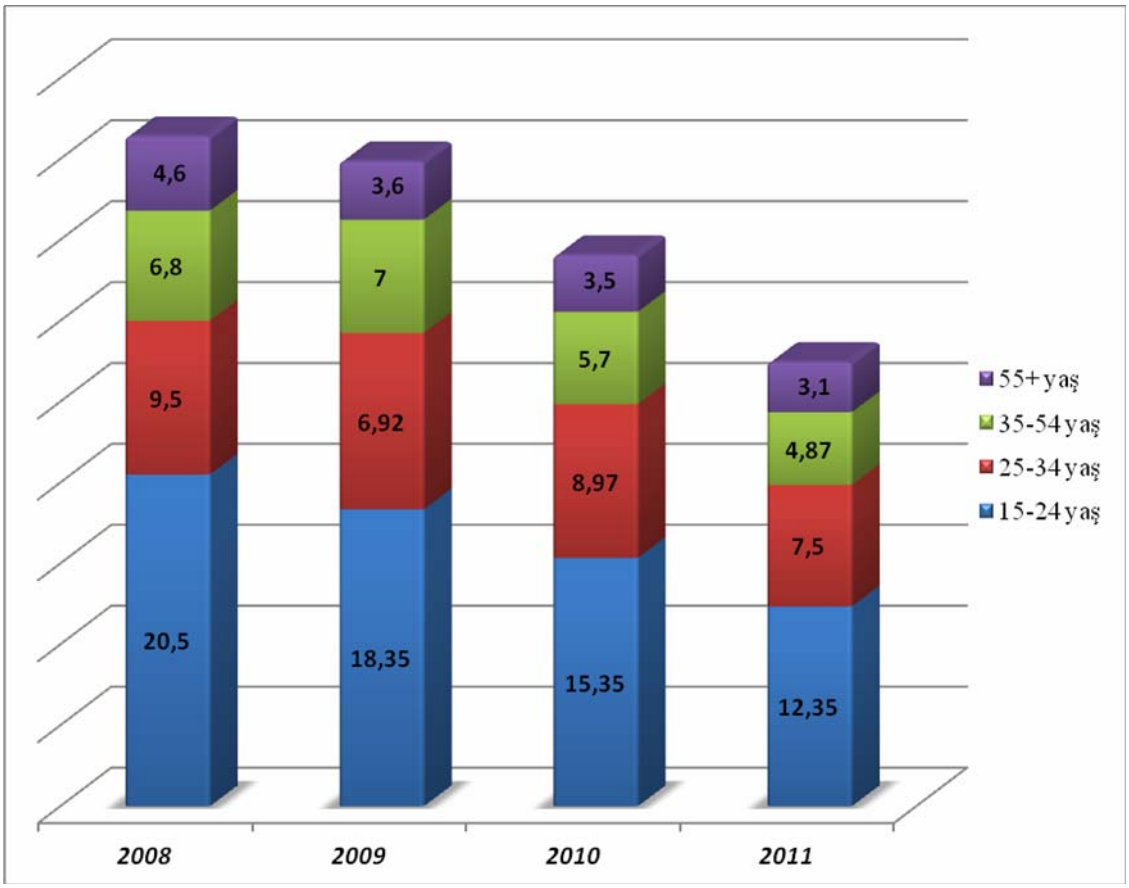
Tablo-11: Konya İlinde İşsizlik Oranları (2008-2010)

			%95 Güven Aralığı	
Yıllar	**Oran (%)**	**Değişim (%)**	**Alt Sınır**	**Üst Sınır**
2008	10,7	7,5	9,1	12,2
2009	10,8	7,1	9,3	12,3
2010	8,2	6,0	7,3	9,2

Kaynak: TÜİK, 2012b.

Konya ilinde işsiz oranlarının yaş grupları itibariyle dağılımı TÜİK'in bölgesel düzeyde hazırlamış olduğu veriler itibariyle değerlendirilebilir (Şekil-41). Buna göre 2008-2011 yılları arası dönemde Konya-Karaman illerinde işsizlik oranının en yüksek olduğu yaş grubunun genel olarak 15-24 yaş arası kesimde yoğunlaştığı söylenebilir. Bununla beraber söz konusu grupta 2008 yılında %20,5 seviyesindeki işsizlik oranı 2011 yılına gelindiğinde yaklaşık %8 puan düşmüş ve %12,35 olarak gerçekleşmiştir. Yaş grupları kapsamında genel olarak işsizlik oranının en yüksek olduğu ikinci sektör ise 25-34 yaş aralığındakilerdir. 25-34 yaş arası kesimde 2010 yılında %8,97 olan işsizlik oranı, 2011 yılında yaklaşık %1,5 puan azalarak %7,5 seviyesine gerilemiştir.

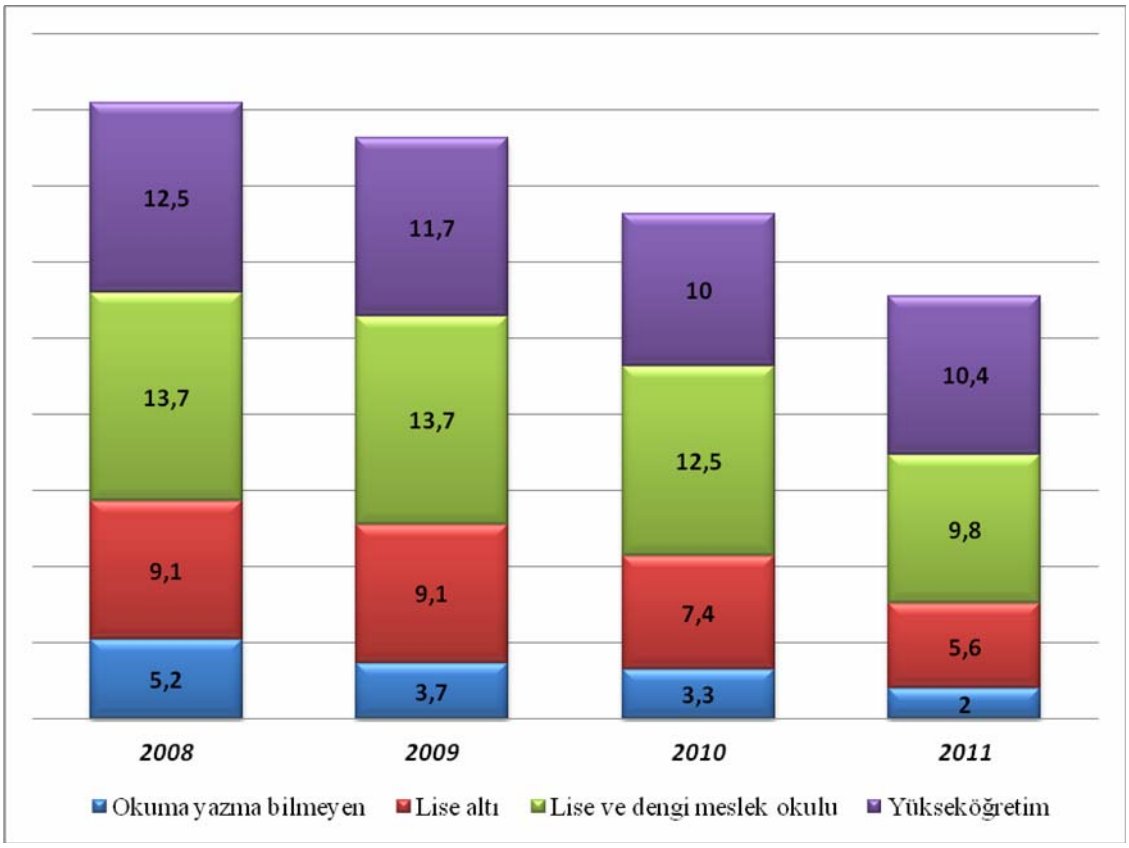
Şekil-41: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları (%/2008-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

İşsizliğin Konya-Karaman bölgesindeki dağılımına eğitim durumu itibariyle bakıldığında (Şekil-42), işsizliğin daha çok yükseköğretim mezunları ile lise ve dengi meslek okulları mezunları arasında daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. 2008 yılı sonuna göre bölgede yükseköğretim mezunlarındaki işsizlik oranı %12,5 iken, bu oran lise ve dengi meslek okulları mezunlarında %13,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. İlerleyen yıllar itibariyle söz konusu bu iki kategoride azalma eğiliminde olan işsizlik oranları, son olarak 2011 yılı için yükseköğretim mezunlarında %10,4 seviyesinde olmakla birlikte, bu oran aynı yıl Türkiye ortalamasıyla benzerdir. Ayrıca 2011 yılında lise mezunlarındaki işsizliğin Türkiye ortalamasının göreceli olarak altında olduğu da söylenebilir.

Şekil-42: TR52 Konya-Karaman Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%/2008-2011)

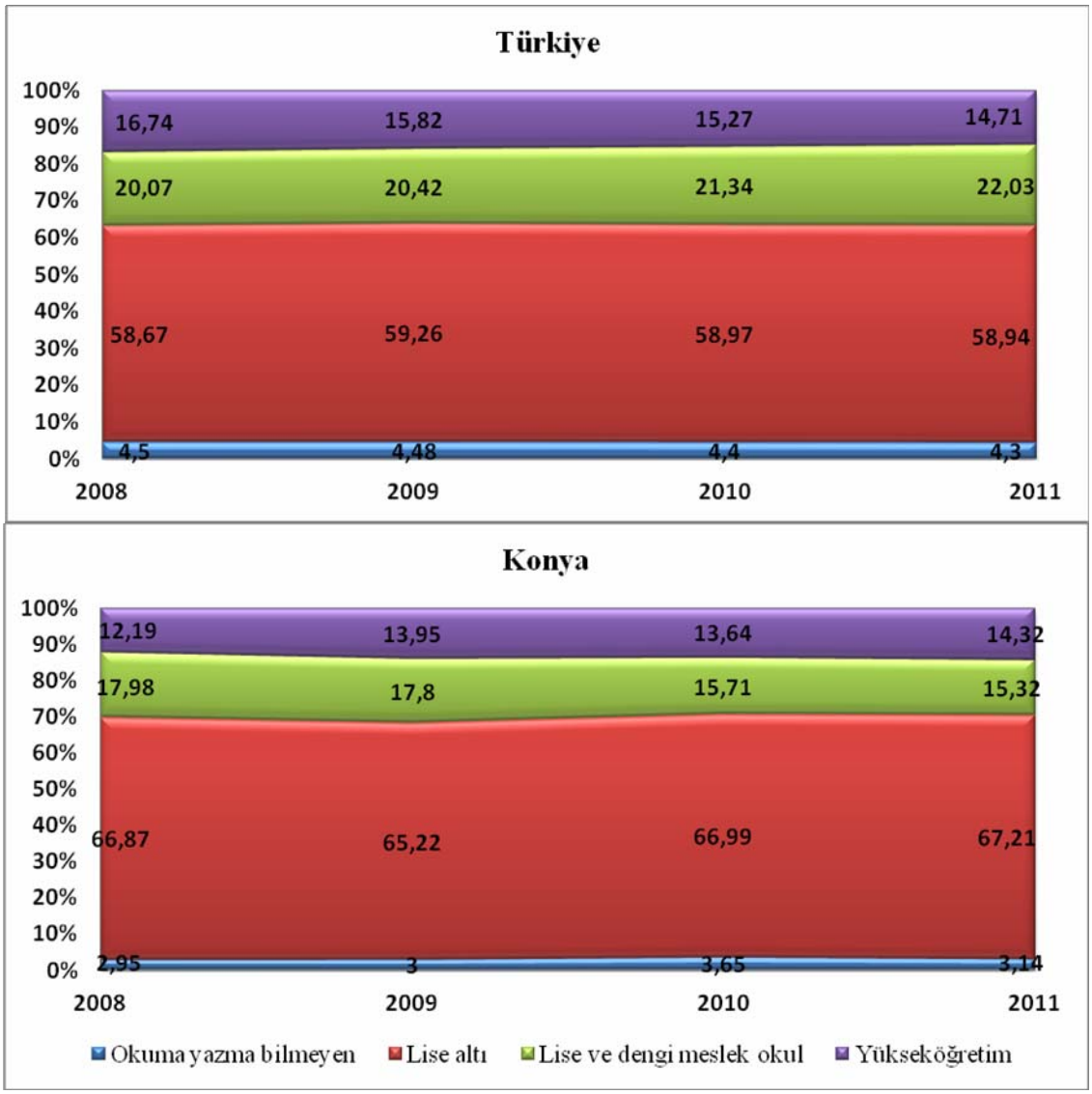


Kaynak: TÜİK, 2012b.

4.4. Türkiye İşgücü Piyasası İçerisinde Konya İlinin Durumu

Bu bölüme kadar genel hatlarıyla Türkiye ve Konya ili çerçevesinde verilen işgücü piyasasına ait temel kavramlar ve göstergelerin karşılaştırılması işgücü piyasasındaki eğilimlerin tespiti bakımından önemlidir. Bu doğrultuda öncelikle işgücünün eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde (Şekil-43), Konya-Karaman bölgesinin Türkiye ortalamasına göre bazı farklılıklar gösterdiği söylenebilir. Buna göre lise altı eğitimlilerin işgücü içindeki payı Konya-Karaman bölgesinde göreceli olarak daha yüksektir. Bunun yanında lise ve dengi meslek okul mezunu işgücü oranı Türkiye ortalamasının altında seyretmektedir. Yükseköğretim mezunları grubuna bakıldığında ise genel olarak önemli bir farklılık görünmemektedir. Dolayısıyla beşeri sermayenin niteliği bakımından bölge ile Türkiye ortalaması arasında önemli bir farkın olmadığı da söylenebilir.

Şekil-43: TR52 Konya-Karaman Bölgesi ve Türkiye'de İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%/2008-2011)

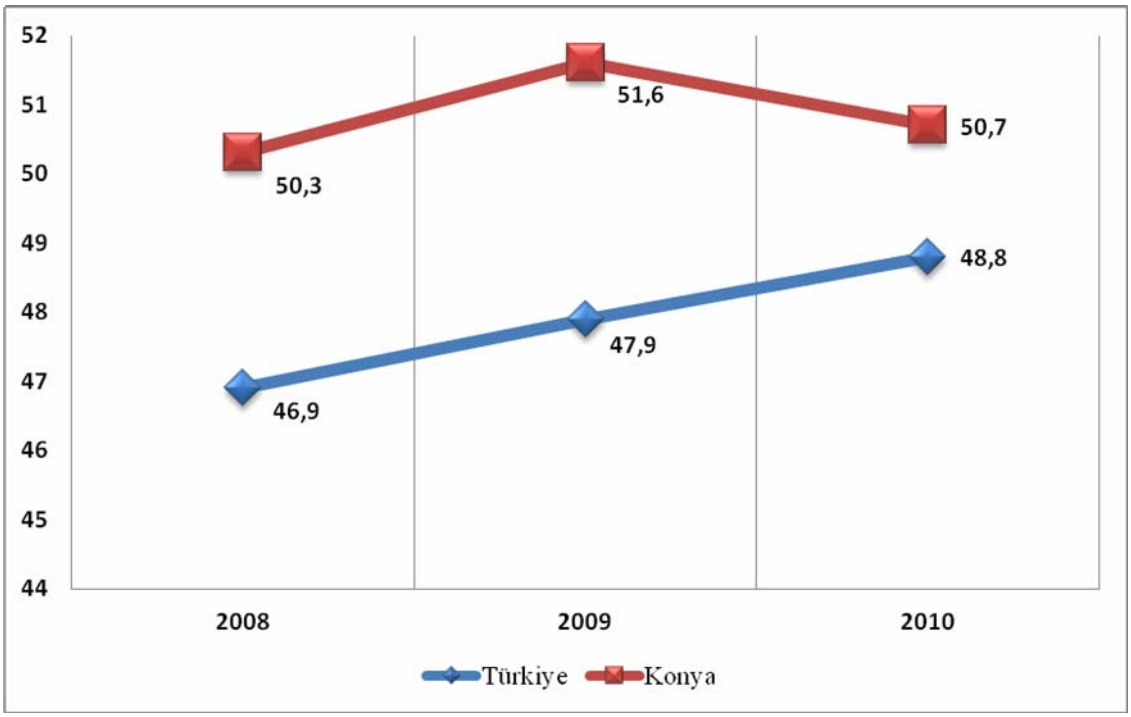


Kaynak: TÜİK, 2012b.

Aktif nüfus içerisinde işgücüne katılım oranları incelendiğinde, Konya ilinin Türkiye ortalamasının üstünde bir katılım oranına sahip olduğu söylenebilir. Şekil-44'de bu karşılaştırmanın bir özeti verilmiştir. Buna göre 2008 yılında Türkiye'de %46,9 olan işgücüne katılım oranı, aynı yıl Konya ilinde %50,3 seviyesindedir. 2010 yılına gelindiğinde Türkiye genelinde artan işgücüne katılım oranı %48,8'e yükselirken, Konya için aynı oran %50,7 olarak gözlemlenmiştir. Ayrıca 2009 yılına kıyasla Konya ilinde işgücüne katılım oranının

yaklaşık %1 puan düştüğü de değinilebilecek bir diğer noktadır. Konya iline ait bu görece yüksek işgücüne katılım oranının nedeni, Konya'daki tarımsal nüfusun ülke ortalamasının üzerinde olmasıyla ilgili olduğu söylenebilir.

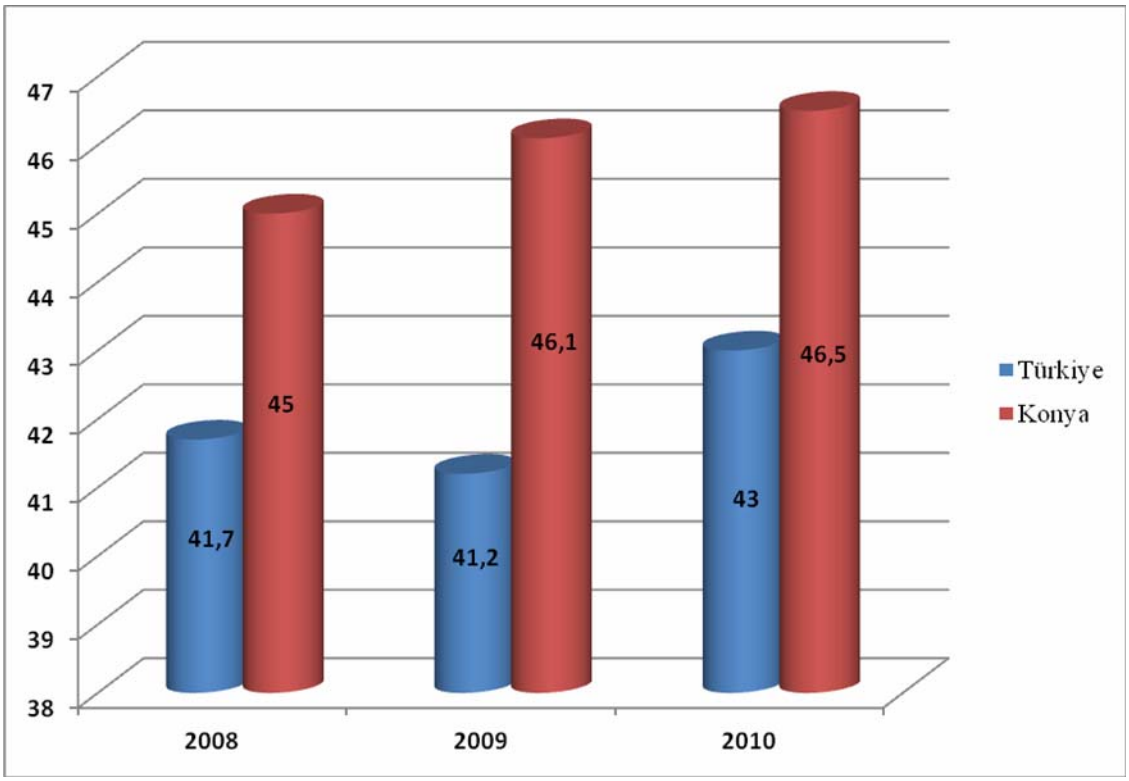
Şekil-44: Konya İli ve Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı (%/2008-2010)



Kaynak: TİSK, 2011 ve TÜİK, 2012.

2008-2010 yılları arası Türkiye ve Konya iline ait istihdam oranları incelendiğinde (Şekil-45), bu oranın Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Konya ilinde 2008 yılı istihdam oranı %45 iken, bu oran Türkiye geneli için %41,7'dir. 2010 yılında ise Konya'nın istihdam oranı bir önceki yıla göre %0,4 puan yükselerek %46,5'e çıkmış, aynı yıl Türkiye ortalaması ise %1,8 puanlık artışla %43 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 2009 yılında Türkiye genelinde istihdam oranı düşerken Konya'da yükselmiş olması da dikkate değer bir noktadır.

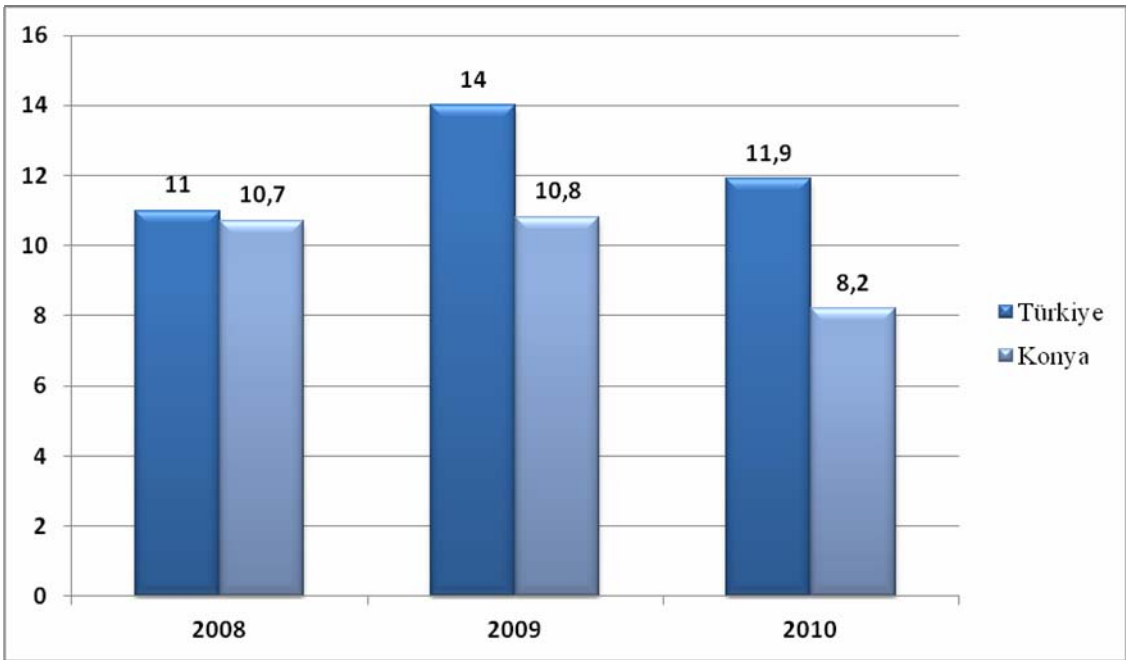
Şekil-45: Konya İli ve Türkiye'de İstihdam Oranı (%/2008-2010)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

Konya ilinin 2008-2011 yılları arasındaki işsizlik oranları Türkiye geneli işsizlik oranları ile karşılaştırmalı olarak Şekil-46'da verilmiştir. Konya ilinin işsizlik oranları Türkiye ortalamasının altında seyretmektedir. Konya ilinde 2008 yılında işsizlik oranı % 10,7, ekonomik krizin etkisinin hissedildiği 2009 yılında % 10,8 ve 2010 yılında ise % 8,2 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde Türkiye'de işsizlik oranları 2008 yılında %11, kriz sonrası dönemde % 14 ve 2010 yılında ise % 11,9 olarak gerçekleşmiştir. Krizin etkisiyle Türkiye'de işsizlik oranı Türkiye'de % 3 puan artarken, Konya'da işsizlik oranı sabit kalmış, 2010 yılında ise % 2 puan düşmüştür.

Şekil-46: Konya İli ve Türkiye'de İşsizlik (%/2008-2010)



Kaynak: TÜİK, 2012b.

BEŞİNCİ BÖLÜM

KONYA İLİ İŞGÜCÜ PİYASASININ ANALİZİ

Çalışmanın bu bölümü, araştırmanın odağını teşkil eden Konya ili işgücü araştırmasının ampirik kısmını oluşturmaktadır. Bölüm içerisinde öncelikle sırasıyla araştırmanın amacı ve kapsamı, araştırmaya ait problemler ve araştırmada kullanılan analiz yöntemleri üzerinde durulmaktadır. Daha sonra, söz konusu analiz yöntemleri sonucu elde edilen bulgular istatistiksel olarak yorumlanarak, sonuç kısmında değerlendirmeler ve önerilerle desteklenmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmada Konya ili işgücünün planlanmasına yönelik etüt ve araştırmalar incelenmiştir. Konya ili merkez ve ilçeleri için, istihdam edilen işçi ile işveren açısından mesleki yeterlilik algısının betimlenmesi; işçi ile işveren ilişkilerinin karşılıklı beklentiler düzeyinde ortaya konulması; istihdam edilen işgücü ile işsizlerin ve ayrıca işverenlerin işsizlik algılarının, gelecek vizyonlarının hangi değişkenlere bağlı olarak farklılaştığının incelenmesidir. İstenen bilgilere ulaşmak için bir form oluşturulmuştur. Oluşturulan form, tüm bölümlerin açıklamaları da eklenerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. İşverenlere ulaşmak için Konya Ticaret Odası ve TÜİK ile işbirliği yapılmıştır. Uygulanacak anket formunun düzenlenmesinde aşağıdaki işlemler yapılmıştır:

- Elde edilmek istenen bilgiler belirlenmiştir.
- Elde edilecek bilgiler için araştırma yapılmış ve anket maddeleri oluşturulmuştur.
- Kullanılacak ölçekler belirlenmiştir.
- Belirlenen anket maddeleri bir araya getirilerek yedi bölümden oluşan anket formu düzenlenmiştir.
- Anketler uygulanmıştır.

- Veriler düzenlenmiştir.
- Veriler istatistiksel işlemlerden geçirilerek anlamlandırılmıştır.
- Rapor hazırlanmıştır.

Bir araştırmanın gerçekleştirilmesinde en önemli unsur, elde edilmek istenilen veri ve bilgilerin toplama yönetiminin seçilmesi ve hangi araçlar ile bu verilerin elde edileceğinin tespit edilmesidir.

5.2. Araştırmanın Değişkenleri

Şekil-47: Araştırmanın Değişkenleri

5.3. Araştırmaya Ait Veri Seti

Araştırmada Konya ili merkez ilçeleri ve diğer bazı ilçeler genelinde yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmış olan "Konya İli Genel İşgücü Anketi"ne ait veriler kullanılmıştır.

Bu araştırmanın genel evrenini Konya il sınırları içerisinde işgücü çağındaki tüm bireyler oluşturmaktadır. Konya'nın 11 ilçesindeki tüm işletme ve haneler ise çalışma evreni olarak belirlenmiştir. Ancak, çalışma evreninin büyüklüğü ve veri toplama güçlüğü nedeniyle araştırmada örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklemin alınmasında "oranlı küme örnekleme yaklaşımından (Karasar, 1998) yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemine ilişkin sayısal veriler Tablo-16'da verilmiştir.

Tablo-12: Araştırmanın Örneklemine İlişkin Sayısal Veriler

İLÇELER	N	%
Selçuklu	583	42,03
Meram	284	20,48
Karatay	245	17,66
Ereğli	43	3,1
Akşehir	55	3,97
Beyşehir	38	2,74
Seydişehir	39	2,81
Çumra	28	2,02
Kulu	28	2,02
Cihanbeyli	21	1,51
Karapınar	23	1,66
	1387	

İşgücünün planlanmasına yönelik etüt çalışmalarının yapıldığı bu araştırmada, Konya'daki merkez ilçeler ve nüfusu kalabalık 8 ilçede ikamet eden ve işgücü çağında olan bireyler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu ilçeler Selçuklu, Meram, Karatay, Ereğli, Akşehir, Beyşehir, Seydişehir, Çumra, Kulu, Cihanbeyli ve Karapınar'ı temsilen yaklaşık 1387 birey araştırma örneklemine alınmış ve anket uygulanmıştır. Örneklemin oluşturulmasında ilçelerdeki nüfus sayısı nispi olarak dikkate alınmıştır. 2012 yılı Mart-Haziran ayları arasında, Konya ilindeki işletmelerde çalışan ve tesadüfi olarak karşılaşılan

(çalışmayan) bireylere yüz yüze anketler uygulanmıştır. İlçelere göre katılımcıların sayı ve oranları tablo-12'de görülmektedir.

Mesleki Yeterlik Algısı Ölçeği

Araştırmada işgücünün mesleki açıdan ne düzeyde yeterli bulduklarının belirlenmesi için araştırmacılar tarafından geliştirilen "Mesleki Yeterlik Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Geliştirilen ölçek 12 maddelik, 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçeğe yönelik olarak katılımcılardan ölçekte yer alan her bir ifadeye (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde belirtilen derecelerden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Mesleki Yeterlik Algısı Ölçeği'nin hazırlanmasında bazı aşamalar izlenmiştir. Bu aşamaları Crocker ve Algina (1986) ve Cronbach (1984) şu şekilde sıralamışlardır (Akt.Büyüköztürk vd, 2008, s.94):

- Ölçeğin amacının belirlenmesi aşaması
- Madde havuzu oluşturma aşaması
- Uzman görüşüne başvurma aşaması
- Ön uygulamanın yapılması aşaması
- Geçerlik ve güvenirlik hesaplaması ve madde analizlerinin yapılması aşaması

Mesleki Yeterlik Algısı Ölçeği'nin geliştirilmesi birinci aşamada, öncelikle ölçeğin amacı, işgücünün planlanması şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda ölçeğin, Konya'daki işgücüne uygulanacağı belirlenmiştir.

İkinci aşamada, mesleki yeterlik konulu araştırmalara ulaşılmaya çalışılmış ve ilgili literatür incelenmiştir. Literatür bulgularına dayalı olarak mesleki yeterlikleri kapsayan bir madde havuzu hazırlanmıştır. Ölçeğin yüzey geçerliğini sağlamak amacıyla, araştırmacının kendisi, yakın çevresindeki arkadaşları ve araştırılan konu hakkında uzman olmayan bireylerin görüşleri toplanmıştır. Ölçekteki maddelerinin okunurluğu, terimlerin anlaşırlığı ve cümlelerin

uzunluğu belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece, araştırılan kavramsal yapı ile ölçekteki maddeler arasında anlamlı bir bağ olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır (Şencan, 2005, s.743).

Üçüncü aşamada, madde havuzunda yer alan maddeler uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşü ile ölçeğin kapsam geçerliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Kapsam geçerliğinin amacı, ölçeği oluşturan maddelerin, niceliksel ve niteliksel olarak ölçülmek istenen davranışı belirlemede yeterli olup olmadığını ortaya koymaktır (Büyüköztürk, 2006, s.167-168).

Alanyazın ve uzmanlardan elde edilen bilgiler ışığında uygun olmayan maddeler elenerek, mesleki yeterlik algılarını belirlemeye yönelik 12 maddelik taslak bir form oluşturulmuştur. Hazırlanan taslak forma, ölçeğin uygulanacağı çalışma grubunun özelliğine ilişkin yönerge ve cevaplama seçenekleri eklenmiş ve ölçeğin son şekli verilmiştir. Mesleki Yeterlik Algısı Ölçeği, faktör analizi için örneklem dışı bir gruba uygulanmıştır.

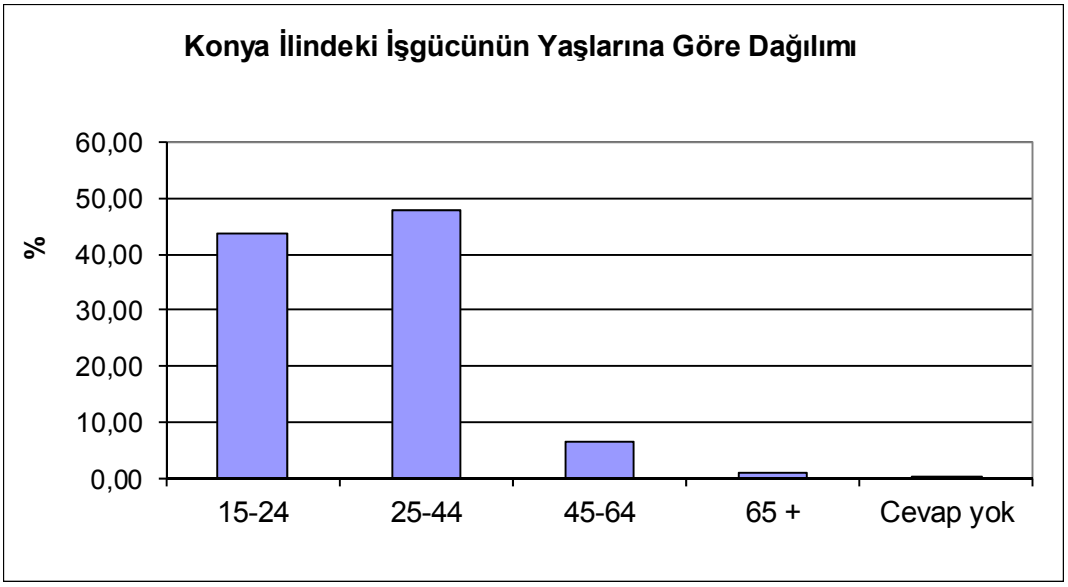
Bu ölçek işgücünün, belli bir meslekle ilgili gerekli performansı gösterme, etkinlikleri gerçekleştirme ve gerekenleri yapma gücüne ilişkin yeterlikleri ölçmektedir. Diğer bir deyişle, bir kimsenin belli bir işi başarı ile yapma konusunda kendi yeterliliğine olan güven, inanç ve düşüncesini yansıtmaktadır.

Ölçek katılımcıların mesleki yeterliklerini ölçmeye yönelik 12 maddeden oluşmuştur. Likert tipi (derecelendirmeli) formda hazırlanan ölçek 5 dereceli olarak puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 12, en yüksek puan ise 60'dır. Yüksek puanlar işgücünün mesleklerine yönelik genel yeterliklerinin yüksek ve olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Faktör analizi yöntemiyle gerçekleştirilen test geçerliği uygulaması ölçeğin tek boyutlu olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ölçeğin tüm maddeleri 0,60'nin üzerinde bir faktör yüküne sahiptir. Cronbach Alfa yöntemiyle gerçekleştirilen güvenirlik analizleri sonucu ölçeğin iç tutarlılığı (güvenirlik katsayısı) .95 bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin tüm maddeleri arasında 0,70'nin üzerinde bir korelasyon söz konusudur. Ölçme aracına ait bu veriler, ölçeğin işgücünün yeterliğini ölçme konusunda yüksek düzeyde geçerlik ve güvenirlik katsayısına sahip olduğunu göstermektedir.

BULGULAR

Araştırmada ilk olarak "Konya İli Geneli İşgücü Anketi" sonucu elde edilen bulgulara anket kapsamındaki alt bölümler itibariyle yer verilmektedir. Bu kapsamda elde edilen verilerin frekans ve oransal dağılımları değerlendirilmiştir.

Şekil-48:Konya İlindeki İşgücünün Yaşlarına Göre Dağılımı



Tablo-13: Konya İlindeki İşgücünün Yaşlara Göre Dağılımı

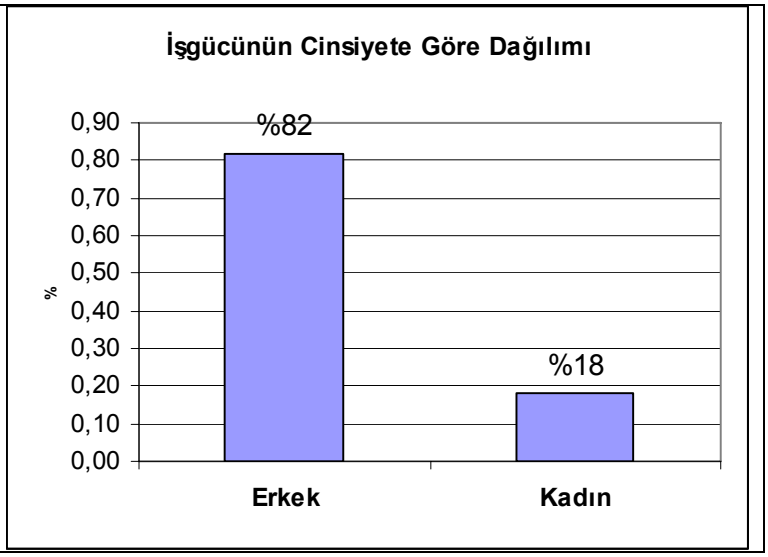
Yaş	n	%
15-24	594	43,6
25-44	653	47,9
45-64	92	6,7
65 +	15	1,1
Cevap yok	33	3,6
	1387	100,0

Konya ilindeki işgücünün %43,6'sının 15-24 yaş arasında, %47,9'unun 25-44 yaş arasında, %6,7'sinin 45-64 yaş arasında, %1,1'inin 65 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Konya ilindeki işgücünün %50'ye yakını 25-44 yaşları arasındadır. Bununla birlikte nerdeyse tüm işgücünün %44'ü 24 yaşın altındadır.

Şekil-49: Konya İlindeki İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı

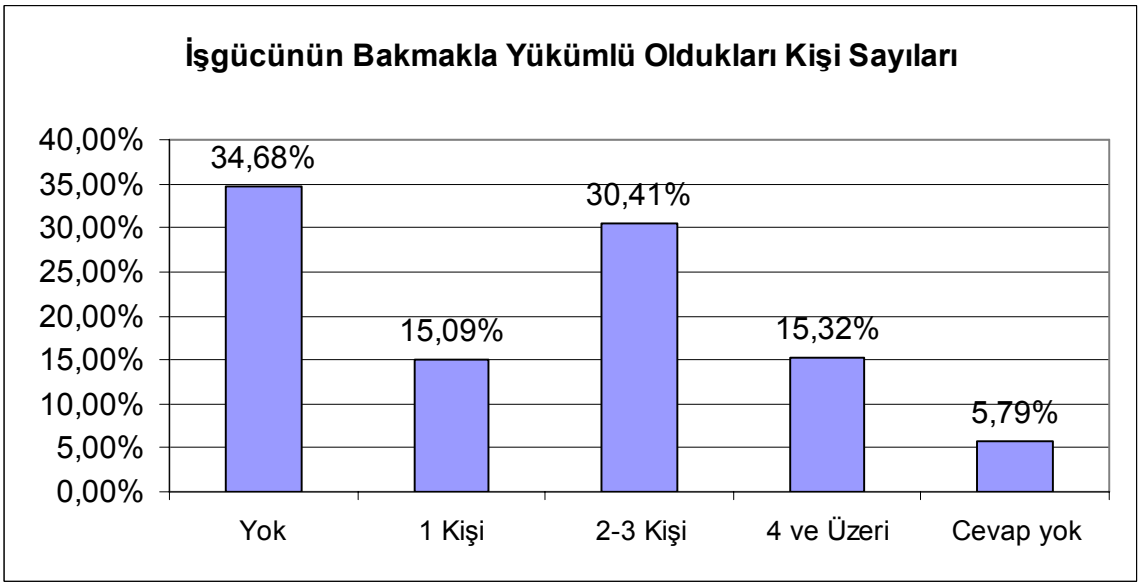
Tablo-14: Konya İlindeki İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	1116	82,0
Kadın	246	18,0
Cevap Yok	25	
	1387	



Konya ilindeki işgücünün cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında, cevap vermeyenler çıkarıldığında çalışanların %82'sinin erkek, %18'inİn kadın olduğu görülmektedir.

Şekil 50: İşgücünün Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Sayıları

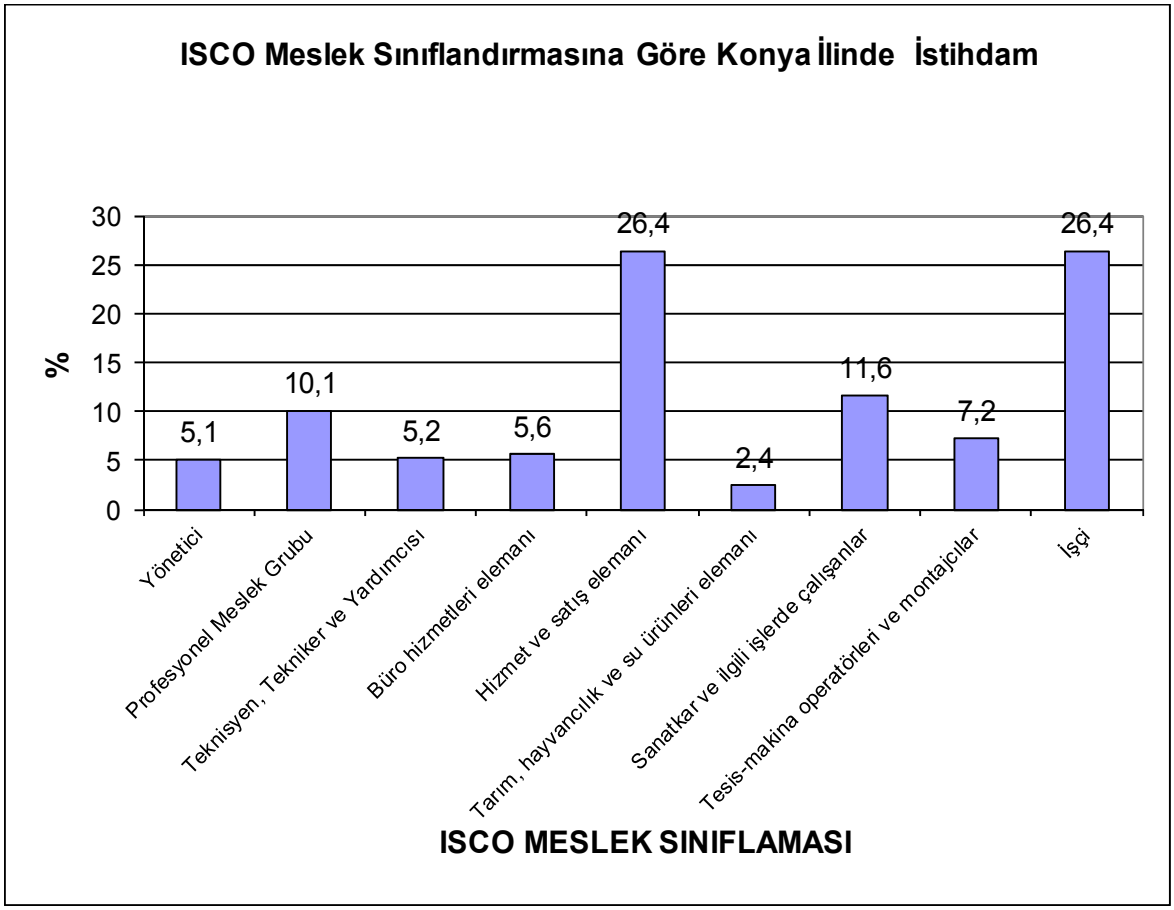


Tablo-15: İşgücünün Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Sayıları

Kişi sayısı	N	%
Yok	464	34,68%
1 Kişi	205	15,09%
2-3 Kişi	409	30,41%
4 ve Üzeri	206	15,32%
Cevap yok	103	7,79%
	1387	

Konya ilindeki işgücünün bakmakla yükümlü oldukları kişi sayılarına bakıldığında, işgücünün %45,9'unun bakmakla yükümlü olduğu kimse olmadığı, %10,4'ünün 1 kişiye bakmakla yükümlü olduğu, %23,4'ünün 2-3 kişiye bakmakla yükümlü olduğu, %10,4'ünün 4 ve üzeri kişiye bakmakla yükümlü olduğu görülmektedir.

Şekil-51: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İstihdam

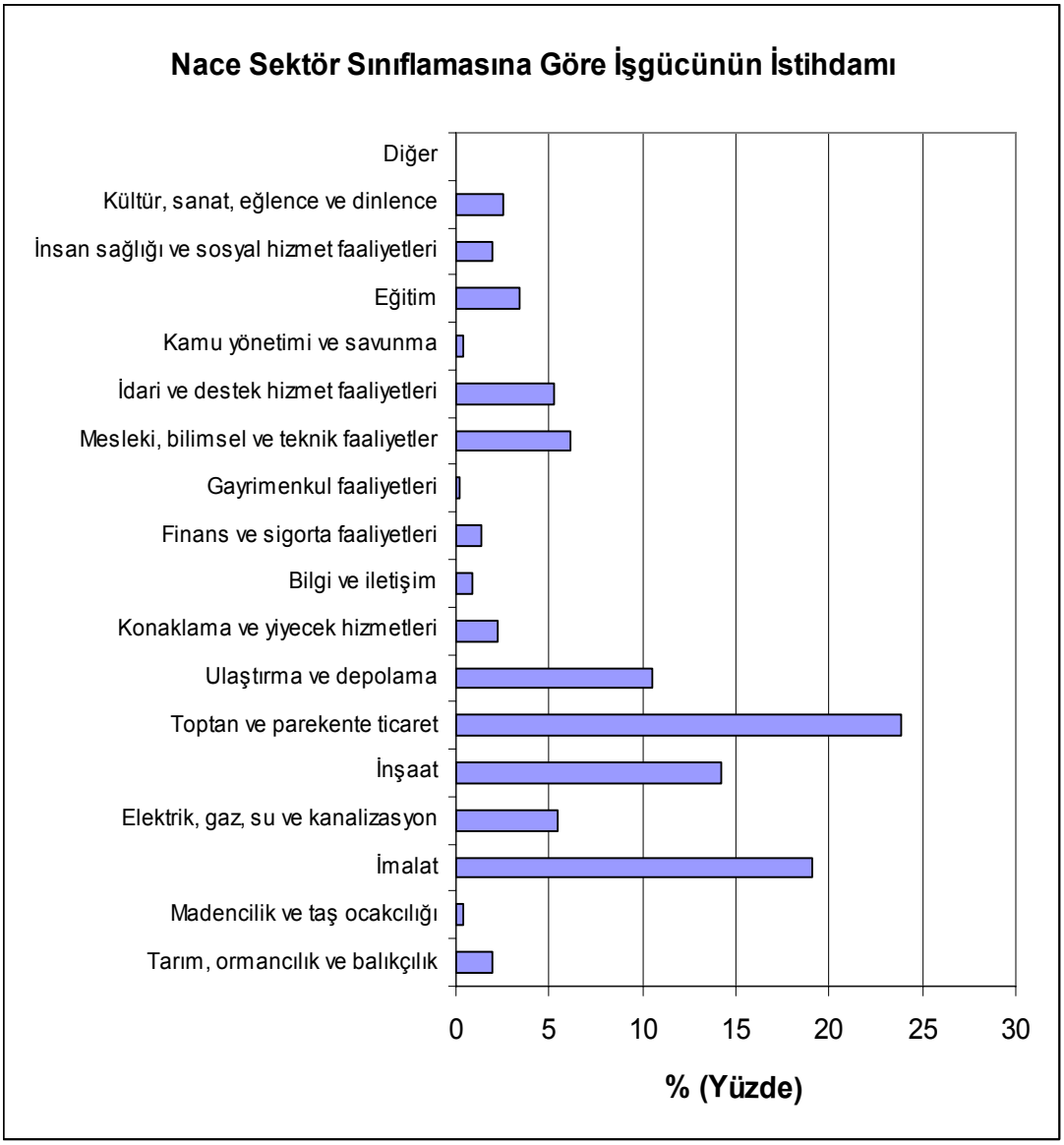


Tablo-16: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İstihdam

ISCO	n	%
Yönetici	60	5,1
Profesyonel Meslek Grubu	120	10,1
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	62	5,2
Büro hizmetleri elemanı	66	5,6
Hizmet ve satış elemanı	313	26,4
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	29	2,4
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	137	11,6
Tesis-makina operatörleri ve montajcılar	85	7,2
Niteliksiz işçi	313	26,4
Toplam	1185	
Cevap vermeyenler (İşsiz ve diğer)	177	

Araştırmaya katılan işgücünün meslek gruplarına bakıldığında, çalışan işgücünün 60'ının (%5,1) Yönetici, 120'sinin (%10,1) Profesyonel meslek grubu (Mühendis, Avukat, Muhasebeci, vb), 62'sinin (%5,2) Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, 66'sının (%5,6) Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, 313'ünün (%26,4) Hizmet ve satış elemanları, 29'unun (%2,4) Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, 137'sinin (%11,6) Sanatkârlar ve ilgili çalışanlar, 85'inin (%7,2) Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları, 313'ünün (%26,4) Niteliksiz işçiler olduğu görülmektedir.

Şekil-52: NACE Sektör Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İşgücü Dağılımı



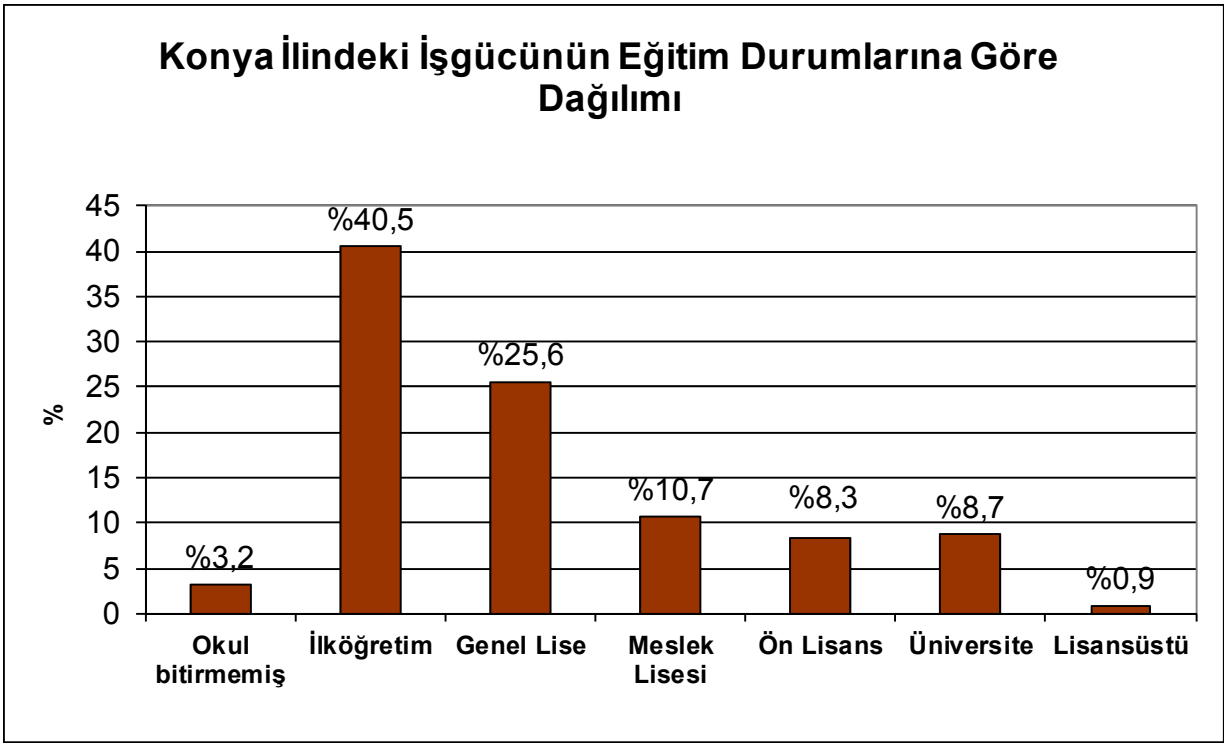
Tablo-17: NACE Sektör Sınıflamasına Göre Konya İlindeki İşgücü Dağılımı

NACE Sektör Sınıflaması	Yüzde %
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	1,95
Madencilik ve taş ocakçılığı	0,40
İmalat	19,05
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	5,50
İnşaat	14,20
Toptan ve parkende ticaret	23,90
Ulaştırma ve depolama	10,51
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	2,25
Bilgi ve iletişim	0,89
Finans ve sigorta faaliyetleri	1,35
Gayrimenkul faaliyetleri	0,21
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	6,15
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	5,22
Kamu yönetimi ve savunma	0,39
Eğitim	3,38
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	1,95
Kültür, sanat, eğlence ve dinlence	2,58
Diğer	0,11

NACE sektör sınıflamasına göre Konya ilindeki işgücü dağılımına bakıldığında imalat (%19,05), toptan ve perakende ticaret (%23,90) ve diğer inşaat sektörlerinin (%14,2) işgücü istihdamında önemli bir yer teşkil ettiği görülmektedir. Ayrıca bu sektörleri istihdam açısından ulaştırma ve depolama (%10,51), mesleki-bilimsel-teknik faaliyetler (%6,15), elektrik-gaz ve kanalizasyon (%5,50), idari ve destek hizmetleri (%5,22) ve eğitim (%3,38) sektörleri izlemektedir.

Kamu yönetimi ve savunma (%0,39), gayrimenkul faaliyetleri (%0,21), bilgi-iletişim (%0,89), insan sağlığı-sosyal hizmet faaliyetleri (%1,95), tarım, ormancılık-balıkçılık (%1,95) ve kültür, sanat, eğlence ve dinlence (%2,58) sektörleri Konya ilinde işgücü istihdamında düşük oranlara sahiptir.

Şekil-53:Konya İlindeki İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı



Tablo-18: Konya İlindeki İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	n	%
Herhangi bir okul bitirmemiş	44	3,2
İlköğretim	562	40,5
Genel Lise	355	25,6
Meslek Lisesi	148	10,7
Ön Lisans	115	8,3
Üniversite	121	8,7
Lisansüstü	12	,9
Cevap yok	15	1,1

Konya ilindeki işgücünün eğitim durumlarına bakıldığında, %3,2'sinin herhangi bir okulu bitirmemiş, %40,5'inin ilköğretim, %25,6'sının genel lise, % 10,7'sinin meslek lisesi, %8,3'ünün ön lisans, %8,7'sinin üniversite ve %0,9'unun lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca katılanların %1,1'inin soruya cevap vermediği görülmektedir. Ağırlıklı olarak Konya ilindeki işgücünün ağırlıklı olarak ilköğretim ve lise mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo-19:ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumu

		Herhangi bir okul bitirmemiş	İlköğretim	Genel Lise	Meslek Lisesi	Ön Lisans	Üniversite
Yönetici	%	-	15,67%	25,00%	11,67%	16,67%	29,99%
Profesyonel Meslek Grubu	%	-	8,20%	16,39%	12,30%	24,59%	38,57%
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	%	4,76%	38,10%	20,63%	19,05%	14,29%	3,17%
Büro hizmetleri elemanı	%	-	18,46%	44,62%	13,85%	20,00%	3,08%
Hizmet ve satış elemanı	%	2,58%	27,42%	42,90%	14,84%	7,42%	4,84%
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	%	6,45%	67,74%	9,68%	3,23%	9,68%	3,23%
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	%	2,21%	62,50%	17,65%	13,97%	1,47%	2,21%
Tesis-makina operatörleri ve montajcılar	%	5,95%	79,76%	10,71%	2,38%	1,19%	1,19%
İşçi	%	6,73%	57,10%	22,92%	7,89%	2,52%	2,84%

X2= 495,60 p=0,000 p<0,05

ISCO meslek sınıflamasına göre Konya ilindeki işgücünün eğitim durumları arasında anlamlı farklar söz konusudur. Analizlere göre yöneticiler ve profesyonel meslek gruplarında üniversite mezunlarının oranı yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilerde %29,9'nin üniversite, %16,7'sının ön lisans mezunu, profesyonel meslek grubundaki çalışanların ise %38,6'sının üniversite, % 24,6'sının ön lisans mezunudur.

Teknisyen, tekniker ve yardımcıları (%20,6'sının genel lise, %19,1'nin meslek lisesi mezunu), büro hizmetleri elemanı (%42,6'sı lise mezunu), hizmet ve satış elemanı meslek gruplarında çalışanların (%42,9'u genel lise) ağırlıklı olarak lise mezunu oldukları görülmektedir.

Tarım hayvancılık ve su ürünleri (%67,7'si), sanatkar ve ilgili işler (%62,5'i), tesis-makina operatörleri ve montajcılar grubu çalışanları (%79,8) ve son olarak işçi olarak çalışanlar ise (%57,1) ağırlıklı olarak ilköğretim mezunudur. Herhangi bir okul bitirmemiş bireyler dikkate alındığında tarım hayvancılık-su ürünleri, sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis-makina operatörleri-montajcıları ve işçi meslek gruplarında çalışan işgücünün eğitim durumu oldukça düşük düzeydedir.

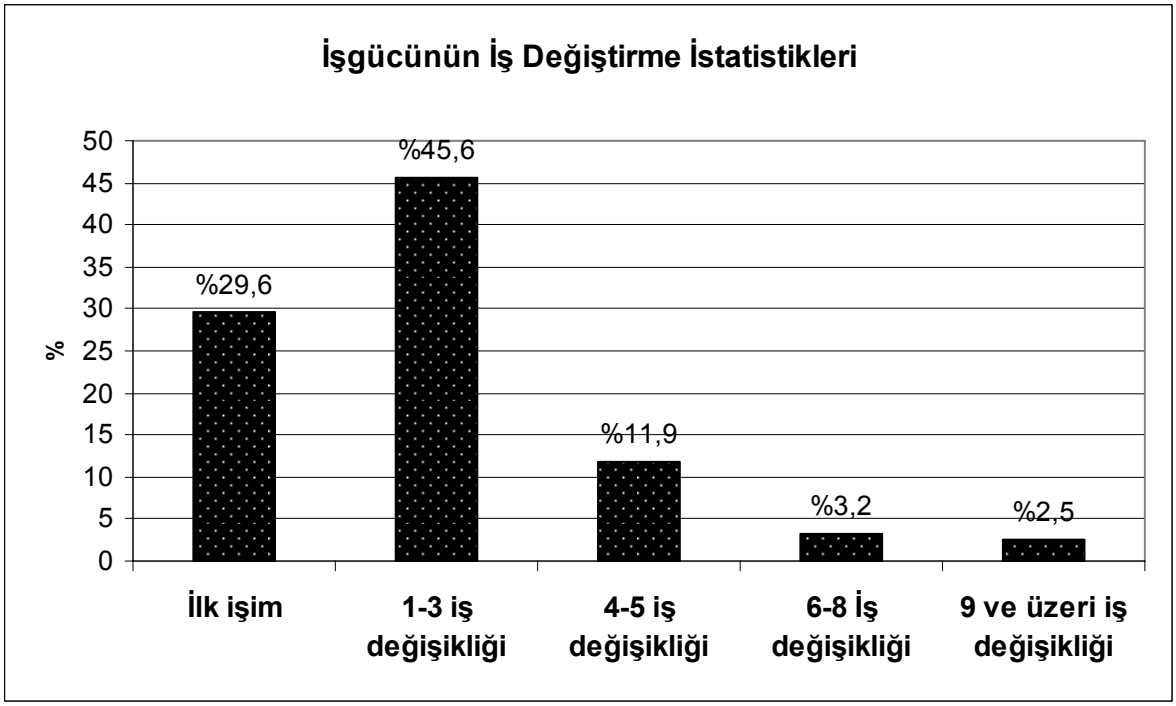
Tablo-20: NACE Sektör Sınıflamasına Göre Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumu

		Herhangi Bir Okul Bitirmemiş	İlköğretim	Genel Lise	Meslek Lisesi	Ön Lisans	Üniversite
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	%	9,09%	50,00%	16,67%	10,61%	7,58%	6,06%
Madencilik ve taş ocakçılığı	%	11,76%	47,06%	11,76%	11,76%	8,82%	8,82%
İmalat	%	4,71%	64,86%	13,77%	10,14%	5,07%	1,45%
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	%	2,56%	46,15%	17,95%	15,38%	5,13%	12,82%
İnşaat	%	1,45%	23,19%	30,43%	7,25%	18,84%	17,39%
Toptan ve parkende ticaret	%	2,48%	35,15%	35,64%	15,35%	7,43%	3,96%
Ulaştırma ve depolama	%	6,06%	42,42%	24,24%	15,15%	6,06%	6,06%
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	%	6,56%	22,95%	27,87%	16,39%	8,20%	18,03%
Bilgi ve iletişim	%	-	15,38%	23,08%	20,51%	28,21%	12,82%
Finans ve sigorta faaliyetleri	%	2,13%	6,38%	34,04%	12,77%	25,53%	19,15%
Gayrimenkul faaliyetleri	%		28,57%	42,86%	7,14%	14,29%	7,14%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	%		31,03%	13,79%	13,79%	17,24%	24,14%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	%	-	6,25%	12,50%	18,75%	31,25%	31,25%
Kamu yönetimi ve savunma	%	-	7,69%	23,08%	7,69%	23,08%	38,46%
Eğitim	%	-	2,44%	19,51%	9,76%	21,95%	46,34%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	%		25,00%	32,50%	12,50%	10,00%	20,00%
Kültür, sanat, eğlence ve dinlence	%		26,32%	26,32%	10,53%	10,53%	26,32%
Diğer	%	5,28%	45,28%	29,43%	11,32%	4,53%	4,15%

X2=328,11 p=0,000 p<0,05

NACE sektör sınıflamasına göre Konya ilindeki çalışan işgücünün eğitim durumu incelendiğinde tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörü ile madencilik ve taş ocakçılığı sektörlerinde çalışanların büyük bölümünün eğitim seviyesinin ilköğretim ve sadece okul bitirmemişlerden oluştuğu görülmektedir. Buna göre tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe çalışanların %50'si ilköğretim mezunu ve %9,09'unun okul bitirmemiş olup, madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe çalışanların ise %47,06'sı ilköğretim mezunu ve %11,76'sı da okul bitirmemiş bireylerden oluşmaktadır. İmalat sektöründe çalışan ilköğretim mezunlarının oranı ise tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörü ile madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe çalışanlardan daha fazladır (%64,86). Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon sektöründe çalışan ilköğretim mezunlarının çoğunluğu da (%46,15) benzer şekilde ilköğretim mezunudur. İnşaat (%30,4) ve gayrimenkul sektörlerinde (%42,9) genel lise mezunlarının en yüksek oranlarda olduğu görülmektedir. Ulaştırma ve depolama sektörü ile konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe ön lisans ve üniversite mezunlarının oranının düşük; ilköğretim, genel lise ve meslek lisesi mezunlarının oranının ise yüksek olduğu görülmektedir. Bilgi ve iletişim sektöründe çalışanlarda ön lisans mezunlarının oranının en yüksek olduğu ve bu oranı genel lise ve meslek lisesi mezunlarının izlediği görülmektedir. Finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe en yüksek oran genel lise mezunlarından oluşurken, ön lisans ve üniversite mezunları da yüksek oranlara sahiptir. Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektöründe en yüksek oranı ilköğretim mezunları ve bunu takiben üniversite mezunları oluşturmaktadır. İdari ve destek hizmet faaliyetleri sektörü, kamu yönetimi ve savunma sektörü ile eğitim sektöründe çalışanlarda üniversite mezunlarının en yüksek oranda olduğu görülmektedir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektöründe çalışanlarda genel lise mezunlarının en yüksek oranda olduğu; bu oranı ilköğretim ve üniversite mezunlarının takip ettiği görülmektedir. Kültür, sanat, eğlence ve dinlence sektöründe ilköğretim, genel lise ve üniversite mezunlarının oranlarının aynı (%26,3) olduğu görülmektedir. Diğer sektörlerde çalışanlarda en yüksek oran (%45,3) ise ilköğretim mezunlarına aittir.

Şekil-54: İşgücünün İş Değiştirme İstatistikleri

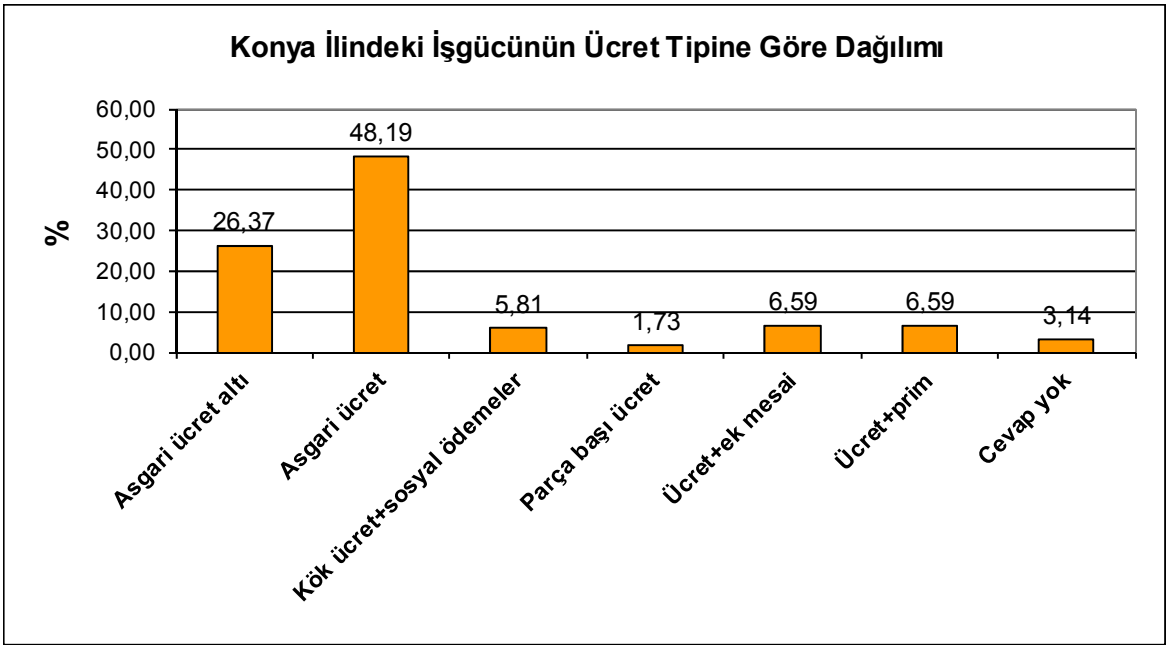


Tablo-21: İşgücünün İş Değiştirme İstatistikleri

	n	%
İlk işim	411	29,6
1-3 iş değişikliği	633	45,6
4-5 iş değişikliği	165	11,9
6-8 İş değişikliği	45	3,2
9 ve üzeri iş değişikliği	34	2,5
Cevap verenlerin toplamı	1288	92,9
Cevap yok	99	7,1
Genel toplam	1387	100,0

İşgücünün şuana kadar kaç iş yeri değiştirdiklerine ilişkin soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, %29,6'sının ilk işi olduğu, %45,6'sının 1-3 işyeri değiştirdiği, %11,9'unun 4-5 işyeri değiştirdiği, %3,2'sinin 6-8 işyeri değiştirdiği, %2,5'inin 9 ve üzeri işyeri değiştirdiği görülmektedir. Ayrıca çalışanların %7,1'inin bu soruya cevap vermediği görülmektedir. İşgücünün yaklaşık %65'i çalıştıkları işlerini değiştirmişlerdir.

Şekil-55: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Ücret Tipi

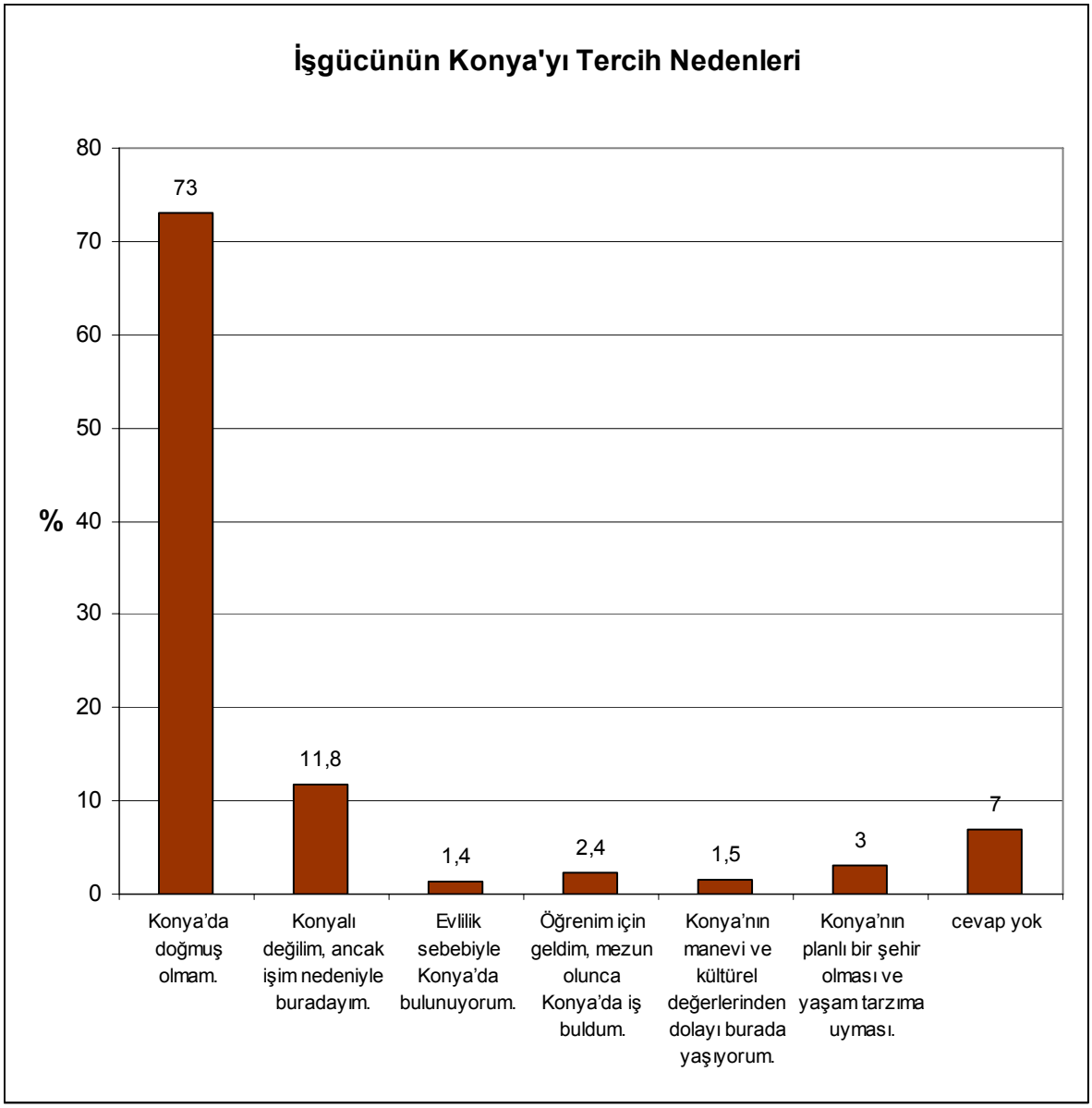


Tablo-22: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Ücret Tipi

	%
Asgari ücret altı	26,37
Asgari ücret	48,19
Kök ücret+sosyal ödemeler	5,81
Parça başı ücret	1,73
Ücret+ek mesai	6,59
Ücret+prim	6,59
Cevap yok	3,14

Araştırmaya katılan çalışanların ücret tipine bakıldığında, % 26,37'sinin asgari ücret altı, %48,19'unun asgari ücret, %5,81'inin kök ücret+sosyal ödemeler, %1,73'sının parça başı ücret, %6,59'unun ücret+ek mesai, %6,59'unun ücret+prim, %3,14'ünün bu soruya cevap vermediği görülmektedir. İşgücün asgari ücretli olanların oranı yüksek düzeydedir.

Şekil-56: İşgücünün Konya İlini Tercih Etme Nedenleri



Tablo-23: İşgücünün Konya İlini Tercih Etme Nedenleri

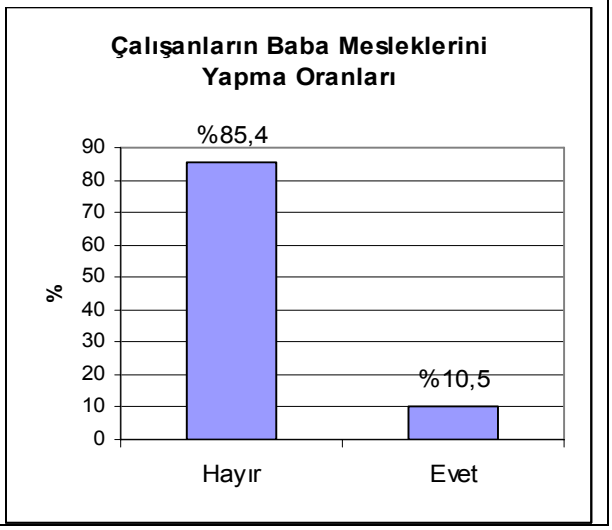
Konya ilini tercih nedenleri	N	%
Konya'da doğmuş olmam. (Konyalı olmam)	1013	73,0
Konyalı değilim, ancak işim nedeniyle buradayım.	164	11,8
Evlilik sebebiyle Konya'da bulunuyorum.	19	1,4
Öğrenim için geldim, mezun olunca Konya'da iş buldum.	33	2,4
Konya'nın manevi ve kültürel değerlerinden dolayı burada yaşıyorum.	21	1,5
Konya'nın planlı bir şehir olması ve yaşam tarzıma uyması.	41	3,0
Cevap verenlerin toplamı	1296	93,4
Cevap yok	96	7,0
Genel toplam	1387	

Anket uygulanan işgücünün Konya'da yaşama nedenlerine ilişkin soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, %73,0'ünün Konya'da doğmuş olduğu (Konyalı olması), %11,8'inin Konyalı olmayıp ancak işi nedeniyle burada bulunduğu, %1,4'ünün evlilik sebebiyle Konya'da bulunduğu, %2,4'ünün öğrenim için geldiği, mezun olunca Konya'da iş bulduğu, %1,5'inin Konya'nın manevi ve kültürel değerlerinden dolayı burada bulunduğu, %3'ünün Konya'nın planlı bir şehir olması ve yaşam tarzına uymasından dolayı Konya'yı tercih ettiği görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların %7,0'sinin soruya cevap vermediği görülmektedir.

Tablo-24: Çalışanların Baba Mesleklerini Yapma Oranları

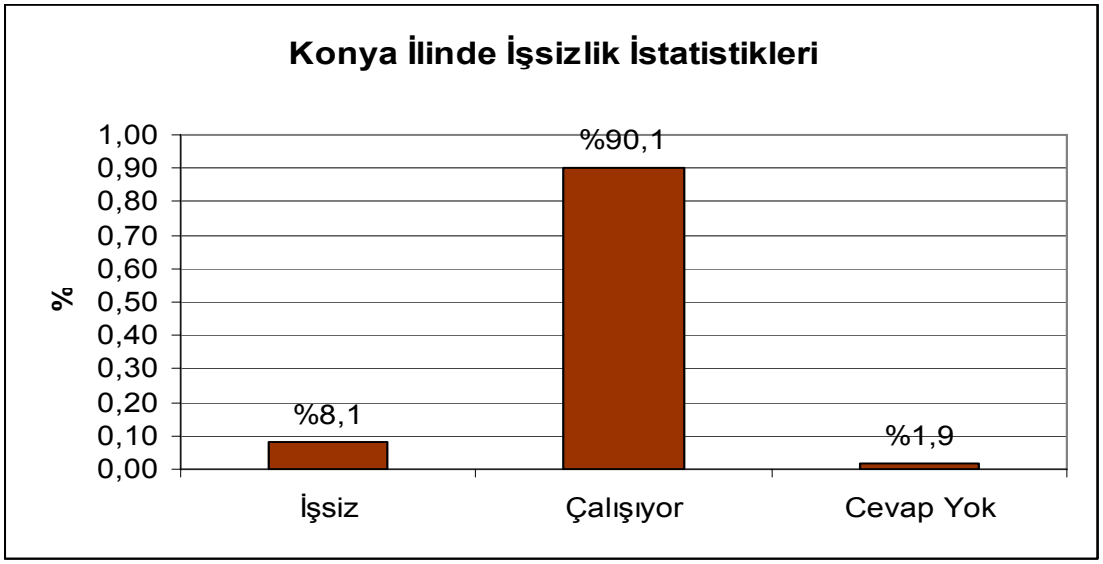
Babanızın mesleğini yapıyor musunuz?	n	%
Hayır	1185	85,4
Evet	146	10,5
Cevap verenlerin toplamı	1331	96,0
Cevap yok	56	4,0
Genel toplam	1387	100,0

Şekil-57: İşgücünün Baba Mesleklerini Yapma Durumları



Araştırmaya katılan çalışanların baba mesleğini yapıp yapmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, %85,4'ünün baba mesleğini yapmadığı, %10,5'inin baba mesleğini yaptığı görülmektedir. Ayrıca %4,0'ün soruya cevap vermediği görülmektedir. Baba mesleğini sürdürme oranları Konya ilinde düşük oranlardadır.

Şekil-58: Konya İlinde İşsizlik Oranları

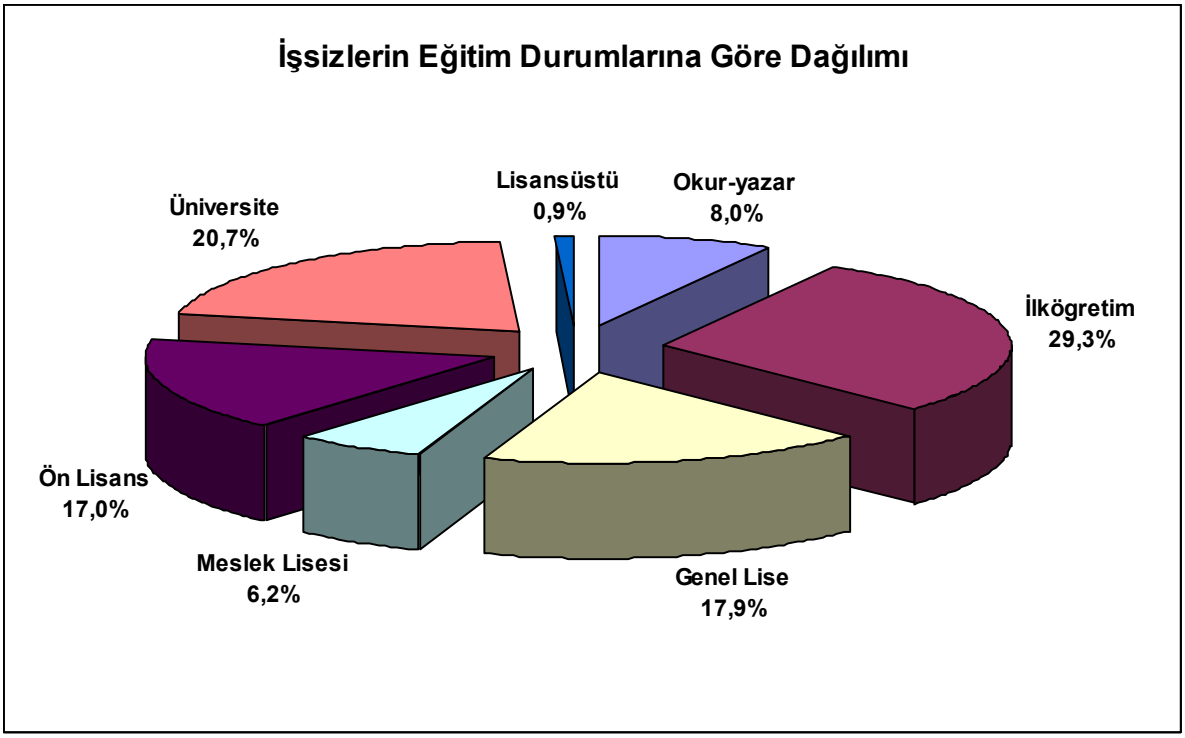


Tablo-25: İşgücünün bir işte çalışıp çalışmama durumu

Herhangi bir işte çalışıyor musunuz?	N	%
Hayır	113	8,1
Evet	1249	90,1
Cevap Yok	25	1,8
	1387	

Araştırmaya katılan işgücünün şuanda bir işte çalışıp çalışmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, %8,1'inin şuanda bir işte çalışmadıkları, %90,1'inin ise şuanda bir işte çalıştıkları, %0,016''sının bu soruya cevap vermedikleri görülmektedir.

Şekil-59: İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

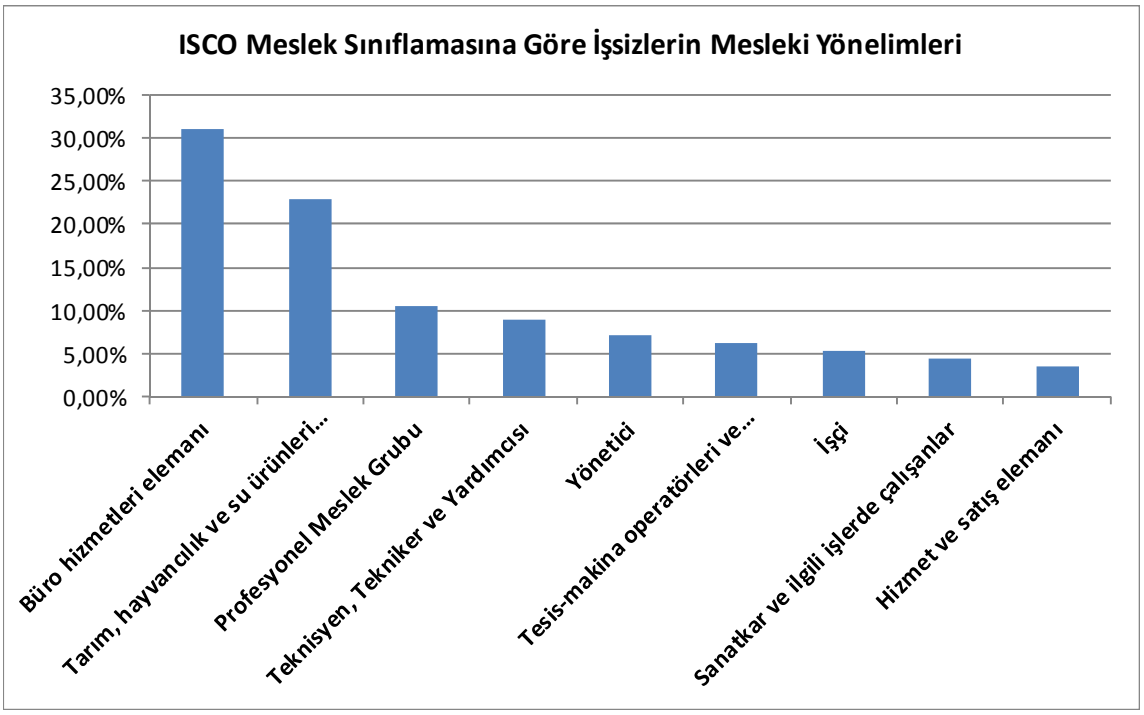


Tablo-26: İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	**İşsiz %**
Okur-yazar	7,96%
İlköğretim	29,32%
Genel Lise	17,93%
Meslek Lisesi	6,19%
Ön Lisans	17,04%
Üniversite	20,66%
Lisansüstü	0,08%
Toplam= 113 İşsiz	

Konya ilindeki işsizlerin eğitim durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunu %29,3'lük oranı ile ilköğretim mezunlarının ve %20,7'lik oranı ile üniversite mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. İşsizlik oranlarında üniversite ve ilköğretim mezunlarını genel lise ve ön lisans mezunları takip etmektedir. Düşük işsizlik oranına sahip olanlar ise meslek lisesi mezunlarındadır. Ayrıca çalışmada lisansüstü eğitim almış kişilerin en düşük işsizlik oranına sahip olmaları dikkat çekicidir.

Şekil-60: ISCO Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler

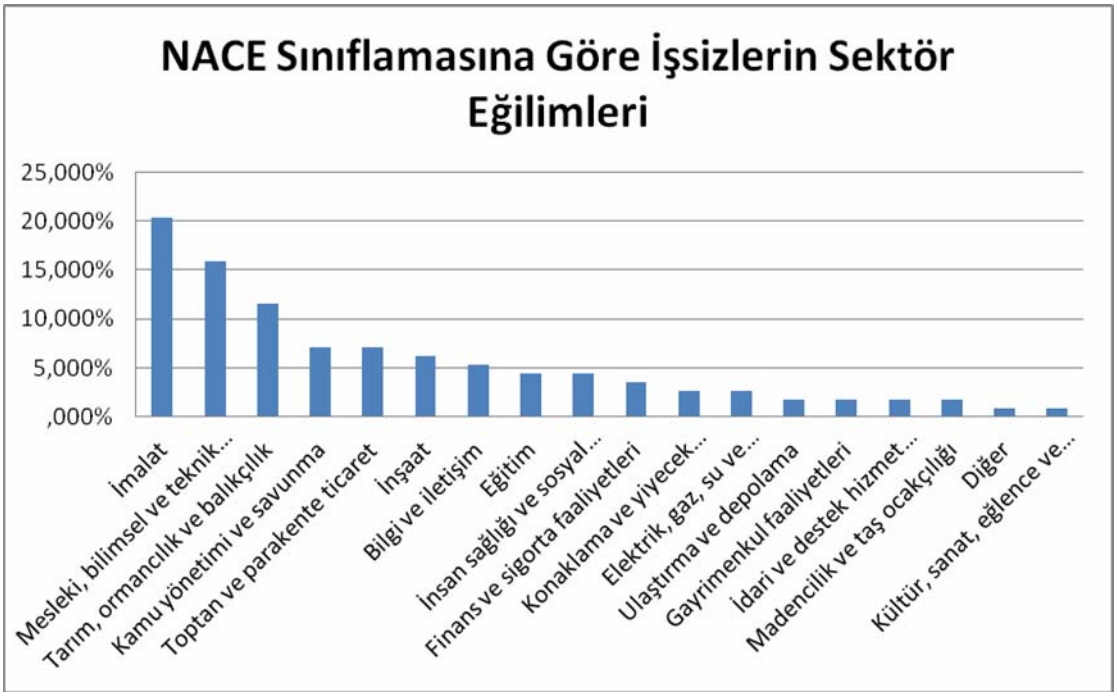


Tablo-27: ISCO Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler

ISCO Meslek Sınıflaması	N	%
Büro hizmetleri elemanı	35	30,97
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	26	23,01
Profesyonel Meslek Grubu	12	10,62
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	10	8,85
Yönetici	8	7,08
Tesis-makine operatörleri ve montajcılar	7	6,19
Niteliksiz İşçi	6	5,31
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	5	4,42
Hizmet ve satış elemanı	4	3,54
Toplam İşsiz	113	
X^2=90,47 p=0,000		

İşsiz bireylere hangi meslekte çalışmayı düşünüyorsunuz? Sorusunu yönelttiğimizde bazı meslek dallarının ön plana çıktığı görülmektedir. ISCO sınıflamasına göre öne çıkan ilk beş meslek sırasıyla "büro hizmetleri elemanı", "tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı", "profesyonel meslek grubu", "teknisyen, tekniker ve yardımcısı" ve "yönetici" meslekleridir. Diğer meslek dalları çok düşük düzeyde tercih edilmektedir.

Şekil-61: NACE Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler (İşsizlerin Sektör Yönelimleri)



Tablo-28: NACE Sınıflamasına Göre İşsizlerin Kendisine Uygun Olduğunu Düşündüğü ve Aradığı Meslekler

NACE Sektör Sınıflaması	n	%
İmalat	23	20,35
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	18	15,93
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	13	11,50
Kamu yönetimi ve savunma	8	7,08
Toptan ve perakende ticaret	8	7,08
İnşaat	7	6,19
Bilgi ve iletişim	6	5,31
Eğitim	5	4,42
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	5	4,42
Finans ve sigorta faaliyetleri	4	3,54
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	3	2,65
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	3	2,65
Ulaştırma ve depolama	2	1,77
Gayrimenkul faaliyetleri	2	1,77
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2	1,77
Madencilik ve taş ocakçılığı	2	1,77%
Diğer	1	0,88%
Kültür, sanat, eğlence ve dinlence	1	0,88%

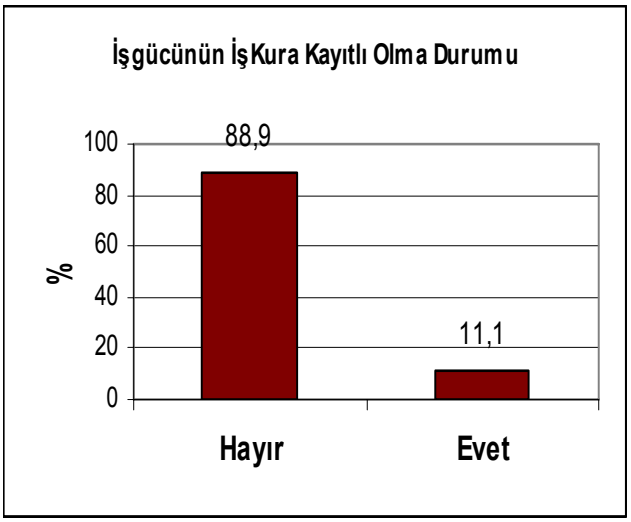
X^2=78,422 p=0,000

Hangi sektörde çalışmayı düşünüyorsunuz? Sorusuna işsizlerin verdiği cevaplara göre ilk beş sektör sırasıyla "imalat", "mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler", "tarım, ormancılık ve hayvancılık", "kamu yönetimi ve savunma", "toptan ve perakende ticaret"tir. Bunların dışında işsiz bireyler inşaat, bilgi iletişim ve eğitim sektörlerine de yönelim göstermektedir. İşsizlerin en düşük düzeyde yönelim gösterdiği sektörler ise ulaştırma-depolama, gayrimenkul faaliyetleri, idari-destek hizmetleri, madencilik-taş ocakçılığı, kültür-sanat ve eğlence sektörleridir.

Şekil-62: İşsiz İşgücünün İŞKUR'a Kayıtlı Olma Durumu

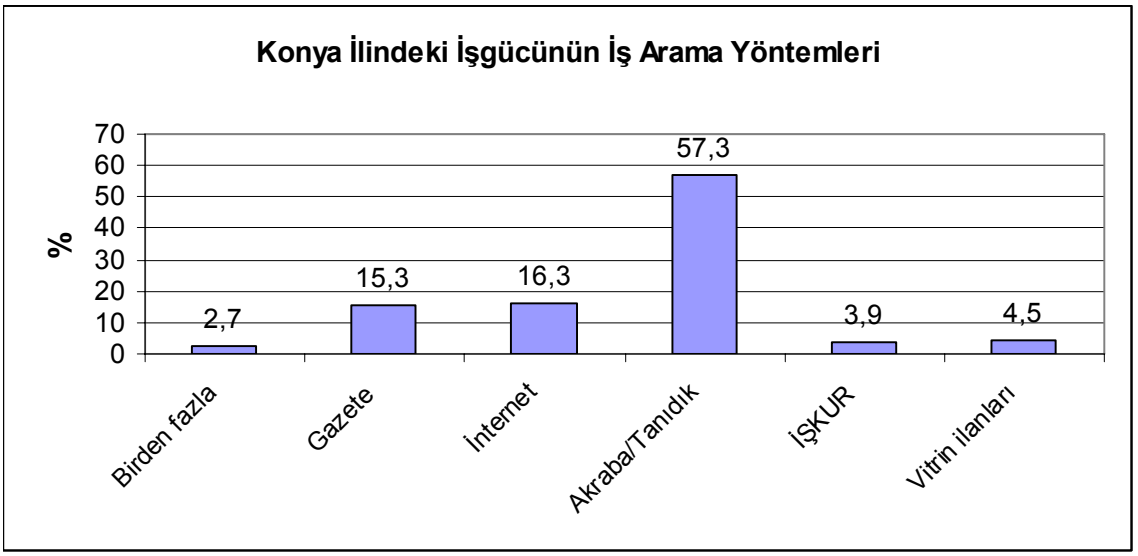
Tablo-29: İşsizlerin İŞKUR'a Kayıtlı Olma Durumu

İşkur'a Kayıtlı mısınız?	N	%
Hayır	100	88,9
Evet	13	11,1
Genel Toplam	113	100,0



Araştırmaya katılan işsizlerin İŞKUR'a kayıtlı olup olmadıkları, eğer kayıtlılarsa sağladığı imkânlardan memnun olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, %88,9'unun hayır, %11,1'inin evet cevabı verdiği görülmektedir. İşsiz bireyler arasında İŞKUR'a kayıtlı olma oranı oldukça düşük seviyelerdedir.

Şekil-63: Konya İlindeki İşgücünün İş Arama Yöntemleri

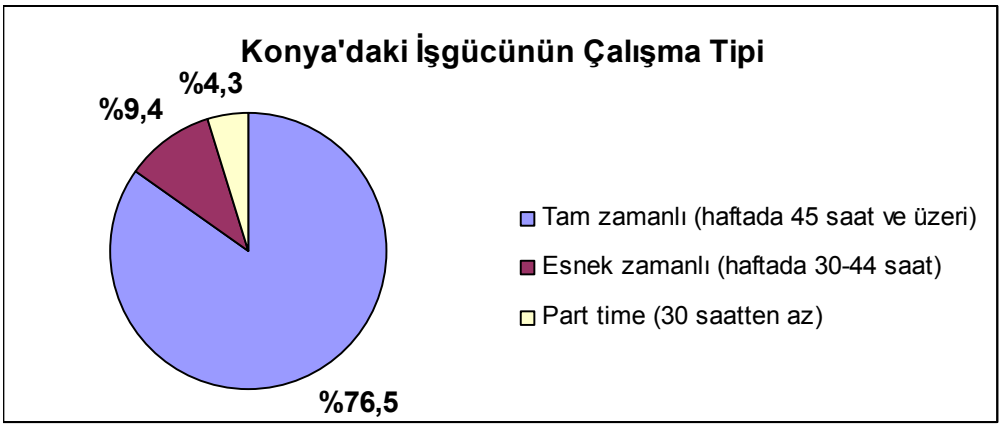


Tablo-30: Konya İlindeki İşgücünün İş Arama Yöntemleri

İş Arama Yöntemi	%
Birden fazla	2,7
Gazete	15,3
İnternet	16,3
Akraba/Tanıdık	53,3
İŞKUR	7,9
Vitrin ilanları	4,5

Araştırmaya katılan çalışanların hangi yollarla iş aradıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, %2,7'sinin birden fazla seçenek aracılığıyla, %15,3'ünün gazete aracılığıyla, %16,3'ünün internet aracılığıyla, %57,3'ünün akraba/tanıdık aracılığıyla, %3,9'unun İşkur aracılığıyla, %4,5'inin vitrin ilanları aracılığıyla iş aradığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların en çok akraba/tanıdık aracılığıyla iş aradığı görülmektedir.

Şekil-64: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Çalışma Tipine Göre Dağılımı



Tablo-31: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Çalışma Tipine Göre Dağılımı

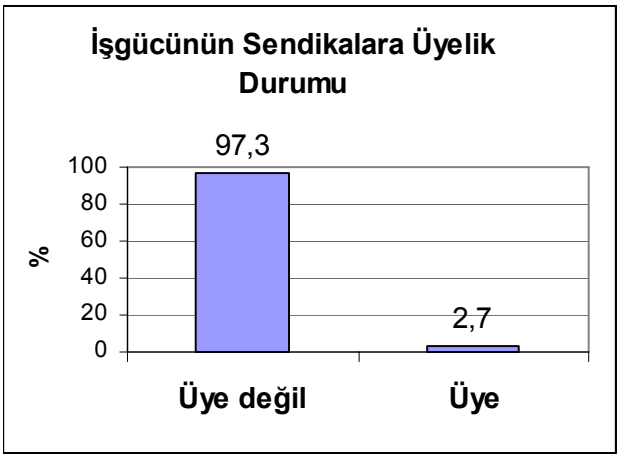
Çalışma Tipi	N	%
Tam zamanlı (haftada 45 saat ve üzeri)	1061	76,5
Esnek zamanlı (haftada 30-44 saat)	131	9,4
Part time (30 saatten az)	59	4,3
Cevap verenlerin toplamı	1251	90,2
İşsizler dahil cevap yok	136	9,8
Genel toplam	1387	100,0

Konya'daki işgücünün çalışma tipine bakıldığında, %76,5'inin tam zamanlı (haftada 45 saat ve üzeri), %9,4'ünün esnek zamanlı (haftada 30-44 saat), %4,3'ünün part time (30 saatten az) çalıştığı, %9,8'inin ise soruya cevap vermediği görülmektedir. Ağırlıklı olarak işgücü tam zamanlı olarak çalışmaktadır.

Şekil-65: Konya İlindeki İşgücünün Sendikalara Üyelik Durumu

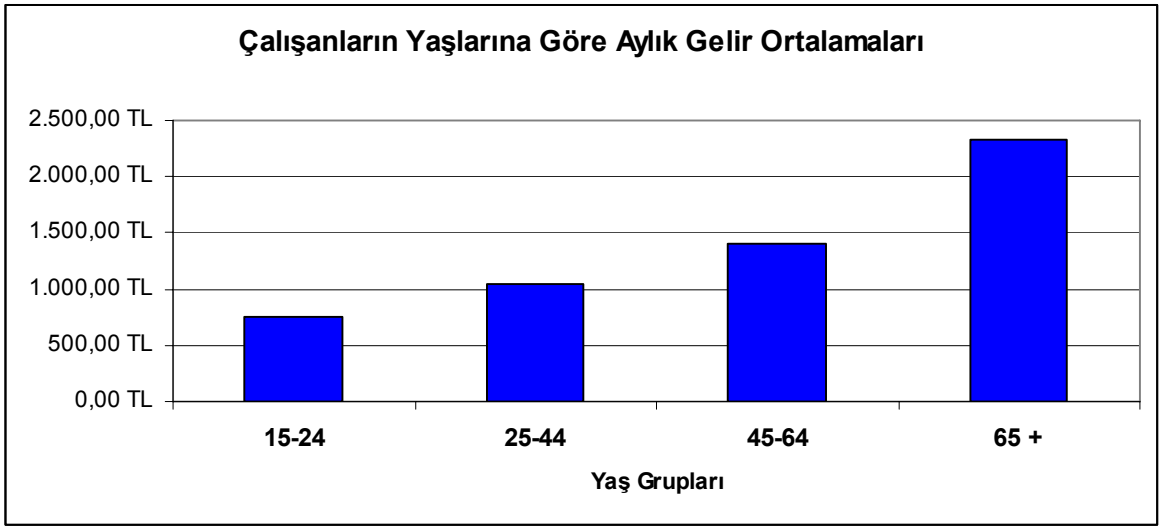
Tablo-32: Konya İlindeki İşgücünün Sendikalara Üyelik Durumu

Bir sendikaya üye misiniz?	n	%
Hayır	721	97,3
Evet	20	2,7
Genel Toplam	741	100,0
Cevap yok	646	



Konya'daki işgücünün sendika üyelik durumuna bakıldığında, %97,3'ünün sendika üyesi olmadığı, %2,7'sinin sendika üyesi olduğu görülmektedir. Sendikaya üye olma durumunun çok düşük oranda olduğu görülmektedir. Bu soruya 646 birey cevap vermemesi ilginç bir bulgudur.

Şekil-66: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Yaşlarına Göre Aylık Gelir Ortalamaları

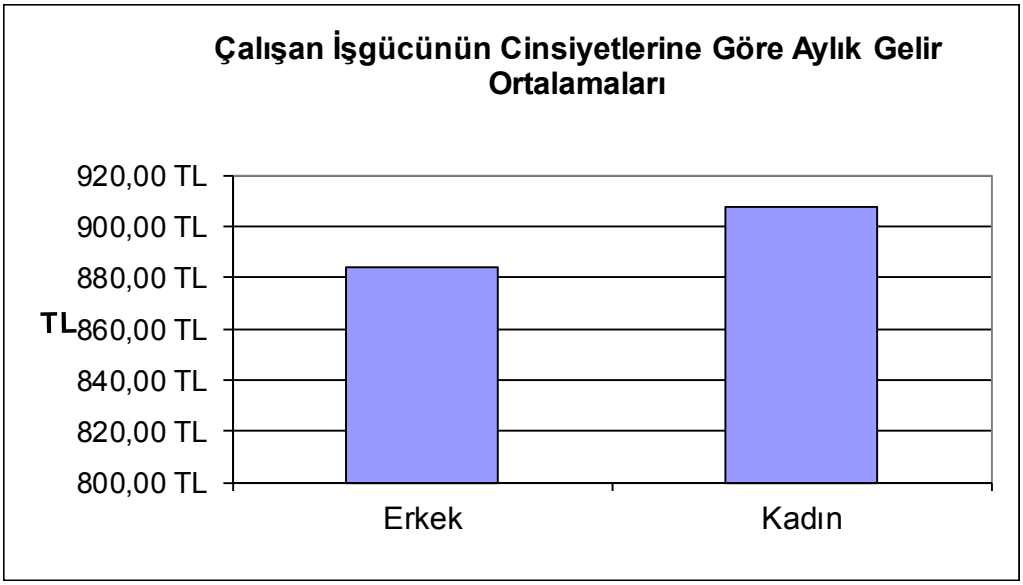


Tablo-33: Aylık Gelir Ortalamaları (Yaşa Göre)

Yaş Grupları	Aylık Gelir Ortalaması
15-24	747,93 TL
25-44	1050,37 TL
45-64	1404,58 TL
65 +	2333,33 TL
Genel Ortalama	910,44 TL

Araştırmaya katılan çalışanların aylık gelirlerinin yaşlara göre dağılımına bakıldığında, en yüksek gelir elde eden yaş grubunun 65 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. En düşük gelir elde eden yaş grubunun ise 15-24 yaş arasındaki çalışanlar olduğu görülmektedir. 25-44 yaş arasındaki çalışanların aylık ortalama 1050,37 lira, 45-64 yaş arasındaki çalışanların ise aylık ortalama 1404,58 lira gelir elde ettiği görülmektedir. İşgücünün yaşları ile aylık gelirleri arasında doğru orantılı bir ilişki vardır.

Şekil-67:Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Cinsiyetlerine Göre Aylık Gelir Ortalamaları



Tablo-34: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Cinsiyetlerine Göre Aylık Gelir Ortalamaları

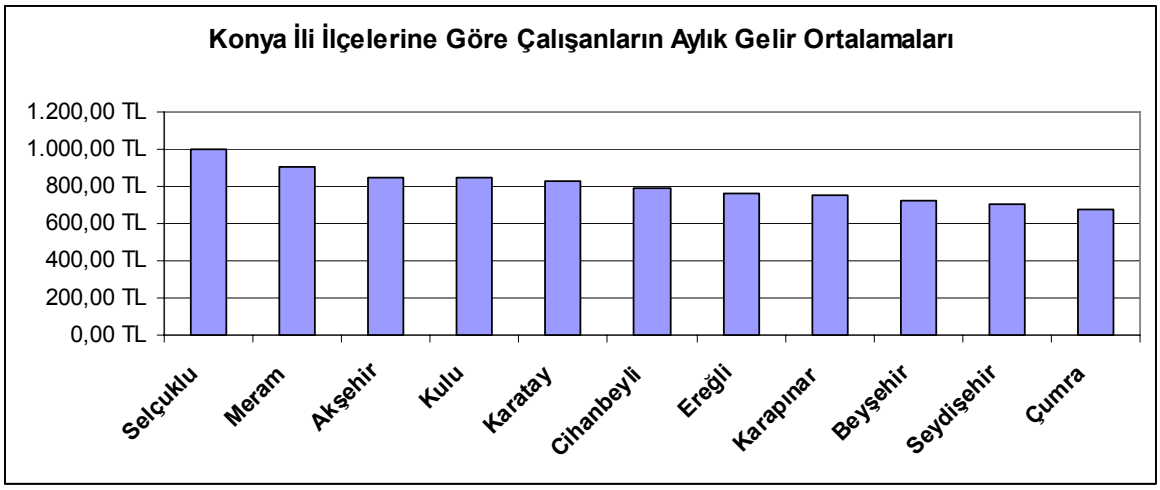
CİNSİYET	Aylık Gelir Ortalaması
Erkek	884,11 TL
Kadın	907,74 TL

İşgücünün aylık gelirlerinin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek gelir elde ettikleri görülmektedir. Kadın çalışanlar aylık ortalama 907,74 lira elde ederken, erkek çalışanların aylık ortalama 884,11 lira gelir elde ettiği görülmektedir.

Tablo-35: Konya'da İlçelere Göre Çalışan İşgücünün Aylık Gelir Ortalaması

İlçeler	Aylık Gelir Ortalaması
Selçuklu	1004,32 TL
Meram	904,04 TL
Karatay	832,86 TL
Ereğli	760,51 TL
Akşehir	850,89 TL
Beyşehir	725,45
Seydişehir	706,24 TL
Çumra	674,00 TL
Kulu	843,75 TL
Cihanbeyli	794,74 TL
Karapınar	750,06 TL
Genel Ortalama	909,15 TL

Şekil-68: Konya'da İlçelere Göre Çalışan İşgücünün Aylık Gelir Ortalaması

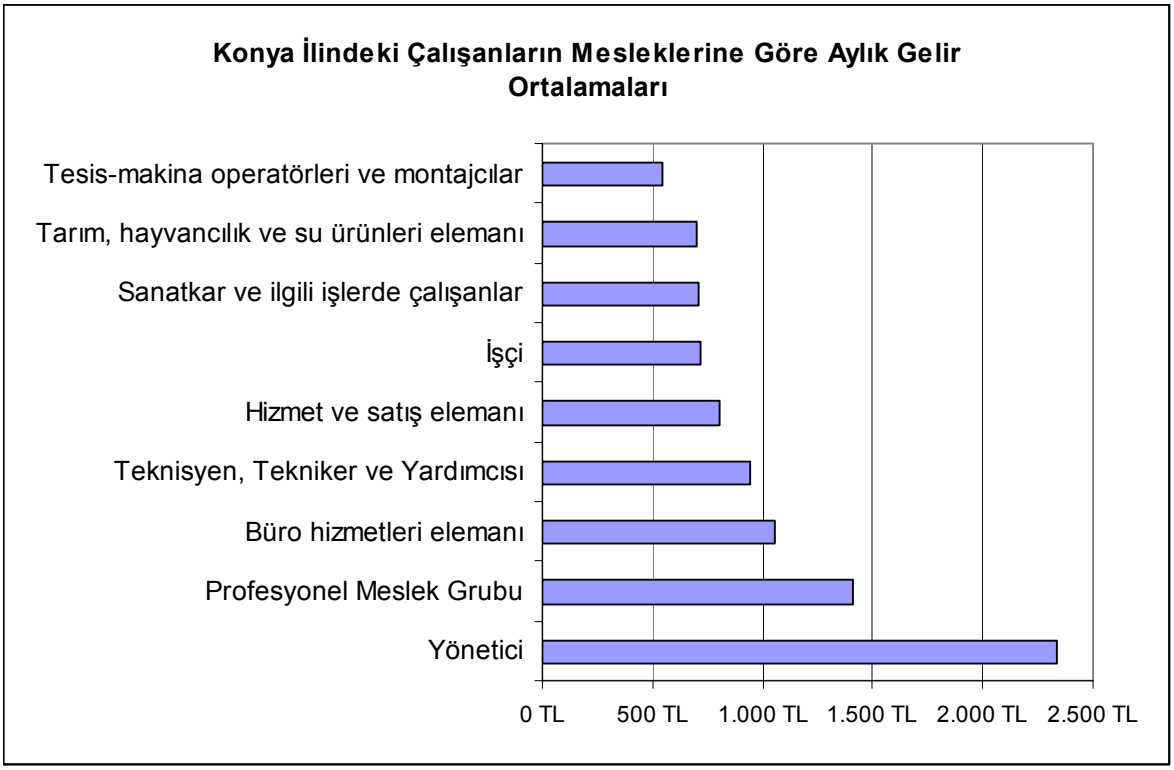


Çalışan işgücünün aylık gelirlerinin yaşadıkları ilçeye göre dağılımına bakıldığında, en yüksek gelir elde eden çalışanların Selçuklu ilçesinde, ikinci en yüksek gelir elde eden çalışanların Meram ilçesinde, üçüncü en yüksek gelir elde eden çalışanların ise Akşehir ilçesinde yaşadığı görülmektedir. Elde edilen sonuca göre, en düşük gelir elde eden çalışanların Çumra ilçesinde, ikinci en düşük gelir elde eden çalışanların Seydişehir ilçesinde, üçüncü en düşük gelir elde eden çalışanların ise Beyşehir ilçesinde yaşadığı görülmektedir.

Tablo-36: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Mesleklerine (ISCO Sınıflaması) Göre Aylık Gelir Ortalamaları

Meslekler (ISCO)	Aylık Gelir Ortalaması
Yönetici	2336,00 TL
Profesyonel Meslek Grubu	1405,85 TL
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	939,16 TL
Büro hizmetleri elemanı	1053,56 TL
Hizmet ve satış elemanı	808,68 TL
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	696,88 TL
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	706,15 TL
Tesis-makina operatörleri ve montajcılar	547,94 TL
Niteliksiz İşçi	721,61 TL

Şekil-69: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Mesleklerine (ISCO Sınıflaması) Göre Aylık Gelir Ortalamaları



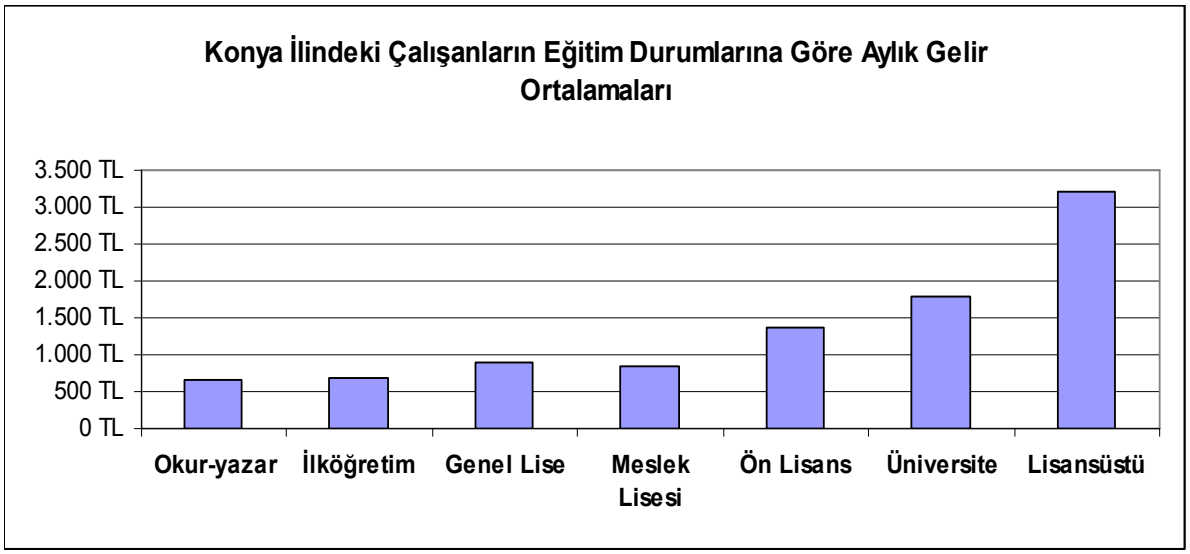
Çalışan işgücünün aylık gelirlerinin meslek gruplarına (ISCO Meslek sınıflaması) göre dağılımına bakıldığında, en yüksek gelir elde eden meslek grubunun yöneticiler olduğu görülürken, en düşük gelir elde eden meslek grubunun tesis-makine operatörleri ve montajcılar

olduğu görülmektedir. Yöneticilerden sonra en yüksek gelir elde eden meslek grubu profesyonel meslek gruplarıdır. (Mühendis, Avukat, Muhasebeci, vb). Büro hizmetleri elemanı aylık ortalama 1053,56 TL gelir elde ederken, teknisyen, tekniker ve yardımcısının aylık ortalama 939,16 TL gelir ettiği görülmektedir. Tesis-makine operatörleri ve montajcılardan sonra en düşük gelir elde eden meslek grubu ise tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanıdır. İşçi aylık ortalama 721,61 TL gelir elde ederken, sanatkârların ve ilgili işlerde çalışanların aylık ortalama 706,15 TL gelir elde ettiği görülmektedir.

Tablo-37: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Aylık Gelir Ortalamaları

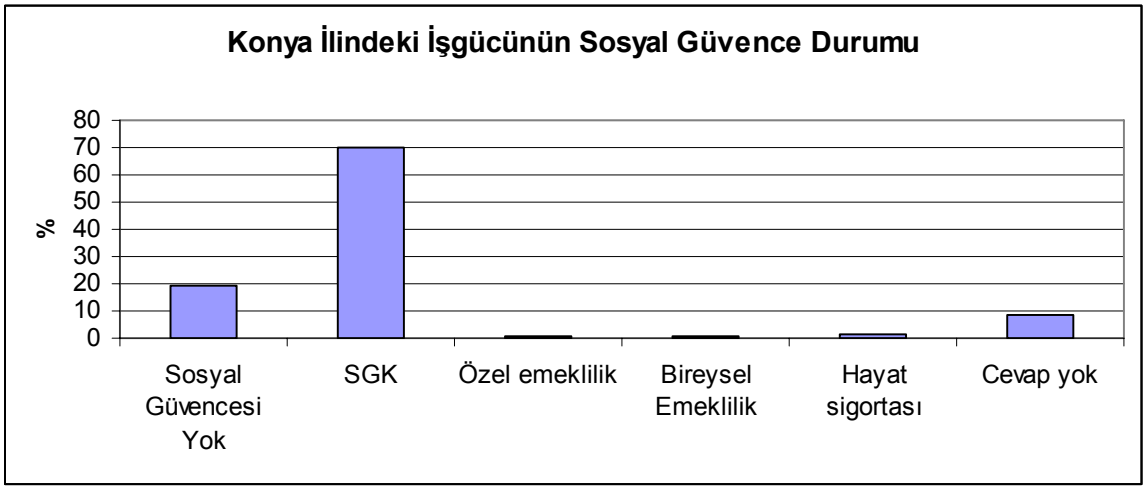
Eğitim Durumu	Aylık Gelir Ortalaması
Okul Bitirmemiş	665,74 TL
İlköğretim	691,92 TL
Genel Lise	889,74 TL
Meslek Lisesi	835,54 TL
Ön Lisans	1373,95 TL
Üniversite	1782,15 TL
Lisansüstü	3213,64 TL

Şekil-70: Konya İlindeki Çalışan İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Aylık Gelir Ortalamaları



Konya ilindeki çalışan işgücünün aylık gelirlerinin eğitim durumuna göre dağılımına bakıldığında, en yüksek gelir elde edenlerin lisansüstü mezunları, ikinci en yüksek gelir elde edenlerin üniversite mezunları, üçüncü en yüksek gelir elde edenlerin ise ön lisans mezunları olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre en düşük gelir elde edenlerin okul bitirmemişler, ikinci en düşük gelir elde edenlerin ilköğretim mezunları, üçüncü en düşük gelir elde edenlerin ise meslek lisesi mezunları olduğu görülmektedir.

Şekil-71: Konya İlindeki İşgücünün Sosyal Güvence Durumu



Tablo-38:Konya İlindeki İşgücünün Sosyal Güvence Durumu

Sosyal Güvence Durumu	n	%
Yok	270	19,5
SGK	969	69,9
Özel emeklilik	5	0,4
Bireysel Emeklilik	6	0,4
Hayat sigortası	18	1,3
Cevap verenlerin sayısı	1269	91,5
Cevap yok	119	8,5

Konya ilindeki işgücünün sosyal güvence durumlarına bakıldığında, %19,5'inin sosyal bir güvencesi olmadığı, %69,9'unun SGK'lı olduğu, %0,4'ünün özel emekliliği olduğu, %0,4'ünün bireysel emekliliği olduğu, %1,3'ünün hayat sigortası olduğu görülmektedir. Ayrıca işgücünün %8,6'sının soruya cevap vermediği görülmektedir. İş güvencesi olmayan işgücünün oranı araştırmaya katılan bireylerin beşte birini oluşturmaktadır.

Tablo-39: İşgücünün Eğitim Durumlarına Göre Sosyal Güvence Durumu

		Yok	SGK	Özel emeklilik	Bireysel emeklilik	Hayat sigortası	Toplam
Herhangi bir okul bitirmemiş	N	9	30	1	0	2	42
	%	%21,4	%71,4	%2,4		%4,8	1,0
İlköğretim	N	165	351	3	3	8	531
	%	%31,1	%66,1	%0,6	%0,6	%1,5	1,0
Genel Lise	N	48	289	0	1	4	342
	%	%14	%84,5		%0,3	%1,2	1,0
Meslek Lisesi	N	27	114	0	1	1	143
	%	%18,9	%79,7		%0,7	%0,7	
Ön Lisans	N	10	91	0	1	2	104
	%	%9,6	%87,5		%1,0	%1,9	
Üniversite+Lisansüstü	N	8	90	0	0	1	99
	%	%9,0	%90,5			%1,0	

Çalışanların eğitim durumlarına göre sosyal güvence durumuna bakıldığında, ilköğretim mezunlarının %31,1'inin, herhangi bir okul bitirmemişlerin %21,4'ünün, meslek lisesi mezunlarının %18,9'unun, genel lise mezunlarının %14,0'ünün, önlisans mezunlarının %0,96'sının, üniversite+lisansüstü mezunlarının %9'unun sosyal güvencesi olmadığı görülmektedir. Ayrıca sonuçlara bakıldığında üniversite+lisansüstü mezunlarının %90,5'inin, önlisans mezunlarının %87,5'inin, genel lise mezunlarının %84,5'inin, meslek lisesi mezunlarının %79,7'sinin, okuryazarların %71,4'ünün, ilköğretim mezunlarının %66,1'inin sosyal güvenlik kurumlu olduğu görülmektedir. İlköğretim ve lise mezunu işgücünde sosyal güvencesiz çalışanların oranı yüksek düzeydedir.

Tablo-40: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücünün Sosyal Güvence Durumu

		Sosyal Güvence	
		YOK	**VAR**
Yönetici	N	6	54
	%	10,0	90,0
Profesyonel Meslek Grubu	N	14	111
	%	11,2	88,8
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	N	13	51
	%	20,3	79,7
Büro hizmetleri elemanı	N	9	57
	%	13,6	86,4
Hizmet ve satış elemanı	N	45	269
	%	14,3	85,7
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	N	9	22
	%	29,0	71,0
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	N	46	92
	%	33,3	66,7
Tesis-makine operatörleri ve montajcılar	N	34	51
	%	40,0	60,0
Niteliksiz işçi	N	69	255
	%	21,3	78,7

Çalışanların mesleklerine göre sosyal güvence durumuna bakıldığında, tesis-makine operatörleri ve montajcıların %40'ının, sanatkâr ve ilgili işlerde çalışanların 33,3'ünün, tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanının %29,0'unun sosyal güvencesi olmadığı görülmektedir. Bu sektörlerde sosyal güvence oranı oldukça düşüktür. Bu mesleklerde sosyal güvencesi olamayan işgücünün oranları yüksektir. Bu konuda yöneticilerin sadece %10'unun, profesyonel meslek grubunun %11,2'sinin, büro hizmetleri elemanının %13,6'sının sosyal güvencesi olmadığı görülmektedir. Bu sektörlerde sonuçların olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo-41: NACE Sektör Sınıflamasına Göre İşgücünün Sosyal Güvence Durumu

NACE Sınıflamasına Göre Sektörler	YOK	VAR
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	16,3	83,7
Madencilik ve taş ocakçılığı	26,9	73,1
İmalat	34,5	65,5
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	11,1	88,9
İnşaat	3,4	96,6
Toptan ve perakende ticaret	7,6	92,4
Ulaştırma ve depolama	10,5	89,5
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	26,3	73,7
Bilgi ve iletişim	28,1	71,9
Finans ve sigorta faaliyetleri	9,1	90,9
Gayrimenkul faaliyetleri	16,7	83,3
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	46,2	53,8
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	12,5	87,5
Kamu yönetimi ve savunma		100
Eğitim	10,3	89,7
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2,9	97,1
Kültür, sanat, eğlence ve dinlence	14,3	85,7
Diğer	21,9	78,1

NACE sektör sınıflamasına göre sosyal güvence durumuna bakıldığında, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektöründe çalışanların sosyal güvenceye en az oranda sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca imalat sektöründe çalışanların %34,5'inin, bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların %28,1'inin, madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe çalışanların 26,9'unun sosyal güvencesi olmadığı görülmektedir. Fakat kamu yönetimi ve savunma, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ve inşaat sektörlerinde çalışanların sonuçlarının olumlu olduğu görülmektedir.

İŞGÜCÜNÜN NİTELİK VE YETERLİĞİ

Tablo-42: Mevcut İşgücünün Niteliği

Mesleki nitelikler	%
Genel Mesleki Beceri	77,4
Araç, gereç, materyal ve malzeme kullanma becerisi	76,9
İş motivasyonu	76,6
Teknik bilgi	76,4
Takım halinde çalışma	75,4
Yenilikleri takip etme	55,8
Bilgisayar kullanımı	32,9
Yabancı dil bilgisi	12,8

Konya işgücünün mesleki ve teknik yeterliklerine ilişkin yapılan analizlerde işgücünün "Genel mesleki beceri", "Araç-gereç, materyal ve malzeme kullanma becerisi", "Teknik bilgi" alanlarında nitelikleri yüksek düzeydedir. Benzer şekilde işgücünün genel iş motivasyonu olumlu düzeydedir. Bununla birlikte işgücünün yenilikleri takip etme, bilgisayar kullanımı ve yabancıl bilgisi açısından işgücü niteliği düşük düzeydedir.

Tablo-43: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre Çalışan İşgücünün Niteliği

ISCO Sınıflaması	Teknik bilgi	Genel Mesleki Beceri	Takım çalışması	Yenilikleri takip etme	Araç, gereç, materyal ve malzeme kullanma	İş motivasyonu	Yabancı Dil	Bilgisayar Kullanımı
Yönetici	78,33%	76,67%	75,00%	76,67%	78,33%	71,67%	39,45%	43,33%
Profesyonel Meslek Grubu	87,20%	87,20%	80,80%	83,20%	85,60%	84,00%	41,50%	73,17%
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	87,50%	87,50%	81,25%	87,50%	82,81%	87,50%	16,03%	40,63%
Büro hizmetleri elemanı	83,33%	81,82%	75,76%	80,30%	78,79%	81,82%	15,76%	43,94%
Hizmet ve satış elemanı	83,76%	84,08%	78,34%	79,30%	83,44%	83,12%	18,43%	34,43%
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	67,74%	74,19%	61,29%	61,29%	67,74%	67,74%	4,90%	16,13%
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	71,74%	74,64%	76,81%	69,57%	73,19%	76,09%	9,63%	27,21%
Tesis-makine operatörleri ve montajcılar	67,06%	60,00%	69,41%	63,53%	70,59%	67,06%	4,28%	12,05%
Niteliksiz İşçi	72,84%	77,78%	79,01%	76,23%	76,85%	76,23%	6,50%	19,71%

Yukarıdaki tabloda ISCO meslek sınıflamasına göre çalışanların niteliği analiz edilmiştir. Zemin rengi farklı tonda olan meslekler ve ilgili yeterlik alanında işgücünün niteliği düşük bulunmuştur. Tüm meslek dallarında yabancı dil bilgisi düşüktür. Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanları ile tesis makine operatörleri ve montajcılarda tüm nitelik ve yeterlik alanlarında önemli seviyede bir düşüklük söz konusudur. Aynı şekilde sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar ve niteliksiz işlerde çalışan işçilerde ise bazı niteliklerde düşüklük söz konusudur.

Tablo-44:NACE Sektör Sınıflamasına Göre Çalışan İşgücünün Niteliği

NACE Meslek Sınıflaması	Teknik bilgi	Genel Mesleki Beceri	Takım çalışması	Yenilikleri takip etme	Araç, gereç, materyal ve malzeme kullanma	İş motivasyonu	Yabancı Dil	Bilgisayar Kullanımı
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	81,4%	74,4%	76,7%	62,1%	69,1%	67,4%	4,9%	16,3%
Madencilik ve taş ocakçılığı	69,2%	65,4%	65,4%	76,9%	69,2%	73,1%	6,2%	30,8%
İmalat	66,3%	70,2%	69,4%	69,0%	71,0%	69,0%	6,2%	23,8%
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	75,0%	72,2%	72,2%	69,4%	69,4%	77,8%	10,3%	27,8%
İnşaat	91,5%	94,9%	89,8%	93,2%	94,9%	93,2%	11,0%	62,7%
Toptan ve perakende ticaret	87,0%	87,5%	79,9%	78,8%	84,2%	83,2%	10,7%	30,7%
Ulaştırma ve depolama	84,2%	78,9%	73,7%	78,9%	73,7%	78,9%	18,6%	47,4%
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	84,2%	89,5%	91,2%	82,5%	89,5%	73,7%	22,1%	36,8%
Bilgi ve iletişim	75,0%	71,9%	75,0%	75,0%	78,1%	84,4%	24,5%	40,6%
Finans ve sigorta faaliyetleri	88,6%	90,9%	81,8%	84,1%	84,1%	86,4%	17,1%	61,4%
Gayrimenkul faaliyetleri	83,3%	83,3%	83,3%	83,3%	83,3%	100,0%	8,0%	50,0%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	69,2%	65,4%	73,1%	65,4%	69,2%	84,6%	15,4%	30,8%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	87,5%	75,0%	62,5%	62,5%	62,5%	87,5%	22,5%	50,0%
Kamu yönetimi ve savunma	85,7%	85,7%	85,7%	100,0%	71,4%	71,4%	13,7%	42,9%
Eğitim	93,1%	93,1%	86,2%	82,8%	89,7%	89,7%	30,4%	69,0%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	67,6%	73,5%	70,6%	73,5%	61,8%	64,7%	19,3%	48,5%
Kültür, sanat, eğlence ve dinlence	85,7%	92,9%	85,7%	78,6%	92,9%	92,9%	18,6%	35,7%
Diğer	82,8%	83,1%	80,5%	81,1%	82,8%	82,1%	19,2%	29,0%

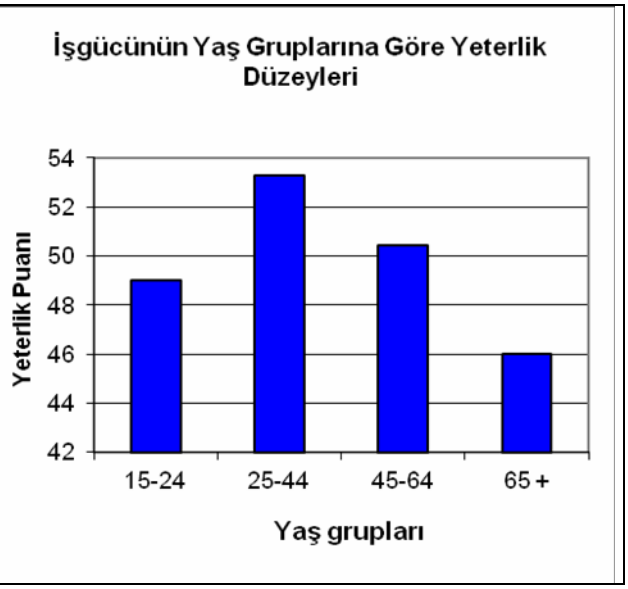
Yukarıdaki tabloda NACE sektör sınıflamasına göre çalışanların niteliği analiz edilmiştir. Zemin rengi farklı tonda olan sektörler ve ilgili yeterlik alanında işgücünün niteliği

düşük bulunmuştur. “Tarım, ormancılık ve balıkçılık”, “Madencilik ve taş ocakçılığı Mesleki”, “bilimsel ve teknik faaliyetler”, “İdari ve destek hizmet faaliyetleri”, “İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri”, “İmalat” ve “Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon” sektörlerinde en az iki alanda işgücü niteliği düşük bulunmuştur. Özellikle Tarım, ormancılık ve balıkçılık, Madencilik ve taş ocakçılığı, İmalat sektörlerde birçok nitelikte düşüklük söz konusudur.

Şekil-72: Konya’daki İşgücünün Mesleki Yeterlik Düzeyi

Tablo-45: Konya’daki İşgücünün Mesleki Yeterlik Düzeyi

Yaş grupları	Yeterlik ortalaması
15-24	49,00
25-44	53,29
45-64	50,42
65 +	46,00

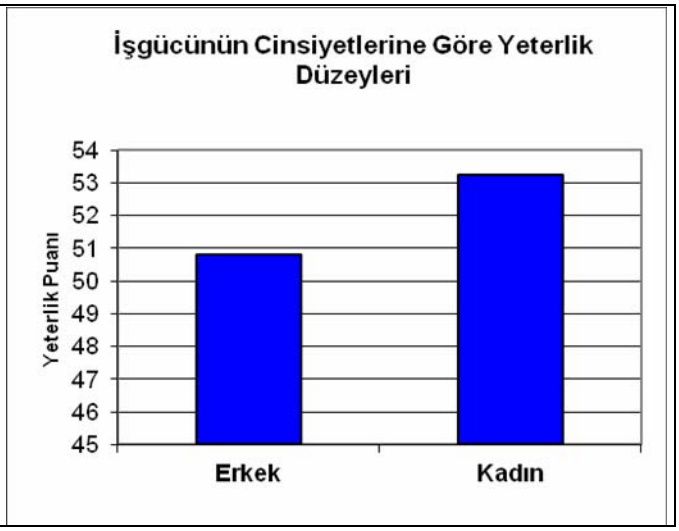


Araştırmaya katılan işgücünün yeterlik algılarının yaşlara göre dağılımına bakıldığında, en yüksek yeterliğe sahip olan yaş grubunun 25-44 yaş arası, ikinci yüksek yeterliğe sahip olan yaş grubunun ise 45-64 yaş arası olduğu görülmektedir. 65 yaş ve üzeri ve 15-24 yaş grubunun yeterlik algılarının düşük olduğu görülmektedir.

Şekil-73: Konya'da Erkek ve Kadın İşgücünün Yeterlik Düzeyi

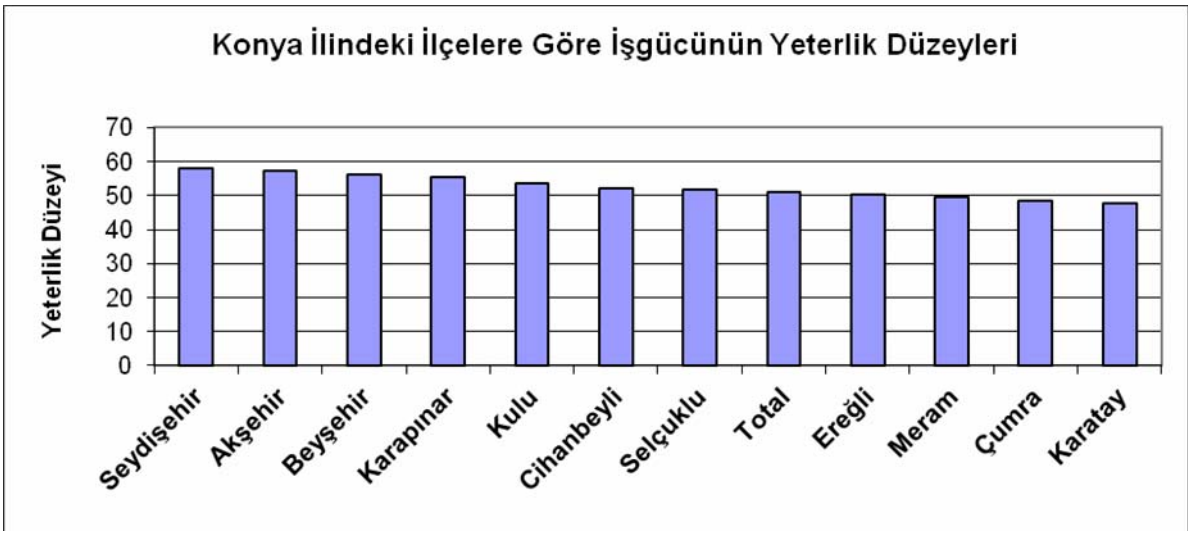
Tablo-46:İşgücünün Cinsiyetine Göre Yeterlik Düzeyi

Cinsiyet	Yeterlik ortalaması
Erkek	50,82
Kadın	53,24



Konya'daki işgücünün yeterlik düzeylerine cinsiyete göre bakıldığında, kadınların kendilerini erkeklerden daha yüksek düzeyde yeterli olarak algıladıkları görülmektedir. Kadın işgücünün yeterlik düzeyleri 53,24 iken, erkek çalışanların yeterlik düzeyleri 50,82'dir.

Şekil-74: Konya İlçelerinde İşgücünün Yeterlik Düzeyi



Tablo-47:Konya İlçelerinde İşgücünün Yeterlik Düzeyi

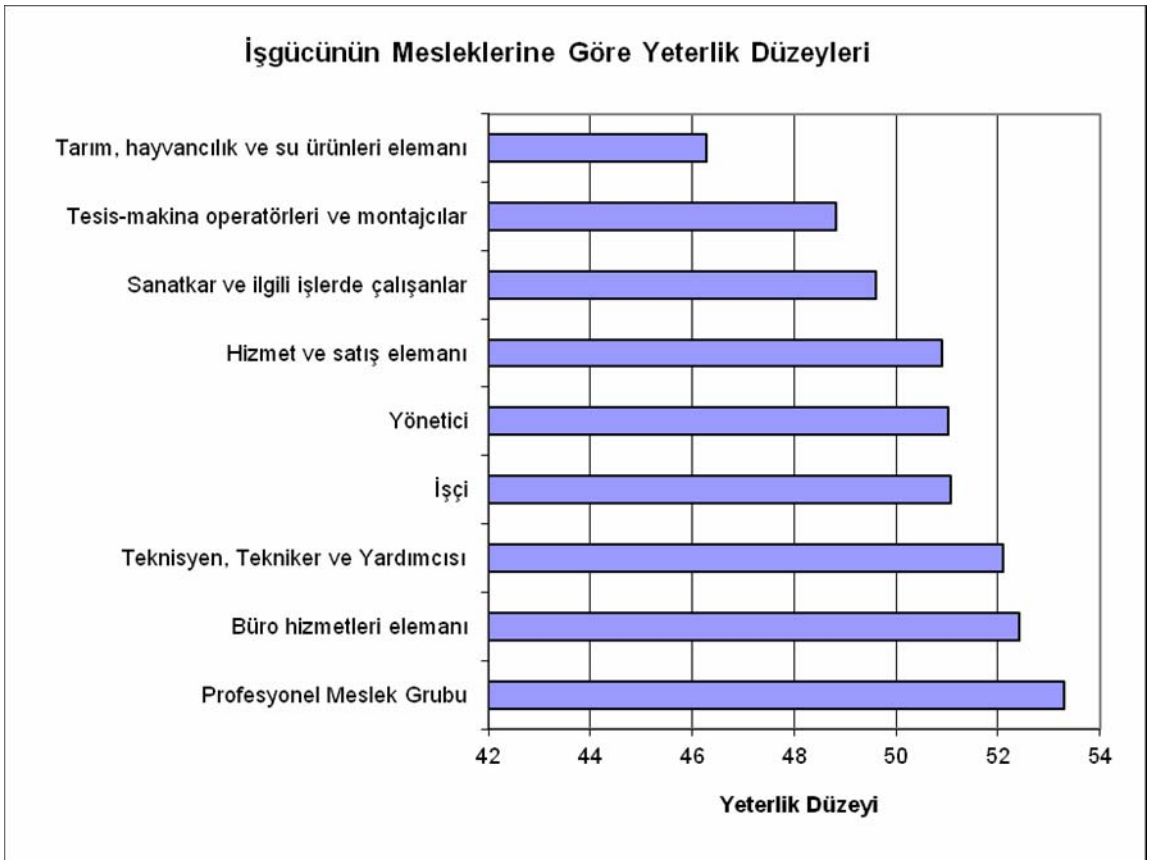
İlçeler	Yeterlik Düzeyi Ortalaması
Selçuklu	51,81
Meram	49,63
Karatay	47,72
Ereğli	50,35
Akşehir	57,37
Beyşehir	56,07
Seydişehir	58,11
Çumra	48,35
Kulu	53,54
Cihanbeyli	52,11
Karapınar	55,41
Toplam	50,98

Konya'daki işgücünün yeterlik algılarının düzeyleri ilçeye göre incelendiğinde anlamlı farklıklar söz konusudur. Bu konuda en yüksek yeterlik düzeyine sahip çalışanların Seydişehir ilçesinde, ikinci en yüksek yeterlik düzeyine sahip çalışanların Akşehir ilçesinde, üçüncü en yüksek yeterlik düzeyine sahip çalışanların ise Beyşehir ilçesinde yaşadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre en düşük yeterlik düzeyine sahip çalışanların Karatay ilçesinde, ikinci en düşük yeterlik düzeyine sahip çalışanların Çumra ilçesinde, üçüncü en düşük yeterlik düzeyine sahip çalışanların ise Meram ilçesinde yaşadığı görülmektedir.

Tablo-48:Konya'da ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyi

Meslekle (ISCO)	Yeterlik puan ortalaması	S.Sapma
Yönetici	51,02	11,753
Profesyonel Meslek Grubu	53,31	8,287
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	52,11	8,102
Büro hizmetleri elemanı	52,43	8,426
Hizmet ve satış elemanı	50,91	8,922
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	46,27	10,789
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	49,61	8,891
Tesis-makine operatörleri ve montajcılar	48,83	10,455
Niteliksiz işçi	51,07	10,216
Genel Ortalama	50,93	9,539

Şekil-75:Konya'da ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyi

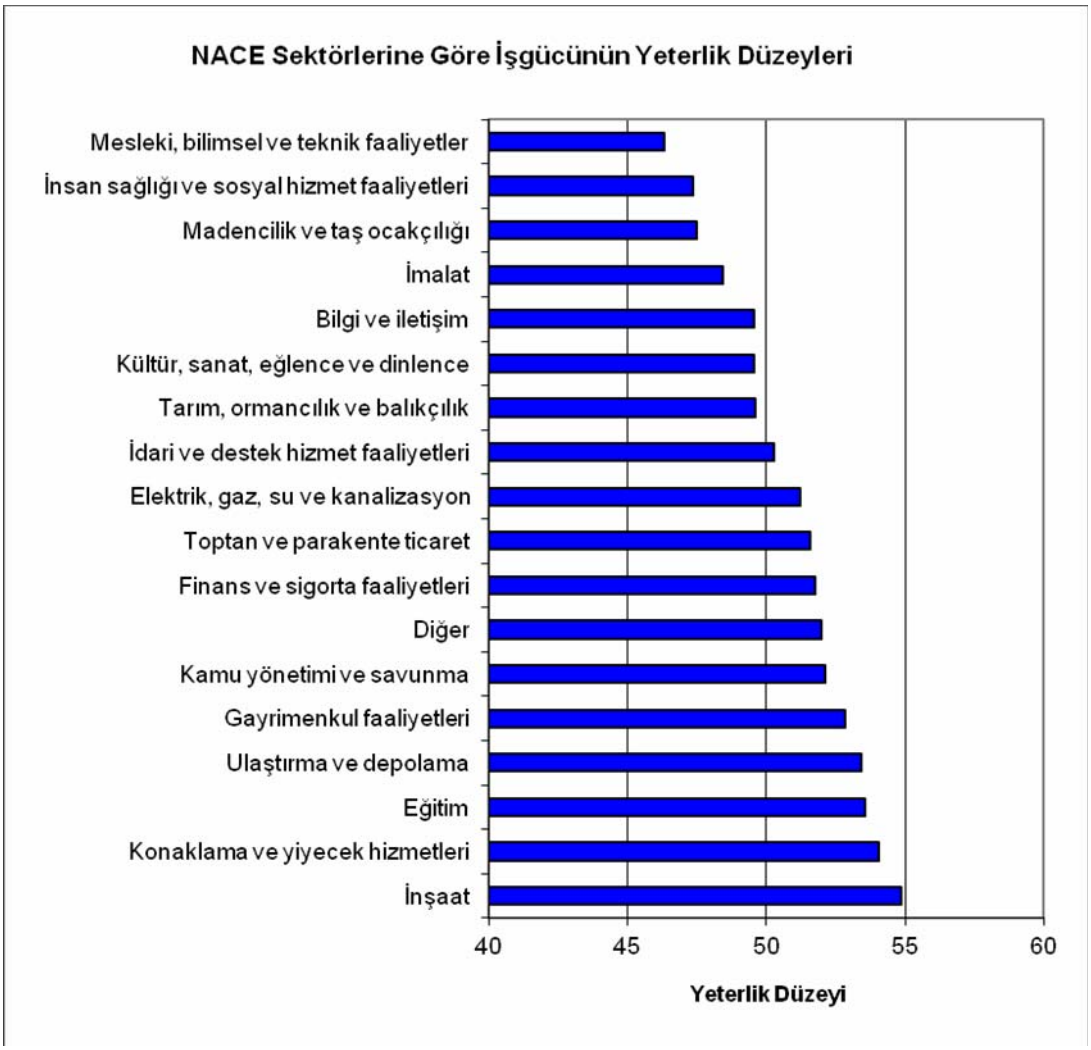


İşgücünün yeterlik düzeylerinin ISCO meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında, profesyonel meslek grubunun en yüksek yeterlik algısına, tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanının en düşük yeterlik algısına sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca yönetici, teknisyen, tekniker ve yardımcısı, büro hizmetleri elemanı, işçi, hizmet ve satış elemanları yüksek düzeyde yeterliğe sahip olduğu görülürken, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis-makine operatörleri ve montajcıların düşük düzeyde yeterliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo-49: NACE Sınıflandırmasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyleri

NACE Kodlarına Göre Meslekler	Yeterlik Puan Ortalaması
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	49,60
Madencilik ve taş ocakçılığı	47,48
İmalat	48,42
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	51,21
İnşaat	54,88
Toptan ve perakende ticaret	51,58
Ulaştırma ve depolama	53,41
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	54,05
Bilgi ve iletişim	49,55
Finans ve sigorta faaliyetleri	51,76
Gayrimenkul faaliyetleri	52,83
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	46,35
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	50,29
Kamu yönetimi ve savunma	52,14
Eğitim	53,54
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	47,35
Kültür, sanat, eğlence ve dinlence	49,57
Diğer	51,98
Total	50,91

Şekil-76:NACE Sınıflandırmasına Göre İşgücünün Yeterlik Düzeyleri

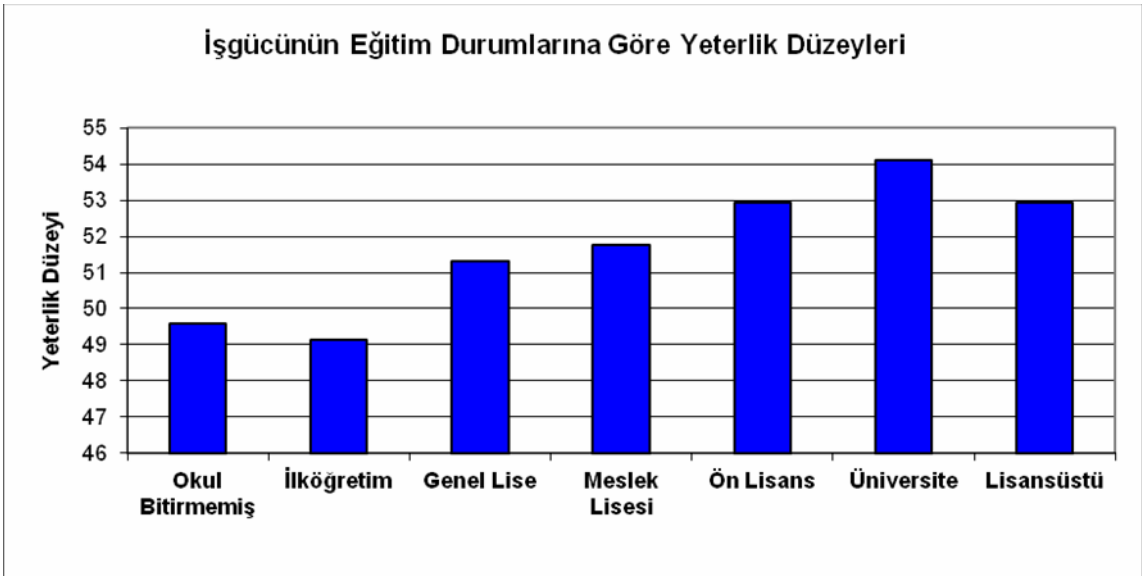


İşgücünün yeterlik düzeylerinin çalışılan sektörlere (NACE) göre dağılımına bakıldığında, en yüksek yeterlik düzeyine sahip çalışanların inşaat sektöründe, ikinci en yüksek yeterlik düzeyine sahip çalışanların konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe, üçüncü en yüksek yeterlik düzeyine sahip çalışanların eğitim sektöründe çalıştığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre en düşük yeterlik düzeyine sahip çalışanların mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektöründe, ikinci en düşük yeterlik düzeyine sahip çalışanların insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektöründe, üçüncü en düşük yeterlik düzeyine sahip çalışanların madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Tablo-50: Konya'da İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Yeterlik Düzeyi

Eğitim Durumu	Yeterlik Puan Ortalaması
Okul bitirmemiş	49,58
İlköğretim	49,12
Genel Lise	51,31
Meslek Lisesi	51,78
Ön Lisans	52,94
Üniversite	54,10
Lisansüstü	52,95

Şekil-77: Konya'da İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Yeterlik Düzeyi



Konya ilindeki işgücünün yeterlik düzeyleri eğitim durumuna göre incelendiğinde, üniversite mezunlarının 54,10 yeterlik oranıyla en yüksek, ilköğretim mezunlarının 49,12 yeterlik oranıyla en düşük yeterlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca genel lise, meslek lisesi, ön lisans ve lisansüstü mezunlarının yeterlik düzeyleri yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo-51: İşgücünün Mesleki Uzmanlık Belge Durumlarına Göre Yeterlik Düzeyleri

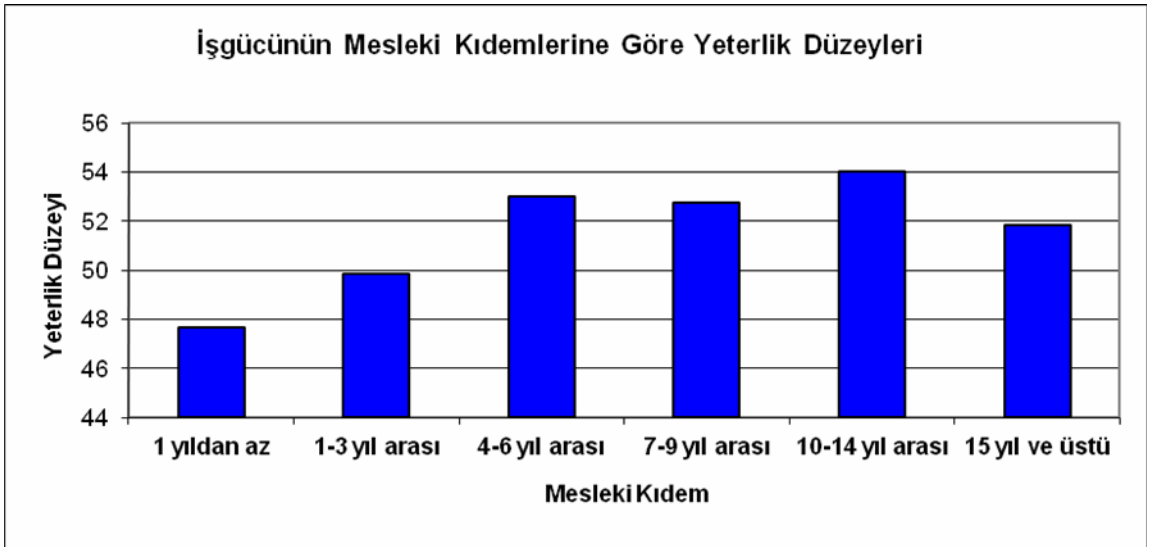
Yeterlik Belgesi	Yeterlik Puan Ortalaması
Yok	50,44
Var	52,17

Konya'daki işgücünün yeterlik düzeyleri mesleki uzmanlık belgesi sahibi olmalarına göre incelendiğinde, mesleki uzmanlık belgesi olanların yeterlik düzeyinin, mesleki uzmanlık belgesi olmayanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-52: İşgücünün Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Yeterlik Düzeyleri

Mesleki Kıdem	Yeterlik Puan Ortalaması
1 yıldan az	47,65
1-3 yıl arası	49,87
4-6 yıl arası	53,00
7-9 yıl arası	52,74
10-14 yıl arası	54,04
15 yıl ve üstü	51,84

Şekil-78: İşgücünün Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Yeterlik Düzeyleri

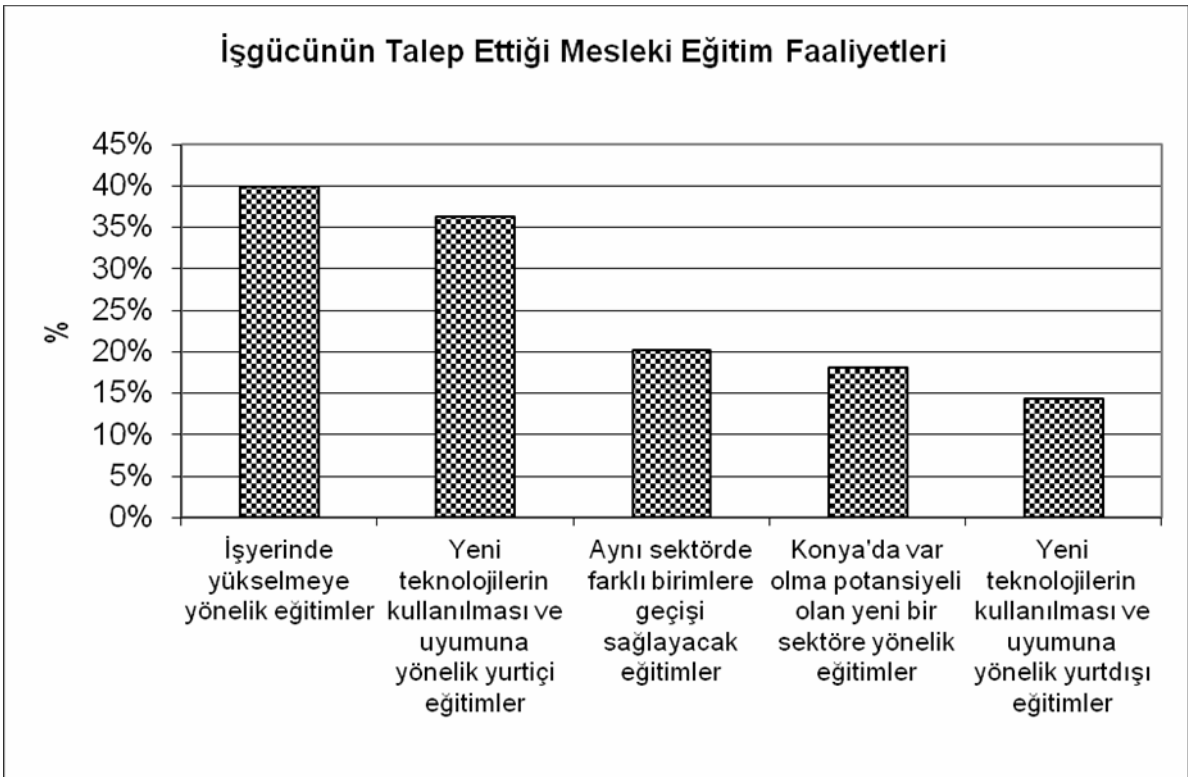


Konya ilindeki işgücünün yeterliklerinin iş hayatı tecrübesine göre dağılımına bakıldığında, 10-14 yıl arası iş tecrübesi olanların yeterlik algılarının en yüksek oranda olduğu, 1 yıldan az iş tecrübesi olanların yeterlik algılarının en düşük oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca 4-6 yıl arası, 7-9 yıl arası, 15 yıl ve üstü iş tecrübesi olanların yeterlik düzeylerinin yüksek, 1-3 yıl arası iş tecrübesi olanların yeterlik düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo-53: İşgücünün Talep Ettiği-İhtiyaç Duyduğu Mesleki Eğitim Faaliyetleri

Mesleki Eğitim Faaliyetleri	%
İşyerinde yükselmeye yönelik eğitimler	39,94
Yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtiçi eğitimler	36,23
Aynı sektörde farklı birimlere geçişi sağlayacak eğitimler	20,12
Konya'da var olma potansiyeli olan yeni bir sektöre yönelik eğitimler	18,11
Yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtdışı eğitimler	14,36

Şekil-79: İşgücünün Talep Ettiği-İhtiyaç Duyduğu Mesleki Eğitim Faaliyetleri



İşgücünün talep ettiği mesleki eğitim faaliyetlerine bakıldığında, çalışanların %39,94'ünün işyerinde yükselmeye yönelik eğitimlere, %36,23'ünün yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtiçi eğitimlere, %20,12'sinin aynı sektörde farklı birimlere geçişi sağlayacak eğitimlere, %18,11'inin Konya'da var olma potansiyeli olan yeni bir sektöre yönelik eğitimlere, %14,36'sının ise yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtdışı eğitimlere ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Tablo-54: ISCO Meslek Sınıflamasına Göre İşgücünün Talep Ettiği Eğitim Faaliyetleri

ISCO Sınıflamasına Göre Meslekler	Yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtiçi eğitimler (%)	Yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtdışı eğitimler (%)	İşyerinde yükselmeye yönelik eğitimler (%)	Aynı sektörde farklı birimlere geçişi sağlayacak eğitimler (%)	Konya'da var olma potansiyeli olan yeni bir sektöre yönelik eğitimler (%)
Yönetici				15,00	26,67
Profesyonel Meslek Grubu	**40,00**	15,20	**41,94**	30,65	19,20
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcısı	51,56	23,44	43,75	20,31	23,44
Büro hizmetleri elemanı	45,45	9,09	43,94	30,30	13,64
Hizmet ve satış elemanı	38,46	17,06	39,13	25,42	22,41
Tarım, hayvancılık ve su ürünleri elemanı	45,16	6,45	58,06	9,68	12,90
Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	31,62	11,03	41,18	19,85	13,97
Tesis-makina operatörleri ve montajcılar	23,53	10,59	43,53	14,12	20,00
İşçi	36,45	12,15	41,12	15,58	18,38

Konya ilindeki işgücünün ISCO meslek sınıflamasına göre talep ettikleri eğitim faaliyetlerine bakıldığında, bütün meslek gruplarının yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurt içi eğitimler ve işyerinde yükselmeye yönelik eğitimleri yüksek oranda talep ettikleri görülmektedir. Ayrıca yönetici grubunun %25 oranında yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtdışı eğitimleri talep ettiği, profesyonel meslek grubunun %30,65 oranında, büro hizmetleri elemanının ise %30,30 oranında aynı sektörde farklı birimlere geçişi sağlayacak eğitimleri talep ettiği görülmektedir. Sonuçlara bakıldığında, genel olarak en az talep edilen eğitim faaliyetinin yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtdışı eğitimler olduğu görülmektedir.

Tablo-55: NACE Sektör Sınıflamasına Göre İşgücünün Talep Ettiği Eğitim Faaliyetleri

NACE Sınıflamasına Göre Sektörler	Yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtiçi eğitimler (%)	Yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtdışı eğitimler (%)	İşyerinde yükselmeye yönelik eğitimler (%)	Aynı sektörde farklı birimlere geçişi sağlayacak eğitimler (%)	Konya'da var olma potansiyeli olan yeni bir sektöre yönelik eğitimler (%)
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	**51,16**	11,63	**65,12**	20,93	11,63
Madencilik ve taş ocakçılığı	**36,00**	12,00	**28,00**	20,00	16,00
İmalat	**33,20**	13,04	**43,25**	15,48	13,44
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	**30,56**	25,00	**27,78**	**27,78**	19,44
İnşaat	**47,46**	11,86	**40,68**	**45,76**	16,95
Toptan ve parkende ticaret	**28,41**	9,09	**44,89**	**23,30**	18,75
Ulaştırma ve depolama	**57,89**	21,05	**26,32**	21,05	15,79
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	**33,33**	17,54	**31,58**	14,04	15,79
Bilgi ve iletişim	**50,00**	**37,50**	**59,38**	**28,13**	**31,25**
Finans ve sigorta faaliyetleri	**38,64**	13,64	**29,55**	**31,82**	18,18
Gayrimenkul faaliyetleri	16,67	**33,33**	16,67	**50,00**	**50,00**
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	**46,15**	19,23	**50,00**	26,92	15,38
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	**50,00**	12,50	**62,50**	25,00	25,00
Kamu yönetimi ve savunma	**28,57**	0,00	**28,57**	**42,86**	0,00
Eğitim	20,69	10,34	**27,59**	20,69	6,90
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	**57,58**	9,09	**27,27**	15,15	**36,36**
Kültür, sanat, eğlence ve dinlence	**28,57**	7,14	**42,86**	7,14	14,29
Diğer	**42,57**	16,22	**41,22**	18,58	23,65

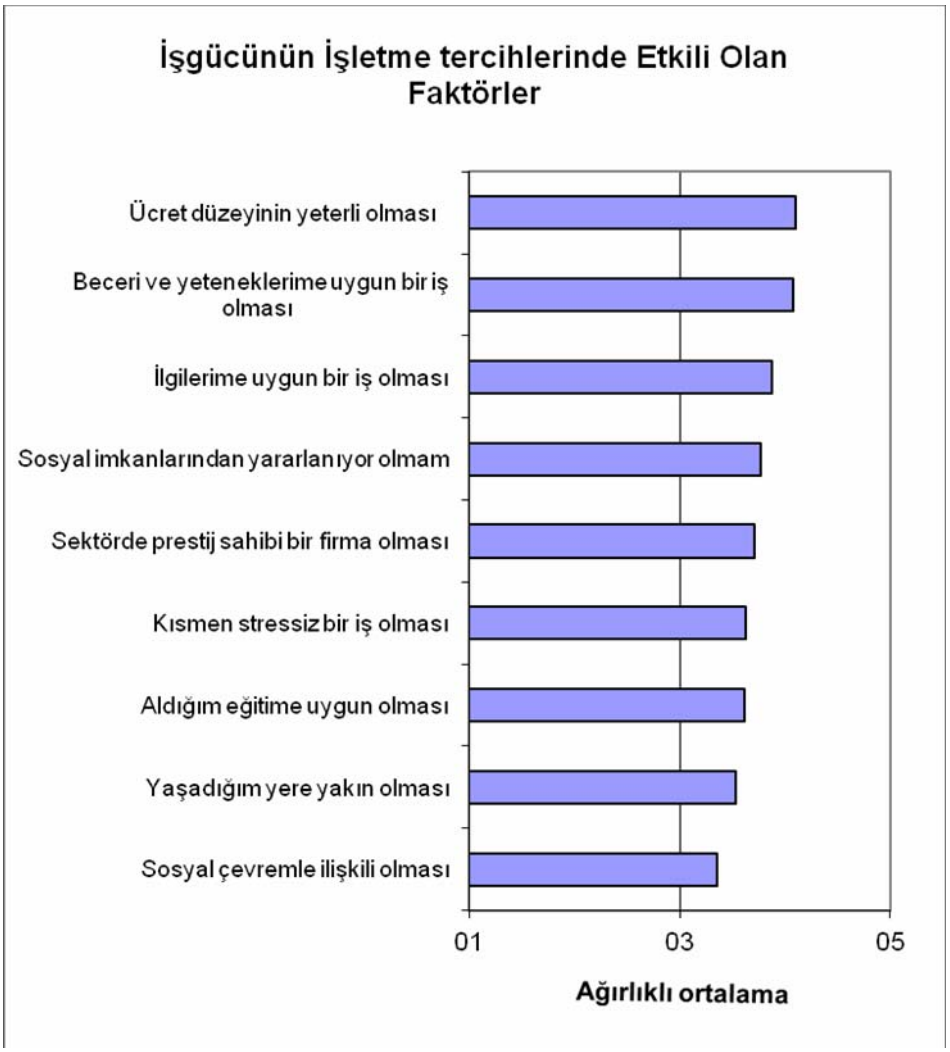
NACE kodlarına göre işgücünün çalıştıkları sektörler açısından talep ettikleri eğitim faaliyetlerine bakıldığında (gayrimenkul faaliyetleri ve eğitim sektörü dışında) sektörlerin

çoğunda yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtiçi eğitimlerin ve işyerinde yükselmeye yönelik eğitimlerin yüksek oranda talep edildiği görülmektedir. Ayrıca %37,50 oranda bilgi ve iletişim sektöründe, %33,33 oranda gayrimenkul faaliyetleri sektöründe yeni teknolojilerin kullanılması ve uyumuna yönelik yurtdışı eğitimlerin talep edildiği görülmektedir. Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon, inşaat, toptan ve perakende ticaret, bilgi ve iletişim, finans ve sigorta faaliyetleri, gayrimenkul faaliyetleri, kamu yönetimi ve savunma sektörlerinde yüksek oranda aynı sektörde farklı birimlere geçişi sağlayacak eğitimler talep edildiği görülmektedir. Sonuçlara bakıldığında, bilgi ve iletişim sektöründe %31,25, gayrimenkul faaliyetleri sektöründe %50,00, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektöründe %36,36 oranında Konya'da var olma potansiyeli olan yeni bir sektöre yönelik eğitimlerin talep edildiği görülmektedir.

Tablo-56: İşgücünün İşletme Tercihinde Etkili Olan Faktörler

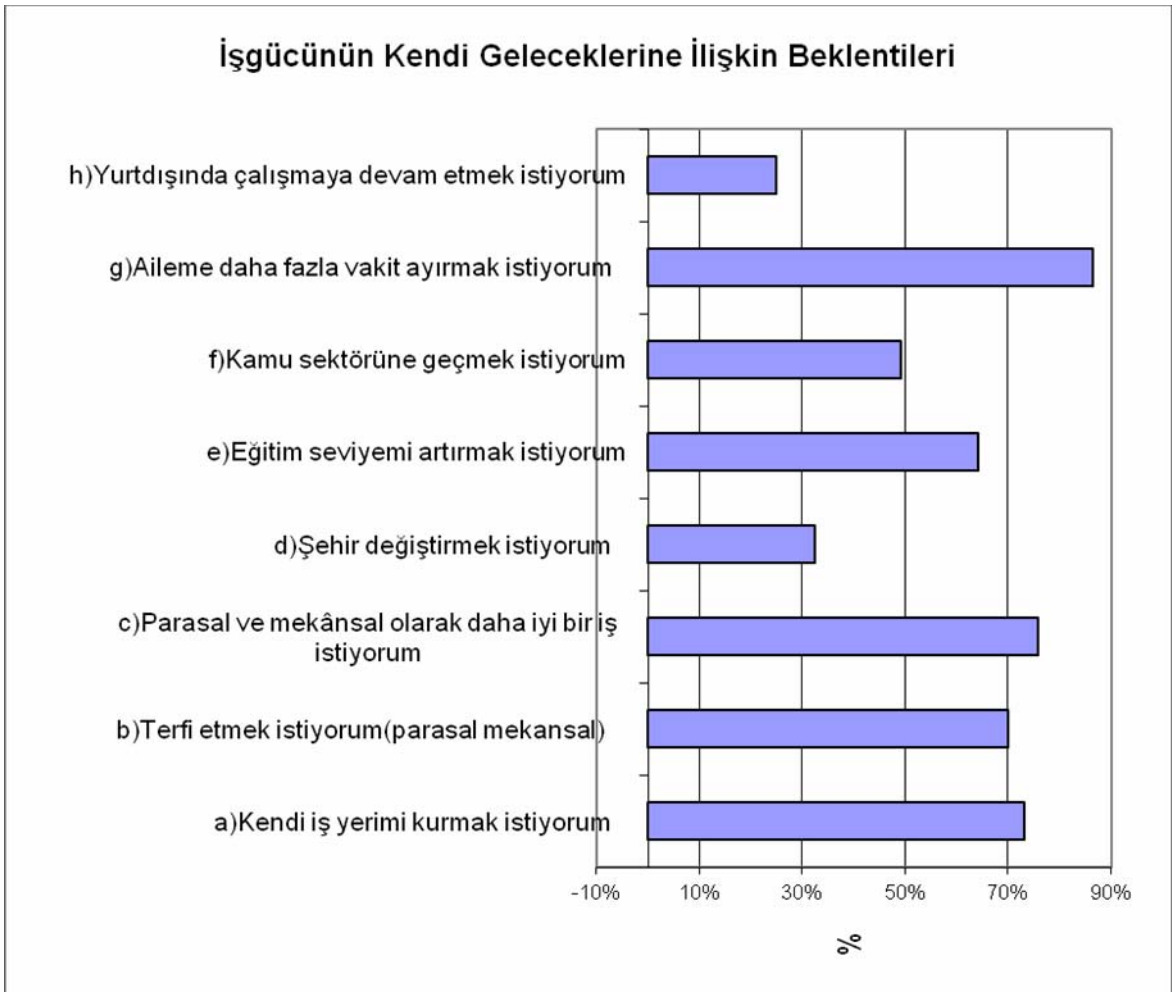
İşletme tercih nedenleri	Ortalama
A. Sosyal çevremle ilişkili olması	3,35
B. Yaşadığım yere yakın olması	3,53
C. Sosyal imkânlarından yararlanıyor olmam	3,77
D. Ücret düzeyinin yeterli olması	4,10
E. Kısmen stressiz bir iş olması	3,63
F. aldığım eğitime uygun olması	3,62
G. Sektörde prestij sahibi bir firma olması	3,71
H. İlgilerime uygun bir iş olması	3,88
İ. Beceri ve yeteneklerime uygun bir iş olması	4,07

Şekil-80: İşgücünün İşletme Tercihinde Etkili Olan Faktörler



İşgücünün işletme tercihlerinde etkili olan faktörlere bakıldığında, ücret düzeyinin yeterli olmasının en önemli faktör olduğu görülmektedir. İkinci en önemli faktörün beceri ve yeteneklere uygun bir iş olması, üçüncü en önemli faktörün ise ilgilere uygun bir iş olması olduğu görülmektedir. Sonuçlara bakıldığında, sosyal çevreyle ilişkili olmasının en az önemli faktör olduğu görülürken, yaşanılan yere yakın olması ikinci en az önemli faktör, alınan eğitime uygun olması üçüncü en az önemli faktör olarak görülmektedir.

Şekil-81: İşgücünün Kendi Geleceklerine İlişkin Beklentileri



Tablo-57:İşgücünün Kendi Geleceklerine İlişkin Beklentileri

	%
a)Kendi iş yerimi kurmak istiyorum	73,1
b)Terfi etmek istiyorum (parasal mekansal)	70,0
c)Parasal ve mekânsal olarak daha iyi bir iş istiyorum	75,8
d)Şehir değiştirmek istiyorum	32,4
e)Eğitim seviyemi artırmak istiyorum	64,3
f)Kamu sektörüne geçmek istiyorum	49,3
g)Aileme daha fazla vakit ayırmak istiyorum	86,5
h)Yurtdışında çalışmaya devam etmek istiyorum	24,9

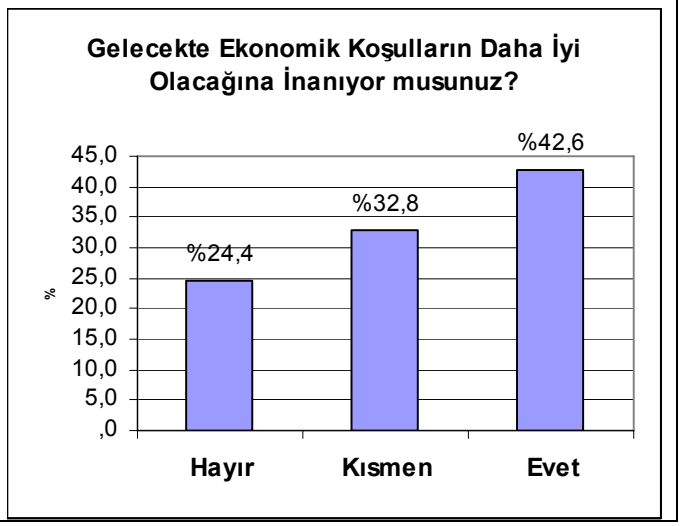
Çalışanların kendi geleceklerine ilişkin beklentilerine bakıldığında, aileme daha fazla vakit ayırmak istiyorum seçeneğinin %86,5 oranıyla yüksek düzeyde tercih edildiği görülmektedir. Parasal ve mekânsal olarak daha iyi bir iş istiyorum seçeneği %75,8 oranında tercih edilirken, kendi iş yerimi kurmak istiyorum seçeneğinin %73,1 oranında tercih edildiği görülmektedir. En az düzeyde dile getirilen beklentiler ise yurtdışında çalışmaya devam etmek istiyorum seçeneği %24,9, şehir değiştirmek istiyorum seçeneğidir (%32,4).

Tablo-58a:İşgücünde Gelecek Beklentisi

Gelecekte Ekonomik Koşulların Daha İyi Olacağına İnanıyor musunuz?

Görüşler	%
Hayır	24,4
Kısmen	32,8
Evet	42,6
Total	100,0

Şekil-82a:İşgücünde Gelecek Beklentisi



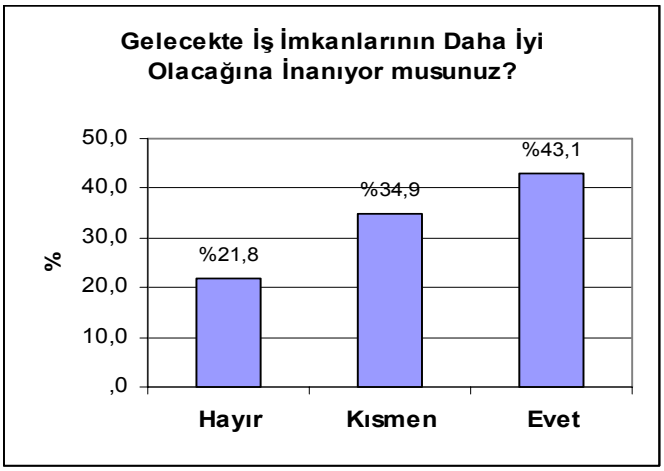
Gelecekte ekonomik koşulların daha iyi olacağına inanıyor musunuz? Sorusuna ilişkin verilen cevaplara bakıldığında, işgücünün 42,6'sının evet, 24,4'ünün hayır, 32,8'inin kısmen cevapları verdiği görülmektedir. Gelecekte ekonomik koşulların daha iyi olacağına olan beklentinin olumlu düzeyde ve yükseğe yakın olduğu görülmektedir.

Tablo-58b: İşgücünde Gelecek Beklentisi

Gelecekte İş İmkânlarının Daha İyi Olacağına İnanıyor musunuz?

Görüşler	%
Hayır	21,8
Kısmen	34,9
Evet	43,1
Toplam	100,0

Şekil-82b: İşgücünde Gelecek Beklentisi



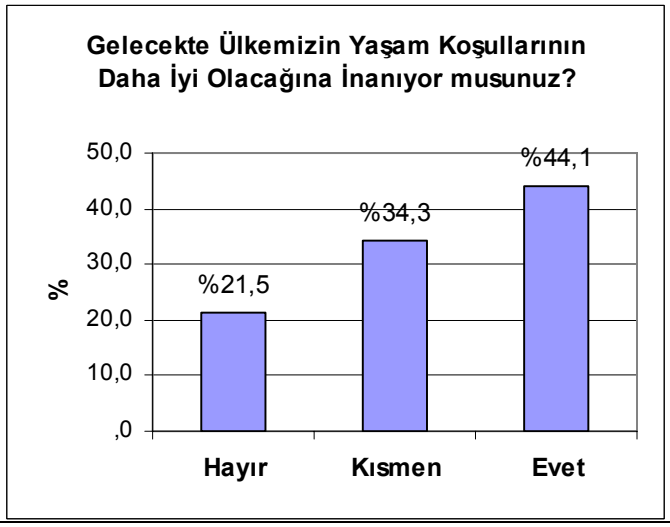
Gelecekte iş imkânlarının daha iyi olacağına inanıyor musunuz? sorusuna ilişkin verilen cevaplara bakıldığında, çalışanların %43,1'inin evet, %21,8'inin hayır, %34,9'unun kısmen cevapları verdiği görülmektedir. Gelecekte iş imkânlarının daha iyi olacağına olan inancın olumlu yönde ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo-58c: İşgücünde Gelecek Beklentisi

Gelecekte Ülkemizin Yaşam Koşullarının Daha İyi Olacağına İnanıyor musunuz?

Görüşler	%
Hayır	21,5
Kısmen	34,3
Evet	44,1
Toplam	100,0

Şekil-82c:İşgücünde Gelecek Beklentisi



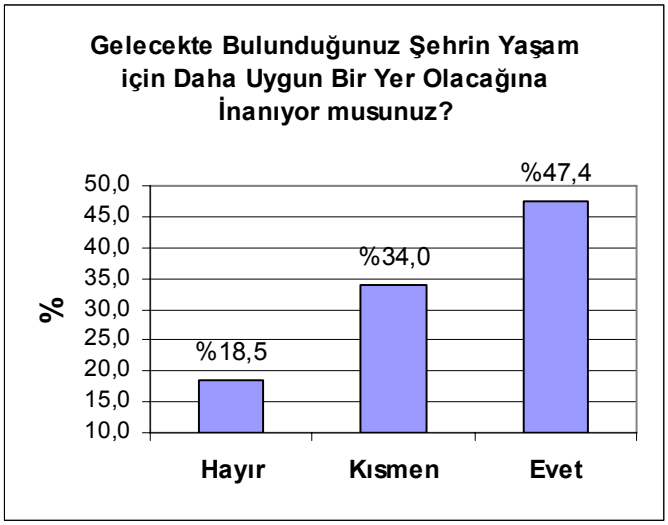
Gelecekte ülkemizin yaşam koşullarının daha iyi olacağına inanıyor musunuz? sorusuna ilişkin verilen cevaplara bakıldığında, çalışanların %44,1'inin evet, %21,5'inin hayır, %34,3'ünün kısmen cevapları verdiği görülmektedir. Gelecekte ülkemizin yaşam koşullarının daha iyi olacağına olan beklentinin olumlu yönde ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo-58d:İşgücünde Gelecek Beklentisi

Gelecekte Bulunduğunuz Şehrin Yaşam için Daha İyi Bir Yer Olacağına İnanıyor musunuz?

	%
Hayır	18,5
Kısmen	34,0
Evet	47,4
Toplam	100,0

Şekil-82d:İşgücünde Gelecek Beklentisi



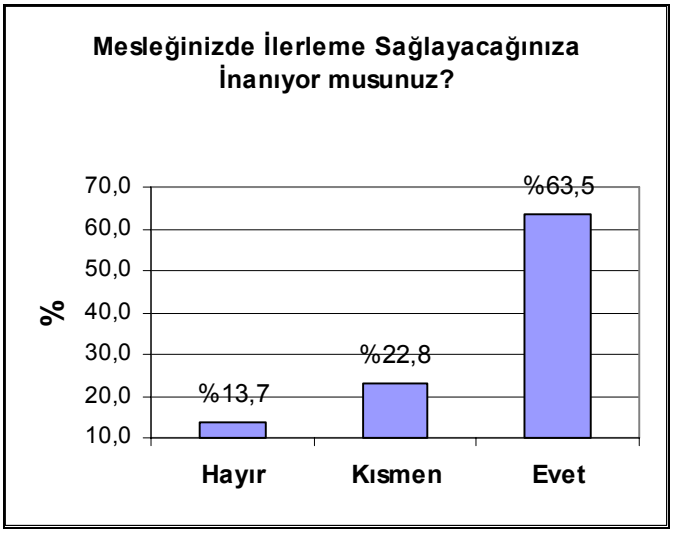
Gelecekte bulunduğunuz şehrin yaşam için daha iyi bir yer olacağına inanıyor musunuz? sorusuna ilişkin verilen cevaplara bakıldığında, çalışanların %47,4'ünün evet, %18,5'inin hayır, %34,0'ünün kısmen cevapları verdiği görülmektedir. Gelecekte bulunulan şehrin yaşam için daha iyi bir yer olacağına olan inancın olumlu yönde ve yüksek oranda olduğu görülmektedir.

Tablo-58e: Gelecek beklentisi

Mesleğinizde İlerleme Sağlayabileceğinize İnanıyor musunuz?

	%
Hayır	13,7
Kısmen	22,8
Evet	63,5
Toplam	100,0

Şekil-82e: Gelecek beklentisi



Mesleğinizde ilerleme sağlayabileceğinize inanıyor musunuz? sorusuna ilişkin verilen cevaplara bakıldığında işgücünün %63,5'inin evet, %13,7'sinin hayır, %22,8'inin

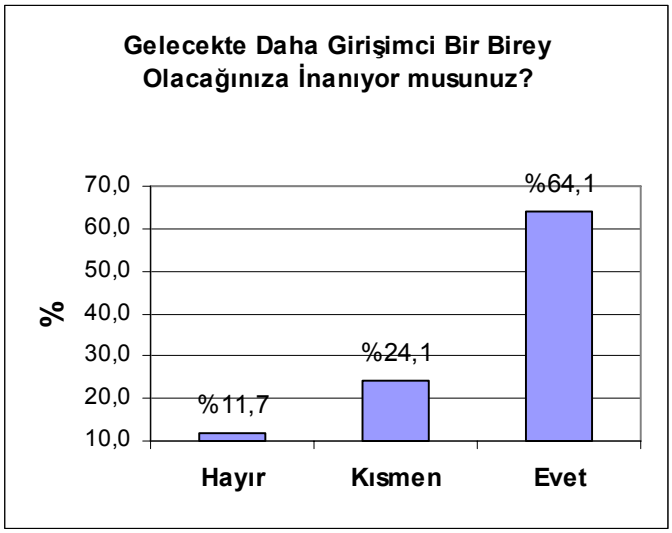
kısmen cevapları verdiği görülmektedir. Meslekte ilerleme sağlanabileceğine olan inancın olumlu yönde ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo-58f: Gelecek beklentisi

Gelecekte Daha Girişimci Bir Birey Olacağınıza İnanıyor musunuz?

	%
Hayır	11,7
Kısmen	24,1
Evet	64,1
Total	100,0

Şekil-82f: Gelecek beklentisi



Gelecekte daha girişimci bir birey olacağınıza inanıyor musunuz? sorusuna ilişkin verilen cevaplara bakıldığında %64,1'inin evet, %11,7'sinin hayır, %24,1'inin kısmen cevapları verdiği görülmektedir. Gelecekte daha girişimci olunacağına dair beklentinin olumlu yönde ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo-59:İşgücünün Sosyal Güvence Durumuna Göre Yeterlik Algısı

Sosyal Güvence Durumu	Yeterlik	N	S.Sapma
Sosyal güvencesi yok	47,43	250	9,61
Sosyal güvencesi Var	51,86	1022	9,40

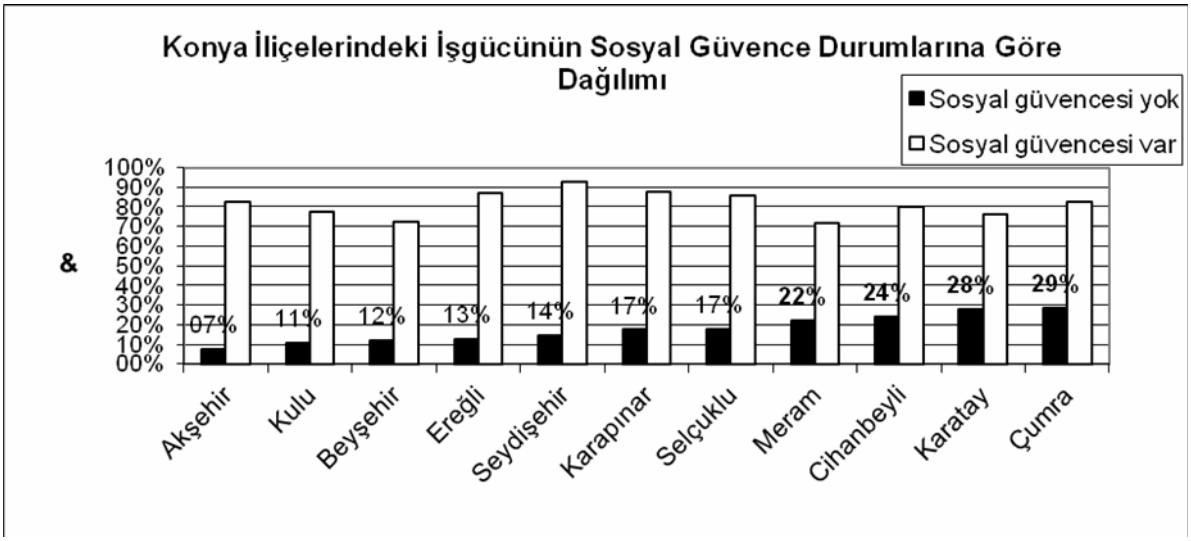
İşgücünün sosyal güvence durumuna göre yeterlik düzeyine bakıldığında, sosyal güvenceye sahip olan çalışanların 51,86 ortalamayla yüksek düzeyde yeterliğe sahip olduğu görülmektedir. Sosyal güvencesi olmayan işgücünün yeterlikleri düşük düzeydedir.

Tablo-60:İşgücünün Sahip Oldukları Mesleki Uzmanlık Belgelerine Göre Sosyal Güvence Durumu

		Sosyal Güvence Durumu	
		Sosyal güvencesi yok	Sosyal güvencesi var
Mesleki Uzmanlık belgesi yok	N	211 %23,6	683 %76,4
Mesleki uzmanlık belgesi var	N	54 %11,9	399 %88,1

İşgücünün mesleki uzmanlık belgelerine göre sosyal güvence durumuna bakıldığında, mesleki uzmanlık belgesine sahip olanların sadece %11,9'unun sosyal güvencesi yokken, mesleki uzmanlık belgesine sahip olmayanların %23,6'sının sosyal güvencesi olmadığı görülmektedir. Mesleki uzmanlık belgesi olmayan işgücünün sosyal güvencesi düşük oranlardır.

Şekil-83: Konya İlçelerindeki İşgücünün Sosyal Güvence Durumu



Tablo-61: Konya İlçelerinde İşgücünün Sosyal Güvence Durumu

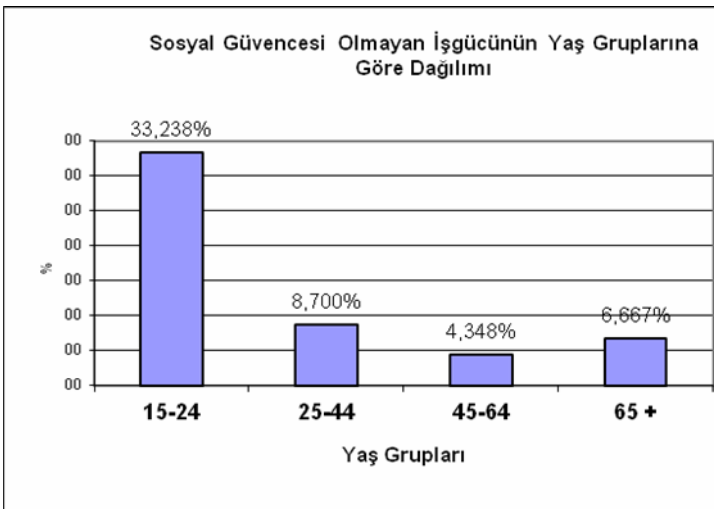
İLÇELER	Sosyal Güvence Durumu	
	Sosyal güvencesi yok	Sosyal güvencesi var
Selçuklu	%17,4	%82,6
Meram	%22,4	%77,6
Karatay	%27,9	%72,1
Ereğli	%12,8	%87,2
Akşehir	%7,3	%92,7
Beyşehir	%12,1	%87,9
Seydişehir	%14,3	%85,7
Çumra	%28,6	%71,4
Kulu	%10,7	%80,3
Cihanbeyli	%23,8	%76,2
Karapınar	%17,4	%82,6

Yandaki tabloda Konya ilinde çalışan bireylerin ilçelerine göre sosyal güvenceli olma durumu betimlenmiştir. Analizlere göre sosyal güvencesi olamayan çalışanların oran olarak en yüksek olduğu 4 ilçe sırasıyla Çumra (%28,69), Karatay (%27,9), Cihanbeyli (%23,8) ve Meram'dır (%22,4). Sosyal güvenceli işçi çalıştırma konusunda en olumlu durumda olan 4 ilçe ise sırasıyla Akşehir, Kulu, Beyşehir ve Ereğli'dir. Bu ilçelerde sosyal güvencesiz çalışan oranı %10'lar seviyesindedir.

Tablo-62: Konya'da İşgücünün Yaşlarına Göre Sosyal Güvence Durumu

Yaş grubu		Sosyal güvencesi yok	Sosyal güvencesi var
15-24	N	197	397
	%	%33,24	%66,76
25-44	N	57	596
	%	%9	%91
45-64	N	2	90
	%	%1,8	%98,2
65 +	N	1	14
	%	%6,7	%93,3

Şekil-84: Konya'da İşgücünün Yaşlarına Göre Sosyal Güvence Durumu



Yukarıdaki tabloda Konya ilindeki işgücünün yaş gruplarına göre sosyal güvenceli olma durumu incelenmiştir. Sosyal güvencesi olmayanların yüzdelerine bakıldığında 15-24 yaş aralığındaki çalışanların %33,2'si, 25-44 yaş aralığında olanların %8,7'si, 45-64 yaş aralığındakilerin %4,3'ü ve 65 yaş üstündekilerin ise %6,7'sinin sosyal güvencesi olmadığı görülmektedir. Özellikle 15-24 yaşları arasındaki işgücünün neredeyse üçte birinin sosyal güvencesi bulunmamaktadır.

SONUÇ

- Konya ili nispeten genç bir işgücüne sahiptir. İşgücünün % 44'ü 24 yaşın altındadır.

- Cinsiyetler arasında eşitsiz bir dağılım gözlenmektedir. Çalışanların yalnızca beşte biri kadındır.

- İşgücünün yaklaşık yarısı 2 kişi ve daha fazla kişiye bakmakla yükümlüdür. Bu durum bağımlılık oranının yüksekliğinin bir göstergesidir.

- Konya ilinde çalışan işgücünün önemli bir kısmı "nitelik gerektirmeyen işlerde" ve "hizmet ve satış elemanı" olarak istihdam edilmektedir.

- Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanların oranı % 11,6, Tesis-Makine operatörleri ve montajcıların tüm çalışanlar içindeki oranı % 7,2 'dir.

- Sektörel olarak en çok istihdam "toptan ve perakende ticaret", "imalat", "inşaat" ve "ulaştırma-depolama" sektörlerindedir.

- İşgücünün yaklaşık % 40'ı ilköğrenim mezunu iken, % 9'u üniversite diplomasına sahiptir. Genel lise mezunlarının sayısı meslek lisesi mezunlarının sayısından fazladır.

- Üniversite mezunu oranı en yüksek meslek grupları yöneticiler ve profesyonel meslek gruplarıdır. Teknisyen ve yardımcı meslek gruplarının % 38'nin ilköğrenim mezunu olması bir sorun teşkil etmektedir. Hizmet ve satış elemanlarının çoğunluğu genel lise mezunudur. Tesis ve makine operatörlerinin yaklaşık % 80'i ilköğretim mezunudur. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların arasında az da olsa üniversite mezunu, meslek yüksekokulu mezunu ve meslek lisesi mezunlarının varlığı istihdam açısından bir yanlışlığı göstermektedir.

- Finans ve sigorta faaliyetlerinde çalışanların genel eğitim durumu yüksektir. Eğitim sektöründe çalışanlar arasında üniversite mezunları çoğunluktadır.

- Çalışan işgücünün yarısı asgari ücret veya daha az ücret düzeyinde çalışmaktadır.

- Konya’da öğrenim gören öğrenciler mezuniyet sonrası Konya’da çalışmayı tercih etmemektedirler.

- İşgücünün % 9’nun yükseköğrenim mezunu olduğu göz önüne alındığında işsizler içinde üniversite mezunlarının oranının % 20 olması bir beceri uyuşmazlığı sorununa işaret etmektedir. Üniversite mezunlarının ücret beklentilerinin yüksekliği de bu tablonun bir nedeni olabilir. İşsizlerin % 30’u ilköğrenim mezunu, % 6,2’si meslek lisesi mezunudur.

- İşsizlerin en çok tercih ettiği meslek büro hizmeti işleridir. Tarım hayvancılık işleri ikinci sırada, yükseköğrenimle kazanılan profesyonel meslekler ise üçüncü sıradadır. İşsizlerin en az tercih ettiği iş satış elemanlığıdır.

- İşsizlerin çalışmayı düşündükleri sektörler imalat, mesleki bilimsel ve teknik faaliyetler, tarım hayvancılık ve su ürünleri ve kamu sektörü olarak sıralanmaktadır.

- İşsizlerin % 88,9’u İŞ-KUR’a kayıtlı değildir. İşsizlerin % 57,3 akraba, tanıdık yöntemiyle iş aramaktadır. İnternet vasıtasıyla iş arayanların oranı % 16,3’tür. Bu durum istihdam ve iş arama süreçlerinde profesyonel yöntemlerin kullanılmadığını göstermektedir.

- Kısmi zamanlı (part-time) çalışma oranı % 4,3 ile oldukça düşük bir seviyededir.

- Konya'daki çalışan işgücünde sendika üyeliği % 2,7 oranındadır. Bu oldukça düşük bir orandır.

- Konya'daki işgücünün %70'i en az 1 ve daha fazla iş değiştirmiştir. İşgücünün %18'i 4 ve daha fazla iş değiştirmiştir.

- İşgücünün mesleklerine göre gelirleri açısından çok yüksek farklılıklar söz konusudur. Tesis ve makine operatörlerinin aylık geliri oldukça düşüktür. Üniversite öğrenimi görmemiş işgücü oldukça düşük ücretle çalışmaktadır.

- Çalışanların % 20’si sosyal güvencesizdir. Genç nüfusun üçte biri sosyal güvencesizdir. Çumra, Karatay, Cihanbeyli, Meram ve Selçuklu ilçelerinde sosyal güvencesizlik sorunu öne çıkmaktadır. Eğitim düzeyi düştükçe sosyal güvencesiz çalışma oranı artmaktadır. En güvencesiz çalışan meslek grubu tesis makine operatörleri ve

montajcılardır. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile tarım çalışanlarında da sosyal güvence oranı düşüktür.

- Sektörler arasında sosyal güvencesizlik oranı en yüksek sektör % 34,5 ile imalat sektörüdür. İmalat sektörünü madencilik ve taş ocakçılığı ile mesleki ve bilimsel faaliyetler izlemektedir.

- İşgücü en çok yeni teknolojilerin kullanımına ve teknolojiye uyuma yönelik eğitimler talep etmektedir.

- Çalışanların öğrenim düzeyi yükseldikçe mesleki yeterlilik düzeyi de yükselmektedir. İnşaat, konaklama ve yiyecek hizmetleri, eğitim, ulaştırma ve depolama hizmetlerinde çalışan işgücünün yeterlilik düzeyi yüksektir. Buna karşın, mesleki bilimsel ve teknik faaliyetler ile insan sağlığı ve sosyal hizmetler, Madencilik ve taş ocakçılığı ve imalat sektöründe çalışan işgücünün mesleki yeterliliği düşüktür.

- Konya işgücünün mesleki ve teknik yeterliklerine ilişkin yapılan analizlerde işgücünün "Genel mesleki beceri", "Araç-gereç, materyal ve malzeme kullanma becerisi", "Teknik bilgi" alanlarında nitelikleri yüksek düzeydedir. Benzer şekilde işgücünün genel iş motivasyonu olumlu düzeydedir. Bununla birlikte yenilikleri takip etme, bilgisayar kullanımı ve yabancı dil bilgisi açısından işgücü niteliği düşük düzeydedir.

- İşgücünün iş tercihinde öne çıkan en önemli etken ücrettir. Ücreti beceri ve yetenek, ilgi alanlarının uygunluğu takip etmektedir.

- İş tercihinde en az önem verilen etkenler aldığı eğitime uygunluk, yaşanan yere yakınlık ve sosyal çevre ile ilişkili olmaktır.

- İşgücünün gelecekteki beklentilerinde aileye zaman ayırmak, daha iyi ücret ve iş ortamından önce gelmektedir. Şehir ve ülke değiştirmek en az ifade edilen gelecek planıdır.

- İşgücünün Konya'yı tercihinde birinci etken Konya'da doğmuş olmasıdır. İşgücünün yaklaşık %50'si Konya'da çalışmaktan ve yaşamaktan memnundur.

BÖLÜM 5

SORUN ALANLARI VE EYLEM PLANLARI

Araştırmanın elde edilen sonuçlara dayalı bir şekilde öncelik arz eden aşağıdaki sorun alanları belirlenmiştir. Bu sorun alanları iki ana başlıkta tematik bir yaklaşımla gruplandırılmıştır.

A. İşgücünün sosyal hak ve sorumlulukları

B. İşgücü yeterlilikleri

Sürecin Yürütülmesi:

Bu sorun alanlarında yaşanan sıkıntıların giderilmesi için sorun alanlarıyla ilgili uzman ve yetkililerin katılımı ile bir çalıştay planlanmıştır. Çalıştay aynı anda iki grupta gerçekleştirilmiştir. Her bir sorun alanı için, katılımcılardan öncelikle beyin fırtınası tekniğiyle çözüm önerileri üretmeleri istenmiştir. Katılımcılardan sorunun çözümüne yönelik tüm fikirler toplandıktan sonra, çoklu oylama tekniği ile katılımcılar tarafından üretilen çözüm önerileri oylanmıştır. Oylama sonucunda en akılcı ve uygulanabilir olan çözüm önerileri belirlenmiştir. Kabul edilen çözüm önerileri doğrultusunda eylem planları hazırlanmıştır. Hazırlanan eylem planları aşağıda sunulmuştur.

A. İŞGÜCÜNÜN SOSYAL HAK VE SORUMLULUKLARINA YÖNELİK EYLEM PLANLARI

Çalıştayda araştırma bulguları kapsamında bölgede işgücünün sosyal hak ve sorumluluklarıyla ilgili beş sorun alanına çözümler aranmıştır. Bunlar;

A.1. Kadın İşgücünün istihdamdaki yeri nasıl geliştirilmesi

A.2. İşgücünün sosyal güvenceli olma durumları nasıl iyileştirilmesi

A.3. İşgücünün İŞ-KUR ’la işbirliği yapmaları ve profesyonel bir şekilde iş aramaları

A.4. Konya'daki çalışanların ücretleri nasıl iyileştirilmesi

A.5. İşgücünün sendika üyelikleri nasıl artırılması

Çalıştayda bu sorun alanları ile ilgili olarak katılımcılar toplam 19 çözüm önerisi sunmuşlardır. Bu önerilere yönelik yapılması gerekenler için çalıştay katılımcıları eylem planları oluşturmuşlardır. Yukarıda belirlenen alt sorunlara ilişkin oluşturulan eylem planları aşağıdadır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.1. Kadın İşgücünün istihdamdaki yeri nasıl geliştirilmesi					
A.1.1.	Bayanlara mesleki eğitimler verilmesi.	KOMEK ve Halk Eğitim Merkezleri	Belediyeler Ticaret, Sanayi ve Esnaf Odalar Üniversiteler	Eylül - 2012 Aralık - 2013	Sektörlerin bayanlara yönelik mesleki ihtiyaçları KOMEK tarafından belirlenir. Odalar tarafından ilgili meslek gruplarının da ihtiyaçları dikkate alınır. İlgili eğitim alanlarına yönelik, üniversiteli uzmanlarca öğretim programları hazırlanır. Yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular meslek alanlarındaki bayan eleman ihtiyaçlarının belirlenmesinde dikkate alınır. Bu doğrultuda kursiyer kontenjanları kurs merkezlerince belirlenir. Öğretim faaliyetleri ile ilgili yer ve uzman temini yapılır.
A.1.2	Kamuda çalışanların sahip olduğu hakların özel sektör çalışanlarına da verilmesi.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Ticaret, Sanayi ve Esnaf Odaları Üniversiteler	Sürekli	Kamuda çalışan personellerin sahip oldukları mevcut haklara ilişkin özel sektörlerdeki uygulamalar incelenir. Bu uygulamaların özel sektörlerde sağlanmasına yönelik araştırma ve incelemeler akademisyenlerce hazırlanır. Hazırlanan raporlar ilgili kuruluşlara öneri şeklinde sunulur.
A.1.3	Bayanların çalışma ortamları ve şartlarının iyileştirilmesi	Bölge Çalışma Müdürlüğü; Belediyeler; Sanayi Odası; Ticaret Odası;	Belediyeler	Temmuz -2012 Haziran – 2013	Tuvaletlerin, banyoların ve soyunma odalarının sağlıklı hale getirilmesi için belediyelerin, ticaret odasının ve sanayi odalarının harekete geçirilmesi sağlanır. İş yerinde çalışan erkeklere hizmet içi seminerler verilerek kadınlara yönelik iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilir.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.1.4	Kadın çalışanların çocuklarının bakımları için kreşler açılması	Milli Eğitim Müdürlüğü, Üniversiteler	Yerel yönetimler, İl Sağlık Müdürlüğü, İşverenler, Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf ve Sanatkâr Odası	Eylül – 2012 Haziran - 2014	İşverenlerin kendi bünyesinde kreş açmaları en önemli etken olarak ortaya çıkmaktadır. Bayan çalışan sayısının az olması durumda ise belli merkezlerde Odalar, OSB Müdürlükleri ve yerel yönetimlerce kreşlerin açılmasının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, yerel yönetimlerin ve odaların sosyal sorumluluk kapsamında donatımlarının yapılması, sağlık müdürlüklerince çocukların sağlık tarama ve takiplerinini yapılması, İl Milli Eğitim Müdürlüğünce eğitimcilerin halk eğitim müdürlüğünce sağlanması, Özel şirketlerde çalışan işçilerin büyük bir bölümünün asgari ücretlerle çalışmasında dolayı kreş giderlerinin 2 yıl süre ile devlet tarafından karşılanması, 2 yıl sonra %50 sinin işveren tarafından karşılanmasının sağlanması ve üniversiteler tarafından kreş çalışanlarına yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi gerekmektedir.
A.1.5	İşverenlerin kadın işgücünün istihdamı konusunda bilinçlendirilmesi	Konya Valiliği Sanayi Odası Ticaret Odası	Büyükşehir Belediyesi KOMEK	Ocak - 2013 Ocak - 2014	Kadın istihdamı için işverenler devlet primleri konusunda (hibe, vb.) sanayi odası ve ticaret odası tarafından bilgilendirilir Odalar, toplantı düzenleyerek kadın işgücünün varlığı ve hangi alanlarda aktif olabileceği hakkında, kadın işgücü ile işverenleri bir araya getirilir. Üniversite-KOMEK-İŞKUR işbirliği ile yetiştirilen kadın, işgücünün niteliklerine uygun alanlara yönlendirilerek, işverenlerle buluşturulur. Toplantıda örnek uygulamalar işverenlere tanıtılacak ve kadın işgücü istihdamı için özendirilir.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.2. İşgücünün sosyal güvenceli olma durumları nasıl iyileştirilmesi					
A.2.1.	İşgücünün sosyal güvence ile ilgili bilincini geliştirmeye yönelik kitapçık hazırlanması.	Valilik ve SGK	İş-Kur, TÜİK	Sürekli	İşgücü piyasasında kayıt dışı istihdamın belirlenmesi için TÜİK ve SGK'den destek alınır. Kayıt dışı istihdamın büyüklüğü tahmin edilir. Sosyal güvencenin olmadığı durumlarda çalışanların karşılaşacakları olumsuzluklara kitapçıkta yer verilir. Kitapçığın basımı ile ilgili maliyetler belirlenir. Kitapçığın SGK ve valilik kaynaklarından basımı yoluna gidilir.
A.2.2.	İşgücünün sosyal haklar konusunda eğitilmesi	Sosyal Güvenlik Kurumu ve İş-Kur.	Sosyal Güvenlik Müşavirleri	Ocak - 2013 Ocak - 2014	Yıl içinde çeşitli periyotlarda (3 er aylık) eğitimler planlanır, programlar hazırlanır, işgücü ile ilgili sosyal farkındalık eğitimi verilir ve değerlendirilir. Uygulanan eğitimin etkililiğinin belirlenmesine yönelik kişisel ve bölgesel formlar oluşturularak etkililiğinin istatistiksel olarak takibi yapılır.
A.2.3.	İş sağlığı ve iş güvenliğinin eğitimlerinin verilmesi ve denetimlerin yapılması	Sağlık Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Kamu Kurumları	Özel Sağlık Kuruluşları, Kamu Kurum ve Kuruluşları, İş Güvenliği Uzmanları, İşverenler, İşçiler, Odalar	Eylül - 2012 Ağustos - 2013	İşverenler tarafından çalıştırılan personelin yılda bir defa sağlık taramasından geçirilmesi ve iş güvenliği eğitimi verilmesi sağlanır. Yapılan bu çalışmalar kayıt altına alınır ve Çalışma Bakanlığı Müfettişleri tarafından sık sık denetimleri yapılır. AB Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Programları kapsamında halk eğitim merkezlerince bilinçlendirme çalışmaları yürütülür.
A.2.4.	Yerel televizyonların kamu spotu yayınlaması	Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Basın Valilik Mesleki Kuruluşlar	Kasım –2012 Kasım - 2013	Hangi saatlerde kimlere yönelik yayınlar belirlenir. Yayınlar, izlenebilirliğinin yüksek olduğu saatlere koyulur. Sosyal güvence bilincinin artırılmasına yönelik program içerikleri belirlenir.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.3. İşgücünün İŞ-KUR 'la işbirliği yapmaları ve profesyonel bir şekilde iş aramaları					
A.3.1.	İş-Kur'un tanınırlığının artırılması	İş -Kur	Sanayi Odaları Basın -Yayın Tüm Kamu Kuruluşları	Eylül - 2012 Eylül - 2013	Tüm basın-yayın kuruluşlarında İş- Kur tanıtılır. İnternet basınında da bir web ortamı hazırlanır ve diğer web sayfalarıyla iletişim kurulması sağlanır. Afiş broşür vb. materyaller aracılığıyla tanıtımın yapılması sağlanır. Tüm işverenlerin de katılımı ile çeşitli konferanslar düzenlenir.
A.3.2.	İş garantili mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygın hale getirilmesi ve İş-Kur eğitimlerinin iş başında verilmesi	İş -Kur	MEB, Sanayi Odası, Ticaret Odaları ile STK lar	Eylül - 2012 Haziran - 2014	İş birliği yapılacak kurum/kuruluş ve oda temsilcileri ile STK temsilcilerinin katılımıyla hangi mesleki alanda eğitimler verileceği belirlenir. Eğitimi verecek uzmanların tespiti yapılır. Eğitimler üçer aylık dönemler süresince verilir.
A.3.3.	İş-Kur un daha aktif hale getirilmesi	İş -Kur STK' lar	Basın Yayın Kuruluşları, Üniversiteler, Yerel Yönetimler, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	Eylül - 2012 Eylül - 2013	İş-Kur dışındaki kuruluşların İş-Kur'dan beklentileri tespit edilerek kurumsal kapasite artırımı sağlanır. İş-Kur'un kurumsal kimliği basın yayın yoluyla tanıtılır. İş-Kur, Üniversite, Sanayi Odaları işbirliği içerisinde etkinlikler (fuar, Sempozyum, İş gezisi vb.) düzenlenir. İş-Kur 'a müracaat edenler mesleki eğitime tabi tutulurlar.
A.3.4.	Kamu kurumlarına olan iş müracaatların İş-Kur'a yönlendirilmesi	İş-Kur İl Müdürlüğü	Valilik, İl ve İlçe Kamu Kurumları, Belediyeler, Vakıflar, Dernekler, Meslek Odaları,	Sürekli	Yönlendirici ve tanıtıcı broşürlerin hazırlanır. Hazırlanan broşürlerin belediyelerce dağıtımı yapılır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.4. Konya'daki çalışanların ücretleri nasıl iyileştirilmesi					
A.4.1.	Performansa dayalı ücretlendirmeye ağırlık verilmesi	Sanayi, Ticaret ve Esnaf Odaları	Sendikalar SGK	Temmuz - 2012 Temmuz - 2013	Kurum kültürünün yerleştirilmesi için etkinlikler yapılır. İşverene değerler eğitiminin verilir.
A.4.2.	Konya'da çalışanların becerileri ve yeterliliklerinin artırılması	Valilik Sanayi Bölge Md. İş Kur	Ticaret ve Sanayi Odaları Yerel Yönetimler Sivil toplum kuruluşları Milli Eğitim Müdürlüğü	Eylül - 2012 Haziran - 2014	İş-Kur aracılığıyla iş talebinde bulunanların; odalar aracılığıyla da çalışanların eğitim düzeyleri tespit edilir. Buna dayalı olarak ihtiyaç duyulan konularda işbirliği gerektiren kurumlar aracılığıyla iş gücünün eğitimleri sağlanır. İş gücü eğitiminde iş yerinde yetkin kişilerden de yararlanılması içi planlamalar yapılır.
A.4.3.	İşverenlerin eğitim seviyesinin yükseltilmesi	MEB	Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf ve Sanatkârlar Odası.	Ağustos - 2012 Aralık - 2013	İşverenlerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ile ilgili olarak, odalarla iş birliği yapılarak eğitim için hedef kitle belirlenir. Belirlenen hedef kitle için eğitim yeri ve uzman tahsisi yapılır. MEB tarafından belirlenen uzmanlarca eğitimler gerçekleştirilir.
A.4.4.	İşyerlerinde kurumsallaşma ve örgütsel kültürün sağlanması	İş-Kur, Odalar	MEB, Üniversiteler, İşverenler	Ocak - 2013 Ocak - 2014	Kurumlar arası yapılacak ziyaretlerle kurum bilinci oluşturulur. Kurum içi eğitim hizmetleri verilir. Kurum içi ödüllendirmeler yapılır. Kurumdaki personele danışmanlık hizmetleri sağlanır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.5. İşgücünün sendika üyelikleri nasıl artırılması					
A.5.**1.**	Sendikaların güvenirliliğin ve saygınlığının artırılması	Sendikalar	İşveren Kurum ve Kuruluşları	Ekim - 2013 Ekim - 2014	Sendikalaşmanın önemiyle ilgili uzmanlarca gerekli bilgilendirme seminerleri yapılır. Sendikaların önemini anlatan broşürler hazırlanır. Sendikaların güvenirliliği konusunda değerler eğitimini verilir.
A.5.2.	Çalışanların Sendikalaşma konusunda bilinç düzeylerinin artırılması	Sendikalar	Basın Yayın Kuruluşları, Üniversiteler,	Ocak – 2013 Temmuz – 2013	Konya'daki sendikalar bir araya gelerek işbirliği halinde sendikalaşmanın önemi ile ilgili eğitim programı tasarlar. İlgili meslek odaları ile işbirliği yaparak işletmelerle işbirliği yaparak çalışanları gruplar halinde bu eğitime dahil ederler.

B. İŞGÜCÜ YETERLİLİKLERİNEYÖNELİK EYLEM PLANLARI

Çalıştayda araştırma bulguları kapsamında bölgede işgücünün sosyal hak ve sorumluluklarıyla ilgili iki sorun alanına çözümler aranmıştır. Bunlar;

B.1. İşgücünün yeni teknolojileri kullanımı ve teknolojiye uyumu

B.2. İşletmelerin hizmet içi eğitim bilinci ve bu alandaki faaliyetlerini geliştirmesi

Çalıştayda bu sorun alanları ile ilgili olarak katılımcılar toplam dört çözüm önerisi sunmuşlardır. Bu önerilere yönelik yapılması gerekenler için çalıştay katılımcıları eylem planları oluşturmuşlardır. Yukarıda belirlenen alt sorunlara ilişkin oluşturulan eylem planları aşağıdadır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
B.1. İşgücünün yeni teknolojileri kullanımı ve teknolojiye uyumu					
B.1.1.	Yeni teknolojiler konusunda ilgili odalardan hizmet içi eğitim programları düzenlenir. Araç gereç ve teknolojik tanıtımları yapılması.	Meslek odaları	Üniversite, Milli Eğitim Müdürlüğü	Nisan 2013 – Süresiz	Meslek odaları teknoloji takip, yeni ekipman, araç gereç birimleri oluşturur. Bu birimler kendi alanlarında ortaya çıkan yeni teknolojik ürünler, makinalar, araçları takip eder. Bunların kullanımıyla ilgili ilgililerle işbirliği yaparak paketler halinde eğitim programları hazırlar. Bunları web sayfasında yayınlar. Bu tasarlanan eğitim paketleri kapsamında işletmelerden gelen talepler doğrultusunda çalışanları eğitime alır.
B.1.2	Teknoloji okur yazarlığı eğitiminin verilmesi	Halk Eğitim Müdürlüğü	Meslek odaları	Eylül - 2012 Haziran - 2015	Halk eğitim müdürlüğü çalışanları teknoloji okuryazarlığıyla ilgili eğitim programı tasarlar. Meslek odalarıyla iş birliği yaparak işletmelerden teknoloji okuryazarlığı eğitimi alacak çalışanların belirlenmesini ister. Belirlenen çalışanlar belli periyotlar halinde eğitime alınır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
B.2. İşletmelerin hizmet içi eğitim bilinci ve bu alandaki faaliyetlerini geliştirmesi					
B.2.1.	İşverenlerin hizmet içi eğitiminin öneminin farkındalığının sağlanması.	Meslek odaları	KOSGEB, Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri, İş adamlarının üye oldukları dernekler	Kasım – 2012 Kasım - 2013	Meslek odaları verimlilik, çalışanların beceri ve niteliklerinin hizmet içi eğitimlerle ilişkisi hakkında iş yerlerini bilinçlendirirler. Meslek odaları iş gücünü yetiştirilmesi ve kurumlardaki hizmet içi eğitimin önemiyle ilgili konferanslar verilir.
B.2.2.	İşletmelerin mesleki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi	Meslek Odaları	Üniversiteler, KOSGEB, Kamuoyu araştırma şirketleri	Ocak - 2013 Aralık - 2013	Sektörlere göre işletmelerin eğitim ihtiyaçlarını tespit edecek anketler ve ölçme araçlarının hazırlanır. Uygun örneklemlere ölçekler uygulanır. Ölçekler istatistiksel tekniklerle analiz edilir. Öncelikli hizmet içi eğitim ihtiyaç alanları belirlenir. Bu konuda hizmet içi eğitim programları hazırlayan birimlerle bu bilgiler paylaşılır.

KAYNAKÇA

Akbaş, B. (2008). Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi. *IV. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı*, Trabzon.

Akgül, F. (2004). Modüler Öğretim Kuramdan Uygulamaya.Ankara:Pelikan Yayıncılık.

Ar, Kamil Necdet (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Ücretlerin Gelişimi*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Aydoğanoğlu, Erkan (2007). Uluslararası Emek Göçü, Yasadışı Göç ve Göçmen İstihdamı. http://emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/593-uluslararasi-emek-gocu-yasadisi-goc-ve-gocmen-istihdami-1, Erişim Tarihi: 18.05.2012.

Bahar, Ozan ve Bingöl, Fehime Korkmaz (2010). Türkiye'de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2)*, 43-61.

Biçerli, Kemal (2009). *Çalışma Ekonomisi*. Ankara: Beta.

Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorumu, PegemA Yayıncılık, Ankara.

Büyüktürkmen, M. (2008). *Tekstil Meslek Lisesi Mezunu Çalışanların Mesleki Yeterliklerinin Değerlendirilmesi (Kahramanmaraş İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çavdar, T. (2007). *Mesleki Eğitim Sistemleri ve Meslek Standartlarına Yönelik Sosyal Politikalar ve Toplumsal Tarafların Katılımı.* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çelebi, S. (2010). Mesleki Yeterlilik ve İşsizlik. *TİSK İşveren Dergisi*. Eylül.

Diriöz, Sinem Çapar (2012). *İstihdamın Artırılmasında Aktif İstihdam Politikalarının Rolü*. Uzmanlık tezi, Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.

DPT (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu (Yayın No:2709). Ankara: DPT.

Ehrenberg, Ronald G. ve Smith, Robert.S (2012). *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy.* Boston:Pearson Education.

Elgin, S. (1990*).* Mesleki Standartların Belirlenmesi Gereği, Önemi ve Pilot Çalışma. *Eğitim Bilimleri I. Ulusal Kongresi.*Ankara.

Erdal, M. (2007). Mesleki Yeterlik ve Sektörel Gelişim. *Toprak İşveren Dergisi*, s.74.

Ghose, Ajit K., Majid, Nomaan ve Ernst, Christoph (2010). *Küresel İstihdam Sorunu* (Çeviri Editörü: Ömer Faruk Çolak). Ankara: Efil.

İŞKUR, (2004).*İstihdam Durum Raporu; Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Ankara: İŞKUR.

Kahraman, T. (2007). *Makyöz – Makyör Olarak Çalışanların Mesleki Yeterliklerinin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kalkan, Sarp (2011). *Yerel İşgücü Piyasası Analizleri,* www.kalkinma.gov.tr /.../12629/Mayıs_Ayı_Toplantısı_Sunumu.pdf, Erişim Tarihi: 16.05.2012.

Karaağaçlı, M. (1996). *Avrupa Birliği Ülkelerinde Uygulanan Meslek Standartları İle Türkiye'deki Mesleki Yeterliliklerin Karşılaştırılması.* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kenar, N. (2002). İş Yaşamı Ve Mesleki Eğitim Açısından Meslek Standartları, Sınav Ve Sertifikasyon Sisteminin Önemi. *TİSK İşveren Dergisi*. Nisan.

Koçer, M. (2002). *Meslek Standartları ve Standardizasyon,* Standart.Ankara.

Kudatgobilik, T. (2010). TİSK Camiası, Mesleki Yeterlik Sisteminin Gelişmesinde İtici Güçtür. *TİSK İşveren Dergisi*. Eylül.

Kumlu, M. (2010) Mesleki yeterlik sisteminin merkezinde gençler yer almalıdır. *TİSK İşveren Dergisi*. Eylül.

Külalçı, Ş. (1995a). Program Geliştirme ve Sistem Yaklaşımı.A-3, Öğretmen Yetiştirme Modül Serisi.

Külahçı, Ş. (1995b). Eğitim Programları- Temel Kavramlar ve Program Türleri.A-3, Öğretmen Yetiştirme Modül Serisi.

Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan, Nurcan (2009).*Çalışma İktisadi*. İstanbul:Der Yayınları.

Mehmet, Özay ve Kılıç, Cem (2009). Çalışma Ekonomisi Teorisi, Ankara:Gazi Kitabevi.

Mevlana Kalkınma Ajansı (2010). *TR52 Düzey Bölgesi 2010-2013 Bölge Planı*. http://planlama.mevka.org.tr/dosya/bolgeplani/TR52_BolgePlani.pdf, Erişim Tarihi: 15.05.2012.

Özçelik, D. A. (1988). *Mesleki Yeterliğin Ölçülmesi.* Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu-88.Ankara: MEB, 24-25 Şubat 1988:1-36.

Sezgin, S. İ. (1980). Becerili İnsan Gücünün Yetiştirilmesi Araştırması.Ankara: M.E.B Etüt ve Programlama Dairesi Yayını, 173.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlik ve Güvenirlik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

TİSK (2007).*İl Düzeyinde İşgücü Piyasasını İzleme Rehberi,* Ankara: TİSK ve TÜRK-İŞ.

TİSK (2011). TİSK İşgücü Piyasası Bülteni. http://www.tisk.org.tr/download/shb /3248.pdf, Erişim Tarihi: 15.05.2012.

TÜİK (2012a). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2011*. http://www.tuik.gov.tr/ZipGetir.do?id=10736, Erişim Tarihi: 12.05.2012.

TÜİK (2012b). *TÜİK Veritabanı*. http://www.tuik.gov.tr/VeriTabanlari.do, Erişim Tarihi: 12.05.2012.

TÜİK (2012c). *Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, 4. Dönem 2011*. http://www.tuik.gov.tr/ZipGetir.do?id=10785, Erişim Tarihi: 18.05.2012.

Uslu, S. (2010). Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim. *TİSK İşveren Dergisi*. Eylül.

Wigley, A.Akkoyunlu ve Mıhçı, Sevinç (2011). 1988-2007 döneminde Türkiye'de İşsizliğin Bileşenleri: Sektörel Kaymalar ve Makroekonomik Şoklar, *İktisat İşletme ve Finans*, *308*, 9-28.

Yeşilmen, N.M. (2002). Ulusal Meslek Standartları. *TİSK İşveren Dergisi*. Nisan.

Zaim, Sabahaddin (1997). *Çalışma Ekonomisi* (10. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

Diğer Kaynaklar

Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konseyi Raporu, 1990

Konya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, 2012. (http://www.konyasgk.gov.tr)

Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2012. (http://www.iskur.gov.tr)

TÜİK Konya Bölge Müdürlüğü, 2012. (http://www.tuik.gov.tr)

(www.iskur.gov.tr/mydocu/standart)

(http://kitem.kiplas.org.tr/index.php/mesleki-yeterlilik)

Ek-2: ISCO 88 Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması

011	SİLAHLI KUVETLER
111	KANUN YAPICILAR
112	ÜST DÜZEY DEVLET MEMURLARI
113	KÖY İHTİYAR HEYETİ VE MUHTARLAR
114	ÖZEL AMAÇLI ORGANİZASYONLARIN ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİ
121	ÜST DÜZEY ŞİRKET YÖNETİCİLERİ
122	ÜRETİM VE İŞLETME BÖLÜMÜ MÜDÜRLERİ
123	DİĞER BÖLÜM MÜDÜRLERİ
131	KÜÇÜK İŞLETME SAHİPLERİ VE MÜDÜRLERİ
211	FİZİKÇİLER, KİMYACILAR VE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
212	MATEMATİKÇİLER, İSTATİSTİKÇİLER VE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
213	BİLGİSAYARLA İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
214	MİMARLAR, MÜHENDİSLER VE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
221	YAŞAM BİLİMLERİ İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
222	SAĞLIK İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI (HEMŞİRELİK HARİÇ)
223	HEMŞİRELİK VE EBELİK İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
231	YÜKSEKOKUL, ÜNİVERSİTE VE DAHA İLERİ DÜZEYDE EĞİTİM İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
232	ORTAÖĞRETİM İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
233	İLKÖĞRETİM VE İLKÖĞRETİM ÖNCESİ EĞİTİM İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
234	ÖZEL EĞİTİM İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
235	EĞİTİM BİLİMLERİ İLE İLGİLİ DİĞER PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
241	İŞ İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
242	HUKUK İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
243	ARŞİVCİLER, KÜTÜPHANECİLER VE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
244	SOSYAL BİLİMLER VE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
245	YAZARLAR, SANAT ESERİ YAPIMCILARI VE GÖSTERİ SANATÇILARI
246	DİN İLE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
311	FİZİK VE MÜHENDİSLİK BİLİMLERİ TEKNİKERLERİ
312	BİLGİSAYAR İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
313	OPTİK VE ELEKTRONİK DONANIM OPERATÖRLERİ
314	GEMİ VE HAVA TAŞITI KONTROLÖRLERİ VE TEKNİKERLERİ
315	EMNİYET VE KALİTE KONTROLÖRLERİ
321	YAŞAM BİLİMLERİ TEKNİKERLERİ VE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
322	SAĞLIK İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI (HEMŞİRELİK HARİÇ)
323	HEMŞİRELİK VE EBELİK İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
324	GELENEKSEL İLAÇLARLA VE İNANÇSAL TELKİNLERLE TEDAVİ EDENLER
331	İLKÖĞRETİM İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
332	İLKÖĞRETİM ÖNCESİ EĞİTİM İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
333	ÖZEL EĞİTİM İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
334	EĞİTİM BİLİMLERİ İLE İLGİLİ DİĞER YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK

	MENSUPLARI
341	MALİ İŞLER VE SATIŞ İŞLERİ İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
342	İŞ HİZMETLERİ ARACILARI VE TİCARİ ARACILAR
343	İDARİ ALANLARDAKİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
344	GÜMRÜK, VERGİ VE İLGİLİ ALANLARDAKİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
345	POLİS MÜFETTİŞLERİ VE DEDEKTİFLER
346	SOSYAL İŞLER İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
347	GÜZEL SANATLAR, EĞLENCE VE SPOR İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
348	DİN İLE İLGİLİ YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
411	SEKRETERLER VE KLAVYE KULLANAN ELEMANLAR
412	SAYISAL İŞLEMLER YAPAN BÜRO ELEMANLARI
413	MALZEME KAYITLARI VE TAŞIMACILIK İLE İLGİLİ BÜRO ELEMANLARI
414	KÜTÜPHANE VE POSTA İLE İLGİLİ BÜRO ELEMANLARI
419	DİĞER BÜRO ELEMANLARI
421	KASİYERLER, VEZNEDARLAR VE BENZER ELEMANLAR
422	MÜŞTERİ DANIŞMA ELEMANLARI
511	SEYAHATLERDE HİZMET VEREN ELEMANLAR VE İLGİLİ ÇALIŞANLAR
512	EV BAKICILARI VE OTEL, LOKANTA VB. YERLERDE HİZMET VEREN ELEMANLAR
513	KİŞİSEL BAKIM VE İLGİLİ HİZMETLERİ VEREN ELEMANLAR
514	DİĞER KİŞİSEL HİZMETLERDE ÇALIŞANLAR
515	ASTROLOGLAR, FALCILAR VB. ÇALIŞANLAR
516	KORUMA HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR
521	MANKENLER VE MODELLER
522	SATIŞ ELEMANLARI VE TANITIM ELEMANLARI
523	BÜFE, BARAKA VB. YERLERDEKİ SATICILAR VE PAZARCILAR
611	PAZARA YÖNELİK BAHÇIVANLAR VE BİTKİSEL ÜRÜN YETİŞTİRİCİLERİ
612	PAZARA YÖNELİK HAYVAN YETİŞTİRİCİLERİ VE İLGİLİ ÇALIŞANLAR
613	PAZARA YÖNELİK BİTKİ VE HAYVAN YETİŞTİRİCİLERİ
614	ORMANCILIK İLE İLGİLİ ÇALIŞANLAR
615	SU ÜRÜNLERİ ÇALIŞANLARI, AVCILAR VE TUZAKÇILAR
621	KENDİ GEÇİMİNE YÖNELİK TARIM, HAYVANCILIK, AVCILIK, ORMANCILIK VE SU ÜRÜNLERİ ÇALIŞANLARI
711	MADENCİLER, ATEŞLEYİCİLER, TAŞ KESİCİLER VE OYMACILAR
712	KABA İNŞAAT İLE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞAN SANATKÂRLAR
713	İNŞAATI TAMAMLAYICI İŞLER İLE İLGİLİ SANATKÂRLAR
714	BADANA, BOYA VE BİNA TEMİZLEME İŞLERİ İLE İLGİLİ SANATKÂRLAR
721	METAL KALIP HAZIRLAYICILAR, KAYNAKÇILAR, METAL İNŞAAT MALZEMESİ HAZIRLAYICILARI VE METAL LEVHA İŞLERİNDE ÇALIŞANLAR
722	DEMİRCİLER, ALET YAPIMCILARI VE İLGİLİ MESLEKLERDE ÇALIŞANLAR
723	MAKİNE BAKIM VE ONARIM İŞLERİNDE ÇALIŞANLAR
724	ELEKTRİKLİ VE ELEKTRONİK DONANIM İLE İLGİLİ BAKIM VE ONARIM İŞLERİNDE ÇALIŞANLAR
731	METAL VB. MALZEMELERLE HASSAS İŞLER YAPANLAR
732	ÇANAK VE ÇÖMLEKÇİLER, CAM EŞYA YAPIMCILARI VE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR

733	AĞAÇ, TEKSTİL, DERİ VB. MALZEMELERİ KULLANAN ELİŞİ USTALARI
734	BASIM VE İLGİLİ MESLEKLERDE ÇALIŞANLAR
741	GIDA İŞLEME İLE İLGİLİ MESLEKLERDE ÇALIŞANLAR
742	AĞAÇ, MOBİLYA VE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR
743	TEKSTİL VE GİYİM EŞYASI İLE İLGİLİ MESLEKLERDE ÇALIŞANLAR
744	HAM DERİ, DERİ VE AYAKKABI YAPIMI İLE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR
811	MADENCİLİK VE MADEN İŞLEME TESİSİ OPERATÖRLERİ
812	METAL İŞLEME TESİSİ OPERATÖRLERİ
813	CAM, SERAMİK VB. İLE İLGİLİ TESİS OPERATÖRLERİ
814	AĞAÇ İŞLEME VE KAĞIT İMALAT TESİSİ OPERATÖRLERİ
815	KİMYASAL MADDE İŞLEME TESİSİ OPERATÖRLERİ
816	ENERJİ ÜRETİM TESİSİ VE İLGİLİ TESİS OPERATÖRLERİ
817	OTOMATİK MONTAJ HATTI VE ENDÜSTRİYEL ROBOT OPERATÖRLERİ
821	METAL VE MİNERAL ÜRÜNLERİ MAKİNE OPERATÖRLERİ
822	KİMYASAL ÜRÜNLER İLE İLGİLİ MAKİNE OPERATÖRLERİ
823	KAUÇUK VE PLASTİK ÜRÜNLERİ MAKİNE OPERATÖRLERİ
824	AĞAÇ ÜRÜNLERİ MAKİNE OPERATÖRLERİ
825	BASKI, CİLTLEME VE KAĞIT ÜRÜNLERİ İLE İLGİLİ MAKİNE OPERATÖRLERİ
826	TEKSTİL, KÜRK VE DERİ ÜRÜNLERİ İLE İLGİLİ MAKİNE OPERATÖRLERİ
827	GIDA VE İLGİLİ ÜRÜNLERİN MAKİNE OPERATÖRLERİ
828	MONTAJCILAR
829	DİĞER MAKİNE OPERATÖRLERİ VE MONTAJCILARI
831	LOKOMOTİF SÜRÜCÜLERİ VE İLGİLİ ÇALIŞANLAR
832	MOTORLU TAŞIT SÜRÜCÜLERİ
833	TARIMSAL AMAÇLI HAREKETLİ MAKİNELER İLE DİĞER HAREKETLİ MAKİNELERİN OPERATÖRLERİ
834	GEMİ GÜVERTE TAYFALARI VE İLGİLİ ÇALIŞANLAR
911	SOKAK SATICILARI VE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR
912	AYAKKABI BOYAMA VE DİĞER SOKAK HİZMETLERİ İLE İLGİLİ NİTELİK GEREKTİRMEYEN İŞLERDE ÇALIŞANLAR
913	EVLERDE VE İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN TEMİZLİKÇİLER VB. ELEMANLAR
914	BİNA TEMİZLİK VE BAKIM SORUMLULARI İLE TAŞIT, PENCERE VB. TEMİZLEYİCİLERİ
915	KURYE, HAMAL, KAPICI VE BENZERİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR
916	ÇÖPÇÜLER VE TEMİZLİK İŞLERİNDE ÇALIŞANLAR
921	TARIM, HAYVANCILIK, AVCILIK, ORMANCILIK VE SU ÜRÜNLERİ SEKTÖRLERİNDEKİ NİTELİK GEREKTİRMEYEN İŞLERDE ÇALIŞANLAR
931	MADENCİLİK VE İNŞAAT SEKTÖRLERİNDEKİ NİTELİK GEREKTİRMEYEN İŞLERDE ÇALIŞANLAR
932	İMALAT SEKTÖRÜNDEKİ NİTELİK GEREKTİRMEYEN İŞLERDE ÇALIŞANLAR
933	TAŞIMA VE YÜKLEME-BOŞALTMA İŞLERİNDEKİ NİTELİK GEREKTİRMEYEN İŞLERDE ÇALIŞANLAR

Ek-3: Resimler

Proje Ekip Liderleri Prof. Dr. Ali Murat SÜNBÜL ve Doç. Dr. Ercan YILMAZ, Konya Valisi Aydın Nezih DOĞAN ile

Necmettin Erbakan Üniversitesi AKEF Dekanı Sayın Prof. Dr. Ali Murat SÜNBÜL' ün Konuşmaları

Proje Yöneticisi Sayın Doç. Dr. Ercan YILMAZ'ın Konuşmaları

MEVKA Başkanı Dr. Ahmet AKMAN' ın Konuşmaları

Konya Ticaret Odası Başkan Yardımcısı İsmail HAYDAROĞLU'nun Konuşmaları

Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörü Yardımcısı Sayın Prof. Dr. Mehmet Emin AYDIN'ın Konuşmaları

Konya Valisi Sayın Aydın Nezih DOĞAN' ın Konuşmaları

Konya Valisi Sayın Aydın Nezih DOĞAN' ın Konuşmaları

ÇALIŞTAY SALONUNDAN GÖRÜNTÜLER