



T.C.

MEVLANA KALKINMA AJANSI

DOĞRUDAN FAALİYET DESTEĞİ

TR52 – 2011 - DFD – 01 / 0050

**İŞVERENİN MEVCUT İŞGÜCÜNÜN YETERLİLİĞİ VE
EMEK TALEBİ İLE BEKLENTİLERİNİN
NEDENSELLİĞİ**

PROJE SAHİBİ

**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
AHMET KELEŞOĞLU EĞİTİM FAKÜLTESİ**

**KONYA
HAZİRAN 2012**

SUNUŞ

İşverenin Mevcut İşgünün Yeterliliği ve Emek Talebi İle Beklentilerinin Nedenselliği isimli proje T.C. Mevlana Kalkınma Ajansı tarafından destekleriyle gerçekleştirilmiştir. Bu projede, Konya ili için, ekonomik yaşamda faaliyet göstermekte olan işveren açısından işgücüne ilişkin mesleki yeterlilik algısının betimlenmesi; istihdam ettiği işçiler ile ihtiyaç duyduğu yeni istihdam edeceği işgücünden beklentilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu proje ile Konya ilindeki işverenlerin genel özellikleri, işgücüyle ilgili beklentileri, mevcut ve gelecek dönem işgücü talepleri ve işgücünün yeterliliğine yönelik algıları genel bir çerçeve ortaya konulmuştur.

Araştırmanın örneklemini Konya ilinin Selçuklu, Meram, Karatay, Ereğli, Akşehir, Beyşehir, Seydişehir, Çumra, Kulu, Cihanbeyli, Ilgın ve Karapınar ilçelerindeki toplam 1298 işletme sahibi ya da yöneticisi oluşturmuştur.

Bu Projenin gerçekleştirilmesine maddi katkı sağlayan T.C. Mevlana Kalkınma Ajansı yönetimi ve çalışanlarına, çalışmanın kapsam ve uygulama yönünden yürütülmesinde emeği geçen başta 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 ve tüm kurum çalışanlarına teşekkür ederiz. .

Bu proje, Konya piyasasını işveren açısından yaşadığı soruların giderilmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Bu çalışmada emeği geçen herkese teşekkürlerimizi sunarız. Eylem Planlarının Konya bölgesi için hayırlı olmasını temenni ederiz.

Doç.Dr.Ercan
YILMAZ
Proje Yürütücüsü

Prof.Dr.AliMurat SÜNBÜL
Proje Koordinatörü

Prof. Dr. Muzaffer
ŞEKER
Necmettin Erbakan
Üniversitesi Rektörü

Aydın Nezih DOĞAN
Konya Valisi

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
PROJE EKİBİ	x
PROJEDEN SORUMLU İDARİ BİRİM	x
MERKOMTE BİLGİSAYAR EĞİTİM DANIŞMANLIK İNŞAAT LTD. ŞTİ. ADINA;	xi
PROJE EKİBİ	xi
ARAŞTIRMA EKİBİ	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Girişimcilik	4
2.2. İşgücü Talebi	5
2.3. Ücretler	6
2.3.1. Ücret Farklılıkları	6
2.3.2. Ücretlerin Belirlenmesi	9
2.4. İşgücü Piyasası	13
2.4.1. Kamu İstihdamı	14
2.4.2. Özel Sektör İstihdamı	15
2.4.3. İşsizlikle Mücadele ve İş Kurma	18
2.4.4. İşgücü Piyasalarında Bilgi ve Enformasyon	21
2.5. Mesleki Yeterlik	23
2.5.1. Yeterlik ve Mesleki Yeterlik	25

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ ORTAMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

3.1. Türkiye’de Girişimcilik	27
3.2. Türkiye’de İş Yapma Ortamı ve İşgücü Talebi	32
3.2.1. Türkiye’de İş Ortamı	32
3.2.1.1. Makro Ekonomik Ortam.....	32
3.2.1.2. İş ve Yatırım Ortamı.....	38
3.2.2. Türkiye’de İşgücü Talebi.....	45
3.3. Türkiye’de İşgücü Maliyetleri	53
3.4. Türkiye İşgücü Piyasası.....	58
3.5. Türkiye’de Mesleki Yeterlilik	62
3.5.1. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi	63

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KONYA İLİNDE İŞ ORTAMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

4.1. Konya İlnde Girişimcilik.....	66
4.2. Konya İlnde İş Ortamı	67
4.3. Konya İli İşgücü Piyasası	71

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	78
5.2. Araştırmanın Değişkenleri.....	79
5.3. Araştırmaya Ait Veri Seti	79
5.4. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri.....	81
KAYNAKÇA	167
Ek-1: NACE 2 Rev.2 İktisadi Faaliyet Kolları	175
Ek-2: ISCO 88 Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması	177
Ek-3: Resimler.....	180
ÇALIŞTAY SALONUNDAN GÖRÜNTÜLER	182

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo-1: Büyüklüklerine Göre İşletmeler	16
Tablo-2: İş Yapma Kolaylığı Kriterlerine Göre Türkiye ve Bazı Ülkeler Sıralaması.....	38
Tablo-3: Ekonomik Faaliyet Alanın Göre Türkiye’de İşgücü Maliyetleri* (Endeks 2008=100)	54
Tablo-4: Türkiye’de Bazı İllerin Rekabetçilik Endeksi ve Konya ile Karşılaştırılması.....	67
Tablo-5: Türkiye’de İşyeri Sayısı En Çok Artan 15 İl (Ocak 2012-Ocak 2011)	71
Tablo-6: Konya İli Genel Nüfus İstatistikleri.....	72
Tablo-7: İstihdam Artışında İlk 15 İl (2012 Şubat-2011 Şubat Dönemi).....	76
Tablo-8: ISCO Sınıflandırmasına Göre Konya İlinde Bulunan Açık İşler (2008-2011)*	77
Tablo- 9: İşveren Statüsündekilerin Konya’da Yaşama Nedenlerinin Dağılımı	85
Tablo-10: İşletmelere Ait Kapasite Kullanım Oranları	95
Tablo-11: İşveren veya İşletmelerin Sendika ve Ticaret Dernek Üyelik Durumları.....	99
Tablo-12: İşletmelerde İnsan Kaynakları İle AR-GE / İnovasyon Bölümlerinin Varlığı	101
Tablo-13: İşletmelerle Aynı Pazarda Faaliyet Gösteren Yurtiçi Rakiplerine Göre Rekabet Avantajlarının Değerlendirilmesi	106
Tablo-14: İşletmelerle Aynı Pazarda Faaliyet Gösteren (Varsa) Yurtdışı Rakiplerin(e) Göre RekabetAvantajlarının Değerlendirilmesi	107
Tablo-15: İşletmelerin Kendi İçindeki veya Faaliyet Gösterdikleri Sektördeki İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Seviyeleri (Frekans)	110
Tablo-16: İşletmelerin Mevcut Durumda Sektörleri ve Genel Ekonomik Durum ile Alakalı Düşünceleri.....	112
Tablo-17: İşletmelerin Gelecekte Sektörleri ve Genel Ekonomik Durum ile Alakalı Düşünceleri.....	113
Tablo-18: İşverenlerin İşgücüne Yönelik Mesleki Yeterlilik Düzeyi Algı Ölçeği	116
Tablo-19: NACE Rev.2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşgücü Talebi	118
Tablo-20: İşverenlerin İşgücü Taleplerinin ISCO-88 Meslek Sınıflandırılmasına Göre Dağılımı.....	119

Tablo-21: NACE Rev.2. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Öne Çıkan Meslek Talepleri.....	120
Tablo-22: NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Konya İline Ait İşgücü Talebi Tahminleri	123
Tablo-23: İşgücüne Yönelik Mesleki Yeterlilik Kriterleri	125
Tablo-24: NACE-2 Sınıflaması Kapsamında İktisadi Faaliyet Kolları.....	126
Tablo-25: Standart Karar Matrisi	128
Tablo-26: Normalize Edilmiş Ağırlıklı Standart Karar Matrisi	129
Tablo-27: İdeal Çözüme Olan Uzaklığı Gösteren Matris ve Göreli Performans Puanları.....	130
Tablo-28: Değişkenlere Ait Açıklamalar ve Tanımlayıcı İstatistikler (1).....	135
Tablo-29: Elde Edilen Bulgular (1).....	137
Tablo-30: Değişkenlere Ait Açıklamalar ve Tanımlayıcı İstatistikler (2).....	140
Tablo-31: Elde Edilen Bulgular (2).....	141

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Mesleki Yeterlilik Sisteminin Fonksiyonları	24
Şekil-2: Türkiye’de İşteki Duruma Göre Çalışanlar (2000 - 2011).....	27
Şekil-3:Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Kadın ve Erkek Çalışanlar	28
Şekil-4: Bazı Ülkelerde Çalışanlar İçinde Girişimci Oranı % (2008).....	29
Şekil-5: Bazı Gelişmiş Ülkelerde Çalışanlar İçinde Girişimcilik Oranı (%/2008)	30
Şekil-6: Bazı Ülkelerde Tarım Dışı Girişimcilik Oranı (%/2008)	31
Şekil-7: Bazı Gelişmiş Ülkelerde Çalışanlar İçinde Girişimcilik Oranı (%/2008)	31
Şekil-8: Kişi Başına Düşen Milli Gelirin Değişimi 2002-2011 (ABD Doları)	33
Şekil-9: Türkiye Ekonomisi GSYH Büyümesi 2002-2011 (%).....	34
Şekil-10: Tüketici Fiyatları Değişim Oranı (%/2002-2011).....	35
Şekil-11: Türkiye’nin Dış Ticareti (ABD Doları/2002-2011).....	36
Şekil-12: Cari İşlemler Açığı 2002-2011 (Milyar ABD Doları)	37
Şekil-13: Türkiye Ekonomisinde Büyüme İstihdam İlişkisi (%/2005-2011).....	45
Şekil-14: Türkiye İşgücü Piyasasında İşgücü ve İstihdam (Bin kişi/2005-2011)	46
Şekil-15: Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Bir Önceki Yıla Göre Değişimi Bin Kişi (2006-2011) ...	48
Şekil-16: Bazı Ülkelerde Kamu İstihdamının Toplam İstihdam İçindeki Payı (% /2009).....	48
Şekil-17: Tarım, Sanayi ve İnşaat Sektöründe İstihdam (2004-2011 Yılları Karşılaştırması)..	49
Şekil-18: Bazı Hizmet Sektörlerinde Çalışan Kişi Sayısı (Bin Kişi/2004-2011).....	50
Şekil-19: Kamu Yönetimi, Eğitim ve Sağlık Sektörlerinde İstihdam (Bin Kişi/2004-2011)....	51
Şekil-20: Beyaz Yakalılarda İstihdam (Bin Kişi/2004-2011)	52
Şekil-21: ISCO Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Gelişimi (Bin Kişi/2004-2011).....	53
Şekil-22: Türkiye’de Toplam Saatlik Kazanç ve Kazanç Dışı İşgücü Maliyeti (2009- 2012/Endeks 2008=100)	55
Şekil-23: Türkiye’de Toplam Sanayi Sektöründe OrtalamaBrüt Ücret - Maaş Durumu (2006- 2011/Endeks 2005 =100)	56

Şekil-24: Türkiye’de Toplam Sanayi Sektöründe Ücret Ortalama Artış Oranı ve Enflasyon Oranı (%/2007-2011)	57
Şekil-25:Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi.....	65
Şekil-26:TR52 Konya- Karaman Bölgesinde Çalışanların İşteki Durumuna Göre Dağılımı (2004-2011).....	66
Şekil-27: Beşeri Sermaye Göstergelerinde İlk 8 İl ve Konya İli (%/2011).....	69
Şekil-28: Konya ili ve Türkiye Geneline İşsizlik Oranının Gelişimi	72
Şekil-29:Konya İlinde Faaliyet Gösteren İşyerlerinin NACE Rev.2. Dağılımı (%/2011)	73
Şekil-30: 2011 Yılında Konya’da Kayıtlı İstihdamın NACE Rev.2. Dağılımı	74
Şekil-31: 2011 Yılında Konya’da En Çok İstihdam Yaratan Sektörler (Kişi/NACE Rev.2.)...75	
Şekil-32: Araştırmanın Değişkenleri.....	79
Şekil-33: İşveren Statüsündekilerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı (%)	83
Şekil- 34: İşveren Statüsündekilerin Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%)	84
Şekil- 35: İşveren Statüsündekilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%).....	86
Şekil- 36: İşletmenin Bulunduğu Yerin İlçelere Göre Dağılımı (%).....	87
Şekil-37: NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Dağılımı (%).....	89
Şekil- 38: İşletmelerin Faaliyet Göstermekte Oldukları Sürenin Dağılımı (%)	90
Şekil-39: İşletmelerin Ölçek Dağılımı (%).....	91
Şekil-40: İşletmelerin Kuruluş Türüne Göre Dağılımı (%).....	92
Şekil-41: İşletmelerin İstihdam Edilen Kişi Sayılarına Göre Dağılımı (%).....	93
Şekil-42: Toplam İstihdam İçerisinde Kadın İşgücünün Oranı (%).....	94
Şekil-43: İşletmelerin Üretim Biçimlerinin Dağılımı (%).....	94
Şekil-44: İşletmelere Ait Aylık Ortalama Cironun Dağılımı (%)	96
Şekil-45: İşletmeler Ait Aylık Toplam Ortalama Maliyetlerin Dağılımı (%).....	97
Şekil-46: İşletmelerin Aylık Ortalama Toplam Maliyetleri İçerisinde İşgücüne Yapılan Ödemelerin Payı (%).....	98
Şekil-47: İşletmelerin Uyguladıkları Ücret Politikalarının Dağılımı (%)	98
Şekil-48: İşveren Statüsündekilerin Eleman Ararken En Çok Tercih Ettikleri Yöntemler (%)	100

Şekil-49: İşletmelerde Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Durumu ve Dağılımı (%)	101
Şekil-50: Dış Ticaret Faaliyetinde Bulunan İşletmeler (%)	102
Şekil-51: İşletmelerde Son 4 Yıl İçerisinde İhracat Hacminin Değişimi	103
Şekil-52: Kalite Belgesine Sahip İşletmeler (%).....	103
Şekil-53:İşletmelerde Patent ve Marka Tescilleri (%)	104
Şekil-54:İşletmelerin Toplam Maliyetleri İçerisinde Reklam ve Tanıtıma Yapılan Harcamaların Oranı* (%)	105
Şekil-55: İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Yurtiçi Rekabetçilik Avantajları	108
Şekil-56: İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Yurtdışı Rekabetçilik Avantajları	109
Şekil-57: İşletmelerin Kendi İçindeki veya Faaliyet Gösterdikleri Sektördeki İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Seviyeleri (%)	111
Şekil-58: İşletmelerde Yenilik Faaliyetleri (%).....	114
Şekil-59: İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Yenilikçilik Performansları.....	115
Şekil-58: İşverenlerin Gelecekteki Muhtemel Yatırımlarında Öne Çıkan Sektörler (Sayı)....	124
Şekil-61: Konya İlindeki İşgücüne Ait Mesleki Yeterlilik Performansları	131

KISALTMALAR LİSTESİ

ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EDAM	: Ekonomi ve Dış Politika Araştırmaları Merkezi
EVD	: Elektronik Veri Değişimi
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ISCO	: Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Boy İşletmeler
NACE	: Avrupa Birliğinde Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
SETA	: Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYDK	: Türkiye Yatırım Danışma Konseyi
UMEM	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezi
URAK	: Uluslararası Rekabet Araştırmaları Kurumu

PROJE EKİBİ

PROJEDEN SORUMLU İDARİ BİRİM

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)

MERKOMTE BİLGİSAYAR EĞİTİM DANIŞMANLIK İNŞAAT LTD. ŞTİ. ADINA;

PROJE EKİBİ

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)

Arş. Gör.Deniz GÖKTAŞ (Necmettin Erbakan Üniversitesi)

Arş. Gör. Fatma Nur YORGANCILAR

Seyit Ali BÜYÜK (Konya İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı)

Mustafa YILMAZ (Konya İl Milli Eğitim AB Koordinasyon Ekibi Üyesi)



Bu Rapor, T.C. Mevlana Kalkınma Ajansı (MEVKA)’nın desteklediği “İŞVERENİN MEVCUT İŞGÜCÜNÜN YETERLİLİĞİ VE EMEK TALEBİ İLE BEKLENTİLERİNİN NEDENSELLİĞİ” Projesi kapsamında Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi 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

İşverenler ya da girişimciler firma ya da işletme sahibi kişilerdir. Tüketici veya diğer üreticilerin satın almak istedikleri çeşitli mal ve hizmetleri üretmeyi amaçlarlar. İşverenler karar vericidirler ve işçilerin istihdamının yanı sıra yatırım amacıyla sermaye artırmak, gerekli teknolojiyi tayin etmek, üretim miktarını belirlemek, işletmenin kurulacağı alanı seçmek, fiyatlandırma ve pazarlama politikalarını oluşturmak gibi sorumluluklara sahiptirler.

İşgücüne olan talep, türetilmiş bir taleptir. Mal ve hizmetler tüketiciye sağladıkları fayda nedeniyle talep edilir. İşgücü talebi ise ürettiği ürünlerin ve hizmetlerin talebine bağlıdır. Söz konusu mal ve hizmetlere olan talebin azalması işgücü talebinin azalmasına, bu mal ve hizmetlere olan talebin artışı işgücü talebinin artmasına neden olmaktadır.

Devletin aldığı önlemlerin ağırlık noktasını, işgücü arzının yapısını etkilemeye ve değiştirmeye yönelik önlemler oluşturur. İşgücü arzının ülke ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi, vasıflandırılması ve yönlendirilmesinden oluşan bu faaliyetler işgücü planlaması olarak da adlandırılmaktadır. Eğitim ve işgücü piyasası yoluyla ekonominin talep ettiği vasıfta işgücü eğitilerek işgücü açığı kapatılabilmekte; işgücü fazlalığı bulunduğu takdirde ise hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimden yararlanılarak fazla işgücü verimli olabilecek bir alana aktarılmaktadır.

Mesleki yeterlilik sisteminin varlığı ve sağlıklı işlemesi, çalışanların ve işverenlerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılamaya hizmet etmekte, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacını gerçekleştirmek için de önemli bir araç olmaktadır (Kumlu, 2010). Mesleki yeterlilik ve bu yeterliliği tanımlayan meslek standartları, bir mesleğin tam olarak gerçekleştirilmesiyle ilgili yapılması gereken görev ve işlemlerle, edinilmiş olması gereken bilgi, beceriler ve gösterilmesi gereken tutum ve davranışları belirleyen en az ölçütlerdir (Çelebi, 2010). Ülkemiz işgücü yönünden önemli bir potansiyele sahiptir. Bu açıdan işgücünün sahip olduğu mesleki yeterliklerin işveren açısından değerlendirilmesi önemli görülmüştür.

Bu bağlamda projenin temel amacı, Konya ilinde işverenlerin işgücüne yönelik mesleki yeterlilik algıları, işgücünden beklentileri, işgücü talebi ve işgücü talebinin sektörler arası dağılımı, pek çok değişken göz önünde bulundurularak incelenmesi ve elde edilen

sonuçlar ışığında eylem planları oluşturulmasıdır. Bu temel amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki durumlar belirlenmiştir:

İşveren:

1. İşverenlerin yaş grubu, medeni durum, cinsiyet ve eğitim durumlarına göre dağılımının belirlenmesi.
2. Bölgedeki işveren yapısının sektörlere göre (NACE) dağılımının ortaya çıkarılması.
3. İşletmelerin ölçek dağılımının belirlenmesi.
4. İşletmelerin kuruluş türüne göre dağılımının belirlenmesi.
5. İşletmelerin faaliyet gösterdikleri sürenin incelenmesi.
6. Bölgedeki işverenlerin ciro hacmi, sermaye yapısı, kapasite kullanım oranları, istihdam hacmi oranının belirlenmesi.
7. İşverenlerin maliyet oranlarının ortaya çıkarılması.
8. İşverenlerin ücret politikalarının belirlenmesi.
9. İşletmelerin üretim biçimlerin dağılımının incelenmesi.
10. İşverenlerin iş gücünden beklentilerinin belirlenmesi.
11. Bölgedeki işverenlerin istihdam ettiği işgücüne yönelik mesleki yeterlik algısının ortaya konması.
12. Bölgedeki işverenlerin işe alma sürecindeki kriterlerinin belirlenmesi.
13. İşverenlerin eleman ilanlarında en çok tercih ettikleri yöntemlerin belirlenmesi.
14. İşletmelerin dış ticaret faaliyetlerinin incelenmesi.
15. İşletmelerin kalite belgesine sahip olmaları, patent ve marka tescillerinin belirlenmesi.
16. İşletmelerin reklam ve tanıtıma yaptıkları harcamaların ortaya çıkarılması.
17. İşverenlerin gelecekteki yatırımlarında öne çıkan sektörlerin belirlenmesi.

İşgücü Talebi:

1. İşletmelerin istihdam ettiği işgücü sayılarının belirlenmesi.
2. İşletmelerin toplam istihdam içindeki kadın işgücü oranının incelenmesi.
3. Bölgedeki işgücü ihtiyacının (emek talebi) NACE kollarına göre belirlenmesi.

4. Mevcut emek talebinin Konya ili merkez ve ilçelerine göre yüzdesel dağılımının belirlenmesi.
5. NACE kollarına göre öne çıkan meslek taleplerinin belirlenmesi.
6. İşgücü talebinin meslek sınıflamasına göre dağılımının belirlenmesi.

Sendika Üyeliği:

1. Bölgedeki işverenlerin sendika üyelik oranının tespit edilmesi.
2. Sendikaya kayıtlı çalışan sayısının belirlenmesi.

İnovasyon Becerisi:

1. Bölgede faaliyet gösteren işletmelerin inovasyon (yenilik) faaliyetlerinin ortaya konulması.
2. İşletmelerin iktisadi faaliyet kollarına göre yenilikçilik performanslarının incelenmesi.
3. İşletmelerde insan kaynakları ile AR-GE bölümünün varlığının incelenmesi.
4. İşletmelerde hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin durumunun ortaya çıkarılması.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bir ekonomide işgücü piyasasında hane halkları ve işletmeler vardır. İşletmeleri kuran girişimciler işgücü, sermaye ve doğal kaynaklar olan üretim faktörlerini bir araya getirerek, etkin bir şekilde insan ihtiyaçlarını karşılamak için üretim yaparlar. Bu üretim mal üretimi veya hizmet üretimi olabilir. Üretim yapmak için gerekli işgücünü hane halklarındaki bireylerden kiralarlar. Bireyler mal ve hizmet üretimine katılma karşılığında ücret kazancı elde ederler. Ücretleri de piyasada mal ve hizmet alımı için kullanırlar. Girişimcilerin üretim sonucunda elde ettikleri kazançta kar adı verilir. Karlar mal ve hizmet tüketimi için kullanılır ve tüketilmeyen kısmı yeni yatırımlar yapmak için tasarruf edilir. Bu bölümde işgücü piyasasının talep yönünü oluşturan girişimciler (işverenler ve yöneticiler) ile işgücü talebi ve ücretler hakkında kavramsal bir çerçeve oluşturulacaktır.

2.1. Girişimcilik

Girişimcilik, işgücü, doğal kaynaklar ve sermaye ile birlikte dört üretim faktöründen birisidir. Girişimcilik, bireylerin yeni iktisadi kâr fırsatlarını görme, ortaya çıkarma ve kâr güdüsüyle riski ve olası engelleri göze alarak diğer üretim faktörlerini etkin bir şekilde kullanma kabiliyeti ve isteğidir. Girişimcilik ana akım büyüme modellerinde iktisadi büyümeyi etkileyen bir etken olarak ekonomi biliminde gerekli ilgiyi görmemiştir.

Yirminci yüzyılın sonu itibariyle Bilgi İletişim Teknolojileri (BİT) devrimi ve büyük firmaların azalan önemiyle birlikte girişimcilik daha önce olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Küresel iktisadi yapı ölçek ekonomilerine ve kitle üretime dayanan yönetilen ekonomiden bilgi temelli girişimcilik ekonomisine doğru dönüşmektedir.

Girişimcilik Tanımları: Girişimci, bireysel olarak veya ekip içinde, mevcut organizasyonların içinde veya dışında, yeni ekonomik fırsatları algılayan, yeni fırsatlar ortaya çıkaran, fikirlerini piyasaya sunan, belirsizliği ve diğer engelleri göze alarak kaynakların ve işletmelerin yer seçimi, teşekkülü ve tahsisi hakkında kararlar veren kişidir.

Girişimci, piyasadaki eksik enformasyon durumunda diğerlerinden fazla enformasyona sahip olarak hareket eden kişidir. Burada dikkat çekici nokta, girişimcinin tam enformasyona sahip olması değil, diğerlerinden fazla enformasyona sahip olmasıdır.

Girişimci faaliyetler, mevcut durumlarda ortaya çıkan fırsatları değerlendirmenin yanı sıra, yeni fırsatlar yaratmak anlamına da gelir. Girişimciliğin ana unsurları algılayış, riski göze almak ve faaliyete geçmektir.

2.2. İşgücü Talebi

İşgücüne olan talep türetilmiş bir taleptir. Mal ve hizmetler tüketiciye sağladıkları fayda nedeniyle talep edilirken, işgücü talebi ürettiği ürünlerin ve hizmetlerin talebine bağlıdır. Söz konusu mal ve hizmetlere olan talebin azalması işgücü talebinin azalmasına, bu mal ve hizmetlere olan talebin artışı işgücü talebinin artmasına neden olmaktadır.

İşgücü talebi türetilmiş bir talep olduğu için iki etkene bağlıdır. Birinci etken belli bir ürünün üretilmesinde işgücünün ne derece etkili olduğu, ikinci etken ise üretilen ürününün değeri, yani fiyatıdır. Üretilen ürünün fiyatı artarsa işgücüne olan talep artar. Ürünün fiyatı sabit iken ürüne olan talep artarsa işgücü talebi artar.

Bir firma kaç tane işçi istihdam etmelidir? İktisat teorisinin bu soruya basit bir cevabı vardır: işçileri firmanın karına katkıları 1TL bile olsa istihdam etmek gerekir. Bu çözüm ekonominin tümünde karşılaştığımız temel marjinal karar alma teorisidir. “Bir şeyi onu yapmaktan meydana gelecek kar onun maliyetini aştığı müddetçe, yapmaya devam edin.” Karını en yükseğe çıkarmaya çalışan bir firma bir işçi daha istihdam etmenin marjinal getirisi ile o işçinin maliyetini (ücreti) mukayese etmelidir. İlave işçi maliyetinden çok gelir sağladığı müddetçe firma istihdamı artırarak karları artırabilir. En son istihdam ettiği işçinin getirisi maliyetine eşitse, firma bu durumda karını maksimize etmiş olacağından, istihdamı durdurur (Biçerli, 2007: 85).

Firmanın veya işverenin amacı işgücü kiralayarak en yüksek karı elde etmektir. En son aldığı işçinin marjinal getirisi işçinin aldığı ücrete kadar ilave işçi alımını yapar. İşgücü talebinin, iktisatta genel olarak kabul görmüş bu modeline marjinal verim teorisi adı verilir.

İşverenler ya da girişimciler firma ya da işletme sahibi kişilerdir. Tüketici veya diğer üreticilerin satın almak istedikleri çeşitli mal ve hizmetleri üretmeyi amaçlarlar. İşverenler karar vericidirler ve işçilerin istihdamının yanı sıra yatırım amacıyla sermaye artırmak, gerekli teknolojiyi tayin etmek, üretim miktarını belirlemek, işletmenin kurulacağı alanı seçmek, fiyatlandırma ve pazarlama politikalarını oluşturmak gibi sorumluluklara sahiptirler. İşverenler riskleri hesaplayan risk üstlenicilerdir. Bir girişimci işveren başarılı olduğunda kar

elde etmiş olur. Kar, basit anlamda üretim maliyetlerinin üzerindeki kazanç anlamına gelmektedir. Girişimciler ve işverenler yanlış karar ve tercihlerde bulunduklarında zarar etme riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Bu bağlamda zararın devamlı olması işyerlerinin üretim faaliyetlerinin son bulması anlamına gelir (Mehmet ve Kılıç, 2009:13).

Yukarıda açıklanan işgücü talebi bir firma için geçerli olan açıklamadır. Ekonomide faaliyet gösteren birçok firmanın talep ettiği işgücü ise toplam işgücü talebini oluşturur. Toplam işgücü talebini ürün talebindeki değişmeler, verimlilik artışı ve işveren sayısı belirler.

Ürünlere olan toplam talep arttığında, artan talebi karşılamak için ekonomideki firmalar üretimi artırır. Bu süreçte işgücüne ihtiyaç hâsıl olur. İstihdam artar. Toplam talep özel tüketimden, kamu harcamalarından, toplam sabit sermaye yatırımlarından ve ihracattan oluşur. Özel tüketimin, yatırım harcamalarının, kamu harcamalarının ve ihracatın artışı ürünlere olan talebi ve milli geliri artırır. Milli gelir artarsa istihdam artar, işsizlik azalır.

Verimlilik, bir işgücünün belli bir zamanda ürettiği ürün ile ölçülür. İşçi verimliliği artarsa ilave işçileri işe almaya gerek kalmaz, hatta bazı durumlarda işçi çıkarılabilir. İşçi verimliliğini artıran faktörler işçinin eğitimi, tecrübesi ve teknoloji kullanımıdır. Verimlilik artışı işgücüne olan talebi genellikle azaltan bir unsurdur.

İşveren sayısı artıkça toplam işgücü talebi artar. İstihdamın büyük bir kısmını firmaların önemli bir yüzdesini oluşturan Küçük ve Orta Ölçekli işletmeler (KOBİ) oluşturur.

2.3. Ücretler

Ücret işgücünün üretim sonrası elde ettiği kazanç ve aynı zamanda işveren için bir üretim maliyetidir.

2.3.1. Ücret Farklılıkları

İşgücü piyasaları mal ve hizmet piyasalarında olduğu gibi farklı rekabet koşullarından etkilenmektedir. İşgücünde bulunanlar arasındaki rekabet, işverenler arasında nitelikli işgücünü istihdam etmek için rekabet gibi farklı boyutlarda bir mücadele söz konusudur. Firmaların işgücü talepleri, piyasadaki işgücü arzından, işgücü verimliliğine, endüstri genel dengesinden, iktisadi koşullardaki değişmeye kadar biz dizi değişkenden etkilenecektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 251).

İşgücü verimliliğindeki artışlar, ister sermaye stokundaki artışlardan, ister ekonomik gelişmeden kaynaklansın, sonuç olarak genel ücret düzeyini yükseltici etki yapar. İşgücünün marjinal verimliliğinin artmakta oluşu, işgücüne daha yüksek ücret ödenmesine yol açabilir. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:252)

İşgücü verimliliğin artış işgücüne yapılan ödemelerin toplam maliyetleri içindeki payının azalmasına neden olacağından, fiyatların gerilemesi yönünde de etki yapacaktır. Aynı işgücü ve ona yapılan ödemelerle daha fazla ürün yaratılmaktadır. Ürün fiyatındaki azalmaların ise işgücü talebine etkisi ters yönde gerçekleşir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:253).

İşgücü verimlilik artışı, işgücü talebini artırırken, ürün fiyatlarındaki azalmalar işgücü talebi üzerinde azaltıcı etki yapmaktadır. Fiyat düşmesiyle, talep aynı kalıyorsa, karlar azalmakta, satış hasılatı düşmektedir. Bu da işgücü talebini ters yönde etkiler (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:253).

Verimlilik artışı ve fiyat azalışlarının işgücü talebi üzerindeki “net” etkisinin teorik olarak işgücü talebini azaltıcı yönde olabileceği düşünülse bile, birçok sanayide net etkinin, işgücü talebini azaltıcı etkisinin daha büyük olduğu çeşitli araştırmalarda gözlenmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:253).

Çalışma ekonomisi teorisinde ücret denildiğinde tek bir ücret anlaşılmamalıdır. Özellikle rekabet koşulları altında, ücretlerin arasında farklılık bulunmaması ve benzeri iş yapanların benzeri ücretleri alması ve bir dengenin oluşması klasik iktisadın varsayımları arasındadır. A. Smith, işgücü piyasalarında uzun dönemde ve hareketliliğin olması halinde farklı istihdam koşullarının parasal ve parasal olmayan tüm avantajlarının eşitlendiği fikrini ileri sürmüştür. Öne sürdüğü çalışma koşullarının aynı olması durumunda ücretlerin eşitleneceğini kabul eder (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:260).

Ücretleri farklı hale getiren bir dizi neden bulunmaktadır. Sadece soyut tam rekabet koşullarında tek ve geçerli bir ücret bulunmamaktadır. Gerçek hayatta piyasalarda birde çok ücretin olduğu görülmektedir. Aynı işi yapan ve benzer vasıflar taşıyan çalışanların bile ücretleri arasında ciddi farklar her zaman bulunmaktadır.

İşçi sendikaları “eşit işe eşit ücret” mücadelesi vererek, ücret farklılıklarını azaltmaya çalışırlar, ancak birçok işyerinde ücret farklılıkları devam etmektedir.

Firmalar ücret ödemelerini istihdam koşulları ile ilgili olarak saptayacaklardır. Benzer nitelikleri gösteren iki firmanın aynı ücreti ödemesi gerekirken, farklı ücret ödüyor olmaları,

- a. İstihdamın özel koşullarından
- b. Çalışanın özel koşullarından kaynaklanıyor olabilir.

Ücreti daha yüksek ödemeyi kabul eden işletme diğer işletmenin çalışma koşulları ile kendi koşulları arasındaki farklılığı ücret olarak bir ölçüde “telafi” etmektedir. İşçi de, bu farkı alarak işletmenin daha olumsuz koşullarına katlanabilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:262).

Ücretlerde bazen risk telafisi de ödenir. Güvenlik hizmeti verenlerin üstlendikleri risk nedeniyle ücretleri telafi edilir.

İşyeri koşulları arasındaki farklar kadar, yapılan işin niteliğindeki farklılıklar da ücret farklılıklarına yol açmaktadır. Bir kısım işleri icra edenler elde ettikleri toplumsal statü ve mesleki prestijleri ile ücretleri arasında her zaman bir bağlantı bulunmamaktadır. Birey tarafından arzu edilen statü ve saygınlık, ücretin bazı durumlarda daha düşük kalmasını “telafi” edebilmektedir. Bazı hallerde de ücretin düşük olması ileride beklenen statü kazancı ile dengelenebilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:264).

Bazı mesleklere sahip olma, sadece o mesleğe giriş için yapılan harcamalara değil, bazı özel yeteneklere de bağlı kalabilmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği, güzel sanatlara dayalı meslekler bu tür yeteneklerin öne çıktığı meslekler olarak göze çarpmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan; 2007:264). Orta öğrenimin yeterli olduğu işlerin sayısı azaldıkça, yükseköğrenime yatırım yapanların sayısı artmaktadır. Yükseköğretime girebilmek için yapılan harcamalar arttıkça mesleklere yönelik ücret beklentisi artmakta, birey farklı nitelikler kazanma peşinde olmaktadır. Bu noktada işgücü talebinin arza göre sınırlı kalmasının ücret farkını yaratmadaki etkinliği, ağırlıklı olarak iş arayanın niteliği üzerinde toplanmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan,2007:264).

Bazı meslekler için ücreti farklı hale getiren bireysel tercihler arasında yapılan işin bireyin sağladığı boş zaman olanakları bulunmaktadır. Birey meslek tercihinde bulunurken daha düşük ücret kazancı elde etmeyi ancak bunun karşılığında daha fazla boş zaman kalmasını isteyebilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:264).

2.3.2. Ücretlerin Belirlenmesi

İşverenin potansiyel işçinin nitelikleri hakkında tam bilgiye sahip olduğu, iş arayanın piyasa koşulları altında tam bilgiye sahip olduğu esnek bir işgücü piyasasında ücretler piyasa tarafından yani arz talep etkileşimi ile belirlenir. Ancak işgücü piyasasında belirttiğimiz koşullar geçerli olmadığı, friksiyonlar mevcut olduğu için gerçek ekonomide ücretlerin belirlenmesinde piyasa güçleri dışında politik ve sosyal güçlerin de etkisi vardır.

Ücret sadece iktisadi yönüyle değil sosyal yönünün olması ile de önemli bir konudur . Ücretin üç unsuru vardır (Ar, 2007):

- i. Ücret bağımlı çalışma karşılığı elde edilen bir gelirdir.
- ii. Çoğunlukla işçilerin tek gelir kaynağı olmasından dolayı sosyal yönden büyük önem taşır,
- iii. Ücret işçi açısından gelir, işveren açısından maliyet unsurudur.
- iv. Sosyal barışın korunması yönünde taşıdığı önem nedeniyle diğer bir unsur ücrette yasal korunma bulunmasıdır,
- v. Ücret makro ekonomik açıdan bir değişken olup, izlenen politikalar ücretin oluşumunu yönlendirir.

İşveren açısından ücret işçiyi üretimde kullanabilmek için yapılan bir giderdir. İşverenler üretilen birim başına işçi maliyetiyle ilgilenirler ve benzer işletmelerin ücret düzeyini göz önünde bulundururlar. İşletmelerin ücret politikaları ücretlerin belirlenmesinde rol oynar (Ar, 2007:79).

Ücret işveren için bir maliyet unsurudur. Maliyet, “üretimi gerçekleştirmek için yapılan girdilerin parasal veya malsal ekonomi koşullarında karşılaştırmalı gerçek değer olarak anlatımıdır. Ücret üretim girdilerinden biri olan işgücünün bedeli olduğundan, anılan bedel işverenin maliyet bileşenidir. (Ar, 2007:79)

Ücret çıplak ücret ve giydirilmiş ücret olarak iki parçadan oluşur. Çıplak ücret işçinin emeğinin karşılığı olarak ücret miktarı ve çalışma süresi olarak hesaplanan ücrettir. Giydirilmiş ücret işe çıplak ücrete sosyal yardımlar ve yan ödemelerin eklenmesiyle bulunur.

Dolaylı işgücü maliyeti büyük bir parçayı oluşturmakta ve bu oran gün geçtikçe artmaktadır (Ar, 2007:79).

Marjinal Verimlilik Teorisi: Neoklasik iktisat yaklaşımı tam rekabet koşullarında (tam bilgi, esneklik, mobilite) ücretlerin arz ve talebe göre belirleneceğini öngörmektedir. Marjinal verimlilik teorisinde ilave işçi kullanılması, işçilerin sağlayacağı üretim artış değerinin ücretlere eşit olduğu düzeye kadar devam eder. Bu noktadan sonra ek işçi kullanılmaya devam edilmesi durumunda ücretler (maliyet) marjinal verimlilik değerinden büyük olur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:277).

Marjinal verimlilik teorisinde işgücünde azalan verimlerin geçerli olduğu kabul edilmiştir. Her ilave işgücü kullanımının üretimi azalan bir oranda artırdığı ifade edilmiştir. İşgücü talep fonksiyonu bu varsayımlar çerçevesinde ücret düzeyleri ile negatif bir ilişki biçiminde belirlenmiştir.

İşgücü arzı, azalan marjinal fayda yasasının geçerliliği altında bireyin boş zaman ve gelir arasında yaptığı tercihlerden yararlanarak ücret düzeyleri ile pozitif eğimli bir ilişki şeklinde ifade edilmektedir. Ücret düzeyi tam ve mükemmel rekabette, işgücü arz ve talebinin kesiştiği noktada oluşmaktadır. İşgücü fazlası durumunda ücretler aşağıya, işgücü kıtlığı durumunda ise yukarı doğru hareket ederek piyasa ücret düzeyini oluştururlar.

Hem işverenler hem de işçiler arasında tam rekabet geçerli değildir. Ücret düzeyi sadece piyasa dinamikleri ile değil, sendikalar, asgari ücret ve yoğunlaşma oranı gibi bir dizi karmaşık sosyal ve siyasi faktörler tarafından belirlenmektedir. Bunlara ek olarak üretici kurumlar öyle karışık bir hal almıştır ki, ek bir işçi istihdamının işletmeye sağlayacağı ek kazancı tespit etmek mümkün olamamaktadır. Bir başka deyişle işçinin marjinal verimliliğini ölçmek imkansızlaşmaktadır. Bu nedenle ücretleri açıklamada bu teori yetersiz kalmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:278).

Pazarlık ve Satın Alma Gücü Teorisi: J. Davidson tarafından öne sürülen teoriye göre ücretlerin alt ve üst sınırları vardır. Ödenen ücret bu iki sınır arasında bir yerde oluşur. Bu düzeyin belirlenmesinde işverenin işçiye olan ihtiyacının ivediliği önemli rol oynar. Taraflar arasında yapılacak pazarlığa göre fiili ücret düzeyi ortaya çıkmış olacaktır. Bu teori alt ve üst sınırların nasıl belirlendiğini açıklayamamaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan; 2007:278).

Herhangi bir pazarlık durumunda işverenlerin ödemeye niyetli olabileceği en yüksek ücret; işletmenin kazanç düzeyine, rekabet gücüne, ücretler çok yükseldiğinde neden olabileceği satış kayıplarının büyüklüğüne bağlı olacaktır. En düşük ücret düzeyi ise işçilerin hayat standartlarının indirilmesindeki eğilime karşı koyacak direnme gücüne, sendikaların örgütlenme gücüne bağlı olacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 278).

Ekonominin genelinden bakıldığında işçilerin ücreti ve satın alma gücü yüksekse mallara olan talep de yeterli olabilecektir. Ücretler ve satın alma gücü düştüğünde buna uygun biçimde üretim azalacak ve işsizlik artacaktır.

İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli: İçsel işgücü piyasalarının varlığında geçerli olan ücret modelidir. İçsel işgücü piyasası emeğin ücreti ve işin örgütlenmesinin bir dizi idari kurallar ve prosedürler tarafından belirlendiği imalatçı firma gibi idari bir birimdir.

İçsel işgücü piyasalarının temel özellikleri Lordoğlu ve Özkaplan (2007) tarafından şu şekilde sıralanmıştır.

i. Firmada çalışan bazı işçilerin aldıkları ücretlerin, eşdeğer işler için dışsal işgücü piyasasında mevcut olan arz talep dengesinden görece bağımsızlığı, ücretlerin belirli kuralları kapsayan alternatif ölçütlere tabi olması, belirli görev tanımı ve teşvik mekanizmalarını içeren iş değerlendirme sistemlerinin varlığı; işveren ve işçilerin hak ve yükümlülüklerini tanımlayan kesin kurallar bütününe bağlı olması

ii. Üst kademe pozisyonlardaki açık işlerin, firmada çalışan işçilerin terfi edilmesi yoluyla doldurulması ve bunun sonucunda ortaya çıkan kariyer basamakları.

iii. İşçi ve işveren arasında uzun dönemli iş bağlantılarının oluşması,

iv. Çalışma süresine ve kıdeme bağlı olarak ücret artışları öngören kademeli ücret sistemlerinin varlığı, ücretlerle hizmet süreleri arasındaki pozitif bir ilişkinin mevcudiyetidir. Beceri ve verimlilikten ziyade hizmet süresi (kıdem) önemlidir.

İçsel işgücü piyasaları bu özellikleri nedeniyle kariyer piyasaları olarak da adlandırılır. Firmaya dışsal piyasadaki giriş sınırlı olduğu için, firma içinde terfi yoluyla ilave istihdam talebi karşılanır; bu da iş sözleşmelerinin uzun süreli olduğu anlamına gelir. İçsel işgücü piyasalarının kavramsallaştırılması, firmaların istihdam politikalarında, ücret

sistemlerinde bir dizi değerlendirme alanı yaratır; çünkü dışsal işgücü piyasalarında bir tür izole olma hali söz konusudur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:104).

İçsel işgücü piyasalarında firmalar bazen yeni eleman alımını belirli alt kademe pozisyonlar için yaparken, diğer tüm pozisyonlara firma içinden personel kaydırmasıyla eleman yerleştirir. Bu durumda içeridekiler firmada istihdam edilen işçilerdir, bu işçilerin sayısı ve konumları, işe alma, hizmet içi eğitim ve işten maliyetlerin toplamına göre belirlenir. Dışarıdakiler ise işe başvuran ve piyasadaki ücret ve iş güvenliği koşullarına tabi olan işsizlerdir. Bu tür işe başvurma ters seçim riskini telafi eder. İşe başvuranların gerçek niteliklerini ortaya çıkarma yolunda bir ikame görevi görür, düşük sorumluluk isteyen işler için dışarıdan işçi alınır, böylelikle işçilerin gerçek niteliklerini gözlemleyecek zaman kazanılır.

İçsel işgücü piyasasına sahip bir firma piyasadan daha yüksek ücret öderken, ürün piyasasındaki rekabetçi konumunu da sürdürmek zorundadır. Rekabetçi konumunu sürdürülebilmesi için işçilerin daha verimli olması, işten daha az kaytarması ve daha ucuza mal olan bir danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyması gerekir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:279).

Ekonomide işsizlik azalıyorsa, içeridekilerin işlerini kaybetme olasılığı daha düşük demektir ve ücret taleplerini artırırlar. İşsizlik yükseliyorsa da içeridekiler işlerini kaybetmemek için ücret taleplerini düşürürler.

Etkin Ücret Modeli: İşçilerin çeşitli nedenlerden dolayı verimliliği doğrudan etkilediğine inanan işverenler, verimlilik artışı sağlamak amacıyla işçilerine başka firmalarda kazanabileceklerinden daha fazla ücret verirler. Etkin ücret olarak isimlendirilen bu ücret piyasa denge fiyatının ücretinin üzerinde olacaktır. İşçilere fazla ücret ödemek maliyeti artırsa da, ilave ücretin işgücü verimliliğinde meydana getireceği artış daha fazla olacağı için işveren için karlı bir karardır (Biçerli,2007: 198).

Zımnî Anlaşmalar Teorisi: Firmalar iflas gibi çok ciddi ekonomik krizler dışında işçilere ödediği mevcut ücreti ödemeye devam edeceği garantisi verirken, konjunktürel olarak ürünlerine olan talebin azaldığı dönemlerde istihdamı daraltma yani işçi çıkarma hakkını alır. Böylece işçiler iyi zamanlarda marjinal ürünlerinin değerinden düşük, kötü zamanlarda ise daha yüksek gelir elde ederler. Bu tür zımnî anlaşmalar firmaların işgücü arzı fazlası olduğu zamanlarda ücretlerin düşürülmesini zorlaştırmaktadır (Biçerli, 2007:450).

İşverenlerin zımni anlaşmalarla ücret garantisi olduğu kadar istihdam garantisi verebilmeleri de mümkün olsa da, işçiler daha ziyade ücret garantisi veren anlaşmaları seçeceklerdir. Bunun nedeni tarafların piyasa koşullarında asimetrik bilgiye sahip olmalarıdır. İşçilerin piyasa koşullarında yeterli bilgiye sahip olmamaları durumunda firma, iyi durumda olsa da, kötü koşulları bahane ederek ücretleri indirip avantaj sağlayabilmektedir. Bu durumda işçiler ücret indirmeye izin veren zımni anlaşmalar yerine işten çıkarmaya izin veren anlaşmaları tercih edeceklerdir (Biçerli, 2007:450).

Ücret düşürmek isteyen işveren mevcut çalışanların ücretlerini düşürmek yerine, onları işten çıkarıp yeni işçileri daha düşük ücretten işe alabilir.

2.4. İşgücü Piyasası

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi hukuki bir temele dayalıdır. Bu ilişki, ya birleş(hizmet) sözleşmesine ya da statü hukukunun kurallarına göre kurulup işlerlik kazanabilir. Böyle bir ilişkinin kurulmasıyla, bu ilişki taraflarının birbirlerine karşı yerine getirmekle yükümlü olacakları borçlar da doğmuş olur. İş ilişkisinin tarafları arasındaki bu hukuki ilişki, işçinin işverene olan ve tabiiyet olarak ifade edilen bağımlılığını da beraberinde getirir. Öğretide tabiiyet bağı olarak ifade edilen bu bağımlılık, hukuki, teknik ve ekonomik bağlamda karşımıza çıkar. İşçinin, işverene işin yapılması ile yürütüm biçimi ve koşulları yönünden bağlı olması teknik, denetim ve yaptırım yetkileriyle de donatılmış bulunan işverenin gözetimi ve yönetimi, başka bir deyişle otoritesi altında iş görmesi hukuki, karşılığında düzenli ve sürekli bir ücret geliri elde etmesi ise ekonomik yönden işverene olan bağımlılığını ifade eder (Çalgan,2007:27).

İşgücü piyasası bir ülkedeki veya bir bölgedeki toplam işgücü arzının işgücü talebi ile birleştiği piyasa türüdür. Gerçekte bir ülke içinde işgücü arz ve taleplerinin tek bir işgücü piyasasında dengelenmediği, farklı coğrafi bölgeler ve farklı işkollarında farklı işkollarına göre ayrı ayrı işgücü piyasalarının varlığı söz konusudur (Ar, 2007: 108).

İşgücü piyasasında işgücü hareketliliği önemli bir faktör olup, ülkeler arası emeğin yer değiştirmesindeki engeller ve güçlük, işgücü piyasalarında ücret oluşumu açısından farklılıklara yol açar. Aynı tür farklılıklar bir ülke içindeki bölgeler arasında da görülür.

Bir işgücü piyasasında hane halkları emek arz eder, devlet, büyük şirketler, küçük ve orta boy işletmeler, Çok uluslu şirketler ise işçi talep eder. Devlet her ülkede önemli bir

işverendir. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi için, savunma, sağlık ve eğitim sektörlerinde kamuda çalışan önemli bir kesim söz konusudur. Kamusal işgücü piyasası ücretlendirme, iş güvencesi ve işe alma uygulamaları bakımından özel kesimden farklılık gösterirler.

2.4.1. Kamu İstihdamı

Devlet merkezi yönetimi ve yerel kurumları ile büyük bir istihdam kurumudur. Savunma, güvenlik, adalet, eğitim, sağlık, idari ve ekonomik hizmetlerin görülmesi için devlet vatandaşlarının bir bölümünü istihdam eder. Hemen hemen her ülkede kamu en büyük istihdam kurumudur.

Kamu istihdamını belirleyen en önemli unsur kamu ekonomisinin büyüklüğüdür. Kamu hizmetlerinin kapsamı geliştikçe kamunun ekonomideki ağırlığı artacak ve aynı zamanda devlet kamu hizmeti görececek personele ihtiyaç duyacaktır. Bu nedenle kamu ekonomisinin büyüklüğü kamu istihdamının en önemli belirleyicisidir (Navruz, 2007:6).

İstihdam kavramı sadece iş gücü olarak düşünüldüğünde, kamu istihdamı; başta kamu hizmetinde doğrudan hizmet gören memur ve işçiler olmak üzere, merkezi ve yerel meclislerde görev alan seçilmişleri, devletçe tanınmış yetki ile iş gören serbest meslek sahipleri (noter gibi) ve imtiyaz ve sözleşme hakkı kullanan yüklenicileri ve ona bağlı bulunan işgücünü kapsayacak şekilde geniş tutulabilir. Ancak kamu istihdamının bilimsel açıdan özel kesim istihdamından farklı bir araştırma alanı olarak ele alınması, kapsamı geniş tutulan bu tanım için uygun olmayacaktır. Çünkü farklılığın analiz edilebilmesi, her şeyden önce farklılığı belirleyen unsurların daha anlaşılır biçimde tanımlanmasına bağlıdır. Örneğin yukarıdaki tanım içerisinde belirtilen, “sözleşme hakkı kullanan yüklenicilere bağlı olarak çalışan iş gücünün istihdam şekli, özellikle 1980 sonrası esnek kamu personel rejimi uygulamalarının dolaylı bir sonucu olarak, kamu istihdamına değil piyasa istihdamına daha yakındır (Navruz, 2007:4).

Bu noktada devlet ve vatandaşlar veya devletin kendi bünyesinde yer alan kurum ve kuruluşlar arasındaki ilişkileri düzenleyen “kamu hukuku” kurallarını bir kriter olarak düşünmek mümkündür. Kamu hizmet personelinin istihdam şekli 657 Sayılı DevletMemurları Kanununda: “Kamu hizmetleri; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.” şeklinde açıkça belirtilmiştir (Navruz, 2007:5).

Bu kanun kapsamında:

- **Memur:** Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

- **Sözleşmeli personel:** Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

- **Geçici personel:** Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

- **İşçiler:** Kanunda işçiler için özel bir tanım getirilmemiş, memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan kişiler işçi olarak değerlendirilmiş ve işçiler hakkında bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir (Navruz, 2007:5).

Kamu istihdamı ekonomik kriz zamanlarında bir işsizliğe karşı bir önlem olarak da kullanılabilmektedir. Devlet kriz olduğu dönemlerde daha fazla memur veya sözleşmeli personel olarak işsizliği azaltmayı amaçlayabilir.

Kamu istihdamı ekonomik akılcılıktan çok, hukuksal normlara dayanır. Özel istihdama göre iş güvencesi daha fazla, çalışma saatleri düzenli ve sosyal imkânları geniştir. Kamu sektöründe çoğunlukla sabit ücret uygulaması vardır.

2.4.2. Özel Sektör İstihdamı

Piyasa ekonomisine sahip birçok ülkede istihdamın çoğunluğunu özel şirketler, küçük ve orta boy işletmeler sağlar.

AB (AB 25) ülkelerinde 2003 yılında toplam işletmelerin %99,5'i mikro ölçekli işletme olmak üzere %99,8'i KOBİ tanımı kapsamındaki işletmelerden oluşmaktadır; Toplam istihdamın yaklaşık olarak üçte ikisi (%67,1), yaratılan toplam katma değer yarısından

fazlası (%57.3) bu işletmelerce gerçekleştirilmektedir; %67,1'lik oranla toplam istihdamın yaklaşık olarak üçte ikilik kısmı KOBİ'lerce sağlanmaktadır. KOBİ'lerce sağlanan bu %67,1'lik istihdamın, %29,8'i mikro ölçekli işletmelerde, %20,8'i küçük ölçekli işletmelerde, %16,5'i orta ölçekli işletmelerde gerçekleşmektedir. (Öztürk, 2007: 27)

İstihdamın büyük bir kısmını sağlayan KOBİ'ler çalışan sayısı 250'den az ve yıllık cirosu 25 milyon TL'nin altında olan işletmelerdir.

Tablo-1: Büyüklüklerine Göre İşletmeler

İşletme Ölçeği	Kişi Sayısı	Yıllık Net Satış Hasılatı
Mikro	0-9	≤ 1 Milyon TL
Küçük	10-49	≤ 5 Milyon TL
Orta	50-249	≤ 25 Milyon TL
Büyük	250+	25 Milyon TL üzeri

Mikro ölçekli işletmeler çalışan sayısı 10 kişiden az ve yıllık net satış hasılatı 1 milyon TL'den küçük olan işletmelerdir. Küçük işletmeler çalışan sayısı 10 ile 59 arasında ve yıllık cirosu 5 milyon TL'den küçük olan işletmelerdir. Çalışan sayısı 50 ile 250 arasında olan ve cirosu 5 milyon TL'den fazla, 25 Milyon TL'den az olan işletmeler orta ölçekli işletmelerdir.

Büyük ölçekli işletmelerin işletme başına düşen istihdamı en az 250 kişidir. Büyük ölçekli işletmeler toplam istihdamın yaklaşık üçte birini oluşturur.

İşgücü talep eden bir başka özel kesim ise Çok Uluslu Şirketlerdir. Çok uluslu şirket iki veya daha fazla ülkede mülkiyeti kısmen veya tamamen kendisine ait olarak üretim veya pazarlama faaliyetleri yürüten, kendisine ait işletme stratejileri olan ve bu stratejileri tüm bağlı kuruluşları veya şubelerinde uygulayan işletmeler olup, üretimin bütün aşamalarını ayrı ülkelerde veya üretimin farklı aşamalarını ayrı ülkede gerçekleştirebilir. Küresel olarak faaliyet gösteren ÇUŞ'lerin menşe ülkeleri ağırlıklı olarak gelişmiş merkezi ülkelerdir. Gelişmiş ülkeler merkezli (esas kar transferinin yapıldığı ülke) olarak küresel platformda kurulan şirketler, ağ bağlantıları sayesinde gelişmekte olan ülkeleri denetim altına alabilmektedir (Ar, 2007:54).

ÇUŞ'ler küresel dünyada yatırım yaparken işgücünün ucuzluğu, doğal kaynakların erişilebilirliği gibi faktörlere göre ülke seçimi yaparlar. ÇUŞ'ler sadece işgücünün

ucuzluğunu, değil, verimliliğini de dikkate alırlar. Ücret/katma değer oranı yüksek gelişmekte olan ülkeler bu işletmeler için caziptir (Ar, 2007:57).ÇUŞler gittikleri ülkede istihdama önemli oranda katkıda bulunabilirler.

Bir firmanın başka bir ülkede fiziksel sermaye yatırımı yapması yani şube açması veya üretim tesisi kurması doğrudan yabancı yatırım olarak adlandırılır. Bu tür yatırımlar istihdamı artırdığı için gelişmekte olan ülkelerde bir yatırım çekme yarışı söz konudur.

Bir firmanın başka bir ülkeyi seçmesi o ülkede için güvenli ve etkin bir iş ortamının bulunması lazımdır. Bir ülkeyi yabancı sermaye için cazip kılan başlıca etkenler şu şekilde sıralanabilir:

- i. Özel mülkiyeti koruyucu bir hukuki altyapıya sahip olma,
- ii. Yolsuzluğun yaygın olmaması ve kamu kurumları yozlaşmasının yüksek olmaması
- iii. İktisadi özgürlüklere sahip olma
- iv. İşgücünün özgür olması
- v. İş kurma ve iş yapma önündeki engellerin az olması
- vi. Devletin ekonomik alana müdahalesinin düşük düzeyde olması

Teorik olarak iktisadi özgürlüklerin (emeğin özgürlüğü, girişim özgürlüğü) yüksek olduğu ülkelerin daha fazla yabancı yatırım çekmesi beklenir, ancak günümüz Dünyasında iktisadi özgürlüklerin kısıtlı olduğu Çin Halk Cumhuriyeti gibi ülkeler büyük miktarda yatırım çekmektedir. Genel olarak iktisadi özgürlüklerin geniş, devletin iş yapmanın önünde az regülasyon uyguladığı ülkeler yatırım çekmede başarılıdır.

İktisadi özgürlükler konusunda belirtilmesi gereken bir nokta da iktisadi özgürlüklerin bireysel ve siyasi özgürlükler anlamına gelmediğidir. İktisadi özgürlüklere sahip, fakat siyasi özgürlüklere sahip olmayan Suudi Arabistan, BAE ülkeler örnek verilebilir. İktisadi özgürlüklerin olması demokrasinin ve sivil özgürlüklerin olduğu anlamına gelmez.

2.4.3. İşsizlikle Mücadele ve İş Kurma

İşsizlik oranının yüksek olması durumunda uygulanabilecek üç tür politika vardır: Pasif istihdam politikaları, aktif istihdam politikaları ve diğer istihdam politikaları.

i. *Pasif İstihdam Politikaları:* Pasif istihdam politikaları gelişmekte olan ülkelerden ziyade gelişmiş ülkelerin kullandığı politikalarlardır. 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 politikalarlardır.

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 politikalarlardır. Aktif istihdam politikaları genellikle işgücü piyasasına uyumda zorluklar çeken gençler, kadınlar, yaşlılar ve özürllüler

gibi grupları hedef alır. Aktif işgücü politikaları işgücünün düşük verimlilikteki sektörlerden, yüksek verimlilikteki sektörlerle 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

Şeklinde. 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.

İstihdamın çoğunu özel sektör yaratmasına rağmen, işverenlerin önceliği daha çok istihdam sağlamaktan ziyade tabii olarak daha çok kar etmektir. İşsizlikle mücadele seçimi

işbaşına gelmiş hükümetlerin meselesidir. İşsizlikle karşısında hükümetler iş yapabilmeyi kolaylaştıran mikro reformlar yaparak ülkeyi özel sektör yatırımları için cazip hale getirebilirler. İşsizlikler mücadele konusunda hükümetler piyasa dostu çözümler üretmek istiyorlarsa aşağıda tanımlanan makroekonomik ortamı sağlamalıdır.

- İstikrarlı ve belirsizlik taşımayan fiyat istikrarını hedefleyen bir para politikası
- Girişimcileri caydıracak kurumlar vergisi ve gelir vergisi oranlarının uygun bir düzeyde olması
- İstihdam üzerinden alınan vergilerin düşük düzeyde tutulması
- Kamu harcamalarının planlı ve istikrarlı olması
- Lojistiği kolaylaştırıcı altyapı yatırımlarının sürdürülmesi
- İş kurmaya yönelik aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi

İstikrarlı bir para politikası enflasyonu belirli düşük bir oranda tutar. Yüksek enflasyon muhasebe kararlarında belirsizlik yarattığı için tercih edilmez. Sık sık değişen para politikaları, para arzını artırarak kamu harcamalarını artırma gibi popülist uygulamalar ülke ekonomisine uzun dönemde zarar verir.

Ekonomik hayata devletin yüksek vergi oranları ve ticaret kontrolleri ile müdahale etmesi de yatırımcıları uzaklaştıran bir başka devlet politikasıdır.

Çapar (2012) çalışması aktif istihdam politikaları uygulamaları ile ilgili değişik örnekler sunmaktadır.

Aktif istihdam politikalarından olan iş kurma ve geliştirme programları işsizlikle mücadelede etkili bir yöntem olabilir. Bu programlar eğitim, danışmanlık, iş planı geliştirme ve uygulama gibi teknik hizmetlerle kredi, hibe, ödenek şeklindeki finansal yardımlarla işsizlerin kendi işini kurmasını veya küçük ölçekli yeni işletmelerin kurulmasını ve geliştirilmesini kapsamaktadır (Çapar, 2012:87).

İşsizlerin çok bir kısmı kendi işini kurma eğilimindedir. Genellikle işsizler arasında kendi işini kurma girişiminde bulunanların oranı OECD ülkelerinde % 5'ten fazla değildir. Bireyler çoğu zaman risk almaya isteksizdir. Bu programların yüksek net kayıp etkileri üzerinde genel bir kabul mevcuttur. Net kayıp etkisi ile birlikte yüksek bir yer değiştirme

etkisi de söz konusudur. Bu durum genelde iş kurma ve geliştirme desteklerinin net istihdam etkisinin düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca kurulan işler kısa ömürlü olmaktadır. Kurulan işlerin üçte ikisi ile üçte biri ilk yılda kapanmaktadır (Çapar, 2012: 88).

ABD’de uygulanan kendi hesabına çalışma programlarının etkileri olumludur. Buna ek olarak bu programlar katılımcıların gelirleri üzerinde de olumlu anlamda etkili olmuştur. ABD’de bu programların uygulanması işsizlik sigortası ödemelerinde ciddi azalmalara yol açmıştır. Bu programların değerlendirmesi, motive olmuş ve bir iş planı olan bireylerin seçilmesinin ve eğitim ile danışmanlık hizmetleri biçiminde desteklerin sağlanmasının önemini vurgulamaktadır (Çapar, 2012:89).

Norveç’teki girişim yardımları programı katılımcıları ile yapılan anketler sonucunda iş kurma yardımı almış olan bireylerin yaklaşık yarısının 4 yıl sonra hala kendi hesabına çalıştığı görülmüştür. Bunun ardında yatan nedenler yaş ve eğitimidir. Sonuçlar 30 yaşın altındaki, düşük eğitimli kişiler için olumsuzdur (Çapar, 2012: 89).

Bangladeş’teki başarılı sayılabilecek bir mikro kredi deneyimi, iyi bir mikro kredi programının çeşitli özellikleri olduğunu göstermektedir. Bu program önce bir miktar başlangıç kredisi vermekte, ardından verilen krediler iyi bir geri ödemeye göre şartlı yapılmaktadır. Bu programlarda piyasa faiz oranları uygulanıp grup borçlanması yapılmaktadır. Kredi önce küçük miktarlarda başlamakta sonra tedricen yükselmektedir. Program denetleme ve eğitim faaliyetlerini de içermektedir (Çapar, 2012:90).

2.4.4. İşgücü Piyasalarında Bilgi ve Enformasyon

Asimetrik enformasyon tarafların birisinin diğerinden daha fazla enformasyona sahip olması durumudur. İşgücü piyasalarında bir enformasyon asimetrisi söz konusudur. İşe eleman arayan bir işveren, işe alacağı adayın yetenekleri, vasıfları ve çalışması hakkında yeterli bilgiye sahiptir. Aday ise kendi yeteneği ve vasfının bilincindedir. Asimetrik enformasyonun olduğu durumda işveren aday elemanın işe bağlılığı, işte ne kadar çalışacağı, güvenilirliği gibi faktörleri bilemez. Bu asimetri bir ters seçim ya da kötü seçim problemini beraberinde getirir. İşverenin önünde iki ihtimal vardır: İşe aldığı aday beklentilerini karşılayacak ya da kötü bir performans gösterecektir. İşe aldığı adayın beklentileri karşılamadığı duruma ters seçim adı verilir. Bir başka ifade ile ters seçim istihdam edilmemesi gereken bir elemanın istihdam edilmesi durumuna verilen iktisadi bir kavramdır. İşveren ters seçim riskini iki şekilde azaltabilir. Birincisi bulunduğu işkolunda iyi bir bilgi ağı

kurmak, piyasadan gelen sinyalleri değerlendirmektir. İkincisi ise adaya görece yüksek bir “etkinlik ücreti” önerebilir.

İşe aday elemanlar ise diğer elemanlara karşı avantaj sağlamak ve işverene doğru bilgi vermek amacıyla sinyal gönderirler. Mezun olunan üniversite, eğitim düzeyi, önceki işinden veya eğitim kurumundan referans almak bu tip sinyallere örnektir. İşveren piyasadaki adaylardan gelen bu sinyalleri değerlendirerek ters seçim sorunu aşmayı amaçlar. En sık kullanılan sinyal referanstır.

İşgücü piyasası bilgi sistemi işgücü piyasasına ilişkin bilgilerin toplanması, işlenmesi ve kullanıcılara sunulmasını sağlayan bir sistemdir. İşgücü piyasasına ilişkin bilgilerin toplanması, işlenmesi ve kullanıcılara sunulmasını sağlayan bir sistemin oluşturulması hem aktif hem de pasif politikaların oluşturulmasında önemli bir zemin teşkil etmektedir. İşgücü piyasasına ilişkin bilgilerin toplanması ve bu konuda bir sistemin oluşturulması işgücü piyasasına bir müdahaledir. Bu müdahale olmaksızın sağlıklı politikaların oluşturulması güçleşmektedir (TİSK, 2007: 12).

İşgücü piyasası bilgi sistemi hem işverenin hem de istihdam ile ilgili kamu kurumlarının işgücü piyasası hakkında doğru bilgilenmesini sağlar. İşverenler işlerine doğru adayları almak için bu bilgi sisteminden faydalanabilir. Kamu kurumları ise işveren ile iş arayan arasındaki friksiyonları gidermek, doğru eşleşmeyi sağlamak için bu bilgilere ihtiyaç duyar. İş ve İşçi bulma kurumları bu bilgi problemini çözmek için kurulmuş araçlardır.

İşgücü piyasası bilgi sistemi devletin, eğitim sistemi aracılığıyla gelecekteki planlamaları yapmasına da imkân verir.

Devletin aldığı önlemlerin ağırlık noktasını, işgücü arzının yapısını etkilemeye ve değiştirmeye yönelik önlemler oluşturur. İşgücü arzının ülke ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi, vasıflandırılması ve yönlendirilmesinden oluşan bu faaliyetler işgücü planlaması olarak da adlandırılmaktadır. Eğitim ve işgücü piyasası yoluyla ekonominin talep ettiği vasıfta işgücü eğitilerek işgücü açığı kapatılabilmekte; işgücü fazlalığı bulunduğu takdirde ise hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimden yararlanılarak fazla işgücü verimli olabilecek bir alana aktarılmaktadır. Tüm bunların yapılabilmesi için devletin ekonomik ve konjunktürün paralelinde bir eğitim politikası izlemesi gerekmektedir. Milli eğitim politikası ile istihdam öncesi eğitim sağlanırken, işgücü piyasasına en yakın ve bu piyasanın ihtiyaçları

doğrultusunda bilgili ve istihdamın geliştirilmesinden sorumlu olan iş ve işçi bulma kurumlarıyla da istihdam sonrası eğitim verilmektedir (Karaduman, 2006:135).

İl düzeyinde toplanacak ve sınıflandırılacak bilgiler hem il düzeyinde hem de ülke düzeyinde önemli faydalar sağlayacaktır. Bu bilgilerin sağlayacağı yararlar kullanıldığı yere ve kullanıcıya bağlı olarak değişmekle birlikte, bu yararlar aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir (TİSK, 2007:15).

- Kamu kaynaklarının etkin kullanımı
- İşletme kaynaklarının etkin kullanımı
- İşyerinde istihdamın korunması
- Yerel ihtiyaçların belirlenmesi
- İşsizliğin nedenlerinin belirlenmesi
- Yerel ihtiyaçlara cevap verecek istihdam politikalarının tespiti.

İl istihdam kurulları yeni yapılan düzenlemelerle birlikte yukarıda sözü edilen konularda çalışmalar yapmakla yükümlüdür. İşgücü piyasası bilgileri özellikle işsizliğe karşı belirlenecek politikalarda ayrı bir önem arz etmektedir.

2.5. Mesleki Yeterlik

Çağımızda tüm ülkeler, işgücünü en ekonomik bir şekilde kullanarak üretim artışını sürekli hale getirmeye ve toplumlarının refah düzeylerini yükseltmeye çalışmaktadırlar. Bunun için de insan gücünün yetiştirilmesine, ar-ge faaliyetlerine ve teknolojik gelişmelere önem vermekte, bu alanlara daha fazla yatırım yapmakta ve yeniden yapılandırmalara gitmektedirler. Bunun yanı sıra, teknolojinin hızla gelişmesi dünyanın sanayi toplumundan, bilgi toplumu sürecine girmesini sağlamıştır. Buna paralel olarak bilişim teknolojisinin gelişmesi ve bilginin hızla yayılması ise ülkeler arasındaki ticaret sınırlarını ortadan kaldırmış ve uluslararası rekabet ön plana çıkmıştır. Ülkelerin uluslararası alanda rekabet edebilme gücü, insan gücünün nitelikleri ile doğru orantılıdır. İnsan gücünün niteliklerinin ölçülebilir ve karşılaştırılabilir olması ancak ortaya konacak standartlar ile mümkün olabilecektir (Meral, 2003).

Bu durumu fark eden gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler eğitim ve işgücü piyasa sistemlerini gelişen ve değişen şartlara göre yeniden yapılandırmakta ve uluslar arası alanda kabul görececek meslek yeterlilikleri oluşturma yoluna gitmektedirler. Uluslar arası düzeyde

ABD, Kanada, Almanya, İngiltere, Danimarka, Japonya ve Avustralya başta olmak üzere AB ülkelerinde meslek yeterlilikleri oluşturma, meslek yeterliliklerine dayalı eğitim verme ve belgelendirme çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Örnek olarak; AB ülkelerinde, meslek belgeleri bir anlamda mesleki yeterlik pasaportu niteliği taşımakta, AB meslek belgelerinden birine sahip olan çalışanlar kendi düzeylerine uygun işler için tekrar sınava girmeden kendi ülkeleri ile birlikte diğer ülkelere de başvuruda bulunabilmektedirler. Görüldüğü gibi günümüzde tek başına nitelikli insan gücüne sahip olmak yeterli olmamakta, insan gücünün niteliklerini gösteren meslek standardı ve nitelikli olduğunu ispatlayan belgeye ihtiyaç duyulmakta ve bu iki unsurun uluslararası niteliklere uygun şekilde akredite edilmesi gerekmektedir (Karaağaçlı, 1996).

Şekil 1: Mesleki Yeterlilik Sisteminin Fonksiyonları



Mesleki yeterlik sistemi işverenlerin işe alım sürecinde, bireylerin beceri geliştirmelerinde, istihdam edilmelerinde ve aldıkları eğitim ile yeterlilik belgelerini hak etmede önemli role sahiptir.

Avrupa Birliği'ne katılım yolundaki Türkiye'nin hedefi, üretim ve ekonomide daha üst basamaklara çıkmaktır. Teknolojideki gelişmeler günümüzde sanayi üretimine yansımakta ve küresel rekabette en önemli unsur haline gelmektedir. Dolayısıyla gelişen teknolojinin ihtiyaçlarına uyumlu, iş piyasasının taleplerine cevap verebilecek işgücüne ihtiyaç da

artmaktadır. Bu nedenle örgün, yaygın ve informal eğitim sonucunda edinilen becerilerin ölçülmesi gerekmektedir. Diğer taraftan ülkemiz işgücü yönünden önemli bir potansiyele sahiptir. Ancak mevcut sınav ve belgelendirme yöntemlerinde yaşanan karmaşıklık ve kirlilik bu geniş potansiyeli kullanamama problemine yol açmaktadır (Uslu, 2010).

2.5.1. Yeterlik ve Mesleki Yeterlik

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).

Mesleki yeterlilik sisteminin varlığı ve sağlıklı işlemesi, bir yandan çalışanların bir yandan da işverenlerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılamaya hizmet etmekte, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacını gerçekleştirmek için de önemli bir araç olmaktadır (Kumlu, 2010).

Mesleki yeterlilik ve bu yeterliliği tanımlayan meslek standartları, bir mesleğin tam olarak gerçekleştirilmesiyle ilgili yapılması gereken görev ve işlemlerle, edinilmiş olması gereken bilgi ve beceriler ve gösterilmesi gereken tutum ve davranışları belirleyen en az ölçütlerdir (Çelebi, 2010). Meslek standartları, aynı zamanda bir sistem içinde üretilmesi ve belirlenmesi gereken değerlerdir. Meslek standartları sisteminin varlığı ve işleyişi, işverenlere, çalışanlara ve eğitim kesimine sayısız yararlar sağlamaktadır. Meslek standartları bireylerin iş yaşamı ile eğitim yaşamı arasında önemli bir işlev görmektedir. Ancak, mesleki

yeterlilik konusunun nasıl ele alındığı önemlidir. İşçi, işveren ilişkileri, karşılıklı tanımlanmış hak ve ödevlerin yerine getiriliş biçimleri ile değerlendirilmelidir. İşçinin kendisinden beklenen bilgi ve donanımına sahip olması, bu anlamda nitelik açısından sürekli olarak kendini geliştirmesi temel bir hak olarak görülmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

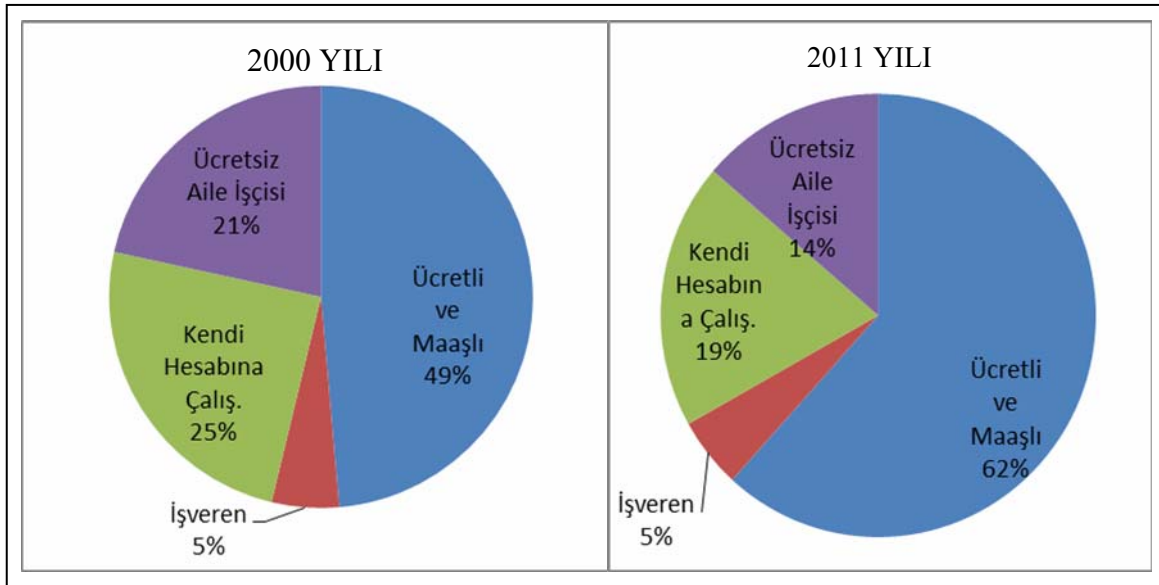
TÜRKİYE’DE İŞ ORTAMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

İşgücü istatistiklerinde yer alan kendi hesabına çalışanlar ve işverenler girişimciler olarak tanımlanır. 2000 yılında Türkiye’de kendi hesabına çalışanların oranı % 25 ve işverenlerin oranı ise % 5 olarak görülmektedir. İstihdamda olanların yaklaşık üçte biri kendi işini yapmaktadır.

3.1. Türkiye’de Girişimcilik

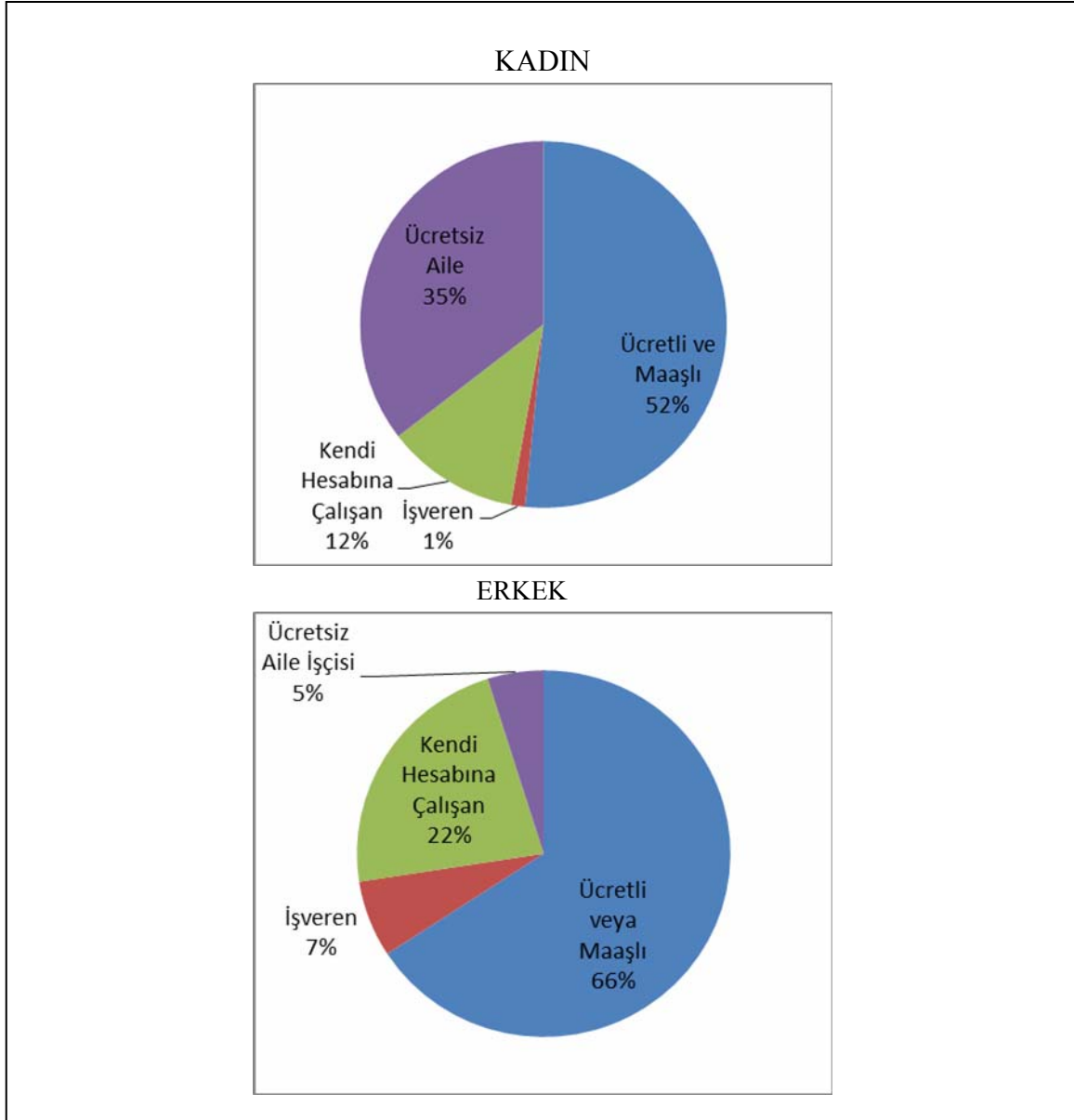
2011 yılında ise kendi hesabına çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranı % 19’a gerilerken, işverenlerin oranı aynı seviyede kalmıştır. Kendi hesabına çalışanlardaki bu gerilemenin nedeni tarım sektöründe çalışanların azalmasıdır. Bilindiği üzere tarım sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu kendi işlerini yapan küçük ölçekli üretim yapanlardır. Ücretsiz aile işçilerinin azalması da tarımsal nüfusun azalmasının bir sonucudur. İncelenen dönemde ücretli ve maaşlı çalışanların oranı tüm çalışanların % 49’u oranından, % 62’ye yükselmiştir. Her 10 çalışandan altısı ücretli veya maaşlı bağımlı statüde çalışmaktadır.

Şekil-2: Türkiye’de İşteki Duruma Göre Çalışanlar (2000 - 2011)



Kaynak: TÜİK, 2012a.

Şekil-3:Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Kadın ve Erkek Çalışanlar



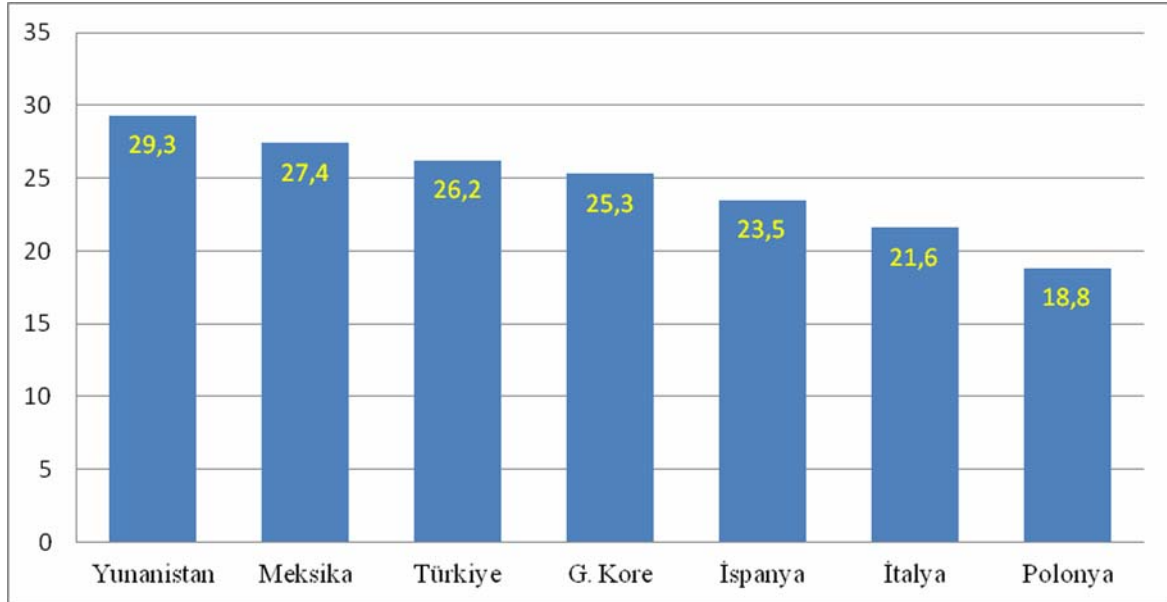
Kaynak: TÜİK, 2012a.

İşteki durumuna çalışanların cinsiyetlere göre dağılımları cinsiyetler arası istihdam büyük farklılıkları ortaya koymaktadır. Erkek çalışanların % 7’si işveren olarak çalışırken, aynı oran kadınlarda yalnızca % 1’dir. Kadınların % 35’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, erkeklerde bu oran % 5’dir. Erkek çalışanların üçte ikisi ücretli veya maaşlı olarak çalışmaktadır. Kadın çalışanların ise yarısı ücretli veya maaşlı çalışmaktadır. Erkek çalışanlar arasında kendi hesabına çalışanların oranı % 22 iken, kadın çalışanlarda aynı oran % 12’dir.

İşteki duruma göre cinsiyet farklılıklarını gözlemlediğimizde kadınlarda girişimciliğin oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin fazla olmasından dolayı ücretsiz aile işçilerinin kadınlar arasındaki payı yüksektir. Kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisi statüsündedir.

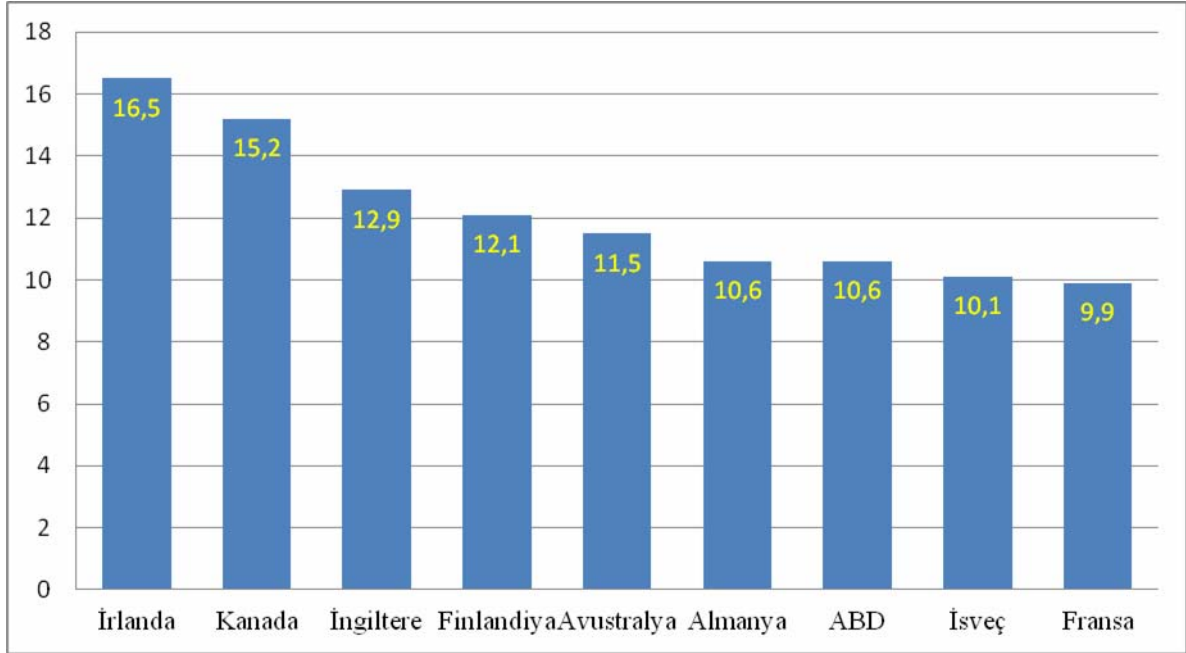
Girişimciliğin Türkiye’de hangi boyutta olduğunu sağlıklı yorumlamak için ülkeler arası bir karşılaştırma yapmak faydalı olacaktır. ILO verilerine göre 2008 yılına kadar ulaşılan bilen işteki duruma göre istihdamın uluslararası karşılaştırması Şekil-4 ve Şekil-5’te verilmiştir.

Şekil-4: Bazı Ülkelerde Çalışanlar İçinde Girişimci Oranı % (2008)



Kaynak: ILO Laborstat.

Türkiye benzer ekonomiye sahip bazı gelişmekte olan ülkelerdeki girişimcilik oranları çalışanların beşte birini temsil etmektedir. İtalya ve İspanya gibi ülkeler gelişmiş ülke grubunda olsalar da tarımsal nüfuslarından dolayı % 20’nin üzerinde girişimcilik oranlarına sahiptirler. Türkiye’nin 2008 yılı verilerine göre işverenlerin ve kendi hesabına çalışanların toplamı olan girişimcilik oranı % 26,2 ‘dir. Şekil.4’deki en yüksek girişimci oranına sahip ülkenin bir turizm ülkesi olan Yunanistan olduğu görülmektedir. G. Kore ve Meksika dışındaki ilk 5 ülke önemli oranda turizm ekonomisine sahiptir.

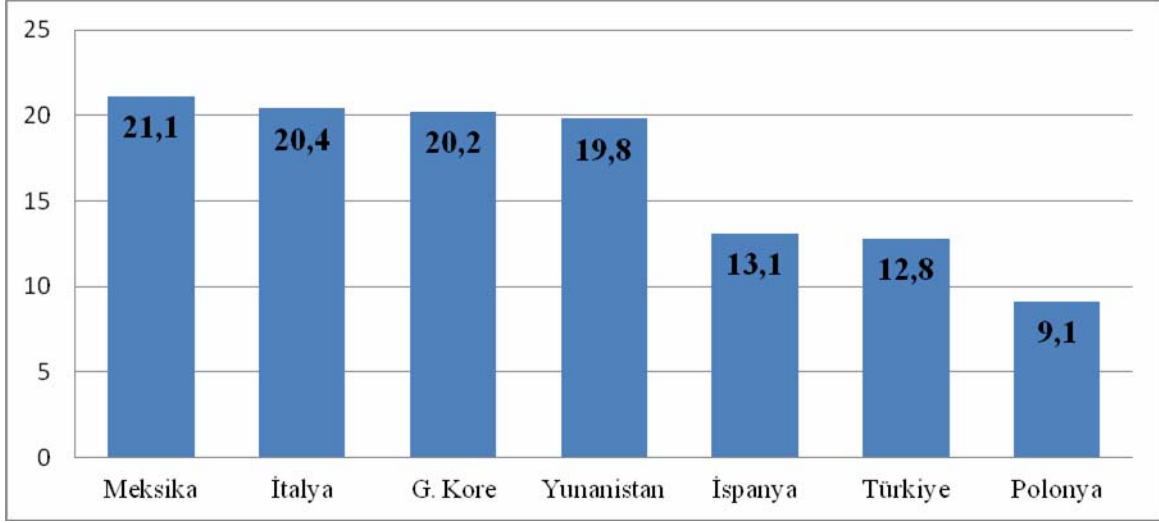
Şekil-5: Bazı Gelişmiş Ülkelerde Çalışanlar İçinde Girişimcilik Oranı (%/2008)

Kaynak: ILO Laborstat.

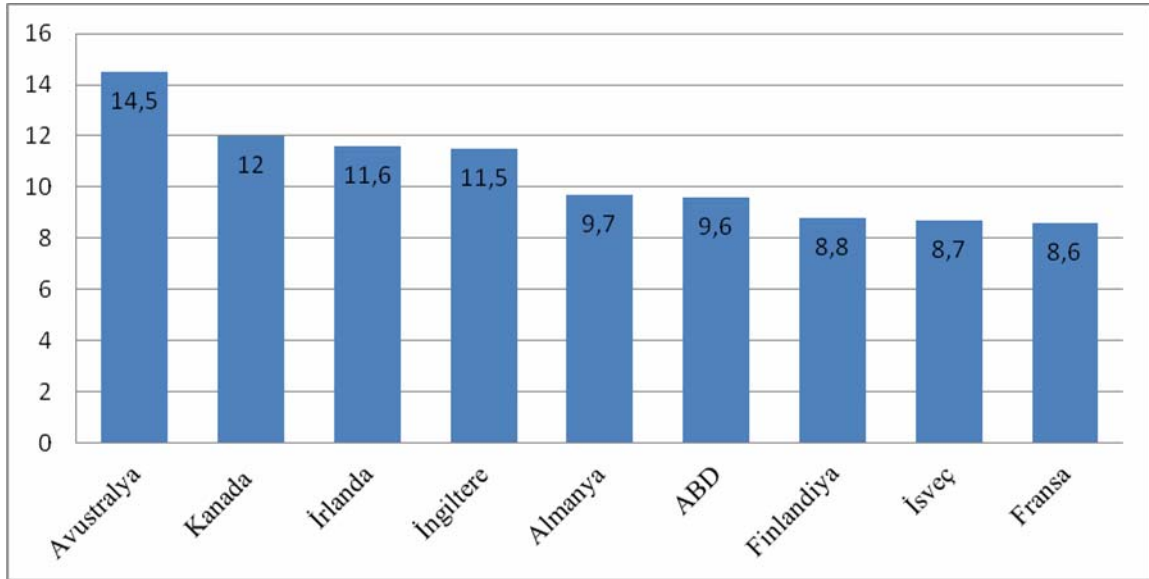
Şekil-5'te bazı gelişmiş ülkelerin girişimcilik oranları verilmiştir. Gelişmiş ülkelerde tarımsal nüfusun oranı düşük olduğu gerçeği göz önünde tutulduğunda gelişmiş ülkelerin girişimci oranları % 10 ile %15 arasında değişmektedir. Serbest piyasa ekonomisi ülkelerinin girişimcilik oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu konuda ABD bir istisnadır. Liberal serbest piyasa ekonomisinin merkez ülkesi ABD'de girişimcilik oranı % 6.9 olarak gözlenmektedir. Şekil-5'te ABD ilginç bir gözlem sunmaktadır. İrlanda, Kanada ve İngiltere seçili ülkeler arasında en yüksek girişimcilik oranına sahip ilk üç ülkedir. Anglo-Sakson ülkelere nazaran daha koordineli bir piyasa ekonomisine sahip olan Almanya ve Fransa % 10 civarında girişimcilik oranına sahiptir.

Kendi hesabına çalışanların ve işverenlerin toplam çalışanlar içindeki payını gösteren ölçütler örneklerimizde görüldüğü gibi sağlıklı bir karşılaştırma imkânı sunmamaktadır.

EIM Compendia Girişimcilik Veri tabanına göre tarım, avcılık, ormancılık ve balıkçılık sektörünü girişimcilik verilerinden arındırdığımızda şekil-6 ve şekil-7'de elde edilen sonuçlar elde edilmiştir.

Şekil-6: Bazı Ülkelerde Tarım Dışı Girişimcilik Oranı (%/2008)

Kaynak: EIM Compendia.

Şekil-7: Bazı Gelişmiş Ülkelerde Çalışanlar İçinde Girişimcilik Oranı (%/2008)

Kaynak: EIM Compendia.

Şekil-6’da görüldüğü gibi tarımsal çalışanlar çıkarıldığında geriye kalan sektörlerdeki girişimcilerin istatistikleri ülke sıralamasını değiştirmektedir. Şekil3’te % 27,3 ile birinci sırada olan Yunanistan Şekil-5’te % 19,8 ile dördüncü sıraya düşmüştür. Şekil-4 verilerine göre % 27,3 ile üçüncü sırada bulunan Türkiye Şekil-6’teki sıralamada % 12,8 ile altıncı sıraya gerilemiştir. Türkiye’nin gerçek girişimcilik rakamı % 12, 8 olarak görülmektedir.

Şekil-7’de bazı gelişmekte olan ülkelerin tarımsal nüfustan arındırılmış girişimcilik oranları verilmiştir. İlk 4 sırayı dört liberal piyasa ekonomisi Avustralya, Kanada, İrlanda ve İngiltere almaktadır. Tarımsal girişimciler çıkarıldığında İrlanda’nın girişimcilik oranı % 16,5’ten, % 11,6’ya düşmüştür. Türkiye bu ülkeler arasında sıralamaya girse ikinci yüksek girişimcilik oranına sahip ülke olurdu.

Türkiye’de girişimcilik gelişmiş ülkelerden pek farklı bir orana sahip değildir, fakat girişimciliğin yapısı itibariyle gelişmiş ülkelerden farklılıklar gözlenmektedir.

3.2. Türkiye’de İş Yapma Ortamı ve İşgücü Talebi

Türkiye 2000’li yıllarda siyasi ve hukuki istikrara kavuşmuş, gelişmekte olan ve yükselen bir ekonomidir. Enflasyonun(oranlarının)düşürülmesi ve maliye politika(larının)sının disiplin altına alınması, tek partinin iktidarda olmasıyla birlikte makroekonomik istikrar sağlanmıştır. Makroekonomik istikrar hem yurt içindeki girişimcilerin, hem de yabancı yatırımcıların bir işletme kurması durumunda olası riskleri hesaplayabilmesini kolaylaştırır. Yeni işletme kurulması işgücü talep edilmesini sağlayan en önemli mekanizmadır.

3.2.1. Türkiye’de İş Ortamı

Türkiye 2011 yılı sonu itibariyle yaklaşık 800 milyar ABD doları hacmindeki GSYH rakamı ile Dünya’nın 16. Büyük ekonomisidir ve Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya ve İspanya’dan sonra Avrupa’nın altıncı büyük ekonomisidir. Türkiye istikrarlı makro iktisadi politikalar, özel sektörün dinanimizmi ve kamu kuruluşlarının doğru yönetilmesi sayesinde iktisadi refahını artıran bir ülkedir. İktisadi refahın en önemli ölçüsü olan kişi başına GSYH değişimine baktığımızda Türkiye 2011 yılında 10.444 ABD doları dolarlık kişi başı gelire sahiptir.

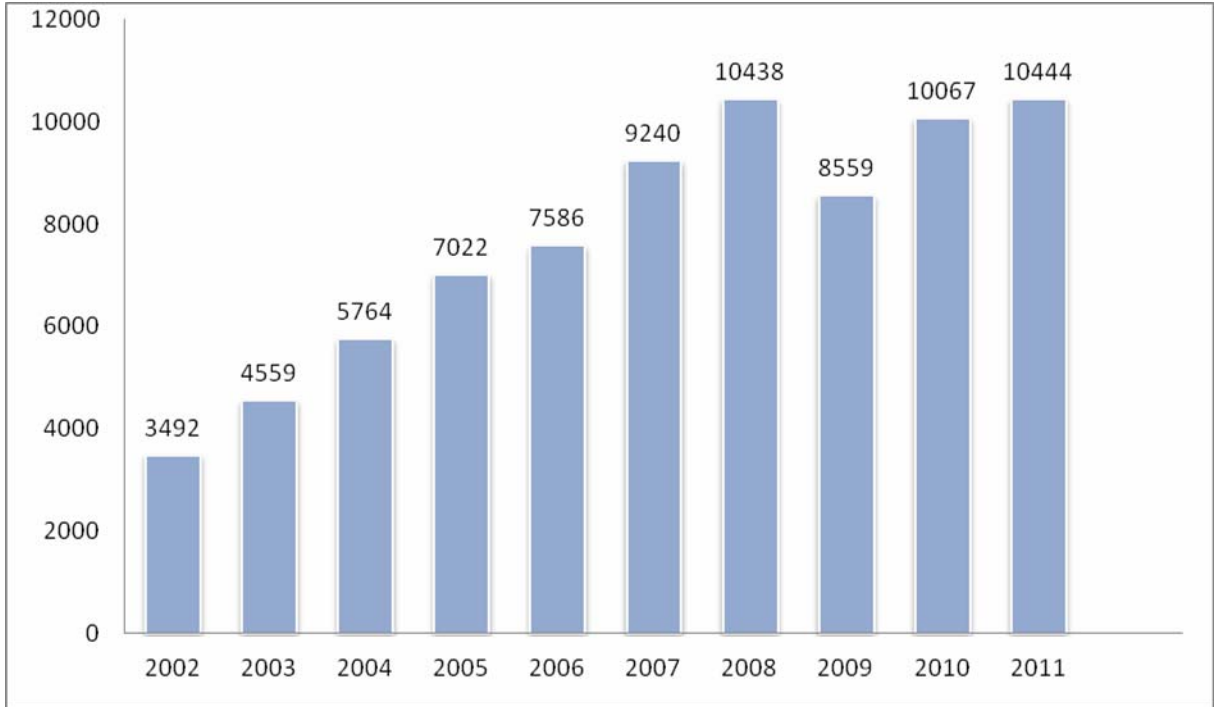
3.2.1.1. Makro Ekonomik Ortam

Kişi başına düşen gelirdeki artış ülkede üretimin arttığına ve satın alma gücünün yükseldiğine yönelik bir göstergedir. Türkiye’de yaşayan vatandaşların ABD Doları cinsinden ölçülen ortalama ekonomik refahı 2006 yılından 2011 yılına yaklaşık % 50 artmıştır. Kişi başına düşen gelirde 2008 Küresel Finansal Krizinin etkisiyle yaklaşık % 15’lik bir azalma görülmüştür. Türkiye bu dönemde yaşadığı kişi başına düşen gelir kaybını 2011 yılında

tamamlayabilmiştir. 2011 yılı itibariyle Türkiye ekonomisi kişi başına gelirden 2008 yılındaki seviyesine ulaşmıştır.

Türkiye ekonomisi 2002-2011 yılları arasında kayda değer büyüme rakamlarına ulaşmıştır. 2001 krizi sonrası uygulanan güçlü ekonomiye geçiş programı ile birlikte Türkiye ekonomisinin yüksek büyüme dönemleri başlamıştır. 2002- 2006 yılları arasında Türkiye ekonomisi % 5'in üzerinde büyüme sağlamıştır. 2006'dan sonra yavaşlayan büyüme 2008 Küresel Finansal Krizinin etkisiyle küçülmeye dönüşmüştür. Türkiye Ekonomisi 2008 yılında yerinde saymış, 2009 yılında ise % 4,82 küçülmüştür.

Şekil-8: Kişi Başına Düşen Milli Gelirin Değişimi 2002-2011 (ABD Doları)



Kaynak:Hazine Müsteşarlığı, 2012.

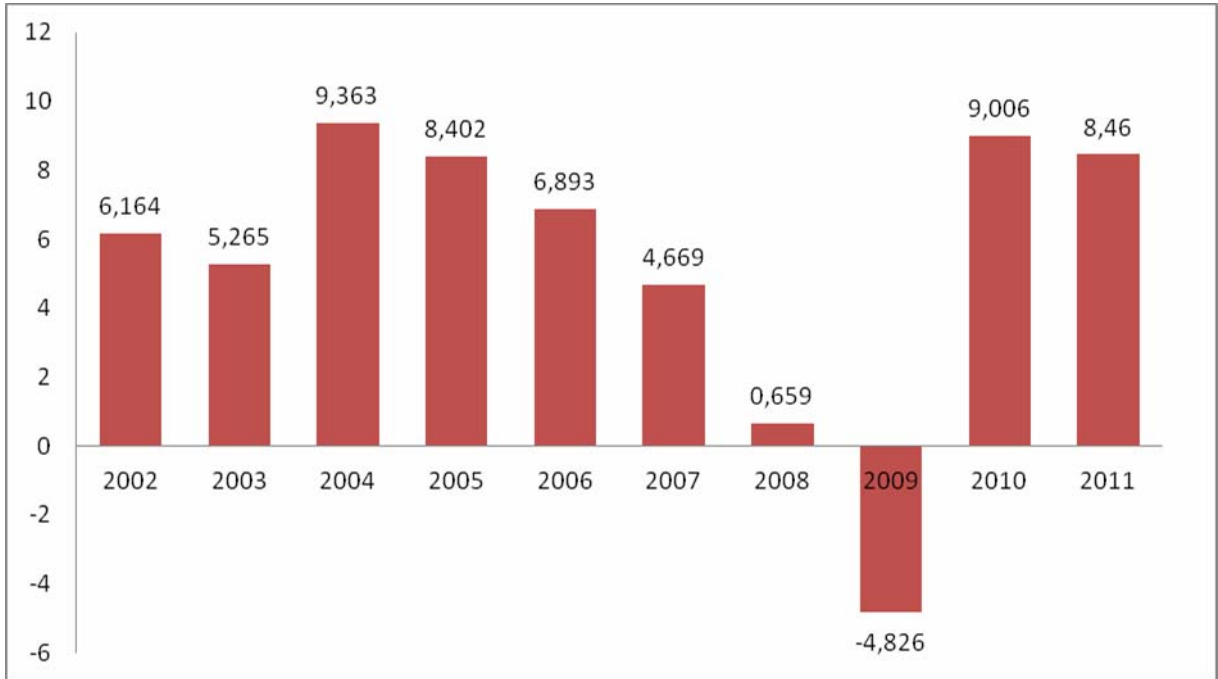
2010 ve 2011 yıllarında GSYH büyümesi %9 ve % 8,46 olarak gerçekleşmiştir. Dünya ekonomisinin durağan olduğu bu dönemlerde bu büyüme rakamları oldukça etkileyicidir.

Ekonomik büyüme istihdam yaratılmasının ön koşuludur. Büyüme daha fazla yatırım ve tüketim demektir. Yatırımlar yeni işletmelerin kurulmasına, tüketim ise yeni iş ve istihdam imkânlarının gelişmesine neden olur. İşsizliğin azalması için ekonomik büyümenin dengeli ve yüksek bir seviyede sürdürülmesi gerekmektedir.

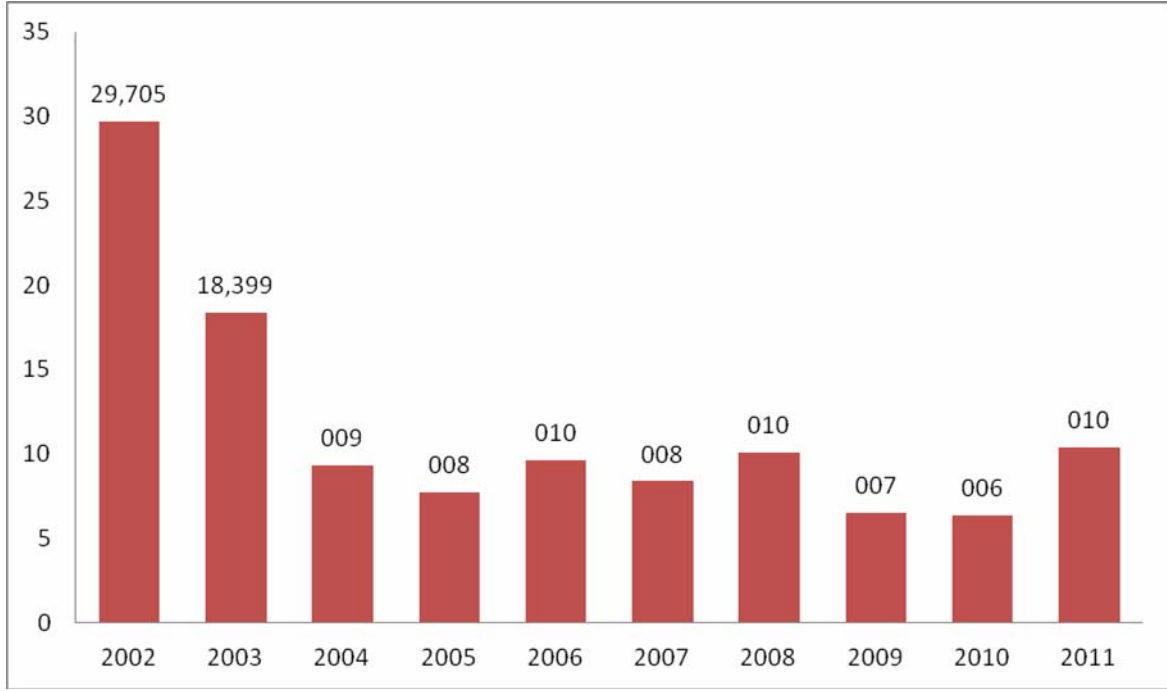
Ekonomik olarak büyüyen ülkeler girişimcilere de fırsatlar sunar. İktisadi büyüme yeni pazarların, iş alanlarının açılmasını ve bunun yanı sıra yeni yatırım fırsatlarının oluşmasına neden olur. Ekonomik olarak büyüyen ülkelerde kişilerin harcanabilir gelirleri artar ve bu yeni tür mallar ve hizmetler talep etmelerine neden olur.

Ekonomik büyüme devletin daha çok vergi toplaması ve daha fazla kamu harcaması yapabilmesi anlamına gelir. Kamu harcamaları, eğitimin ve sağlığın kalitesinin artmasına, altyapı yatırımlarının artmasına ve ülkenin daha yaşanabilir hale gelmesine katkıda bulunur.

Şekil-9: Türkiye Ekonomisi GSYH Büyümesi 2002-2011 (%)



Kaynak: IMF World Economic Outlook, 2012.

Şekil-10: Tüketici Fiyatları Değişim Oranı (%/2002-2011)

Kaynak: TÜİK, 2012b.

Çalışanların ve yatırımcıların gelecekle ilgili doğru ücret ve yatırım kararları alabilmeleri için fiyatlar yani düşük ve sabit bir artış seviyesinde olmalıdır. Bu duruma fiyat istikrarı adı verilir. Türkiye’de son on yılda enflasyon oranı % 29,70’den, % 10’lu rakamlara düşmüştür. Enflasyon oranı 2008 ve 2011 yılı dışında 2004-2011 yılları arasında tek hanede seyretmiştir.

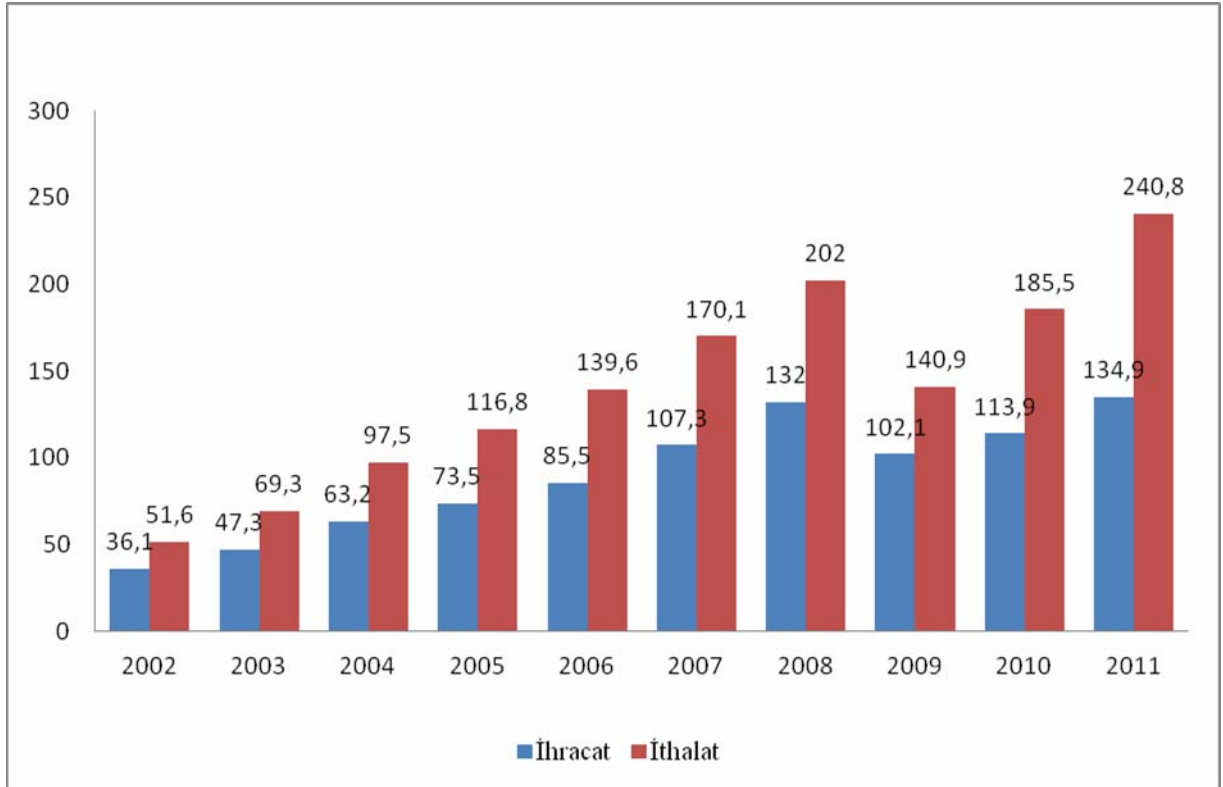
Enflasyon mal ve hizmet talebindeki artışın, toplam mal ve hizmet arzı artışından fazla olmasından dolayı ortaya çıkar. Bir başka deyişle üretimin tüketime yetişememesi durumudur. Türkiye’de enflasyon ile mücadelede görece bir başarı söz konusudur.

Enflasyon ile mücadele kapsamında 2001 yılında Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası bağımsız bir hale getirilmiş ve temel görevi fiyat istikrarını sağlamak olarak belirlenmiştir. Fiyat istikrarını sağlama doğrultusunda gecelik borçlanma faizlerini yükselterek ve zaman zaman düşürerek TCMB fiyatları etkilemeye çalışmış ve 2000’li yılların başlarında başarılı olmuştur. Uygulanan para politikası stratejisinin adı enflasyon hedeflemesidir. Enflasyon hedeflemesi stratejisinde merkez bankası yılsonu için bir enflasyon hedefi koyar ve bu hedefe ulaşmak faiz oranını ve para arzını belirler.

Para politikasının yanı sıra disiplinli bir maliye politikası da enflasyonun düşürülmesinde yardımcı olmuştur. Kamu harcamaları ve borçlanmalar kontrol altına alınmıştır.

Türkiye ekonomisinde enflasyon oranı düşmesine rağmen, halen gelişmiş ülkelerin enflasyon oranından yüksektir. Bazı ekonomistlere göre ideal enflasyon oranı yıllık % 2'dir.

Şekil-11: Türkiye'nin Dış Ticareti (ABD Doları/2002-2011)



Kaynak: Hazine Müsteşarlığı.

Şekil-11'de 2002- 2011 yılları itibariyle Türkiye'nin dış ticareti gösterilmektedir. 2002 yılına göre ihracat yaklaşık 5 katına ulaşmış ithalat ise 5 katından yüksek bir düzeye çıkmıştır. 2002 yılında 15 milyar ABD doları olan dış ticaret açığı, 2011 yılında 106 milyar dolara yükselmiştir. 2008 Küresel Ekonomik Krizini takip eden 2009 yılı hariç ihracat sürekli artmış, ithalat da benzer aynı şekilde 2009 yılında azalmış, diğer yıllar artış göstermiştir.

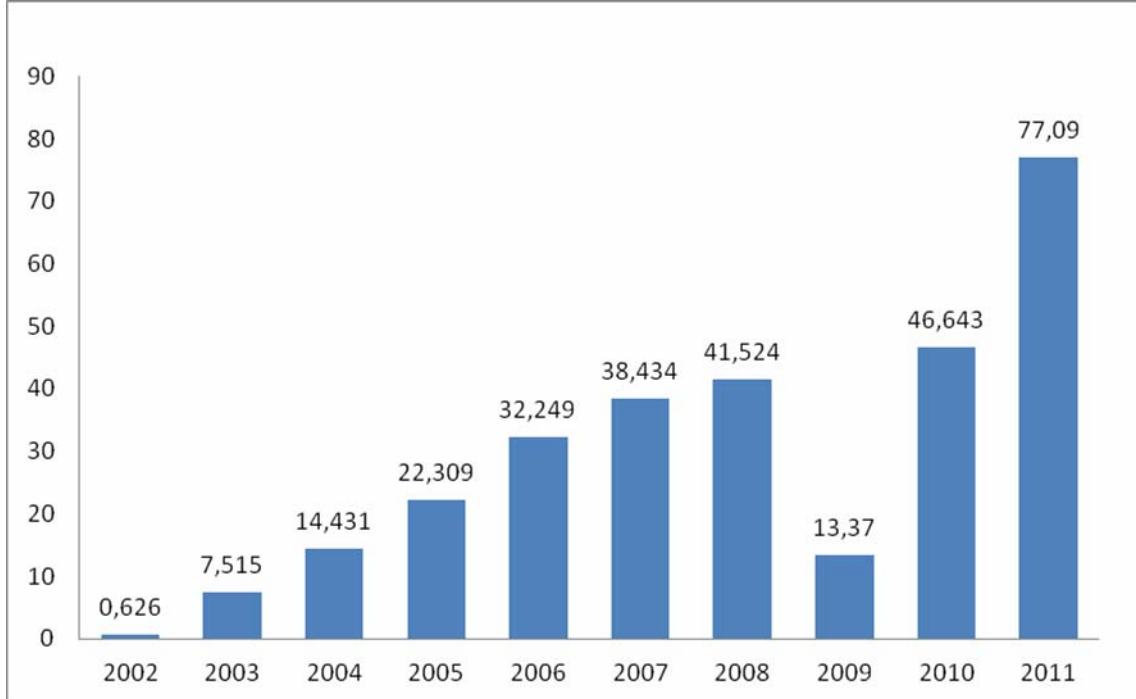
Şekil-11 incelendiğinde Türkiye'nin ithalatının ihracatından daha hızlı arttığı görülmektedir. Bu artışın nedeni Türkiye'nin büyümesinin yüksek ölçüde ithal ara mal ve enerji kullanımına dayalı bir ülke olmasıdır. Türkiye ekonomisindeki ihracatçı firmalar,

önemli ölçüde girdi ithalatı yaparak üretimlerini sürdürürler ve ürettikleri malları dış piyasalara ihraç ederler. İhracatın artarken ithalatın artmasının nedeni yerli imalat sanayinin bu tür ithal girdi bağımlılığıdır.

Türkiye ihracatının çoğunluğu AB ülkelerine yapmaktadır. 2007 yılından AB ülkelerine yapılan ihracat toplam ihracatın % 56'sını oluşturmaktayken, bu pay 2011 yılında % 46'ya gerilemiştir. Türkiye'nin ihracatında Ortadoğu ve Yakındogu ülkelerinin payı artmaktadır.

Dış ticarete AB ülkeleri ile olan ticaret hacminin yüksek olması Türkiye'yi AB'de yaşanan ekonomik gelişmelere karşı daha hassas hale getirmektedir.

Şekil-12: Cari İşlemler Açığı 2002-2011 (Milyar ABD Doları)



Kaynak: IMF World Economic Outlook.

Bir ülkenin tasarruf açığı olarak da ifade edilebilecek olan cari işlemler açığı küresel ekonomik krizi takip eden yılı hariç, her yıl artış göstermiştir. Cari açığın oluşmasının nedenleri enerji fiyatlarının yükselmesi, ithal tüketim talebinin artması, yatırımların yabancı kaynaklarla finansmanı gibi olgular ve bunlara bağlı olarak yurt içi kaynakların, yurt içi yatırımları karşılamada yetersiz kalmasıdır. Bu durumda dış tasarruflar ülkeye çekilecektir. Yurt dışı tasarruflar iki çeşittir. Sıcak para olarak bilinen portföy yatırımları ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları bu iki çeşidi teşkil eder. Bir ülke için dış yatırımları doğrudan yabancı yatırım olması daha avantajlıdır.

3.2.1.2. İş ve Yatırım Ortamı

Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı Raporu (Doing Business Report) 183 ülkeyi her yıl 10 iş yapma kolaylığı değişkeni kullanarak iş yapma kolaylığına göre sıralamaktadır. Bu 10 değişken yeni bir iş kurma, inşaat ruhsatlarının alınması, istihdam, mülkiyet devri, kredi alma, yatırımcıları koruma, vergi ödeme, sınır ötesi ticaret yapma, sözleşmeleri uygulama ve bir işletmeyi kapatma kolaylıkları kategorilerinden oluşur.

İş Yapma Kolaylığı raporlarının temel amaçları; politika yapıcılara ve özel sektör paydaşlarına uluslararası kıyaslama imkanı sunmak, reformların tasarımı için motivasyon ve bilgi sağlamak, özel sektör kalkınması ile ilgili teorilere ve uzmanlar ile uygulayıcıların bu konudaki anlayışlarına katkıda bulunmak ve kalkınmanın etkililiği ile ilgili uluslararası verimliliği zenginleştirmektir (Dünya Bankası, 2012).

Dünya Bankası “İş Yapma Kolaylığı” raporlarında, ekonomik büyümenin ve istihdamın sağlanması için güçlü bir özel sektör iş ortamının önemi vurgulanmaktadır.

Dünya Bankası 2012 İş Yapma Kolaylığı raporuna göre Türkiye 183 ülke arasında 71. Sıradadır. Türkiye bu sıralama ile Beyaz Rusya, Gana, Ermenistan, Azerbaycan gibi ülkelerin gerisindedir. Raporda Türkiye’nin gerisinde kalan İtalya 87. Sırada ve Çin Halk Cumhuriyeti 91. Sıradadır.

Tablo-2: İş Yapma Kolaylığı Kriterlerine Göre Türkiye ve Bazı Ülkeler Sıralaması

	Türkiye	Endonezya	Meksika	G. Afrika	Polonya
İş Yapma Kolaylığı	71	129	53	35	62
Yeni Bir İş Kurma	61	155	75	44	126
İnşaat Ruhsatlarının Alınması	155	71	43	31	160
Elektrik Bağlanması	72	161	142	124	64
Mülkiyet Devri	44	99	140	76	89
Kredi Alma	78	126	40	1	8
Yatırımcıları Koruma	65	46	46	10	46
Vergi Ödeme	79	131	109	44	128
Sınır Ötesi Ticaret Yapma	80	39	59	144	46
Sözleşmeleri Uygulama	51	156	81	81	68
Bir İşletmeyi Kapatma	120	146	24	77	87

Kaynak: Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı Raporu, 2012.

Türkiye genel iş ortamı açısından 71. Sıradadır. Dünya’da bu sıralamada önde gelen üç ülke Hong Kong, Singapur ve Yeni Zelanda’dır. İş yapma kolaylığı açısından Türkiye Tablo.2.’deki ülkelerden Endonezya’dan daha iyi durumda, diğer ülkelerden geridedir.

Türkiye yeni bir iş kurma kolaylığı bakımından 61. Sırada yer almıştır. Bu kategoride il üç ülke Avustralya, Yeni Zelanda ve Kanada’dır. Tablo.2.’deki ülkeler arasında iş kurmanın en hızlı ve kolay olduğu ülke Güney Afrika’dır.

Türkiye inşaat ruhsatlarının alınması konusunda 155. Sırada yer almıştır. Bu kategoride yani inşaat ruhsatlarının en kolay verildiği ülke Hong Kong’tur. Güney Afrika bu sıralamada da Tablo.2’deki ülkeler arasında en uygun seçeneği sunmaktadır.

Türkiye elektrik bağlanması kolaylığında 72. Sırada yer almıştır. Bu alanda yatırımcıya en çok kolaylık sağlayan ülke İzlanda’dır. Tablo.2.’de ise Polonya 62. Sıra ile görece olarak iyi bir durumdadır. Tablo-2’deki ülkeler arasında Türkiye mülkiyet devrinde 44. sıradadır.

Kredi alma kolaylığında Güney Afrika birinci sırada, Polonya 8. Sırada ve Türkiye 78. Sıradadır.

Yatırımcıyı korumada tablo.2.’de en uygun ülke Güney Afrika’dır. Türkiye yatırımcıları korumada 65. sıradadır. Yatırımcıyı korumada en iyi ülke Yeni Zelanda’dır.

Tablo-2’de vergi ödeme kolaylığı bakımından Türkiye Dünya’da 79. Sırada, tablodaki Güney Afrika dışında diğer ülkelerden daha elverişli bir konumdadır.

Türkiye sınır ötesi ticaret yapma kriterinde 80. sıradadır. Bu alanda Singapur birinci sıradayken, Güney Afrika kayda değer bir biçimde gerilerdedir. Bu durum Güney Afrika’nın ticari ortaklarına uzaklığından kaynaklanıyor olabilir.

Sözleşmelerin uygulanmasını sağlayan hukuk sistemi kriterine göre Türkiye 51. Sırada yer almıştır. Sözleşmeleri uygulatma konusunda Tablo.2.’deki ülkelerden daha iyi bir konumdadır. Sözleşmelerin uygulatılması konusunda Dünya sıralamasında birinci sırada olan ülke Lüksemburg’dur.

Bir işletmeyi kapatma kolaylığında veya tasfiye sürecinde Türkiye 120. Sırayı almıştır. Tablo-2’de tasfiyenin en zor olduğu ülkenin Endonezya, en kolay olduğu ülkenin ise

Meksika olduğu görülmektedir. Dünya sıralamasında ise tasfiye sürecinin en kolay olduğu ülke Japonya'dır.

Türkiye'ye komşu ülkelerden genel iş yapma kolaylığı açısından Yunanistan 100. Sırada, Bulgaristan 59. ,Gürcistan 16. Sırada, Azerbaycan 66. Sıradadır.

Rapora göre Türkiye'de bir işletme kurmak için altı gün gereklidir ve altı tane prosedür yerine getirilmelidir. İnşaat ruhsatı almak için 24prosedür ve 189 gün gereklidir (Dünya Bankası, 2012).

Heritage Vakfının İktisadi Hürriyetler Endeksine göre Türkiye 100 üzerinden 62,5 hürriyet endeksi ile nispeten özgür bir ekonomi sınıfında yer almıştır. Heritage Vakfı 4 ana başlık ve on alt başlıkta ülkelerin ekonomik serbestliklerini değerlendirmektedir.

Türkiye'nin mülkiyet hakları endeksi yüz üzerinden 50 ve yolsuzluktan arınma oranı ise 44 puan ile yüzde 50'nin altında kalmıştır. Türkiye endekse göre yolsuzluk azlığında 57. sırada, mülkiyet haklarında ise 53. sırada yer almıştır.

Raporda Türkiye'de uygulanan gelir vergisinin tavan oranının % 35, kurumlar vergisinin tavan oranının ise % 20 olduğu belirtilmiştir. Toplam vergi yükü milli gelirin % 24,6'sı kadardır. Kamu harcamalarının GSYH'ye oranı % 37.5 ve toplam kamu borcunun milli gelire oranı % 42,2 düzeyindedir, ancak bütçe son yıllarda açık vermektedir.

Türkiye gelişmiş ülkelerle karşılaştığında vergilerin milli gelir içindeki oranı, kamu harcamalarının milli gelir içindeki oranı ve kamu borunun oranı nispeten düşüktür. Türkiye'nin kamu dengesi performansının 2011 yılına göre gerilediği raporda yapılan bir başka tespittir.

Türkiye'de işletme kurmak ve işletmeyi kayıt etme süreci kolaylaşırken, bürokrasinin varlığı ve regülasyonların etkin uygulanamaması girişimciler için bir engel teşkil etmektedir. Türkiye'de iş yapma serbestliği endeksi değeri 67.1 puandır.

Rapora göre işgücü piyasasının katılımı geniş bir kayıt dışı sektörün oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Heritage Vakfına göre Türkiye'nin işgücü serbestlik endeksi 40 puandır.

Rapora göre Türkiye’de para politikasının istikrarı kırılmıştır. Bunun nedeni Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nın enflasyon hedeflemesi stratejisinde uygulamada sapmalar göstermesi olabilir. Parasal serbestlik değeri 71.9 puandır.

Türkiye’nin uyguladığı ortalama gümrük tarifesi oranı % 2,3 olarak oldukça düşük düzeydedir fakat tarife dışı engeller ticaret özgürlüğünü engellemektedir.

Yatırım Danışma Konseyi Raporunda Türkiye’deki iş ortamı ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir.

13 Ocak 2011 tarihinde TBMM’de kabul edilen, Temmuz 2012’de yürürlüğe giren 6767 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunun iş yapma ortamını ilgilendiren yenilikleri;

- Tek pay sahipli anonim ve limited şirket kurulmasının, ayrıca anonim şirket yönetim kurulunun ve limited şirket müdürünün tek bir kişiden oluşmasının mümkün hale getirilmesi,
- Yönetim kurulu ve müdürler toplantısı ile genel kurul toplantılarının elektronik ortamda yapılabilmesinin sağlanması,
- Güvenli elektronik imza ile karar alınabilmesi,
- Sermaye şirketlerinin web sitesi kurmasının ve şirketle ilgili bilgi, rapor, açıklama vb. nin bu siteye konulmasının öngörülmesi, böylece şirket işlemlerinde şeffaflığın artırılmasının sağlanması,
- Uluslararası raporlama ve muhasebe standartları ile mevzuatın uyumlaştırılması, bununla birlikte bu hususun KOBİ’ler için ilave yük getirmesi önleyecek düzenlemelerin yapılması,
- Kurumsal yönetim ilkelerinin güçlendirilmesi
- Pay sahiplerinin ve azlığın haklarının güçlendirilmesi olarak sıralanmaktadır (TYDK, 2012:52).

Türkiye’de borç hukukunu düzenleyen 1926 tarihinden beri yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu ulusal ihtiyaçlar ve uluslararası en iyi uygulamalar çerçevesinde gözden geçirilmiş ve 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu 11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun ile getirilen yeniliklerin başında güvenli elektronik imzanın da, ıslak imzanın bütün

hukuki sonuçlarının doğurmasının kabul edilmesi gelmektedir. Ayrıca kanun satış sözleşmesi başta olmak üzere özel borç ilişkilerini tesis eden sözleşmelerin akdedilmesinde ve ifasında taraflar arası menfaat dengesini gözeten ve sözleşmelerin ve sözleşmelerin değişen koşullara uyarlanmasını öngören ilişkin pek çok yenilik getirmekte ve adi ortaklıklarla ilgili olarak günümüz gereksinimlerine uygun düzenlemeler içermektedir (TYDK, 2012:53).

Türkiye’de toplam istihdam ve ihracat içinde önemli payı olan KOBİ’lerin desteklenmesine yönelik destekler de hükümet tarafından geliştirilmiştir. 2010 yılı verilerine göre Türkiye’de toplam ihracatın % 60, 1’ni, toplam ithalatın % 42’sini gerçekleştiren KOBİ’lerin finansman olanaklarının artırılması, büyümelerinin teşvik edilmesi, yönetim kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik politikaların uygulamaya konulması ve üretim tedarik zincirleri arası bağlantının güçlendirilmesine yönelik politikalar önerilmiştir (TYDK, 2012:72).

KOSGEB Destek Programları Yönetmeliği 15 Haziran 2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik çerçevesinde 7 temel destek unsuru tanımlanmıştır (TYDK, 2012:72):

- KOBİ Proje Destek Programı
- Tematik Proje Destek Programı
- İşbirliği, Güç Birliği Proje Destek Programı
- Araştırma-Geliştirme (AR-GE) destek programı, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı
- Genel Destek Programı
- Girişimcilik Destek Programı
- Gelişen İşletmeler Piyasası KOBİ destek programı

KOSGEB tarafından KOBİ’lere sağlanan destek miktarı 2005 yılında 44 milyon 335 bin TL iken, 2010 yılında 48 milyon 413 bin TL’ye, 2011 yılında ise yaklaşık 4 kat artarak 177 milyon 460 bin TL’ye yükselmiştir.

KOBİ’ler için önem arz eden bir başka önemli plan “Türkiye için Ulusal Kümelenme Politikası’nın Geliştirilmesi Projesi’dir.” Bu kapsamda 32 küme kategorisi belirlenmiş, 10 pilot iş kümesi için yol haritaları hazırlanmıştır. Yol haritası hazırlanan 10 pilot iş kümesi;

Ankara Yazılım İş Kümesi, Ankara Makine İş Kümesi, Denizli-Uşak Ev Tekstili İş Kümesi, Konya Otomotiv Yan Sanayi İş Kümesi, Muğla Yat Üretimi İş Kümesi, Eskişehir-Bilecik-Kütahya Seramik İş Kümesi, İzmir Organik Gıda İş Kümesi, Manisa Elektrik Elektronik Aletleri İş Kümesi, Marmara Otomotiv İş Kümesi olarak belirlenmiştir.

Türkiye'deki işletmelerin dış ticaret yapmasını hızlandırmak ve kolaylaştırmak amacıyla gümrük süreçlerini iyileştirme doğrultusunda bazı yenilikler getirilmiştir. Beyanname bilgilerinin gümrük müşavirleri, ithalat-ihracat şirketleri ve taşıyıcı firmalar tarafından elektronik ortamda transferini sağlayan Elektronik Veri Değişimi (EVD) aracılığıyla onaylanan beyanname oranı 2006 yılından bu yana artış göstermekte olup bu oran 2011 yılında % 93 olarak gerçekleşmiştir. Aynı oran 2006 yılında % 76'dır (TYDK, 2012:80).

Aynı dönemde ithalat beyannamelerinin EVD ile onaylanma oranı % 70'den, % 92'ye yükselmiştir.

Türkiye ekonomisinin önemli sorunlarından birisi de kayıt dışılığın yüksek olmasıdır. Kayıtdışı ile mücadele ekonomi politikasının temel öncelikleri arasındadır. Ekonomik faaliyetlerin her ülkede tümü kayıtlı değildir. Kayıtlı olanların yanı sıra kayıt dışı faaliyet de ekonomik yaşamın bir parçasıdır.

Kayıt dışı devletin ekonomideki düzenlemelerinden (regülasyon), vergilemeden veya gözleminden tamamen ya da kısmen gizlenen ekonomik faaliyetleri ve bu faaliyetlerden elde edilen geliri kapsamaktadır. (Savaşan, 2011:7)

Bu tanımlama ile yasadışı faaliyetler, yasal ancak kısmen ya da tamamen kayıt dışında kalan faaliyetler ve vergi kaçırma amacıyla olsun ya da olmasın resmi istatistiklerin dışında kalmış bütün faaliyetler, ekonomik bir değer ürettikleri, yani gelirle sonuçlandıkları takdirde kayıt dışı ekonomi kapsamı içine girmektedirler. Dolayısıyla bu tanım, kayıt dışılığın hem yasa dışılık boyutuna, hem vergi ile ilişkili boyutuna ve hem de çoğunlukla gözden kaçırılan ya da daha az önem verilen boyutuna, yani kayıt dışılığın resmi istatistiklere etkisi boyutuna gönderme yapmaktadır (Savaşan, 2011:7).

Kayıt dışı ekonomi çeşitli çalışmalara göre Türkiye Ekonomisinin % 30-35'lik kısmını oluşturmaktadır. Vergi ve piyasa şartları Türkiye'de kayıt dışılığın en önemli nedenidir (Savaşan, 2011:13).

Kayıt dışı ekonomiyle mücadelele yönelik çalışmalar 2008 yılından itibaren “Kayıt dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planları” kapsamında yürütülmekte olup bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar ve denetimlerin etkinleştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır (TYDK, 2012: 49).

Eylem planı kapsamında sektörlerde belirlenen mükellef gruplarının risk analizi modeli ile uygulamasına geçilmiştir. Risk analizi projeleri mükelleflerin gönüllü uyumunun temin edilmesi, matrah ve vergi farklarının ortaya çıkması, vergi kayıp ve kaçığının azaltılması yoluyla kayıt dışı ekonomiyle mücadele sürecine büyük katkı sağlamaktadır (TYDK, 2012: 50).

2010 yılında uygulanmaya başlayan e-fatura sistemi ile faturalama işlemlerinin daha hızlı ve daha güvenli yapılması sağlanmış, iş gücü, zaman ve faturalama maliyetlerinde önemli ölçüde tasarruf yapılmıştır (TYDK, 2012: 50).

“Kayıt dışı Ekonomi ile Mücadele Stratejisi 2008-2010 Eylem Planı” kapsamında kayıtlı istihdamın artırılması amacıyla;

- Sigorta primi işveren hissesinin 5 puanlık kısmının Hazine tarafından karşılanması ile işveren üzerinde istihdamdan doğan prim yükü azaltılmıştır.
- Kadınları ve 18-29 yaş arası gençleri istihdam eden işyerleri için kademeli olarak işveren prim hisselerinin İşsizlik Fonu’ndan karşılanması konusunda düzenleme yapılarak, gençlerin ve kadınların kayıtlı çalışmaya katılımları teşvik edilmiştir.
- Özürlü çalıştırmanın maliyeti düşürülerek, kota dâhilinde özürlü çalıştıran işverenlerin prim hisselerinin tamamının; kota fazlası özürlü sigortalı çalıştıran veya yükümlü olmadığı halde özürlü sigortalı çalıştıran işverenlerin prim hisselerinin yarısının Hazine tarafından ödenmesi uygulaması başlatılmıştır.
- En az 10 işçi çalıştıran işverenlere ücretlerin banka vasıtasıyla ödenmesi mecburiyeti getirilmiştir. (TYDK, 2012:51).

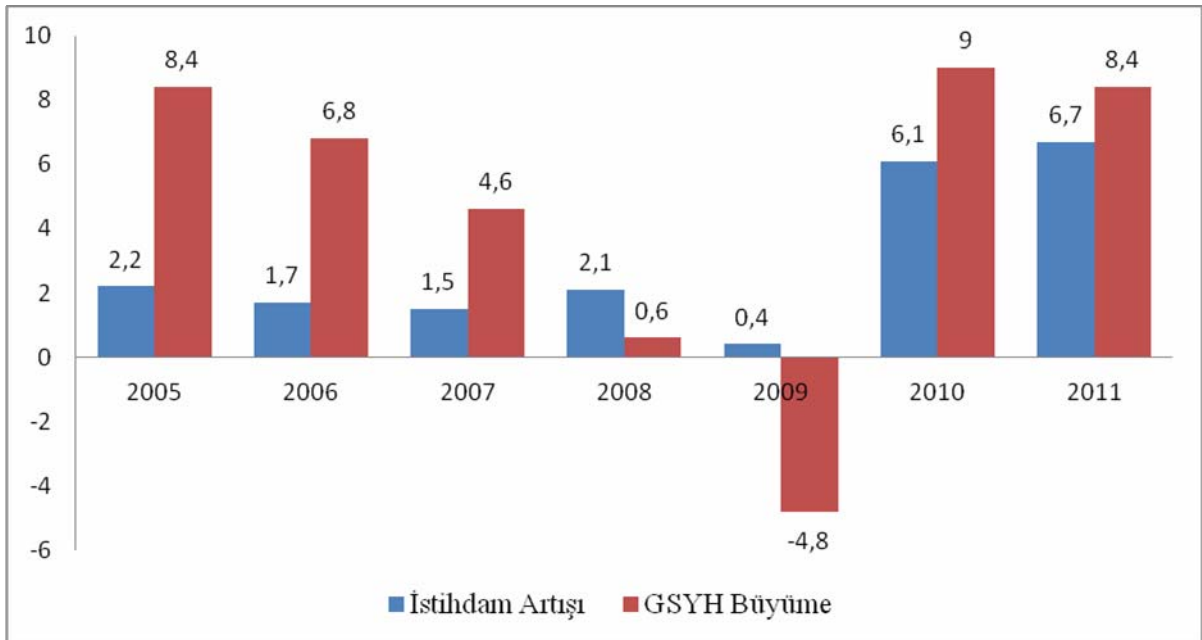
Gelir İdaresi Başkanlığı’nın Kayıt Dışı Ekonomi ile Mücadele Eylem Planı 2011-2013 raporunda yapılması planlanan faaliyetler ilgili kamu kurumları ve bakanlıkların işbirliğine dayanmaktadır. Bu faaliyetlerden bazıları:

- Mükellef Risk Yönetimi Projesi tamamlanacak ve vergi dairesi tarafından gerçekleştirilen işlemlerin bu projeye bağlı olarak yapılması sağlanacaktır.
- Gümrük işlemlerinin elektronik imza ile yapılması sağlanacaktır.
- Sosyal Güvenlik Kurumu Eylem Planı dönemi içinde denetim elemanı sayısını 1500'e çıkaracaktır.
- Kayıt dışı işyerlerinin kayıt altına alınması amacıyla kurumlar arasında işbirliği yapılarak, doğalgaz-su-elektrik aboneliği olan işyeri verileri, TÜİK'in işyeri verileri coğrafi bilgi sistemleri kullanılarak SGK kayıtları ile karşılaştırılacaktır.
- İnşaat sektöründeki aktörler kayıt altına alınacak ve izlenecektir.
- Noterlerce yapılan işlemlere ilişkin verilerin ilgili kurumlarca elektronik ortamda paylaşımına yönelik sistem kurulacaktır.

3.2.2. Türkiye'de İşgücü Talebi

Türkiye'de) toplam istihdamın % 13'nü kamu sağlamaktadır. Piyasa ekonomisine sahip çoğu ülkede olduğu gibi işgücü talebinin büyük çoğunluğu özel sektör tarafından gelmektedir.

Şekil-13: Türkiye Ekonomisinde Büyüme İstihdam İlişkisi (%/2005-2011)

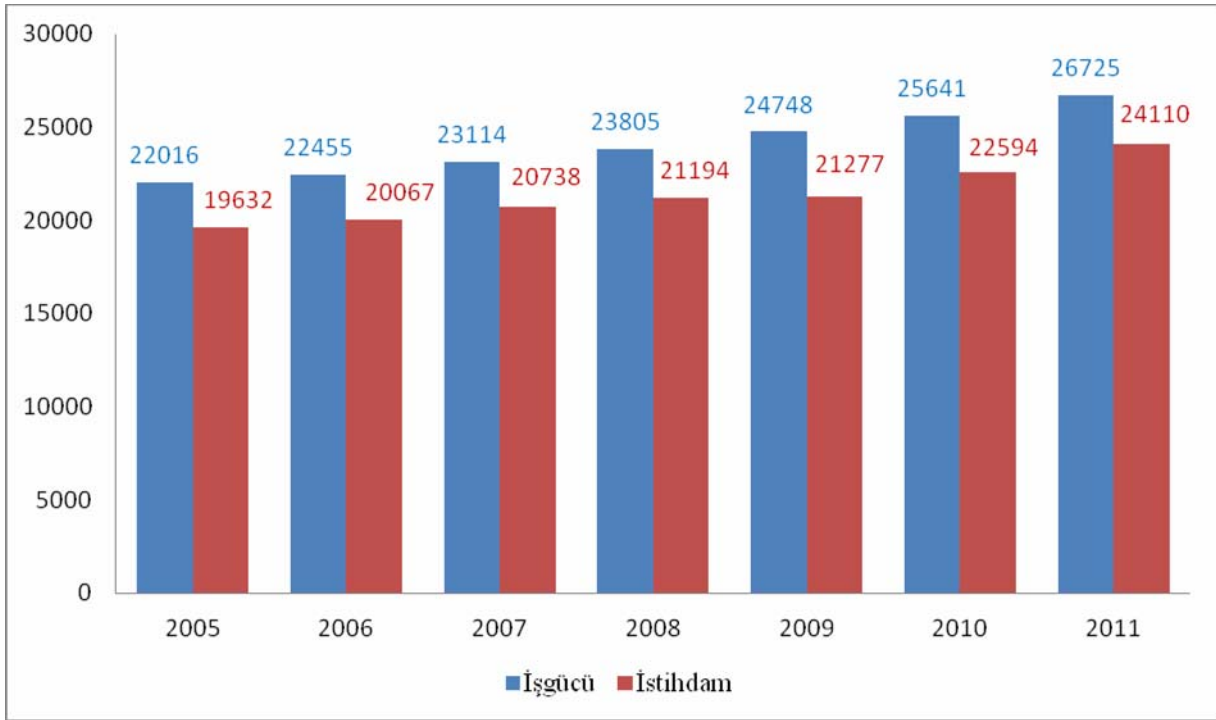


Kaynak: Hazine Müsteşarlığı ve TÜİK, 2012a.

Ekonomik büyüme ve istihdam artışı birlikte hareket eden göstergelerdir. Bir başka ifade ile ekonomik büyümeye paralel olarak istihdam da artar, ekonomik büyüme negatif olarak gerçekleştiğinde ise istihdam azalır. Ekonomi teorisine göre ekonomik büyüme istihdamı artırır, fakat ekonomik büyüme oranından daha az artırır. Bu durum Türkiye için de geçerlidir. Şekil.13’de Türkiye ekonomisinin 2005 ile 2011 yılları arasındaki ekonomik büyüme ve istihdam artış oranları verilmiştir.

2009 öncesi ekonomik büyümenin istihdama yansıması düşük iken, 2009 sonrası ekonomik büyüme % 6’nın üzerinde istihdam artışını beraberinde getirmiştir. 2009 yılında 2008 Finansal Krizinin etkisiyle GSYH % 4,8 oranında azalmıştır, ancak bahsi geçen yılda istihdam azalması görülmemiş, zayıf da olsa istihdam artışı yaşanmıştır. Türkiye ekonomisinin istihdam yaratabilmesi için 2010 ve 2011 yılındaki yüksek büyüme rakamlarını ileriki yıllarda da sürdürmesi gerekir.

Şekil-14: Türkiye İşgücü Piyasasında İşgücü ve İstihdam (Bin kişi/2005-2011)



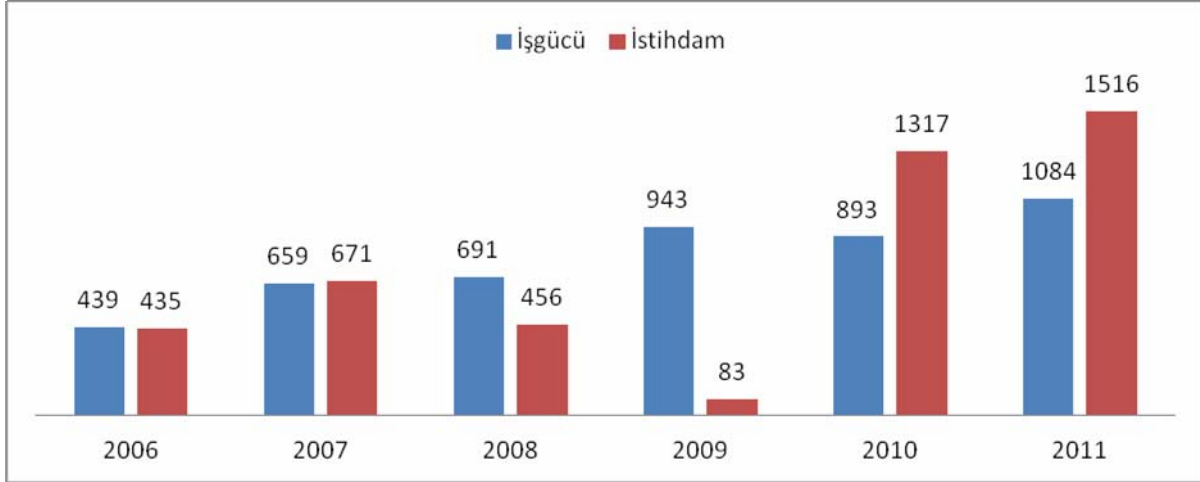
Kaynak: TÜİK, 2012a.

Türkiye’de 2005-2011 yılları arasındaki işgücü arzı ve talebinin projeksiyonu Şekil-14’te gösterilmiştir. 2005 yılında işgücü 22 milyon 16 bin ve istihdam edilenler 19 milyon 632 bin kişidir. 2005 yılında 2 milyon 384 bin kişidir. Belirtilen yıllarda işgücü ve istihdam sürekli olarak artmış, ancak işgücündeki artış istihdamdaki artıştan daha hızlı olmuştur. 2011 yılında işgücüne katılanların sayısı 26 milyon 725 bine, istihdam edilenlerin sayısı ise 24 milyon 110 bine yükselmiştir. 2011 yılında işsizlerin sayısı 2 milyon 615 kişidir. İşgücü piyasası 2 milyon 615 kişiye istihdam yaratmada başarısız olmuştur. İşsizlerin sayısının en yüksek olduğu yıl ekonomik krizin reel sektöre yansıdığı 2009 yılıdır. 2005 yılında % 10,8 olan işsizlik oranı, 2009 yılında % 14,2’ye yükselmiş ve 2011 yılında % 9,8 olarak gerçekleşmiştir.

2008 Ekonomik krizi sonrası yaşanan ekonomik büyüme işsizliği azaltmasa da artışına da engel olmuştur. Bu durum Türkiye ekonomisi ve işgücü piyasası için olumlu bir görüntü arz etmektedir. Türkiye ekonomisinin işsizliğin artmaması için sürekli olarak yüksek oranlarda büyüme performansı göstermesi gerekmektedir.

Şekil 15’te Türkiye’de işgücü ve istihdamın 2006-2011 yılları arasındaki dönemde bir önceki yıla göre değişimi gösterilmektedir. 2006 yılında 438 bin kişi işgücüne dahil olmuş ve 435 bin istihdam yaratılmıştır. Burada yaratılan istihdamın bir kısmının önceki dönemde işsiz olan kişilerin iş bulmasıyla gerçekleştiğini göz önünde bulundurmak gerekir. Küresel ekonomik krizinin etkisinin hissedildiği 2009 yılında 943 bin kişi işgücüne katılmış, ancak sadece 83 bin istihdam yaratılabilmektedir. 2009, 2010, 2011 işgücüne katılım rakamlarına göre Türkiye’de iş gücü piyasasına her yıl yaklaşık 900 bin kişi katılmaktadır. Ekonominin bu büyüklükteki bir nüfusa iş sağlayacak şekilde gelişmesinin gerekliliği açıktır.

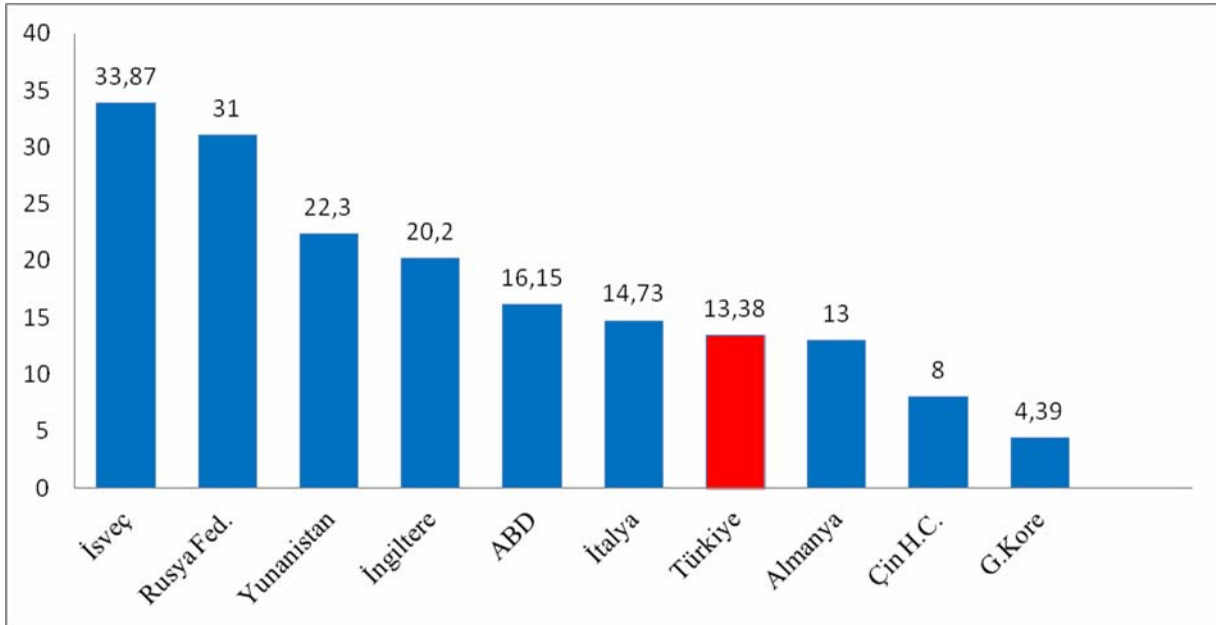
Şekil-15: Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Bir Önceki Yıla Göre Değişimi Bin Kişi (2006-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012a.

Türkiye ekonomisi 2010 ve 2011 yıllarında işgücüne katılanların sayısından daha fazla istihdam yaratmıştır. Bu gelişme işsizliğin bu yıllarda azalması ile sonuçlanmıştır. İşsizlik oranının düşmesi için yıllık yaratılan istihdam, yaratılan işgücünden büyük olmalıdır.

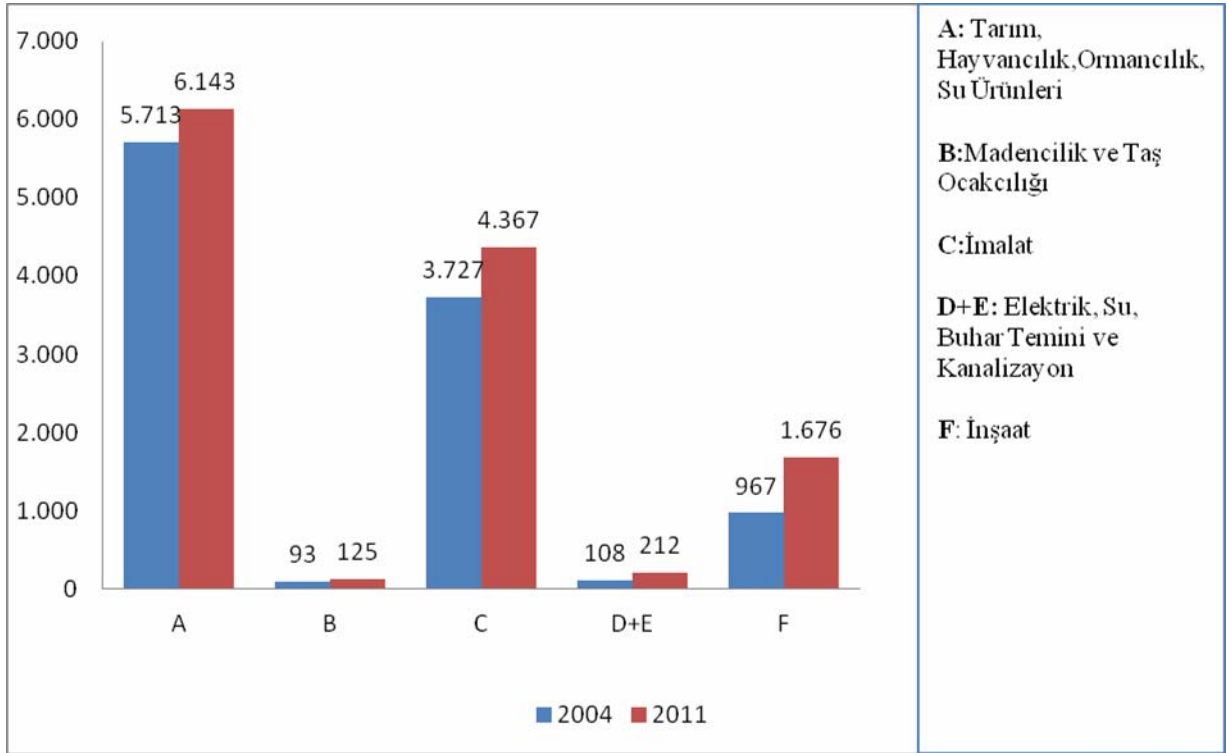
Şekil-16: Bazı Ülkelerde Kamu İstihdamının Toplam İstihdam İçindeki Payı (% /2009)



Kaynak: Kalkınma Bakanlığı, 2012.

Şekil 16’da bazı ülke ekonomilerinde kamu istihdamının toplam istihdam içindeki payı sunulmaktadır. Değişik iktisadi sistemlere sahip olan ülkeler arasında kamu istihdamı oranı farklılıklar göstermektedir. İsveç’te toplam istihdamın yaklaşık üçte biri kamu sektöründedir. Yunanistan ve İngiltere’de her 5 çalışandan birisi, ABD ve İtalya’da 6 çalışandan biri kamuda istihdam edilmektedir. Türkiye’de bu oran yaklaşık 8’de birdir. Sosyalist ekonomik sisteme sahip Çin Halk Cumhuriyetinde ise yaklaşık 10 çalışandan biri kamu sektöründe istihdam edilmektedir. Dünya ülkeleriyle karşılaştırıldığında Türkiye’de kamu istihdamında bir şişkinliğin olmadığı söylenebilir. İstihdamın % 87’nin özel sektör tarafından sağlanıyor olması bir işgücü planlaması çalışmasında göz önünde tutulması gereken bir tespittir.

Şekil-17: Tarım, Sanayi ve İnşaat Sektöründe İstihdam (2004-2011 Yılları Karşılaştırması)

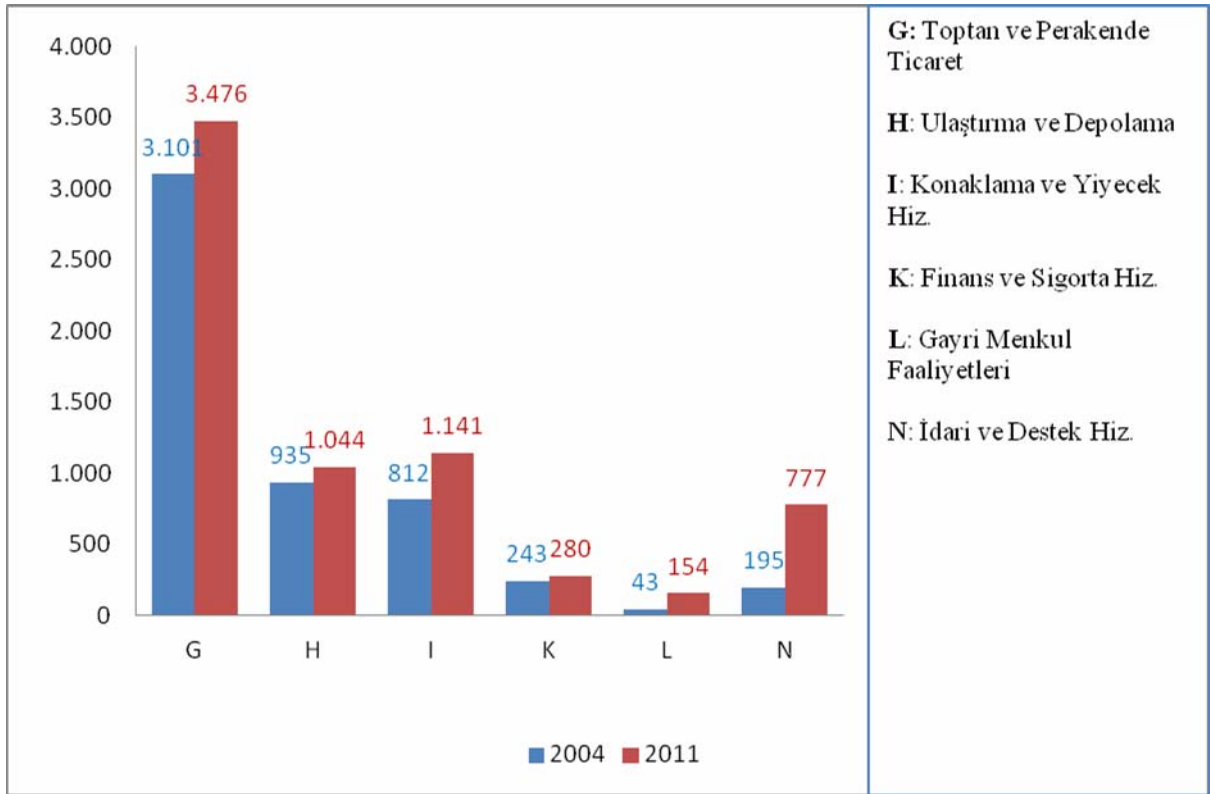


Kaynak: TÜİK, 2012a.

Tarım, sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdamın gelişimini irdelediğimizde 2004 yılında 5 milyon 713 bin kişi olan tarım sektörü istihdamı, 2011 yılında 6 milyon 143 bine yükselmiştir. Madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe 2004 yılında çalışanların sayısı 93 bin iken, 2011 yılında 125 bine yükselmiştir. İmalat sanayinde çalışanların sayısı 2004 yılında 3

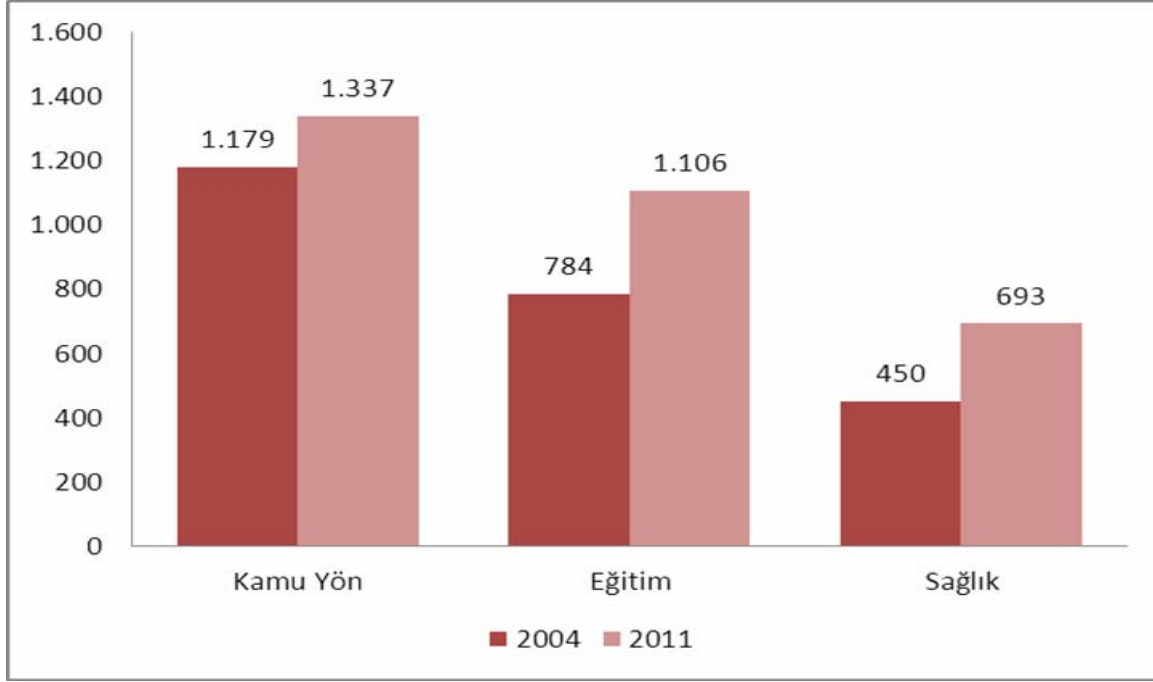
milyon 727 bin, 2011 yılında ise 4 milyon 367 bin kişidir. 2004 ve 2011 yıllarında inşaat sektöründe 967 bin ve 1 milyon 676 bin kişi istihdam edilmiştir. Elektrik, su, buhar temini ve kanalizasyon sektöründe ise istihdam 108 binden 212 bine yükselmiştir. İnşaat sektöründe istihdam artışı 709 bin, imalat sektöründe 640 bin, tarım sektöründe ise 430 bin olarak gerçekleşmiştir. Şekil17’de yer alan sektörler arasında en çok işgücü talebi inşaat sektöründen gelmiştir.

Şekil-18: Bazı Hizmet Sektörlerinde Çalışan Kişi Sayısı (Bin Kişi/2004-2011)



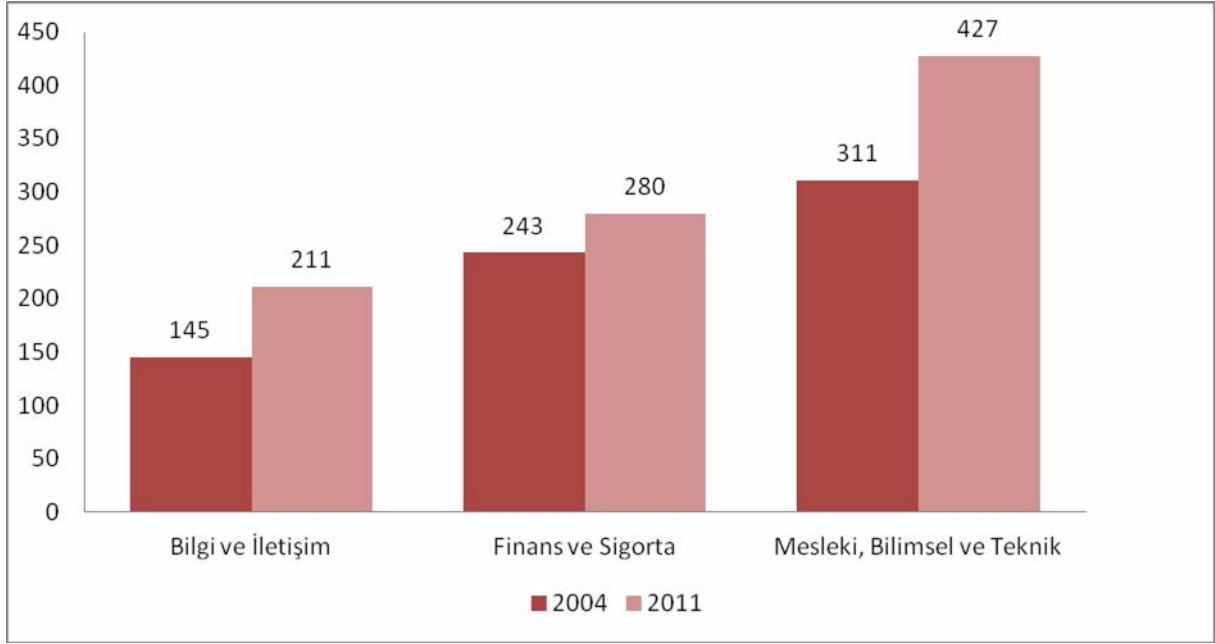
Kaynak. TÜİK, 2012a.

Toplam istihdamın % 14’nü oluşturan toptan ve perakende ticaret sektöründe 2004 yılında 3 milyon 101 bin kişi çalışırken, 2011 yılında bu sayı 3 milyon 476 bin kişi olmuştur. 2011 yılında ulaştırma depolama sektöründe 1 milyon 44 bin, konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe 1 milyon 141 bin, finans ve sigorta hizmetleri sektöründe 280 bin, gayrimenkul faaliyetlerinde 154 bin ve idari destek hizmetlerinde 777 bin kişilik istihdam mevcuttur. Belirtilen dönemde en fazla istihdam artışı 582 bin ile idari ve destek hizmetleri faaliyetlerinde görülmüştür. İdari ve destek hizmetleri, toptan ve perakende ticaret sektörü ve konaklama, yiyecek hizmetleri sektörü takip etmektedir.

Şekil-19: Kamu Yönetimi, Eğitim ve Sağlık Sektörlerinde İstihdam (Bin Kişi/2004-2011)

Kaynak: TÜİK, 2012a.

Şekil-19’da hizmet sektöründe kamusal ağırlıklı grupların istihdam değişimi sunulmuştur. 2004 yılında 1 milyon 179 bin kişi olan kamu yönetimi sektöründe çalışanların sayısı 2011 yılında 1 milyon 337 bine yükselmiştir. 2004 yılında 784 bin kişi olan eğitim sektörü çalışanları 2011 yılında 1 milyon 106 bine yükselmiştir. 2004 yılında 450 bin kişi olan sağlık sektörü çalışanlarının sayısı 2011 yılında 693 bine yükselmiştir. Şekil-18’deki sektörler içinde en yüksek işgücü talebi eğitim sektöründen gelmiştir. Bu göstergelere rağmen Türkiye’de öğretmen işsizliğinin yaygın olması yükseköğrenim sisteminin yaratmış olduğu bir uyumsuzluğun sonucudur. 2010 yılında kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin toplamı 678 bin 551 olarak açıklanmıştır (Bora vd., 2011).

Şekil-20: Beyaz Yakalılarda İstihdam (Bin Kişi/2004-2011)

Kaynak: TÜİK, 2012a.

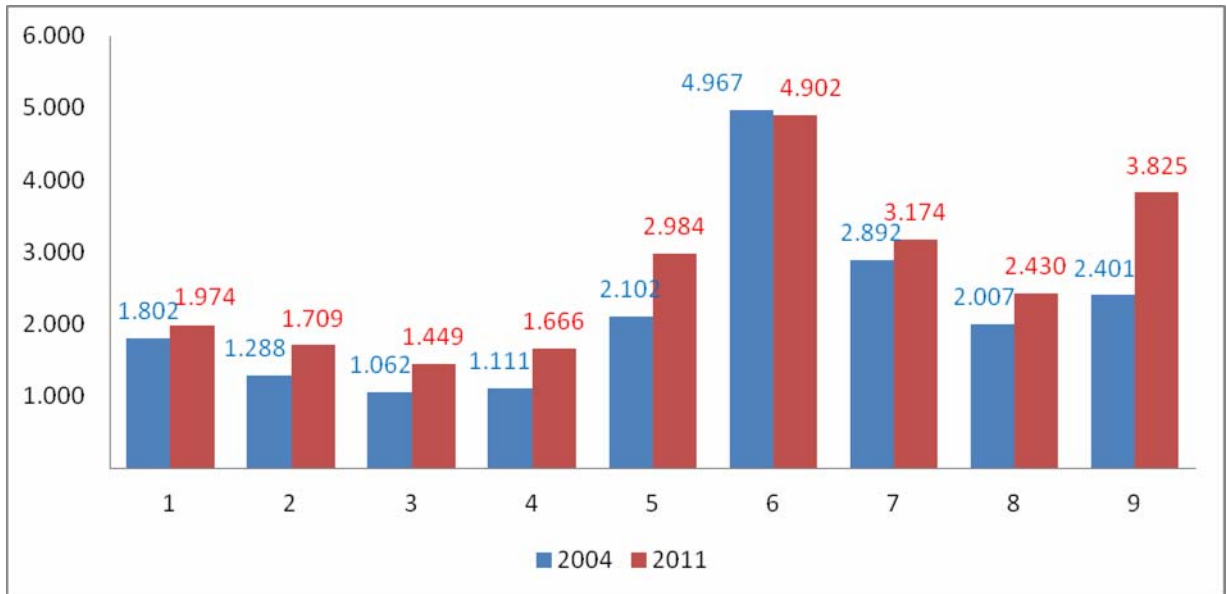
2000’li yıllarda hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler bu sektörü en çok istihdam yaratan temel sektör haline getirmiştir. Beyaz yakalıların oluşturduğu 2. Grup meslekler sahip olduğu beceriler bakımından ekonomide önemli bir role sahiptir. İnovasyonlar ve yeni sorunlara çözüm bulmada öncü meslekler bu grupta yer alırlar. Türkiye’de bu grubun toplam içindeki payının artması önemli bir gelişmedir. Problem çözmenin, yaratıcılığın ve yeniliğin üretici olan birinci ve ikinci grupların toplam istihdamdaki payı % 15’dir. Bu oran gelişmiş ülkelerde % 20’den fazladır (Florida, 2002).)

Türkiye’de işgücünün ISCO meslek grupları dağılımına göre tarımsal meslekler en büyük paya sahiptir. Ancak nitelikli tarım, hayvancılık ve ormancılık çalışanlarının tüm çalışanlar içindeki payı 2004 yılında % 25 iken, 2011 yılında azalarak % 20’ye düşmüştür. Tarımsal meslekler istihdamı azalan tek meslek grubu olmuştur. Belirtilen dönemde en çok istihdam genişlemesi nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda olmuştur. Nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanların toplam istihdam içindeki payı 2004 yılında % 12,2 iken, 2011 yılında % 15,8’e yükselmiştir. Bu mesleklerde belirtilen dönemde istihdam artışı da 1 milyon 400 bin olarak gerçekleşmiştir. Yöneticiler ve müdürlerin bulunduğu 1. Grupta istihdam artışı 170 bin olarak gerçekleşmiştir. Yöneticiler ve müdürler bütün çalışanların yaklaşık %9’nu teşkil etmektedir. 2 nolu meslek grubunda bulunan profesyonel meslek

mensuplarının istihdamı 421 bin olarak gerçekleşmiştir.. Teknik elemanların, ara elemanların içinde bulunduğu 3. ISCO meslek grubunda istihdam artışı 400 bin civarında olmuştur. Ekonomide en çok talep edilen meslek grubu 3. Grup olmasına rağmen istihdam artışı yavaştır. Bunun nedeni bu grupta eleman sıkıntısının çekilmesi olabilir. 5 nolu meslek grubunda yani hizmet ve satış elemanlarında istihdam artışı 900 bin kişi olmuştur. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlarda yaklaşık 300 bin, tesis ve makine operatörleri ve montajcılarda yaklaşık 400 bin kişilik artış gözlenmiştir.

2004-2011 yılları arasındaki dönemde en çok istihdam artışı sırasıyla nitelik gerektirmeyen mesleklerde, hizmet ve satış işlerinde, büro ve müşteri hizmetlerinde görülmüştür. Bu meslekler daha çok hizmet sektörünün koludur.

Şekil-21: ISCO Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Gelişimi (Bin Kişi/2004-2011)



1. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler 2. Profesyonel Meslek Mensupları 3. Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları 4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar 5. Hizmet ve satış elemanları 6. Vasıflı Tarım Hayvancılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları 7. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar 8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar 9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

Kaynak: TÜİK, 2012.

3.3. Türkiye’de İşgücü Maliyetleri

TÜİK (2012a) yayımlamış olduğu 2008 temel yıllık “İşgücü Maliyeti Endeksi” ile ücretli çalışan istihdam etmenin işverene saat başına maliyetindeki değişim nominal olarak

ölçmektedir. TÜİK'in bu ölçümde kullandığı işgücü maliyetinin temel bileşenleri kazanç ve kazanç dışı işgücü maliyetlerinden oluşmaktadır.

Tablo-3: Ekonomik Faaliyet Alanın Göre Türkiye’de İşgücü Maliyetleri* (Endeks 2008=100)

Ekonomik Faaliyet	Yıl	Saatlik İşgücü Maliyeti Endeksi				Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre Değişim Oranı (%)			
		I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem
<i>Sanayi**</i>	2010	112,5	113,3	121,6	122,9	3,2	6,5	11,8	10,4
	2011	121,9	123,2	132,6	134,1	8,3	8,7	9,0	9,1
	2012	132,9	-	-	-	9,0	-	-	-
<i>İnşaat</i>	2010	121,5	122,6	124,3	128,8	8,2	9,2	10,7	11,1
	2011	134,4	138,0	142,5	146,8	10,6	12,5	14,6	14,0
	2012	144,3	-	-	-	7,4	-	-	-
<i>Hizmet</i>	2010	115,3	122,6	119,2	122,3	10,4	9,1	11,0	10,1
	2011	124,8	138,0	129,9	136,2	8,2	10,2	9,0	11,3
	2012	136,2	-	-	-	9,2	-	-	-
Toplam	2010	114,2	115,1	121,1	123,3	5,7	7,6	11,4	10,4
	2011	123,9	126,1	132,7	135,9	8,5	9,5	9,6	10,2
	2012	135,0	-	-	-	8,9	-	-	-

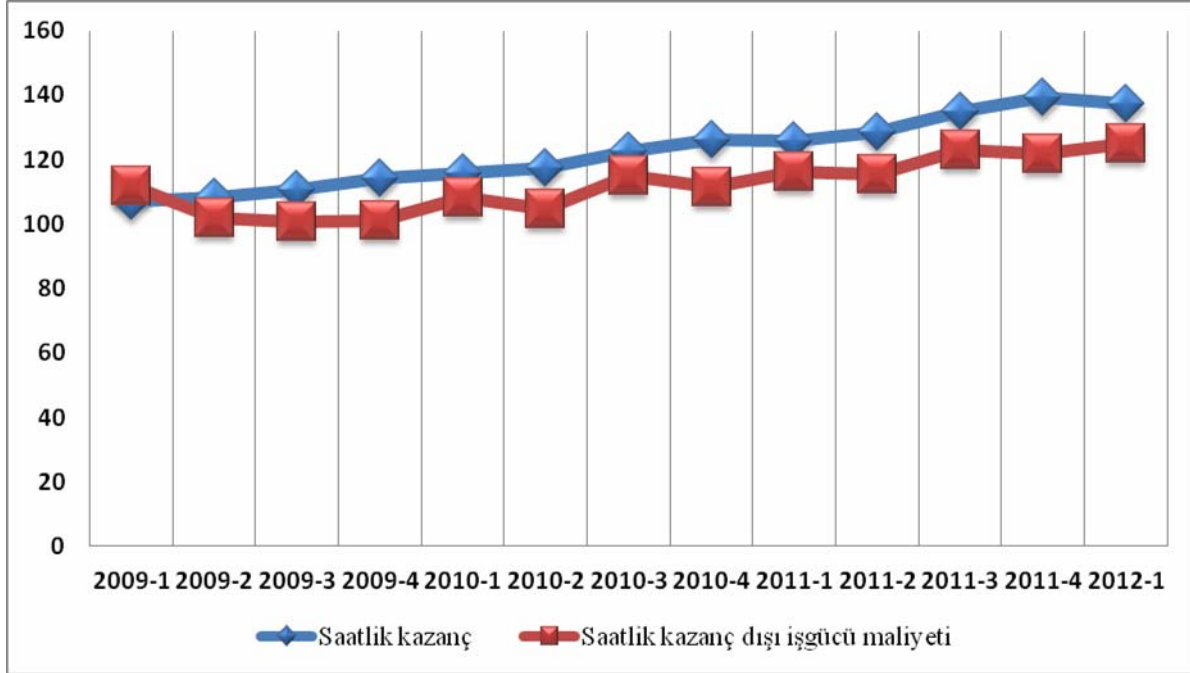
*NACE Rev.2 kapsamında gayrimenkul faaliyetlerine (L) yer verilmemiştir.

**Sanayi ve inşaat sektörlerine ait rakamlar güncellenen verilere göre revize edilmiştir.

Kaynak: TÜİK, 2012c.

Kazanç ve kazanç dışı işgücü maliyeti kalemlerinin toplamında saatlik değişimi gösteren 2008 temel yıllık saatlik işgücü maliyeti endeksine göre (Tablo-3), 2012 yılı I. Döneminde ele alınan tüm sektörlerdeki maliyet endeks değerleri bir önceki yılın aynı dönemine göre %8,9 artmıştır. Saatlik maliyetlere sektörel olarak bakıldığında, endeks değerlerindeki yıllık artış oranlarının sanayi sektöründe %9, inşaat sektöründe %7,4 ve hizmet sektöründe %9,2 olduğu görülmektedir. Ayrıca saatlik işgücü maliyeti endeksinde 2012 yılı I. Döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre en yüksek artış %17,1 ile B (Madencilik ve taş ocaklığı) sektöründe gerçekleşmiştir (TÜİK, 2012c).

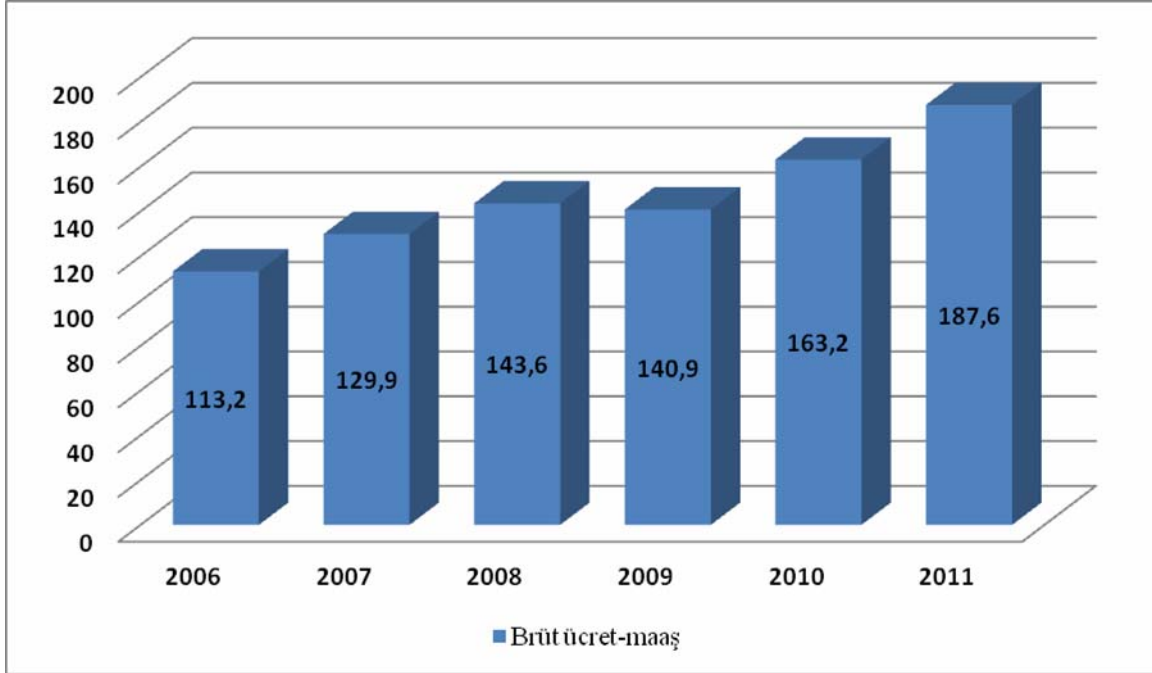
Şekil-22: Türkiye’de Toplam Saatlik Kazanç ve Kazanç Dışı İşgücü Maliyeti (2009-2012/Endeks 2008=100)



Kaynak: TÜİK, 2012c.

Türkiye’de işgücü piyasası kapsamında saatlik kazanç ve kazanç dışı işgücü maliyetlerinin endeks değerleri ile verildiği Şekil- 22’ye göre; ücretli çalışana yapılan düzenli ve düzensiz ödemelerdeki saatlik değişimin göstergesi olan saatlik kazanç endeksi 2012 yılı I. Döneminde, kapsanan tüm sektörlerde bir önceki yılın aynı dönemine göre %9,3 artmıştır. Bu duruma sektörel olarak bakıldığında ise endeks değerlerindeki yıllık artış oranlarının sanayi sektöründe %9,5, inşaat sektöründe %7,4 ve hizmet sektöründe ise %9,4olarak gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Saatlik kazanç endeksinde 2012 yılı I. Döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre en yüksek artış %16,5 ile B (Madencilik ve taş ocakçılığı) sektöründe gerçekleşmiştir. Bunun yanında, işverenin yaptığı sosyal güvenlik, ihbar ve kıdem tazminatı ödemelerindeki saat başı değişimin göstergesi olan saatlik kazanç dışı işgücü maliyeti endeksi 2012 yılı I. Döneminde kapsanan tüm sektörlerde, bir önceki yılın aynı dönemine göre %7,5 artmıştır. Söz konusu endeks değerlerine sektörel olarak bakıldığında, sanayi sektöründe %7, inşaat sektöründe%7,5 ve hizmet sektöründe %8,3 oranlarında yıllık artış olduğu gözlemlenmektedir. Saatlik kazanç dışı işgücü maliyeti endeksinde, 2012 yılı I. Döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre en yüksek artış %20,6 ile I (Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri) sektöründe olmuştur (TÜİK, 2012c).

Şekil-23: Türkiye’de Toplam Sanayi Sektöründe Ortalama Brüt Ücret - Maaş Durumu (2006-2011/Endeks 2005 =100)



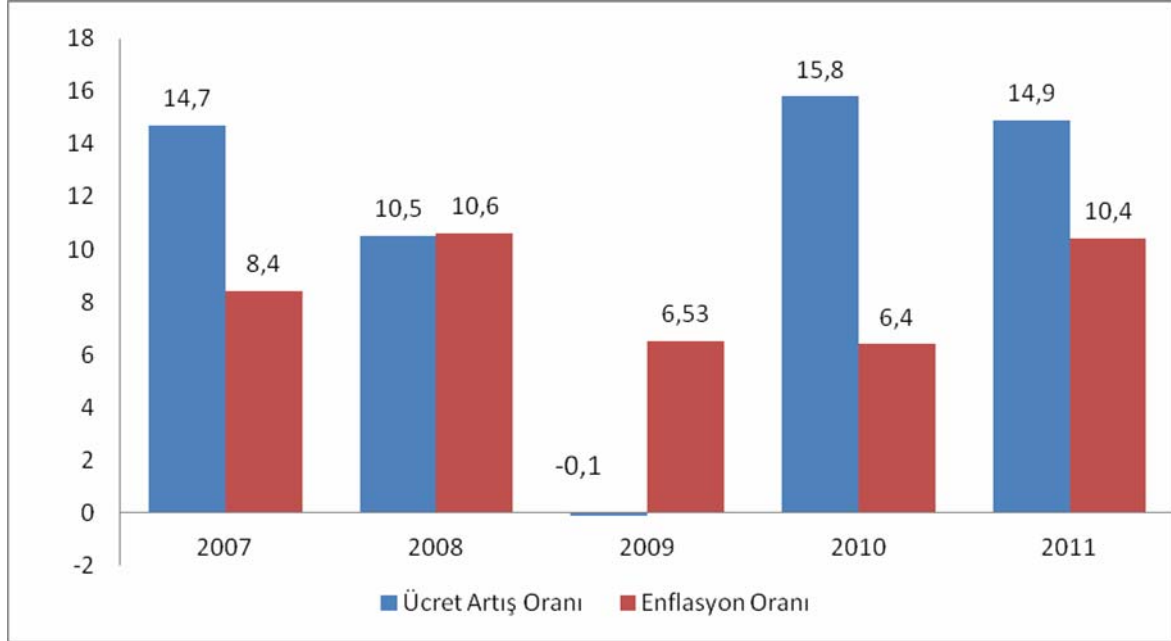
Kaynak: TÜİK, 2012c.

Şekil-23’deki Türkiye’de toplam sanayide ücret ve maaş artış endeksi ücret düzeyinin son altı yıldaki gelişimini vermektedir. 2005 yılında 100 olan endeks, 2006 yılında 113, 2 ve 2011 yılına gelindiğinde ise 187,6 olmuştur. 2005 yılının temel yıl alındığı endekste 2011-2006 yılları arasındaki değişim oranı % 65 olmuştur.

Ücretlerdeki artışın reel değerini görmek için ise Şekil-23’de ücret artış oranları enflasyon oranları ile karşılaştırılmıştır. Türkiye’de toplam sanayi sektöründeki ortalama ücret artış oranları 2007 yılında % 14,2, 2008 yılında % 10,5, 2009 yılında yaklaşık % 0, 2010 yılında % 15,8 ve 2011 yılında ise % 14,9 olmuştur. 2007, 2010 ve 2011 yıllarında ücretlerdeki ortalama artış oranı, enflasyon oranından daha yüksek olmuştur. 2009 yılında ise ücretler aynı kalmış, ancak enflasyon oranı % 6 olmuştur. Bu verilerden hareketle işgücü maliyetlerinin sanayi sektörü için belirtilen 2007-2011 döneminde yükseldiği söylenebilir.

TİSK (2011) Raporuna göre saatlik işgücü maliyeti 2009 yılında ortalama 17,36 TL iken, % 4,78 artışla 2010 yılında 18,19 TL’ye yükselmiştir. Yıllık işçi başına maliyet ortalama 34.173 TL’den, 36.626 TL’ye yükselmiştir. İmalat sanayinde saat başına ortalama işgücü maliyeti 2009 yılında 11.22 ABD dolarıdır. Aynı dönemde Polonya’da 6,16, Çin Halk Cumhuriyetinde ise 1,96 dolar olmuştur.

Şekil-24: Türkiye’de Toplam Sanayi Sektöründe Ücret Ortalama Artış Oranı ve Enflasyon Oranı (%/2007-2011)



Kaynak: TİSK, 2011.

Rapora göre işgücü verimliliği Türkiye’den % 25 yüksek olan Macaristan’da ortalama ücret düzeyi Türkiye’ye göre düşüktür.

2010 yılı verilerine göre ABD’de işgücü verimliliği Türkiye’nin 2,4 katı, Fransa’da 2,3 katı, İtalya’da 2.1katı ve Almanya’da 1,95 katıdır (TİSK, 2011).

Çalışılan süreye göre ücretin işgücü maliyeti içerisindeki payı Türkiye’de % 38, ABD’de % 70, Fransa’da % 56,3, Almanya’da % 57,7 ve İtalya’da % 54,6’dır (TİSK;2011).

2011 yılında çalışan başına kıdem tazminatı yükü 28.656 TL olmuştur. Türkiye’de kıdem tazminatı tutarı 20 yıllık hizmet süresi karşılığı 86,7 haftalık tutarında ödenmektedir. Diğer OECD ve AB ülkelerinde kıdem tazminatı uygulaması olmadığı için bu süre sıfırdır. Yükselen ekonomilerde Brezilya’da 33,3 hafta, Rusya’da 8,7 haftalık kıdem tazminatı ödenmektedir (TİSK,2011).

Türkiye işten çıkarma maliyetlerinin yüksekliğinde OECD ülkeleri arasında Portekiz’den sonra 2. Sırada gelmektedir. İşten çıkarma maliyeti olarak kıdem tazminatına ek olarak ihbar tazminatı, iş güvencesi ile ilgili diğer tazminatlar da hesaba katıldığında işten çıkış zorlaşmaktadır. İşten çıkışın zor olması, işe alımı da zor hale getirmektedir (TİSK,2011).

3.4. Türkiye İşgücü Piyasası

Türkiye’de işgücüne katılım oranı diğer ülkelerle karşılaştırıldığında düşük düzeydedir. Genel İşgücüne katılım oranı OECD ülkelerinde % 70’ler düzeyinde iken Türkiye’de 48’dir. İşgücüne katılımda kadınlar ile erkekler arasında büyük fark vardır. Erkeklerde işgücüne katılım oranı & 72,9 iken, kadınlar için işgücüne katılım oranı % 27,4’tür. Kırsal ve kentsel alanlarda da işgücüne katılım oranları farklılıklar göstermektedir.

Bu farklılıklar sosyal, kültürel, kurumsal etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Tarım sektörünün hâkim olduğu ve ev ile iş yaşamının üst üste geldiği kırsal kesimlerde tüm aile üyelerinin üretken faaliyetlere katılmasına neden olmaktadır. Bunun aksine kentte işler daha özelleşmiştir; kadınlar ev işleri ile meşgulken erkekler gelir kazanan gruptadır. Özellikle kentsel alanlarda olmak üzere, üniversite eğitimi almamış kadınlar, genellikle düşük ücretli, uzun ve zorlu çalışma saatlerine sahip ve sosyal güvenlik sağlamayan işlerde çalışmaktadırlar. Bunlara ilave olarak çalışan kadınlara çocuk bakımı ve ev işlerinde yardımcı olacak başka birini tutmanın maliyeti, iş arayan kadınların önünde önemli bir engeldir (Maliye Bakanlığı, 2011:6).

Maliye Bakanlığı (2011) raporunda işaret edilen Türkiye’de işgücü piyasasının yapısal özellikleri;

- Nüfus artış hızının yüksekliğine bağlı olarak genç nüfusun artması,
- Kadınların işgücüne katılımının düşük olması,
- Okuryazar olmayanların da dâhil olduğu lise altı eğitilmişlerin işgücünün yarısını oluşturması,
- İstihdamın ana sektörlerle göre dağılımında tarım sektörünün payının yüksek olması,
- Kayıt dışı istihdamın yüksekliği,
- İstihdam oranının diğer ülkelere göre düşük olması, (Diğer ülkelerde bu oran % 50’lerin üzerindeyken, Türkiye’de bu oran % 43’tür) şeklinde belirtilmiştir.

15-64 yaş arası nüfus, çalışma çağındaki nüfus Türkiye’de artış göstermektedir. İşgücüne her yıl ortalama 700-800 bin kişi katılmaktadır. Bu durum ekonominin bu yeni

katılanları ve mevcut işsizleri istihdam edilebilecek bir dinamik ile gelişmesi gerektiği anlamına gelir.

Maliye Bakanlığı (2011) raporunda tespit edilen temel sorunlar;

- a) İşgücü maliyetlerinin görece yüksekliği,
- b) Katı işgücü piyasası regülasyonları,
- c) Çalışma sürelerinin uzun olması,
- d) Beşeri sermaye yetersizliği (Çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğu düşük eğitilidir.)

Şeklinde sıralanmıştır.

Türkiye’de ücretlerdeki vergi yükü % 36’dır. Bu yükü OECD ülkeleri arasında sekizinci en yüksek vergi oranıdır.

Türkiye’de mevcut regülasyonlar hem daimi işçilerin işten çıkarılmasında, hem de geçici işçilerin işten çıkarılmasında katı kurallar içermektedir. Bölüm 2.3’de bahsedilen kıdem tazminatı yükü bu istihdamı caydırıcı katı işgücü piyasası düzenlemelerinden birisidir. Türkiye’de haftalık çalışma süresi 49,3 saat ile OECD ülkeleri arasında en uzun çalışma sürelerinden birisidir. Dünya Bankası Raporu’na (2006) göre 2004 yılında Türk imalat sanayinde işçiler haftada 52 yerine 45 saat çalışmış olsalardı, 500 bin işçiye daha ihtiyaç olacaktı.

Yukarıda tespit edilen sorunlardan beşeri sermaye yetersizliği arz talep uyumsuzluğunun nedenidir. İşgücü talebi beklentileri ile işgücü arzı vasıfları arasındaki uyumsuzluk yapısal işsizliğin nedenidir. Uyumsuzluk her zaman vasıfsızlıktan kaynaklanmamaktadır. Öğretmenler gibi vasıflı olmalarına rağmen ihtiyaç duyulan alanlarda yetişmedikleri için işsiz kalanlar vardır.

Beyaz yakalı işsizlerin-yine özellikle belirli bir iş deneyimi olanların-karşılaştığı engellerden biri de “fazla vasıflı” sayılarak geri çevrilmeleridir. İlk aşamada seçici davranarak liyakatine kariyerine uygun mevkiler arayan ancak bulamayınca giderek daha sıradan saydığı düşük gelirli işlere razı olan beyaz yakalıları, bu tür işlere başvurduklarında ilk olarak “bizim için fazlasın” duvarına çarpıyorlar (Bora vd, 2011: 242).

Düşük vasıflı olmak işgücü piyasasında istihdam edilmek için bir engel olsa da bu tür işsizlerin rezervasyon ücretleri ve seçicilikleri daha düşük oldukları için iş bulmaları nispeten kolaydır. Fazla vasıflı işsizler hem kendi tercihlerinden dolayı hem de piyasa şartlarından dolayı uzun süreli işsizlik yaşayabilmektedirler.

Yetenek uyumsuzluğunun bir başka nedeni kırsaldan şehre göç olgusudur. Daha önce tarımda istihdam edilen bu işgücü sanayi ve hizmetin yetenek beklentilerini karşılayamamaktadır (Maliye Bakanlığı, 2011).

UMEM projesi kapsamında firmaların stajyer talepleri incelenmiş ve en çok aranan meslekler sırasıyla makineci (dikiş), gaz altı kaynakçısı, dikiş makinesi operatörü (kumaş), dokuma makineleri operatörü, konfeksiyon işçisi ve CNC tezgah operatörü şeklinde sıralanmıştır (Kalkan,2011). Stajyer taleplerinin çoğunun tekstil sektöründen gelmesi dikkati çeken bir bulgudur.

Ülke genelinde talep edilen meslekler illere göre değişim göstermektedir. Örneğin, İstanbul'da en çok ihtiyaç duyulan üç meslek tekstil kalite kontrolcü, dikiş makinecisi ve remayözcü olarak sıralanmıştır. Ankara'da CNC tezgâh operatörü, tornacı ve gaz altı kaynakçısı istenmektedir. İzmir'de en çok talep edilen makineci, dekoratör ve ticari tasarımcılar ve CNC tezgâh operatörü şeklinde sıralanmıştır.

Nitelik uyumsuzluğunun en fazla rastlandığı meslekler olarak mobilya döşemeciliği, metal dökümcülüğü, dikiş makinesi operatörlüğüdür. Nitelik uyumsuzluğunun en az görüldüğü meslekler ise sırasıyla depo sorumlusu mesleği, muhasebecilik, elektrikçilik ve şoförlüktür. Sektörlerin teknolojik yapısı arttıkça nitelik uyumsuzluğu da artmaktadır.

Kalkan (2011) ve UMEM-10 projesi çalışmasına göre firmaların sadece % 20'si istihdam ettikleri yeni mezunların görevlerine hazır olduğunu düşünmektedir.

Firmaların % 30'u çalışanların sahip olduğu yeteneklerin beklentilerini karşılamadığını ifade etmiştir. Firmaların % 90'ı nitelik uyumsuzluğunun amaçlarına ulaşmada engel teşkil ettiğini beyan etmiştir.

Firmalarda nitelik veya yetenek uyumsuzluğunun yarattığı en önemli sorun mevcut üretimde gecikmeler aksamalar yaşanması, bazı hizmetlerin sunulamaması olarak belirtilmiştir. İkinci ortaya çıkan sorun ise üretim ve işletme maliyetlerinin artmasıdır. Kapasite kullanım oranı ve verimlilik kaybı ise üçüncü sırada belirtilmiştir (Kalkan, 2011).

İşveren algısına göre nitelik uyumsuzluğunun nedeni olarak çalışanların yaptıkları iş ile ilgili yeterli mesleki eğitim almış olmamaları olarak birinci sırada belirtilmiştir. Tecrübe eksikliği ikinci neden olarak belirtilmiştir. İlgili işlerde personel devrinin oldukça fazla olması nitelik uyumsuzluğunu bir başka nedeni olarak tespit edilmiştir

Türkiye’de uygulamaya konulan işgücü piyasası reformları Maliye Bakanlığı (2011) çalışmasında özetlenmiştir. Bu reformlar;

- İşgücü maliyetlerinin azaltılması kapsamında sosyal güvenlik işveren priminde 5 puanlık indirimle gidilmesi, istihdama yeni katılan 18-29 yaş arası genç işçilerin primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanması, ilave istihdam için 6 ay prim desteği sağlanması önlemleridir.

- Aktif işgücü politikalarının uygulanması kapsamında başlıca reformlar İŞ-KUR’un mesleki eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işbirliği içerisinde çalışmasının sağlanmasıdır.

- İstihdam piyasasının esnekleştirilmesi yönünde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara borçlanma yoluyla tam süreli çalışmaya benzer şekilde emekli olma hakkı tanınmıştır. Ayrıca kısmi süreli çalışanlar işsizlik sigortası kapsamına alınmıştır.

- Kayıt dışı ile mücadele çerçevesinde cezai yaptırımların artırılması ve denetimlerin sıklaştırılması eylem planı yapılmıştır.

Hükümet programında yer alan işgücü piyasası hedefleri;

- İşsizlik oranı kalıcı bir şekilde azaltılarak 2023 yılında yüzde 5 seviyesine inecektir.

- İstihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla güvenceli esneklik anlayışı ve “iş değil insanı koruma” ilkesi çerçevesinde işgücü piyasasının katılıklarının giderilerek başta genç, kadın ve vasıfsız işgücü olmak üzere işsizlere nitelik kazandırarak işe giriş kolaylaştırılacaktır.

- Kıdem tazminatı sorunu sosyal tarafların uzlaşması ile çözülecektir.

- 2013 yılından itibaren her yıl 400 bin işsiz hazırlanan mesleki eğitim, toplum yararına çalışma ve staj programları gibi aktif işgücü programlarından yararlandırılacaktır.

- “Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri” (UMEM) projesi kapsamında her yıl 200 bin kişi olmak üzere toplam 1 milyon işsiz eğitimden geçecek ve işe yerleştirilecektir.
- İşsizliği kalıcı bir şekilde düşürmeyi amaçlayan 22 adet somut hedef ile 102 politika ve tedbirden oluşan “Ulusal İstihdam Stratejisi” kararlılıkla uygulanacaktır.
- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ulusal meslek standartlarının tamamı 2012 yılına kadar hazırlanacaktır.
- İŞ-KUR’a kayıtlı her işsizin bir “iş ve meslek danışmanı” olacak işsizlere bire bir hizmet verilecektir.
- Mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme ve iş bulma hizmeti sunulacaktır.
- Bu amaçla 2011 yılında 2000, 2012 yılında da 2000 olmak üzere toplam 4000 “İş ve Meslek Danışmanı” istihdam edilecektir.
- Kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak amacıyla, çocuk bakım evleri ve kreş hizmetleri için teşvik uygulamaları hayata geçirilecektir.

Hükümetin işsizlikle mücadelede aktif politikaları tercih ettiği görülmektedir. Buna karşılık işsizlik sadece kamusal müdahaleler ile çözülebilecek bir sorun değildir.

3.5. Türkiye’de Mesleki Yeterlilik

Türkiye’de meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek üzere 21.09.2006 tarih ve 5544 sayılı kanun ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. Bilindiği üzere MYK’nın temel görevi; Avrupa Birliği ile uyumlu “ulusal mesleki yeterlilik sistemi”ni kurmak ve işletmektir (Uslu, 2010). Ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından organize edilen 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile birlikte mesleki yeterliliklerin gelişimi için bir düzenleme getirilmiştir. Kanunun amacı; ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usûl ve esaslarının belirlenmesi ile ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgili

hususların düzenlenmesini sağlamaktır. Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nda yer alan diğer üç temel bileşen ise aşağıdaki gibi değerlendirilmektedir (Erdal, 2007).

Ulusal mesleki yeterlilik sistemi: Teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin kural ve faaliyetleri ifade eder.

Ulusal yeterlilik çerçevesi: Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğretim dahil, tüm teknik ve mesleki eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarını ifade eder.

Ulusal meslek standartları: Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, Kurum tarafından kabul edilen, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normları ifade eder.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile birlikte büyük bir açık giderilmeye çalışılmaktadır. Kanunun etkin bir biçimde işlerlik kazanmasında temel problem, Türkiye'nin gelişmişlik düzeyidir. Sürdürülebilir eğitim politikalarının ve mesleklerin standardizasyonunun olamayışı, sorun yumağını arttırarak bugünlere getirmiştir. Dolayısı ile geciken çok sayıda hamle bulunmaktadır.

3.5.1. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi

Türkiye'de mevcut eğitim sisteminin iş yaşamının isteklerine yeterince duyarlı olmaması, iş yaşamının ihtiyaçlarına beklenen hızda ve çeşitlilikte cevap verememesi eğitimin etkinliğini azaltan en önemli unsurlardan birisidir. Türkiye'de verilen eğitimin kalite ve etkinlik açısından işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamaması bu iki kesim arasında istikrarlı bir ilişkinin kurulamadığının göstergesidir. Eğitimin çıktılarının iş yaşamının girdilerini oluşturduğu hesaba katılırsa bu iki kesim arasında işbirliği ve uyumun sağlanmasının toplumun ekonomik ve sosyal gelişimi için ne denli önemli olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin kurulmasındaki temel amaç eğitim ve iş dünyası arasında işlevsel bir bağ kurmaktır. Bu sistem Türkiye'nin küresel ekonomide rekabet edebilmesi için ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlayacaktır.

İş dünyasının ihtiyaçları ve geleceğe dönük eğilimleri, hazırlanmasına katkı sağlayacağı ulusal meslek standartları yoluyla eğitim sistemine yansıtacaktır. Yine eğitim dünyası da, amaçlarından birisi olan nitelikli iş gücünün yetiştirilmesini bu sistem sayesinde daha esnek bir şekilde gerçekleştirecektir. Bu sistemin en güçlü yönlerinden birisi, hayat boyu öğrenme anlayışını kabul etmesidir. Bu kapsamda herhangi bir eğitim almadan çalışarak beceri edinen kimselerin de sahip oldukları becerileri belgelendirmeleri, bireylere farklı meslekler veya sektörler arasında yatay ve dikey geçişleri sağlaması, bulunduğu sektörde ve icra ettiği meslekte ortaya çıkan yeni gelişmeleri esnek bir şekilde mesleğine yansıtabilmesi ve bunu belgelendirebilmesi gibi imkanlar bu sistem sayesinde mümkün olacaktır.

Ulusal ve uluslar arası meslek standartlarını temel alarak teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve yeterliliklerinin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kuralları ve faaliyetleri düzenleyen sistemdir (Akbaş, 2008).

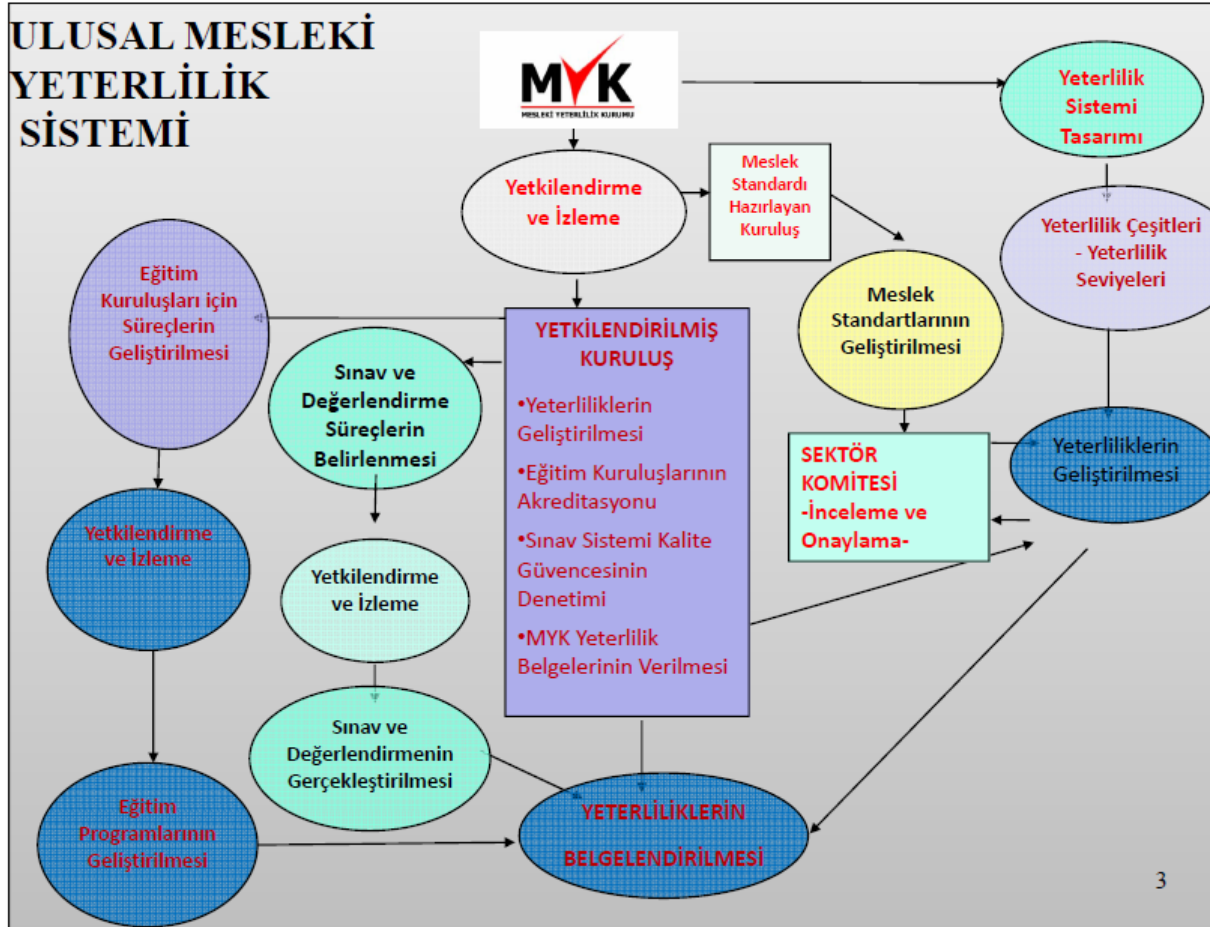
Ulusal Yeterlilik, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yapılan değerlendirmelerle tespit edilen ve MYK tarafından onaylanarak ulusal yeterlilik çerçevesine yerleştirilen, bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliktir.

Ulusal Yeterlilikler Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliğine göre MYK tarafından onaylanarak Ulusal Yeterlilik Çerçevesine (UYÇ) yerleştirilir.

Yeterlilikler öğrenme ve değerlendirme amaçlı kullanılarak yaygın ve sargın (informal) öğrenmenin tanınmasına imkan sağlar, kredilerin taşınabilirliği ve ilerlemeyi sağlar, esneklik ve çeşitliliği sağlayarak kariyer hareketliliğini kolaylaştırır.

Ulusal yeterlilikler, ulusal meslek standardının bulunduğu alanlarda bir veya birden fazla meslek standardı esas alınarak oluşturulur. Ulusal meslek standardının bulunmadığı alanlarda uluslar arası meslek standartları içeriğinde tanımlanan uygulama yönteminde herhangi bir değişiklik yapılmadan esas alınır.

Şekil-25:Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi



Kaynak: Akbaş, (2008).

Türkiye’de ulusal mesleki yeterlilik sisteminin varlığı ve sağlıklı işlemesi, bir yandan çalışanların diğer yandan da işverenlerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılamaya hizmet etmekte aynı zamanda eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacını gerçekleştirmek için de önemli bir araç olmaktadır. Ulusal ve uluslar arası işgücü piyasalarının, hızla değişen sosyal, ekonomik ve teknolojik koşullara bağlı olarak sürekli yeniden şekillenen ihtiyaçlarına uygun meslekleri belirleyen, bu mesleklerde çalışan ya da çalışmak isteyen kişilerin sahip olması gereken standart bilgi ve beceri düzeylerini tespit ve tescil eden sistemin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (<http://kitem.kiplas.org.tr/index.php/mesleki-yeterlilik>).

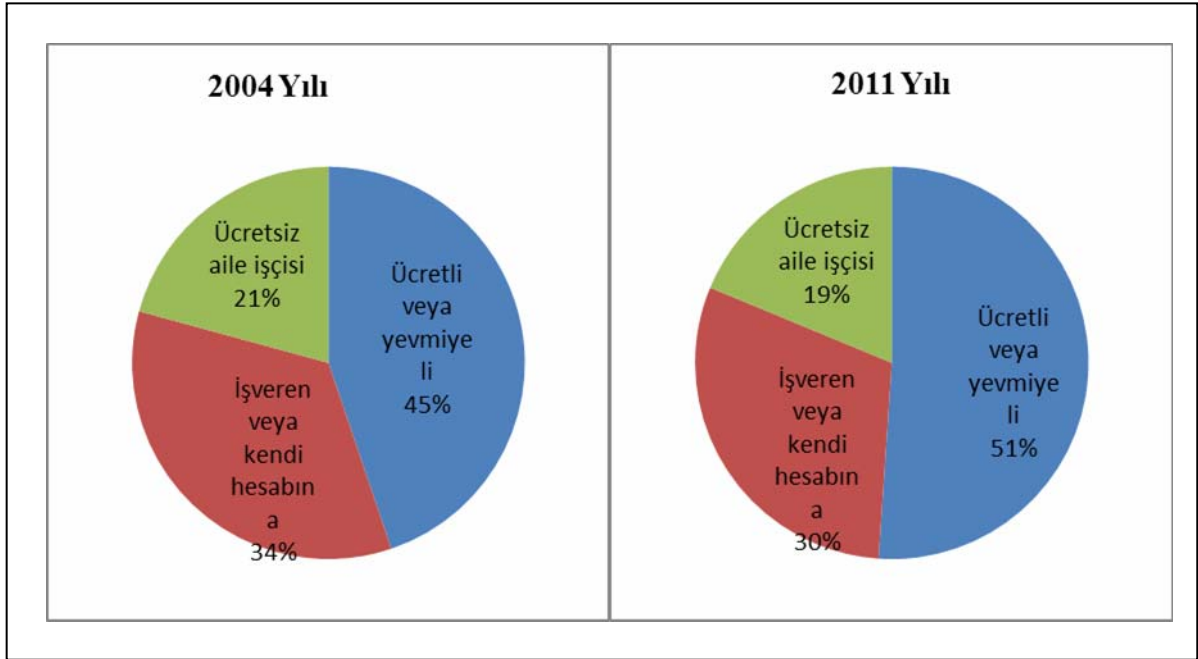
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KONYA İLİNDE İŞ ORTAMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

4.1. Konya İlnde Girişimcilik

Konya için il bazında çalışanların işteki duruma göre dağılımı istatistiklerde verilmediği için Konya ve Karaman illerinin oluşturduğu TR52 bölgesinde çalışanların işteki durumuna göre dağılımları gösterilmiştir.

Şekil-26:TR52 Konya- Karaman Bölgesinde Çalışanların İşteki Durumuna Göre Dağılımı (2004-2011)



Kaynak: TÜİK, 2012d.

4.2. Konya İlinde İş Ortamı

Bölgesel rekabetçiliğin temelinde yerel uzmanlaşma ve dışsal ölçek ekonomilerinin kaynağının bölgesel olması yatar. Bölgesel rekabetçiliği belirleyen unsurlar işgücü arzı, fiziksel kurumsal altyapı, işletmelerin bir arada toplanmasının sonucu olan ölçek ekonomisi, sağlık, eğitim gibi hayat kalitesini etkileyen hizmetlerdir.

Bölgesel rekabetçilik kavramının temelinde yatan fikir, belirli bir bölgede çalışan firmaların verimlilik derecesidir ancak bölgesel rekabetçilik daha genel bir düzeyde, “bölgenin istikrarlı veya artan piyasa payı olan firmaları çekme ve tutma, aynı zamanda da bu firmaların faaliyetlerine katılanlara istikrarlı veya artan yaşam standardı sunma yeteneği olarak da tanımlanabilir (EDAM ve Deloitte, 2009:5).

Tablo-4: Türkiye’de Bazı İllerin Rekabetçilik Endeksi ve Konya ile Karşılaştırılması

	Beşeri Sermaye ve Yaşam Kalitesi	Markalaşma Becerisi ve Yenilikçilik	Ticaret Becerisi ve Üretim Potansiyeli	Erişilebilirlik	Genel Rekabetçilik Endeksi
Ankara	1	2	2	4	2
Bursa	12	3	5	8	4
İstanbul	2	1	1	1	1
İzmir	4	6	3	2	3
Kayseri	19	4	13	17	12
Konya	15	15	14	24	17

Kaynak: URAK İller arası Rekabetçilik Endeksi.

Tanımda vurgulanan iki unsur bir bölgenin firmaları çekmesi ve bu firmaların çalışanlarına istikrarlı ve kaliteli bir hayat tarzı sunmasıdır. Firmalar bir bölgeye yatırım yapacakları zaman sert faktörler ve yumuşak faktörler olmak üzere iki temel kıstasa göre yatırım yaparlar. Sert faktörler doğal kaynaklara erişim, düşük girdi maliyetleri, lojistik imkânları, pazara yakınlık, işgücü maliyeti ve verimliliği gibi kavramlardır. Yumuşak faktörler ise bölgenin yaşam tarzı, kamu hizmetlerinin etkinliği, bölgenin beşeri sermayesi ve sosyal sermayesidir.

URAK(2010) Dört ana kategoride illerin rekabetçilik endeksini hesaplamıştır. Bu kategoriler beşeri sermaye ve yaşam kalitesi alt endeksi, markalaşma becerisi ve yenilik endeksi, ticaret becerisi ve üretim potansiyeli endeksi ve erişilebilirlik endeksidir.

Beşeri sermaye ve yaşam kalitesi alt endeksi ilde kişi başına düşen öğretim üyesi, ilde bir yükseköğrenim kurumundan mezun olan kişi sayısı, ilin ÖSS-YGS başarısı, şehirleşme oranı ve suç oranı gibi kriterler yer almaktadır.

Markalaşma becerisi ve yenilik endeksinin bazı bileşenleri son beş yıla ait marka tescil sayısı, son beş yıla ait patent tescil sayısı, ISO 500 büyük sanayi kuruluşu arasında giren işletme sayısı, ilde 100 milyon ABD dolarının üzerinde ihracat yapan firma sayısıdır.

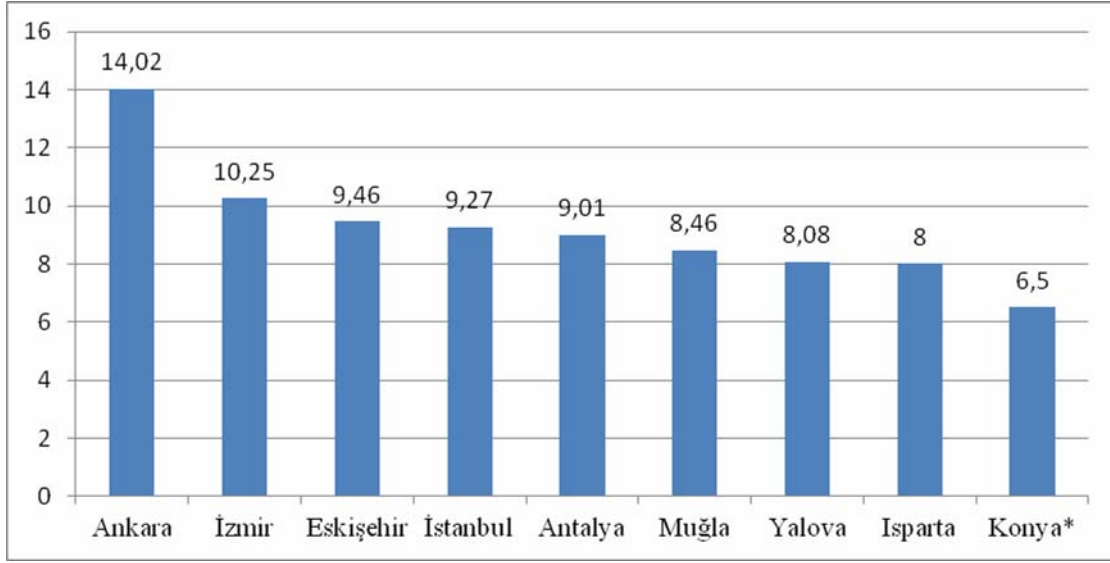
Ticaret becerisi ve üretim potansiyeli endeksi kullanılan kredi miktarı, ilin ihracat hacmi, açılan ve kapanan şirket sayısı değişim oranı, ildeki kamu yatımı gibi bileşenlerden oluşmaktadır.

Erişilebilirlik alt endeksinde ise ildeki ADSL aboneliği oranı, iç hat uçak seferlerinin varlığı, dış hat uçak seferlerinin varlığı, ilin demiryolu ağına sahip olması, liman varlığı ve kilometre kare başına düşen araç sayısı ve benzer ulaştırma değişkenlerinden oluşmaktadır.

2009-2010 dönemi için oluşturulan İstanbul'un 86,01 puan ile birinci sırayı aldığı genel endekste, Ankara 49,73 puan ile ikinci, İzmir 42,72 puan ile üçüncü, Konya 24,15 ile Erzurum ve Sakarya dışındaki bütün büyükşehirlerin gerisinde kalmıştır.

Konya ili beşeri sermaye ve yaşam kalitesi alt endeksinde 28.08 puanla 15.sırada, markalaşma becerisi ve yenilikçilik alt endeksinde 15. sırada, ticaret becerisi ve üretim potansiyeli alt endeksinde 13. sırada, erişilebilirlik alt endeksinde 24. Sırada yer almıştır.

Beşeri sermaye ölçütü olarak işgücü içinde veya toplam nüfus içinde yükseköğrenim derecelilerin oranı alınır. Konya ilinde 20 yaş üzeri işgücünün % 6,51'i yükseköğrenim derecesine sahiptir. Bu beşeri sermaye ölçütü ile iller arasında 27. Sırada, 16 büyükşehir arasında ise 11. sıradadır. Beşeri sermaye değerlerinde Türkiye ortalaması % 5,9 'dur.

Şekil-27: Beşeri Sermaye Göstergelerinde İlk 8 İl ve Konya İli (%/2011)

Kaynak: TÜİK, 2012d ve kendi hesaplamalarımız.

Tüysüz (2011) çalışmasında sosyal sermaye endeksi oluşturarak Türkiye’deki düzey 2 bölgelerini sosyal sermaye endeksine göre sıralamıştır. Sosyal sermaye “ortak işbirliğini mümkün kılan normlar ve ağlar olarak tanımlanmakta, bu norm ve ağları toplumun sosyal etkileşimlerinin nitelik ve niceliğini biçimlendiren müesseseler, ilişkiler ve gelenekler olarak genellemektedir. Dünya Bankası tarafından yapılan araştırmalarda sosyal bağlılığın, toplumun ekonomik performansı ve kalkınmanın sürdürülebilir olmasında ve bölgeler arası gelişmişlik farklarının kapatılmasında önemli olduğu savunulmaktadır (Tüysüz, 2011: 16).

Konya’nın da içinde bulunduğu TR52 bölgesi en yüksek endeks değerinin 1 olduğu sosyal sermaye endeksinde 0,41 endeks değeri ile 26 bölge arasında 12. sırada yer almıştır. Bu endekse İzmir bölgesi 0,93 puan ile birinci, Ankara 0,83 ile ikinci sırada yer almıştır. Sosyal sermaye endeksi seçimlere katılım oranı, dernek sayısı, boşanma oranı, iç göç hızı, gazete ve dergi tirajı, elektrik kayıp-kaçak oranı, eğitilmiş nüfus oranı, intihar oranı, vergi tahsilatı/vergi tahakkuk oranı alt başlıklarından oluşmaktadır.

TR52 bölgesi 10 bin kişi başına düşen dernek sayısında 12,2 ile düzey 2 bölgeleri arasında 11. sıradadır. Bu sayı TR41 (Eskişehir, Bursa, Bilecik) bölgesinde 17 ve TR72(Kayseri, Sivas, Yozgat) bölgesinde 16,6’dır. TR52 bölgesinde seçimlere katılma oranı 2009 yılında % 85,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran TR33(Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) bölgesinde % 88,7, TR20 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde ise % 87’dir. TR52

bölgesi intihar oranlarının düşüklüğü bakımından 11. sırada yer almaktadır. Bölgenin intihar oranı 2008 yılında binde 14,3 olarak gözlenmiştir. İntihar oranı en yüksek bölge binde 83,5 ile TRA2(Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan), en düşük bölge ise binde 6,9 ile TR41(Bursa, Eskişehir, Bilecik) bölgesidir. TR52 bölgesi 2008 yılı suç oranlarında 12. Sırada, boşanma oranlarında 13. Sırada, elektrik kayıp kaçak oranında ise 14. En yüksek kayıp kaçak sırasında yer almıştır(Tüysüz, 2012: 89-96).

Taşçı ve Özsan (2011) 2007 ve 2010 yılları için düzey 2 bölgeleri arasında geliştirdikleri hoşnutsuzluk endeksinde bölgelerin yaşam kalitesini incelemişlerdir. Çalışmada TR52 bölgesinin bölgesel hoşnutsuzluk endeksi 0,127 olarak hesaplanmıştır. Endeksin pozitif yüksek değer alması bölgenin yaşam memnuniyetinin yüksekliğini göstermekte, eksi değer alması ise hoşnutsuzluk seviyesinin baskın olduğunu göstermektedir. 2010 yılı sonuçlarına göre Hoşnutsuzluğun en yüksek olduğu bölge -2,860 ile TRC2 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) , memnuniyetin en yüksek olduğu bölge ise 3,128 endeks değeri ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesidir. TR52 bölgesinin 2007 yılında 0,127 olan endeks değeri 2010 yılında düşüş göstermiştir.

Taşçı ve Özsan (2011) çalışmalarında iktisadi hoşnutsuzluk göstergeleri olarak, enflasyon ve işsizlik oranları; sosyal hoşnutsuzluk göstergeleri olarak net göç hızı, kaba boşanma oranı, kaba intihar oranı, suç oranları ve halk oylamasına katılım oranı kullanılmıştır. Bu değişkenlerin yüksek değer alması hoşnutsuzluk endeksinin değerini negatife, düşük olması ise pozitifeye yaklaştırmaktadır.

Tablo-5: Türkiye’de İşyeri Sayısı En Çok Artan 15 İl (Ocak 2012-Ocak 2011)

	İş Yeri Sayısı (Ocak 2012)	İşyeri Sayısı (Aralık 2011)	İşyeri Sayısı (Ocak 2011)	İş Yeri Sayısındaki Fark (Ocak 2012 - 2011)	İlin Toplam İşyeri Sayısında Payı (%)	Artışta İlin Payı (%) (Ocak 2012)	Değişim (%) (Ocak 2012 - 2011)
İstanbul	416.421	414.656	385.933	30.488	29,2	27,5	7,9
İzmir	102.787	102.515	94.674	8.113	7,2	7,3	8,6
Ankara	112.997	113.342	105.154	7.843	7,9	7,1	7,5
Antalya	53.995	54.230	48.532	5.463	3,8	4,9	11,3
Bursa	58.521	58.631	53.424	5.097	4,1	4,6	9,5
Adana	33.265	33.351	29.275	3.990	2,3	3,6	13,6
Konya	34.705	35.137	31.380	3.325	2,4	3,0	10,6
Mersin	29.140	29.220	26.046	3.094	2,0	2,8	11,9
Gaziantep	24.868	24.866	22.113	2.755	1,7	2,5	12,5
Kocaeli	34.056	34.224	31.458	2.598	2,4	2,3	8,3
Muğla	27.310	27.627	25.410	1.900	1,9	1,7	7,5
Hatay	17.300	17.519	15.444	1.856	1,2	1,7	12,0
Balıkesir	23.450	23.621	21.639	1.811	1,6	1,6	8,4
Denizli	20.703	20.859	18.952	1.751	1,5	1,6	9,2
Kayseri	23.237	23.453	21.486	1.751	1,6	1,6	8,1

Kaynak: TEPAV, 2012a.

Konya’daki iş yaşamının durumunu incelediğimizde Ocak 2011 tarihinde 31.380 olan işyeri sayısının 2012 yılı Ocak ayında 34.705 işyerine yükseldiği görülmektedir. Konya ilinde bu dönemde işyeri sayısı % 10,6 oranında artmıştır. İşyeri sayısı en fazla artan iller 30.488 işyeri kurulmasıyla İstanbul, 8.598 işyeri ile İzmir ve 7.890 işyeri ile Ankara olmuştur. İşyeri sayısı artış miktarında ilk üç sırayı en büyük üç il almaktadır.

Konya ilinde işyeri sayısı 2012 yılında 2011 yılına göre % 10,6 olarak gerçekleşmiştir. İşyeri sayısındaki artış hızı en yüksek olan Adana (%13,6), Gaziantep (12,5), Hatay (% 12), Mersin (%11,9) ve Antalya (%11,3) illerini Konya takip etmektedir. Toplam artışta yedinci sırada yer alan Konya ili, artış hızında altıncı sırada yer almıştır. % 10,6’lık artış işyeri sayısı artış hızı Konya ilinin Türkiye geneli ortalamasından daha iyi bir ekonomik gelişme göstermesi olarak yorumlanabilir.

4.3. Konya İli İşgücü Piyasası

Konya ili nüfus büyüklüğü bakımından Türkiye’nin altıncı büyük ili ve büyükşehir belediyesine sahip 16 ilinden birisidir.

2011 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre Konya ilinin toplam nüfusu 2 milyonun üzerindedir. Bu nüfusun yaklaşık %75'i kentsel alanlarda (il merkezi ve ilçe merkezleri) yaşamaktadır. Konya ilinde 15 yaş altı nüfus 539.624 ile toplam nüfusun % 26,5'ini oluşturmaktadır. Genç nüfus bağımlılık oranı % 39,8'dir. 65 yaş üzeri nüfus 153.188 ile toplam nüfusun % 7,5'ni oluşturmaktadır. 65 yaş üzeri nüfus bağımlılık oranı ise % 11,3 oranındadır. Konya ili işgücüne katılım oranı % 51'dir. Konya ilinin işgücü ise 769.044 kişiden oluşmaktadır.

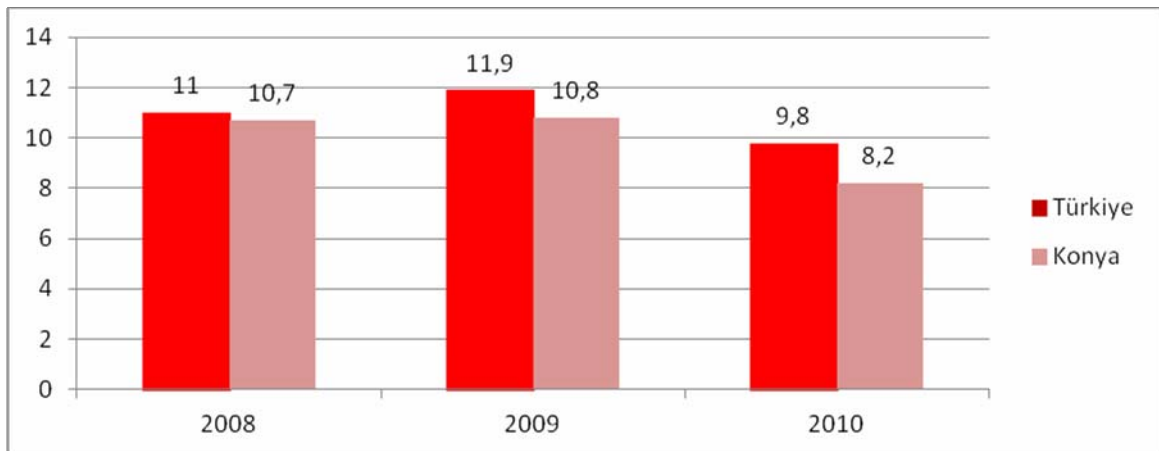
Tablo-6: Konya İli Genel Nüfus İstatistikleri

Konya İli	2011
Toplam nüfus	2.038.555
0-14 Yaş arası nüfus	539.624
15-64 Yaş arası nüfus	1.354.743
65 Yaş ve Üzeri Nüfus	153.188
İşgücü	769.044
Nüfus Bağımlılık Oranı	% 51
Kent Nüfusu Oranı	% 74,95

Kaynak: TÜİK, 2012e.

Konya ilinde işgücüne katılım 15 yaş üstü nüfusun % 51'i oranındadır. İlde işsizlik oranı 2008 yılında % 10,7, 2009 yılında % 10,8 ve 2010 yılında % 8,2 oranında olmuştur. Konya ilinin işsizlik oranı genelde % 10'un altında seyretmesiyle Türkiye geneli işsizlik oranının altındadır. Şekil-26'da Konya ili Türkiye geneli işsizlik oranları karşılaştırmalı olarak verilmiştir. İşgücündeki nüfusun 769.044 olduğu göz önüne alınırsa, işgücünün % 10'u olan 76.900 civarında işsiz sayısına ulaşılır.

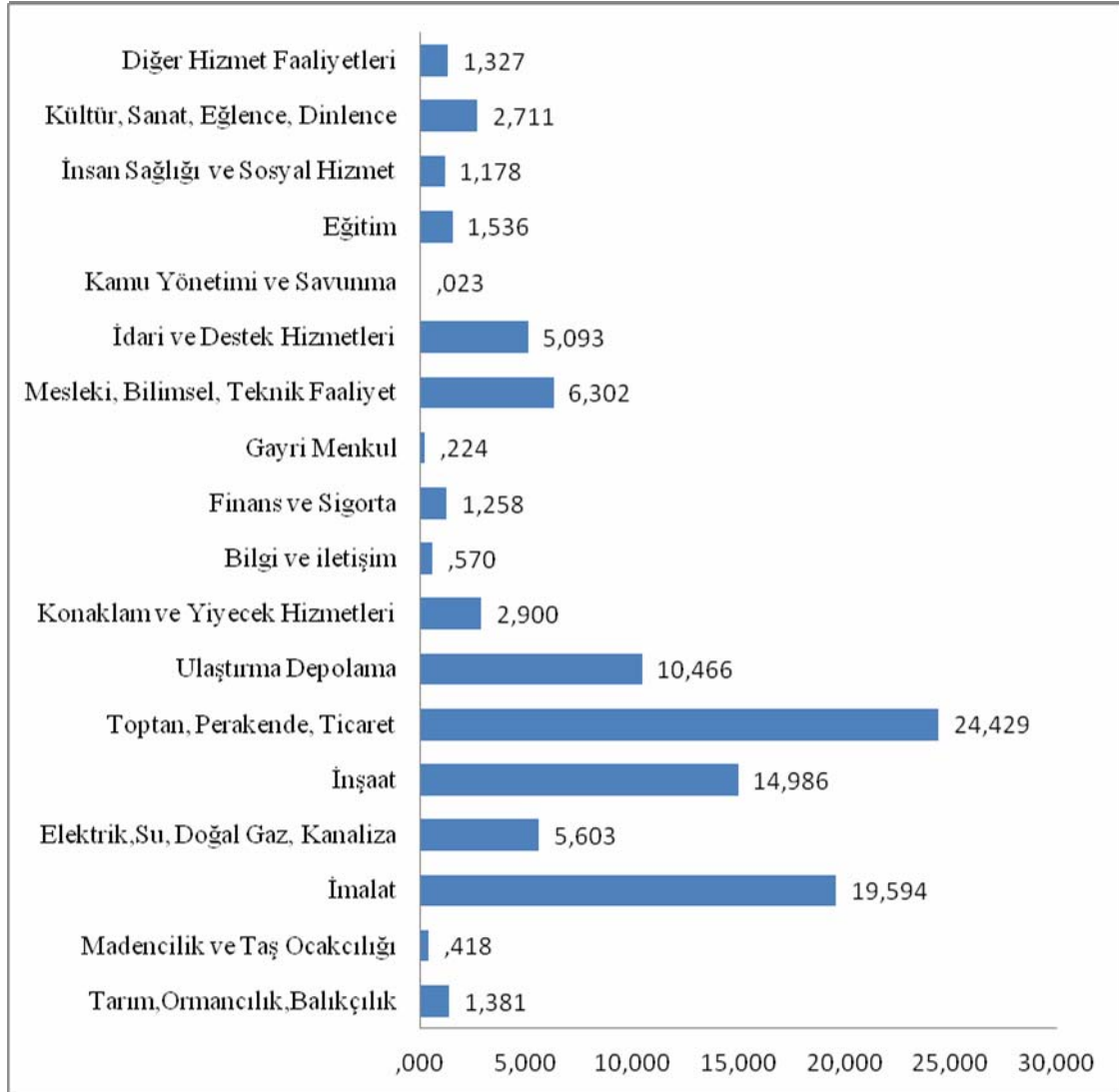
Şekil-28: Konya ili ve Türkiye Geneline İşsizlik Oranının Gelişimi



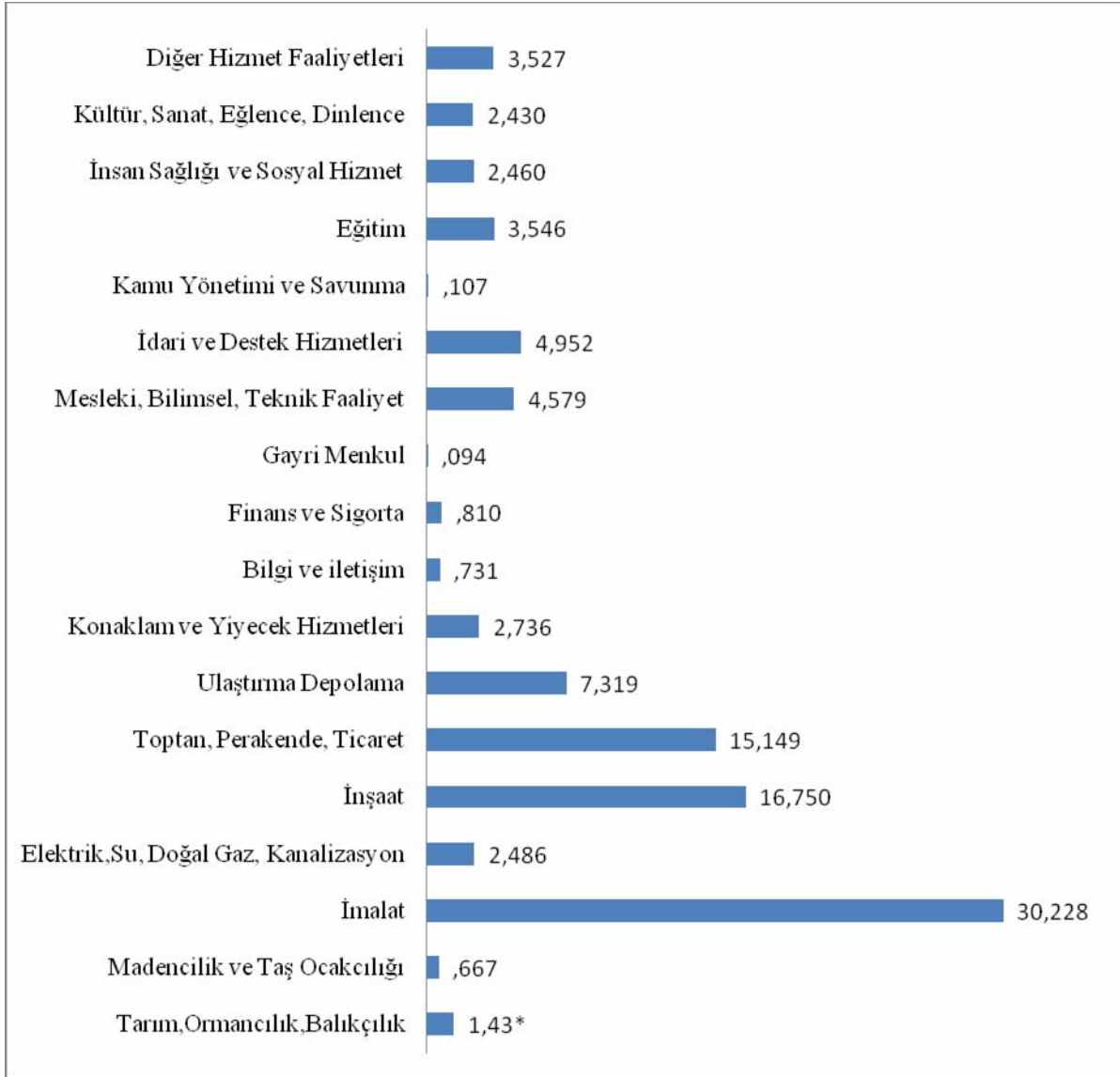
Kaynak: TÜİK, 2012a;d.

Konya ilinde işgücü talebinin yapısını anlamak için Konya’da çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işyeri sayılarının dağılımını incelemek yol gösterici olabilir. Şekil-29’da Konya ilinde faaliyet gösteren işletmelerin NACE Rev.2 faaliyet kollarına göre dağılımı gösterilmiştir. Konya’da işletmelerin % 24,43’ü hizmet sektörü içinde bulunan toptan ve perakende ticaret kolunda faaliyet göstermektedir. İmalat sektöründe faaliyet gösteren işyerleri oranı % 19,59 ve onu takip eden inşaat sektöründe % 15’i faaliyet göstermektedir.

Şekil-29:Konya İlinde Faaliyet Gösteren İşyerlerinin NACE Rev.2. Dağılımı (%/2011)



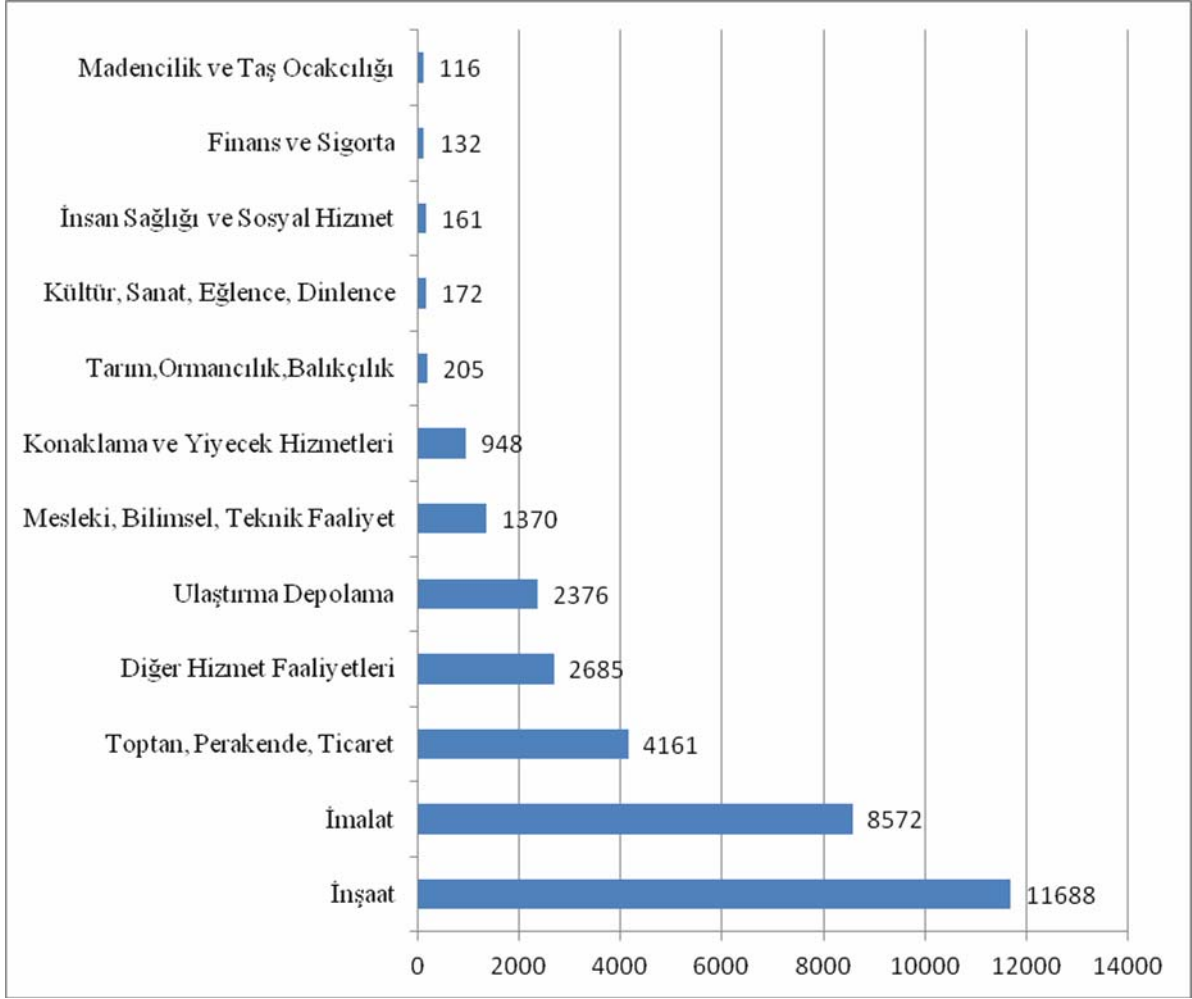
Kaynak: SGK Konya İl Müdürlüğü, 2012.

Şekil-30: 2011 Yılında Konya’da Kayıtlı İstihdamın NACE Rev.2. Dağılımı

Kaynak: SGK Konya İl Müdürlüğü, 2012.

2011 yılında Konya ilinde istihdamın NACE. Rev.2. iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımında en büyük pay % 30,23 ile imalat sanayiine aittir. İnşaat sektörü % 16,75 ile ikinci, işyerleri oranında birinci olan toptan ve perakende ticaret sektörü istihdamda üçüncü sıradadır. Tarım sektöründeki kayıt dışılığın bir sonucu olarak tarım işletmelerinde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı yalnızca % 1,43’tür. Mesleki bilimsel faaliyetler işletmeler içinde % 6,30 payına sahipken istihdam açısından toplam payı % 4,58’e karşılık gelmektedir.

Şekil-31: 2011 Yılında Konya’da En Çok İstihdam Yaratan Sektörler (Kişi/NACE Rev.2.)



Kaynak: SGK Konya İl Müdürlüğü, 2012 ve kendi hesaplamalarımız.

2011 yılında 2010 yılına göre en fazla istihdam artışı 11.688 kişi ile inşaat sektöründen gelmiştir. İnşaat sektörünü 8.572 kişi ile imalat sektörü ve 4.161 kişi toptan ve perakende ticaret sektörü izlemiştir. Diğer hizmet faaliyetleri 2.685 kişilik istihdam, ulaştırma depolama 2.376 ve mesleki, bilimsel, teknik faaliyetler 1.370 kişi ile 1.000 kişinin üzerinde istihdam yaratan sektörlerdir. TEPAV(2012) Raporuna göre Türkiye genelinde Ekim 2010-Ekim 2011 döneminde en çok istihdam artışı sağlayan sektörler sırasıyla toptan ve perakende ticaret, inşaat, idari ve destek faaliyetler ve diğer hizmet faaliyetlerinden kaynaklanırken, Konya’da ilk 4 sektör inşaat, imalat, toptan perakende ticaret ve diğer hizmet faaliyetleri şeklinde sıralanmıştır. İstihdam artışı Konya’da Türkiye geneli ile sektörel olarak paralel bir seyir izlemektedir.

TEPAV 2012 Mayıs ayı İstihdam İzleme Bülteni'ne göre Şubat 2012 ve Şubat 2011 ayları arasındaki bir yıllık dönemde Konya ili 23.395 kişilik yeni istihdamla en fazla istihdam artışı sağlayan dokuzuncu il olmuştur. İstanbul ili 263.743 artışla birinci, 65.137 kişi ile İzmir ikinci, 46.705 yeni iş ile Bursa ili de üçüncü sırada yer almıştır. İstihdam artış hızını gözlemlediğimizde ise İstanbul'un istihdam artış hızı % 9, İzmir'in artış hızı % 9,9 ve Bursa ilinin % 9,6 olarak gerçekleşirken, Konya ilinin istihdam artış hızı % 12 olmuştur. Konya ilindeki istihdam artış hızı üç büyük ilden yüksek iken, Gaziantep, Adana, Antalya, Şanlıurfa illerinden düşük ve Mersin iliyle aynı düzeydedir.

Tablo-7: İstihdam Artışında İlk 15 İl (2012 Şubat-2011 Şubat Dönemi)

İller	İstihdam Artışı	İstihdam Artışı Hızı (%)
İstanbul	269.743	9
İzmir	65.137	9,9
Bursa	46.705	9,6
Ankara	43.237	5,1
Antalya	43.165	13,1
Gaziantep	32.620	19,5
Adana	29.848	14
Kocaeli	26.111	7,7
Konya	23.395	12
Mersin	19.665	12,1
Şanlıurfa	18.933	25,3
Tekirdağ	16.946	9,4
Manisa	15.973	9,9
Kayseri	15.343	9,9
Muğla	14.021	11,8

Kaynak: TEPAV, 2012b.

Tablo-8'de Konya ilinde 2008-2011 yılları arası Türkiye İş Kurumu kayıtlarına göre talep edilen mesleklerin dağılımı gösterilmektedir. 2011 yılında en çok işgücü talebi hem kamu sektöründe hem de özel sektörde nitelik gerektirmeyen meslekler için gelmiştir. 2011 yılında 41.167 nitelik gerektirmeyen meslek mensubu için açık iş ilanı açılmıştır. 1.366 kişilik bir sanatkâr ve ilgili işlerde çalışabilecek eleman talep edilmiştir. 2011 yılında 574 adet tesis ve makine operatörü talep edilmiştir. Söz konusu yılda 448 büro hizmeti çalışanı ve 437 hizmet ve satış elemanı çalıştırılmak üzere aranmıştır. Belirtilen dönemler itibariyle özel sektörün talep ettiği profesyonel meslek mensupları sayısı artmıştır. Teknisyenler ve diğer yardımcı meslek gruplarına olan talep profesyonellere olan talebe göre daha hızlı artmıştır.

Konya ilinin mevcut istihdamının yapısı genel istihdamın üçte birinin imalat sektörü tarafından sağlanan, hızla büyüyen bir inşaat ve hizmet sektörüne sahip, teknik elemanı talep eden dinamik bir piyasadır.

Tablo-8: ISCO Sınıflandırmasına Göre Konya İlinde Bulunan Açık İşler (2008-2011)*

ISCO MESLEK GRUPLARI	2008		2009		2010		2011	
	Kamu	Özel Sektör	Kamu	Özel Sektör	Kamu	Özel Sektör	Kamu	Özel Sektör
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	3	84	7	90	10	195	4	444
Hizmet ve Satış Elemanları	2	28	0	88	6	71	16	411
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	94	667	223	1376	67	1689	877	3290
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	1	0	1	0	0	0	11	34
Profesyonel Meslek Grupları	0	170	1	50	0	143	2	250
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	1	128	2	255	1	730	26	1340
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları	2	185	1	63	11	255	6	410
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	27	22	28	120	48	121	82	492
Yöneticiler	0	0	0	3	0	3	0	28

*İlgili sınıflandırma içerisindeki “Silahlı Kuvvetler ve İlgili Meslekler” ile “Subay Olmayan Silahlı Kuvvetlerin Daimi Mensupları” kategorilerine yer verilmemiştir.

Kaynak: Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2012.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümü, araştırmanın odağını teşkil eden Konya ili genel işveren araştırmasının ampirik kısmını oluşturmaktadır. Bölüm içerisinde öncelikle sırasıyla araştırmanın amacı ve kapsamı, araştırmaya ait veri seti 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

Çalışmanın temel amacı, Konya ili merkez ve ilçeleri için, ekonomik yaşamda faaliyet göstermekte olan işveren açısından işgücüne ilişkin mesleki yeterlilik algısının betimlenmesi; istihdam ettiği işçiler ile ihtiyaç duyduğu yeni istihdam edeceği işgücünden beklentilerinin ortaya konulması; bu bağlamda işverenin işsizlik kavramına ve işsizliği nedenlerine bakış açısının tespit edilmesi, öte yandan sahibi ya da yöneticisi olduğu işletme için belirlediği 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 ile işbirliği yapılmıştır.

Uygulanacak anket formu yedi bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi kişilere ait genel bilgiler, ikinci bölümde NACE sektör sınıflandırmasına ait işletme bilgileri, üçüncü bölümde işletmenin gelir, istihdam ve maliyet bilgileri, dördüncü bölümde işletmenin rekabetçiliği, beşinci bölümde işe alım süreci ve sektörle ilgili beklentiler, altıncı bölümde yenilikçilik ve yedinci bölümde mesleki yeterlik algısı ölçüğü yer almaktadır. Verilen bu 7 bölüm kapsamında işverenlere toplam 41 soru yöneltilmiştir. 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 yönteminin seçilmesi ve hangi araçlar ile bu verilerin elde edileceğinin tespit edilmesidir.

5.2. Araştırmanın Değişkenleri

Şekil-32: 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 İşveren Anketi”ne ait veriler kullanılmıştır. Bu kapsamda merkez ilçeler olan Selçuklu, Meram, Karatay ile Ereğli, Akşehir, Beyşehir, Seydişehir, Çumra, Kulu, Cihanbeyli, Ilgın ve Karapınar ilçelerindeki işverenlere toplam 1.298 anket uygulanmıştır.

Mesleki Yeterlik Algısı Ölçeği

Araştırmada işverenlerin mevcut 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, işverenlerin mevcut işgücünün mesleki yeterlik düzeyinin belirlenmesi şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda ölçeğin, Konya’daki işverenlere 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 anlaşılabilirliği 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).

Literatür 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 işverenlerin; sahip olduğu 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 işverenlerin, sahip olduğu 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 0,55'nin üzerinde bir faktör yüküne sahiptir. Cronbach Alfa yöntemiyle gerçekleştirilen güvenirlik analizleri sonucu ölçeğin iç tutarlılığı (güvenirlik katsayısı) .92 bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin tüm maddeleri arasında 0,67'nin üzerinde bir korelasyon söz konusudur. Ölçme aracına ait bu veriler, ölçeğin işverenlerin sahip olduğu işgücünün yeterlik algısını ölçme konusunda yüksek düzeyde geçerlik ve güvenirlik katsayısına sahip olduğunu göstermektedir.

5.4. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri

Araştırmada bahsedilen amaçlara paralel olarak ilk aşamada anket sonucu elde edilen veriler genel çerçevesiyle verilmiştir. Söz konusu bu aşamada yöneltilen sorulara verilen cevapların oransal dağılımı gerek kullanılan uluslararası standart sanayi sınıflaması (NACE) gerekse de uluslararası standart meslek sınıflaması (ISCO) bağlamında irdelenmiştir.

Araştırmanın ilerleyen bölümünde yine anket çalışmasından elde edilen veriler ışığında Konya ilinde bulunan işverenlerin/işveren statüsündekilerin mevcut/gelecek dönem emek talebine ve gelecekteki olası yatırım planlarına ilişkin bilgiler incelenmektedir. Bahsedilen bu incelemede yer alan sonuçlar Konya ili işgücü piyasasına ilişkin tabloyu da genel hatlarıyla ortaya koymaktadır.

Bölümün bir sonraki kısmı araştırma kapsamındaki istatistiksel ve ekonometrik analizlerin yer aldığı kısımdır. Söz konusu bu kısımda Konya ilindeki işverenlerin/işveren statüsündekilerin gözünden işgücüne yönelik mesleki yeterlilik performansları çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Situation) metoduyla incelenmiştir.

Araştırmanın analiz kısmını oluşturan son kısımda ise 2 farklı tür ekonometrik analiz yer almaktadır. Bu analizlerden ilkinde, işletmelerin işgücü talebinin işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlerle olan ilişkileri Lojistik Regresyon Yöntemi ile test edilmiştir. İkinci analizde ise, işletmelerin ihracata yönelik dış ticaret faaliyetleri ile işletmelerin faaliyette oldukları süre, patent tescilleri, marka tescilleri, araştırma-geliştirme faaliyetleri ve ithalat faaliyetleri arasındaki olası ilişkiler yine Lojistik Regresyon Yöntemi ile incelenmiştir.

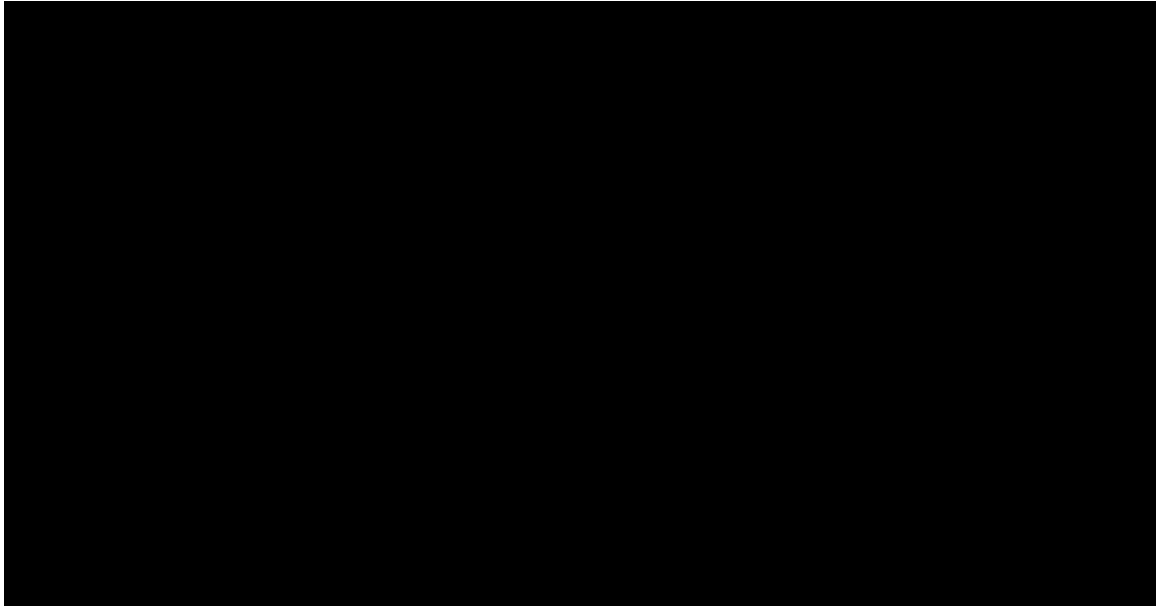
BULGULAR

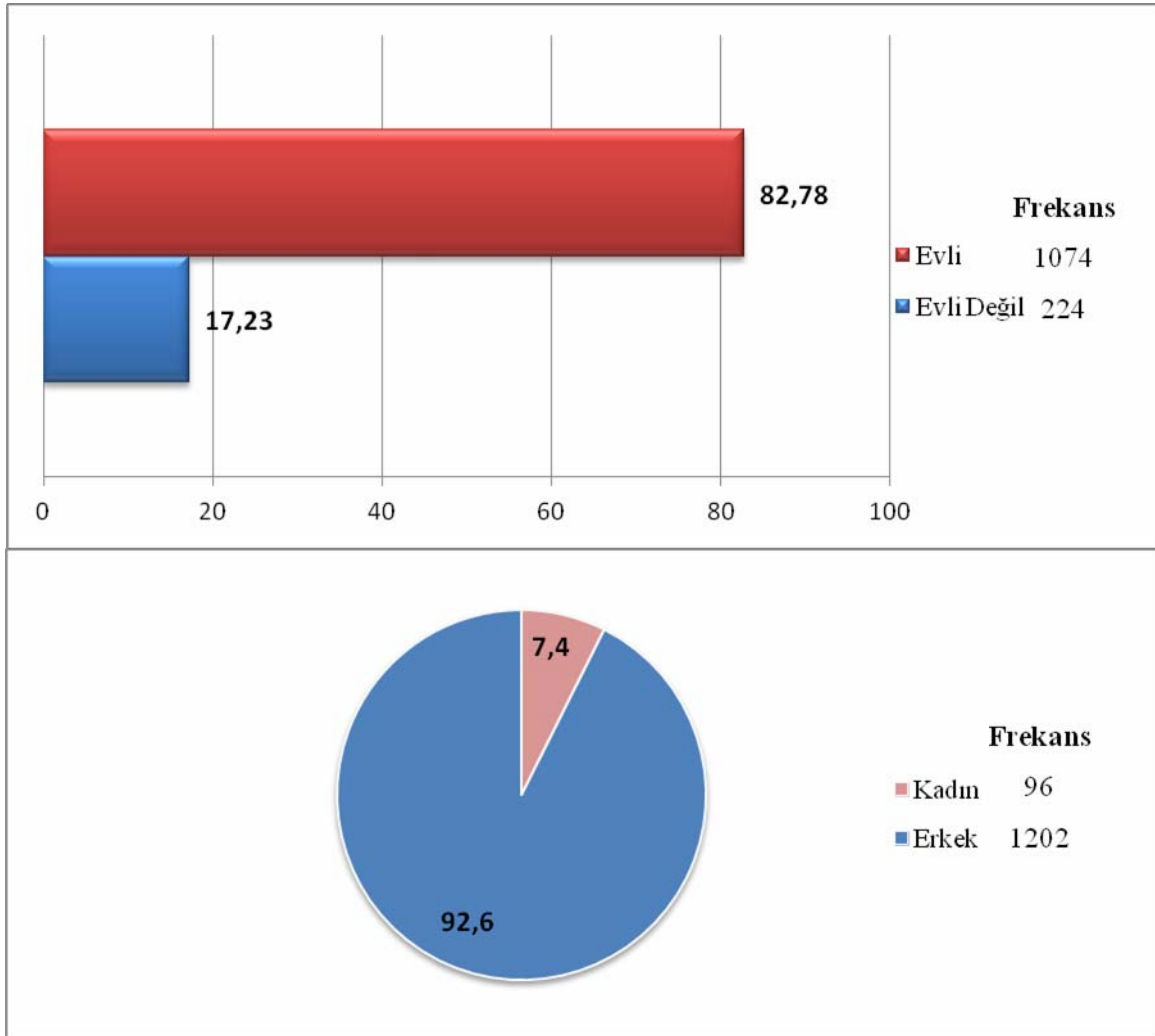
Araştırmada ilk olarak “Konya İli Geneli İşveren Anketi” sonucu elde edilen bulgulara anket kapsamındaki alt bölümler itibariyle yer verilmektedir. Bu kapsamda elde edilen verilerin frekans ve oransal dağılımları değerlendirilmiştir.

Genel Bilgiler

Şekil-33 anket yapılan işverenlerin ve işletme yöneticilerinin yaş gruplarına göre dağılımını göstermektedir. Buna göre işveren veya yöneticilerin % 59'u 25-44 yaş grubunda, % 33'ü ise 45-64 yaş grubundadır. Konya ilindeki işverenlerin görece genç olduğu söylenebilir. 15-24 yaş grubu işverenler ve yöneticilerin oranı % 5 ve 65 yaş üstü işveren ve yöneticilerin oranı % 3 oranında bulunmuştur. Ekonomi teorisine göre bireyler genç yaşlarda yaptıkları tasarrufları ileri yaşlarda yatırıma çevirerek yeni işyerleri ve işler yaratırlar. Böylece 45-64 yaş arası grubu en yüksek paya sahip olması beklenir, ancak 25-44 yaş grubu 45-64 yaş grubunun yaklaşık iki katıdır. Burada ankete katılanların bir kısmının yönetici olmasının bir etkisi olabilir.

Şekil-33: İşveren Statüsündekilerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı (%)



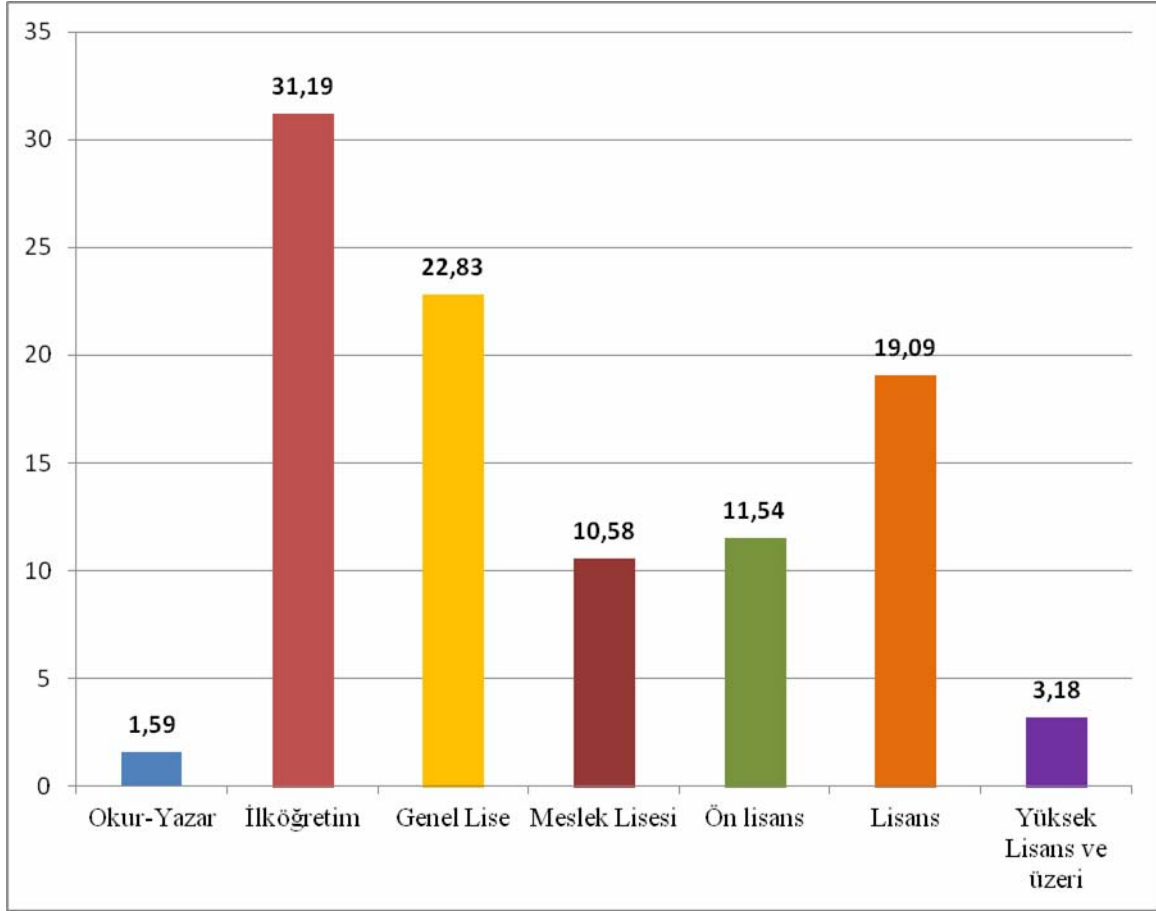
Şekil- 34: İşveren Statüsündekilerin Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

Konya ilinde örneklemdaki işveren veya yöneticilerin medeni durum ve cinsiyete göre dağılımı Şekil-34’de gösterilmiştir. Örneklekimizi teşkil eden 1.288 işveren veya işletme yöneticisinden 1.074’ü evlidir. Evlilerin oranı tüm işveren ve işletme yöneticilerinin % 83’ü ‘dür. Ankete 1.202 erkek birey ve 96 kadın birey katılmıştır. Böylelikle anket sorusu yöneltilenlerin sadece % 7,4’lük kısmını kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo- 9: İşveren Statüsündekilerin Konya’da Yaşama Nedenlerinin Dağılımı

	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
Konya’da doğmuş olmak (Konyalı olmak)	1047	80,68	80,68
Konyalı olmamak, iş nedeniyle şehirde bulunmak	157	12,08	92,77
Evlilik sebebiyle Konya’da bulunmak	35	2,70	95,47
Öğrenim için gelmek, mezun olduktan sonra Konya’da iş bulmak	13	1,03	96,50
Manevi ve kültürel değerlerinden dolayı Konya’da bulunmak	20	1,51	98,01
Planlı bir şehir olması ve yaşam tarzına uygunluktan dolayı Konya’da bulunmak	26	1,99	100

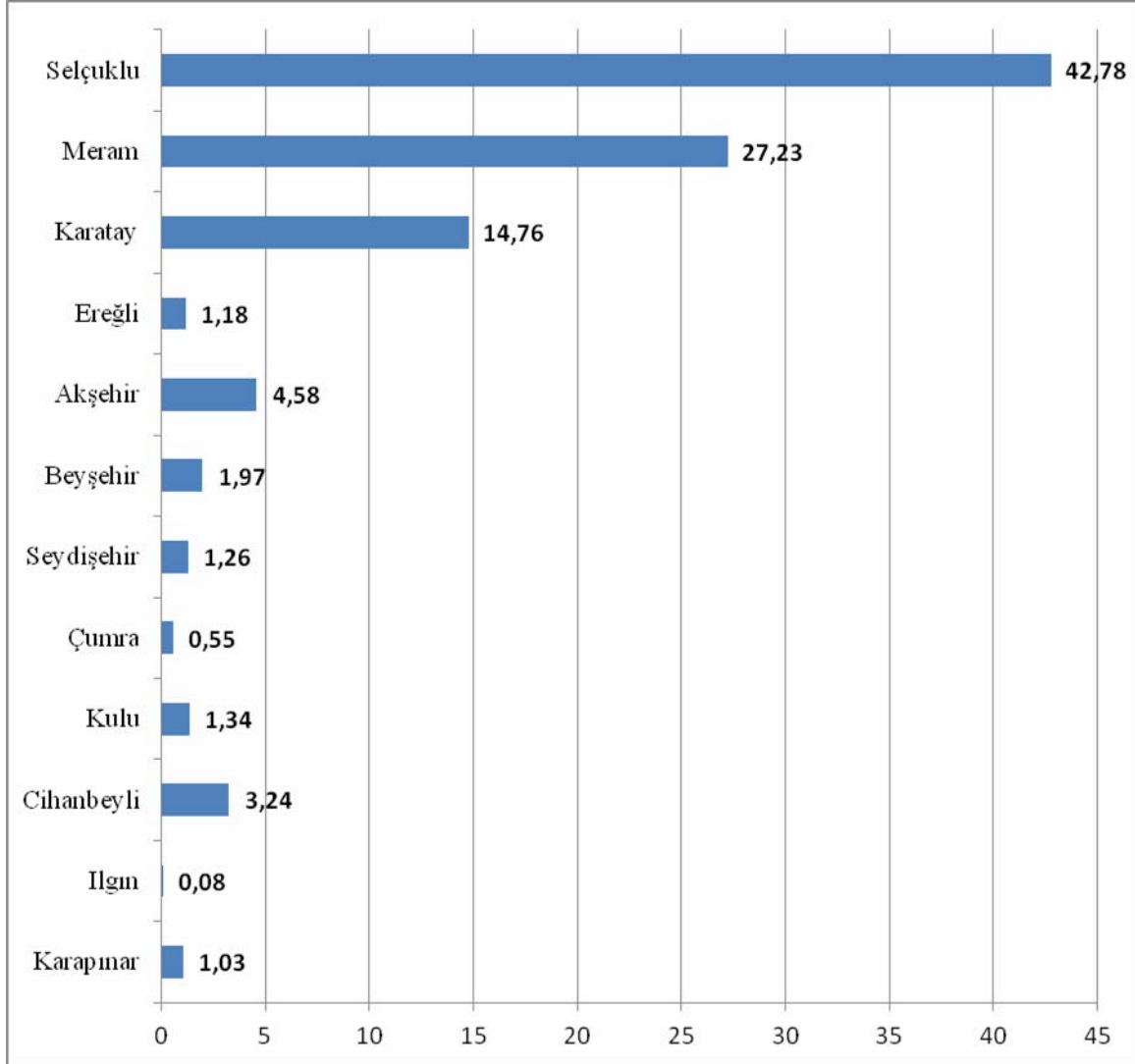
Örneklelimizdeki işverenlerin “Konya’da bulunma nedeni” sorusuna verilen cevaplar bakıldığında Konya’daki işverenlerin % 81’nin Konya ilinde doğduğunu göstermektedir. İşveren ve işletme yöneticilerinin yaklaşık % 19’u Konya ili dışından gelmiş ve Konya’da iş yapmaktadır. Ankete katılanların % 12’si iş nedeniyle Konya’da yaşadığını beyan etmiştir. Öğrenim için Konya’ya gelen ve mezun olduktan sonra Konya’da çalışan veya iş kuran işverenlerin oranı yalnızca % 1,03’tür. Bu orandan hareketle Konya iline öğrenim için gelenlerin işveren veya işletme yönetici konuma gelenlerinin sayısının dikkate değer derecede düşük olduğu söylenebilir. İşveren anketi sonuçlarından hareketle Konya’ya yükseköğrenim için gelen öğrencilerin Konya’da iş kurmayı veya idareci olarak çalışmayı tercih etmedikleri söylenebilir. Örneklelimiz Konya ilinde yetişen beşeri sermayenin Konya’nın iş hayatına yeterince katılmadığını göstermektedir.

Şekil- 35: İşveren Statüsündekilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

İşverenlerin veya işletme yöneticilerinin eğitim durumuna göre dağılımı Şekil-35’de gösterilmiştir. İşveren statüsünde en yaygın görünen eğitim durumu ilköğretim derecesidir. İşverenlerin % 32’si ilköğretim mezunu, % 23’ü genel lise, % 19’u 4 yıllık fakülte veya yüksekokul, % 11,5’u ön lisans ve % 10,5’u meslek lisesi mezunudur. İşverenlerin % 1,59’u bir okul mezunu olmayıp, sadece okuryazardır. Bu rakamlara göre işverenlerin ve işletme yöneticilerinin dörtte biri yükseköğrenim derecesine, üçte biri ise lise altı öğrenim derecesine sahiptir. Bir mesleğe yönelik eğitim veren liselerden veya meslek yüksekokullarından mezun olanlar tüm işverenlerin beşte birini teşkil etmektedir. İşverenlerin ve işletme yöneticileri içinde yükseköğrenim mezunu olanların gözlenen payı Konya ilinin genel eğitim düzeyinden yüksektir. Konya ilinde 20 yaş üzeri nüfusun yaklaşık % 7’si yükseköğrenim derecesine sahiptir.

İşletme Bilgileri

Şekil- 36: İşletmenin Bulunduğu Yerin İlçelere Göre Dağılımı (%)

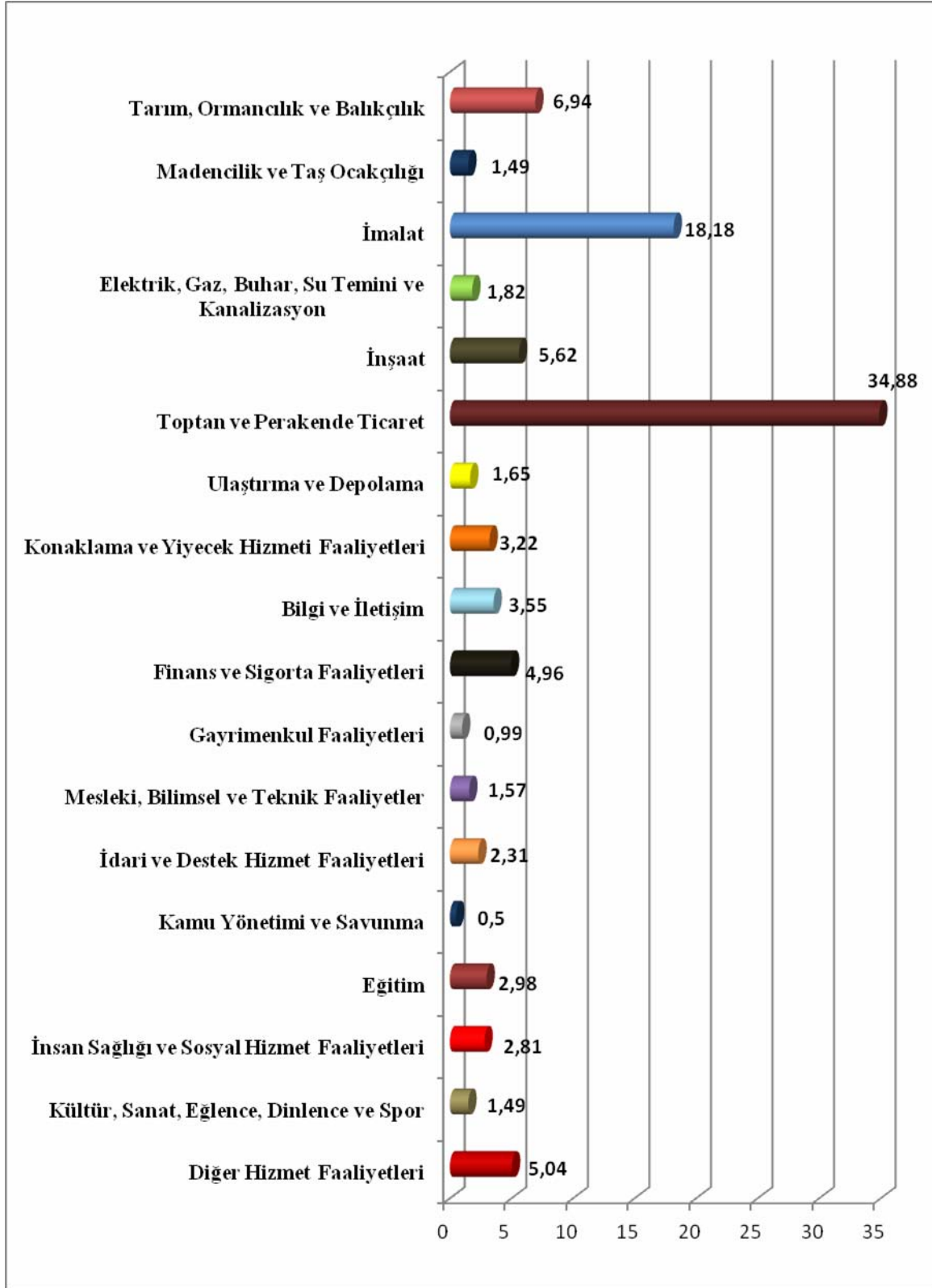


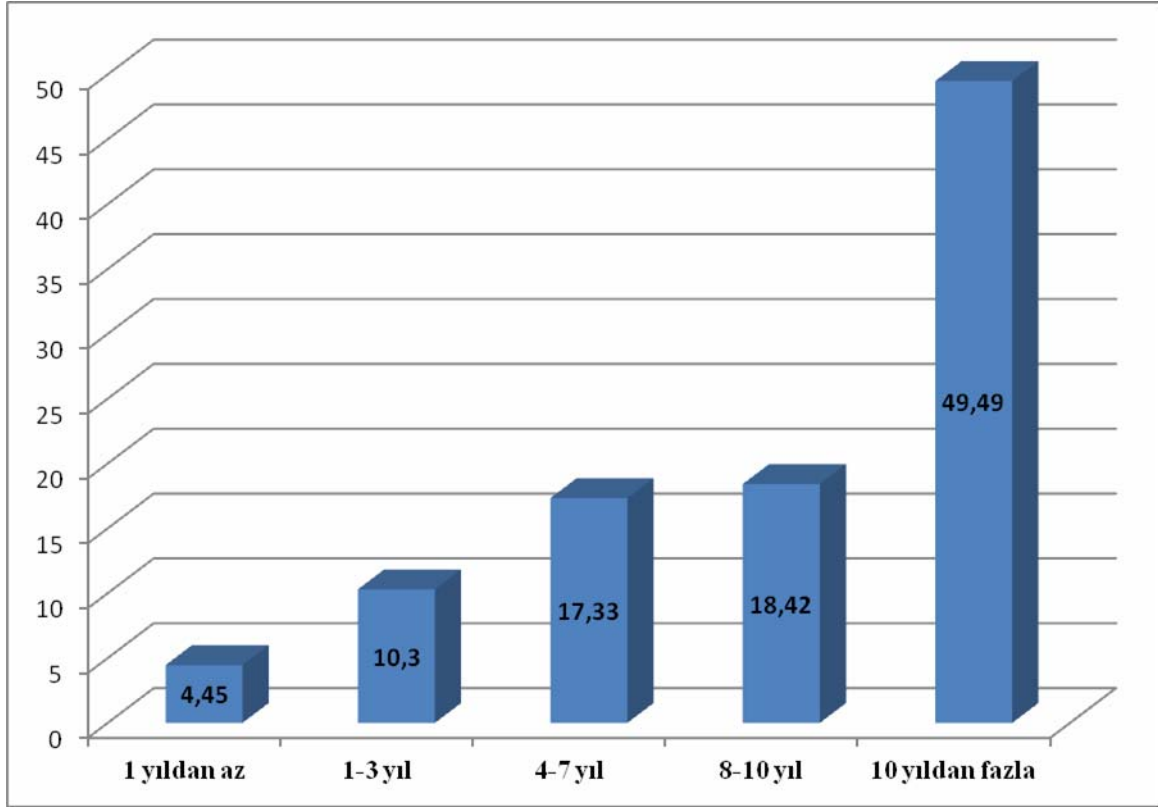
Ankete katılan işletmelerin Konya'nın merkez ve merkez dışındaki ilçelerine göre dağılımı Şekil-36'da sunulmuştur. İşletmelerin % 42,7'si Selçuk ilçesinde, % 27,2'si Meram ilçesinde, % 14,7'si Karatay ilçesinde yer almaktadır. Böylelikle ankette yer alan işletmelerin yaklaşık % 85'lik kısmı merkez ilçelerde faaliyet göstermektedir. İşletmelerin % 5'i Akşehir ilçesinde, % 3,2'si Cihanbeyli ilçesinde, yaklaşık % 2'si Beyşehir ilçesinde ve % 1,26'sı ise Seydişehir ilçesindedir. İşletmelerin ilçelere göre dağılımında farklılaşma değil, yoğunlaşma görülmektedir.

Şekil-35'te NACE Rev.2. sınıflandırmasına göre örneklemdaki işletmelerin iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı incelendiğinde işletmelerin yaklaşık % 35'nin toptan

perakende ticaret sektöründe, % 18'nin imalat ve yaklaşık % 7'sinin tarım, ormancılık ve su ürünleri sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir. Diğer hizmet faaliyetleri sınıfı bütün işletmelerin % 5'ni oluşturmaktadır. NACE Sanayi kollarında faaliyet gösteren işletmelerin toplamının tüm işletmeler içindeki oranı % 21,49'dur. Toplam hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ise tüm örneklemin yaklaşık dörtte üçünü teşkil etmektedir.

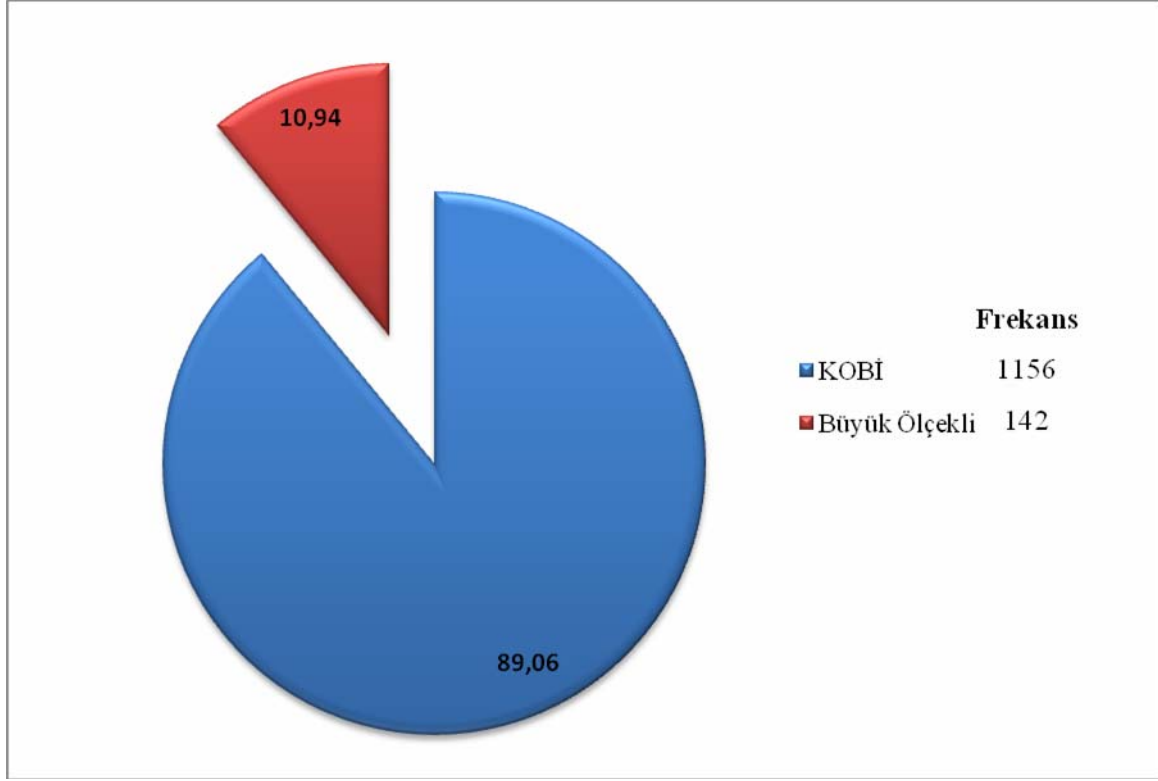
Şekil-37: NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Dağılımı (%)



Şekil- 38: İşletmelerin Faaliyet Göstermekte Oldukları Sürenin Dağılımı (%)

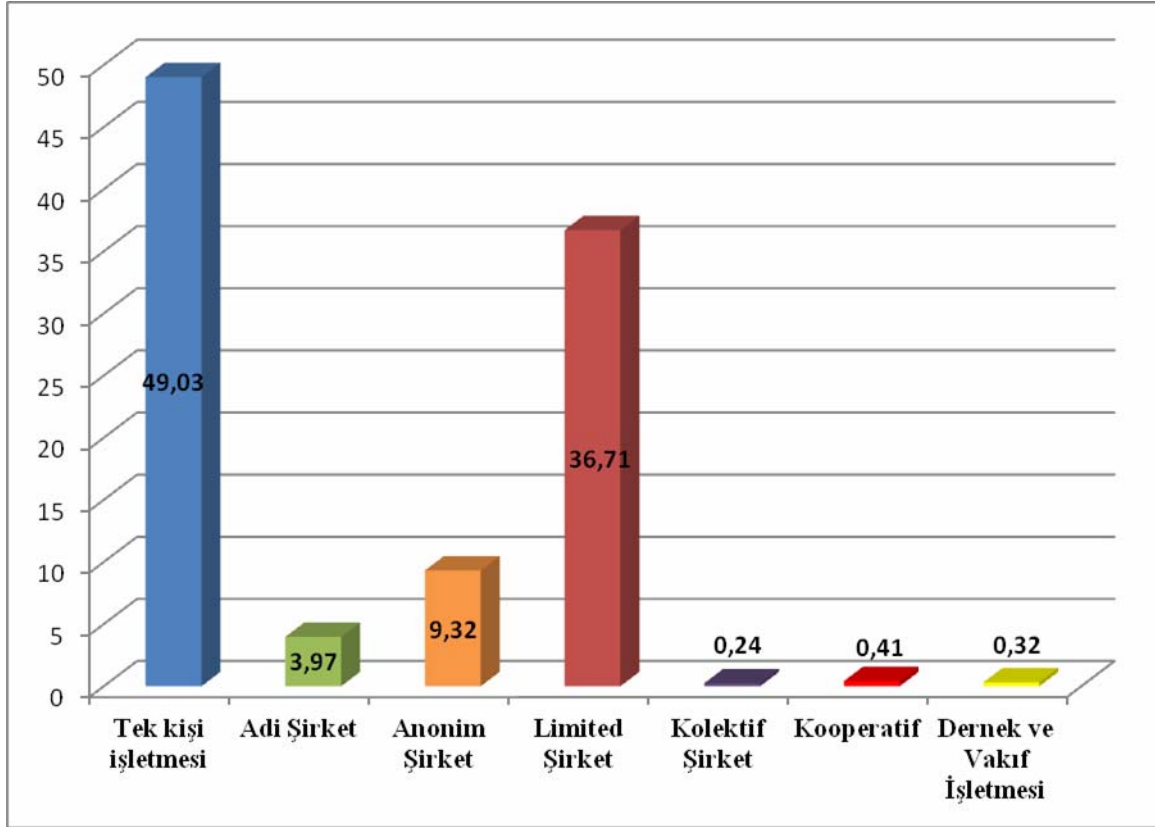
Şekil-38’de işletmelerin faaliyet göstermekte oldukları sürelerle göre dağılımı incelendiğinde bir farklılaşma gözlemlenmemektedir. İşletmelerin yaklaşık yarısı 10 yıldan uzun süredir bulundukları sektörde faaliyet göstermektedir. Yaklaşık 6’da biri 8 ile 10 yaşları arasında ve yine aynı oranda 4-7 yaş arası firmalar mevcuttur. İşletmelerin % 4,45’i piyasada yeni varlık gösteren, bir yıldan az süredir faaliyet gösteren işletmelerden oluşmaktadır. İşletmelerin yaklaşık % 15’i 3 yaşından küçük genç girişimlerden oluşmaktadır. Bu işletmelerin miras yoluyla devir alınmadığını, işverenleri tarafından son üç yıl içinde kurulduğunu söylemek mümkündür.

Şekil-39: İşletmelerin Ölçek Dağılımı (%)



Genel olarak ekonomide faaliyet gösteren işletmelerin % 95'inden fazlasını Küçük ve Orta Boy İşletmeler (KOBİ) teşkil etmektedir. Seçilen örnekleme bu oran yaklaşık % 90'dır. Bu rakamlardan hareketle örnekleminizin işletmelerin ölçek dağılımını temsil edebileceği Şekil-37'de gösterilmiştir.

KOBİ'ler 250 kişiden az işçi çalıştıran ve yıllık ciroları 25 milyon TL'den az olan işletmelerdir. Bir ekonomide üretim ve istihdamın büyük bir kısmı KOBİ'le tarafından karşılanır. İhracat yapan firmaların çoğunluğu da KOBİ'lerden oluşmaktadır. Dolayısıyla KOBİ'ler ekonominin dinamik unsuru olduğu için, KOBİ başına düşen istihdam düşük olsa bile toplam istihdamda KOBİ payı yüksektir. Elinde yüksek miktarda sermaye olmayan, ancak girişimcilik özelliği olan kişiler KOBİ'ler kurarak kendi kendilerine ve başkalarına istihdam yaratabilirler.

Şekil-40: İşletmelerin Kuruluş Türüne Göre Dağılımı (%)

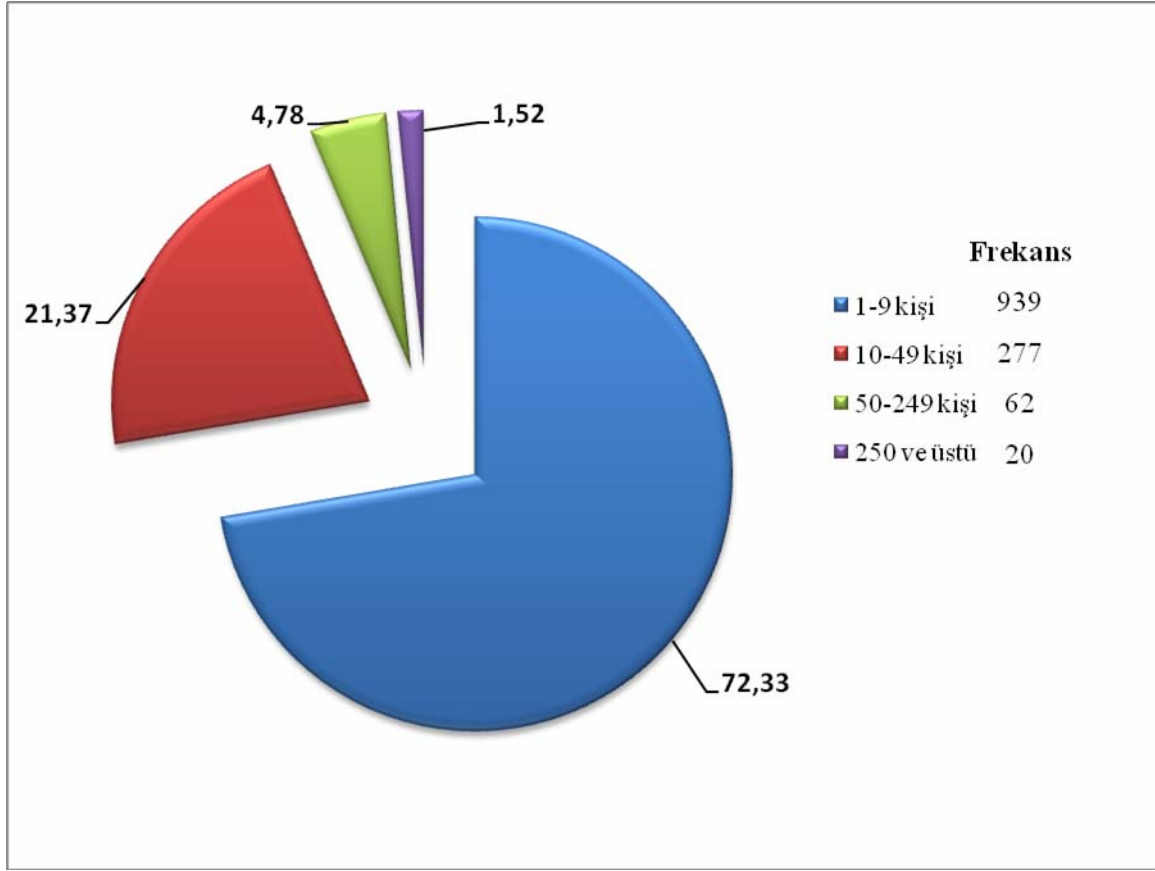
Şekil-40’da işletmelerin kuruluş türüne göre dağılımlarında farklılaşma gözlenmeyip, bir yoğunlaşma söz konudur. İşletmelerin yaklaşık yarısı tek kişi girişimidir. Üçte birinden fazlası ise limited şirket statüsündedir. İşletmelerin yaklaşık onda biri anonim şirkettir. İşletmelerin % 45’i ortaklık statüsünde kurulmuştur. Konya’daki iş kültürünün ortalıktan kaçınma eğilimi bu şekilde göstergelere yansımaktadır.

Limited şirket iki veya daha fazla gerçek veya tüzel kişi tarafından ticaret unvanı ile kurulan, sermayesi belirlenmiş, ortakların tam sorumlu oldukları şirket türüdür. Anonim şirket ise en az beş ortak ile ve sermayesi en az 50 bin TL olacak şekilde kurulan ticaret ünvanlı bir şirkettir. Sermayesi belirli paylara bölünmüş ve borçlarından dolayı mal varlığı ve yalnızca ortaklarından sermaye payları kadar sorumlu oldukları şirket türüdür. Limited şirketin aksine gayrimenkul ihracat edebilir ve her türlü ticari, iktisadi faaliyette bulunabilir.

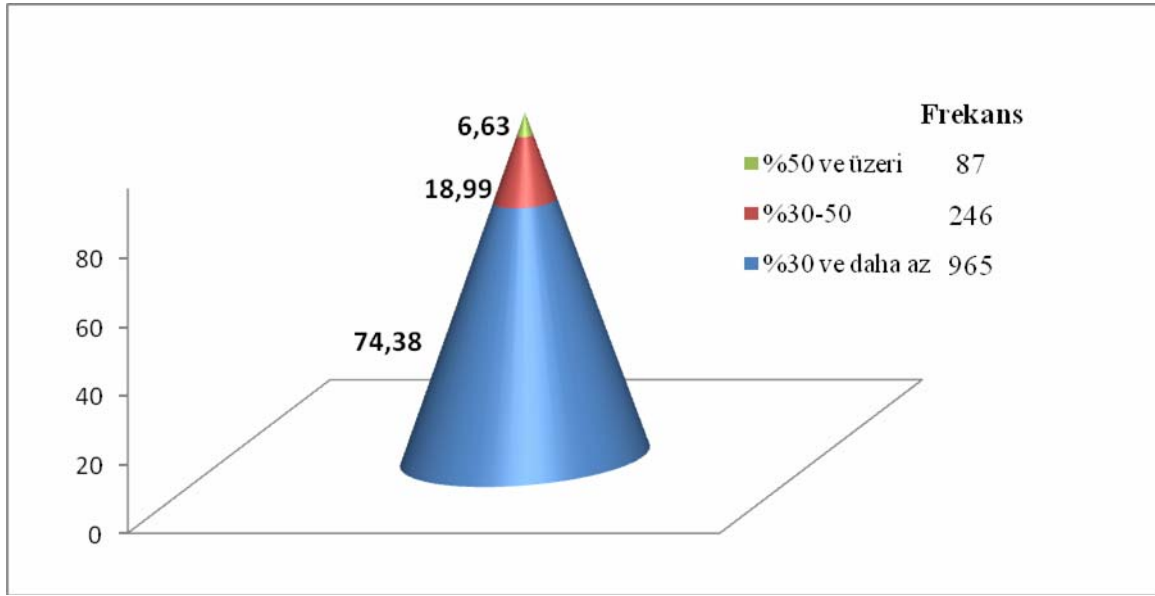
Gelir, İstihdam ve Maliyet Bilgileri

Bu bölümde örneklemdaki işletmelerin istihdam, yıllık hasılat ve maliyet bilgilerini tespit etmeye yönelik anket sorularının sonuçları derlenecektir.

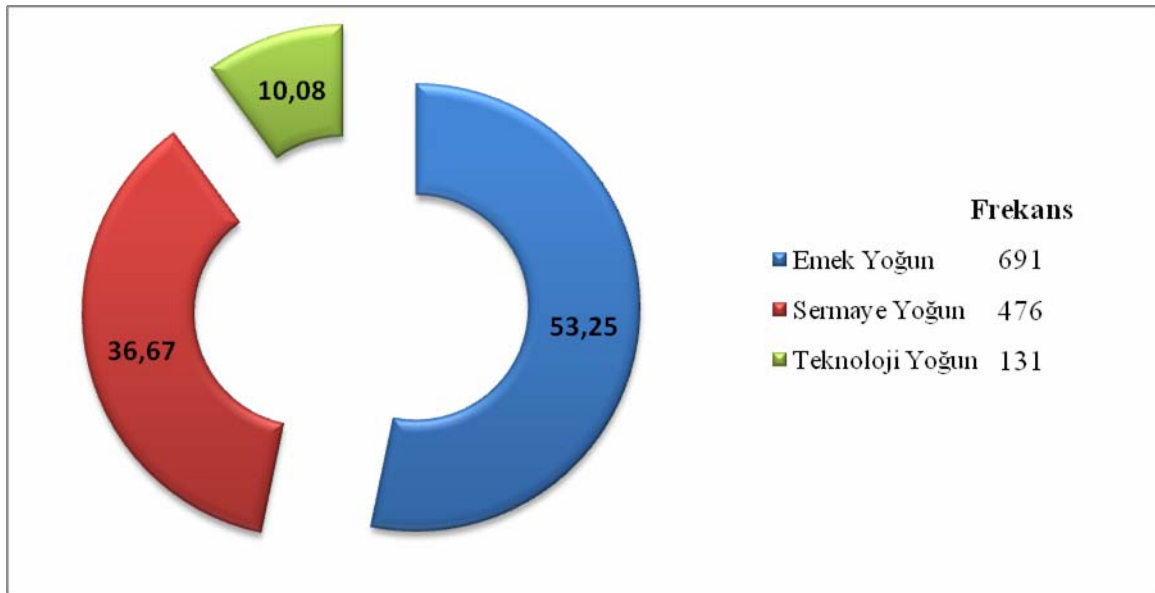
Şekil-41: İşletmelerin İstihdam Edilen Kişi Sayılarına Göre Dağılımı (%)



İşletmelerin istihdam ettikleri kişi sayılarına göre dağılımları Şekil-41’de frekans ve yüzde olarak verilmiştir. Araştırmaya konu olan işletmelerin 939 tanesi 10 kişiden az eleman çalıştıran mikro ölçekli işletmelerdir. Bu işletmelerin toplam içindeki payı % 72,33’tür. 250 ve üzerinde işçi çalıştıran 20 işletme vardır ve bu işletmelerin toplam içindeki payı % 1,52’dir. İşletmelerin yaklaşık beşte biri 10-49 kişi arası işçi çalıştıran küçük ve yaklaşık yirmide biri 50-249 kişi arasında işçi çalıştıran orta boy işletmelerdir.

Şekil-42: Toplam İstihdam İçerisinde Kadın İşgücünün Oranı (%)

İşletmeler toplam çalışanlar içinde kadın istihdam oranlarına göre üç grupta incelenmiştir. Şekil-42'e göre kadın çalışan oranı %30 ve daha az olan 965 işletme vardır. 87 işletme % 50 ve üzeri kadın çalışan oranına sahiptir ve bu işletmeler toplam işletmelerin % 6,63 oranına denk gelmektedir.

Şekil-43: İşletmelerin Üretim Biçimlerinin Dağılımı (%)

Şekil.43'de işletmelerin üretim biçimlerinin ağırlıklı olarak emek yoğun olduğu görülmektedir. Tüm işletmelerin % 53,25'i olan 691 işletme emek yoğun üretim yapmaktadır. Sermaye yoğun üretim yapanlar tüm işletmelerin % 36,67'si ile 476 işletmedir. Teknoloji

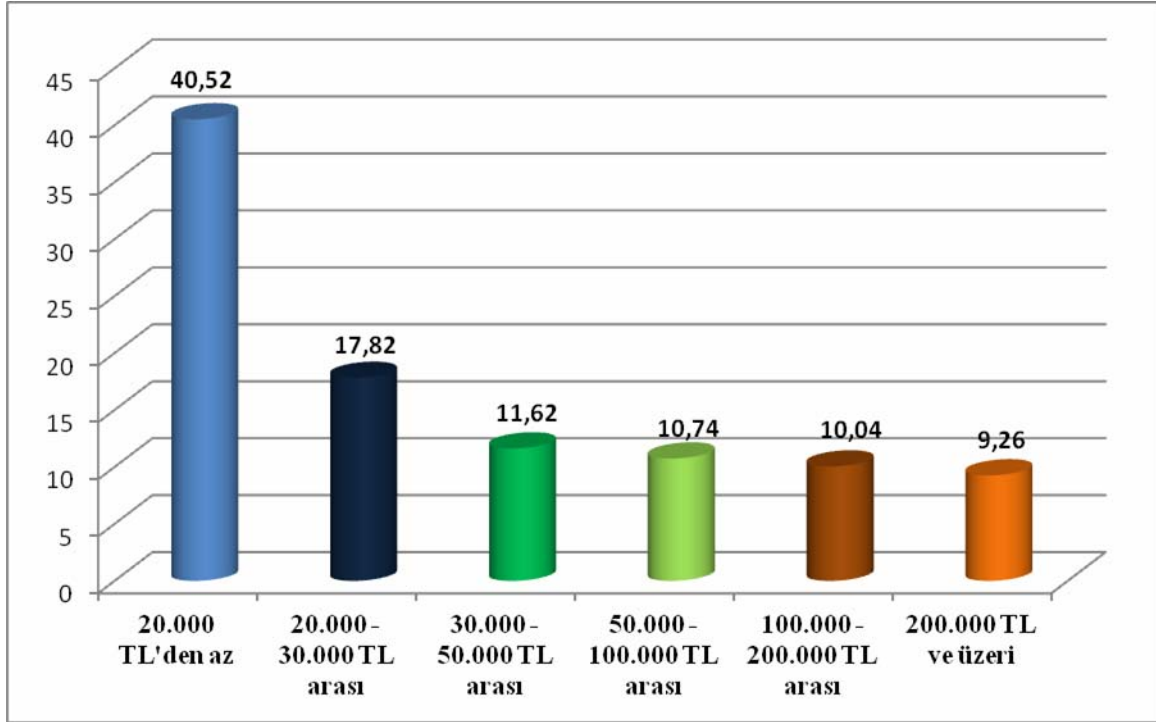
yoğun üretim biçimine sahip 131 işletme vardır ve tüm işletmelerin % 10 teknoloji yoğun üretim yapmaktadır.

Ekonomik gelişmişlik teknoloji yoğun işletmelerin varlığı ile sağlanır. Teknoloji yoğun işletmelerde üretkenlik yüksektir. Bu noktada belirtilmesi gereken çekince çoğunlukla teknoloji yoğun ve sermaye yoğun işletmelerin ayırt edilememesidir.

Tablo-10: İşletmelere Ait Kapasite Kullanım Oranları

K.K.O Aralığı (%)	Frekans	Oran (%)	Toplam
10 – 30	262	20,18	1.298
31 – 50	401	30,85	
51 – 70	305	23,51	
71 – 90	165	12,73	
91 ve üzeri	165	12,73	

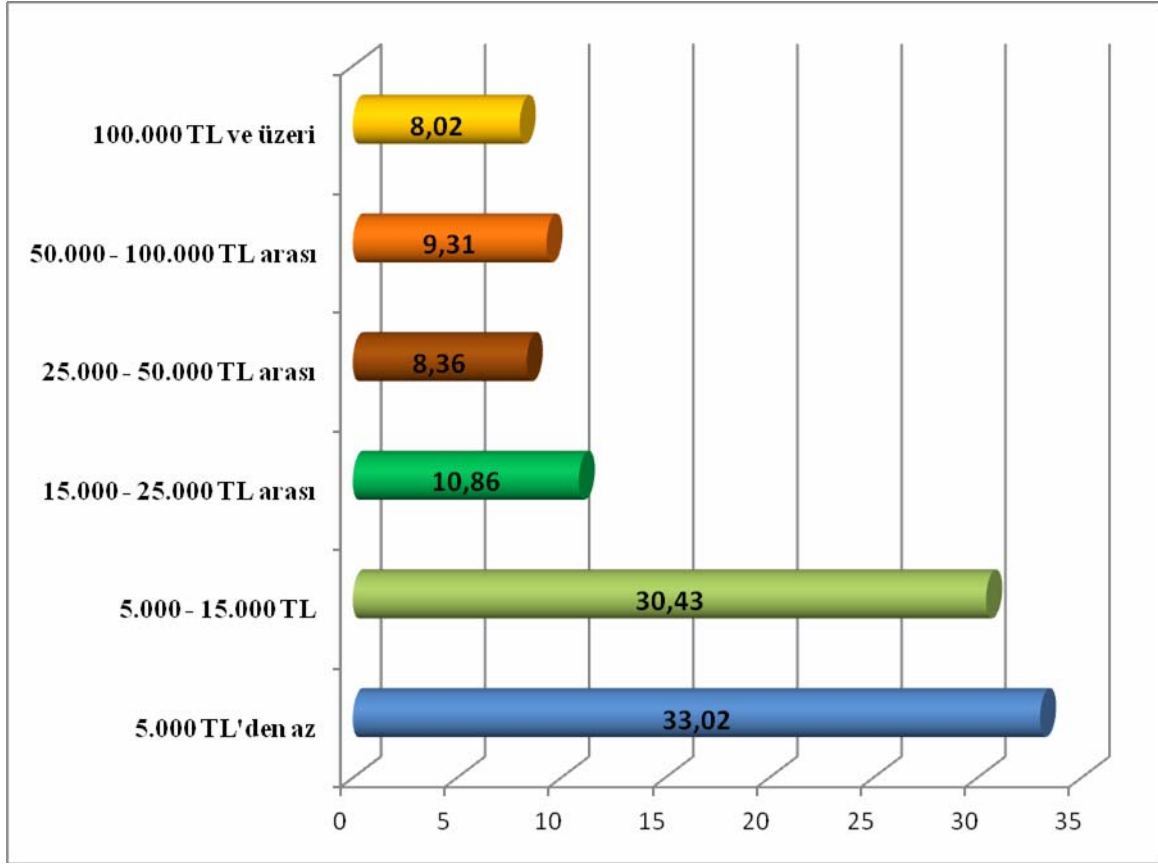
Tablo-10’da anket kapsamındaki işletmelerin kapasite kullanım oranları dağılımı verilmiştir. 1.298 işletmenin kapasite kullanım oranları arasında farklılaşma görülmektedir. İşletmelerin % 12,73’ü kapasitelerinin % 91 ve üzerini kullanmakta iken, işletmelerin % 20’sinin kapasitesi % 30 ve altındadır. Kapasite kullanım oranı % 91 ve üzeri olan 165 işletme, % 30 ve altı olan 262 işletme vardır. Toplam 663 işletme kapasitelerinin yarısından azını kullandıklarını beyan etmişlerdir. 635 işletme ise % 50 ve üzeri kapasite kullanımına sahiptir. İşletmelerin yarısı kapasitelerinin yarısından azını kullanmaktadır.

Şekil-44: İşletmelere Ait Aylık Ortalama Cironun Dağılımı (%)

Konya ili genel işveren araştırması kapsamındaki işletmelerin aylık ciro büyüklüklerinin dağılımı Şekil.44'te gösterilmektedir. Araştırmada işletmelerin yaklaşık % 9'unun cirosu aylık 200 bin TL (Yıllık 2,4 milyon TL) ve üzeri olarak gözlenmiştir. Diğer aralıklarda yer alan işletmelerin KOBİ olduğu kesin olarak alınırsa bu dağılım KOBİ, büyük ölçekli şirket dağılımıyla tutarlı bir sonuç sunmaktadır.

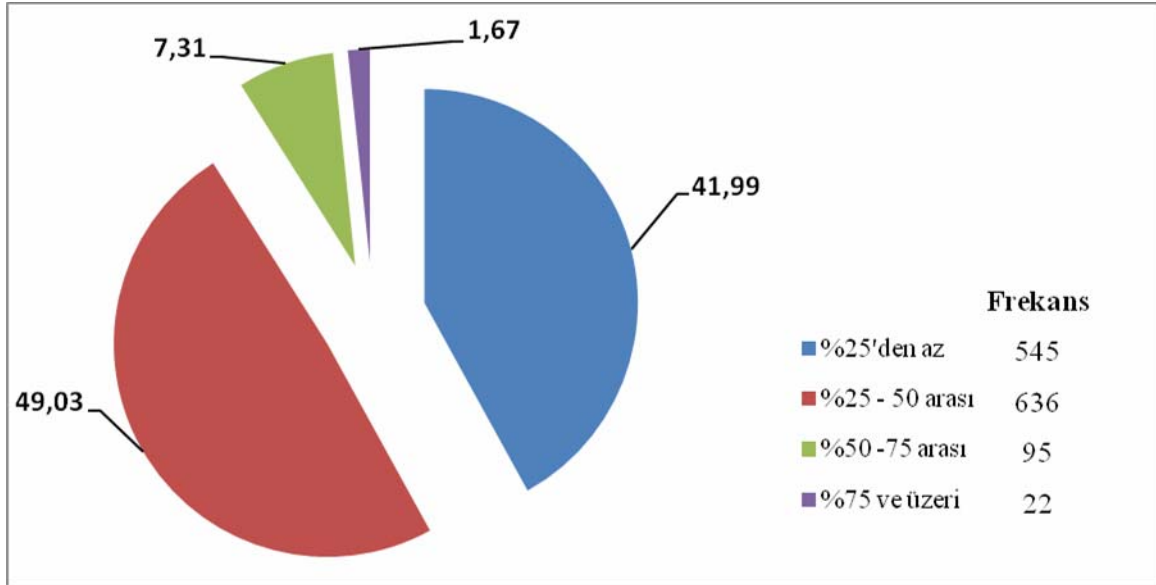
İşletmelerin % 40,52'si aylık cirolarının 200 bin TL'den az olduğunu beyan etmiştir. Ciro aralıkları yükseldikçe yüzde oranlar düşmektedir. İl üç sütündeki değerlerin toplamı mikro ölçekli işletme oranını vermektedir. İşletmelerin % 69'u ciro bakımından mikro ölçekli işletmedir.

İşletmelerin çoğunluğunun aile işletmeleri ve tek kişi girişimleri olduğunu düşündüğümüzde Şekil-44'de karşılaştığımız tablo olağandır. İşletmeler cirolarına göre farklılaşmamaktadır.

Şekil-45: İşletmeler Ait Aylık Toplam Ortalama Maliyetlerin Dağılımı (%)

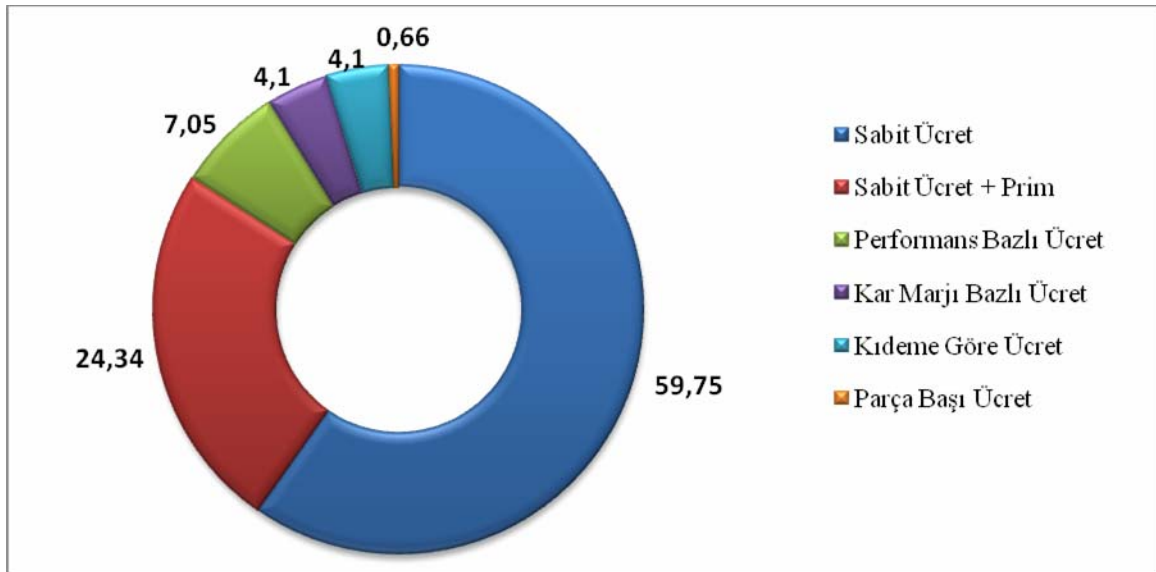
Şekil 45 örneklemdaki işletmelerin beyan ettiği toplam aylık maliyet aralıklarının dağılımını yansıtmaktadır. İşletmelerin % 8,02'si 100 bin TL ve üzeri maliyete sahiptir. Bu işletmeler Şekil 41'deki aylık cirosu 200 bin TL ve üzeri olan işletmelerin oranıyla örtüşmektedir. Aylık maliyetleri 50 bin ile 100 bin TL arası olan işletmelerin toplam içindeki payı % 9,31'dir. Aylık maliyetleri 25 bin- 50 bin aralığında olan işletmelerin oranı % 8,36, 15 bin-25 bin aralığında olanların tüm işletmeler içindeki payı % 10,86 oranındadır. İşletmelerin toplam maliyetleri 15 bin TL'den az olanların tüm işletmeler içindeki payı % 63,45'tir.

Şekil-46: İşletmelerin Aylık Ortalama Toplam Maliyetleri İçerisinde İşgücüne Yapılan Ödemelerin Payı (%)



Şekil 46 işletmelerin aylık toplam maliyetleri içinde işgücüne yapılan ödemelerin oransal dağılımı gösterilmektedir. 22 işletme işgücünün payını % 75 ve üzeri olarak belirtmiştir. 95 işletmenin işgücü maliyeti payı % 50 ile % 75 arasındadır. 636 işletmede işgücünün maliyet payı %25-%50 arası olarak cevaplanmıştır. 545 işletmede ise işgücünün payı % 25'den az olarak beyan edilmiştir.

Şekil-47: İşletmelerin Uyguladıkları Ücret Politikalarının Dağılımı (%)



Şekil-47'de işletmelerin uyguladıkları ücret politikalarının dağılımı gösterilmiştir. Aynı işletmede birden fazla ücret politikası uygulandığı düşünüldüğünde frekans dağılımları

yerine yüzde oranlar kullanılmıştır. Sabit ücret politikası işletmelerin yaklaşık % 60'ı tarafından uygulanmaktadır.

İkinci olarak kullanılan ücret politikası sabit ücret ve pirimin birlikte uygulanmasıdır. İşletmelerin % 24,3'ü sabit ücret ve pirim ödeme sistemini birlikte kullanmaktadırlar. İşletmelerin % 7,05'i performansa dayalı ücret ödemektedirler. Kar marjı bazlı ücret ödeyenlerin oranı % 4,1 oranındadır.

Sabit ücret politikası işgücü maliyetlerinin kestirilmesi açısından uygun bir ödeme politikasıdır. İşletmelerin pirim ve performansa dayalı ücret ödemesi çalışanların daha iyi çaba göstermesini sağlar ve kurumsal bağlılığı artırır.

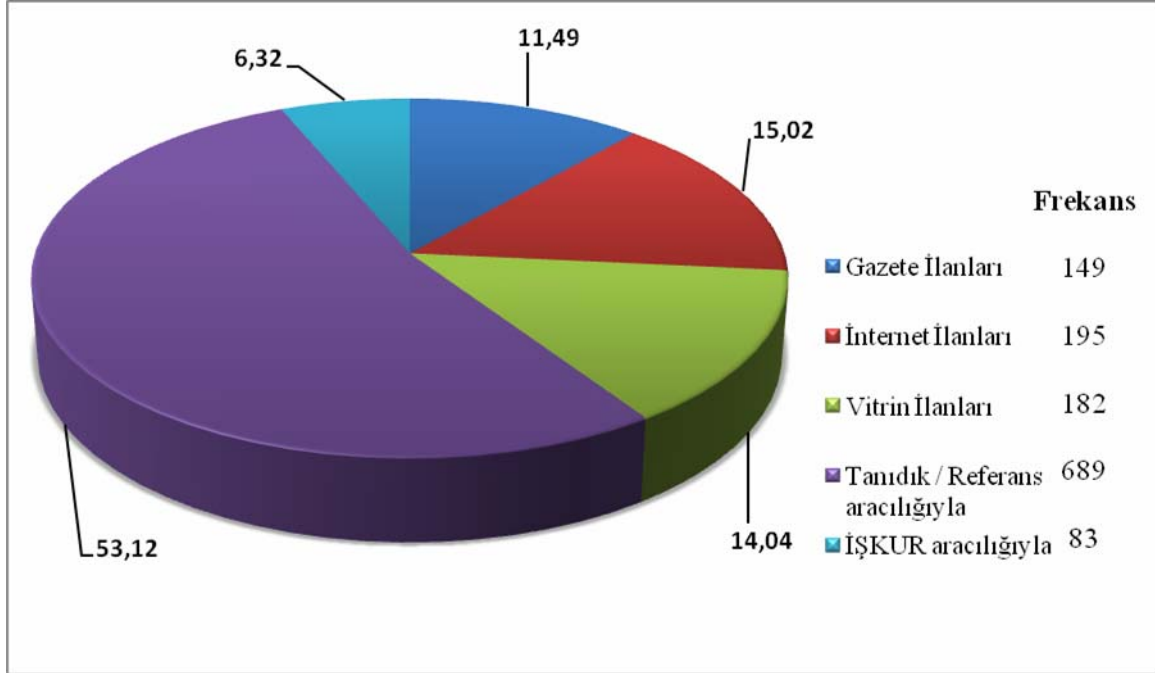
Tablo-11: İşveren veya İşletmelerin Sendika ve Ticaret Dernek Üyelik Durumları

	Var		Yok	
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)
Sendika Üyelik Durumu	29	% 2,25	1269	%97,75
Ticari Dernek Üyelik Durumu	696	%53,61	602	%46,39

İşveren veya işletmelerin sendika ve ticaret dernek üyelik durumları Tablo-11'de gösterilmiştir. İşverenlerin yalnızca % 2,25'i sendika üyesidir. İşletme veya işverenlerin %53,61'i yani yaklaşık yarısı ticari derneklere üyedir.

Ticari dernekler belirli bir sektörün veya işkolunun menfaatlerini savunan sivil toplum kuruluşlarıdır. Örneklemimizdeki çoğu işletmenin mikro ölçekli göz önünden tutulursa ticari dernek üyelik oranlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Şekil-48: İşveren Statüsündekilerin Eleman Ararken En Çok Tercih Ettikleri Yöntemler (%)



İşveren statüsündeki işyeri sahibi veya işletme yöneticilerinin eleman ararken en çok tercih ettikleri yol tanıdık ve referans aracılığıyla iş gücü talebini beyan etmektir. İşveren statüsündekilerin 689'u, oran olarak yaklaşık yarısı bu yöntemle eleman aramaktadır.

Referans ve tanıdık vasıtasıyla eleman aramayı 195 frekans ve % 15,02 oranıyla internet ilanları takip etmektedir. İnternet ilanları ulusal düzeyde eleman bulmayı kolaylaştıran bir yöntemdir. Kariyer.net internet sitesinde Konya ili seçildiğinde 1278 iş ilanı kaydı çıkmaktadır. Yeni bir iş internet sitesinde Konya ilinde 541 iş kaydı görüntülenmektedir.

Vitrin ilanları en çok başvurulmuş üçüncü eleman arama yöntemi olarak sıralanmıştır. 182 işletme vitrin ilanı yöntemiyle işçi aramaktadır. Vitrin ilanın yakın çevredeki iş arayanlara ulaşmaya yönelik bir işçi arama yöntemidir.

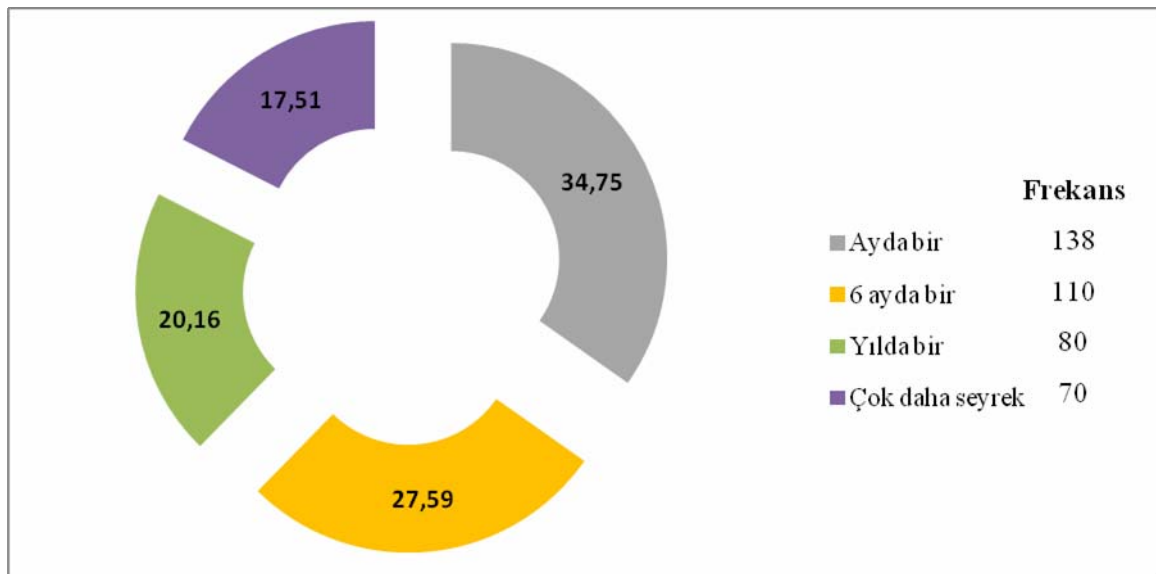
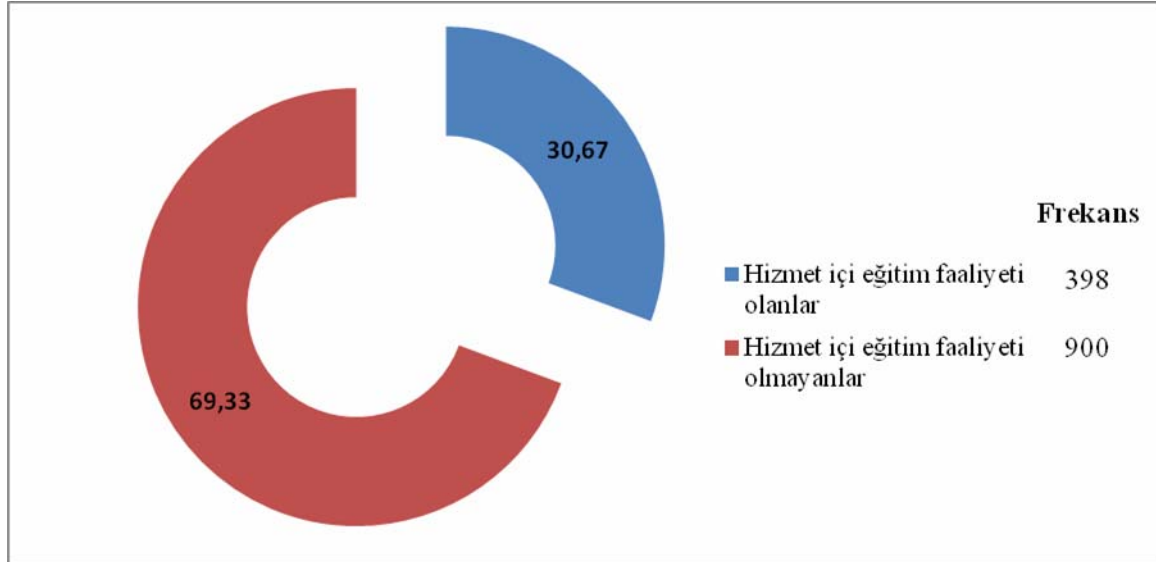
Gazete ilanları 149 frekans ve % 11,49 oranla sıralanmaktadır. İŞ KUR vasıtasıyla eleman arama ise en az başvurulmuş yöntemdir.

Tablo-12: İşletmelerde İnsan Kaynakları İle AR-GE / İnovasyon Bölümlerinin Varlığı

	Var		Yok	
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)
İnsan Kaynakları Bölümü	162	%12,46	1136	%87,54
AR-GE / İnovasyon Birimi	175	%13,45	1123	%86,55

Anket yapılan firmalardan sadece % 12,46'sının insan kaynakları bölümü vardır ve % 13,45'nin AR-GE birimi vardır.

Şekil-49: İşletmelerde Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Durumu ve Dağılımı (%)

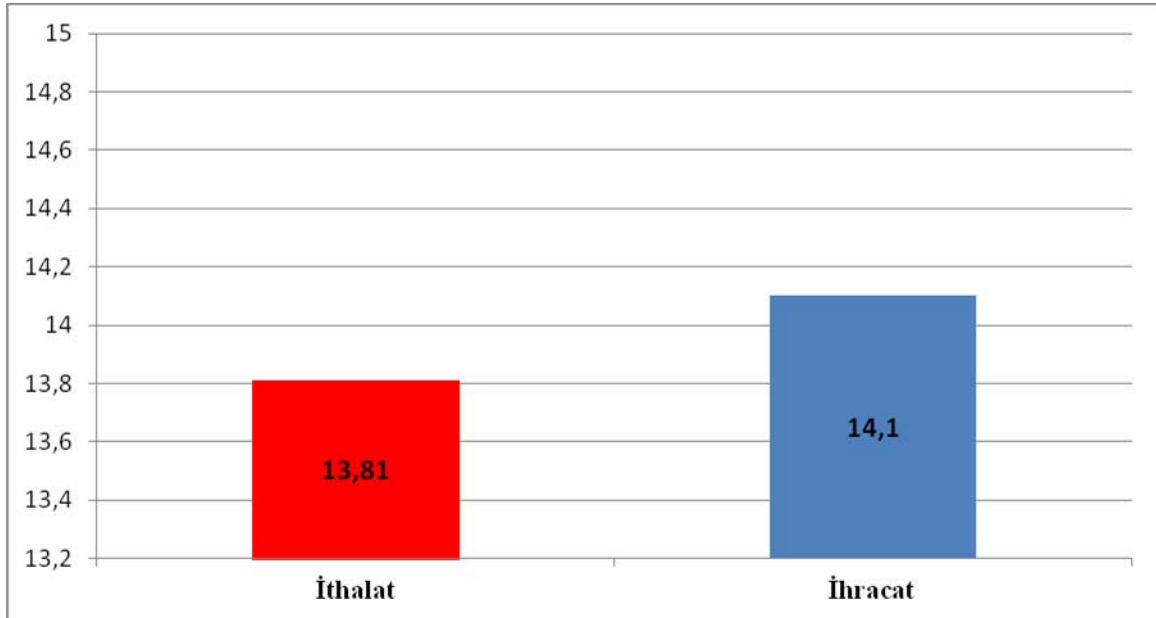


Örneklemede hizmet için eğitim faaliyeti olan 398 işletme vardır, hizmet içi faaliyeti yürütmeyen işletme sayısı ise 900'dür. İşletmelerin yaklaşık üçte biri hizmet içi eğitim faaliyeti yürütmekte ve bu işletmelerin üçte biri ayda bir sıklıkla hizmet içi faaliyet yürütmektedir.

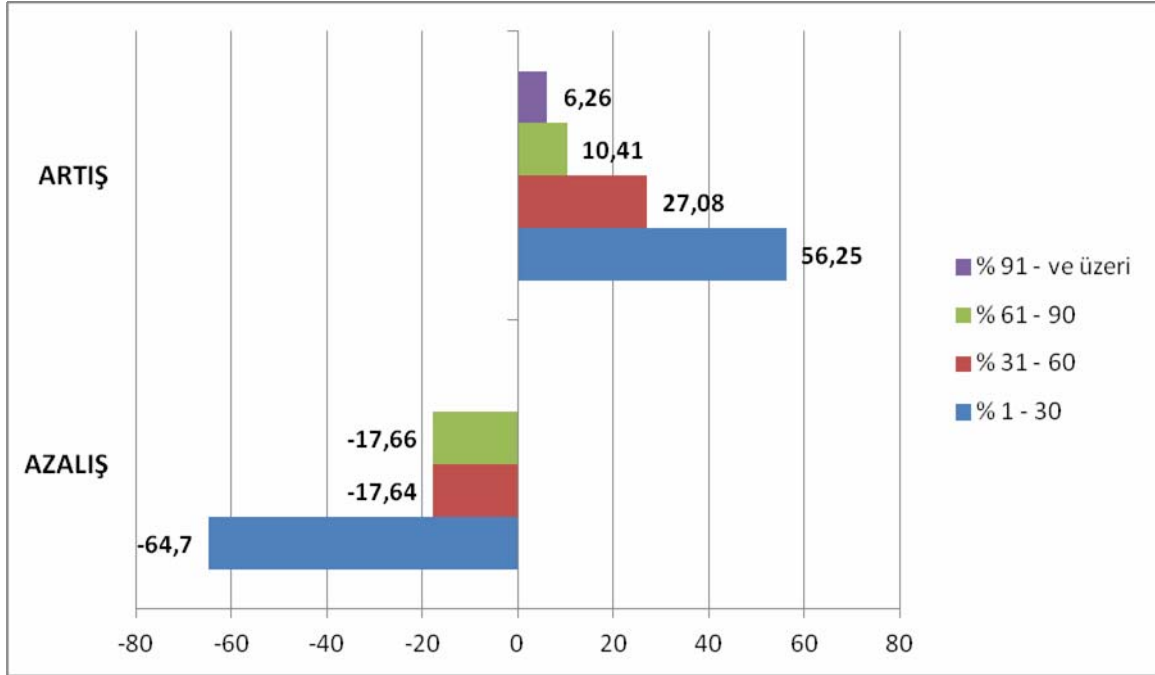
Rekabetçilik

Rekabetçilik işletmelerin rakipleri karşısında daha uygun fiyatlar sunması, daha kaliteli ürünler üretmesi ve yeni pazarlar keşfetmesi ile satışlarını artırması kabiliyetidir. İşletmenin sattığı ürünler sektöründeki diğer işletmelerin sattığı ürünler ile benzer ise fiyat rekabeti, farklılaştırılmış fakat aynı ürünler ise kalite rekabeti öne çıkar.

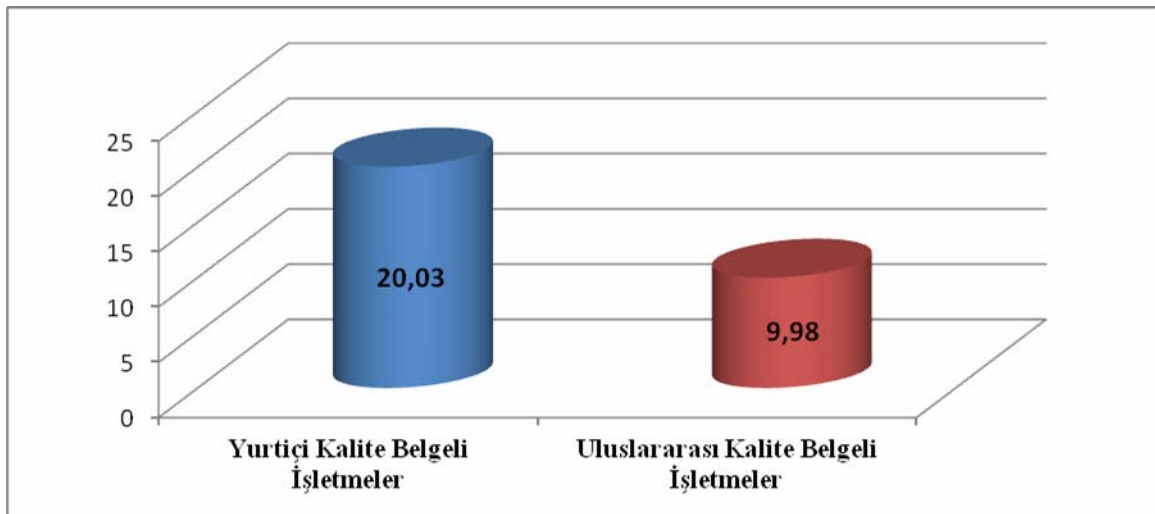
Şekil-50: Dış Ticaret Faaliyetinde Bulunan İşletmeler (%)



Örneklemedeki işletmelerin % 13,81'i ithalat, %14,1'i ihracat yapmaktadır. İthalat yapan firmaların yaklaşık yarısı aynı zamanda ihracat da yapmaktadır. Bu rakam da dikkate alındığında Konya ilindeki işletmelerin yaklaşık olarak % 20'sinin dış ticaret yaptığı söylenebilir. İthalat yapan işletmelerin yarısının ihracat da yapması yurt dışından girdi ve ara malı temini sağladıkları yönünde bir duruma işaret edebilir.

Şekil-51: İşletmelerde Son 4 Yıl İçerisinde İhracat Hacminin Değişimi

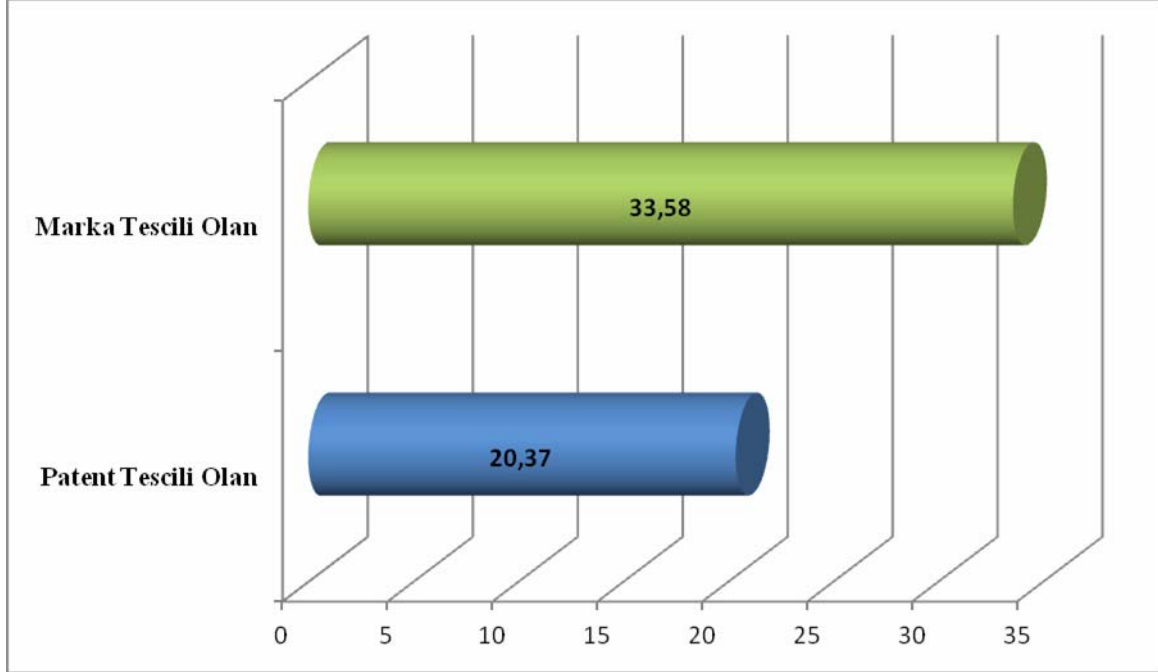
Şekil-51’de işletmelerin son 4 yıldaki ihracat değişimleri özetlenmiştir. İhracatta artış gösteren işletmelerin yarısı ihracatlarını %1 ile % 30 arasında artırmışlardır. % 90 ve üzeri artış gösteren işletmelerin tüm artış gösteren işletmeler içindeki payı % 6 oranındadır. İhracatı % 30’dan fazla azalan işletmelerin tüm ihracatı azalan işletmeler içindeki payı yaklaşık üçte bir oranındadır.

Şekil-52: Kalite Belgesine Sahip İşletmeler (%)

Şekil 52, yurt içi veya yurt dışı kalite belgesine sahip işletmelerin oranlarını vermektedir. İşletmelerin % 20’si çoğunlukla TSE olmak üzere herhangi bir yurt içi kalite

belgesine sahiptir İşletmelerin % 9,98'i uluslararası kaliteli belgelidir. Sık belirtilen yurt dışı kalite belgeleri ISO 9000, ISO 9001 belgeleridir.

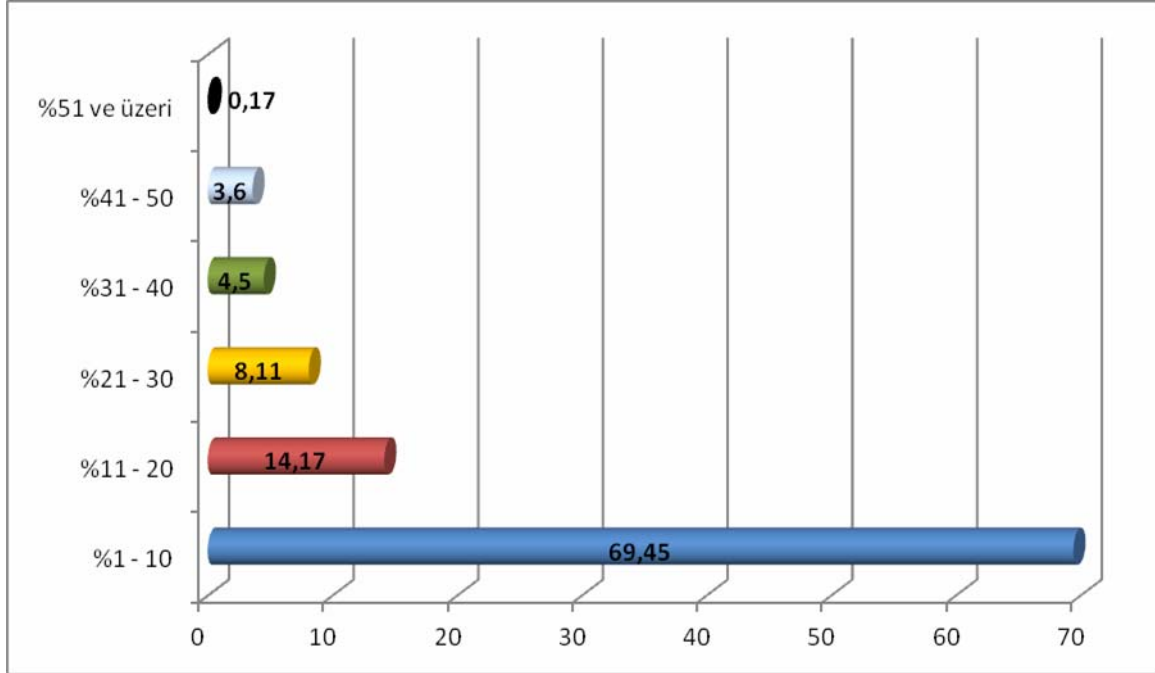
Şekil-53:İşletmelerde Patent ve Marka Tescilleri (%)



İşletmelerin marka ve patent tescil oranları Şekil-53’de gösterilmektedir. Örneklemdaki işletmelerin % 33,58’i marka tesciline, % 20,37’si patent tesciline sahiptir. Patent tescilleri ve marka tescilleri işletmelerin ürünlerine ticari koruma sağlar ev patent tescilleri aynı zamanda işletme için bir yenilikçilik göstergesidir.

Marka ve patent tescilleri işletmelere kalite rekabeti avantajı sağlaması açısından önemlidir.

Şekil-54:İşletmelerin Toplam Maliyetleri İçerisinde Reklam ve Tanıtıma Yapılan Harcamaların Oranı* (%)



* Reklam ve tanıtım harcamaları yaptığını belirten 776 işletme bazındaki oranlardır.

Şekil-54'te işletmelerin toplam maliyetleri içinde reklam ve tanıtıma yaptıkları harcamalar gösterilmektedir. İşletmelerin yaklaşık % 70'i tanıtıma % 10'dan az bütçe pay ayırmaktadır. İşletmelerin % 14,17'sinin tanıtım payı % 11-%20 arasındadır. İşletmeler tanıtıma ayırdıkları pay ile farklılaştırma göstermemektedirler.

Tanıtım yeni pazarlara açılmak ve yeni tüketicilere ulaşmak açısından bir rekabetçi avantaj teşkil eder. Tanıtım sayesinde tüketicilerin fiyat ve kalite hakkında sahip oldukları bilgi ve yargılar değiştirilebilir. Böylelikle tüketici zevk ve tercihleri belirli bir ürüne yönltiler. Tanıtım faaliyetleri için en uygun oranının kestirilmesi zor. Tanıtıma yapılan harcama, tanıtımın beraberinde getireceği ilave talep artışının altında oldukça tanıtım yapmaya devam etmek doğru bir seçim olacaktır.

Tablo-13: İşletmelerle Aynı Pazarda Faaliyet Gösteren Yurtiçi Rakiplerine Göre Rekabet Avantajlarının Değerlendirilmesi

	Var		Yok		Toplam
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	
Fiyat Avantajı	284	34,68	535	65,32	819
Kalite Avantajı	132	17,10	640	82,90	772
Teknolojik Avantaj	248	32,08	525	67,92	773
Devlet Desteği Avantajı	268	35,83	480	64,17	748
Kalite, güvence ve yönetim sistemleri avantajı	207	27,82	537	72,18	744
Marka Değeri Avantajı	242	32,79	496	67,21	738

Tablo-13 işverenlerin rakiplerine göre rekabet avantajları konusundaki yargılarını özetlemektedir. İşverenlerin % 34,68'i rakiplerinin kendilerine göre fiyat avantajına sahip olduğunu ifade etmişlerdir. % 17,10 oranında kalite avantajı seçeneğini işaretleyen işveren vardır. Rakiplerinin teknolojik avantaja sahip olduğunu düşünenlerin oranı % 32,8, rakiplerinin devlet desteğinden dolayı avantajlı olduğunu düşünenlerin oranı % 35,83'tür. Rakiplerinin kalite güvence sistemine sahip olduğuna inanların oranı % 27,82 ve rakiplerinin markalarından dolayı avantajlı olduğunu düşünenlerin oranı % 32,79'tur. İşverenlerin rakiplerinin en büyük üstünlüğü olarak devlet desteğini göstermeleri ilginç bir sonuçtur. Devlet desteğini rakiplerin fiyat ve marka değeri avantajına sahip olmaları seçenekleri izlemiştir.

İşverenler rakiplerinin kendilerine göre kalite avantajı, yani rakiplerinin daha kaliteli ürünler sunduğu yargısını yüksek oranda taşımamaktadırlar.

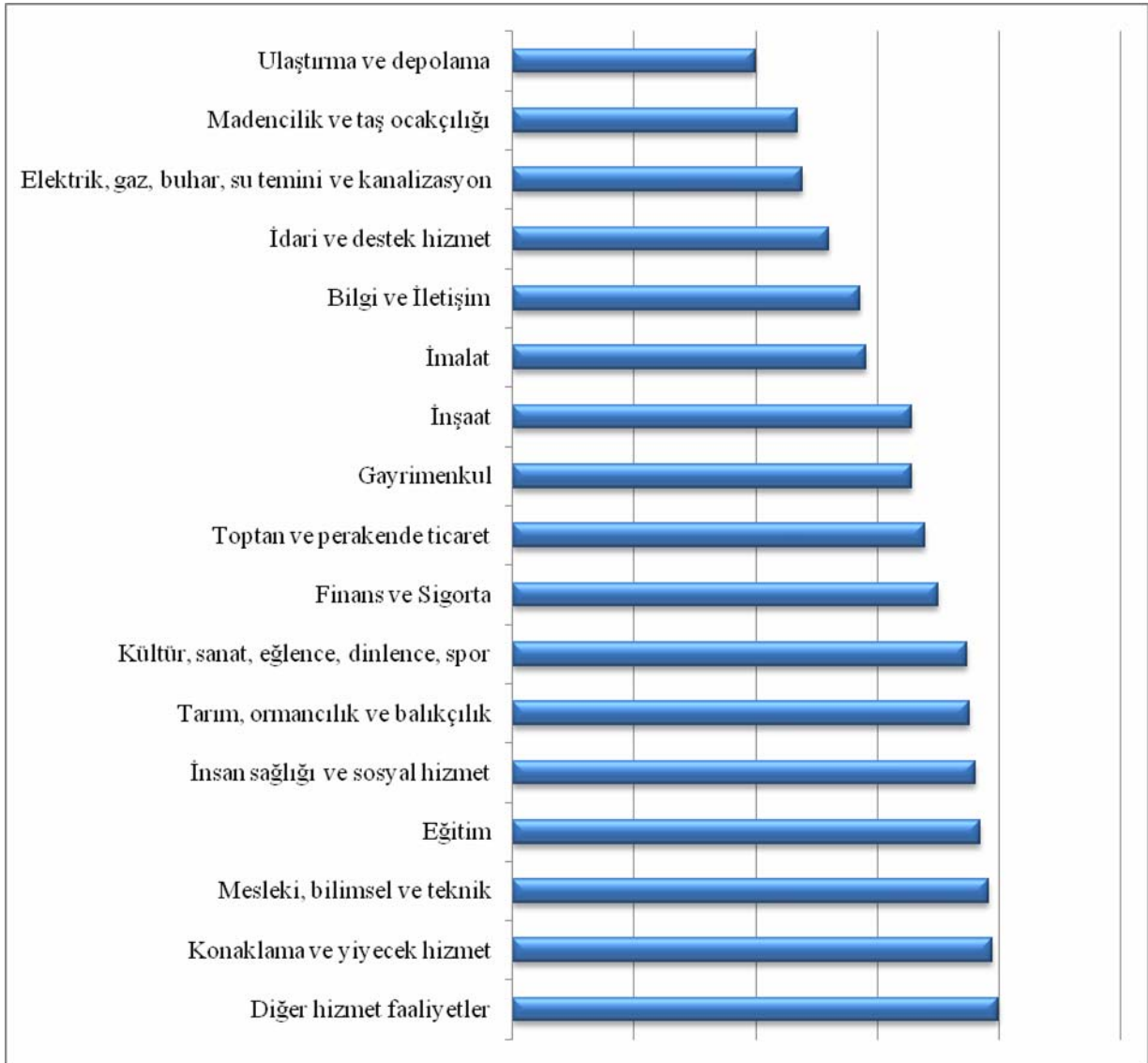
Tablo-14: İşletmelerle Aynı Pazarda Faaliyet Gösteren (Varsa) Yurtdışı Rakiplerin(e) Göre Rekabet Avantajlarının Değerlendirilmesi

	Var		Yok		Toplam
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	
Fiyat Avantajı	111	27,27	296	72,73	407
Kalite Avantajı	133	34,64	251	65,36	384
Teknolojik Avantaj	168	45,41	202	54,59	370
Devlet Desteği Avantajı	161	44,10	204	55,89	365
Kalite, güvence ve yönetim sistemleri avantajı	152	41,30	216	58,70	368
Marka Değeri Avantajı	173	45,17	210	54,83	383

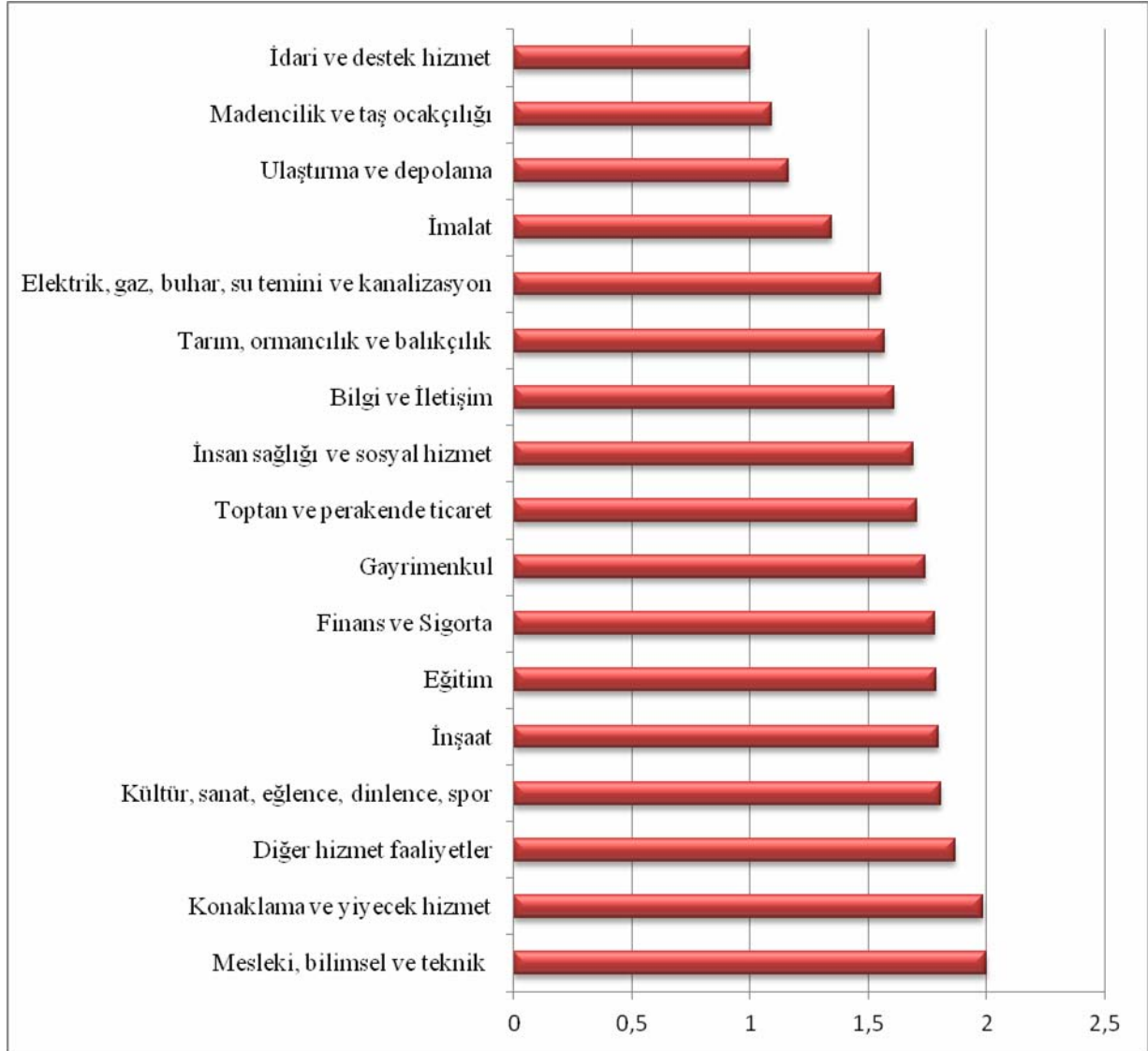
İşverenlerin yurt dışı rakiplerinin avantajları konusundaki değerlendirmeleri Tablo-14'te özetlenmiştir. Buna göre rakiplerinin fiyat avantajına sahip olduğunu düşünenlerin oranı % 27,27, kalite avantajına sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 34,64, teknolojik avantaja sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 45,41, devlet desteğine sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 44,10, kalite güvence sistemleri avantajına sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 41,3 ve marka değeri avantajına sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 45,7'dir. Rakiplerin marka değeri avantajına ve teknolojik avantaja sahip oldukları yargısı öne çıkmaktadır.

Yurt dışı rakiplerinin kalite avantajına sahip olduklarını düşünenlerin oranı yurt içinde aynı yargıyı düşünenlerin oranının yaklaşık iki katıdır. Yurt dışı firmaların fiyat avantajına sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 27,27'dir ve bu oran beyan edilen en düşük rekabet üstünlüğüdür.

Şekil-55'de, anket çalışmasında ele alınan işletmelerin yurtiçi rekabetçilik avantajlarını değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan tablo betimlenmektedir. Buna göre rekabetçilik avantajının görece olarak en yüksek olduğu ilk üç sektörün diğer hizmet faaliyetleri, konaklama ve yiyecek hizmet faaliyetleri ve mesleki, bilimsel, teknik faaliyetler sektörlerinin olduğu görülmektedir. Aynı kategoride yurtiçi rekabet avantajının görece olarak en düşük olduğu sektörler ise, ulaştırma ve depolama, madencilik ve taş ocaklığı ile elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon faaliyetleri sektörleridir.

Şekil-55: İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Yurtiçi Rekabetçilik Avantajları

Şekil 56'da, bir önceki şekille aynı doğrultuda olmak üzere, işletmelerin yurtdışı rekabetçilik avantajlarını değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan tablo özetlenmektedir. Buna göre yurtdışı rekabetçilik avantajının göreceli olarak en yüksek olduğu ilk üç sektörün sırasıylamesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, konaklama ve yiyecek hizmet faaliyetleri ve diğer hizmet faaliyetleri sektörlerinin olduğu görülmektedir. Aynı kategoride yurtdışı rekabet avantajının göreceli olarak en düşük olduğu sektörler ise, idari ve destek hizmet faaliyetleri, madencilik ve taş ocakçılığı ile ulaştırma ve depolama faaliyetleri sektörleridir.

Şekil-56: İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Yurtdışı Rekabetçilik Avantajları

Beklentiler

Bu bölümde işverenlerin işgücünden beklentileri, talep edecekleri işgücünde aradıkları özellikler, işverenlerin gelecek ile ilgili beklentileri derlenmiştir.

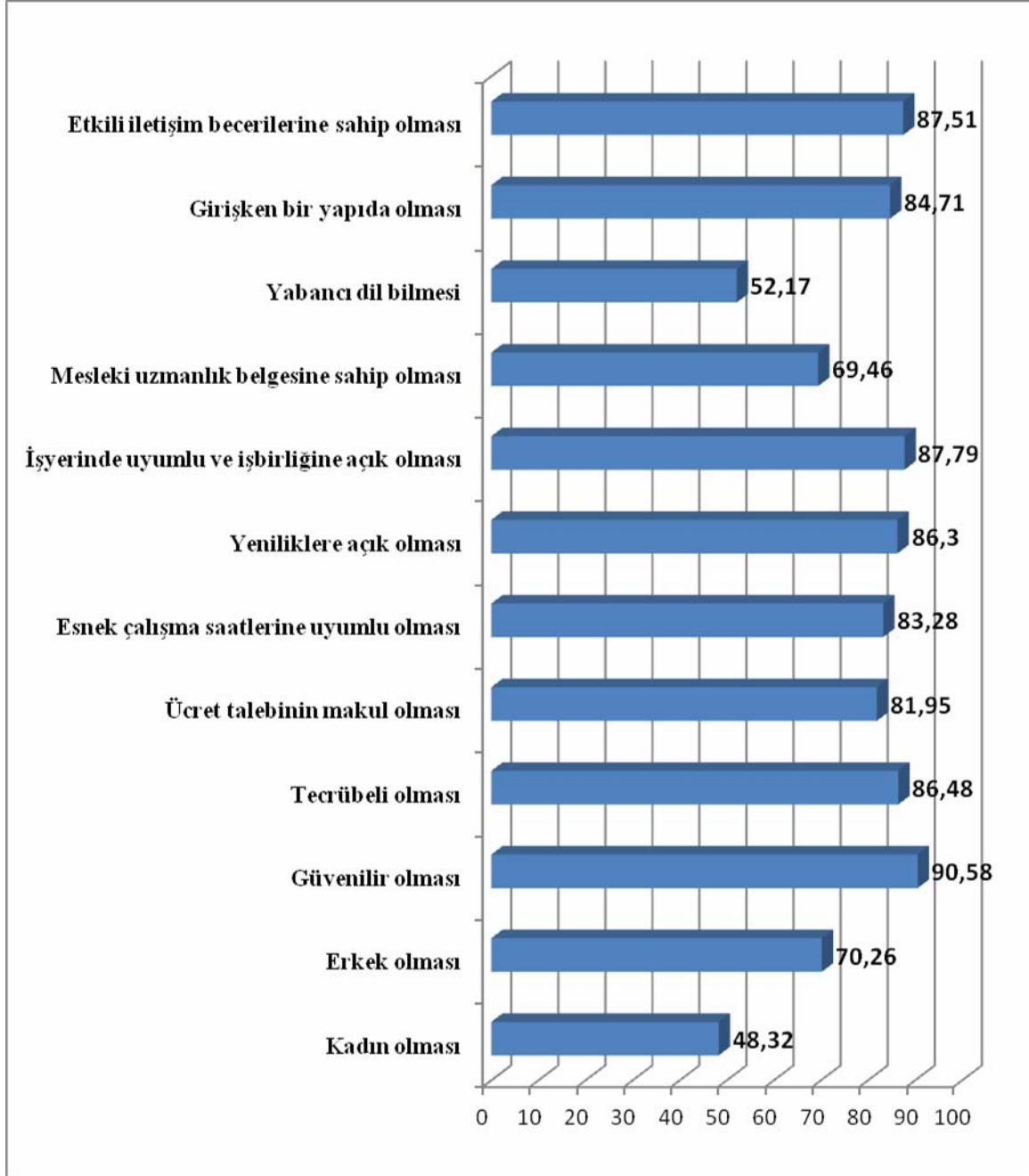
Tablo-15: İşletmelerin Kendi İçindeki veya Faaliyet Gösterdikleri Sektördeki İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Seviyeleri (Frekans)

	Önem Seviyeleri					
	Önemsiz	Çok az önemli	Kısmen Önemli	Önemli	Çok Önemli	
	(Frekans)	(Frekans)	(Frekans)	(Frekans)	(Frekans)	<u>Toplam</u>
Kadın olması	473	218	291	226	90	1.298
Erkek olması	172	95	228	501	302	
Güvenilir olması	19	55	45	280	899	
Tecrübeli olması	24	47	123	394	710	
Ücret talebinin makul olması	29	55	195	500	519	
Esnek çalışma saatlerine uyumlu olması	30	55	153	494	566	
Yeniliklere açık olması	21	42	92	495	648	
İşyerinde uyumlu ve işbirliğine açık olması	19	45	52	477	705	
Mesleki uzmanlık belgesine sahip olması	181	174	208	320	415	
Yabancı dil bilmesi	497	165	226	169	241	
Girişken bir yapıda olması	64	62	73	404	695	
Etkili iletişim becerilerine sahip olması	39	71	17	407	764	

Tablo 15'te işveren statüsünde bulunan yöneticilerin ve iş sahiplerinin işe alım süreçlerinde işgücünden bekledikleri nitelikler ve özellikler önem seviyesine göre özetlenmiştir. İşverenlerin işgücünden bekledikleri en önemli üç özellik sırasıyla işe alınacak elemanın güvenilir olması, etkili iletişim becerilerine sahip olması, tecrübeli olması özellikleridir. İşbirliğine açık olma ve uyumluluk dördüncü sırada gelmektedir.

Cinsiyet kriteri yapılan işin niteliğine göre değişebilir olsa da işverenlerin istihdam edecekleri elemanın erkek olmasına önem verdikleri gözlenmektedir. Aday elemanın mesleki uzmanlık belgesine sahip olması ve yabancı dil bilmesi gibi özellikler geri planda kalmıştır.

Şekil-57: İşletmelerin Kendi İçindeki veya Faaliyet Gösterdikleri Sektördeki İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Seviyeleri (%)



Şekil-57’de genel önem seviyesine göre sıralanan özellikler; güvenilirlik, işyerinde uyumlu ve işbirliğine açık olmak ve etkili iletişim becerilerine sahip olmak şeklinde sıralanmıştır.

Tablo-16: İşletmelerin Mevcut Durumda Sektörleri ve Genel Ekonomik Durum ile Alakalı Düşünceleri

	KATILIYORUM		KARARSIZIM		KATILMIYORUM		
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	Toplam
Sektörde bir daralma mevcut	473	36,45	333	25,68	492	37,86	1.298
Üretim maliyetleri yükseldi	667	51,42	382	29,43	249	19,15	
Sektördeki işgücü ihtiyacı arttı	666	51,34	327	25,19	305	23,47	
Sektörde finansman (kredi, destek, vb.) koşulları yeterli	471	36,28	475	36,57	352	27,14	
Sektördeki yatırımcıların belirli bir kısmı başka sektörlerle yönelmekte	625	48,12	355	27,34	318	24,54	
Bölgeler arası sektör içi rekabet arttı	859	66,20	254	19,57	185	14,23	
Sektörün İhracat hacmi arttı	571	44,02	319	24,60	408	31,37	
Türkiye ekonomisinin şu anki durumuyla ilgili iyimserim	671	51,66	350	26,99	277	21,35	

İşverenlerin mevcut ekonomik durum konusundaki yargıları Tablo-16'da belirtilmiştir. İşverenlerin sektörlerinde bir daralma olduğu konusundaki yargıları farklılaşmaktadır. İşverenlerin % 37'si sektörlerinde bir daralma olmadığını ifade ederken , % 36'sı bir daralma olduğunu düşünmektedir. İşverenlerin yarısından fazlası Türkiye ekonomisinin mevcut durumu ile ilgili olarak iyimser olduklarını ifade etmişlerdir. Türkiye ekonomisi hakkında kötümser olanların oranı % 21,35'tir.

İşverenlerin yarısı üretim maliyetlerinin yükseldiğini ve sektörlerinde işgücü ihtiyacının arttığını ifade etmişlerdir. İşverenlerin üçte ikisi aynı sektörde bölgeler arası rekabetin arttığını ifade etmişlerdir.

Tablo-17: İşletmelerin Gelecekte Sektörleri ve Genel Ekonomik Durum ile Alakalı Düşünceleri

	KATILIYORUM		KARARSIZIM		KATILMIYORUM		
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	Toplam
Sektörde bir daralma bekliyorum	458	35,25	386	29,77	454	34,99	1.298
Üretim maliyetleri yükselecek	707	54,46	385	29,63	206	15,91	
Sektördeki işgücü ihtiyacı artacak	662	50,99	330	25,43	306	23,58	
Sektörde finansman (kredi, destek, vb.) koşullarının yeterli olacağını beklemekteyim	463	35,66	520	40,08	315	24,26	
Sektördeki yatırımcıların belirli bir kısmı başka sektörlerle yönelecek	596	45,93	396	30,49	306	23,58	
Bölgeler arası sektör içi rekabet artacak	888	68,39	259	19,92	151	11,69	
Sektörün İhracat hacmi artacak	542	41,77	374	28,83	382	29,40	
Türkiye ekonomisinin gelecek durumuyla ilgili iyimserim	612	47,13	401	30,91	285	21,97	

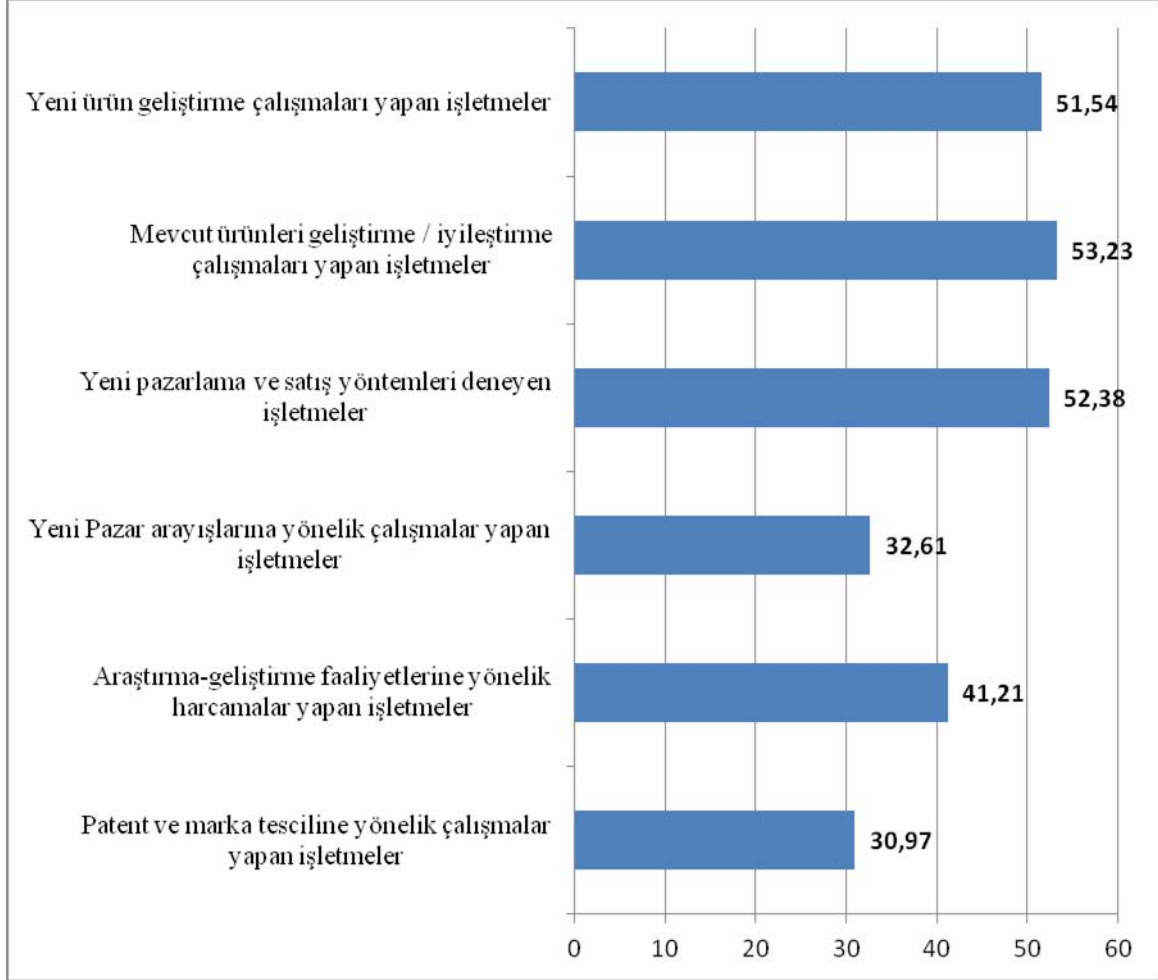
İşverenlerin sektörlerinin gelecekteki durumu ve genel ekonomik beklentileri Tablo-17’de gösterilmektedir. İşverenlerin yarısı gelecekte üretim maliyetlerinin yükseleceğini ve gelecekte işgücü ihtiyacının artacağını düşünmektedirler. Bölgeler arası sektör içi rekabetin artacağını düşünenlerin oranı % 68,39’dur.

Türkiye ekonomisinin geleceği hakkında iyimser olduklarını ifade edenlerin oranı % 47,13 olmuştur. Ekonominin geleceği konusunda iyimser olmadıklarını ifade edenlerin oranı ise yaklaşık % 22’dir. Sektörlerinin geleceği konusunda verilen cevaplarda farklılaşma gözlenmektedir.

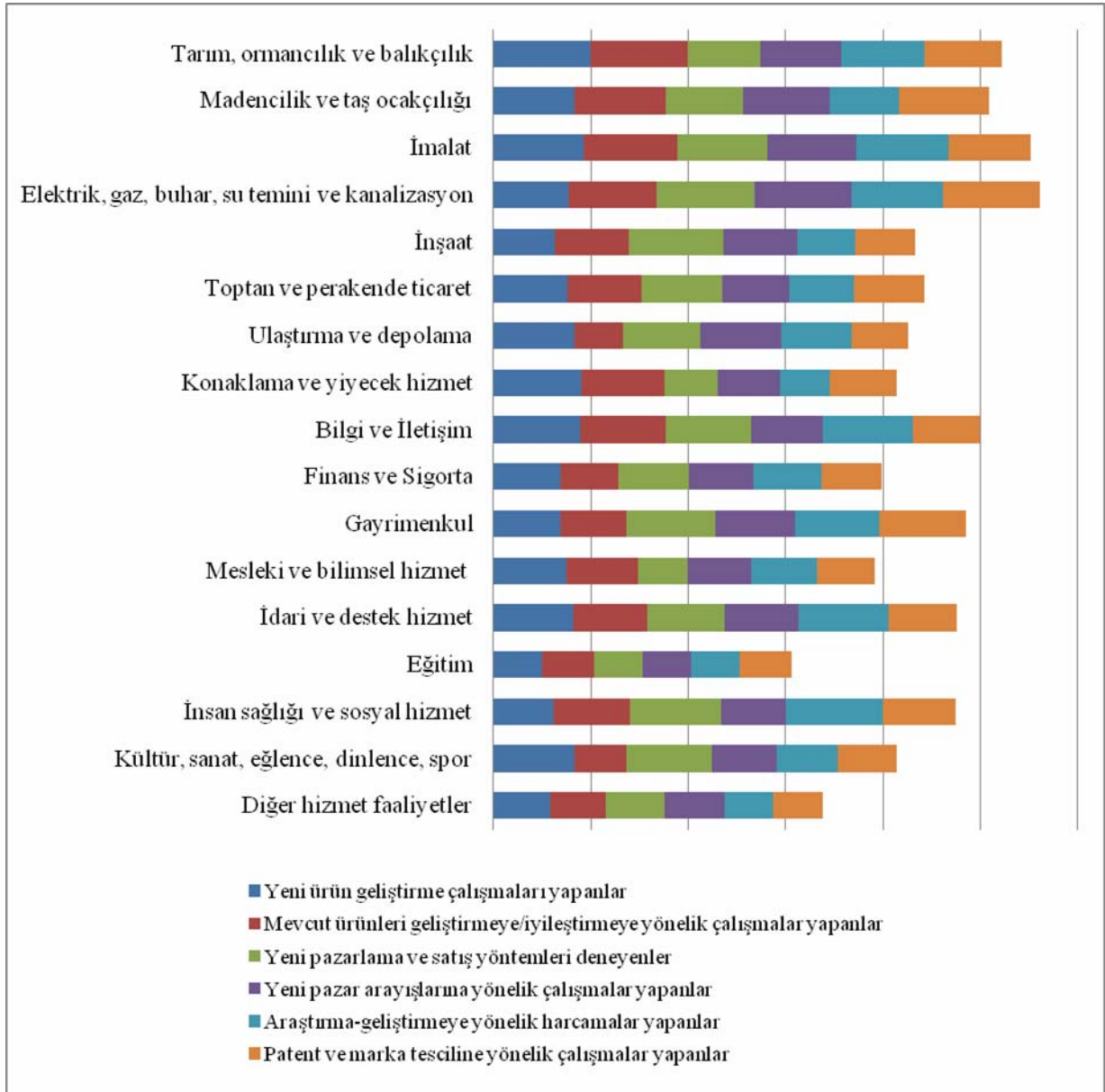
Yenilikçilik

Yenilik (İnovasyon)yeni veya geliştirilmiş mevcut ürün, hizmet sunulması, yeni veya geliştirilmiş pazarlama ve satış yöntemlerinin tatbikidir. Bu bölümde Konya ilinde faaliyet gösteren işletmelerin yenilik faaliyetleri durumu betimlenecektir.

Şekil-58: İşletmelerde Yenilik Faaliyetleri (%)



Anket çalışmasına katılan işletmelerin yaklaşık yarısı yeni ürün geliştirme, mevcut ürünleri iyileştirme ve yeni pazarlama yöntemleri deneme yeniliklerini yaptıklarını belirtmişlerdir. Yeni Pazar arayışlarına yönelik çalışmalar yapan işletmelerin oranı % 32,61'dir. İşletmelerin % 41,21'i araştırma geliştirme faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Patent ve marka tesciline yönelik çalışmalar yapan işletmelerin oranı yaklaşık % 31'dir.

Şekil-59: İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşletmelerin Yenilikçilik Performansları

Şekil-59’da iktisadi faaliyet kollarına göre örneklem kapsamında işletmelerin yenilikçilik faaliyetlerinin dağılımı verilmektedir. Buna göre, görece olarak yenilikçilik performansında en ön sırayı alan sektör elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon ile imalat sektörleri olmuştur. Aynı sıralamada eğitim ve diğer hizmet faaliyetleri sektörleri ise en son sırada yer alan sektörler olmuşlardır.

Mesleki Yeterlilik Algısı

Tablo-18: İşverenlerin İşgücüne Yönelik Mesleki Yeterlilik Düzeyi Algı Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)
İşile ilgili ortamı hazırlama becerisine sahip olma	20	1,55	22	1,72	78	6,02	420	32,33	758	58,38
Yaptığı işle ilgili teknik bilgiye sahip olma	19	1,46	25	1,98	88	6,80	429	33,05	737	56,71
Yaptığı işle ilgili beceriye sahip olma	25	1,89	25	1,89	95	7,31	384	29,60	769	59,29
İş yaparken takım halinde çalışma	37	2,84	25	1,98	87	6,71	367	28,29	782	60,19
İşile ilgili yenilikleri takip etme, kendini sürekli geliştirme	33	2,58	15	1,12	108	8,34	403	31,04	739	56,92
İşile ilgili gerekli araç, gereç, materyal ve malzemeyi tekniğine uygun kullanma	25	1,98	23	1,81	102	7,82	397	30,61	751	57,78
Yaptığı işin kalitesine önem verme	30	2,32	29	2,24	83	6,36	363	27,94	793	61,13
Güvenlikle ilgili gerekli önlemleri alma	39	3,01	30	2,32	107	8,25	355	27,34	767	59,07
Meslek ahlakına (sorumluluk, dürüstlük, kalite bilinci) sahip olma	25	1,98	32	2,49	92	7,05	308	23,73	841	64,75
İşini belirlenen kurallar çerçevesinde özenle yapmaya çalışma	32	2,49	27	2,06	95	7,31	334	25,71	810	62,42
İşini severek ve isteyerek yapma	29	2,24	30	2,32	86	6,62	333	25,62	820	63,20
İşinde yeterliliğe sahip olma	36	2,75	27	2,06	103	7,91	318	24,51	814	62,77

İşverenlerin işgücünün yeterliliğine yönelik mesleki yeterlilik algısı Tablo.18’de gösterilmektedir. İşini severek ve isteyerek yapma bakımından işverenler mevcut işgücünü % 89 oranında yeterli bulmaktadırlar. İşverenlerin mevcut işgücünün işiyle ilgili ortamı

hazırlama becerisine sahip olduğu algısı % 90 oranında olumludur. İşverenlerin işgücünün yaptığı iş ile ilgili teknik beceriye sahip olması konusundaki algısı da yine % 90 oranında olumludur. İşverenlerin işgücünün takım halinde çalışması hakkındaki görüşü % 89 oranında olumludur. İşverenler işgücünün işiyle ilgili yenilikleri takip ettikleri ve sürekli kendini geliştirdikleri konusundaki yargısı da yüksek oranda olumludur. İşgücünün işiyle ilgili gerekli araç ve gereçler tekniğine uygun kullanması konusundaki algı % 89 oranında olumludur. İşgücünün yaptığı işin kalitesine önem vermesi konusundaki işveren algısı % 89 oranında olumludur. İşgücünün güvenlikle ilgili gerekli önlemleri aldığı konusundaki işveren algısı % 86 oranında olumludur. İşgücünün meslek ahlakına sahip olduğu konusundaki işveren algısı % 88,48 oranında olumludur. İşgücünün işini belirlenen kurallar çerçevesinde özenle yapmaya çalışması algısı % 88,13 oranında olumludur. İşgücünün işini severek ve isteyerek yapması konusundaki algı % 89 oranında olumludur. İşgücünün işinde yeterliliğe sahip olması konusundaki algı % 87,3 oranında olumludur.

Mesleki yeterlilik algı ölçeğine göre mevcut işgücünün meslek ahlakına sahip olduğu seçeneği en yüksek frekansa sahiptir. İşini severek ve isteyerek yapma ikinci en yüksek frekansa, işinde yeterliliğe sahip olma üçüncü en yüksek frekansa sahiptir.

İşverenlerin Mevcut / Gelecek Dönem Emek Talebine ve Gelecekteki Olası Yatırım Planlarına İlişkin Bilgiler

Araştırmanın bu bölümünde, “Konya İli Genel İşveren Anketi” çerçevesinde ilin işgücü ihtiyacı uluslararası sektör ve meslek sınıflandırmaları ile ortaya konulmaktadır.

Tablo-19: NACE Rev.2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İşgücü Talebi

SEKTÖR	İşgücü Talep Eden İşletmelerin Oranı	Mevcut İşgücü Talebi	Önümüzdeki 1 Yıl İçindeki İşgücü Talebi
A. Tarım Ormancılık ve Su Ürünleri	% 24,2	100	143
B. Madencilik ve Taş Ocakçılığı	% 16,6	41	29
C. İmalat	% 23,3	376	463
D+E. Elektrik, Gaz, Buhar Gaz, Su Temini ve Kanalizasyon	% 16,6	10	26
F. İnşaat	% 24,2	61	149
G. Toptan ve Perakende Ticaret	% 8,5	80	396
H. Ulaştırma ve Depolama	—	—	22
I. Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	% 14,2	14	48
J. Bilgi ve İletişim	% 16,1	24	52
K. Finans ve Sigorta Faaliyetleri	% 10,9	8	47
L. Gayrimenkul Faaliyetleri	% 18,1	1	6
M. Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	% 13	8	26
N. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	% 10,1	3	42
P. Eğitim	% 25	53	10
Q. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	% 16,2	11	63
R. Kültür, Sanat, Eğlence ve Dinlenme Faaliyetleri	—	—	17
S+T+U. Diğer Hizmet Faaliyetleri	% 6,9	20	35

Konya ili işgücü talebi NACE iktisadi faaliyet kollarına göre incelendiğinde (Tablo-19), en yüksek işgücü talebinin imalat sektöründen geldiği görülmektedir. Buna göre imalat sektöründeki işletmelerin %23'ü işgücü talebi olduğunu belirtmiş ve 376 kişilik işgücüne ihtiyaç duyduklarını beyan etmişlerdir. Gelecek 1 yıl içerisinde bu sektörün işgücü talebi 463 kişi olacağı öngörülmektedir. Yüksek sayı ve oranda işgücü ihtiyacı olduğu tespit edilen bir diğer sektör tarım, ormancılık ve su ürünleri sektörüdür. Bu sektörün mevcut işgücü talebi 100 kişi olup, işletmelerin %24'ü bu sektörde açık işlere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Mevcut işgücü talebi görece düşük olsa da, toptan ve perakende ticaret sektörünün işgücü talebi gelecek 1 yıl içerisinde 396 kişi olacak ve bu sayıyla işgücü talebinin en çok olduğu ikinci sektör olacaktır.

Tablo-20: İşverenlerin İşgücü Taleplerinin ISCO-88 Meslek Sınıflandırılmasına Göre Dağılımı

MESLEK SEKTÖR	1.Yöneticiler ve Kanun Yapıcılar	2. Profesyonel meslekler	3.Teknisyenler	4. Büro ve Müşteri Hizmet	5. Hizmet ve Satış	6.Nitelikli Tarım	7.Sanatkarlar ve İlgili İşler	8.Tesis ve Makine Operatörleri	9.Nitelik Gerekirmeyen İşler Çalışanlar
A. Tarım Ormancılık ve Su Ürünleri	-	12	23	-	5	12	-	-	48
B. Madencilik ve Taş Ocakçılığı	-	5	-	-	-	-	35	-	1
C. İmalat	-	18	39	7	14	-	225	17	56
D+E. Elektrik, Gaz, Buhar Gaz, Su Temini ve Kanalizasyon	-	-	4	-	-	-	4	-	2
F. İnşaat	-	22	9	4	-	-	14	5	7
G. Toptan ve Perakende Ticaret	-	10	12	-	52	-	-	-	6
H. Ulaştırma ve Depolama	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I. Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	-	-	-	3	5	-	5	-	1
J. Bilgi ve İletişim	-	7	8	-	9	-	-	-	-
K. Finans ve Sigorta Faaliyetleri	-	5	-	2	1	-	-	-	-
L. Gayrimenkul Faaliyetleri	-	-	-	1	-	-	-	-	-
M. Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	-	-	4	-	-	-	-	-	4
N. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	-	-	-	1	2	-	-	-	-
P. Eğitim	3	10	5	-	35	-	-	-	-
Q. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	-	1	6	-	3	-	-	-	1
R. Kültür, Sanat, Eğlence ve Dinlence Faaliyetleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S+T+U. Diğer Hizmet Faaliyetleri	-	-	-	-	7	-	6	-	7

Tablo-20 NACE Rev.2 iktisadi faaliyet kollarındaki işletmelerin ISCO-88 meslek gruplarına göre işgücü ihtiyaçlarını göstermektedir. Buna göre imalat sektörünün en çok ihtiyacı olan meslek grubu sanatkârlar ve ilgili meslek mensuplarıdır. Bu meslek grubunda imalat sektöründen 225 işgücü talebi belirtilmiştir. Profesyonel meslek mensuplarını en fazla talep eden sektör inşaat sektörüdür. Diğer iş kollarında profesyonel meslek mensuplarına olan talep görece olarak düşük düzeyde kalmıştır. Profesyonel meslek mensuplarının beceri düzeyi en yüksek meslek grubu olduğu düşünülürse, yüksek vasıflı olmanın iş bulmada beklenildiği kadar etkili olmadığı söylenebilir. Ayrıca tarım ve imalat sektöründe nitelik gerektirmeyen işleri yapan meslek mensuplarına yönelik kayda değer bir talep vardır.

Tablo-21: NACE Rev.2. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Öne Çıkan Meslek Talepleri

SEKTÖR	MESLEK / TALEP EDİLEN İŞGÜCÜ (Kişi)
A. Tarım Ormancılık ve Su Ürünleri	-Nitelik gerektirmeyen tarım çalışanı (38), -Teknisyen (11), -Satış elemanı (4), -Ziraat mühendisi (2)
B. Madencilik ve Taş Ocakçılığı	-Maden ocağı işçisi (20), -Mermer kesim ustası (15)
C. İmalat	-İmalat işçisi (100), -Torna tesviye ustaları (57), -Nitelik gerektirmeyen imalat işleri (55), -Dökümcü-Döküm işçisi(38), -Satış elemanı (13), -Taşlama işçisi (10), -CNC operatörü (7), -Dövme pres işçisi (5)
D+E. Elektrik, Gaz, Buhar Gaz, Su Temini ve Kanalizasyon	-Elektrik teknisyeni (4), -Sıhhi tesisatçı (2), -Kaynakçı ustası (2)
F. İnşaat	-İnşaat mühendisi (8), -İzolasyon ustası (8), -İnşaat işçisi (7), -Makine mühendisi (6)
G. Toptan ve Perakende Ticaret	-Satış elemanı (50), -Muhasebeci (6), -Perde işlemecisi (4), -Nitelik gerektirmeyen (3)
H. Ulaştırma ve Depolama	(Anket döneminde işgücü talep etmediklerini beyan etmişlerdir.)
I. Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	-Kasap (4), -Pasta imalat ustası (3), -Komi (2), -Etli ekmekçi kalfası (2)
J. Bilgi ve İletişim	-Bilgisayar teknisyeni (5),

	-Satış elemanı (5), -Tema elemanı (5)
K. Finans ve Sigorta Faaliyetleri	-Muhasebeci (5), -Finansman elemanı (1), -Gişe memuru (1)
L. Gayrimenkul Faaliyetleri	-Sekreter (1),
M. Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	-Nitelik gerektirmeyen işgücü (4), -Çizim uzmanı (2)
N. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	-Güvenlik görevlisi (10)
P. Eğitim	-Güvenlik görevlisi (35), -Sekreter (4), -Yönetici (3), -İngilizce öğretmeni (2)
Q. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	-Satış elemanı (3), -Hemşire (3), -Optisyen (2).
R. Kültür, Sanat, Eğlence ve Dinlence Faaliyetleri	(Anket döneminde işgücü talep etmediklerini beyan etmişlerdir.)
S+T+U. Diğer Hizmet Faaliyetleri	-Terzi (6), -Ütücü (5), -Güvenlik görevlisi (3)

Tablo-21’de NACE. Rev.2. iktisadi faaliyet kollarındaki işverenlerin talep ettikleri meslekler ve talep edilen işgücü miktarları verilmiştir. Buna göre tarım, ormancılık ve su ürünleri sektöründe nitelik gerektirmeyen işgücü ihtiyacı, imalat sektöründe imalat işçisi, madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe maden işçisi ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Ayrıca imalat sektöründe nitelik ve ustalık gerektiren meslekler grubuna olan ihtiyaç da değinilebilecek bir diğer noktadır.

Araştırmada kullanılan örnekleme ait veri seti ve SGK İl Müdürlüğünün 2011 yılı için hazırladığı NACE-2 sınıflandırmasına göre kayıtlı işyeri sayılarına ait veriler kullanılarak Konya iline (ana kütle) işgücü talebine ilişkin aralık tahmini yapılmıştır. Mevcut ve gelecek 1 yıllık dönemler için NACE-2 sınıflandırmasına göre yapılan aralık tahmini kapsamında örneklemdaki işgücü talebi oranı (p):

$$p = \frac{\text{toplam işgücü talebi}}{\text{örneklem büyüklüğü}}$$

Şeklinde. Bu şekilde hesaplanan örneklem oranlarının standart hatası (s), örneklem oranının olduğu dikkate alınarak aşağıdaki gibi elde edilir:

$$\sigma_p = \frac{s}{\sqrt{n}} = \frac{\sqrt{p \cdot q}}{\sqrt{n}}$$

Örnek oranlarının anakütle oranı etrafında normal dağıldığı varsayılarak, anakütleyle ait birimlerin ortalama ağırlığı aşağıdaki şekilde hesaplanır:

$$\hat{p} = p \pm z\sigma_p$$

Formüldeki z değeri, standart normal dağılımın kritik değerini temsil etmektedir. Buna göre %95 güven sınırları çerçevesinde hesaplanan anakütle oranından anakütleyle ait aralık tahmini aşağıdaki formülle bulunmaktadır (Özkan, 2003):

$$\hat{A} = N[p \pm z\sigma_p]$$

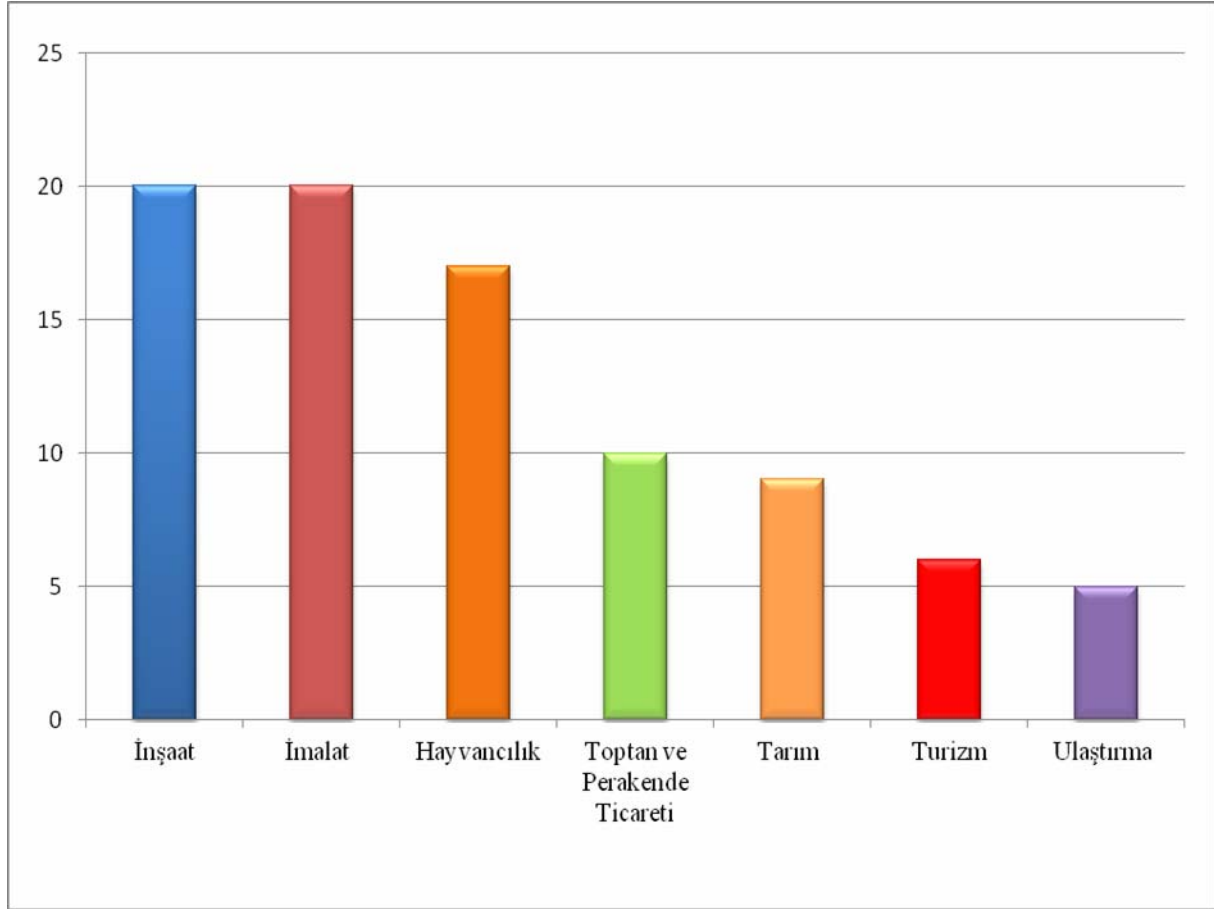
Buna göre Konya ili NACE-2 faaliyet kollarına göre hesaplanan işgücü talebi tahmin aralıklarına ait alt sınır değerleri, NACE-2 sektörlerinin örneklemdeki ağırlıkları kullanılarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo-22 'de yer almaktadır.

Tablo-22: NACE-2 İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Konya İline Ait İşgücü Talebi Tahminleri

	MEVCUT DURUM	GELECEK BİR YILLIK DÖNEM
	İşgücü Talebi ¹ (alt sınır)	İşgücü Talebi ¹ (alt sınır)
A. Tarım Ormancılık ve Su Ürünleri	352	1462
B. Madencilik ve Taş Ocakçılığı	52	334
C. İmalat	887	4839
D+E. Elektrik, Gaz, Buhar Gaz, Su Temini ve Kanalizasyon	63	422
F. İnşaat	285	1431
G. Toptan ve Perakende Ticaret	621	6076
H. Ulaştırma ve Depolama	-	303
I. Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	96	670
J. Bilgi ve İletişim	120	759
K. Finans ve Sigorta Faaliyetleri	113	821
L. Gayrimenkul Faaliyetleri	38	158
M. Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	43	308
N. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	49	513
P. Eğitim	156	748
Q. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	95	499
R. Kültür, Sanat, Eğlence ve Dinlence Faaliyetleri	-	220
S+T+U. Diğer Hizmet Faaliyetleri	73	768
TOPLAM	3043	20331

¹İlgili değerler %95 güven sınırları çerçevesinde hesaplanan aralık tahminlerine aittir.

Tablo-22'ye göre anket çalışmasının yapıldığı dönem ve gelecek bir yıllık dönemde sektörlere göre ana kütleye uyarlanmış işgücü talebi gösterilmiştir. Konya ilinin mevcut işgücü talebi 3043 kişi, gelecek bir yıldaki işgücü talebi ise 20331 kişi olarak tahmin edilmiştir. Mevcut durumda en çok işgücü talebi 887 kişi ile imalat sektöründen gelmektedir. İmalat sektörünü 621 kişilik işgücü talebi ile toptan ve perakende ticaret sektörü ve 352 kişi ile tarım, ormancılık ve hayvancılık sektörü izlemektedir. Gelecek bir yıl içindeki işgücü talepleri incelendiğinde en çok talep 6076 kişilik işgücü talebiyle toptan ve perakende sektöründen gelmektedir. İmalat sektörünün gelecek bir yıl içindeki işgücü talebi ise 4839 kişidir. Tarım hayvancılık ve ormancılık sektörünün işgücü talebi 1462 kişidir. Tarım sektörünün toplam istihdamdaki azalan payı düşünüldüğünde bu seviyedeki bir işgücü talebi dikkate değer bir bulgudur.

Şekil-58: İşverenlerin Gelecekteki Muhtemel Yatırımlarında Öne Çıkan Sektörler (Sayı)

Şekil-58’de işverenlerin gelecekte yatırım yapmayı düşündükleri sektörlerin işveren beyanlarına göre sıralaması yapılmıştır. İşveren beyanları esas alındığı için sektörler NACE Rev.2 sınıflandırılması yapılmadan gösterilmektedir. İşverenlerin yeni fırsatlar gördüğü ve kârlı olduğunu düşündüğü sektör alanları farklılaşma göstermektedir. Bu farklılaşmanın sonucu olarak ilde öne çıkan sektörler içerisinde inşaat ve imalat sektörünün ilk sıralardadır. Ayrıca, imalat sektörü içinde en çok tercih edilen sektör gıda imalatı sektörüdür. Gelecekteki muhtemel yatırımlar kapsamında değerlendirilen üçüncü sektör ise hayvancılık sektörüdür. Son yıllarda et fiyatlarının yükselmesi bu sektöre olan potansiyel rağbetin en önemli nedenlerinden biri olarak gösterilebilmektedir. Söz konusu bu sektörü toptan ve perakende ticaret sektörü izlemekte ve bölgede büyük potansiyele sahip tarım sektörü de ilgili sektörü takip etmektedir. Özellikle lüks ve inanç turizmi kapsamında turizm sektörü de ildeki yatırımcıların gelecekteki muhtemel yatırım planları çerçevesinde değerlendirdikleri bir diğer sektör olmuştur.

İşveren Gözünden İşgücüne Yönelik Mesleki Yeterlilik Performanslarının Değerlendirilmesi: TOPSIS Yöntemi İle Bir Uygulama

Çalışmanın bu bölümünde “Konya İli Genel İşveren Anketi” içerisinde yer alan mesleki yeterlilik algı ölçeği temel alınarak işgücüne ait mesleki yeterlilik performansları NACE-2 iktisadi faaliyet kolları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda işverenlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda oluşan algı ölçeği düzeylerine ait puanlamalar NACE-2 kapsamında ortalamaları alınarak kullanılmıştır. 12 kategoriden oluşan söz konusu mesleki yeterlilik kriterleri ve algı ölçeklerine ait puanlar Tablo-23’de verilmiştir.

Tablo-23: İşgücüne Yönelik Mesleki Yeterlilik Kriterleri

KRİTERLER	ALGI ÖLÇEĞİ
İşile ilgili ortamı hazırlama becerisine sahip olma	- Kesinlikle Katılıyorum (5) - Katılıyorum (4) - Kararsızım (3) - Katılmıyorum (2) - Kesinlikle Katılmıyorum (1)
Yaptığı işle ilgili teknik bilgiye sahip olma	
Yaptığı işle ilgili beceriye sahip olma	
İş yaparken takım halinde çalışma	
İşile ilgili yenilikleri takip etme, kendini sürekli geliştirme	
İşile ilgili gerekli araç, gereç, materyal ve malzemeleri tekniğine uygun kullanma	
Yaptığı işin kalitesine önem verme	
Güvenlikle ilgili gerekli önlemleri alma	
Meslek ahlakına (sorumluluk, dürüstlük, yeniliğe açık olma, kalite bilinci) sahip olma	
İşini belirlenen kurallar çerçevesinde özenle yapmaya çalışma	
İşini severek ve isteyerek yapma	
İşinde yeterliliğe sahip olma	

Yukarıda verilmiş olan kriterlere ait puanlar çalışmada uygulanan 1298 anket çerçevesinde NACE-2 iktisadi faaliyet kollarına göre gruplandırılmıştır. Toplam 18 ana kategoriden oluşan NACE-2 faaliyet kolları Tablo-24’de verilmiştir.

Tablo-24: NACE-2 Sınıflaması Kapsamında İktisadi Faaliyet Kolları

Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	Ulaştırma ve Depolama	İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	Kamu Yönetimi ve Savunma
İmalat	Bilgi ve İletişim	Eğitim
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve Kanalizasyon	Finans ve Sigorta Faaliyetleri	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri
İnşaat	Gayrimenkul Faaliyetleri	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Faaliyetleri
Toptan ve Perakende Ticaret	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	Diğer Hizmet Faaliyetleri

Yöntem

Çalışmada işverenlerin değerlendirmiş olduğu işgücüne ait mesleki yeterlilik performansları, söz konusu işverenlerin içerisinde bulunduğu 18 ana iktisadi faaliyet kolu (NACE-2) kapsamında TOPSİS yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Analizin temel amacı; 18 farklı iktisadi faaliyet kolunun 12 kritere göre değerlendirdikleri mesleki yeterlilik düzeylerine dayalı tek bir performans puanının ortaya konmasıdır.

Çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan TOPSIS yöntemi (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Situation), temel olarak pozitif ideal çözüme en kısa mesafe ve negatif ideal çözüme en uzak mesafedeki alternatifi seçmeye dayanmaktadır (Zavadskas ve Antucheviciene, 2006: 294; Monjezi vd., 2012: 96). Hwang ve Yoon (1981) tarafından geliştirilen yöntemde, alternatif seçeneklerin belirli kriterler doğrultusunda ve kriterlerin alabileceği maksimum ve minimum değerle arasında ideal duruma göre karşılaştırılması gerekmektedir (Yurdakul ve İç: 2003: 11; Shyjith vd. 2008: 376). Bu kapsamda alternatifi n sayıda ve kriterleri m tane olan çok kriterli karar verme problemi m boyutlu uzayda n noktaları ile gösterilebilir (Eleren, Karagül, 2008: 6).

Çok kriterli karar verme yöntemleri işletmelerin kâr, maliyet, üretim, işgücü gibi önemli fonksiyonlarının ve araçlarının başarılı bir şekilde kullanılması, denetimi ve özellikle performans analizinde önemle değerlendirilmesi gereken konulardan biridir. Bu kapsamda çok amaçlı karar verme (Multi-Objective Decision Making) süreçlerinde problemin çözümünü sırasında farklı şekillerde ele alınan yöntemlerden bazıları şunlardır (Dumanoğlu, 2010: 329-330):

- Karar vericiden açıkça bilgi istemeyen yöntemler
- Karar vericiden başlangıçta bilgi isteyen yöntemler
- Karar vericiden karar esnasında ardışık olarak bilgi isteyen yöntemler
- Karar vericiden sonradan bilgi isteyen yöntemler

TOPSİS yönteminin uygulanma aşamaları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Ustasüleymen, 2003: 37; Demireli, 2010: 104; Erdoğan, 2010: 224).

- *Karar matrisinin oluşturulması*: $A = [a_{ij}]_{m \times n}$ şeklindeki karar matrisi m tane karar noktası ve n tane değerlendirme kriteri ile oluşturularak, A matrisinin i alternatifinin j kriterine göre gerçek değerleri belirlenir (1).

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & \dots & a_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

- *Standart Karar Matrisinin Oluşturulması*: Karar matrisindeki kriterlere ait puanların kareleri toplamının karekökü alınıp, normalizasyon işlemi gerçekleştirilir. Bu aşama (2) numaralı formülle gösterilmiştir.

$$Z_{ij} = \frac{y_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m (y_{ij})^2}} \quad (2)$$

$$i=1 \dots n; j=1 \dots k$$

- *Ağırlıklı Standart Karar Matrisinin Oluşturulması*: Değerlendirme kriterlerine ilişkin ağırlıklar (w) belirlenerek, standart karar matrisi ile çarpılır ve ağırlıklı standart karar matrisi oluşturulur (3).

$$V = z_{ij} \cdot w_i \quad (3)$$

- *İdeal Noktaların Tespiti ve Uzaklıkların Hesaplanması*: Ağırlıklandırılmış matriste her bir sütun için minimum (m^-) ve maksimum (m^+) değerler bulunur. Daha sonra maksimum ve minimum ideal noktalara olan uzaklıklar (4) ve (5) numaralı formüller ile hesaplanır.

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - x_j^+)^2} \quad (4)$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - x_j^-)^2} \quad (5)$$

- *Göreceli Puanların Elde Edilmesi*: Pozitif ve negatif ideal uzaklıklar ile göreceli puanlar hesaplanarak sıralanır (6).

$$C_i = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^+} \quad (6)$$

Uygulama

Yukarıda verilen TOPSİS yönteminin aşamalardan hareketle ilk aşamada, işverenin mesleki yeterlilik algı ölçeğine ait ortalama puanlar NACE-2 iktisadi faaliyet sınıflaması baz alınarak karar matrisi elde edilmiştir. Söz konusu puanların dağılımı ele alınan kriterler ve iktisadi faaliyet kolları kapsamında (kısa isimleriyle) Tablo-25’de verilmiştir.

Tablo-25: Standart Karar Matrisi

Değişkenler	NACE-2 İktisadi Faaliyet Kolları																	
	Tarım	Maden	İmalat	Elektrik	İnşaat	Toptan	Ulaştırma	Konaklama	Bilgi-İletişim	Finans	G.Menkul	Mesleki	İdari	Kamu	Eğitim	Sağlık	Kültür	Diğer
Ortam	4,65	4,52	4,48	4,11	4,59	4,30	4,47	4,41	4,3	4,44	4,3	4,16	4,35	4,4	4,44	4,48	4,11	4,49
Teknik	4,59	4,35	4,50	4,11	4,54	4,27	4,36	4,41	4,23	4,46	4,3	4,25	4,07	4,4	4,51	4,48	3,88	4,46
Beceri	4,52	4,11	4,51	4,05	4,50	4,30	4,21	4,45	4,26	4,51	4,3	4,33	3,85	4,6	4,58	4,44	3,88	4,5
Takım	4,55	4,29	4,41	4,38	4,61	4,21	4,36	4,41	4,33	4,55	3,5	4,16	4,5	4,4	4,31	4,41	4	4,54
Yenilik	4,55	4,05	4,38	4,11	4,49	4,28	4,21	4,29	4,26	4,53	3,8	4,16	4,35	4,4	4,41	4,42	4	4,49
Araç	4,52	4,23	4,43	4,05	4,44	4,29	4,31	4,19	4,4	4,53	3,7	4,41	4,21	4,4	4,31	4,48	3,88	4,52
Kalite	4,49	4,23	4,49	3,94	4,57	4,30	4,31	4,32	4,33	4,55	3,7	4,33	4	4,6	4,31	4,48	4,22	4,54
Güvenlik	4,37	4,17	4,37	3,77	4,44	4,30	4,26	4,19	4,23	4,46	3,7	4,25	3,71	4,6	4,37	4,48	3,88	4,5
Meslek	4,52	4,23	4,50	4,05	4,50	4,39	4,21	4,48	4,3	4,65	3,9	4,33	3,92	4,6	4,37	4,65	4,22	4,55
Özen	4,59	4,17	4,47	3,94	4,45	4,36	4,31	4,38	4,3	4,5	3,9	4	3,85	4,6	4,51	4,51	4	4,53
Sevme	4,60	4,29	4,52	4,11	4,50	4,36	4,31	4,51	4,2	4,51	3,8	4,08	4	4,4	4,37	4,51	4	4,53
Yeterlili k	4,52	4,05	4,45	4	4,57	4,30	4,42	4,45	4,23	4,51	3,8	4,25	4,07	4,4	4,34	4,55	4	4,55

Analizin ikinci aşamasında elde edilen karar matrisi standart karar matrisinin ortaya konması amacıyla normalizasyon yöntemine tabi tutulmuştur. Standart karar matrisinin elde edilmesinden sonraki aşama olan ağırlıklandırma işleminde, her bir kriter için eşit ağırlıklandırma ($w=1$) kullanılmıştır. Bahsedilen bu iki aşama sonrası elde edilen standart ağırlıklandırılmış karar matrisi Tablo-26'daki gibidir.

Tablo-26:Normalize Edilmiş Ağırlıklı Standart Karar Matrisi

<i>Değişkenler</i>	Tarım	Maden	İmalat	Elektrik	İnşaat	Toptan	Ulaştırma	Konaklama	Bilgi-İletişim	Finans	G.Menkul	Mesleki	İdari	Kamu	Eğitim	Sağlık	Kültür	Diğer
Ortam	0,295	0,308	0,290	0,292	0,293	0,288	0,299	0,291	0,289	0,283	0,318	0,284	0,308	0,283	0,291	0,287	0,295	0,287
Teknik	0,291	0,296	0,291	0,292	0,290	0,286	0,292	0,291	0,285	0,284	0,318	0,290	0,287	0,283	0,295	0,287	0,279	0,285
Beceri	0,287	0,280	0,291	0,288	0,287	0,288	0,281	0,293	0,287	0,288	0,318	0,295	0,272	0,296	0,300	0,285	0,279	0,287
Takım	0,289	0,292	0,285	0,312	0,294	0,282	0,292	0,291	0,292	0,291	0,259	0,284	0,318	0,283	0,282	0,283	0,287	0,290
Yenilik	0,289	0,276	0,283	0,292	0,286	0,287	0,281	0,282	0,287	0,289	0,281	0,284	0,308	0,283	0,289	0,284	0,287	0,286
Araç	0,287	0,288	0,286	0,288	0,283	0,287	0,288	0,276	0,296	0,289	0,273	0,301	0,298	0,283	0,282	0,287	0,279	0,288
Kalite	0,285	0,288	0,290	0,280	0,292	0,288	0,288	0,284	0,292	0,291	0,273	0,295	0,282	0,296	0,282	0,287	0,303	0,290
Güvenlik	0,278	0,284	0,282	0,268	0,283	0,288	0,285	0,276	0,285	0,284	0,273	0,290	0,262	0,296	0,286	0,287	0,279	0,287
Meslek	0,287	0,288	0,291	0,288	0,287	0,294	0,281	0,295	0,289	0,297	0,288	0,295	0,277	0,296	0,286	0,298	0,303	0,291
Özen	0,291	0,284	0,289	0,280	0,284	0,292	0,288	0,289	0,289	0,287	0,288	0,273	0,272	0,296	0,295	0,290	0,287	0,289
Sevme	0,292	0,292	0,292	0,292	0,287	0,292	0,288	0,297	0,283	0,288	0,281	0,278	0,282	0,283	0,286	0,290	0,287	0,289
Yeterlilik	0,287	0,276	0,287	0,284	0,292	0,288	0,295	0,293	0,285	0,288	0,281	0,290	0,287	0,283	0,284	0,292	0,287	0,290

Dördüncü aşamada ideal noktaların ve göreceli uzaklıkların tespiti amacıyla ağırlıklı standart karar matrisi içinde her bir karar noktası (sütun) için maksimum (m^+) ve minimum (m^-) değerleri belirlenerek, bunlar için S^+ ve S^- değerleri hesaplanmıştır. Bu işlemin ardından

son olarak ise işgücüne ait mesleki yeterlilik kriterlerinin performanslarına dair göreceli puanlar elde edilmiştir.

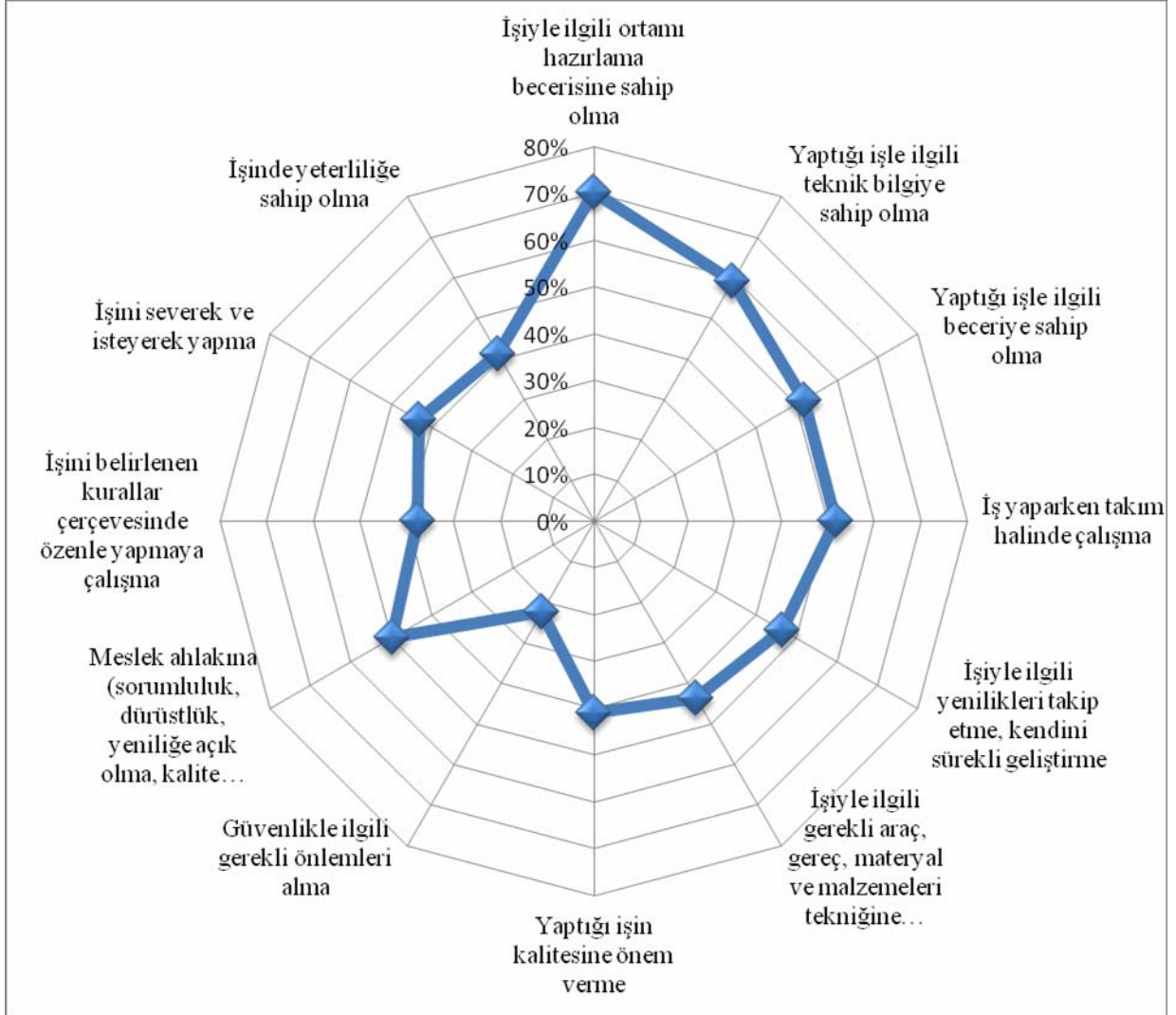
Bulgular

Analiz sonucu işgücüne yönelik mesleki yeterlilik kriterlerine ait performans puanları negatif ve pozitif ideal noktaya uzaklıkları ile birlikte Tablo-27’de verilmiştir.

Tablo-27: İdeal Çözüme Olan Uzaklığı Gösteren Matris ve Göreceli Performans Puanları

Değişkenler	S-	S +	PERFORMANS (%)
Ortam	0,093	0,039	70,3
Teknik	0,079	0,054	59,2
Beceri	0,074	0,069	51,7
Takım	0,078	0,073	51,6
Yenilik	0,060	0,069	46,3
Araç	0,056	0,073	43,6
Kalite	0,051	0,074	41,0
Güvenlik	0,028	0,100	22,4
Meslek	0,064	0,064	49,8
Özen	0,047	0,078	37,7
Sevme	0,053	0,069	43,2
Yeterlilik	0,050	0,072	41,1

Tablo-27’de verilen bulgular sonucu yeterlilik performansının en yüksek olduğu kriterin %70,3 ile “İşle ilgili ortamı hazırlama becerisine sahip olma” kriteri olduğu görülmektedir. Söz konusu bu kriteri %59,2 ile “İşle ilgili teknik bilgiye sahip olma” kriteri izlemektedir. Bunun yanında analiz sonucu “Güvenlikle ilgili gerekli önlemleri alma” (%22,4) ve “İşi belirlenen kurallar çerçevesinde özenle yapmaya çalışma” (%37,7) kriterlerinin mesleki yeterlilik düzeyleri kapsamında en düşük performansa sahip kriterler oldukları bulunmuştur. Mesleki yeterlilik performanslarına genel olarak bakıldığında, yeterlilik performanslarının daha çok %40 ila %60 değerleri arasında yoğunlaştığı ve görece olarak düşük değerlerde olduğu söylenebilmektedir.

Şekil-61: Konya İlindeki İşgücüne Ait Mesleki Yeterlilik Performansları

Şekil 61’de betimlenen performans değerleri, Konya ilindeki işgücüne ait mesleki yeterlilik algısını ilde faaliyet gösteren 18 ana (NACE-2) iktisadi faaliyet kolu çerçevesinde genel hatlarıyla ortaya koymaktadır. Analize araştırmanın sonuç kısmında değerlendirmelerle birlikte ayrıca değinilecektir.

Ekonometrik Analizler

Araştırmanın bu bölümünde “Konya İli Genel İşveren Anketi” kapsamında emek talebini belirleyen kriterler ve işletmelerin ihracata yönelik dış ticaret faaliyetleri ile anket uygulaması içerisinde seçilmiş bazı değişkenler arasındaki olası ilişkiler ekonometrik olarak analiz edilmiştir.

Ele alınan bağımlı değişkenlerin yapı olarak ikili (binary) formda olmasından dolayı analizlerde Lojistik Regresyon Yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla bölüm içerisinde ilk olarak analizde kullanılan yöntem açıklanmaktadır. Lojistik regresyonun teorik çerçevede tanımlanmasının ardından, ortaya konan 2 analiz alt başlıklar halinde verilmiştir. Bu kapsamda her iki analiz içinde elde edilen bulgular istatistiksel olarak yorumlanarak, söz konusu bulgular sonuç kısmında ayrıca değerlendirilmiştir.

Lojistik Regresyon Analizi

Lojistik regresyon analizi, son dönemde özellikle sosyal bilimler alanında kullanımı yaygınlaşan bir yöntemdir. Neden sonuç ilişkilerinin ortaya konulması amacıyla yapılan çoğu sosyo-ekonomik araştırmada, incelenen değişkenlerden bazıları ikili (binary) kesikli verilerden oluşmaktadır. Bu türde bağımlı değişkenin iki düzeyli ya da çok düzeyli kategorik verilerden oluşması durumunda; bağımlı değişken ile bağımsız değişken(ler) arasındaki neden-sonuç ilişkisinin incelenmesinde, Lojistik Regresyon Analizi önemli bir yere sahiptir (Girginer ve Cankuş, 2008: 185).

Lojistik regresyon analizinin kullanım amacı istatistikte kullanılan diğer model yapılandırma teknikleriyle aynıdır. Buna göre amaç; en az değişkeni kullanarak en iyi uyuma sahip olacak şekilde bağımlı değişken ile bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkiyi tanımlayabilen ve genel olarak kabul edilebilir bir model kurmaktır (Coşkun vd., 2004: 42).

Bağımlı değişkenlerin kategoriler halinde sıralandığı ve kukla değişken/değişkenlerin olduğu durumlarda normallik varsayımı bozulmakta ve klasik regresyon yöntemleri (EKK gibi) uygulanamamaktadır. Bunun nedeni klasik modelin etkin ve tutarlı bir tahmin edici olmasının bağımlı değişkenin sürekli olmasına bağlı olmasıdır. Kısacası bağımlı değişkenlerin kukla değere sahip olduğu durumlarda kullanılan modellerden biri de “Logit” modeldir. Bu modelde kesikli değişkenler olasılık dağılımından hareketle sürekli hale dönüştürülmektedirler (Greene, 1997).

Belirli bir gözlemin birden çok kütleden birine atanması diskriminant analizi ya da sınıflamadır. Ancak kütleler ortak varyans - kovaryans matrisine sahip ve normal dağılmışsa, diskriminant analizi kestiricileri, diskriminant analizi problemleri için lojistik regresyon kestiricilerine tercih edilecektir. Bununla birlikte, çoğu diskriminant analizi uygulamasında değişkenlerden en az birinin kategorik değişken olması, çok değişkenli normallik varsayımı geçersiz kılacaktır. Bu gibi durumlarda bağımsız değişkenlerin kategorik ve sürekli olmaları

konusunda bir kısıt getirmeyen, gözlemlerin atanması amacıyla kullanılabilen lojistik regresyon analizi önerilmektedir (Press ve Wilson, 1978: 699).

Lojistik regresyon modelinde bağımlı değişken ikili (binary) bir kesikli değişken olup, olasılıklı bir durum 0 iken diğeri 1 ile gösterilir (Atakurt, 1999: 192). Bu kapsamda lojistik regresyonu doğrusal regresyondan ayran en belirgin özellik, lojistik regresyonda bağımlı değişkeninin kategorik değişken olmasıdır. Lojistik regresyon ve doğrusal regresyon arasındaki bu fark, hem parametrik model seçimine, hem de varsayımlara yansımaktadır. Lojistik regresyonda da, doğrusal regresyon analizinde olduğu gibi bazı değişken değerlerine dayanarak kestirim yapılmaya çalışılır ancak, iki yöntem arasında üç önemli fark vardır (Coşkun vd., 2004: 43):

i-Doğrusal regresyon analizinde tahmin edilecek olan bağımlı değişken sürekli iken, lojistik regresyonda bağımlı değişken kesikli bir değer olmalıdır.

ii-Doğrusal regresyon analizinde bağımlı değişkenin değeri, lojistik regresyonda ise bağımlı değişkenin alabileceği değerlerden birinin gerçekleşme olasılığı kestirilir.

iii-Doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin çoklu normal dağılım göstermesi koşulu aranırken, lojistik regresyonun uygulanabilmesi için bağımsız değişkenlerin dağılımına ilişkin hiçbir ön koşul yoktur.

Lojistik dönüşüm, başarı veya başarısızlığın bahis (odds) oranlarının doğal logaritması olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda başarı durum olasılığının (p) lojistik dönüşümü aşağıdaki biçimde gösterilebilmektedir (Oğuzlar, 2005: 22):

$$\log \text{it}(p_i) = \log \left(\frac{p_i}{1-p_i} \right) \quad (1)$$

(1) nolu denklem, genelleştirilmiş doğrusal model çerçevesinde bir bağıntı fonksiyonu olarak ele alındığında, x 'ler bağımsız değişkenleri göstermek üzere, aşağıdaki logit model elde edilir:

$$\text{Log} \left(\frac{p_i}{1-p_i} \right) = Z_i = \sum_{k=0}^p \beta_k x_{ik} \quad (2)$$

(2) nolu denklemde yer alan $\text{logit}(p_i)$, p olasılığının lojistik dönüşümünü ifade etmektedir. p değeri 0'a yaklaştığında, $\text{logit}(p_i) \rightarrow -\infty$ 'a, p değeri 1'e yaklaştığında ise $\text{logit}(p_i) \rightarrow +\infty$ 'a yaklaşmaktadır. p_i , bağımlı değişkenin 1 değerini alma olasılığını, $1-p_i$ ise, bağımlı değişkeninin 0 değerini alma olasılığını göstermek üzere p_i 'nin $1-p_i$ 'ye oranı bahis oranı (oddsratio) olarak adlandırılır ve (3) numaralı eşitlikteki gibi elde edilir:

$$\frac{p_i}{1-p_i} = \frac{1+e^{Z_i}}{1+e^{-Z_i}} \quad (3)$$

Bu kapsamda bahis oranı 1'e yakın çıkan değişkenler Y'nin değişimine önemli bir katkısı olmayan değişkenlerdir. Bu tür değişkenlerin katsayıları anlamlı bulunmaz ise, ilgili değişkenin önemli bir etmen olmadığı sonucu çıkarılabilir. Katsayının anlamlı olması koşulu ile 1'den büyük bulunan bahis oranı değeri, ilgili değişkeninin önemli bir etken olduğunu gösterir. 0'a yakın çıkan bahis oranı değerleri ise, katsayının anlamlı olması şartıyla, değişkenin önemli bir etmen olduğunu ancak Y'nin düşük değerler almasına neden olduğu negatif bir etki sağladığı söylenebilir (Özdamar, 1999: 487).

İşe Alım Süreçlerinde Belirleyiciliğe Sahip Faktörlerin Lojistik Regresyon Analiziyle İncelenmesi

Bu bölümde “Konya İli Genel İşveren Anketi” içerisinde yer alan “İşletmenizde çalıştırmak üzere şu an elemana ihtiyacınız var mı?” (22. Soru) sorusu ile yine anketin “Beklentiler” kısmındaki “İşletmenizde ya da faaliyet gösterdiğiniz sektördeki işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterleri önem seviyesine göre belirtiniz” (37. Soru) sorusu ele alınarak, bahsedilen bu kriterlerin işgücü ihtiyacı ile aralarındaki olası ilişkiler test edilmiştir.

Çalışma kapsamında kullanılan bağımlı değişkenin ikili (binary) formda olmasından dolayı (elemana ihtiyacımız yok=0, elemana ihtiyacımız var=1), analizde Lojistik Regresyon Yöntemi tercih edilmiştir. Analizde yer alan bağımsız değişkenlerin de kategorik olması sebebiyle, söz konusu soru içerisindeki her bir kritere verilen cevapların önem seviyeleri aşağıdaki puanlamayla belirlenmiştir:

- Önemsiz (0 puan)
- Çok az önemli (1 puan)

- Kısmen önemli (2 puan)
- Önemli (3 Puan)
- Çok önemli (4 puan)

Bu kapsamda Konya ili genelinde uygulanmış olan 1.298 anket çalışmasına ait veriler lojistik formda hazırlanarak analize tabi tutulmuştur. Analiz aşamasında istatistik ve ekonometrik analiz yazılımı olan Stata (11.1) programı kullanılmış olup, analizin uygulama kısmına aşağıda yer verilmiştir.

Uygulama

Analizde, işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterler kapsamındaki toplam 12 kriter bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Söz konusu bu kriterlere ait açıklamalar ve yukarıda verilmiş olan kriterlere ait puanlamalar doğrultusundaki tanımlayıcı istatistikler Tablo-28’de yer almaktadır.

Tablo-28: Değişkenlere Ait Açıklamalar ve Tanımlayıcı İstatistikler (1)

Değişkenler	Açıklamalar	Ortalama	Standart Sapma
KDN	İşe alım sürecinde işgücünün kadın olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	1,416	1,306
ERKK	İşe alım sürecinde işgücünün erkek olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	2,513	1,258
GVN	İşe alım sürecinde işgücünün güvenilir biri olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,529	0,820
TCRB	İşe alım sürecinde işgücünün tecrübeli olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,324	0,865
UCRT	İşe alım sürecinde işgücünün ücret talebinin makul olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,097	0,937
CLSMA	İşe alım sürecinde işgücünün esnek çalışma saatlerine uygun olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,164	0,921
YNLK	İşe alım sürecinde işgücünün yeniliklere açık olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,315	0,823
UYM	İşe alım sürecinde işgücünün işyerinde uyumlu ve işbirliğine açık olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,389	0,773

UZMN	İşe alım sürecinde işgücünün mesleki uzmanlık belgesine sahip olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	2,473	1,414
DL	İşe alım sürecinde işgücünün yabancı dil bilmesine verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	1,608	1,545
GRSKN	İşe alım sürecinde işgücünün girişken bir yapıya sahip olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,235	1,074
ILTSM	İşe alım sürecinde işgücünün etkili iletişim becerilerine sahip olmasına verilen önemin derecesi Önemsiz=0, Çok Az Önemli=1, Kısmen Önemli=2, Önemli=3, Çok Önemli=4	3,375	0,970

Tablo-28 incelendiğinde, 12 bağımsız değişkene ait aritmetik ortalamalar ele alınan örneklem grubu içerisindeki her bir kriterin önem seviyesi ortalamasını tek tek ve temel bir şekilde ortaya koymaktadır. Buna göre söz konusu kriterler içerisinde ortalamanın en yüksek olduğu kriterin güven kriteri olduğu görülmektedir. Bu kriteri ise sırasıyla işyerinde uyumlu ve işbirliğine açık olması ve işgücünün tecrübeli olması kriterleri izlemektedir. Bunun yanında, önem seviyesi ortalamasının en düşük olduğu kriterler işgücünün kadın olması ve yabancı dil bilmesidir.

Bu kapsamda, ele alınan sonuç (bağımlı) değişkeni üzerinde bağımsız değişkenlerin etkilerinin tahmin edilmesi amacıyla aşağıda verilen lojistik regresyon modeli kullanılmıştır.

$$\ln\left(\frac{P(Y)}{1-P(Y)}\right) = \tilde{Y}_i = \beta_0 + \beta_1 KDN + \beta_2 ERKK + \beta_3 GVN + \dots + \beta_7 YNLK + \beta_8 UYM + \dots + \beta_{12} ILTSM + u_i$$

4.5.2.2.Bulgular

Tahmin edilen Lojistik Regresyon model sonucu elde edilen bulgular Tablo-29’da verilmiştir.

Tablo-29: Elde Edilen Bulgular (1)

Değişkenler	Odds (Bahis) Oranı	Katsayı (β)	p Değeri
KDN	1,147	0,133	0,060***
ERKK	0,839	- 0,176	0,022**
GVN	2,125	0,749	0,000*
TCRB	0,893	-0,117	0,435
UCRT	0,685	-0,372	0,002*
CLSMA	0,814	-0,205	0,100***
YNLK	1,153	0,139	0,435
UYM	0,904	-0,084	0,612
UZMN	1,027	0,029	0,751
DL	0,994	-0,006	0,946
GRSKN	0,974	-0,063	0,863
ILTSM	0,941	-1,937	0,736

*,**,*** ilgili katsayılar sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Analize ait bulgular incelendiğinde, p anlamlılık değerlerine göre işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlerden işgücünün kadın olması (KDN), erkek olması (ERKK), ücret beklentisinin makul olması (UCRT) ve esnek çalışma saatlerine uyumlu olması (CLSMA) değişkenlerinin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır. Bahsedilen bu etkilerin yönü ve boyutuna incelemek için ise, Tablo-29’da verilen Odds (bahis) oranlarına bakılmaktadır. Bu oran kısaca, bir olayın meydana gelme olasılığının meydana gelmeme olasılığına oranıdır ve Y bağımlı değişkeninin X bağımsız değişkeninin etkisi ile kaç kat daha fazla ya da % kaç oranında fazla gözlenme olasılığına sahip olduğunu belirtir (Özdamar, 2002: 477). Buna göre, bahis oranı 1’e yakın çıkan değişkenler Y’nin değişimine önemli bir katkısı olmayan değişkenlerdir. Bu tür değişkenlerin katsayıları anlamlı bulunmaz ise, ilgili değişkenin önemli bir etmen olmadığı sonucu çıkarılabilir. Katsayının anlamlı olması koşulu ile 1’den büyük bulunan bahis oranı değeri, ilgili değişkeninin önemli bir etken olduğunu gösterir. 0’a yakın çıkan bahis oranı değerleri ise, katsayının anlamlı olması şartıyla, değişkenin önemli bir etmen olduğunu ancak Y’nin düşük değerler almasına neden olduğu negatif bir etki sağladığı söylenebilir (Özdamar, 1999: 487).

Bu kapsamda istatistiksel olarak anlamlı çıkan değişkenler, bahis oranları ve katsayılarına bakılarak şu şekilde yorumlanabilir:

- Tahmin edilen modele göre, işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlerden işgücünün kadın olmasına verilen önem derecesinin bir birim artması, işverenin mevcut işgücü talebi olasılığını %14,7 oranında artırmaktadır. Başka bir ifadeyle, işgücünün kadın olmasına yüksek derecede önem verenler işverenlerin işgücü talebi düşük derece önem verenlere kıyasla 1,147 kat daha fazladır. Bu sonuç, işgücünün kadın olmasının işgücü maliyetleri üzerindeki azaltıcı etkiyle açıklanabilir. Genel olarak çoğu sektörde çalışan kadınların ortalama ücretleri aynı sektörde çalışan erkeklere göre daha düşüktür.

- İşe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlerden işgücünün erkek olmasına verilen önemin bir birim artması, işverenin işgücü talebi olasılığını %16,1 oranında azaltmaktadır. Başka bir ifadeyle, işgücünün erkek olmasına verdiği önem derecesi yüksek olan işverenlerin işgücü talebi, söz konusu kritere düşük düzeyde önem veren işverenlere kıyasla 0,839 kat daha azdır.

- Tahmin edilen modele göre; işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlerden işgücünün güvenilir olmasına verilen önemin bir birim artmasının, işverenin işgücü talebi olasılığını %112,5 oranında artırdığı bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, işgücünün güvenilir olmasına verdiği önem seviyesi görece olarak yüksek olan işverenlerin mevcut işgücü talebi, düşük olan işverenlere kıyasla 2.125 kat daha fazladır. Bu sonuca göre güven kriteri, model kapsamında işgücü talebine pozitif yönde etki eden en önemli unsur olmuştur.

- İşe alım süreçlerinden dikkate alınan kriterlerden bir diğeri olan ücret talebinin makul olması kriterine verilen önemin bir birim artmasının (örneğin önemsizden çok az önemliye çıkması), işverenin işgücü talebi olasılığını %31,5 oranında azalttığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle, makul ücret kriterine yüksek önem seviyesi atfeden işverenlerin, söz konusu kritere görece olarak daha düşük seviyede önem veren işverenlere göre mevcut işgücü talebi olasılığı 1,45 kat daha azdır.

- Tahmin edilen model çerçevesinde, işe alım kriterlerinden işgücünün esnek çalışma saatlerine uyumlu olması kriterine verilen önem düzeyinin bir birim artmasının, işverenin işgücü talebi olasılığını %18,6 oranında azalttığı bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, esnek çalışma saatlerine uyumun işe alım süreçlerinde görece yüksek önemde olduğunu atfeden işverenlerin, yine görece olarak düşük önem seviyesi belirten işverenlere göre işgücü talebi

olasılığı 1,22 kat daha azdır. Bu sonuç, esnek çalışma saatlerine uyum kriterine önem veren işverenlerin esnek çalışma yöntemini iş hayatında uyguladıklarına dair bir gösterge olarak yorumlanabilir. İşverenin bu durumda yeni işçi almaktansa, mevcut işgücünü esnek çalışma saatlerine uydurarak ilave işgücü ihtiyacını telafi ettiği söylenebilir.

Ayrıca elde edilen modelin uyum iyiliği (goodnes of fit) HosmerLemeshow testi ile sınanmıştır. Söz konusu teste ait hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Tahmin edilen model anlamlıdır.

H_1 : Tahmin edilen model anlamlı değildir.

HosmerLemeshow testi sonucu elde edilen Kikare değeri; (Chisquare=8,59) ve anlamlılığı; ($p=0,659$) olarak bulunmuş ve buna göre ($p=0,659$ $\alpha=0,01$) H_0 hipotezi reddedilememiştir. Buna göre tahmin edilen modelin anlamlılığı da kabul edilmiştir.

4.5.3. İşletmelerin İhracata Yönelik Dış Ticaret Faaliyetlerini Etkileyen Faktörlerin Lojistik Regresyon Yöntemi İle İncelenmesi

Araştırmada uygulanan ikinci ekonometrik analizin verildiği bu bölümde, “Konya İli Genel İşveren Anketi” içerisindeki Rekabetçilik bölümünde yer alan “İşletmenizde ihracat yapılmakta mıdır?” (29. Soru) sorusu kapsamında işletmelerin ihracata yönelik dış ticaret faaliyetlerini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Bu amaçla kullanılan amaç (bağımsız) değişkenlere ait veriler “İşletmenizde ithalat yapılmakta mıdır?” (28. Soru), “Ürünlerinizle ilgili bir patent tesciliniz var mı?” (33. Soru), “Ürünlerinizle ilgili bir marka tesciliniz var mı?” (34. Soru), “İşletmenizde araştırma geliştirmeye yönelik harcamalar yapılmakta mıdır?” (40. Soru e şikkı) ve “Bulunduğunuz sektörde kaç yıldır faaliyet göstermektesiniz?” (9. Soru) sorularına verilen cevaplar çerçevesinde oluşturulmuştur.

Analizde kullanılacak bağımlı değişkenin ikili (binary) formda olmasından dolayı (ihracat yapılmamaktadır=0, ihracat yapılmaktadır=1), modelin tahmin edilmesinde yine Lojistik Regresyon Yöntemi tercih edilmiştir.

Bu kapsamda Konya ili genelinde uygulanmış olan 1298 anket çalışmasına ait veriler lojistik formda hazırlanarak analize tabi tutulmuştur. Bu analiz aşamasında da Stata (11.1) programı kullanılmış olup, analizin uygulama kısmına aşağıda yer verilmiştir.

4.5.3.1. Uygulama

Analizde, işletmelerin ihracata yönelik dış ticaret faaliyetlerinde etkili olduğu düşünülen toplam 5 soru bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Söz konusu bu değişkenlere ait açıklamalara ve tanımlayıcı istatistiklere Tablo-30'da yer verilmiştir.

Tablo-30: Değişkenlere Ait Açıklamalar ve Tanımlayıcı İstatistikler (2)

Değişkenler	Açıklamalar	Ortalama	Standart Sapma
PAT	İşletmenin ürünleriyle ilgili patent tescili; Var ise=1, Yok ise=0	0,203	0,399
MAR	İşletmenin ürünleriyle ilgili marka tescili; Var ise=1, Yok ise=0	0,335	0,470
AG	İşletmenin araştırma geliştirmeye yönelik harcamaları; Var ise=1, Yok ise=0	0,412	0,500
ITH	İşletmenin ithalat faaliyeti; Var ise=1, Yok ise=0	0,138	0,346
FAAL	İşletmenin faaliyet süresi; 1 yıldan az=1, 1-3 yıl=2, 4-7 yıl=3, 8-10 yıl=4, 10 yıldan fazla=5	3,980	1,211

Tablo-30'a bakıldığında, patent tesciline ait ortalamanın sıfıra yakın olduğu görülmektedir. Bu durum işletmelerin gelinde patent tescil faaliyetlerinin olmadığı anlamına da gelmektedir. Bunun yanı sıra, aynı bölümde yer alan marka tescilinin aritmetik ortalaması ise 0,330 olarak hesaplanmıştır. Bu durum işletmelerin marka tescillerinin patent tescillerine kıyasla daha fazla olduğunu göstermektedir. Analizde kullanılan bağımsız değişkenlerden bir diğeri olan araştırma geliştirmeye (Ar-Ge) yönelik harcamaların varlığına ilişkin değişkene bakıldığında ise, söz konusu harcamaları yapmadığını belirten işletmelerin görece olarak çoğunlukta olduğu söylenebilmektedir. İşletmenin ithalat faaliyetlerinin varlığına ilişkin bağımsız değişkenin ortalaması ise sıfıra yakın ve dolayısıyla düşük bir değerdedir. Ele alınan son bağımsız değişken olan işletmenin faaliyet süresine ait değişkenin ortalaması 3,980 olarak hesaplanmıştır. Buna göre işletmelerin çoğunluğunun 7 yıldan fazla bir süredir faaliyette oldukları söylenebilir.

Lojistik model çerçevesinde, ele alınan sonuç (bağımlı) değişkeni üzerinde bağımsız değişkenlerin etkilerinin tahmin edilmesi amacıyla aşağıda verilen denklem kullanılmıştır.

$$\ln\left(\frac{P(Y)}{1-P(Y)}\right) = \hat{Y}_i = \beta_0 + \beta_1 PAT + \beta_2 MAR + \beta_3 AG + \beta_4 ITH + \beta_5 FAAL + u_i$$

4.5.3.2. Bulgular

Analiz sonucu tahmin edilen bağımsız değişkenlere ait katsayılar ve bahis oranlarına ait değerler Tablo-31’de verilmiştir.

Tablo-31: Elde Edilen Bulgular (2)

Değişkenler	Odds (Bahis) Oranı	Katsayı (β)	p Değeri
PAT	1,217	0,197	0,494
MAR	4,836	1,576	0,000*
AG	2,277	0,823	0,002*
ITH	8,780	2,172	0,000*
FAAL	1,298	0,260	0,014**

*,** ilgili katsayılar sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-31’de verilen bulgulara göre tahmin edilen modelde, patent tescil durumuna ilişkin değişken harici tüm bağımsız değişkenlerin ihracat üzerindeki etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu bu etkilerin yönü ve boyutuna incelemek için ise yine Tablo-31’de verilen Odds (bahis) oranları kullanılmıştır. Buna göre;

- İşletmenin ürünleriyle ilgili bir marka tesciline sahip olan işletmelerin ihracat faaliyetinde bulunma oranı, marka tescili olmayan işletmelere kıyasla 4,836 kat daha fazladır.

- Araştırma geliştirme harcamaları yapan işletmelerin ihracat faaliyetinde bulunma oranı, araştırma geliştirme harcamaları yapmayan işletmelere kıyasla 2,277 kat daha fazladır.

- İthalat faaliyetinde bulunan işletmelerin ihracat faaliyetinde bulunma oranı, ithalat faaliyetinde bulunmayan işletmelere kıyasla 8,870 kat daha fazladır.

- İşletmelerin faaliyette bulunuyor oldukları süredeki bir birimlik artış, işletmelerin ihracat faaliyetinde bulunma olasılığını %29,8 oranında artırmaktadır.

Bunun yanı sıra, ele alınan patent değişkeninin ihracat faaliyeti üzerindeki etkisi beklenenin aksine istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Elde edilen modelin uyum iyiliği (goodnes of fit) bir önceki modelde olduğu gibi HosmerLemeshow testi ile sınanmıştır. Söz konusu teste ait hipotezler aşağıdaki şekilde tekrar kurulmuştur:

H_0 : Tahmin edilen model anlamlıdır.

H_1 : Tahmin edilen model anlamlı değildir.

HosmerLemeshow testi sonucu elde edilen Kikare değeri; ($\chi^2=2,21$) ve anlamlılığı; ($p=0,819$) olarak hesaplanmış ve buna göre ($p=0,819$ $\alpha=0,01$) H_0 hipotezi reddedilememiştir. Buna göre söz konusu modelin anlamlılığı kabul edilmiştir.

SONUÇ

Araştırma örnekleminin oluşturulmasında kullanılan “Konya ili Geneli İşveren Anketi” kapsamında toplanan bilgiler ve uygulanan analizler sonucu elde edilen bulgular çalışmanın dördüncü bölümünde yer almaktadır. Bu bölümde ise, Konya ilindeki işverenlerin genel özellikleri, işgücüyle ilgili beklentileri, mevcut ve gelecek dönem işgücü talepleri ve işgücünün yeterliliğine yönelik algıları genel bir çerçevede özetlenerek değerlendirilecektir.

Anket sonucu elde edilen bulgulara, işletmelerde işveren statüsündekilerin %7,4’ünün kadınlardan oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, kadın girişimciliğin son derece yetersiz olduğu Türkiye gerçeğiyle örtüşmektedir. Konuyla ilgili olarak, özellikle kadın girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik politikaların gerek işgücü talebinin gerekse de sosyal refah düzeyinin yükseltilmesinde doğrudan olumlu bir etki yaratacağı söylenebilir. Ayrıca bu doğrultuda, potansiyel kadın girişimcilerin iş kurmada karşılaştığı finansman zorluklarını aşmaları amacıyla Konya ilindeki mikro kredilerin geliştirilmesi de faydalı olacaktır.

Anket genelinde ortaya çıkan sonuçlara göre, Konya ilindeki işveren veya işletme yöneticilerinin yaklaşık beşte dördünün Konya ilinde doğmuş olduğu tespit edilmiştir. Bu durumdan yola çıkarak, gerek il dışındaki yerli yatırımcıların gerekse de sermayenin Konya’ya çekilmesinin ildeki istihdam düzeyini artırarak işgücü hareketliliğini geliştireceği söylenebilir.

İncelenen örneklem kapsamında Konya ilindeki işveren statüsündekilerin eğitim durumlarına göre dağılımında en büyük payın ilköğretim mezunlarına ait olduğu sonucuna varılmıştır. Anket sonucu elde edilen bulgulara ildeki işletmelerin % 70,18’inin aile şirketlerinden oluşuyor olması, çoğu kurumsal işletmedeki yükseköğretim mezunlarının görece çoğunluğu dikkate alındığında, ilde ortaya çıkan eğitim düzeyi dağılımıyla örtüşmektedir.

Araştırma sonucu, Konya ilindeki işletmelerin, Türkiye ortalamasına benzer olarak, yaklaşık dörtte üçünün hizmetler sektöründe faaliyet gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda ayrıca ilin ticari faaliyetlerinde önemli paya sahip toptan ve perakende ticaret sektörü ile imalat sektörünün görece ağırlığı göze çarpmaktadır. Bu duruma paralel olarak, özellikle ilde faaliyet gösteren otomotiv yan sanayi ile ayakkabı ve gıda imalat sektörlerinin

gelişimini sağlayacak uygulamaların istihdam ve üretim artışına katkı sağlayacağı öngörülebilir. Ayrıca, örneklemin yaklaşık %90'ını oluşturan KOBİ niteliğindeki işletmelerin önünün açacak politikalara il düzeyinde özel önem verilmesi de söz konusu istihdam ve üretim artışını destekleyecektir. Ele alınan işletmelerin yaklaşık %70'i 10 kişiden az istihdam sağlamaktadır. KOBİ'lerde işletme başına düşen istihdam düşük olsa da, KOBİ'lerin toplam işletmeler içindeki payı düşünüldüğünde, önemli bir istihdam yaratma kapasiteleri olduğu sonucuna varılabilir. Kurulmaları düşük sabit maliyetlerle de gerçekleştirilen KOBİ'ler, girişimcilerin kendileri için de bir istihdam kaynağıdır.

Örneklem kapsamındaki işletmelerin yarısının kapasite kullanım oranı % 50'nin altındadır. Kapasite kullanımının artması beraberinde istihdam artışını da getirebilecek bir değişimdir. İç pazara yönelik üretim işletmeleri kapasite kullanım artışını teşvik etmede yetersiz kalmaktadır. İşletmelerin yaklaşık % 13'ünün ihracat ve % 14'nün ithalat yaptığı bilgisi dikkate alındığında kapasite kullanım oranlarının dış pazarlar bulmak vasıtasıyla artırılması mümkündür. Örneklemdaki ihracat yapan işletmelerin yaklaşık yarısının aynı zamanda ithalat faaliyetlerinde bulunduğu gözlenmiş olup, bu durum ekonometrik analiz sonucu ithalat faaliyetinde bulunan işletmelerin ihracat faaliyetinde bulunma oranının daha fazla olduğunu desteklemektedir. Ayrıca düşük oranda gözlemlenen özellikle uluslararası kalite belgesine sahip işletmelerin sayısının artması, ildeki işletmelerin hem yurt içi hem de uluslararası pazarlara girişinde kolaylık sağlayacaktır. Ayrıca uluslararası bağlamda rekabetin değişen yüzü ile birlikte fiyat ve maliyet üstünlüğünün yerini alan yenilikçi (İnovatif) ürünler ortaya koymaya yönelik faaliyetler de ildeki işletmelerin dış ticaret hacimleri üzerinde doğrudan olumlu bir etki yaratacaktır. Nitekim uygulanan ekonometrik analizler sonucu ihracat yapan işletmelerin yapmayanlara kıyasla araştırma ve geliştirmeye yönelik yatırımlara önem verdikleri bulgusuna rastlanmıştır.

İşveren statüsündekilerin işgücü arama yöntemleri arasında en çok tercih ettikleri kanalın referans/tanındık olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın analiz kısmında TOPSİS yöntemi sonucu ildeki işgücünün mesleki yeterlilik ile ilgili güvenilir olma kriterindeki performanslarının görece olarak en yüksek değere sahip olduğu dikkate alındığında, işverenlerin de güven kriterine önem verdiği, dolayısıyla tanındık veya referans yoluyla işgücü talebini karşılamaya yöneldiği söylenebilir. Bunun yanı sıra tanındık veya referans yoluyla işgücü arayışına giren işletmelerin yoğunluğu, ilde öğrenimini tamamlamış, başka illerden gelen yeni mezun işgücünün istihdamında engellere sebep olması muhtemeldir. Nitekim

anket çalışması sonucu işveren statüsündekilerin küçük bir kısmının Konya'ya öğrenim için ve mezun olduktan sonra iş için Konya'da bulunanlardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Bunun yanında internet yoluyla iş arayanların oranı % 15 seviyelerinde gözlemlenmiştir. Günümüz bilgi ve iletişim çağında internetin sağladığı geniş imkânlar doğrultusunda işgücünün teminine yönelik bilişim platformlarının oluşturulması ildeki işgücünün planlamasına önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca yine anket sonucu ulaşılan bilgilerde İŞ KUR'un en az başvuru kanalı olduğu görülmüştür. Bu bulgu İŞ KUR'un işgücü piyasalarına özgü uygulamalarının kamuoyuna tanıtılması gerektiğini göstermektedir.

Anket sonucu elde edilen bulgulara işletmelerin yaklaşık üçte birinin hizmet içi eğitim faaliyetleri gerçekleştirdikleri gözlemlenmiştir. Özellikle işgücü niteliği ve verimliliğinin artırılmasını amaçlayan bu tür eğitim faaliyetlerinin, yine anket kapsamında çoğunluğu oluşturan aile şirketlerinde de hayata geçirilmesi gerek bu tür işletmelerin etkinliği gerekse de işgücünün verimliliğinde konusunda önem arz etmektedir.

İşverenler ve işletme yöneticileri yurt içi rakiplerinin rekabet avantajlarını en önemliden önemsizye doğru devlet desteği avantajı, fiyat avantajı, teknolojik avantaj, marka avantajı, kalite güvence sistemi avantajı, kalite avantajı şeklinde sıralamışlardır. İşverenlerin çoğu yurt içi rakiplerinin daha kaliteli ürünler ürettiği düşüncesi taşımamaktadırlar. İşverenlerin kalite güvence sistemlerine verdikleri önem de düşüktür. İşletmelerin % 20'si herhangi bir yurt içi kalite belgesine sahiptir. Rakiplerinin devlet desteği avantajına sahip olduğunu düşünenlerin oranının diğer etkenlere göre yüksek çıkması, girişimlere yönelik teşvik ve desteklerin işverenlerce önemsendiğinin bir göstergesidir. Bu doğrultuda söz konusu teşvik ve destek programlarının geliştirilmesi yerel rekabetçiliğe de katkı sağlayacaktır.

İşveren statüsündekilerin önemli bir kısmı yurt dışı rakiplerinin en önemli rekabet avantajını teknolojik üstünlük olarak görmektedir. Bu durumun muhtemel sebepleri arasında işletmelerdeki AR-GE ve inovasyon birimlerinin görece azlığı, buna paralel olarak araştırma ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerin planlanmasında ortaya çıkan engeller gösterilebilir. Yurt dışı rakiplerin ikinci en önemli avantajı olarak da marka avantajı belirtilmiştir. Marka değerinin çoğu zaman kaliteden önde geldiği küresel ticaret ortamında yerel işletmelerin uluslararası markalaşma faaliyetlerinin özellikle devlet eliyle planlanması ve desteklenmesi işletmelere yol gösterici olacaktır. Ayrıca işveren statüsündekilerin yurt dışı rakiplerin kalite ve kalite güvence sistemleri kapsamında görece olarak geride olduklarını düşünmeleri, yine

işletmeler içerisinde yaklaşık % 10 oranında kalan uluslararası kalite belgesi sahipliğinin önemli olduğunun göstermektedir.

İşe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterler kapsamında işveren statüsünde bulunan yöneticilerin ve iş sahiplerinin işe alım süreçlerinde işgücünden bekledikleri nitelikler ve özellikler önem seviyesine göre özetlenmiştir. İşverenlerin işgücünden bekledikleri en önemli üç özellik sırasıyla işe alınacak elemanın güvenilir olması, etkili iletişim becerilerine sahip olması, tecrübeli olması özellikleridir. İşbirliğine açık olma ve uyumluluk dördüncü sırada gelmektedir. Ayrıca uygulanan ekonometrik model sonucu elde edilen bulgularda işgücünün güvenilir olmasına verilen önemin artmasının, işverenin işgücü talebi olasılığını %112,5 oranında artırdığı bulunmuştur. Bu sonuca göre de güven kriteri, model kapsamında işgücü talebine pozitif yönde etki eden en önemli unsur olmuştur.

Tahmin edilen modele göre, işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlerden işgücünün kadın olmasına verilen önem derecesinin artması, işverenin mevcut işgücü talebi olasılığını artırmaktadır. Bu sonuç, işgücünün kadın olmasının işgücü maliyetleri üzerindeki azaltıcı etkiyle açıklanabilir. Genel olarak çoğu sektörde çalışan kadınların ortalama ücretleri aynı sektörde çalışan erkeklere göre daha düşüktür. Ayrıca yine modele göre işe alım süreçlerinden dikkate alınan kriterlerden bir diğeri olan ücret talebinin makul olması kriterine verilen önemin artmasının, işverenin işgücü talebi olasılığını azalttığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu bulgunun olası sebepleri içerisinde ilde nitelik gerektirmeyen işlere olan görece talep yoğunluğunun payı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işverenler ücret belirlemede yapılacak işin niteliğine göre karar vermektedirler. Tahmin edilen model çerçevesinde, işe alım kriterlerinden işgücünün esnek çalışma saatlerine uyumlu olması kriterine verilen önem düzeyinin artmasının, işverenin işgücü talebi olasılığını azalttığı bulunmuştur. Bu sonuç, esnek çalışma saatlerine uyum kriterine önem veren işverenlerin esnek çalışma yöntemini iş hayatında uyguladıklarına dair bir gösterge olarak yorumlanabilir. İşverenin bu durumda yeni işçi almaktansa, mevcut işgücünü esnek çalışma saatlerine uydurarak ilave işgücü ihtiyacını telafi ettiği söylenebilir.

İşverenler genel olarak Türkiye ekonomisinin mevcut ve gelecek dönem durumuyla alakalı olarak iyimser olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra bulundukları sektördeki üretim maliyetlerinin yükseldiğini ve yükseleceğini belirten işveren statüsündekilerin payı önemli bir seviyededir. Bu durum TÜİK verileri kapsamında Türkiye genelindeki işgücü maliyetlerinin seyrine paralel olmakla beraber, işverenlerin bu konuya yönelik yargıları

sayısal verileri bir bakıma teyit etmektedir. Ayrıca değinilmesi gereken önemli bir diğer nokta, işveren statüsündekilerin yaklaşık yarısının bulunduğu sektördeki işgücü ihtiyacının arttığını ve artacağını belirtmesi, gelecek dönem istihdam hacmiyle ilgili beklentiler açısından olumludur.

Anket çalışmasında elde edilen bulgular sonucu değinilebilecek en önemli noktalardan birisi de işletmelerdeki yenilik faaliyetleridir. Daha teknik bir ifadeyle inovasyon olarak adlandırılabilen bu faaliyetler genel olarak ürün, süreç ve pazarlama yöntemlerinin geliştirilmesi ile yeni pazarlar bulmaya yönelik faaliyetlerin oluşumunu tanımlamaktadır. Özellikle son dönemde uluslararası ölçekte geniş yer bulan inovasyon konusu Türkiye’de de çeşitli proje ve çalışmalara konu olmaktadır. Bu kapsamda Konya ili içerisinde bulunan işletmelerin inovasyona yönelik faaliyetler ile ilgili olarak farkındalıklarının artırılması faydalı olacaktır. Bu farkındalığın sağlanması hem araştırma ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerin etkinliği hem de bu faaliyetlerin bu sonucu olarak patent ve marka tescillerinin artırılmasında doğrudan pozitif bir katkı sağlayacaktır. Nitekim kurulan lojistik regresyon modeli sonucu, bir marka tesciline sahip olan işletmelerin ihracat faaliyetinde bulunma oranının marka tescili olmayan işletmelere kıyasla daha fazla olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Yine aynı modelde araştırma geliştirme harcamaları yapan işletmelerin de ihracat faaliyetinde bulunma oranı da daha yüksek bulunmuştur.

Örnekteki işletmelerden işgücüne ihtiyaç duyduklarını belirten işletmelerin oranı merkez ilçelerden Akşehir, Beyşehir, Ereğli gibi çevre ilçelere gidildikçe yükselmektedir. Söz konusu çevre ilçelerin nüfusları göz önüne alındığında görece olarak yüksek olan bu işgücü talebinin oluşumunda ücret dışı etkenlerin (sosyal olanaklar, şehir hayatı vb) de payı olduğu söylenebilir.

Ayrıca işgücü kapsamında talebin en yüksek olduğu sektörün imalat sektörü olduğu görülmüştür. İlin imalat sektöründeki gelecek vaat eden potansiyeli de göz önüne alındığında imalat sektöründeki özellikle nitelikli işgücü talebinin artarak devam edeceği öngörülmektedir. Genellikle mevsimsel özellikler arz eden tarım alanındaki işgücü ihtiyacı, ülkenin tarımsal üretiminin önemli bir kısmını oluşturan Konya’da yüksek bir seviyededir. Bu kapsamda tarım ve hayvancılık sektörüne yönelik iş ortamının iyileştirilmesi ve mevcut işgücü taleplerinin ilgili mesleklere daha etkin bir şekilde iletilmesi, il sınırları içerisindeki yüksek nüfusun işgücü içerisinde değerlendirilebilmesine katkı sağlayacaktır. İktisadi faaliyet kolları içinde önemli bir yer tutan toptan ve perakende ticaret sektörü de Konya ilinde iş

yaratma potansiyeli yüksek sektörlerden birisidir. Bu bağlamda sektörün işgücü ihtiyacının giderilmesi ve işgücü ile ilgili beklentilerinin daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi, imalat sektörüyle paralel şekilde ilin istihdam ve ticaret hacmini artıracaktır

İşgücü talebi doğrultusunda ildeki sanatkârlar ve ilgili meslek mensuplarına olan ihtiyacın önemli bir seviyede olduğu görülmüştür. Çalışanlar içerisinde eğitim durumu göz önüne alındığında, söz konusu meslek grubundaki mevcut işgücünün meslek lisesi ve benzeri eğitim kurumlarından mezun kişilerden oluştuğu söylenebilir. İl genelinde mesleki eğitimin üzerinde önemle durulması ve bu kapsamda ustalık gerektiren işlere yönelik çeşitli kamu kurumları ve sivil toplum örgütlerince mesleki eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi, ilgili işgücüne olan bu talebin karşılanmasında katkı sağlayabilir. İlde fiili olarak gözlemlenen inşaat sektörü faaliyetlerindeki artış araştırmanın bulgular kısmına da yansımıştır. Bu doğrultuda profesyonel meslek mensuplarını en fazla talep eden sektör inşaat sektörüdür. İnşaat sektöründe işgücüne olan bu talebin, ilgili meslek mensupları ile birlikte sektörle ilgili diğer meslek mensuplarına olan talebi de artırması beklenmektedir. Ayrıca tarım ve imalat sektöründe nitelik gerektirmeyen işleri yapan meslek mensuplarına yönelik de kayda değer bir talep vardır.

İşverenin işgücüne yönelik mesleki yeterlilik algısının da ölçüldüğü araştırmada TOPSİS yöntemi sonucu 18 ana iktisadi faaliyet koluna göre işgücünün yeterlilik performansları değerlendirilmiştir. Bu kapsamda örneklem içerisindeki işgücünün performans düzeyi en yüksek olan kriterin “İşle ilgili ortamı hazırlama becerisine sahip olma” kriteri olduğu görülmüştür. Mesleki yeterlilik kriterlerine genel olarak bakıldığında işgücünün özellikle güvenlik ile ilgili gerekli önlemleri alma ve işini kurallar çerçevesinde özenle yapma kriterlerinde görece olarak yetersiz kaldıkları söylenebilir. Bunun yanı sıra yapılan işin kalitesine önem verme ve yapılan işte yeterliliğe sahip olma kriterlerinin de görece düşüklüğü göze çarpmıştır. Bu doğrultuda ilgili konularda işgücünün bilinçlendirilmesine yönelik hizmet içi faaliyetlerin gerek işletmeler, gerek ise sivil toplum örgütlerince desteklenmesi işgücünün mesleki yeterlilikteki performansını artırabilecektir.

İşverenlerin işgücünün yeterliliğine yönelik mesleki yeterlilik algısı; İşini severek ve isteyerek yapma bakımından işverenler mevcut işgücünü % 89 oranında yeterli bulmaktadırlar. İşverenlerin mevcut işgücünün işiyle ilgili ortamı hazırlama becerisine sahip olduğu algısı % 90 oranında olumludur. İşverenlerin işgücünün yaptığı iş ile ilgili teknik beceriye sahip olması konusundaki algısı da yine % 90 oranında olumludur. İşverenlerin

işgücünün takım halinde çalışması hakkındaki görüşü % 89 oranında olumludur. İşverenler işgücünün işiyle ilgili yenilikleri takip ettikleri ve sürekli kendini geliştirdikleri konusundaki yargısı da yüksek oranda olumludur. İşgücünün işiyle ilgili gerekli araç ve gereçler tekniğine uygun kullanması konusundaki algı % 89 oranında olumludur. İşgücünün yaptığı işin kalitesine önem vermesi konusundaki işveren algısı % 89 oranında olumludur. İşgücünün güvenlikle ilgili gerekli önlemleri aldığı konusundaki işveren algısı % 86 oranında olumludur. İşgücünün meslek ahlakına sahip olduğu konusundaki işveren algısı % 88,48 oranında olumludur. İşgücünün işini belirlenen kurallar çerçevesinde özenle yapmaya çalışması algısı % 88,13 oranında olumludur. İşgücünün işini severek ve isteyerek yapması konusundaki algı % 89 oranında olumludur. İşgücünün işinde yeterliliğe sahip olması konusundaki algı % 87,3 oranında olumludur. Mesleki yeterlilik algı ölçeğine göre mevcut işgücünün meslek ahlakına sahip olduğu seçeneği en yüksek frekansa sahiptir. İşini severek ve isteyerek yapma ikinci en yüksek frekansa, işinde yeterliliğe sahip olma üçüncü en yüksek frekansa sahiptir.

BÖLÜM 5

SORUN ALANLARI VE EYLEM PLANLARI

Araştırmanın elde edilen sonuçlara dayalı bir şekilde öncelik arz eden aşağıdaki sorun alanları belirlenmiştir. Bu sorun alanları 4 ana başlıkta tematik bir yaklaşımla gruplandırılmıştır.

- A. Girişimciliğin artırılması
- B. İşletmelerin rekabet edilebilirliği
- C. Yeni yatırım alanları ve işletmelerin emek talebinin karşılanması
- D. İşgücü yeterliliği

Çalıştay Sürecin Yürütülmesi:

Bu sorun alanlarında yaşanan sıkıntıların giderilmesi 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 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. GİRİŞİMCİLİĞİN ARTIRILMASINA YÖNELİK EYLEM PLANLARI

Çalıştayda araştırma bulguları kapsamında bölgede girişimciliğin artırılması ilgili iki sorun alanına çözümler aranmıştır. Bunlar;

A.1. Bölgede kadın girişimciliğinin artırılması

A.2. Bölgeye genel olarak sermaye ve yatırımcıların çekilebilmesi ve cazibe merkezi haline getirilmesidir.

Çalıştayda bu sorun alanları ile ilgili olarak katılımcılar toplam 8 çözüm önerisi için 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. Bölgede kadın girişimciliğinin artırılması					
A.1.1.	Belediyelerin iş yerinden aldığı vergilerde kadın işverenlere yönelik pozitif ayrımcılık yapması	Belediyeler	Valilik	Ocak 2012 Ekim 2015	Valilik kanalıyla belediyelerin almış olduğu emlak, çevre ve temizlik vergisi ile ilgili olarak kadın girişimcilerden alınacak vergilerde, belediyelerin yeniden düzenlemelere gitmesi önerilir. Belediye meclislerinde kadın girişimcilerin teşvik edilmesi amacıyla, 3 yıllık süre ile vergi oranlarında % 50 oranında indirim uygulanır. Belediyelerin almış olduğu bu karar duyurularak uygulanması sağlanır.
A.1.2.	Kadın girişimciliği ile ilgili konferanslar düzenlenerek medyada kadın girişimciliği alanında örnek başarı hikâyelerinin işlenmesi	Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	Yerel Medya Kuruluşları, Yerel Yönetimler Sivil Toplum Örgütleri	2013 yılında 1 yıl süre ile	Her meslek odası, kendi alanında kadın girişimcilere ait başarı hikâyeleri belirleyecektir. Belirlenen bu hikâyeler medyada yayınlanabilecek formata dönüştürülerek yıl boyunca farklı meslek odalarınca yapılan bu çalışmaların konferanslar ve televizyon programlarıyla yayınlanması sağlanır. Ayrıca geniş bir katılımıla yılın girişimci kadını yarışması düzenlenerek halkın farkındalığını artırıcı faaliyetler yapılabilir.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.1.3.	Kadın girişimcilere devlet desteğinin verilmesi, Belediyelerin kadın girişimcilere yer, araç ve gereç desteğini sağlaması	İçişleri Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Büyükşehir ve İlçe Belediyeleri	Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler İl Özel İdareler, KOSGEB, Kamu Kurum ve Kuruluşları	Mart 2013 Şubat 2015	Çalışma Bakanlığı'na "Kadın girişimcilere yönelik hibe projeleri aracılığı ile mikro krediler arttırılması" önerilir. KOSGEB, Çalışma Bakanlığı ve il özel idarelerince verilen desteklerde öncelikle kadın girişimcilere daha fazla destek sağlanması, kamu kurum ve kuruluşlarınca kadın girişimcilere gerekli kolaylığın sağlanmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilir. Yerel yönetimlerce gerekli yardımların sağlanması yönünde, işletmenin açılışından itibaren 3 yıl yer, araç ve gereç desteği sağlanır.
A.1.4.	Kadınlara yönelik girişimcilik eğitimlerinin verilmesi	Valilik Belediye	Dernekler, Üniversite, KOSGEB, İŞKUR	Ekim 2012 Ekim 2013	Kadınlara yönelik işkolları tespit edilir. Bu işkolları ile ilgili sektördeki firmalardan, üniversitelerden, meslek kuruluşlarından ve derneklerden teknik destek alınır. Görsel ve yazılı medya aracılığı ile duyuru ve tanıtım faaliyetlerinin artırılır. Verilecek eğitimler için kadınlara ve çocuklara yönelik uygun ortamlar hazırlanır. Eğitimlerde reel sektör temsilcileri ile ortak projeler gerçekleştirilir.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
A.2. Bölgeye genel olarak sermaye ve yatırımcıların çekilebilmesi ve cazibe merkezi haline getirilmesi					
A.2.1.	Lojistik bölge oluşturulması	Konya Valiliği, Bilim Sanayi Bakanlığı	Belediyeler, Odalar, Kalkınma Ajansı, Ulaştırma Bak., Ekonomi Bak.	Temmuz 2012 Aralık 2015	Lojistik bölgeler için uygun yer belediyelerce belirlenir. Lojistik bölgelerle ilgili alt yapı çalışmaları yapılarak işlevsel bir bölgenin oluşumu sağlanır.
A.2.2.	Serbest bölgelerin kurulması	Sanayi Bölge Müdürlüğü Sanayi ve Ticaret Odası	Belediyeler Ticaret Bakanlığı Sanayi Bakanlığı	Mart 2013 Ekim 2015	Serbest bölge kurulması için yerel yönetimler tarafından serbest bölgenin kurulacağı alanın belirlenmesi; işbirliği yapılacak odalar, STK'ler ve ilgili kurum kuruluşlarda belirlenerek serbest bölgenin oluşturulması sağlanır.
A.2.3.	Bilgi ve Lojistik Destek Sisteminin kurulması ve bu konuda politikalar geliştirilmesi	Konya Valiliği, Ulaştırma Bak., Meslek Odaları	Yerel Yönetimler, Üniv.İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	Mart 2013 Ekim 2015	Valilik ilgili kurumlardan bir komisyon oluşturur. Komisyonun yapacağı çalışmalarla lojistik köy projeleri gerçekleştirilir.Ulaştırma Bölge Müdürlükleri kurularak lojistik destek faaliyetleri güçlendirilir.
A.2.4.	AR-GE ve inovasyon çalışmalarına ağırlık verilmesi ve teşvik edilmesi	Meslek Odaları İşletmeler	TÜBİTAK Üniversiteler Kamu Kurumları, Vakıf, Dernek, Odalar	Mart 2013 Ekim 2015	İşletmeler, ilgili odalarca AR-GE birimlerini oluşturmaları konusunda bilinçlendirilir. Üniversitelerle işbirliği yapılarak TÜBİTAK'a AR-GE proje başvuruları yapılır. AR-GE için işletmelere projeler vasıtasıyla kaynaklar oluşturulur. Inovasyon konusunda üniversitelerle işbirliği yapılarak işletmelere hizmet içi eğitim uygulamaları yapılır.

B. İŞLETMELERİN REKABETÇİLİĞİNİN ARTIRILMASINA YÖNELİK EYLEM PLANLARI

Yapılan çalıştayda işletmelerin rekabetçiliğinin artırılmasına yönelik ilgili üç sorun alanına çözümler aranmıştır. Çalıştayda bu sorun alanlarına ilişkin katılımcılarca toplam 12 eylem planı hazırlanmıştır. Belirlenen alt sorunlar aşağıda sunulmuştur.

B.1. İşletmelerin kalite sistemlerine yönelik belge almalarıyla ilgili farkındalıklarının artırılması

B.2. İşletmelerin marka ve patent tescilleriyle ilgili farkındalık düzeylerinin geliştirilmesi

B.3. İşletmelerin araştırma geliştirme ve inovasyona dönük faaliyetlerinin geliştirilmesi

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. İşletmelerin kalite sistemlerine yönelik belge almalarıyla ilgili farkındalıklarının artırılması					
B.1.1.	Kalite belgesi alım süreci işlemlerinin azaltılması	TSE ve Kalite Belgesi Verebilen Lisanslı Kuruluşlar	Yazılım Şirketleri	Ekim 2012 Sürekli	TSE ve kalite belgesi veren kuruluşlar işbirliği yaparak kalite belgesi alımına yönelik evrak yükü azaltır. Evrak yükünü azaltmak için online süreçler kullanılır.
B.1.2.	Kalite belgesi alım sürecinin ve maliyetinin düşürülmesi	KOSGEB	Bağımsız Denetim Kuruluşları	Ekim 2012 Süresiz	KOSGEB tarafından kalite belgesi alımında verilen desteklerin belirli bir tarifeye göre ücreti belirlenir ve standart hale getirilir. KOSGEB'in kalite belgesi alımında danışmanlık hizmeti vermesi sağlanır.
B.1.3.	Kalite yönetim sistemi bilgisayar programları ve eğitimlerle desteklenmeli	Meslek Odaları, TSE – Yetkili Özel Belgelendirme Firmaları	Kamu Kurum ve Kuruluşları, KOSGEB, Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf Sanatkârlar Odaları, Tüm Özel Sektörler	Eylül 2012 Süresiz	Meslek odaları, Kalite yönetim sistemi ile ilgili hazırlanan dokümanların bilgisayar ortamına alınarak bir program dâhilinde yürütülmesi için TSE'ye öneride bulunur. Belge dağıtımındaki kırtasiye ve bürokrasi ortadan kaldıracak otomasyon programlarını TSE devreye sokar. Ayrıca kalite yönetim sistemi kapsamında, ilgili odalar kurum ve kuruluşların çalışanlarına otomasyon programı ve ilgili sistemler konusunda hizmetiçi eğitimler verir.
B.1.4.	Kalite yönetim sisteminin önemi faydaları ve farkındalığı ile ilgili işverenlere eğitimler verilmesi	TSE	Üniversite, Meslek Odaları	Ocak 2013 Ocak 2014	Kalite yönetim sisteminin amacını açıkça ortaya koyan çalışmalar yapılır. Sistemin tanıtımı amacıyla üniversite desteği ile toplantı ve eğitim seminerleri düzenlenir. Kalite yönetim sisteminin uygulanmasına yönelik kolaylaştırıcı etki yaratabilecek danışmanlık firmaları ile koordinasyon sağlanır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
B.2.İşletmelerin marka ve patent tescilleriyle ilgili farkındalık düzeylerinin geliştirilmesi					
B.2.1.	Her yıl bölgeden patent alınan ürünlerin sergilenmesi	Meslek Odaları, Üniversiteler	Belediyeler ve Odalar, Türk Patent Enstitüsü	Ocak 2013 Her yıl	Üniversiteler, Türk Patent Enstitüsünden o yıl içerisinde patenti alınan ürünleri belirler. Belediyeler ve odaların desteği ile ilgili firmalara ulaşıp katılımları sağlanır. Üniversiteler odalar arasındaki işbirliğiyle teknokentlerde ürünler sergilenir.
B.2.2.	Üniversite ve sanayi işbirliğinin geliştirilmesi	Üniversiteler, Meslek Odaları	Türk Patent Enstitüsü	Ocak 2013 Haziran 2018	Üniversite ve meslek odaları işbirliğinde AR-GE ve Patent birimi oluşturulur. AR-GE merkezleri ve patent birimi patent alma ve marka tescili konusunda işletmelere rehberlik sağlarlar. Ayrıca bu birim yerel araştırma ve projelerle üretilen ürünlerin patent alabilecek nitelikte olanlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yürütür.
B.2.3.	Patent alan kurumların mali açıdan desteklenmesi	Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	Sanayi Kuruluşları, KOSGEB	Eylül 2012	Alınan patentlerin performansı ve değerine göre işletmelerin desteklenmesi yönünde Sanayi ve Ticaret Bakanlığı teşvik sistemi geliştirir. Patente dayalı üretimde, ihtiyaç duyulan ekipman, malzeme ve elemanların teminine yönelik işletmelere destekler sağlanır. Patent alan firmaların üretim aşamasında işçi, vergi ve SGK gibi ödentilerinde destek mekanizmalar geliştirilir ve verilecek destek artırılır. Korsan-taklitçi üreticilere yönelik yaptırımların uygulanması için ilgili kurumlar harekete geçirilir.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
B.2.4.	İşverenlere marka ve patent tesciline yönelik eğitimler verilmesi	Meslek Odaları, Üniversiteler	Kalkınma Ajansı , KOSGEB, Mesleki Eğitim Merkezleri, TSE, TPE	01.10.2012 01.10.2013	Meslek odaları ve üniversiteler marka ve patent tesciline yönelik hizmetiçi eğitim programları düzenlerler. Bu konuda TPE ve TSE ile işbirliği sağlarlar. Marka ve patent tesciline yönelik yenilikçi ürün tasarlanmasında uzman kadrolar odalarca oluşturulur. Marka ve patent tanıtımları yapılır ve işverenler patent konusunda bilinçlendirilir. Yenilikçi ve inovatif ürün tasarımlarının ve üretiminin işletmelere olan getirisi anlatılır.
Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
B.3. İşletmelerin araştırma geliştirme ve inovasyona dönük faaliyetlerinin geliştirilmesi					
B.3.1.	İşletmelerde açık inovasyon faaliyetlerine yer verilmesi	Üniversiteler, Meslek odaları	Teknokent	Ocak 2013 Sürekli	Açık inovasyona yönelik ilgili işletmelerin bilgilendirilmesi meslek odaları ve üniversiteler işbirliğiyle gerçekleştirilir. Üniversite ve meslek odaları işbirliğiyle oluşturulmuş uzman bir ekibin desteğiyle işgücünün inovasyona yönelik fikirleri ortak bir havuzda etkileşimli bir süreçle toplanır ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkarılması sağlanır. İlgili işletmelerde açık inovasyon faaliyetlerine süreklilik kazandırılır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
B.3.2.	İşgücüne yönelik düşünme becerisi eğitimi verilmesi	Meslek Odaları	Üniversitelerin Eğitim Fakülteleri	Eylül 2013 Haziran 2015	Meslek odaları ilgili konuda kursiyerleri ve eğitimcileri belirler. Düşünme becerisi geliştirme programı hazırlanır. İşgücünün düşünme becerilerini kendi mesleklerine yansıtmaları sağlanır. Düşünme becerileri uygulamaları etkileşimli bir süreçte değerlendirilir.
B.3.3.	İşverenlere yurt dışındaki fuarlara katılım desteği verilmesi	Kalkınma Bakanlığı, AB Bakanlığı	Odalar, İşveren Dernekleri, İşverenler, Kalkınma Ajansı	Eylül 2013 Ekim 2015	Kalkınma Bakanlığı, işverenlerin; alanlarındaki ve teknolojiye son gelişmeleri takip etmelerinin yanında, farklı üretim bölgelerini, şekillerini ve çalışma alışkanlıklarını yerinde görmeleri amacıyla fon oluşturur. Yıllık bazda yapılacak belli seçim kriterleri dahilinde (örneğin mali kapasitesi, çalışan sayısı gibi) belli alanlarda yurtdışı fuarlara katılım desteği sağlar.
B.3.4.	İnovasyon eğitimleri verilmesi	Meslek Odaları	TÜBİTAK, Üniversite, KOSGEB	Ekim 2012 Her yıl	Meslek Odaları inovasyon ve eğitimi konusunda saha araştırmaları yaptırır. Eğitim alacak hedef kitleleri belirler. Üniversiteler eğitim programları hazırlatılır. Sektörlere göre bireyler eğitime alınır.

C. YENİ YATIRIM ALANLARI VE İŞLETMELERİN EMEK TALEBİNİN KARŞILANMASINAYÖNELİK EYLEM PLANLARI

Bölgede oluşabilecek yeni yatırım alanları ve ortaya çıkabilecek ve mevcut işgücü ihtiyacı ile ÜÇ sorun alanına yönelik çalıştayda çözüm önerileri aranmaya çalışılmıştır. Çalıştayda bu sorun alanları ile ilgili olarak katılımcılar toplam 9 çözüm önerisi sunmuşlardır. Bu önerilere yönelik yapılması gerekenler için çalıştay katılımcıları eylem planları oluşturmuşlardır. Belirlenen alt sorunlar aşağıda sunulmuştur. Bunlar aşağıda sıralanmıştır.

C.1. İşletmelerin düşük kapasite kullanım oranlarının iyileştirilmesi

C.2. Bölgedeki yatırımcıların yatırım yapmayı planladıkları inşaat, hayvancılık ve imalat sektörlerinin geliştirilmesi

C.3. İşverenlerin ticari dernekler ve sağladıkları avantajların farkındalığı

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
C.1. İşletmelerin düşük kapasite kullanım oranlarının iyileştirilmesi					
C.1.1.	Pazar payının artırılmasına yönelik teşviklerinin yapılması	Bilim Sanayi Bakanlığı	Sanayi Ticaret Odaları, Ekonomi Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Üretici Birlikleri	Temmuz 2012 Temmuz 2014	Pazara yönelik GZFT analizi yapılır. Pazardaki üstünlükler basın yayın yoluyla dünya pazarlarına duyurulur. Yeni pazarları oluşturma yoluna gidilir. Fiyat avantajı sağlanması için ham madde ve girdi fiyatlarında indirim yapılmasına yönelik düzenlemeler gerçekleştirilir.
C.1.2.	Küçük işletmelerin birleşmeye teşvik edilmesi	Sanayi ve Ticaret Odaları , Devlet Planlama Teşkilatı	Sanayi ve Ticaret Odaları, Yerel Yönetimler, STK'lar	Ocak 2013 Sürekli	Küçük işletmelerin birleşmeye teşvik edilmesi için, birleşmenin yararı ve önemini anlatan eğitim çalışmaları yapılır. Bu konuda işletme sahiplerine gerekli bilgilendirmeler yapılır.
C.1.3.	İşletmelere yönelik pazarlama ve dış ticaret departmanlarının kapasitesinin artırılması	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı	Basın Yayın Kuruluşları, Yerel Yönetimler, Üniversiteler, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	1-5 yıl	Bu birimleri oluşturmaları için Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı gerekli uzman desteği sağlar. İşletmelere ilgili alanda özel teşvik düzenlemeleri yapılır. Bu teşvik sistemi için görevlendirilecek personellere ilgili alanda eğitimler verilir.
C.1.4.	Geleneksel üretim yöntemlerinden bilgi ve teknolojiye dayalı üretime geçilmesi	İlgili İşletmeler	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, KOSGEB, MEVKA, AB projeleri, TÜBİTAK, Üniversiteler, Meslek Odaları	Ocak 2013 Sürekli	Teknoloji ve gelişim destekli üretime ayrılan kaynakların artırılması sağlanır. Üniversiteler ve meslek odaları personel eğitimi ve nitelikli personel ihtiyacının giderilmesi için işbirliği yaparlar. Çalışan personele yeni yöntem ve metotlar hakkında eğitimler verilir. Yapılacak bu çalışmalar için TÜBİTAK ve ilgili bakanlıklarca finansman desteği sağlanır. İşveren ve işgücünün yeni teknolojileri tanıtıcı etkinliklere katılımlar sağlanır. Modern teknolojilerin kullanımı ve makine, teçhizat alımları için teşvik düzenlemeleri yapılır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
C.2. Bölgedeki yatırımcıların yatırım yapmayı planladıkları inşaat, hayvancılık ve imalat sektörlerinin geliştirilmesi					
C.2.1.	İlgili çalışma alanların bölgesel olarak teşvik alınmasına yönelik çalışmalar yapılması ve mevcut teşviklerin iyileştirilmesi	Konya Valiliği	Sanayi Odaları, Meslek Odaları, İl Özel İdareleri, Yerel Yönetimler, Birlikler	Kasım 2012 Kasım 2014	Konya Valiliği piyasa ile ilgili tüm kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşan bir komisyon kurar. Bu komisyon ilgili sektörlerde teşviklerin nasıl geliştirilebileceği konusunda fizibilite raporları hazırlar. İl genelinde yerel yönetimler, birlikler ve siyasi otorite arasında işbirliğini sağlar ve gündem oluşturur.
C.2.2.	Yatırım yapılacak sektörlerle yönelik bilgilendirmeler yapılması	Meslek Odaları	Üniversiteler	Ocak 2013 Sürekli	İlgili meslek odaları inşaat, hayvancılık ve imalat sektörlerinde bölgesel avantaj ve dezavantajları konusunda üniversitelere etüt araştırmaları yaptırır. Bu araştırmaları raporlaştırarak kendi üyelerine ve kamuoyuna sunar.
C.2.3.	İhtiyaç duyulan sektörlerle yönelik eğitim alanlarının açılması ve mevcut eğitim kapasitesinin artırılması	MEB	İş-Kur, Meslek Odaları	Eylül 2013 Eylül 2014	İş-Kur, Meslek Odaları ve Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğiyle ilin ihtiyacı olarak görülen meslek alanları belirlenir. Mevcut meslek liselerinde ilgili bölümlerin açılması sağlanır.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
C.3. İşverenlerin ticari derneklere üyeliklerinin sağlanması					
C.3.1.	Dernek üyelik aidatlarının düşürülmesi	Meslek Odaları	Valilik, Odalar ve Dernekler	Ocak 2013 Sürekli	Meslek Odaları ve valilik dernek üyelerinin aidatlarının düşürülmesi konusunda karar alır. Dernek aidatlarının ödenmesinde bazı esneklikler getirilebilir. Mali denetim mekanizmaları daha şeffaf bir hale getirilerek derneklere güven sağlanmalıdır. Üyelik aidatlarının işverenlere yönelik etkinliklerde kullanılmasına olanak sağlanır.
C.3. 2.	Derneklerin yaptığı faaliyetle ilgili kamuoyunu ve üyelerini bilgilendirici etkinlikler yapması	Dernekler, Sendikalar	Kamu Kurum ve Kuruluşları, STK'lar, Özel Sektör, Kitle İletişim Araçları	Eylül 2012 Aralık 2013	Dernekler ve kamu kurumları işbirliğinde toplantılar; çalıştaylar, konferanslar, geziler, vb. çalışmalar düzenlenir.. Yerel ve bölgesel basında işverenlere ve işçilere yönelik programlar hazırlanır. Dernek üyelerinin fuarlara ve mesleki toplantılara katılımı sağlanır.

D. İŞGÜCÜ YETERLİLİĞİNİN ARTIRILMASINA YÖNELİK EYLEM PLANLARI

Proje kapsamında yapılan araştırmada işverenlerin işgücünün yeterlikleri ile ilgili bazı beklentileri olduğu ortaya çıkmıştır. İşverenlerin istihdam ettiği işgücünün yeterliği ile ilgili üç sorun alanına çözümler aranmıştır. Çalıştayda bu sorun alanları ile ilgili olarak katılımcılar toplam 8 çözüm önerisi sunmuşlardır. Bu önerilere yönelik yapılması gerekenler için çalıştay katılımcıları eylem planları oluşturmuşlardır. Belirlenen alt sorunlar aşağıda sunulmuştur. Bunlar aşağıda sıralanmıştır.

D.1. İldeki işgücünün meslek etiği bilinci artırılması

D.2. “Tarım, ormancılık ve balıkçılık”, “Madencilik ve taş ocakçılığı Mesleki”, “İdari ve destek hizmet faaliyetleri”, “İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri”, “İmalat” ve “Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon” sektörlerinde çalışan işgücünün yeterlilikleri geliştirilmesi

D.3. İş güvenliği bilincinin artırılması

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
D.1. İldeki işgücünün meslek etiği bilinci artırılması					
D.1. 1.	Sektörlere göre mesleki etik standartları ve kurallarının oluşturulması	İlgili Meslek Odaları	Üniversiteler, Baro, Çalışma Bakanlığı Birimleri	Kasım 2012 Kasım 2013	Meslek Odaları etik komisyonlarını-kurullarını oluştururlar. İlgili mesleğin ulusal ve uluslar arası standartları rehber olarak dikkate alınır. Odalar üyelerinin ve paydaşlarının katılımıyla kendi mesleki standartlarını oluştururlar. Oluşturulan standartlar uzman görüşlerine, yasa ve yönetmeliklere dayalı olarak irdelenir. Mesleğin etik ilkeleri doğrultusunda oluşturulan standartlar tüm üye ve paydaşlara bilgilendirir.
D.1.2.	İşletmelerde mesleki etik görünürlüğün artırılması	İlgili Meslek Odaları	İlgili İşletmeler, Çalışma Bakanlığı Birimleri	Mayıs 2013 Haziran 2014	İlgili meslek odaları işletmelerden meslek etiği temsilcisi belirlemelerini ister. Belirlenen meslek etiği temsilcileri etik ve meslek etiği eğitimleri verilir. Bu meslek etiği temsilcileri işletmelerin de özellikle dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik, mevcut kurallara uygun davranma gibi meslek etiği ilkeleriyle ilgili posterler, afişler, web sayfası düzenlemeleri yaparlar.
D.1. 3.	Mesleki etik ile ilgili çalışanla hizmet içi eğitim verilmesi	Meslek Odaları	İlgili işletmeler, Çalışma Bakanlığı Birimleri, Üniversiteler	Ekim 2013 Ekim 2014	Meslek Odaları ilgili uzmanlarca meslek etiği eğitim programı tasarlar. Üyelerinden eğitim alacak çalışanlarını belirlemelerini ister. Gruplar halinde belirlenen çalışanlara üniversiteler ve diğer ilgili kurumlardan eğitici desteği alınarak eğitimler verilir.

D.2. “Tarım, ormancılık ve balıkçılık”, “Madencilik ve taş ocakçılığı Mesleki”, “İdari ve destek hizmet faaliyetleri”, “İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri”, “İmalat” ve “Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon” sektörlerinde çalışan işgücünün yeterlilikleri geliştirilmesi

D.2.1.	Bu alandaki çalışanların meslek eğitim programlarına katılımlarının sağlanması	Meslek Odaları	Üniversite, Milli Eğitim Müdürlüğü	Ocak 2013 Ocak 2015	Meslek Odaları, Akşam Sanat Okulları ve Üniversitelerle işbirliği yaparak sorumlu olduğu meslek alanları ile ilgili eğitim programları tasarlar. İşveren ve işgücünün bu eğitim programlarını katılımını özendirir. Bu programlara katılanlar ödüllendirilir.
D.2.2.	Bu sektörlerde çalışanların mesleki yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi ve işgücü becerisinin yeterlilik bazlı geliştirilmesi	Meslek Odaları	Üniversite, TSE Birimleri, Mesleki Yeterlilik Kurumu	Ocak 2013 Ocak 2015	Meslek odaları üniversiteler ve TSE birimleriyle Mesleki Yeterlilik Kurumuyla iş birliği yapar. İlgili mesleklere ait mesleki yeterlilik alanlarını belirler. Mesleki yeterlilik alanlarının belirlenmesine yönelik performans ölçüm araçları tasarlanır. Meslek odaları performans ölçüm araçlarını uygulayacak ve ölçüm sonuçlarını değerlendirecek uzman ekipler oluşturur. Uzman ekipler işletmelerdeki çalışanlarının performanslarını ölçerek, çalışanlarının yeterliliklerini geliştirebilecek kariyer planları hazırlar ve eğitimler uygular.

Eylem No	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar	Başlama-Bitiş Tarihi	Yapılacak İşlem ve Açıklama
D.3. İş güvenliği bilincinin artırılması					
D.3.1.	İş güvenliği kapsamında iyi uygulama yapan işletmelerin sertifika ile ödüllendirilmesi	Ticaret Odası, Sanayi Odası	MEB ve Üniversite	Eylül 2013 Eylül 2016	Ticaret odası, Sanayi odası işbirliği halinde bir komisyon oluşturur. Bu komisyon işletmelerin iş güvenliği konusundaki düzeylerini ve standartları belirler. Üniversiteler ve Meslek Odaları işbirliği yaparak bu konuda görev yapacak denetçi bir ekip oluşturur. Denetimlerde başarılı olan işletmeler bayraklama yöntemi belgelendirir ve ödüllendirilir.
D.3.2.	İş güvenliği ile ilgili eğitimlerin alınabilmesi için işverenlerin bilgilendirilmesi	Meslek Odaları	MEB, İş Kur, Üniversiteler	Eylül 2013 Eylül 2016	Meslek odaları ve eğitim kurumları işbirliğinde iş güvenliği konusunda sorunlu sektörlerden başlayarak tüm işveren ve işgücünün bu eğitimleri almaları sağlanır.
D.3.3.	İş güvenliği ile ilgili kamu spotları hazırlanması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yerel Yönetimler, Meslek Odaları	Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, Sivil Toplum Örgütleri, Kitle İletişim Araçları	Kasım 2012 Kasım 2014	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan film, afiş ve dikkat çekici spotların tüm kamuoyu ile paylaşımı sağlanır. Yerel yönetimler ve meslek odaları işbirliğiyle kamu spotları hazırlar ve kitle iletişim araçlarında yer bulmasını sağlarlar.

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.
- Atakurt, Yıldır (1999). Lojistik Regresyon Analizi ve Tıp Alanında Kullanımına İlişkin Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 52(4), 191-199.
- Biçerli,Kemal (2009). *Çalışma Ekonomisi*, (4. Baskı). Ankara:Beta.
- Bora, Tanıl, Bora, Aksu, Erdoğan, Necmi ve Üstün, İlknur (2011). *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği*, (1. Baskı). İstanbul: İletişim.
- 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 Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi (Kahramanmaraş İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Coşkun, Sibel, Kartal, Mahmut, Coşkun, Akın ve Bircan, Hüdaverdi (2004). Lojistik Regresyon Analizinin İncelenmesi ve Diş Hekimliğinde Bir Uygulaması. *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 7(1), 42-50.

- 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.
- Demireli, Erhan (2010). TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye’deki Kamu Bankaları Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 101-112.
- Diriöz ,Sinem Çapar (2012). İstihdamın Artırılmasında Aktif İstihdam Politikalarının Rolü. Uzmanlık Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Dumanoğlu, Sezayi (2010). İMKB’de İşlem Gören Çimento Şirketlerinin Mali Performansının TOPSIS Yöntemi İle Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 323-339.
- Dünya Bankası (2006). *Türkiye İşgücü Piyasası Raporu Özeti*, <http://www.mature-project.eu/materials/Overview.pdf>, Erişim tarihi:25.05.2012.
- Dünya Bankası (2012), İş Yapma Kolaylığı Raporu. <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2012>, Erişim tarihi: 15.05.2012.
- Edam ve Deloitte (2009). Türkiye için Bir Rekabet Endeksi, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Turkey/Local%20Assets/Documents/Turkey-tr_cf_RekabetEndeksi_090309.pdf, Erişim tarihi: 25.05.2012.
- EIM Compendia (2012). *Entrepreneurship International*, <http://data.ondernemerschap.nl/webintegraal/userif.aspx?SelectDataset=31&SelectSubset=113&Country=UK>, Erişim Tarihi: 04.06.2012.
- Eleren, Ali ve Karagül, Mehmet (2008). 1986-2006 Türkiye Ekonomisi Performans Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 1-14.

- 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.
- Erdoğan, Savaş (2010). Küresel Kriz Döneminde İhracat ve Turizm Gelirleri İle Büyümenin Türkiye Ekonomik Performansına Etkisi: TOPSİS Yöntemi İle Analiz. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(10), 219-232.
- Florida, Richard (2002). *The Rise of The Creative Class*, (2. Baskı). New York: Basic Books.
- GİB (2012).*Kayıtdışı Ekonomi ile Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2011-2013*, <http://www.setav.org/public/HaberDetay.aspx?Dil=tr&hid=68782&q=turkiye-de-kayitdisi-ekonomi-ve-kayitdisilikla-mucadelenin-serencami>, Erişim Tarihi: 23.05.2012
- Girginer, Nuray ve Cankuş, Bülent (2008). Tramvay Yolcu Memnuniyetinin Lojistik Regresyon Analiziyle Ölçülmesi: Estram Örneği.
- Greene, W. H. (1997). *Econometric Analysis*. Third Edition, PrenticeHall, U.S.A.
- Hazine Müsteşarlığı (2012). Ekonomi Sunumu, http://www.hazine.gov.tr/irj/go/km/docs/documents/Treasury%20Web/Reports/Sunumlar/Ekonomi_Sunumu_TR_0_.pdf, Erişim tarihi:04.06.2012.
- Hwang, Ching, Lai ve Yoon, Paul (1981). *MultipleAttributeDecisionMakingIn: LectureNotes in Economicsand Mathematical Systems*.Berlin: Springer-Verlag.
- IMF (2012). *World Economic Outlook*, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/01/weodata/index.aspx> , Erişim tarihi:26.05.2012.
- 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: 24.05.2012.
- Kalkınma Bakanlığı (2012). Uluslararası Ekonomik Göstergeler. <http://www.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCF1DD1250003E4CDE938CA63D1494853DB07220A247F4F3B5>, Erişim tarihi:27.05.2012.
- 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.
- Külahçı, 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 İktisadı*. (3. Baskı). İstanbul:Der Yayınları.

- Maliye Bakanlığı (2011). Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri. TC Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Araştırma Raporu, Ekonomik ve Sektörel Analiz Dairesi.
- Mehmet, Özay ve Kılıç, Cem (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*. (1. Baskı). Ankara:Gazi Kitabevi.
- Monjezi, M.,Dehghani, H., Singh, T. N., Sayadi, A. R. ve Gholinejad, A. (2012) Application of TOPSIS Method for Selecting the Most Appropriate Blast Design. *Arabian Journal of Geosciences*, 5, 95-101.
- Navruz, Bayram Ali (2007). *Türkiye’de Kamu İstihdamı ve İstihdam Alanında Kamusal Rantlar*. Yüksek Lisans Tezi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir.
- OECD (2011). OECD Economic Outlook 2011, <http://www.oecd-ilibrary.org/statistics;jsessionid=17evtut2m5eus.epsilon>, Erişim Tarihi: 05.06.2012.
- Oğuzlar, A. (2005). Lojistik Regresyon Analizi Yardımıyla Suçlu Profiline Belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 21-35.
- Özkan, Yılmaz (2003). Uygulamalı İstatistik 2 (Birinci Baskı). Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Özçelik, D. A. (1988). *Mesleki Yeterliğin Ölçülmesi*. Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu-88. Ankara: MEB, 24-25 Şubat 1988:1-36.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi I* (1. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi I* (2. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.

- Press, S. James ve Wilson, Sandra (1978). Choosing Between Logistic Regression and Discriminant Analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 73(364), 699-705.
- Savaşan, Fatih (2011). Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi ve Kayıtdışı Ekonominin Serencamı, SETA, <http://www.setav.org/public/HaberDetay.aspx?Dil=tr&hid=68782&q=turkiye-de-kayitdisi-ekonomi-ve-kayitdisilikla-mucadelenin-serencami>, Erişim tarihi: 26.05.2012
- Sezgin, S. İ. (1980). Becerili İnsan Gücünün Yetiştirilmesi Araştırması. Ankara: M.E.B Etüt ve Programlama Dairesi Yayını, 173.
- Shyjith, K., Ilankumaran, M. ve Kumanan, S. (2008). Multi-criteria Decision-making Approach to Evaluate Optimum Maintenance Strategy in Textile Industry. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 14(4), 375-386.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlik ve Güvenirlik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Taşçı, Kamil, Özsan, Mehmet Emin (2011). *Bölgesel Hoşnutsuzluk Endeksi*. <http://www.baka.org.tr/bati-akdeniz-mutlu-yasam-bolgesi--H461.html>, Erişim tarihi: 25.05.2012.
- TEPAV (2012a). *İstihdam İzleme Bülteni, Haber Bülteni Sayı 6*. http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/13365518238.Istihdam_Izleme_Bulteni_Nisan_2012_Sonuclari.pdf, Erişim Tarihi: 25.05.2012.
- TİSK(2007). İl Düzeyinde İşgücü Piyasasını İzleme Rehberi. TİSK ve TÜRK-İŞ ortak Projesi, Ankara.
- TİSK (2011). *2010 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyetinin TİSK Araştırma Servisince Değerlendirilmesi*. www.tisk.org.tr/images/yayinlar/yay319/kitap2.pdf, Erişim tarihi: 28.05.2012.

- TİSK ve TÜRK-İŞ (2007). İl Düzeyinde İşgücü Piyasalarını İzleme Rehberi, TİSK ve TÜRK-İŞ Yayını, Ankara
- TÜİK (2012a). *Hane Halkı İşgücü Anketi*. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=25, Erişim tarihi: 21.05.2012
- TÜİK (2012b). *Tüketici Fiyatları Endeksi Veritabanı*. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=17, Erişim tarihi: 01.06.2012
- TÜİK (2012c). *İşgücü Maliyeti Endeksi, 1. Dönem 2012*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10836>, Erişim Tarihi: 26.05.2012.
- TÜİK (2012d). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) Sonuçları*. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul>, Erişim tarihi: 23.05.2012
- TÜİK (2012e). *Bölgesel İstatistikler Veritabanı*. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/sorguSayfa.do?target=degisken>, Erişim tarihi: 25.05.2012.
- Tüysüz, Nurettin (2011). *Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması*. Uzmanlık Tezi, TC Kalkınma Bakanlığı.
- TYDK (2012). *Türkiye Yatırım Danışma Konseyi İlerleme Raporu*, Türkiye Yatırım Danışma Konseyi ve T.C. Ekonomi Bakanlığı. www.yoikk.gov.tr/dosya/up/ydk/YDK2012_Rapor.pdf, Erişim tarihi: 26.05.2012
- URAK(2010). *İllerarası Rekabetçilik Endeksi*, https://www.deloitte.com/assets/DcomTurkey/Local%20Assets/Documents/turkey_tr_finansalhizmetler_rekabetcilikendeksi_290411.pdf, Erişim tarihi: 25.05.2012.
- Uslu, S. (2010). Mesleki Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim. *TİSK İşveren Dergisi*. Eylül.

- Ustasüleyman, Talha(2009).Bankacılık Sektöründe Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi: AHS-TOPSIS Yöntemi. *Bankacılar Dergisi*, 69,33-43.
- Yeşilmen, N.M. (2002). Ulusal Meslek Standartları. *TİSK İşveren Dergisi*. Nisan.
- Yurdakul, Mustafa ve İç, YusufTansel (2003). Türk Otomotiv Firmalarının Performans Ölçümü ve Analizine Yönelik TOPSIS Yöntemini Kullanan Bir Örnek Çalışma. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-18.
- Zavadskas, E. K. veAntucheviciene, J. (2006). Development of an Indicator Model andRanking of SustainableRevitalizationAlternatives of DerelictProperty: a Lithuanian Case Study. *Sustainable Development*, 14(5),287–299.

Diğer Kaynaklar

- Konya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, 2012. (<http://www.konyasgk.gov.tr>)
- Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2012. (<http://www.iskur.gov.tr>)
- Kariyer Net internet sitesi, 2012. (<http://www.kariyer.net>)
- Yeni Bir İş İnternet Sitesi, 2012. (<http://www.yenibiris.com>)

Ek-1: NACE 2 Rev.2 İktisadi Faaliyet Kolları

01	Bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri
02	Ormancılık ile endüstriyel ve yakacak odun üretimi
03	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği
05	Kömür ve linyit çıkartılması
06	Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı
07	Metal cevherleri madenciliği
08	Diğer madencilik ve taş ocaklığı
09	Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri
10	Gıda ürünlerinin imalatı
11	İçeceklerin imalatı
12	Tütün ürünleri imalatı
13	Tekstil ürünlerinin imalatı
14	Giyim eşyalarının imalatı
15	Deri ve ilgili ürünlerin imalatı
16	Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek yapılan eşyaların imalatı
17	Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı
18	Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması
19	Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı
20	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı
21	Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı
22	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı
23	Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı
24	Ana metal sanayii
25	Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)
26	Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı
27	Elektrikli teçhizat imalatı
28	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı
29	Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı
30	Diğer ulaşım araçlarının imalatı
31	Mobilya imalatı
32	Diğer imalatlar
33	Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı
35	Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtımı
36	Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması
37	Kanalizasyon
38	Atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı
39	İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri
41	Bina inşaatı
42	Bina dışı yapıların inşaatı
43	Özel inşaat faaliyetleri
45	Motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ile onarımı
46	Toptan ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)
47	Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)
49	Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı
50	Su yolu taşımacılığı

51	Hava yolu taşımacılığı
52	Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler
53	Posta ve kurye faaliyetleri
55	Konaklama
56	Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri
58	Yayıncılık faaliyetleri
59	Sinema filmi, video ve televizyon programları yapımıcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri
60	Programcılık ve yayıncılık faaliyetleri
61	Telekomünikasyon
62	Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler
63	Bilgi hizmet faaliyetleri
64	Finansal hizmet faaliyetleri (Sigorta ve emeklilik fonları hariç)
65	Sigorta, reasürans ve emeklilik fonları (Zorunlu sosyal güvenlik hariç)
66	Finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler
68	Gayrimenkul faaliyetleri
69	Hukuk ve muhasebe faaliyetleri
70	İdare merkezi faaliyetleri; idari danışmanlık faaliyetleri
71	Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri; teknik test ve analiz faaliyetleri
72	Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri
73	Reklamcılık ve piyasa araştırması
74	Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
75	Veterinerlik hizmetleri
77	Kiralama ve leasing faaliyetleri
78	İstihdam faaliyetleri
79	Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler
80	Güvenlik ve soruşturma faaliyetleri
81	Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri
82	Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri
84	Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik
85	Eğitim
86	İnsan sağlığı hizmetleri
87	Yatılı bakım faaliyetleri
88	Barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler
90	Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri
91	Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler
92	Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri
93	Spor faaliyetleri, eğlence ve dinlence faaliyetleri
94	Üye olunan kuruluşların faaliyetleri
95	Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı
96	Diğer hizmet faaliyetleri
97	Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri
98	Hanehalkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış mal ve hizmetler
99	Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri

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 BAHCIVANLAR 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 Nezh
DOĞAN ile



Necmettin Erbakan Üniversitesi AKEF
Dekani 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

