

İSTİHDAM ODAKLI MESLEKİ EĞİTİM İÇİN SEKTÖREL TALEP ARAŞTIRMASI (ÇORUM İLİ UYGULAMASI)



OKA

ORTA KARADENİZ KALKINMA AJANSI
MIDDLE BLACK SEA DEVELOPMENT AGENCY



Bu rapor, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansının 2011 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı kapsamında Hitit Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen “ İSTİHDAM ODAKLI MESLEKİ EĞİTİM İÇİN SEKTÖREL TALEP ARAŞTIRMASI “ projesinin somut çıktısıdır.

**İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim İçin
Sektörel Talep Araştırması**

Ocak 2012

Proje Adı:

**“İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim İçin
Sektörel Talep Araştırması ”**

Proje Yürütücüsü:

T.C. Hitit Üniversitesi

Proje Ekibi:

**Okt. Mehmet AYDINKAL (Koordinatör)
Yrd. Doç. Dr. Mustafa BİLGİN (Araştırma Uzmanı)
Öğr. Gör. Fatih ŞANÖZ (Araştırma Uzmanı)
Öğr. Gör. Doğan DEMİRCİ (İdari Sekreter)**

Anket Ekibi

**Fatma EKŞİ
Selim ÇETİN
Fatma KARSLI
Şükriye TÜREYEN
Emre ATEŞ
Bahar YILDIRIM
İsmail Erhan GÖKBOĞA
Derya BEGGİ**

Destekleyici Kuruluş

T.C. Kalkınma Bakanlığı ve Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

KISALTMALAR

GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM MESLEKİ EĞİTİM

1.1 TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI

1.1.1 Milli Eğitim Sistemi içerisinde Mesleki Eğitimin Yeri

1.1.2 Meslek Yüksek Okullarının Mesleki Eğitim İçindeki Yeri

1.1.3 Avrupa Birliğine Katılım Öncesi Süreçte Mesleki Eğitimin Önemi

1.1.4 Meslek Yüksek Okullarının Sorunları

İKİNCİ BÖLÜM: NİTELİKLİ İŞGÜCÜ EKSENİNDE İSTİHDAM - MESLEKİ EĞİTİM İLİŞKİSİ

2.1 TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI

2.1.1 İstihdam ve İstihdamın Yapısı

2.1.2 İstihdam ve Nitelikli İşgücü

2.1.3 Türkiye'de Uygulamaya Konulan İşgücü Piyasası Reformları

2.2 MESLEKİ EĞİTİM İLE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

2.2.1 Talep Boyutunda Nitelikli İşgücüne Olan Bağımlılık

2.2.3 Arz Boyutunda Nitelikli İşgücünün Sorgulanması

2.2.4 Mesleki Yeterlilik ve Akreditasyon

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:
İSTİHDAM ODAKLI MESLEKİ EĞİTİM İÇİN SEKTÖREL TALEP
ARAŞTIRMASI: ÇORUM İLİ UYGULAMASI**

3.1 ÇORUM EKONOMİSİNİN GENEL YAPISI VE İŞGÜCÜ

3.1.1 Çorum İlinin Genel Ekonomik Yapısı

3.2.1 Mevcut İşgücünün Yapısı ve özellikleri

3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

3.2.1 Araştırmanın Amacı

3.2.2 Araştırmanın Kapsamı

3.2.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

3.3 BİLGİLENDİRME TOPLANTILARI VE ODAK GRUP ÇALIŞMALARI

3.4 ÇALIŞTAY

3.5 ANKET ÇALIŞMALARI

3.5.1 Ankete İlişkin Genel Bilgiler

3.5.2 Anket Sonuçları

3.5.2.1

3.5.2.2

3.5.2.3

3.5.2.4

3.5.2.5

3.5.2.6

3.5.2.7

3.5.2.8

3.5.2.9

3.5.2.10

3.5.2.11

3.5.2.12

3.5.2.13

3.5.2.14

3.5.2.15

SONUÇ

KAYNAKÇA

EKLER

KISALTMALAR:

AB	:Avrupa Birliği
AYÇ	: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDEFOP	: Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (Center for The Development Of Vocational Training)
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇTSO	: Çorum Ticaret ve Sanayi Odası
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DAP	: Doğu Anadolu Projesi
GSYH	: Gayri Safi yurt İçi Hasıla
GAP	: Güneydođu Anadolu projesi
İŞKUR	: Türkiye iş Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour organization)
IMD	: Uluslar arası Yönetim Geliştirme Merkezi
KOP	: Konya Ovaları projesi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYO	: Meslek Yüksekokulu
MYK	: Mesleki yeterlilik Kurumu
OHAL	: Olađan üstü hal
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organization for Economic Co-operation and Development)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TESK	: Türkiye esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu
TSO	: Ticaret Sanayi Odası
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
UYÇ	: Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi
UMYS	: Ulusal Mesleki Yeterlilikler Çerçevesi

GİRİŞ

TÜİK tarafından Ocak 2012 de açıklanan 2011 Yılı Ekim Ayı Hane halkı İşgücü İstatistikleri verilerine göre, 2011 yılı Ekim dönemi itibarıyla Türkiye genelinde kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 150 bin kişi artarak 72 milyon 724 bin kişiye ulaşırken, kurumsal olmayan çalışma çağındaki (15 ve daha yukarı yaştaki) nüfus ise; bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 140 bin kişi artarak, 53 milyon 928 bin kişiye yükselmiştir. Aynı dönemde genç nüfustaki işsizlik oranı ise %17,4 olarak açıklanmıştır. (Tablo 1)

Ortaya çıkan tabloda da görüldüğü gibi Türkiye'nin genç nüfus yüzdesi oldukça yüksektir. Bu demografik yapı salt ulusal işgücü ölçeğinde değil aynı zamanda küresel işgücü ölçeğinde de makro ekonomik projeksiyonlara referans teşkil etmektedir. BM raporunda demografik fırsat penceresi “*demographic window of opportunity*” olarak tanımlanan bu genç nüfus potansiyeli 2025 yılına kadar devam edecektir. 2025 sonrasında artık çalışanlara bağımlı nüfus artışı başlayacak ve çoğu Avrupa Birliği üyesi ülkede olduğu gibi Türkiye’de de yaşlı nüfus yüzdesi artacaktır.

Makro ekonomik konjonktür ve küresel işgücü dinamikleri, genç nüfus yoğunluğuna dayalı bu demografik fırsat penceresinin iyi yönetilememesi ya da yönlendirilememesi durumunda bir fırsat olmaktan çıkıp ciddi bir tehdide dönüşebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye durumundaki tüm ülkeler sahip oldukları genç nüfusun istihdam edilebilirliği noktasında gerçekçi politikalar geliştirmelidirler. Bu bağlamda üniversiteler ve özellikle temel işlevi işgücü piyasalarına nitelikli eleman sağlamak olan Meslek Yüksekokulları büyük önem kazanmaktadır.

Türkiye, sahip olduğu genç nüfusuyla başarılı bir gelecek için önemli potansiyele sahip ülkeler arasındadır.

BM verilerine göre 2040 yılında Türkiye'nin sahip olacağı işgücü miktarı en yüksek seviyesine ulaşarak 64,8 milyonu bulacaktır.

BM, doğum oranlarındaki azalmaya bağlı olarak nüfusun bu tarihten sonra azalacağını ve 65 yaş üstü nüfusun 15–24 yaş arası nüfustan daha fazla olacağını ileri sürmektedir. BM raporu, bu demografik dönüşümü “demografik fırsat penceresi” olarak tanımlamaktadır.

Göstergeler	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Kurumsal olmayan nüfus (000)	71.574	72.724	49.279	49.731	22.295	22.994
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	52.788	53.928	36.638	37.156	16.150	16.772
İşgücü (000)	25.873	26.939	17.183	17.688	8.689	9.252
İstihdam (000)	22.972	24.486	14.840	15.722	8.132	8.764
İşsiz (000)	2.901	2.454	2.344	1.966	557	488
İşgücüne katılma oranı	49,0	50,0	46,9	47,6	53,8	55,2
İstihdam oranı	43,5	45,4	40,5	42,3	50,4	52,3
İşsizlik oranı	11,2	9,1	13,6	11,1	6,4	5,3
Tarım dışı işsizlik oranı	14,1	11,6	14,1	11,5	13,8	11,8
Genç nüfusta işsizlik oranı ⁽¹⁾	21,3	17,4	25,0	20,3	14,2	11,8
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	26.915	26.989	19.455	19.469	7.460	7.520

(1): 15-24 yaş grubundaki nüfustur. Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplam değeri vermeyebilir. Kaynak: TÜİK.

Tablo 1. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (Ekim 2010 ve Ekim 2011 Kıyaslamalı)

Bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim türü olarak tanımlanan mesleki eğitim, (Alkan, Doğan ve Sezgin,1996:6) nitel gücünü ve işlevselliğini her ülkede o ülkenin ekonomik koşullarına göre ortaya koymuştur. Dolayısıyla mesleki eğitimin varlık nedeni işgücü piyasalarıdır ve temel amacı da iş çevrelerinin nitelikli iş gücü talebini karşılamaktır. Bu amaç, mesleki eğitimin politik tutumuna aykırı bir durum değildir ve kamunun da benimsediği ortak bir amaçtır. Bu anlamda, mesleki ve teknik eğitim; toplum ve bireylerin gerekli ihtiyaçlarını karşılamak üzere belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve davranış kazandıran, bireyin yeteneklerini geliştirerek toplumda sosyal ve ekonomik yönden güçlü olmasını sağlayan bir süreçtir. Bireylerin endüstri, tarım, ticaret ve diğer hizmet alanlarına bir meslek sahibi olarak hazırlanmasını, meslek içinde geliştirilmesine, meslek değiştirmeleri için örgün, yaygın ve çıraklık eğitiminde uygulanacak ilkelerin bir sistem bütünlüğü içinde belirlenmesini hedefler.(MEB 2005,11)

İş piyasalarına nitelikli işgücü teminini amaç edinen bir etkinliğin diyalektik olarak arz ve talep ekseninde gelişmesi kendi doğası gereğidir. Ekonomi literatüründe ticari dinamizmin ivme kazanma / kaybetme, ya da hedef değiştirme yeteneğinin bir göstergesi olarak kabul edebileceğimiz arz talep dengesi ister somut bir manipülasyon ile isterse kendi doğallığında gerçekleşmiş olsun kesin olan şudur: Arz ve talebin yol açtığı değişim ya da revizyon gereksinimi salt ekonomik yapının iç dinamikleriyle sınırlı kalmaz. Geniş bir çerçevede ekonomik yapı ile ilintili tüm kurumlar, anlayışlar, yaklaşımlar ya da politikalar zorunlu olarak kendini değişim moduna sokar. Bu noktadan hareketle diyebiliriz ki mesleki eğitim, iş gücü piyasalarıyla olan organik bağı nedeniyle değişimi en ivedi ve kaçınılmaz olarak gerektiren alanlardan biridir.

Mesleki eğitimin varlık nedeni işgücü piyasalarıdır ve temel amacı da iş çevrelerinin nitelikli iş gücü talebini karşılamaktır. Bu amaç, mesleki eğitimin politik tutumuna aykırı bir durum değildir ve kamunun da benimsediği ortak bir amaçtır

Mesleki eğitim, genel eğitimden farklı bir öngörüye sahiptir. Genel ya da akademik eğitim, çoğunlukla analitik beceri, bilgi ve eleştirel düşünmeyi hedeflerken mesleki eğitim, işçilik, pratik deneyim ve pratik sorun çözme yeteneği olarak görülür. Ancak bu basit ayırım ince bir ayrıntıyı gözden geçirir. Rutin problemleri çözmek için karar verme durumunda olan bir tesisatçı ya da elektrikçi için de analitik beceri ve eleştirel düşünceye ihtiyaç vardır. Aynı şekilde bir cerrahın hastasını ameliyat edebilmesi için pratik beceriye sahip olması gerekir. Dolayısıyla Bu tür basit tanımlar bazen karışıklığa ve mesleki kurumların akademik belisizliğe düşmesine yol açabilmektedir. (Neave, 1978). Böylesi belirsizlikleri bertaraf etmeye yönelik olarak mesleki yeterlilik sisteminin işletilmesi noktasında kayda değer çalışmalar bulunmaktadır. (Resmi Gazete: 2008/27096) Ayrıca, genel eğitim devletin sorumluluğunda iken mesleki eğitim devletin kontrolünde olma koşuluyla değişik kanallarla da yürütülebilmektedir. Hatta 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin, ya işletmelerde meslek eğitimi yaptırma (beceri eğitimi) veya mesleki eğitime mali katkıda bulunma biçiminde yükümlülükleri bulunmaktadır. Ayrıca, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri, personelinin gelişimini sağlamak için işyerinde kurs açmak veya personelinin başka kurslara katılımını sağlamakla sorumludurlar. Çünkü Mesleki eğitim istihdamı geliştirmeye yönelik olup, bu eğitimin işyerleriyle (endüstriyle) birlikte yürütülmesi esastır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MESLEKİ EĞİTİM

1.1. TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI

1.1.1

Milli Eğitim Sistemi içerisinde Mesleki Eğitimin Yeri

Türkiye’de bireylerin eğitim hakkı, Anayasanın 42. maddesinde yer alan “kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz” ifadesi ile güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla ülkemizde eğitim; birey için temel bir hak, devlet için ise temel bir görevdir. Devlet bu görevini; örgün ya da yaygın eğitim kurumları kanalıyla genel ya da mesleki eğitim sağlayarak yerine getirir.

Ülkemizde, eğitim politikalarının geliştirilmesi ve eğitim sisteminin yönetim ve uygulama ilkeleri yasalarla belirlenmiş hukuki bir çerçevede yürütülmektedir. Bu hukuki çerçeveyi oluşturan temel kanunlar şunlardır:

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu: Türk Milli Eğitiminin düzenlenmesinde esas olan amaç ve ilkeler, eğitim sisteminin genel yapısı, öğretmenlik mesleği, okul bina ve tesisleri, eğitim araç ve gereçleri ve Devletin eğitim ve öğretim alanındaki görev ve sorumluluğu ile ilgili temel hükümleri bir sistem bütünlüğü içinde kapsar

222 sayılı, İlköğretim ve Eğitim Kanunu: Zorunlu eğitim çağı, ilköğretim kurumları, ilköğretim görevlileri, öğretimin planlanması, kayıt ve kabuller, okula devam, ilköğretim gelir ve giderleri vb. temel konuların yer aldığı temel zorunlu eğitimi kapsar

3308 numaralı Mesleki Eğitim Kanunu: Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi, işletmelerde mesleki eğitim, ücret ve sosyal güvenlik, mesleki eğitimin finansmanı, belgelendirme vb. konuların yer aldığı mesleki eğitimi kapsar.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu: Yükseköğretimin amaç ve ilkeleri, yönetim organları, eğitim-öğretim, araştırma, yayın, mali konular ve vakıfların yükseköğretim kurumları açmaları vb. konular kapsar.

Bu temel yasalara ek olarak, değişik eğitim kademe ve türlerini ilgilendiren bir dizi yasal düzenleme daha bulunmaktadır. Ayrıca, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013); eğitim sisteminin, yaşam boyu eğitim yaklaşımıyla ele alınmasını ve e-öğrenme dâhil, yaygın eğitim olanaklarının geliştirilmesini öngörmektedir.

Türk eğitim sisteminin yapılanması; okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim süreçlerini içermektedir.

Okul öncesi eğitim, milli eğitim sistemimizin ilk basamağını oluşturup; anaokulları, anasınıfları ve uygulamalı anaokullarını içerir oluşur. 36–72 aylık çocukların eğitimini kapsar ve isteğe bağlıdır.

İlköğretim, 6–14 yaş grubu çocukların eğitimini kapsayan 8 yıl süreli zorunlu temel eğitim aşamasıdır.

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı olarak genel, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında verilen en az dört yıl süreli eğitimidir. Çok sayıda genel ve mesleki lise türü mevcuttur.

Yükseköğretim, “üniversiteler”, “yüksek teknoloji enstitüleri” ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarından oluşmaktadır. Az sayıdaki vakıf meslek yüksekokulları hariç, tüm yükseköğretim kurumları üniversite (veya yüksek teknoloji enstitüleri) çatısı altında toplanmıştır.

SEVİYE	Örgün Öğretimde 8 Referans
8	DOKTORA DİPLOMASI
7	YÜKSEK LİSANS
6	FAKÜLTE DİPLOMASI
5	MESLEK YÜKSEK OKULU
4	MES. LİSESİ DİPLOMASI 12. SIN.
3	MESLEK LİSESİ 11. SIN. SERTİFİKASI
2	MESLEK LİSESİ 11. SIN. SERTİFİKASI
1	İLKÖĞRETİM DİPLOMASI

Tablo 2. Örgün Öğretimde Referans seviyeleri

Türkiye’de yükseköğretim dışındaki örgün ve yaygın eğitim hizmetlerinin yürütülmesi Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) sorumluluğundadır. Öğretim programlarının hazırlanması ve eğitim kurumları arasında eşgüdümün sağlanmasının ötesinde, eğitim hizmetlerinin yasal ve yönetsel denetimi de Milli MEB tarafından yapılmaktadır. MEB’in iç yapılanmasında Türk eğitim sistemini yönlendiren, karar verme süreçlerine destek ve katılım sağlayan belli başlı danışma kurulları bulunmaktadır ve bunlardan en önemli ikisi Milli Eğitim Şurası ve Mesleki Eğitim Kuruludur.

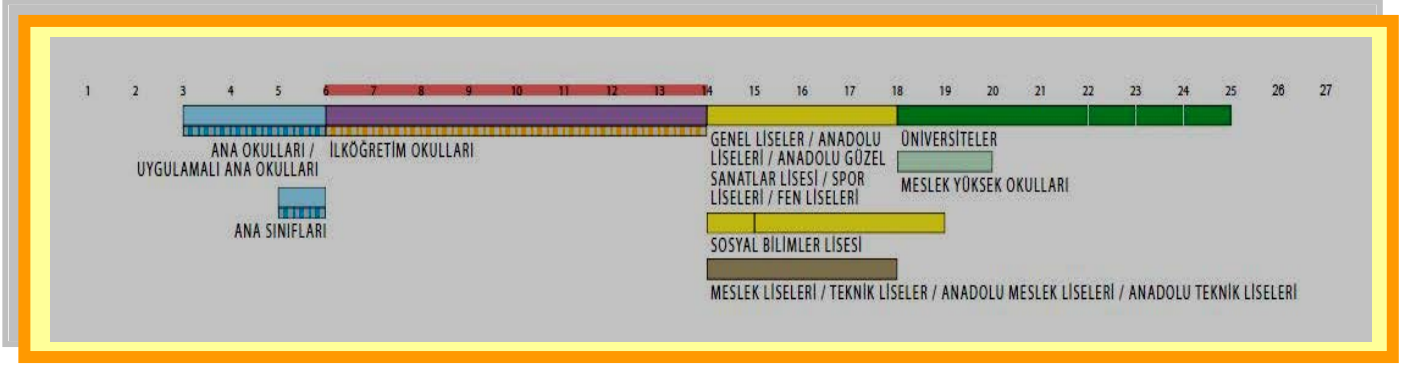
Milli Eğitim Şurası: Merkezi ve yerel düzeydeki MEB yetkilileri, çeşitli bakanlıkların temsilcileri, meslek kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları vb gibi eğitimle doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili tüm kesimlerin katılımı ile gerçekleşir ve eğitime yönelik tavsiye kararı alır.

Mesleki Eğitim Kurulu: MEB, İşçileri Bakanlığı, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, DPT, TESK, TOBB, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonu, Bankalar Birliği vb. örgüt temsilcilerin katılımıyla gerçekleştirilir ve bu kurul, mesleki ve teknik eğitimle ilgili ulusal düzeyde bir karar ve danışma organıdır. Ulusal düzeyde mesleki ve teknik eğitimin (yaygın eğitim dahil) planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi görevini üstlenmektedir. Kurulun görevleri arasında; mesleki eğitim ihtiyaçlarını saptamak, öğretim programlarının esasları ve süreler hakkında görüş bildirmek, sınav komisyonları ve sınavlarla ilgili yönetmelik tasarıları hazırlamak, MEB’e tavsiyelerde bulunmak vb. yer almaktadır. Kurul, il düzeyinde de “İl Mesleki Eğitim Kurulu” olarak örgütlenmiştir. Kurulun kararları, MEB ve meslek kuruluşları (özellikle meslek odaları) tarafından yürütülmektedir. Üyelerin, hangi kurumlar ve hangi pozisyonlardaki kişiler olduğu yasa ile belirlenmiştir.

Ülkemizde genel ortaöğretim okulları altı okul türünden oluşmaktadır: Genel Lise, Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu Öğretmen Lisesi, Anadolu Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi. Bu okullar temel olarak öğrencileri yükseköğretime hazırlayan okullardır.

Mesleki ve teknik eğitim okullarını ise 4 grup altında toplamak mümkündür:

Endüstriyel ve teknik alanlar, Ticaret, turizm ve iletişimle ilgili alanlar, Sosyal hizmetlerle ilgili alanlar, Din hizmetleri ile ilgili alanlar.



Tablo 3. Milli Eğitim Sistemimizde Eğitim Süreçleri

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulandığı her tür ve düzeydeki örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi programlarına ilişkin temel politika organı Mesleki Eğitim Kurulu’dur. Bu Kurul, Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı’nın başkanlığında, çeşitli kamu kurumları, meslek kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinden oluşur. Bu Kurulda, yaygın mesleki eğitimle ilgili tüm taraflar da karar süreci içinde yer alırlar. Ayrıca, yaygın eğitimle ilgili tüm taraflar, Milli Eğitim Şuralarına da katılarak, kurumlarının görüşlerini ortaya koymakta ve karar sürecini etkilemektedirler. Ayrıca, işveren kuruluşları, işçi sendikaları, meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri vb. kurumlar; yetişkin eğitimiyle ilgili raporlar ve toplantılar yoluyla politika geliştirme üzerinde etkili olmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim 2010-2013 strateji raporunda Türk mesleki eğitim ve öğretiminin özel ihtiyaçlarına yanıt veren yirmi dört stratejik amaç tanımlanmış ve tüm Avrupa mesleki eğitim ve öğretim sistemleri için ortak olan altı genel ilke altında yeniden gruplandırılmıştır. Bu ilkeler şunlardır:

- İstihdama uygunluğun güçlendirilmesi,
- Kalitenin artırılması,
- Mesleki eğitim ve öğretimin statüsünün geliştirilmesi,
- Sosyal katılımın desteklenmesi,
- Mesleki eğitim ve öğretimin finansmanı için kaynakların seferber edilmesi,
- Verimliliğin artırılması için yerinden yönetime geçilmesi

Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim 2010- 2013 strateji raporuna göre,

Uluslararası standartlar bakımından, Türkiye’de mesleki eğitim ve öğretim sistemi fazlasıyla merkezi olduğu ve piyasa ihtiyaçlarına ve teknolojik değişime uyum sağlama bakımından eksiklikleri bulunduğu ifade edilmiş ve şu değerlendirmelere yer verilmiştir.

Mesleki eğitim ve öğretim kurumlarının bugünkü teknolojiye uygun insan gücü ve donanımı her alanda temin etmesi ve bunları fiziksel olarak okul veya eğitim merkezinde toplaması, bunları sık sık güncellemesi mümkün olmamaktadır. Bu yetersizlikler sonucu eğitim kurumları mevcut alt yapılarını değiştirememekte ve demode olmuş alt yapılarıyla topluma ve iş dünyasına cevap veremeyen mezunlar üretmeye devam etmek zorunda kalmaktadır.

Eğitim sektörünün mezunları tam işine yaramayan ve yetişmiş insan gücü bekleyen sektörler kendi elemanlarını yetiştirmek isteseler dahi, maliyetlerini fevkalade etkileyeceği için, bütün güçlerini bu alana verememektedirler. Bunun için eğitim sektörünün ileri teknolojiye sahip sanayi ve hizmet sektörleriyle işbirliği yapması gerekmektedir. Bu uygulamalar birçok dünya ülkesinde uygulanmaktadır.(MEB: Strateji Belgesi 2010 – 2013)

Meslek yüksekokullarının kuruluş amacı; meslek alanında endüstrinin istediği bilgi ve beceriye sahip, çalıştığı işyerlerinde insanlarla kolay diyalog kurabilen, bir yabancı dili temel seviyede bilen, bilgisayar kullanabilen, sosyal, kültürel etkinliklere doğrudan ve dolaylı katkı sağlayabilen ara insan gücünün yetiştirilmesidir. Meslek yüksekokullar mezunlar çalışma alanlarındaki görevleri itibarıyla üst düzey yönetici ile usta/kalifiye işçi arasında bulunan, usta/kalifiye işçiden daha fazla teorik bilgiye sahip, lisans mezunlarından daha çok uygulama becerisine sahip bir meslek ara elemanıdır.

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 3. maddesinde Meslek Yüksekokulları “ *Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarıyıllık eğitim öğretim sürdüren bir yüksek öğretim kurumudur* ” şeklinde tanımlanmıştır.

Temel ilkelere yer verilen 12. maddenin içeriği ise, üretim-işgücü-egitim unsurları arasında dengenin sağlanmasından oluşmaktadır. Yükseköğretim Kurumları (fakülteler, enstitüler, meslek yüksekokulları vs.), yörelerindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmakla görevlendirilmiştir. Madde 44'e göre yükseköğretim kurumlarında, iki yıllık ön lisans azami olarak dört yılda ve dört yıllık lisans öğrenimi azami yedi yılda bitirilmelidir.

2001 yılında yapılan değişiklikle de her ilde en az bir "Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi" oluşturulması; vakıfların, sanayi ve hizmet sektörünün gereksinimi halinde herhangi bir üniversite veya ileri teknoloji enstitüsünden bağımsız meslek yüksekokulu kurabilmeleri; mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarından mezun olan öğrencilerin isteğe bağlı olarak bitirdikleri programın devamı niteliğinde veya en yakın programı uygulayan meslek yüksekokuluna sınavsız girebilmeleri ve meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin alanlarındaki lisans programlarına dikey geçiş yapabilmeleri sağlanmıştır.

2010–2011 Öğretim Yılı itibarıyla Türkiye’deki 2 yıllık Meslek Yüksekokulu toplam sayısı 687’dir. 2010–2011 Öğretim yılında yeni kayıt yaptıran öğrenci sayısı 238.716’dır. Bunlarla birlikte okuyan toplam öğrenci sayısı 614.873’tür. 2009–2010 Öğretim Yılında mezun olan toplam öğrenci sayısı ise, 174.913’tür.

5. ÖNLİSANS VE LİSANS DÜZEYİNDEKİ ÖĞRENCİ SAYILARI
NUMBER OF VOCATIONAL TRAINING SCHOOL & UNDERGRADUATE STUDENTS

2010 - 2011

ÖĞRETİM YILI / ACADEMIC YEAR

BİRİM / INSTITUTIONS	SAYI / NUMBER	YENİ KAYIT NEW ADMISSIONS			TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI TOTAL NUMBER OF STUDENTS			2009 - 2010 ÖĞRETİM YILI MEZUNU ACADEMIC YEAR GRADUATES		
		T	K	E	T	K	E	T	K	E
TOPLAM / TOTAL	1755	770774	359649	411125	3626642	1636444	1990198	520614	236613	284001
FAKÜLTE / FAC	847	503460	255665	247795	2910316	1362248	1548068	330793	152308	178485
YO (4) / HS	221	28598	13501	15097	101453	48833	52620	14908	7964	6944
<u>YÖR(2) / VTS</u>	<u>687</u>	<u>238716</u>	<u>90483</u>	<u>148233</u>	<u>614873</u>	<u>225363</u>	<u>389510</u>	<u>174913</u>	<u>76341</u>	<u>98572</u>

Tablo 4. Ülke genelinde toplam Meslek Yüksekokulu ve öğrenci sayıları

Avrupa Birliği istihdam politikalarına uyum sürecini hızlandırma noktasında en temel öngörülerden biri; mesleki eğitim veren okulların işgücü piyasalarıyla etkileşimini sürekli kılmak ve mesleki eğitimi işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda yönlendirmek olmuştur.

Avrupa Birliği daha güçlü bir ekonomi için daha nitelikli işgücü girdisini ve bu işgücünün Birlik içinde dolaşımı için gerekli ortak kültürel ve mesleki yeterliklere sahip olmasını sağlamak amacıyla, öncelikle ortak bir Avrupa Yükseköğretim Alanı (European Higher Education Area) oluşturmayı hedeflemiştir. Bu hedefe dönük Avrupa yükseköğretim stratejisinin temel boyutları ve özellikleri, üye ve aday üye ülkelerin katıldığı beş büyük toplantı sonucunda alınan ve ortak bildiri olarak kamuoyuna duyurulan kararlar ile belirlenmiştir. Bunlar, Paris –La Sorbonne (25 Mayıs 1998), Bologna (19 Haziran 1999), Prag (19 Mayıs 2001), Berlin (18- 19 Eylül 2003) ve Bergen (19- 20 Mayıs 2005) bildirileridir.

Bologna sürecinde öngörülen hedef,

AB vatandaşlarının Avrupa Yükseköğretim Alanı içerisinde çalışmak ya da yüksek öğrenim görmek amacıyla serbest dolaşımını kolaylaştırmaktır.

Bu süreçteki temel hedef, üye ülkelerin eğitim sistemlerini tek tipe dönüştürmek değil, tam aksine yükseköğretim sistemlerinin kendilerine özgü farklılıkları korunarak birbirleriyle karşılaştırılabilir olması ve uyumlu hale getirilmesini sağlamaktır.

Dolayısıyla bu sürecin yüksek öğretime en önemli katkısı, öğrenci ve öğretim görevlilerine sağladığı hareketlilik programları olmuştur.

Bologna Süreci ile başlatılan Avrupa Yükseköğretim Alanı öngörüsü 2000 yılında yayınlanan Lizbon Stratejisi genişlik kazanmıştır. Bu genişlemede öngörülen alanlar; eğitim kalitesinin sürekli olarak iyileştirilmesi, gençler, öğrenciler, öğretmenler ve her seviyedeki okullar arasında işbirliğinin ve değişimin artırılması, ulusal eğitim sisteminde Avrupa boyutunun geliştirilerek diplomaların ve eğitim sürelerinin karşılıklı tanınması, uzaktan eğitimin geliştirilmesi, mesleki eğitim ve yaşam boyu eğitimin teşvik edilmesi ve kalitesinin artırılmasıdır. Bu doğrultuda, özellikle üye ülkelerin yükseköğretim sistemleri arasındaki farklılıkları ve bu farklılıklardan kaynaklanan sorunları ortadan kaldıracak önlemlerin alınması ve ardından da yükseköğretim kurumları arasındaki benzerliklerin ve ortak yapılarının artırılması önem kazanmıştır. Dolayısıyla yükseköğretim sistemlerinde oluşturulması düşünülen bu ortak alana katkı sağlamak için üye ve aday ülkelerde mesleki yükseköğretim kurumları gerekli düzenlemeleri yapmakta ve uygulamaya koymaktadır. Aynı şekilde, aday konumunda olan Türkiye için de durum farklı değildir. Türkiye’ de mesleki eğitime yönelik politikalar geliştirirken, Avrupa Birliğinin eğitim alanına yönelik öngörülerini göz önüne alma durumundadır. Çünkü meslek yüksek okulları yükseköğretim sistemi içinde %30 oranında bir paya sahiptir ve ülke ekonomisinin özellikle katılım sonrasında rekabet edebilirliği için gerekli insan gücünü yetiştirme noktasında önemli işleve sahiptir. Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi Taslak Raporunda da belirtildiği gibi, meslek yüksekokullarının daha nitelikli bir eğitim verebilmeleri doğrultusunda, kamu kesiminin, iş dünyasının ve sosyal paydaşların katkısıyla çok yönlü politikalar üretilerek bu kurumların eksikliklerinin giderilmesi ve bu yolla çalışanların ve öğrenim görenlerin motivasyonunun artırılması en ivedi önlemler olarak görülmektedir. Nitekim Avrupa Birliğince gerek Bologna sürecinde ve gerekse Lizbon gündeminde belirlenen eğitime yönelik stratejiler Türkiye tarafından da tasvip görmüştür.

AB’nin genel eğitim, mesleki eğitim, yaşam boyu eğitim, yükseköğretim ve hizmet içi eğitim gibi alanlarda geliştirdiği çeşitli programlara bulunmaktadır katılım öncesi süreçte Türkiye’nin yoğun bir şekilde katıldığı belli başlı programlar şunlardır:

Leonardo da Vinci: Mesleki teknik eğitim alanında AB'nin vatandaşlarına yönelik hareketlilik programıdır. Bu program kapsamında; mesleki teknik eğitim almış kişiler, öğrenciler, genç işçiler, eğitimciler ve yeni mezunlar üye /aday ülkeleri eğitimcilerin ve mesleki eğitim uzmanlarının eğitimine katkıda bulunmak üzere değişim programlarında yer alabilmektedirler. Bu doğrultuda CEDEFOP, Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (Center for the Development of Vocational Training) uygulamalı ve mesleki eğitimin geliştirilmesi ve teşvik edilmesi amacıyla kurulmuştur. Türkiye bu programa 2004 yılından itibaren aktif olarak katılarak mesleki eğitim konusunda geliştireceği politikaları AB ile uyumlu hale getirmeye başlamıştır.

Socrates, Grundtvig, Comenius, Lingua ve Minerva, işbirliğini artırmak ve eğitim kalitesini yükseltmek için tasarlanan diğer programlardır. Bu programlar kapsamında olan her seviyedeki okulun üye ve aday ülke okulları ile ortaklıklar kurup bu programdan yararlanması, eğitimde kalite ortaklığına gitmesi ve öğretmen ve öğrencilerimizin değişim projelerinde yer alması son derece önemlidir. Ayrıca e-Avrupa Eylem Planı çerçevesinde e-Öğrenmeyi desteklemek için programlar geliştirilmektedir.

Erasmus programı öğretmen ve öğrencileri kapsayan bir değişim programıdır. Türk Avrupa Birliği Üyesi ülkeler arasında öğrenci değişimini esas alan bu program, hem hocalar tarafından hem de öğrenciler tarafından yoğun ilgi görmektedir.

Avrupa Birliğinin "Lizbon 2010 Ortak Hedefleri" adı altında deklare ettiği eğitime yönelik hedefleri şunlardır:

Ana hedefler;

- AB'de eğitim ve öğretim sistemlerinin kalite ve etkinliğinin geliştirilmesi,
- Tüm eğitim-öğretim sistemlerine erişimin kolaylaştırılması
- Eğitim-öğretim sistemlerinin daha geniş bir dünyaya açılmasıdır.

Temel hedefler ise 13 ana başlık altında toplanmaktadır:

- Öğretmenlerin eğitim ve öğretimlerini çağın şartlarına uygun hale getirmek,
- Bilgi toplumu için gerekli temel becerileri geliştirmek,
- Bilgi teknolojilerine herkesin ulaşabilirliğini güvence altına almak,
- Bilimsel ve teknik alanda iyileştirmelere gitmek ve bu alanlara ilgiyi artırmak,
- Para ve insan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılmasını sağlamak,
- Öğrenme ortamlarını herkese açmak,
- Öğrenmeyi daha cazip hale getirmek,
- Aktif vatandaşlığı, eşit imkânları ve sosyal uyumu desteklemek,
- Çalışma hayatı ve bilimsel araştırmalar arasında toplumun geniş bir kesimini içine alacak şekilde bağlantılar kurmak ve olan bağlantıları kuvvetlendirmek,
- Girişimcilik ruhunu geliştirmek,
- Yabancı dil öğrenimini ilerletmek,
- Ülkeler arası hareketliliği ve değişimleri artırmak,
- Avrupa işbirliğini güçlendirmek

Tablo 4’de görüldüğü gibi 2010–2011 Öğretim Yılı itibarıyla Türkiye’deki 2 yıllık Meslek Yüksekokulu toplam sayısı 687’dir. 2010–2011 Öğretim yılında yeni kayıt yaptıran öğrenci sayısı 238.716’dır. Bunlarla birlikte okuyan toplam öğrenci sayısı 614.873’tür. 2009–2010 Öğretim Yılında mezun olan toplam öğrenci sayısı ise, 174.913’tür.

1981 yılında yürürlüğe giren Yükseköğretim Yasası gereğince üniversite çatısı altında kabul edilen Meslek yüksekokullarının kuruluş amacı, mesleki ve teknik ortaöğretimden gelen ve alanlarında ileri meslek eğitimi almak isteyen öğrencilere iş yaşamının gerektirdiği, bilimsel ve teknolojik gelişmelere uygun eğitimi vererek yüksek nitelikli ara insan gücü olarak yetiştirmelerini sağlamaktır. Ancak bu amacın gerçekleştirilmesinde meslek yüksek okullarından beklenen faydanın tam anlamıyla elde edilemediği değişik platformlarda sıkça gündeme getirilmiştir.

Meslek Yüksekokullarının en temel sorunlarından biri, 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanununda değişiklik yapan 4702 Sayılı Kanun uyarınca meslekî ve teknik ortaöğretim kurumlarından meslek yüksekokullarına sınavsız geçişin sağlanmış olmasıdır. Bu uygulama, meslek yüksekokullarındaki eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilemiştir. Çünkü sınavsız geçişle birlikte meslek yüksek okullarının öğrenci profili birden değişmiştir. Bir yandan üniversite sınavlarında hiçbir yere giremeyen öğrenciler öte yandan hali hazırda bir kurumda çalışıyor olup da meslek lisesi mezunu olduğu için sınavsız geçişten yararlanarak kayıt yaptıran ileri yaştaki öğrencilerden oluşan heterojen sınıflar derslerin kalitesini ciddi şekilde düşürmüştür.

15 Mayıs 2010 tarihinde Okan Üniversitesi tarafından düzenlenen “Meslek Yüksekokullarının İş Dünyasına Entegrasyonu ve İstihdam Politikalarına Katkısı” konulu sempozyumda konuşan dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, değişime ayak uydurabilmek için bilgi temelli çalışmaların şart olduğunu söyleyerek “*Meslek Yüksekokullarımızdaki eğitimler piyasa ihtiyaçlarına cevap vermiyor*” değerlendirmesini yapmıştır.

Mesleki Eğitimdeki sıkıntılar, Hüseyin ÇELİK tarafından kendi Milli Eğitim Bakanlığı döneminde bizzat dile getirilmiştir:

"Meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş meselesi, meslek yüksekokullarını adeta katletmiştir, oradaki kalite adeta dibe vurmuştur.

Meslek yüksekokulları birçok yerde bizim endüstri meslek liselerinin ve diğer meslek liselerinin bünyesinde eğitim yapmaktadır.

Bizim atölyelerimizi, işliklerimizi kullanmaktadırlar. Ciddi bir sıkıntı yaşanmaktadır. Tek kelimeyle yazıktır.

(http://www.meb.gov.tr/haberler/html_haberler/HayatBoyuegitim.htm)

Meslek Yüksekokullarının en temel sorunlarından biri, 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanununda değişiklik yapan 4702 Sayılı Kanun uyarınca meslekî ve teknik ortaöğretim kurumlarından meslek yüksekokullarına sınavsız geçişin sağlanmış olmasıdır. Bu uygulama, meslek yüksekokullarındaki eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilemiştir. Çünkü sınavsız geçişle birlikte meslek yüksek okullarının öğrenci profili birden değişmiştir. Bir yandan üniversite sınavlarında hiçbir yere giremeyen öğrenciler öte yandan hali hazırda bir kurumda çalışıyor olup da meslek lisesi mezunu olduğu için sınavsız geçişten yararlanarak kayıt yaptıran ileri yaştaki öğrencilerden oluşan heterojen sınıflar derslerin kalitesini ciddi şekilde düşürmüştür.

Aslında 8. Beş Yıllık Kalkınma Planında mesleki eğitimin iyileştirilmesine yönelik hedefler belirtilmiştir:

Meslek yüksek okulları ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasında program bütünlüğünün bulunmaması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının taleplerine uygun olarak güncellenememesi sonucu mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamı artırılmamakta ve mesleki eğitime olan talebi azalmaktadır.

Meslek standartlarına dayalı yeterliliklerin geliştirilmesi, belgelendirilmesi, belge ve eğitim veren kuruluşların akreditasyonu gibi temel işlevleri içeren Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemine ilişkin çalışmalar tamamlanacak ve bu sisteme duyarlı bir mesleki eğitim yapısı geliştirilecektir.”(Plan, 16 Kasım 2007).

Ancak, mesleki ve teknik eğitimde hedeflerin çok gerisinde kalındığı ve iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelik ve türde mesleki eğitim çıktıları konusunda somut ilerlemeler sağlanamadığı konunun tarafları tarafından da dile getirilmektedir.

Bunun yanı sıra, sıkça yinelenen sorunlardan belli başlıları okul, bina, atölye, laboratuvar, ders araç-gereç ve iç donanım ile ilgili alt yapı sorunlarıdır. Özellikle, çağdaş teknolojileri tanıma zorunluluğu olan teknik bölüm öğrencilerinin okuduğu bölümde araç gereç sorunu yaşaması öğretimin kalitesini etkilemektedir. Bu noktada sanayi çevreleri sahip oldukları teknoloji ve araç gereç parkı ile meslek yüksek okullarının önünde yer almaktadır.

Meslek Yüksek okullarında giderek büyüyen sorunlardan bir diğeri de öğretim elemanı teminidir. Bu sorun hem nitel hem de nicel boyutta önem arz etmektedir. Genel anlamda piyasa koşullarına göre maaşların cazip olmaması öğretim görevliliğine olan talebi düşürmektedir. Öte yandan, son yıllarda hemen her ilçeye açılan yüksekokullarda öğretim elemanı eksikliği çoğu yerde, liselerden temin edilen saat başı ücretli öğretmenlerle yürütülmektedir.

Meslek yüksekokullarının kendi iç döngüsündeki açmazlardan biri de yüksek lisans ve doktorasını tamamlayan öğretim görevlilerinin doktora sonrasında fakültelere kaymasıdır. Bu tutum, meslek yüksek okullarının bir atlama tahtası olarak görülmesine ve uzun vadede öğretim kalitesine katkısı olmayan bir durumdur. Bu tür sorunları bertaraf etmenin en pratik çözümü akademik kariyer yapan öğretim elemanlarına uygun akademik kadroların hemen tahsis edilerek okulda kalmalarının sağlanmasıdır.

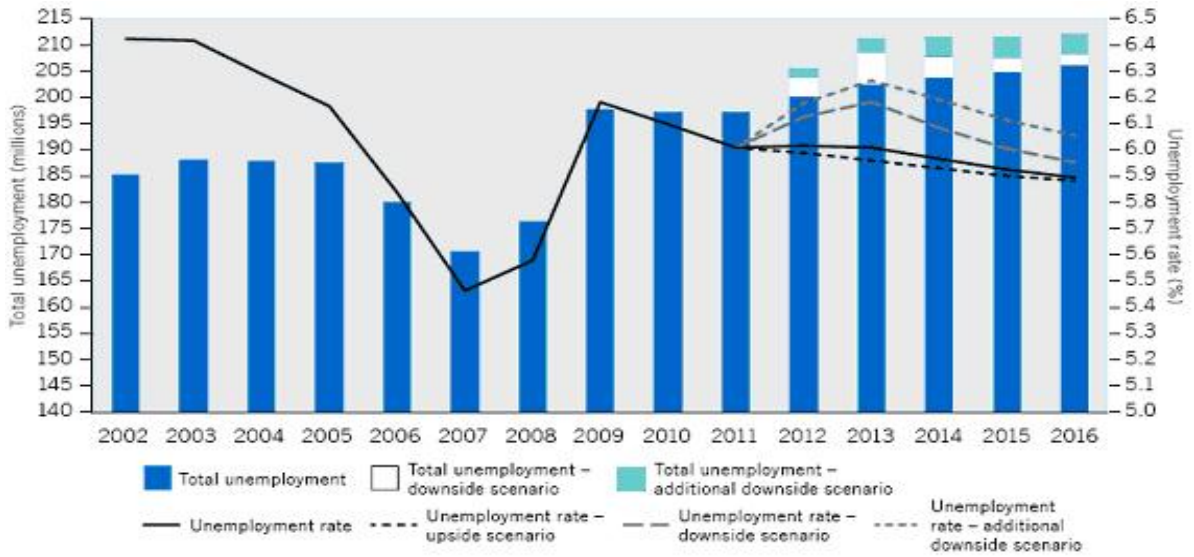
İKİNCİ BÖLÜM: 2. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ EKSENİNDE İSTİHDAM - MESLEKİ EĞİTİM İLİŞKİSİ

2.1. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI

2.1.1

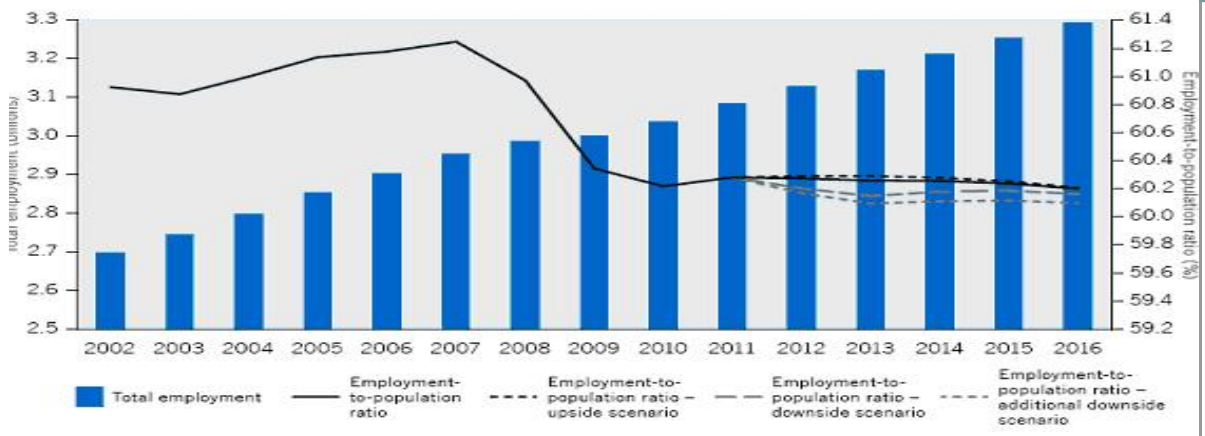
İstihdam ve İstihdamın Yapısı

Dünyada 2000 li yılların başından itibaren azalış gösteren işsizlik oranları, 2007 yılından itibaren keskin bir artıştan sonra tekrar azalma eğilimine girmiştir. Cari işsizlik oranları 2002 seviyesinin altında olmasına rağmen toplam işsiz sayısı 2002 seviyesinin üzerinde kalmıştır. 2011 sonrası döneme ilişkin yapılan tahminlerde de düşük reel GDP artış oranlarına bağlı olarak işsiz sayısının azalmayacağı düşünülmektedir. Gelişmiş ülkeler ve AB'nin ekonomik performansına bağlı olarak oluşabilecek çeşitli senaryolar aşağıdaki grafikte görülmektedir. Bu senaryolara göre 2016 yılında dünya işsizlik oranı 6,1-5,9 arasında olması beklenmektedir.



Tablo 5. Küresel İşsizlik trendleri ve projeksiyonlar. Kaynak: Global Employment Trend, s:32.

İstihdama bakıldığında ise çalışan sayısında artış vardır. Ancak istihdamın artış hızı düşüktür. İstihdam oranında ise global krizin etkisiyle 2007 yılında itibaren keskin bir azalma görülmektedir. 2016 yılına kadar ise yatay seyretmesi beklenmektedir. İstihdamdaki artışa rağmen istihdam oranının artmaması çalışma çağına yeni girmiş kişi sayısı kadar yeni iş yaratılmadığının göstergesidir.



Tablo 6. Küresel İstihdam trendleri ve projeksiyonlar. Kaynak: Global Employment Trend, s:36.

İstihdamın bölgesel dağılımında ise heterojenite görülmektedir. Gelişmiş ülkeler, Avrupa Birliği, Güney ve Doğu Asya'da 2002-2011 döneminde istihdam oranındaki değişme negatif iken diğer bölgelerde pozitif olarak gerçekleşmiştir.

ILO, Küresel İstihdam Trendi 2012 raporunun genel değerlendirmesinde, önümüzdeki dönemde emek piyasasında çok az iyileşme olacağını (hatta en kötü senaryonun gerçekleşmesi durumunda emek piyasasında kötüleşme bile olabileceği) söylemiştir. Raporda ayrıca küresel krizden en çok genç nüfusun etkilendiği belirtilmiştir. Genç nüfusun iş bulmakta zorlandığı ve bu nedenle cesaretlerinin kırılarak işgücünün dışına çıktığı, iş bulabilen azınlığın bir kısmının ise geçici veya kısmi zamanlı işler bulabildiği belirtilmiştir.

Türkiye 1980 li yılların başlarında dışa dönük, piyasa koşullarına göre düzenlenen bir kalkınma modeline geçmiştir. Bu değişimle kısa sürede 70'li yılların sonu ve 80 li yılların başında yaşanan ekonomik krizden pozitif büyüme rakamlarına geçiş sağlanmıştır. Ancak izleyen dönemler istikrarsız büyüme ve yüksek enflasyonlu yıllar oldu. 90'lı yıllar ve 2000' lerin başında arka arkaya yaşanan krizler ve popülist politikalar işsizlik sorununu derinleştirmiş ve işsizlik oranlarında kademeli bir artış doğurmuştur.

2001 krizi sonrası girdiği hızlı büyüme sürecinde 2008 küresel krizine kadar GSYH sabit fiyatlarla %41 artış göstermesine rağmen işsizlik oranı 90'lı yılların seviyesine inememiş %10 düzeyinin üzerinde seyretmiştir. Bu nedenle bu dönemdeki büyüme istihdamsız büyüme olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde büyümenin kaynağının daha çok özel sektör kaynaklı ve verimlilik artışına dayanması Türkiye'nin yapısal bir değişim içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu yapısal değişim sürecinde bazı sektörler küçülmüş bazıları ise büyümüştür. İlginç olan bir nokta bu dönüşümde Türkiye'nin deneyiminin gelişmiş ülkelerin deneyiminden farklı olmasıdır. Gelişmiş ülkelerde tarımın istihdamdaki payının azalması sanayi sektörünün payının artması ve izleyen süreçte de hizmetler sektörünün payının artması izlenmişken, Türkiye'de tarımın istihdamdaki payının azalmasını doğrudan hizmetler sektörünün payının artması izlemiştir.

Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri şöyle özetlenebilir:

Nüfusun Yapısı: Türkiye'de nüfus artış oranları yüksek olmakla birlikte azalma eğilimindedir. 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus giderek artmaktadır 2010 yılı için toplam nüfusun %67.2 sini oluşturmaktadır. Genç nüfusun giderek artması işsizlik oranlarının düşürülebilmesi sonucu doğurmaktadır. Yeni yaratılan işler, işgücüne yeni katılan nüfusu aşmadığı sürece işsizlik oranları azaltılamamaktadır.

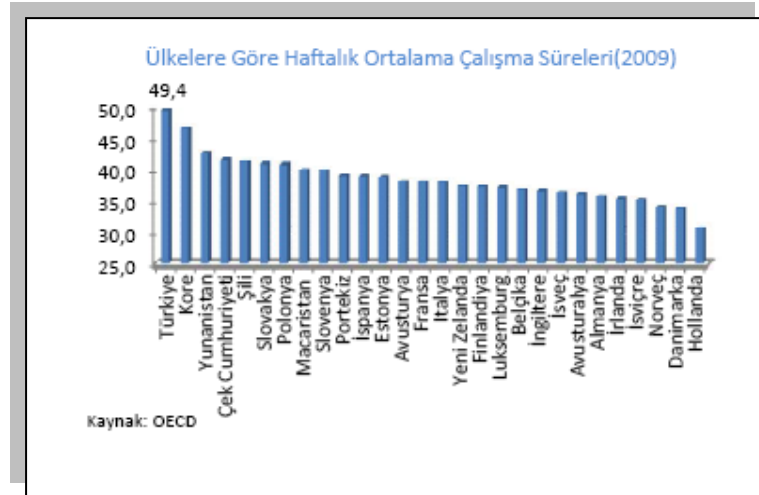
İşgücüne Katılım Oranı: İşgücüne katılım oranı OECD genelinde %70 civarında iken Türkiye'de bu oran %50' nin altındadır. Sorun sadece bu oranın düşüklüğü değildir. İşgücüne katılım oranı çeşitli açılardan heterojenitede içermektedir. Kadınların ve genç nüfusun işgücüne katılım oranı düşüktür. Kadınların oranının düşük olması köyden kente göç ile açıklanırken, genç erkek nüfusun katılım oranının düşük olması hem eğitim hem de zorunlu askeri hizmetle açıklanmaktadır. Ayrıca bölgesel olarak da katılım oranı homojen değildir. Heterojenitenin en önemli sonucu sorunu çözmek için geliştirilecek politikaların da spesifik olma zorunluluğudur.

Sektörel Yapı: Türkiye'de tarımın istihdamdaki payı giderek düşmekle birlikte, hala gelişmiş ülkelerin seviyesinin oldukça üzerindedir. Gelişmiş ülkelerde artık sanayi sektöründen hizmetler sektörüne istihdamın yönelmişken, Türkiye'de tarımdaki istihdam hem sanayi hem de hizmetler sektörüne yönelmektedir. 1990-2009 yılları arasında tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payı %22,2 azalma değişimi, sanayinin payı %5,1 hizmetler sektörünün payı %17,2 artma değişimi göstermişken; gelişmiş ülkelerin çoğunda sanayi ve tarım sektörü sadece azalma göstermiştir.

Ülkelere Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (Yüzde)										
	Sektörler	Belçika	Fransa	İspanya	G-7	Türkiye	Yunanistan	ABD	Euro Bölgesi***	OECD-Toplam***
1990*	Tarım	2,7	5,1	11,5	4,5	45,9	23,9	2,9	-	-
	Sanayi	28,3	28,6	33,8	30,2	15,9	27,7	26,2	-	-
	Hizmetler	69,0	66,3	54,7	65,4	38,2	48,4	70,9	-	-
2000	Tarım	1,8	3,4	6,7	3,3	36,0	17,3	2,6	5,0	7
	Sanayi	26,3	22,2	31,2	26,5	17,7	22,6	23,0	30,0	26,9
	Hizmetler	71,9	74,4	62,2	70,2	46,3	60,0	74,4	64,6	66,2
2009	Tarım	1,8	2,6	4,2	2,4	23,7	11,7	1,5	3,8	5
	Sanayi	23,4	20,0	24,8	23	21,0	21,1	17,6	26,8	24,3
	Hizmetler	74,9	77,4	71,0	74,6	55,4	67,2	80,9	68,3	70,7

Tablo 7. Sektörel Dağılım

İşgücü Düzenlemelerinin Katılığı: Türkiye’de işgücü düzenlemeleri, her bir ailede tek bir kişinin gelir sağladığı işgücü modeline göre düzenlenmiştir. İşçilerin işten çıkarılmaları konusundaki düzenlemeler katıdır ve kıdem tazminatı yükü OECD ülkeleri arasında en yüksektir. Bu katı düzenlemeler firmaları istihdamı artırmak konusunda çekinmek davranmasına neden olmaktadır. Firmalar talep artışına yeni işçi almak yerine mevcut işçileri daha yoğun kullanarak tepki vermek istemektedirler. Bunun sonucu olarak hem istihdam oranı artırılamamakta hem de büyüme ile istihdam arasındaki ilişki zayıflamakta veya birbirlerini gecikmeli olarak takip etmektedir.



Tablo 8. Haftalık Çalışma Süreleri

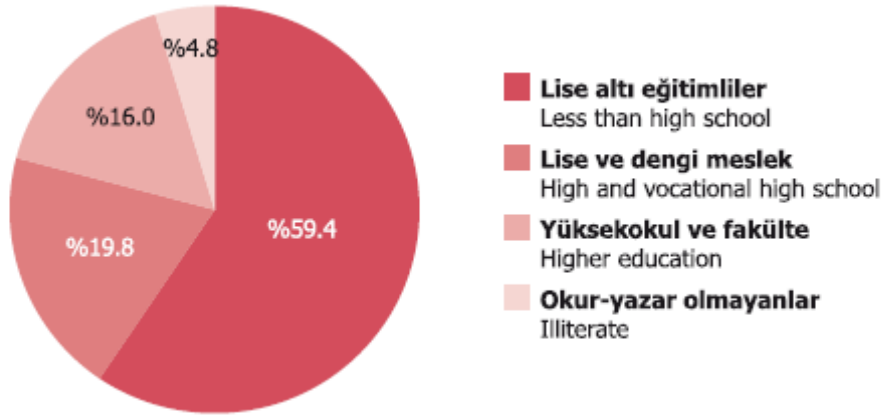
Ayrıca Türkiye’de geçerli asgari ücret düzeyi Avrupa ülkelerine göre yüksektir. İşgücü üzerinden alınan vergilerde OECD ortalamasının üzerindedir. Bu faktörler firmaların uluslar arası rekabet gücünü düşürmektedir. Yüksek ücretler ve yüksek kıdem tazminatı firmaları kayıt dışı istihdama yönlendirmektedir. Kayıt dışı istihdamın yüksekliği firmaları formel ve formel olmayan firmalar olarak ikiye ayırmakta ve formel olmayan firmalarda profesyonel işgücüne ve fonlara erişim sıkıntısı çekmektedir.

2.1.2

İstihdam ve Nitelikli İşgücü

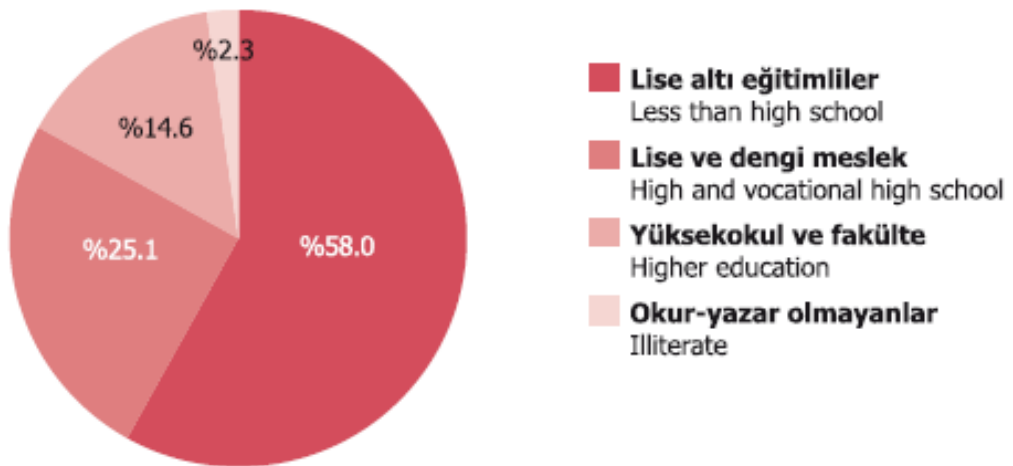
Günümüz bilgi çağı her alanda sürekli değişimi içermektedir. Bu değişimi içselleştirmek için nitelikli işgücüne ihtiyaç vardır. Dünya ekonomisinde güç dengelerini rekabet gücü avantajı belirler. Rekabet gücünün önemli bir bileşeni de nitelikli istihdamdır. İyi eğitilmiş işgücü kalitenin ve verimliliğin artmasını sağlar. Bu nedenle firmalar mesleki ve teknik bilgileri gelişmiş nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Gelişmiş ülkeler bu bilinçle hareket etmekte ve eğitim sistemlerini nitelikli işgücü yaratmak adına sürekli yeniden güncellemektedirler. Ülkemizde ise konunun önemi yeni yeni kavranmakta ve hükümetlerin plan ve programlarına girmektedir.

TÜİK'in Hane halkı İşgücü İstatistikleri 2010 raporuna göre istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı aşağıda görülmektedir.



Tablo 9. İstihdamı Eğitim Durumu

Sonuçlara göre istihdamda en büyük payın lise altı eğitimliler olduğu görülmektedir. İşsizlerin eğitim durumuna göre dağılımı ise şöyledir.



Tablo 10. İşsizlerin Eğitim Durumu

Benzer şekilde lise altı eğitimlilerin işsizler arasında en büyük grubu oluşturduğu görülmektedir.

İstatistikler Türkiye’de çalışanların eğitim düzeyinin çok düşük olduğunu mevcut işsizlerinde eğitim düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

TÜİK’in mesleki eğitim araştırmasının(2007) sonuçları ise şöyledir.

İşyeri büyüklük grubu (kişi)	Mesleki eğitim faaliyeti sağlama durumu		Mesleki eğitim faaliyet türü		%
	Mesleki eğitim faaliyeti sağlamayan girişimlerin oranı	Mesleki eğitim faaliyeti sağlayan girişimlerin oranı	Mesleki eğitim kursu sağlayan girişimlerin oranı	Mesleki eğitimin diğer şekillerini sağlayan girişimlerin oranı	
	Toplam	68,0	32,0	17,1	
10-49	70,6	29,4	14,7	21,7	
50-249	59,7	40,3	23,7	30,0	
250+	53,4	46,6	35,6	34,2	

Tablo 11. İstihdamı Eğitim Durumu, Mesleki Eğitim verileri, Kaynak: TÜİK, Girişimlerde Mesleki Eğitim Araştırması sonuçları,2007 s.1

Araştırmanın referans dönemi olan 2007 yılı itibariyle, Türkiye genelinde çalışanlarına mesleki eğitim kursu veya mesleki eğitimin diğer türlerini (işbaşında rehberli eğitim, rotasyon ve yer değiştirmeler, çalışma ziyaretleri, kalite ve öğrenme çemberleri, öz yönelimli öğrenme, konferans, çalıştay, ticaret fuarları, seminerlere katılım) sağlayan girişimlerin tüm girişimler içindeki oranı % 32’dir. İşyeri büyüklük grubunda bu oran, en yüksek % 46,6 ile 250 ve daha fazla çalışanı olan girişimlerde dir. Çalışanlarına mesleki eğitim kursu sağlayan girişimlerin tüm girişimler içindeki oranı ise Türkiye genelinde % 17,1 iken, 250 ve daha fazla çalışanı olan girişimlerde bu oran % 35,6’dır. Oranlar işyerinin ölçeği küçüldükçe mesleki eğitimin azaldığını göstermektedir.

Bu sonuçlar Türkiye’de milli gelirin önemli bir kısmının niteliksiz işgücü ile yaratıldığını göstermektedir. Firmalar ve devlet nitelikli işgücü yaratmada sorumluluk alanları net olarak belirlenememiştir. Türk sanayicileri nitelikli işgücü eksikliğinden yakınmaktadır. Mühendisle işçi arasındaki boşluğu dolduracak eleman sıkıntısı sanayicileri mağdur etmektedir. Sanayici milyonlarca dolarlık teknik yatırım yapmasına rağmen nitelikli eleman eksikliği nedeniyle hiç eğitim almamış kişilere makineleri teslim etmekte ve tam verimlilik sağlayamamaktadır.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezi (IMD) tarafından yapılan ankette ilk sıralarda yer alan Almanya, Danimarka ve Avusturya’nın bu başarıyı elde etmelerinde işçi ve işveren temsilcilerinin üzerinde uzlaştıkları “Dual” yani; “çift eğitim” modelinin uygulanıyor olması önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde devlet ve sanayici, eğitim müfredatının oluşturulmasından öğrencilerin sanayide istihdamına kadar birlikte çalışmaktadır. Sanayici değişen teknolojiyi anında bildirdiği için derslerin içeriği de eş zamanlı olarak yenilenebilmektedir. Okulda eğitim alan öğrenci öğrendiğini aynı zamanda sanayide çalışarak uygulama fırsatı elde etmektedir. Türkiye’de de benzer bir eğitim sisteminin uygulanması Türk sanayinin rekabet gücünün artırılması ve verimliliğe bağlı kalkınmanın ve gelişmenin önünü açacaktır. Bugün üniversite eğitiminin şartmış gibi gösterildiği ve meslek eğitimine ilginin azalmasına yönelik eğitim politikasının ekonomiye hiçbir fayda getirmediği, üniversite mezunlarının dahi işsizlik problemiyle karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Artık eğitim sistemini sanayinin dinamizmine uygun hale getirmek ve nitelikli işgücü yetiştirmek, endüstriyel trendleri dikkate alarak o alanlara yönelik mesleki eleman yetiştirmek gerekmektedir. Eğitim sisteminde yeni reformlar bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkedeki istihdam düzeyinin yükseltilmesi amacıyla mevcut kanunlarda değişiklikler yapılmıştır. İstihdam Paketleri olarak da adlandırılan düzenlemelerde yer alan temel önlemler arasında aşağıdakiler bulunmaktadır:

Aktif işgücü programlarının güçlendirilmesi

- İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin genişletilmesi
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işbirliği içinde çalışmasının Sağlanması
- 2009 yılında, girişimci olmayı düşünen kişilere Girişimcilik Eğitimleri vermeye başlanmıştır. Faaliyetin başladığı 2009 yılında 19 girişimci adayının katılmış olduğu 1 kurs açılabilmiş olmasına rağmen 2010 yılında 8.306 girişimci adayının katıldığı 319 kurs açılmıştır.
- İş Başı Eğitim (Staj) Programları kapsamında 2009 yılında 1.285 vatandaşın katılmış olduğu 555 eğitim programı düzenlenmiş iken, 2010 yılında programlara katılan kişi sayısı yüzde 263,5 oranında artışla 4.671 olarak gerçekleşmiş ve eğitim programı sayısı da 1.796'ya çıkmıştır. (Bu programlara katılan işsizlere günlük 15 TL cep harçlığı verilmekle birlikte İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.)
- Toplum Yararına Çalışma Programı çerçevesinde 2009 yılında 44.628 kişinin katılmış olduğu 1.613 program, 2010 yılında ise 38.761 kişinin katılmış olduğu 1.838 program düzenlenmiştir. (İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde veya afet, kriz vb. gibi olağanüstü durumlarda işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan bu programlarla geçici iş imkanları sağlanarak, belli bir süre için maddi olarak desteklenen katılımcılar, çalışma ortamına alınıp mesleki eğitim, iş tecrübesi ve disiplini edinmekte aynı zamanda kamu yararına bir faaliyet gerçekleştirmektedir.)
- Devletin İşsizlik Sigortası Fonuna ait prim gelirlerinden işsizlikle mücadele ve istihdamı artırıcı çalışmalarla ilgili konularda kullanılmak üzere yüzde 30 oranında kaynak kullanmasına ve kullanılacak kaynağın Bakanlar Kurulu Kararı ile yüzde 50 oranında arttırılabilmesine olanak verilmesi
- Mesleki yeterlilik belgesine sahip olanlar ve İŞKUR'a kayıtlı olan işsizlerin istihdamı halinde teşvik sürelerinin uzatılması (18-29 yaş erkek ve 18 yaşından büyük kadın işçileri istihdam edenler, bu kişilerin 6 aydır işsiz olmaları koşulu ile kanunda belirtilen sürelerde 6 aydan 48 aya kadar sigorta primi işveren hissesini ödemeyeceklerdir.)

İşgücü maliyetlerinin azaltılması

- Sosyal güvenlik primi işveren payında 5 puanlık indirim
- 5 puanlık indirim teşvikinden, diğer teşviklerle eş zamanlı olarak yararlanma imkânı
- İstihdama yeni katılan, tüm kadın ve genç işçilerin işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması
- İşsizlik Sigortası Fonu kullanım alanının artırılması
- İşsizlik ödeneği miktarının artırılması
- İlave istihdam için 6 ay prim desteği sağlanması (1.1.2010–31.12.2010 tarihlerinde yaratılan ilave istihdam için)
- Özürlülerin işveren primlerinin bütçeden karşılanması
- Spor merkezi ve kreş zorunluluklarının esnetilmesi
- Sağlık merkezi açma ve doktor bulundurma zorunluluklarının esnetilmesi
- Eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kaldırılması
- Kısa çalışma ödeneğinin uygulama alanlarına genel ekonomik krizin yanı sıra sektörel ve bölgesel krizlerin de eklenmesi
- Kısa çalışma ödeneği tutarının brüt kazancın yüzde 40'ından yüzde 60'ına yükseltilmesi

İstihdam Piyasasının Esnekleştirilmesi

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara borçlanma yoluyla tam süreli çalışmaya benzer şekilde emekli olma hakkı tanınması
- Kısmi süreli çalışan kişilerin İşsizlik Sigortası kapsamına alınması

Kayıt dışı istihdamla mücadele

- Cezaların artırılması ve denetimlerin güçlendirilmesi
- Yeşil kart sahiplerinden 5510 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak çalışanların bu çalışmalardan dolayı elde edecekleri gelirine bağlı olmaksızın yeşil kartlarının iptal edilmeyerek askıya alınması

GAP, DAP ve KOP gibi istihdam yoğun kalkınma projelerine daha fazla kaynak ayrılması

5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Kanununda yer alan sigorta primi işveren hissesinin Hazine tarafından karşılanması uygulaması, 5951 sayılı Kanun ile uzatılmıştır.(2012 yılı sonuna kadar)

- İşsizlik kalıcı bir şekilde azaltılarak 2023 yılında yüzde 5 seviyesine indirilecektir.
- 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 kazanılmış hakları koruyan ve bütün işçilerin kıdem tazminatlarını garanti altına alan bir fon teşkil etmek suretiyle, sosyal taraflarla istişare içinde 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” projesi ile her yıl 200 bin kişi olmak üzere toplam 1 milyon işsiz eğitimden geçecek ve işe yerleştirilecektir.
- İşsizliği kalıcı bir şekilde çözmeyi 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 yılı sonuna kadar hazırlanacaktır.
- İŞKUR’a kayıtlı her işsizin bir “iş ve meslek danışmanı” olacak ve işsizlere birebir hizmet verilecektir.
- Mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme ve iş bulma hizmeti sunulacaktır.
- Bu amaçla, İŞKUR 2011 yılında 2.000, 2012 yılında da 2.000 olmak üzere toplam 4.000 sözleşmeli “İş ve Meslek Danışmanı” istihdam edecektir.
- Avrupa Birliği standartları ve ILO normlarına uygun bir çalışma hayatı geliştirilecektir.

2.2. MESLEKİ EĞİTİM İLE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

2.2.1

Talep Boyutunda Nitelikli İşgücüne Olan Bağımlılık

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının etkinliği, yetiştirdiği becerili ve teknik işgücünün, işgücü piyasasının talepleriyle nitelik ve nicelik yönünden uygunluğu ile orantılıdır.

İşgücü piyasasının işgücü talebi ekonomik ve teknolojik gelişmelere göre değişmektedir. Bu nedenle işgücü piyasası işgücü talebinin sürekli ve düzenli olarak izlenmesi gerekmektedir. (TİSK, 2004).

Bilgi çağıyla birlikte dünya ekonomisinde yaşanan değişim, yükseköğretimi elit bir kesimin ulaşabildiği bir fırsat olmaktan çıkarmış, geniş kitlelerin ulaşabildiği bir yapıya dönüştürmüştür. Gelişmiş ekonomilerde yükseköğretimde okullaşma oranları da %10'lar düzeyinden %60'ların üstüne çıkmıştır. Dünyada yükseköğrenim gören öğrenci sayısı 1985 yılında yaklaşık 20 milyon iken, günümüzde 100 milyonu aşmıştır. Bu rakamın 2020 yılında 200 milyon düzeyine ulaşacağı öngörülmektedir (YÖK, 2007). Arz ve talebin bu derece artmasında en temel etmen yeni üretim biçimlerinin yarattığı ihtiyaçtır. Bununla birlikte kitlelerin eğitime geçilmesiyle eğitimin maliyetinin düşürülmesi önem kazanmış, yükseköğretimin ilk aşamalarında eğitim büyük ölçüde standartlaşmıştır. Bu gelişmeler aynı zamanda eğitim dalları arasındaki geçişkenliği kolaylaştırmış ve sisteme önemli düzeyde esneklik kazandırmıştır. Son dönemlerde ise, yükseköğretim ileri uzmanlaşmaya yönelerek, ömür boyu öğrenmeye açık, kalite bakımından dünya standartlarına uygunluğu kabul gören bir nitelik kazanmaya başlamıştır.

Eğitim yatırım olarak kabul edildiğinde, kaynak dağılımında etkinliği sağlayabilmek için optimum eğitim yatırımı düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktada “ne için eğitim?”, “hangi mesleklerde eğitim?” ve “hangi düzeye kadar eğitim?” sorularının cevaplandırılması önem kazanmaktadır. Eğitim planlamasının yapılmadığı veya yanlış yapıldığı durumda bazı mesleklere aşırı yatırım yapılırken, bazılarına ise eksik yatırım yapılacaktır (Biçerli, 2009).

Üniversite mezunlarının işsizliğinin bir ülke için ifade ettiği anlam düşünüldüğünde bunun ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel maliyetinin büyüklüğü daha iyi anlaşılmaktadır. Bu durumun temel nedenlerinden biri, istihdam ve eğitim arasında inter-aktif bir ilişkinin kurulamamasıdır. İşgücü niteliği ile işgücü piyasasının talebi arasında dengesizlikler, eş zamanlı olarak hem işsizliğe hem de açık işlerin oluşmasına (yapısal işsizlik) neden olmaktadır. Öte yandan, ekonominin eğitilmiş işsizlere uygun işler yaratamamasında yaratıcı, küresel rekabet yeteneği olan sektörlerin yeterince gelişmemesi de etkili olmaktadır. İstihdam yaratıcı ve rekabetçi sektörlerin oluşmasında yükseköğretime düşen rol, işgücü piyasasına nitelikli insan gücü yetiştirmekteki rolü kadar önemlidir. Üniversiteler, yaratıcı projelerle dünyada rekabet edebilecek ve istihdam yaratacak sektörlerin geliştirilmesindeki bilimsel rollerini yerine getirebilmek için daha çok çaba harcamalıdır. Burada, Türkiye'nin genelde eğitim sistemini özelde de yükseköğretim sistemini yeniden yapılandırması gerektiği gerçeği apaçık ortaya çıkmaktadır.

Yükseköğretim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluğun ikinci boyutu üniversite sisteminin piyasada geçerliliği olan alanlarda mezun üretmekle birlikte bunların niteliklerinin piyasanın taleplerini karşılayamamasıdır.

Firmalar, yabancı dil bilgisi (özellikle İngilizce), bilgisayar becerileri, analitik düşünme becerileri, sosyal beceriler ve iletişim becerileri ile pratik tecrübe gibi ihtiyaçları olduğunu ancak mezunların bu şartları taşımadığını ileri sürmektedirler. Üniversite mezunlarının piyasa için uygun nitelikleri taşınamaları toplum nezdinde üniversite eğitiminin kredibilitésini düşürmenin yanı sıra üniversite mezunlarına ödenen ücretler de bundan olumsuz yönde etkilenmektedir.

Demografik geçiş sürecinde bulunduğu yerin Türkiye için stratejik üstünlüğe dönüştürülmesi, bu nüfusun her düzeyde küresel ekonominin ve yeni sektörlerin ihtiyacı doğrultusunda eğitilmesine bağlıdır. Eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek, rekabet gücü yüksek sektörlerin önceliklerini dikkate alacak işgücü eğitimi Türkiye'nin önceliklerinden olmalıdır. Bu konuda tutarlı, bütüncül, istikrarlı ve hedeflere dayalı stratejilerin oluşturulmaya çalışıldığı bilinmektedir. Özellikle, işgücü piyasasının hem niceliksel hem de niteliksel taleplerini ortaya koymak ve bu talepler doğrultusunda üniversitelerin ve meslek yüksekokullarının geliştirilmesi hususunda yapılan çalışmalar son derece önemlidir. Bu çalışmalardan birisi "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı"dır.

3.9.2009 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (STB) ve Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) katılımıyla bir toplantı gerçekleştirilmiş ve istihdam ve mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi için bir eylem planı oluşturulması çalışmalarına başlanılmıştır. Çalışmaların sekreteryası Mesleki Yeterlilik Kurumu'na (MYK) verilmiştir.

Eylem planına 18.5.2010 tarihinde son hali verilerek 22.6.2010 tarihinde Ekonomik Koordinasyon Kurulu'na sunulmuştur. Eylem planının amacı mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi; hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü politikalarının etkin olarak uygulanması; mesleksizlik sorunun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesidir (İMEİGEP, 2010).

İstihdam ve mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi eylem planı, dokuz öncelik alanı üzerine oluşturulmuştur. Bu öncelik alanları şunlardır:

- *Ulusal yeterlilik çerçevesinin oluşturulması.*
- *Ulusal meslek standartlarına göre eğitim programlarının güncellenmesi ve uyum hale getirilmesi*
- *İşgücü piyasasına ilişkin analizlerin periyodik olarak yapılması ve değerlendirilmesi*
Mesleki ve teknik ortamların iyileştirilmesi, eğitimcilerin niteliğinin artırılması ve yeni bir okul yönetim sisteminin tasarlanması
- *Mesleki eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının akreditasyonu*
- *Hareketlilik, yeterlilik ve mesleki eğitimle ilgili Avrupa Birliği tarafından geliştirilen araçların uygulanmasında işbirliği yapılması*
- *İşgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılmasında işbirliğinin güçlendirilmesi*
- *Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdam edilmelerinde ve işyeri kurmalarında gerekli teşvik mekanizmalarının oluşturulması*
- *Mesleki bilgi rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde işbirliği ve mutabakat belgesi kapsamında işbirliği ortamının geliştirilmesi*

Öncelik alanlarından da anlaşılacağı üzere eylem planı özetle mesleki eğitimde program, öğrenci ve eğitici kalitesinin artırılmasını ve mesleki eğitim okullarının işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılmasını hedeflemektedir. Stratejide hedeflenen bazı teşvikler 611 Sayılı Kanun ile yürürlüğe konulmuştur. Uygulamada belirli bir mesafe alınmakla birlikte öngörülen tedbirlerin mesleki eğitimin kalitesine olan etkisinin henüz hissedilebilir ölçekte olmadığını söylemek yanlış sayılmayacaktır.

Yükseköğretim alan herkesin, mezuniyetten sonra, eğitim aldığı alanda bir iste istihdam edilememesi yükseköğretim kurumlarının mezun sayılarını azaltarak çözebileceği bir sorun olarak düşünülmemelidir. Çünkü bir toplumun is ve istihdam imkânları bireylerin sahip oldukları eğitim ile ilişkili olmakla birlikte, sadece eğitimin bir sonucu değildir. Ekonomi ve devlet bürokrasisinin gelişmişlik düzeyi, diğer ülkelerle ekonomik, ticari ve siyasi ilişkiler veya vatandaşlık kimliğinin diğer ülkelerde sahip olduğu itibara bağlı olarak mezunların ülke dışında çalışma imkânlarının artıp azalması gibi birçok faktöre bağlıdır. Bu sorunların bir kısmı eğitimle çözülmekle birlikte (örneğin birkaç yabancı dil öğretme, öğrenci değişim programları ile başka ülkelerde de yasama deneyimi kazandırılması gibi) tümüyle yükseköğretim kurumları tarafından çözülmesi beklenemez. Bu nedenle, mezunların is bulamamasında yükseköğretim kurumlarının sorumluluğu, daha çok mezunların is olması halinde o isi yapacak yeterliliklerle donatılıp donatılmaması ile ilgilidir. Bu yüzden yükseköğretim kurumlarının is dünyasının aradığı vasıflarla donanımlı biçimde mezunlar yetiştirmenin ötesinde, mezunların is olanaklarına bakarak, öğrenci kontenjanı belirlemeleri, istihdam azaldığı için mezun sayılarını azaltmaları beklenmemelidir. Bu, nasıl olsa mezun olduğunda is bulamayacak ön tahminiyle, kişilerin is imkânlarının yanı sıra kişisel gelişimden de yoksun bırakılarak iki kez cezalandırılması anlamına gelir. Yükseköğretim kurumlarının sorumluluğu, istihdam imkânlarına göre mezun vermek değil, imkânlar ölçüsünde talepte bulunan herkese yükseköğretim imkânı sunmak, ancak verdiği mezunları is olması halinde o isi en iyi yapacak bilgi, beceri ve yetkinliklerle donattığını garantileyerek mezun etmesidir.

Öte yandan, mezunların istihdam edilebilirliklerini artırmanın önemli bir yolu da yükseköğretim süreçlerine işverenler, öğrenciler, mezunlar gibi paydaşları katmaktır. Yükseköğretim kurumları programlarını oluştururken ve geliştirirken, is dünyasının ve farklı sektörlerin hangi yeterliliklerle donatılmış bir çalışana ihtiyaç duyduklarını bilmek durumundadır. Aynı şekilde mezun ettiği kişilerin ne tür işlerde çalıştığını, ne kadar süre içinde is dünyasına katıldığı gibi tecrübeleri tespit etmek üzere mezunlarıyla da irtibatlı olmalıdır. Bu tür paylaşımlardan elde edilen verilerin program geliştirme süreçlerinde dikkate alınması, mevcut ve gelecekteki öğrencilerinin istihdam edilebilirliğini de arttırmaya katkıda bulunacaktır. (YÖK, 2010)

Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde mesleki eğitimin durumu irdelenirken en çok gündeme getirilen konulardan biri, mesleki eğitimle sektörler arasında kurulması gereken eşgüdüm olmuştur. Gerek Avrupa Birliğine giriş öncesinde benimsenmiş müktesepelerin uygulamaya geçirilmesi noktasında ve gerekse ulusal eğitim ve strateji planlamalarında ısrarla mesleki eğitimin iş piyasalarının gereksinimlerini karşılayacak doğrultuda olması yönünde öngörüler geliştirilmiştir. Nitekim Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma planında temel politika eksenleri belirlenirken, makroekonomik politikaların istihdamı teşvik edecek biçimde sürdürülmesi, eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, işgücü piyasalarının katılıktan arındırılması, kadınların, gençlerin ve dezavantajlı grupların işgücüne katılımının artırılması ve bütün bu reformların sosyal koruma şemsiyesi genişleterek yapılması benimsenmiş, güvenceli esneklik anlayışı temel bir bileşen olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla istihdamın artırılması, Dokuzuncu Kalkınma Planında belirlenen gelişme eksenlerinden biridir. Buna yönelik olarak Plan'da işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi politika öncelikleri olarak belirlenmiş; Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanması öngörülmüş ve tedbir olarak 2010 Yılı Programına dâhil edilmiştir.

Türkiye'de toplam işgücü arzının yaklaşık beşte birini gençler (15–24 yaş grubu) oluşturmaktadır. OECD verilerine göre 2009 yılı için 65 ve üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı Türkiye'de yüzde 6,2 iken OECD ülkeleri ortalaması yüzde 14,6'dır. Türkiye'de genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının oldukça üzerinde seyretmektedir. 2004–2009 döneminde 15–24 yaş grubunda işsizlik oranı, ortalama genel işsizlik oranının 9,6 puan üzerinde gerçekleşmiştir. Türkiye gelişmiş ekonomilere göre avantajlı demografik yapısını önümüzdeki on yıllarda daha verimli bir şekilde kullanarak ekonomik ve sosyal gelişme ivmesini artırma imkânına sahiptir. Türkiye'de yapısal işsizliğin yüksek olmasının temel nedenlerinden biri de, işgücünün niteliğinin düşük olmasıdır. 2009 yılı verileri incelendiğinde Türkiye'de işgücünün yüzde 63,4'ü ve işsizlerin yüzde 61,1'i lise altı eğitim seviyesindekiler ve okur-yazar olmayanlardan oluşmaktadır. İş arayanların niteliği ile açık işler arasındaki uyumsuzluk, bu durumun bir diğer göstergesidir.

Ekonomik büyüme sürecinin sağlıklı ve istikrarlı bir yapıya kavuşmasında iyi yetişmiş ve üretken işgücünden oluşan beşeri sermaye büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de beşeri sermayenin nitelik açısından yetersiz olduğu gözlenmektedir. Beşeri sermaye performansının düşük olması toplam faktör verimliliğinin büyümeye yaptığı katkıyı da sınırlandırmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki yüksek beşeri sermaye seviyesi, bu ülkelerin istikrarlı bir yapıda büyümesinde etkili olmuştur. (*Ulusal İstihdam Strateji Belgesi (TAM METİN, www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35386)*)

Türk özel sektörünün özellikle Gümrük Birliği sonrası dönemde dünya ekonomisine hızla entegre olmasıyla beraber işgücü piyasalarında hızlı bir dönüşüm yaşanmaktadır. Bahsedilen dönüşüm AB müzakere sürecinde büyük oranda bir “yaratıcı yıkım” süreci haline gelecektir. Bu yaratıcı yıkım süreci, Türk eğitim sektörü için iki öncelik doğuracaktır:

a) Bu süreçte Türkiye'nin sanayi yapısında köklü değişiklikler yaşanacak ve işgücünün mevcut bilgi ve becerilerinin sanayi yapısında yaşanacak değişime paralel bir şekilde yenilenmesi gerekecektir. Bu noktada, ihtiyaç duyulan yeni bilgi ve becerilere yönelik bir eğitim politikası gündemi ortaya konulmalıdır.

b) Yaratıcı yıkım sürecinde; hâlihazırda büyük ölçüde istihdam sağlayan tarım tekstil gibi emek yoğun sektörlerden diğer yükselen sektörlerle geçiş yaşanacaktır. Rekabet gücünün azalmaya yüz tuttuğu emek yoğun sektörlerden, diğer yükselen sektörlerle doğru yaşanacak olan işgücü kaymasının işsizler ordusu yaratmaması için bu insanların becerilerini yeni şartlar doğrultusunda geliştirilmesini sağlayacak bir eğitim politikasına ihtiyaç duyulacaktır.

(Zeynep Songülen ve Ömer Fazlıoğlu, 2006)

TBMM tarafından 21 Eylül 2006 yılında kabul edilen ve 7 Ekim 2006 tarihli ve 26312 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmasıyla yürürlüğe giren “Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kanunu”, AB uyum sürecinde önemli bir işleve sahiptir. Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçme, değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere yeni bir yapılanmayı öngören bu yasa, Türkiye’de eğitim sistemiyle işgücü piyasaları arasında eşgüdüm sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesinin temel hedefi, farklı ulusal veya sektörel yeterlilikler için ortak referans noktası oluşturması ve bunun yanı sıra eğitim ve öğretimde eğitimcilerle öğrenciler arasındaki iletişimi kolaylaştırmasıdır. Böylece, ulusal ve sektörel seviyede yeterlilik çerçevelerinin ve sistemlerinin birbirleriyle ilişkili olması sağlanarak vatandaşların sahip oldukları yeterliliklerin aktarılması ve tanınmasını kolaylaştıracaktır. Diğer bir ifadeyle, Çerçeve, ulusal veya sektörel seviyede yetkili bir makam tarafından değerlendirilen ve tasdik edilen yeterliliklerin transferini, şeffaflığını ve tanınmasını kolaylaştıracaktır.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesi kapsamında her ülkenin bir Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi oluşturması ve bu Ulusal Çerçeveyi Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilişkilendirmesi tavsiye edilmektedir. MYK Kanununda ulusal yeterlilik çerçevesine ilişkin olarak Kurum tarafından yapılması öngörülenler belirtilmemekle birlikte, tanımlara baktığımızda ulusal yeterlilik çerçevesinin, AB tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğretim dahil, tüm teknik ve meslekî eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esasları olarak ifade edildiğini görmekteyiz. (Oğuz DEMİRALP, Ekim 2006)

Bologna Süreci’nin öngördüğü Ulusal Yeterlilik Çalışmaları üniversitelerde 2006 yılında kurulan Yükseköğretim Yeterlilik Komisyonu ile başlamıştır. 2009 yılında mesleki eğitim yeterlilikler çerçevesi çalışmaları için Milli Eğitim Bakanlığı ve Mesleki Yeterlilikler Kurumu’ndan ilgili temsilcilerin de içinde bulunduğu Yükseköğretim Mesleki Eğitim Yeterlilikler Çalışma Grubu kurulmuştur. Tüm bunların sonucunda 21.01.2010 tarihinde Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi onaylanmıştır.

Mesleki teknik eğitimin verildiği ön lisans derecesi kısa düzey olarak tanımlanmıştır. Mesleki eğitimde işgücü piyasalarının ihtiyacı mesleki eğitimin modernizasyonu olarak tarif edilmiş, modüler sistem ise mesleki yeterliğin olmazsa olmaz şartı olarak projelendirilmiştir.

Yeterlilik çalışmalarıyla ilintili 3 önemli süreç, **Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ)**, **Ulusal yeterlilik çerçevesi (UYÇ)** ve **Ulusal meslekî yeterlilik sistemidir. (UMYS)**

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), ulusal ve sektörel seviyelerde yeterlilikleri bir çerçeveye oturtarak birbirleriyle ilişkilendirebilmek ve iletişimlerini sağlayabilmek için hazırlanmıştır. Bu çerçeve yardımıyla tüm Avrupa ülkeleri seviyesinde yeterlilikler konusunda şeffaflık sağlanacağı düşünülmektedir. Çerçeve, yeterliliklerin aktarımını, şeffaflığını ve tanınmasını kolaylaştıracaktır. Diğer bir deyişle AYÇ, isteğe bağlı olarak farklı ulusal yeterlilikler sistemleri arasında kullanılacak bir araçtır.

Bu çerçevenin amacı, hayat boyu öğrenme ile ilgili farklı paydaş gruplarında karşılıklı güven ve işbirliğini güçlendirmektir. Bu bakımdan AYÇ'nin rolü, öğrenim görenlerin ve iş piyasasında çalışanların uluslararası hareketliliğini sağlamak ve teşvik etmek olarak da kabul edilebilir. Diğer bir yönden AYÇ, ulusal ve sektörel seviyelerde yenilikleri desteklemekte ve böylece bu alanlarda değişime önyak olmaktadır.

Ulusal meslekî yeterlilik sistemi, Teknik ve meslekî 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 içerir.

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

Bologna Süreci'nin istediği UYÇ çalışmaları kapsamında MYO'larda yeterliliğe dayalı modüler sisteme geçilmek istenmektedir. Modüler sistemi kurmak için, AYÇ temel alınarak meslek standartları oluşturulduktan sonra, bir mesleğe ilişkin işlem analizleri, yeterlilik tabloları, ders bilgi formları, modül bilgi formları ve ders planları hazırlanır. Böylelikle bir meslek, yapılması gereken 'iş'lere bölünür; yani modüller belirlenir. Her bir basamak için sahip olunması gereken bilgi ve becerilerin neler olması gerektiği belirlenir ve resmileştirilir. Daha sonra bu bilgi ve becerilerin öğretimine ilişkin ders programları oluşturulur.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) akreditasyonu sağlayabilmek için oluşturulmuştur. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'ne uyumu sağlamak için ise üye ülkelerde Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi (UYÇ) oluşturulur. 'Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi ulusal düzeyde veya bir eğitim sistemindeki yeterlilikleri ve bunların birbiriyle ilişkisini açıklayan, ulusal ve uluslararası paydaşlarca tanınan ve ilişkilendirilebilen yeterliliklerin belirli bir düzen içerisinde yapılandırıldığı bir sistemdir. YÖK'e göre yükseköğretim kurumları, programlarını oluştururken ve geliştirirken, iş dünyasının ve farklı sektörlerin hangi yeterliliklerle donatılmış bir çalışana ihtiyaç duyduklarını bilmek durumundadır. (YÖK, , 2010)

Mesleki eğitim açısından gerek mesleki yeterliliklerin tanımlanması ve gerekse eğitim kurumlarının akreditasyonu rekabet edebilirlik açısından önemlidir.

Akreditasyon, birçok ülkede ve birçok sektörde topluma sunulan program ve hizmetlerin niteliğinin sistematik bir yaklaşımla güvence altına alınması için geliştirilen bir yöntemdir. (YÖK, http://www.yok.gov.tr/egtfakdoc/egtfakdoc/akr2/bol1/bolum1_1.html). Akredite işleminin en belirleyici yanı, bağımsız ve tarafsız kuruluşlarca onaylanmasıdır. Akreditasyon ve kurumsal yetkinlik noktasında üniversite yönetimi özerk, ulusal ve uluslararası işbirliğine açık olmalıdır. Bunun için şeffaf ve çıktı kontrolüne dayalı bir yapılanma gereklidir. Dolayısıyla akreditasyonun kendi dışında bağımsız bir mekanizma tarafından teyidi son derece doğaldır.

Eğitim alanındaki küresel değişimleri mesleki ve teknik eğitim hizmetlerine yansıtabilmenin en önemli süreçlerinden biri, bilgiyi yorumlayan, kullanan ve yeni teknolojiler üreten, gerektiğinde Avrupa piyasalarında da çalışabilecek genç ve dinamik insan gücünü yetiştirecek programların hazırlanmasıdır. Çünkü bir tarafta mesleki eğitimini tamamlamış ve bir iş koluna yönelik olarak unvan almış bireylerimiz iş bulamazken öte yanda iş çevreleri ısrarla nitelikli eleman sıkıntısı çektiklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla Türkiye gibi demografik açıdan genç nüfusa sahip olan ülkeler, eğer bu genç nüfusu işgücü piyasasının gereklerine uygun bir şekilde yetiştiremez ise, avantaj olan bu demografik yapı bir dezavantaja dönüşme riski yüksektir. Özellikle mesleki eğitim sisteminin yanlış yapılanması sadece işsizlik ve eksik istihdama sebep olmamakta, makro anlamda ekonominin rekabet gücünü de olumsuz yönde etkilemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: 3. İSTİHDAM ODAKLI MESLEKİ EĞİTİM İÇİN SEKTÖREL TALEP ARAŞTIRMASI: ÇORUM İLİ UYGULAMASI

3.1. ÇORUM EKONOMİSİNİN GENEL YAPISI VE İŞGÜCÜ

3.1.1

Çorum İlinin Genel Ekonomik Yapısı

Modern anlamda Çorum ilinde sanayileşmenin temeli olarak 1957 yılında üretime başlayan ve bir kamu yatırımı olan Çorum Çimento Fabrikası'nı görmek mümkündür. Bu yatırımın ardından ilimizde uzun yıllar üretime dayalı bir kamu yatırımı gerçekleşmemiştir.

Çorum'da bulunan özel müteşebbise ait üretim tesisleri Denizli ve Manisa illerinde olduğu gibi homojen bir yapı içermez. Yani bir tekstil ve deri sektöründe kümeleşme göstermez. Her sektör kendi trendi ve koşulları içinde, özellikle bölgesel kaynakların varlığı dikkate alınarak kendiliğinden gelişmiş diyebiliriz. Özellikle vurgulamak istediğimiz bugün kullanılan farklı sektörlerdeki üretim tekniklerine göre daha basit ve emek yoğun çalışan küçük atölyelerin bölgesel kaynakları ve yeni üretim tekniklerini daha iyi değerlendirmesi ile başta kiremit ve tuğla, un ve bu iki üretim dalının ilk etapta makine ve ekipman ihtiyacını karşılamak amacı ile kurulmuş makine sektörü büyük bir gelişim göstermiştir. Bu üretim dalları Çorum ilinin sanayileşmesinin lokomotifi olmuşlardır.

Kuruluşları 1930'lu yıllara giden, un değirmenlerinin, bölgenin tarımsal potansiyelinden aldığı güçle ve makine sektörünün bu sektörde imalatlarını yoğunlaştırması ile modern teknikle çalışan yeni fabrikalar kurulmuş ve ürün kaliteleri ile ülke genelinde "Çorum Unu" olarak bölgesel marka haline almışlardır.

Ancak yerel ve kendi imkânlar kullanılarak yapılan un tesislerinin oldukça kolaylaşması ve devletin de bu sektörde muayyen bir kapasite gözeterek yeni komple yatırımları kısıtlayıcı önlemler almaması un sektöründe kapasitenin artmasına neden oldu. Maalesef kapasite fazlalığı nedeniyle bu sektörde birçok tesis düşük kapasite çalışmakta veya üretimlerini zaman zaman tamamen durdurmaktadırlar.

Çorum sanayisinin belkemiği ve dinamiği olan sektör kiremit ve tuğla sektörüdür. Özellikle emek yoğun çalışmaları, sunmuş olduğu istihdam olanağı sayesinde bölgenin itici gücü durumundadır. Sektörün başlangıç yılları 1950 yıllarına kadar gider ve tamamen yerel kaynaklara dayanır. Toprak ve iklimsel şartlar sektörü daima avantajlı kılmıştır. 1980'li yılların ortalarında Toplu Konut İdaresi tarafından başlatılan konut yapımları sektörün hızla büyümesine, yeni yatırımların yapılmasına ve kapasitelerin en üst düzeyde kullanmalarına yol açmıştır. Ancak talepteki çeşitli nedenlerle azalış, arz fazlalığı neden olmuş ve yaşanan ekonomik olumsuzluklar nedeniyle bazı tesisler üretimini durdurmak zorunda kalmıştır.

Yukarıda açıklanan bu iki üretim dalının yerel kaynak temeline dayanan gelişimine müteakip, yeni bir sektörün gelişmesine neden oldu. 1980'li yıllarda un ve kiremit-tuğla sektörü başta olmak üzere, makine ve ekipmanlarının karşılanması için yerel taleplerin ön plana çıkması ilimizde makine sektörünün gelişmesinde etkili oldu. Son yıllarda yerel ve ülke genelinde yaşanan talep yetersizliği, bu sektörün teknolojilerini yenilemeleriyle birlikte dış pazara yönelik üretim yapmaya başladılar. Bugün birçok ülkeye ihracat yapar duruma gelmişlerdir.

Bu üretim alanlarının yanında, Çorum ilinin yatırımların yapıldığı yıllar dikkate alındığında, özellikle Çorumlu müteşebbisler başta olmak üzere, üretim merkezi olarak seçilmesi, diğer müteşebbisler üzerinde olumlu etki oluşturdu. Yeni üretim alanlarında yatırım yapmak isteyen yerel sermaye sahipleri Çorum'da kalmayı tercih ettiler. Kâğıt, ambalaj, tıbbi malzeme, tekstil, radyatör, viyol, yumurta üretimi yapan kümes hayvancılığı gibi yeni üretim alanlarını oluşturdular.

Kaynakların kullanımı amacı ile başlayan sanayileşme süreci, makine üretimi ve yeni sektörlerin gelişimi ile bir tepe noktası yakaladı. Bu gelişme sürecinde artan sayıda birçok müteşebbis sermayelerini ve deneyimlerini kullanarak önceki yılların üretim aşamalarında kazandıkları deneyimlerle ikinci, üçüncü fabrikaları kurabildiler.

Yaşanan içsel ve dışsal ekonomik olumsuzluklar yeni yatırımların yapılmasına ve sanayinin gelişmesinde negatif bir rol oynamakla birlikte, 1998 yılında yürürlüğe giren OHAL yasası olarak da bilinen 4325 sayılı Yatırımları ve İstihdamı Teşvik Yasası sanayinin ve yapılacak yatırımların önünde uzun bir süre engel oluşturmuştur. Bu yasa ile devlet, bazı sektörlerde muayyen bir kapasite gözetmeyişi ve bu teşvik kararı ile desteklenen bazı sektörler ile bölgeler arası haksız rekabetin oluşmasına sebebiyet vermiştir. Dolayısıyla, bu yasa ile Çorum ilinde bulunan firmalar için 1998 yılından beri telafisi mümkün olmayan zararlar oluşmuştur. 1998 yılında çıkartılan 4325 sayılı OHAL yasası ile ortaya çıkan teşvik adaletsizliği 2005 Yılı itibari ile teşvik kapsamına giren il sayısı artırılarak Çorum açısından giderilmiştir

Kendisine sunulan olanakları rasyonel şekilde değerlendiren ve kendi ölçeğinde KOBİ kenti olan Çorum ilinin sanayileşme sürecinde bu gün geldiği nokta TSO'ya kayıtlı 319 üretim yapılan tesis ile 11320 kişiyi istidam edebilme olanağına ulaşmasıdır.

3.2.1

Mevcut İşgücünün Yapısı ve özellikleri

2009 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünce yapılan İşgücü Piyasası Araştırması Çorum İli Sonuç Raporu'na göre mevcut iş yapısı ve özellikleri ortaya konmuştur.

Söz konusu raporda çalışanların sektörlere göre dağılımı şu şekilde verilmiştir:

Toplam çalışan sayısında da ön plana çıkan sektör Toptan ve Perakende Ticaret sektörüdür. 9 ve daha az kişi istihdam eden işyerlerinde çalışanların en fazla istihdam edildiği sektör Toptan ve Perakende Ticaret sektörüdür. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde çalışanların en fazla istihdam edildiği sektör de Toptan ve Perakende Ticaret sektörüdür. Toplam çalışanların % 15,7'si Toptan ve Perakende Ticaret sektöründedir. 9 ve daha az kişi istihdam eden işyerlerinde çalışanların % 16,2'si Toptan ve Perakende Ticaret sektöründedir. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde çalışanların % 15,6'sı Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe çalışmaktadır. Çalışanların % 77,2'si erkek, % 22,8'i kadındır. Erkeklerin % 15,6'sı Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe çalışmaktadır. Kadınların da %15,7'si Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe çalışmaktadır. Toplam çalışanlar içerisinde Sağlık ve Sosyal Hizmetler ile Tekstil ve Tekstil İmalatı sektöründe çalışan kadın sayısı çalışan erkek sayısından fazladır. Kadınların % 35,2'si Tekstil sektöründedir. 9 ve daha az kişi istihdam eden işyerlerinde çalışan erkeklerin % 14,5'i, kadınların % 25,3'ü Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe istihdam edilmektedir. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde çalışan erkeklerin % 15,6'sı, kadınların % 16'sı Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe istihdam edilmektedir. İşyerlerinin % 81,8'i 10 ve daha fazla kişi istihdamlı işyerleri iken, bu işyerleri toplam çalışanların % 97,5'ini istihdam etmektedir. İstihdamın ağırlığı 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerindedir.

ÇALIŞANLARIN SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI												
SEKTÖR ADI	TOPLAM				1-9 İSTİHDAMLI İŞYERLERİ				10 + İSTİHDAMLI İŞYERLERİ			
	İŞ YERİ SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM	İŞ YERİ SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM	İŞ YERİ SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Toptan ve Perakende Ticaret	137	2.081	644	2.725	16	53	17	70	121	2.028	627	2.655
Gıda Ürünleri, İçecek Ve Tütün İmalatı	59	1.302	209	1.511	0	0	0	0	59	1.302	209	1.511
İnşaat	54	1.159	63	1.222	13	60	2	52	41	1.109	61	1.170
Diğer Sosyal, Toplumsal Ve Kişisel Hizmet Faaliyet.	44	670	292	962	16	43	6	49	28	627	286	913
Metalik Olmayan Diğer Mineral Ürünlerinin İmalatı	41	1.325	60	1.385	13	56	10	66	28	1.269	50	1.319
Otel ve Lokantalar	34	547	112	659	1	5	3	8	33	542	109	651
Eğitim	33	408	231	639	7	32	12	44	26	376	219	595
Tarım, Avcılık Ve Ormancılık	32	203	26	229	22	36	8	44	10	167	18	185
Makine Ve Teçhizat İmalatı	27	911	75	986	0	0	0	0	27	911	75	986
Başka Yerde Sınıflandırılmamış İmalatlar	21	258	39	297	5	14	0	14	16	244	39	283
Sağlık İşleri Ve Sosyal Hizmetler	20	301	365	666	4	4	1	5	16	297	364	661
Gayrimenkul, Kiralama Ve İş Faaliyetleri	16	476	111	587	3	7	3	10	13	469	108	577
Tekstil Ve Tekstil Ürünleri İmalatı	16	613	1.398	2.011	2	0	2	2	14	613	1.398	2.009
Ulaştırma, Depolama Ve Haberleşme	16	283	24	307	3	14	2	16	13	269	22	291
Kağıt Hamuru, Kağıt Ve Kağıt Ür. İmal., Bas. Ve Yay.	14	461	32	493	0	0	0	0	14	461	32	493
Mali Aracı Kuruluşların Faaliyetleri	13	215	72	287	2	3	0	3	11	212	72	284
Elektrik, Gaz, Buhar Ve Sıcak Su Üretimi Ve Dağıtım	12	320	22	342	0	0	0	0	12	320	22	342
Ağaç Ürünleri İmalatı	10	119	16	135	1	8	1	9	9	111	15	126
Ana Metal Ve Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı	9	275	25	300	2	11	0	11	7	264	25	289
Plastik Ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	9	115	12	127	2	11	0	11	7	104	12	116
Enerji Veren Madenlerin Madenciligi Ve Taşocakçılığı	7	226	7	233	3	5	0	5	4	221	7	228
Enerji Üreten Maddeler Hariç Maden. Ve Taşocak.	6	110	12	122	0	0	0	0	6	110	12	122
Kamu Yönetimi Ve Savunma, Zorunlu Sosyal Güven.	5	124	3	127	3	13	0	13	2	111	3	114
Ulaşım Araçları İmalatı	5	321	14	335	0	0	0	0	5	321	14	335
Elektrik Ve Optik Donanım İmalatı	3	302	15	317	0	0	0	0	3	302	15	317
Deri Ve Deri Ürünleri İmalatı	2	221	79	300	0	0	0	0	2	221	79	300
Kok Kömürü, Raf. Edil. Petrol Ür. Ve Nükleer Yak. İm.	2	20	2	22	0	0	0	0	2	20	2	22
Balıkçılık	1	11	2	13	0	0	0	0	1	11	2	13
Kimyasal Madde Ve Ürünleri İle Suni Elyaf İmalatı	1	23	6	29	0	0	0	0	1	23	6	29
TOPLAM	649	13.400	3.968	17.368	118	365	67	432	531	13.035	3.901	16.936

Tablo 12: İşgücü Sektörel Dağılımı:

Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırması Çorum İli Sonuç Raporu

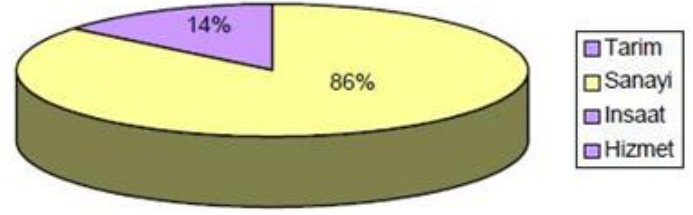
Çalışanların mesleklerine göre dağılımında en fazla çalışanın bulunduğu meslekler Tablo 11’de gösterilmiştir. Toplamda en fazla çalışılan meslekler Beden İşçiliği (Genel), Elbise Dikişçisi (Deri ve Kürk Hariç), Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş), Makine Montajcısı (Genel), Satış Elemanı, Büro Memuru (Genel) iken , kadınların en çok çalıştığı meslek Elbise Dikişçisi (Deri ve Kürk Hariç) ve Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş)’dır. 9 ve daha az kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla çalışılan meslekler Beden İşçisi (Genel), Tuğla ve Kiremit Kalıpcısı (Elle), Büro Memuru (Genel), Satış Elemanı’dır. Erkeklerin en fazla çalıştığı meslekler Beden İşçiliği (Genel) ve Tuğla Kiremit Kalıpcısı (Elle)’dir. Kadınların en fazla çalıştığı meslekler Satış Elemanı ve Büro Memuru (Genel)’dur. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla çalışılan meslekler Beden İşçiliği (Genel), Elbise Dikişçisi (Deri ve Kürk Hariç), Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş) ve Makine Montajcısı (Genel)’dir. Erkeklerin en fazla çalıştığı meslekler Beden İşçiliği (Genel) ve Makine Montajcısı (Genel)’dir. Kadınların en fazla çalıştığı meslekler Elbise Dikişçisi (Deri ve Kürk Hariç) ve Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş)’dır.

ÇALIŞANLARIN MESLEKLERİNE GÖRE DAĞILIMI									
MESLEK ADI	TOPLAM			1-9 İSTİHDAMLI			10 + İSTİHDAMLI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Beden İşçisi (Genel)	2354	423	2777	74	10	84	2280	413	2693
Elbise Dikişçisi (Deri ve Kürk Hariç)	261	835	1096	0	0	0	261	835	1096
Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş)	187	235	422	0	0	0	187	235	422
Makine Montajcısı (Genel)	416	5	421	0	0	0	416	5	421
Satış Elemanı	294	121	415	10	14	24	284	107	391
Büro memuru (Genel)	253	116	369	30	12	42	223	104	327
Tuğla ve Kiremit Kalıpcısı (Elle)	355	3	358	44	0	44	311	3	314
Beden İşçisi (İnşaat)	353	4	357	13	0	13	340	4	344
Şeker Tasfiye Makinesi Operatörü m(Devamlı İşleyen)	323	11	334	0	0	0	323	11	334
Beden İşçisi (Temizlik)	247	73	320	2	1	3	245	72	317
Temizlik Görevlisi	242	72	314	3	0	3	239	72	311
Diğer Cam ve Seramik Sasteyici ve Dekoratörleri	307	5	312	0	0	0	307	5	312
Büro Memuru (Personel)	97	201	298	2	7	9	95	194	289
Diğer Satıcılar, Tezgahtarlar ve Satış Reklamcıları	221	73	294	3	0	3	218	73	291
Ayakkabı İmalat İşçisi (Genel)	215	75	290	0	0	0	215	75	290
Garson (servis Elemanı)	251	37	288	3	0	3	248	37	285
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	178	87	265	0	0	0	178	87	265
Diğer Büro Memurları	176	86	262	8	3	11	168	83	251
Bankacılık Meslek Elemanı	193	64	257	0	0	0	193	64	257
Diğer Metal Levha İşçileri	217	0	217	0	0	0	217	0	217
Orta Öğretim Öğretmeni (Genel)	122	81	203	0	2	2	122	79	201
Pazarlamacı	164	34	198	9	0	9	155	34	189
Lehimo (Elle)	197	0	197	0	0	0	197	0	197
Güvenlik Görevlisi	173	21	194	4	0	4	169	21	190
Nezaretçi ve Ustabaşı (Elektrik-Gaz İstihsal ve Dağıtım)	187	4	191	0	0	0	187	4	191
Sağlık Memuru	61	129	190	0	0	0	61	129	190
Makineci (Dikiş)	74	113	187	0	0	0	74	113	187
Karton Ve Mukavva Makinesi Operatörü (YapıştırmaUsulüyle)	171	1	172	0	0	0	171	1	172
Temizlik Görevlisi (Hastane)	98	72	170	0	0	0	98	72	170
Tuğla ve Kiremit Presçisi (Elle)	158	6	164	0	0	0	158	6	164
Diğer Bina Bakıcıları	100	58	158	0	0	0	100	58	158
Değirmen İşçisi (Hububat)	151	3	154	0	0	0	151	3	154
Madenci (Genel)	133	0	133	4	0	4	129	0	129
Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	121	5	126	0	0	0	121	5	126
Satıcı (Perakende Ticaret)	98	24	122	0	0	0	98	24	122
Şoför (Yük Taşıma)	122	0	122	1	0	1	121	0	121
Giyim Ve Giyim Aksesuarları Satış Elemanı	55	59	114	0	0	0	55	59	114
İnşaat Kalfası (Genel)	114	0	114	14	0	14	100	0	100
Satıcı (Toptan ticaret)	93	20	113	0	0	0	93	20	113
Diğer Gıda Konservecileri	79	32	111	0	0	0	79	32	111
Başka Yerde Sınıflandırılmamış İnşaat İşçileri (Diğer)	105	0	105	0	0	0	105	0	105
Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)	95	6	101	0	0	0	95	6	101
Kağıt İmal İşçisi (Elle)	98	2	100	0	0	0	98	2	100
Başka Yerde Sınıflandırılmamış İçki ve Gıda Maddeleri İşçileri	78	13	91	0	0	0	78	13	91

Tablo 13: İşgücü Mesleki Dağılım - Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırması Çorum İli Sonuç Raporu

En fazla açık iş Makineci (Dikiş) ve Elbise Dikişçisi (Deri ve Kürk Hariç) mesleklerinde bulunmaktadır. Açık işlerin % 64'ü Makinesi (Dikiş) mesleğindedir. En fazla açık iş olan mesleklerde Tekstil sektörü ön plana çıkmaktadır. Açık işlerin önemli bir kısmının nitelik gerektiren meslekler olması dikkat çekici diğer bir noktadır. 9 ve daha az kişi çalıştıran işyerlerinde en fazla açık iş Mobilya İmalatçısı mesleğindedir. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla açık iş Makinesi (Dikiş) mesleğindedir. Toplam 78 kişilik açık işin % 96,15'i 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinden alınmıştır.

AÇIK İŞ SAYISININ SEKTÖREL DAĞILIMI

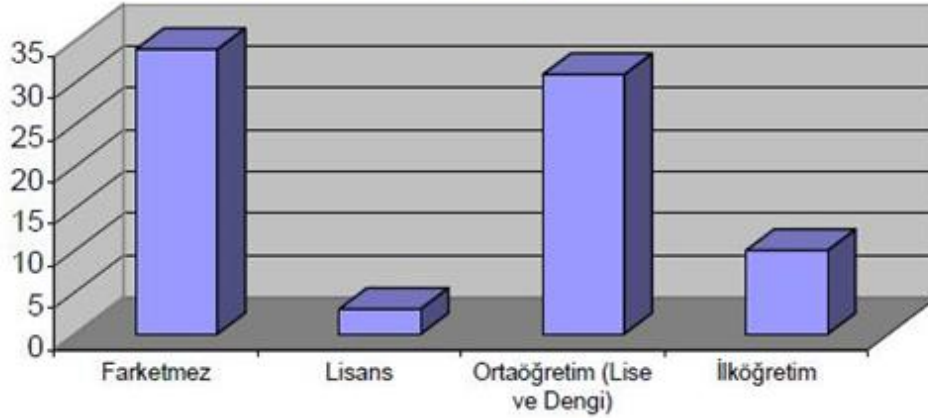


Tablo14: Açık işlerin Sektörel Dağılımı

Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırması Çorum İli Sonuç Raporu

Tablo 14'de de görüldüğü gibi açık işlerin % 86'sı Sanayi Sektöründe, %14'ü Hizmet sektöründe yer almaktadır. Mevcut açık işlerde istenen eğitim durumlarına bakarsak; açık işlerde talep edilen eğitim için en çok fark etmez seçeneği tercih edilmektedir. Lise ve Dengi Okul mezunlarının da daha çok tercih edildiği gözlenmektedir.

İHTİYAÇ DUYULAN MESLEKLERİN EĞİTİM DÜZEYLERİ İTİBARIYLA DAĞILIMI



Tablo 15: Açık İşlerde Talep Edilen Eğitim Durumu

Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırması Çorum İli Sonuç Raporu

Mevcut açık işlerde istenen eğitim durumlarına bakarsak; açık işlerde talep edilen eğitim için en çok fark etmez seçeneği tercih edilmektedir. Lise ve Dengi Okul mezunlarının da daha çok tercih edildiği gözlenmektedir. Temininde güçlük çekilen meslekler ve bu mesleklerde ihtiyaç duyulan kişi sayısı tablo14'de gösterilmiştir. En çok temininde güçlük çekilen meslekler Makineci (Dikiş), Muhasebeci (Genel) ve Tornacı (Torna Tezgahtı Operatörü)'dir. Temininde güçlük çekilen mesleklerde istihdam edilmek istenen kişilerin % 40'ı Makineci (Dikiş)'dir. Açık iş bulunan meslekler ile temininde güçlük çekilen meslekler arasında paralellik görülmektedir. Temininde güçlük çekilen mesleklerin, mesleki nitelik ve beceri gerektiren meslekler olması diğer dikkat çekici bir noktadır. 9 ve daha az kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla temininde güçlük çekilen bildirmemesine rağmen, 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla temininde güçlük çekilen meslekler Makineci (Dikiş), Muhasebeci (Genel) ve Tornacı (Torna Tezgahtı Operatörü)'dir. 25 kişilik temininde güçlük çekilen meslekler 14 farklı mesleğe dağılmıştır. Temininde güçlük çekilen kişi sayısının tümü 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerindedir. İşyeri sayısında ağırlık 10 ve daha az kişi istihdam eden işyerlerindedir ve teminde güçlük çekilen mesleklerde ağırlıklı olarak 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinden gelmiştir.

TABLO 4: TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLER			
MESLEKLER	TOPLAM	1-9	10+
Makineci (Dikiş)	10	0	10
Muhasebeci (Genel) (Defter Tutan)	2	0	2
Tomacı (Torna Tezgahı Operatörü)	2	0	2
Beden İşçisi (Genel)	1	0	1
Karoserci	1	0	1
Kasap	1	0	1
Meyve Ve Sebze Satış Elemanı	1	0	1
Motor Teknikeri	1	0	1
Motor Test Operatörü	1	0	1
PVC Doğrama İmalat ve Montaj Teknisyeni	1	0	1
Tuğla ve Kiremit Presçisi (Elle)	1	0	1
Veteriner (Genel)	1	0	1
Ön Muhasebeci	1	0	1
Şarküteri, Bakkal Ve Gıda Pazarları Satış Elemanı	1	0	1
TOPLAM	25	0	25

Tablo 16: Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırması Çorum İli Sonuç Raporu

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

3.2.1

Araştırmanın Amacı

İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim İçin Sektörel Talep Araştırması Projesi kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın genel amacı, sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde, nitelikli eleman yetiştirilmesine yönelik olarak mesleki eğitim kurumlarıyla iş çevrelerinin talepleri arasındaki eşgüdümü sorgulamak ve bu ekseninde proaktif etkileşim/öneriler geliştirmektir.

2000' li yıllardan itibaren hızlı bir büyüme ivmesi kazanan ülke ekonomisinin sağlıklı ve sürdürülebilir bir yapı içinde geliştirilebilmesi, küresel rekabet gücünün artırılması ve sanayi sektörünün teknoloji yoğunluklu bir sektöre dönüştürülebilmesi noktasında gerek sanayi ve gerekse hizmet sektöründe gereksinim duyulan nitelikli ara elemanın yetiştirilmesi büyük önem kazanmıştır. Değişen piyasa koşulları ve üretimden beklenen yüksek kalite standartları doğal olarak insan gücünün verimli ve etkin şekilde kullanılması gereğini ortaya çıkarmıştır.

2023 Türkiye'sinde; rekabet gücü ve verimliliğin artırılmasıyla dünya ihracat pastasından en büyük dilimi hedefleyen, ileri teknoloji ve yüksek katma değerli ürünler üretebilen, orta ve ileri teknoloji ürünlerinde Avrasya'nın üretim merkezi olmayı hedefleyen sanayi sektörü için nitelikli işgücü, en temel yapıtaşlarından biridir.

Bu vizyona yönelik olarak; orta ve yüksek teknolojiye sahip sektörlerin üretim ve ihracat paylarının artırılması, düşük teknolojiye sahip sektörlerde katma değeri yüksek ürünlere geçilmesi hedeflenirken mesleki eğitimin de bu hedeflere cevap verebilecek niteliğe kavuşması için re-organize olması kaçınılmazdır.

İkili Görüşmeler, Odak Grup Çalışmaları, Çalıştay ve Anket Çalışması ekseninde yapılan bu araştırmada birincil noktada mesleki eğitim kurumlarıyla iş çevreleri arasındaki iletişimle ilgili eksikliklerin giderilmesi amaçlanmış ve hali hazırdaki durumun tespitine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca işletmelerin üniversite ile yapabilecekleri faaliyetler araştırılmış üniversite sanayi işbirliğinin nitelikli emek arzı ve talebinin sağlıklı bir şekilde oluşması için gerekli zeminin oluşturulması hedeflenmiştir. İşletmeler ve üniversite açısından karşılıklı kazan-kazan stratejisine uygun olarak geliştirilen bu yapının sürdürülebilir hale gelmesi amaçlanmıştır. Anket çalışmalarının akademik olarak değerlendirilmesi ve bağlamsal bütünlük etüdünün bir parçası olması ve işletmelerin nicel olarak faaliyetlere katılımının sağlanması amaçlanmış ve başarılı bir şekilde oluşturulmuştur. Çalışma referans olarak değerlendirilecek olup, akademik ve diğer kurumların çalışmalarında da kullanılabilir bir formatta olup veriler istenildiğinde firma bilgileri gizli kalmak kaydıyla istenilen kurum ve kuruluşlarla paylaşılması öngörülmüştür

3.2.2

Araştırmanın Kapsamı

Çorum ili projenin çalışma kapsamını ifade ettiği için ana kütlede belirtilen işletmelerin tamamını Çorum'da faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır.

Proje ortakları Hitit üniversitesi ve Çorum Ticaret Sanayi Odası (Çorum TSO) olduğundan dolayı paydaş analizine sadık kalınarak saha belirlenirken Çorum TSO verileri kullanılmıştır. Yakın paydaşları Çorum ilinde faaliyet gösteren Büyüklüklerine göre Sungurlu ve Alaca Ticaret sanayi Odası kayıtlı veri tabanı kullanılmıştır.

Çalışmanın ana kütlenin belirleme sürecinde Çorum ilini kapsayacak TSO'YA kayıtlı firmaların tamamının listeleri istenmiştir. Bu üç sanayi odasına kayıtlı toplam 5.000 civarında işletme ortaya çıkmış bu işletmelerden faaliyetlerinin durdurmuş ve kapatmış ancak TSO'DAN kaydını sildirmeyenler ayıklanmış, ayrıca kaydı TSO'da kayıtlı bulunan fakat pasif olan işletmeler kayıtlardan düşülmüş ve 3.997 işletmeye ulaşılmıştır. Adresleri telefon numaraları ve işletme yetkililerinin bilgileri temin edilmiştir.

3.2.3

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın varsayımları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

1. Basit tesadüfi örnekleme modeline göre seçilen anket dolduran işletmeler ana kütleyi temsil etmektedirler.
2. İşletmeler soruların tamamını anlayarak ve doğru bir şekilde cevap vermişlerdir. tercih edilen metot ve uygulama esasları daha önce konu ile yapılmış çalışmalardan farklı bir metodoloji de değerlendirilmemiştir

3.3. BİLGİLENDİRME TOPLANTILARI VE ODAK GRUP ÇALIŞMALARI

Bu rapor, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansının Doğrudan Destek Hibe Programı kapsamında Hitit Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen “ İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim İçin Sektörel Talep Araştırması “ projesinin somut çıktısı olup raporun hazırlanmasındaki önemli süreçlerden birini Bilgilendirme ve Odak toplantıları oluşturmaktadır.



Bilgilendirme Toplantıları, projenin dışa dönük ekseninde gerçekleştirilen iş yeri ziyaretleri ve tematik paylaşımlarını içermektedir. Gerek makro ölçekli istihdam sorunlarının gerekse nitelikli eleman ekseninde mesleki eğitimden beklentilerin ele alındığı bu ziyaretlerde hedef kitle olarak en az 10 ve üzeri personeli olan farklı sektörlerdeki 50 işletme seçilmiş olup doğrudan firma sahibi ya da birinci dereceden firmayı temsile yetkili kişilerle görüşülmüştür.

Görüşmelerde ortaya çıkan sonuçlardan en önemlisi Meslek Yüksekokullarının iş çevrelerinde yeterince bilinmediğidir. Dahası mesleki eğitim denince, akıla ilk gelen Endüstri Meslek Liseleri ve Ticaret liseleri olmaktadır. İşletmelerin büyük çoğunluğunun Meslek Yüksekokullarında yer alan bölüm ve programlardan habersiz olduğu ve işletmelerin için gereksinim duyduğu nitelikli elemanı Meslek Yüksekokulu mezunlarından seçme konusunda duyarlı olmadıkları gözlemlenmiştir. Bu noktada 50'nin üzerinde işletme yetkilisiyle yapılan ikili görüşmeler farkındalık yaratma bağlamında son derece yararlı olmuştur.

İkili görüşmelerde öne çıkan konular daha çok nitelikli eleman yetiştirilmesi konusunda mesleki eğitim kurumlarının yetersizliği ve bu yetersizliğin daha çok orta öğretim düzeyindeki mesleki eğitim kurumlarına yönelik politikalarından kaynaklandığı şeklinde olmuştur.

Mobilya sektörü temsilcileriyle yapılan görüşmelerde nitelikli eleman ihtiyaçlarının en önemli sorun olduğu dile getirilmiş ve önümüzdeki 5 yıl içerisinde mobilya sektörünün çalıştırmak için nitelikli eleman sıkıntısı çekeceği yönünde görüş ortaya konmuştur.

Projenin içe dönük ekseninde gerçekleştirilen Odak grup çalışmaları ise okul içerisinde değişik bölüm ve program temsilcilerinin katılımıyla, eğitim öğretim faaliyetlerinin nitel kapasitesinin artırılması ve mesleki eğitimin iş çevreleriyle eşgüdüm içinde nasıl gerçekleştirilebilirliğinin tartışıldığı toplantılardır.



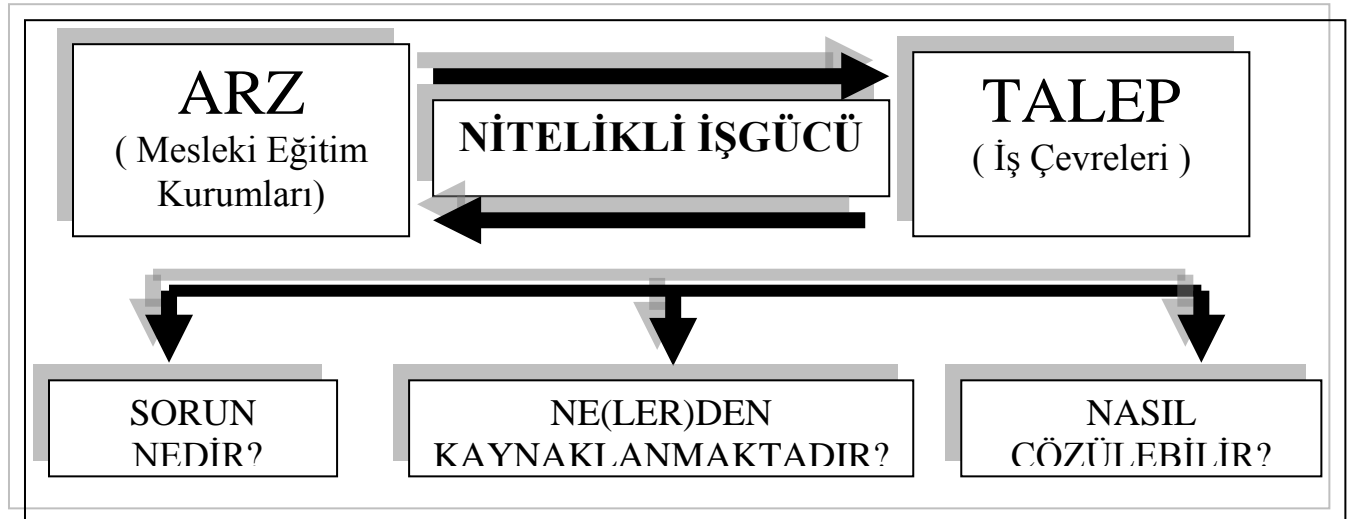
3.4. ÇALIŞTAY

Bilgilendirme Toplantıları ve Odak Grup çalışmalarının sonrasında gerçekleştirilen çalıştay, iş çevreleriyle mesleki eğitim kurumlarını bir araya getirip sorunların karşılıklı tartışıldığı enteraktif bir atölye çalışması şeklinde yapılmıştır. Mezun öğrencilerin yetersizliklerinden staj uygulamalarındaki sorunlara, iş çevrelerinin beklentilerinden, üniversite-sanayi işbirliğine kadar pek çok konunun ele alındığı çalıştay, anket çalışmalarının sağlıklı yürütmesi için güçlü bir temel teşkil etmiştir.



Piyasaların ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün sorgulandığı çalıştayda mesleki eğitim kurumları ARZ ekseninde, iş piyasaları ise TALEP ekseninde iki farklı yapı olarak kabul edildi ve ‘ SORUN NEDİR? ‘, ‘ NELERDEN KAYNAKLANMAKTADIR? ‘ ve ‘ NASIL ÇÖZÜLEBİLİR ‘ temalarının tartışıldığı grup çalışmalarında proje raporuna referans teşkil edecek önemli fikir ve düşünceler kaydedildi, eleştiriler, eksikler, sorunlar ve çözüm yollarına yönelik yaklaşımlar geliştirildi.

Çalıştayın algoritmik sunumu Arz ve Talep Ekseninde Nitelikli İşgücü Analizi başlığıyla Tablo 17’de gösterilmiştir:



Tablo 17: Arz ve Talep Ekseninde Nitelikli İşgücü Analizi

Çalıştayda 8 ayrı masada iş çevrelerinden temsilciler ve öğretim elemanlarınca tartışılan Arz ve Talep Ekseninde Nitelikli İşgücü Sorgulamasında “ SORUN NEDİR “ başlığında ortaya konan görüşler şunlardır:



- a) Mezun öğrencilerin teorikte ve pratikteki bilgi - becerileri çok yetersiz.
- b) Teknolojiyi takip edemiyorlar ve çalışacağı sektördeki araç veya cihazları tanımıyorlar.
- c) Özgüven eksikliği var.
- d) İletişim ve dinamiklik noktasında zayıflar.
- e) Yapacağı işi küçümsüyorlar.
- f) Özellikle uygulamada zayıflar.
- g) Çorum sanayisini tanımıyorlar.
- h) Stajlarını olması gereken ciddiyette yapmıyorlar.

İkinci olarak sorgulaması yapılan “SORUN NELERDEN KAYNAKLANMAKTADIR” başlığıyla ilgili ortaya konan görüşler şunlardır:

- a) Mesleki Eğitim kurumları ve İş çevreleri arasında fikir alışverişi gerçekleştirecek mekanizmalar yok.
- b) İş çevrelerinin gereksinim duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmede mesleki eğitim kurumlarının nitel ve teknik sorunları var.
- c) Mesleki Eğitim kurumlarınca uygulama yoğunluklu ders mantığı savaşıyor. Staj uygulamaları denetlenmiyor.
- d) Mesleki Eğitim Kurumları ile sektörler arasında ortak çalışmalar yürütülüyor.



Bu iki başlık ekseninde önerilebilecek çözümlere ilişkin görüşler ise aşağıdaki gibidir:

- a) Üniversite Sanayi İşbirliği Koordinasyon Merkezi Kurulmalıdır.
- b) İşletmelerin nitelikli eleman ihtiyacı analizi yapılmalıdır.
- c) Uygulama ağırlıklı eğitimlere önem verilmelidir.
- d) Sektörlerde kendini kanıtlamış işletme sahipleri üniversiteye davet edilerek seminer veya konferans verdirilebilir.
- e) Mesleki Eğitim veren kurumlar, sektörel bazda yılların deneyimine sahip usta, tekniker ya da mühendisi derse misafir olarak çağırıp deneyimlerinden istifade edebilir.
- f) Yeni bölümler açılırken iş çevrelerinin görüşü alınabilir.
- g) Öğrencilerin staj süreleri uzatılmalıdır.
- h) Stajların hep aynı yerde yapılması önlenmelidir.
- i) Öğrencinin kendini ifade edebilme ve çalışacağı kurumu temsil edebilme yeteneği geliştirilmelidir.

Bu sorulara ilaveten masalarda her biri belli bir sektörün temsilcisi olan katılımcılara en çok gereksinim duydukları eleman türü sorulmuştur. Verilen yanıtlar aşağıdaki meslek gruplarında yoğunlaşmaktadır

- a) Tekstil makinelerinin bakım onarımı konusunda teknisyen
- b) Mobilya Atölyesinde çalışacak ara eleman
- c) Pazarlama Elemanı olarak çalışacak ara eleman
- d) Makine imalat ve tasarım konusunda yetenekli ara elemanlar
- e) Teknik ressam
- f) Makine Bölümü için döküm alanında yetiştirilecek, istekli, ilgili eleman ihtiyacı
- g) Otomotiv alanında pazarlama yapacak eleman
- h) Pratik kaynak elemanı
- i) Tekstil alanının her alanında çalışacak eleman



Çalıştayda katılımcıların konuyla ilgili kişisel olarak eklemek istedikleri görüşler ise şu başlıklarda toplanmıştır:



- 1- Üniversite Sanayi İşbirliği Koordinasyon Merkezi Kurulmalıdır.
- 2- İşletmelerin nitelikli eleman ihtiyaç analizi yapılmalıdır.
- 3- Uygulama ağırlıklı eğitimlere önem verilmelidir.
- 4- Sektörlerde kendini kanıtlamış işletme sahipleri üniversiteye davet edilerek seminer veya konferans verdirilebilir.
- 5- Sektörel bazda yılların deneyimine sahip olan; usta, tekniker ya da mühendisler, derse misafir olarak davet edilerek deneyimlerinden istifade edilmelidir.
- 6- Yeni bölümler açılırken iş çevrelerinin görüşü alınabilir.
- 7- Öğrencilerin staj süreleri uzatılmalıdır.
- 8- Stajların hep aynı yerde yapılması önlenmelidir.
- 9- Öğrencinin kendini ifade edebilme ve çalışacağı kurumu temsil edebilme yeteneği geliştirilmelidir.

İkili Görüşmeler, Odak Grup Çalışmaları ve Çalıştay Faaliyeti sonucunda tüm görüşlerin değerlendirilmesiyle hazırlanan 8 maddelik çalıştay sonuç bildirgesi aşağıdaki gibidir:

1- Mesleki eğitim stratejilerinin belirlenmesi, uygulanması ve yönlendirilmesi süreçlerine işgücü piyasası aktörlerinin etkin şekilde katılımı için gerekli mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir.

2- Mesleki eğitimin niteliğinin iyileştirilmesi için mesleki eğitim kurumlarının fiziki ve teknik alt yapısı güçlendirilmelidir.
Mesleki eğitim kurumları kurumsal yeterliliklerini akredite ettirmelidir

3- Mesleki eğitim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının niteliklerini artırmaya yönelik rasyonel stratejiler belirlenmelidir.

5- Mesleki eğitim kurumları ve iş çevrelerinin sahip olduğu laboratuvar, araştırma merkezi, atölye, araç parkı, modern cihaz, v.b olanaklardan karşılıklı yararlanabilmesi için eşgüdüm sağlanmalıdır.

6- Mesleki eğitim kurumları, eğitim etkinliklerinde işgücü çevrelerinin birikim ve deneyimlerinden yararlanmak için yöntem geliştirmelidir.

7- Mesleki eğitim kurumları yerinde uygulamalı eğitime ağırlık vermelidir.

8- Staj uygulamalarına yönelik rasyonel politikalar geliştirilmelidir.

3.5. ANKET ÇALIŞMALARI

3.5.1

Ankete İlişkin Genel Bilgiler

Proje hazırlık kapsamında ön görülmeyen ve uygulama aşamasında karşılaşılan en önemli durum örneklem büyüklüğünün tespitidir. Ana kütlelerin tamamına yapılacak bir araştırma zaman, maliyet ve ölçme teknikleri açısından uygun değildir.

Örneklem büyüklüğünün tespitinde en önemli belirleyicileri şu şekilde ifade edilebilir.

Bir istatistikçinin en sık karşılaştığı sorunlardan birisi olan örnek büyüklüğü probleminin çözümü için ilk olarak aşağıdaki üç sorunun tam olarak cevaplandırılması gerekir (Hicks, C.R., 1973).

- 1- Bir parametrede önemli olarak tespit edilmesi istenen farklılığın büyüklüğü (δ) ne olmalıdır?
- 2- Popülasyonda ne kadarlık bir değişim mevcuttur? (Geçmiş tecrübeler veya ön araştırmalara bağlı olarak σ^2 'nin bir ön tahmini bu amaçla kullanılabilir).
- 3- Risk payı (α ve β) ne olmalıdır?

Bu üç soruya verilecek cevaplar ana kütlelerin özelliklerine ve yapılan çalışmanın amacına göre cevaplanmalıdır. Daha öncede belirtildiği gibi, zaman ve maliyet faktörü çok önemli bir yer tutmaktadır. Proje çalışmasında öngörülen 20 günlük zaman dilimi içerisinde 8 anketle en uygun metodun seçimi ve sorularla eşgüdümünün sağlanması gerekmektedir. Kullanılacak metodlar çok olmakla birlikte bunlardan daha önce kullanılmış olan örneklem büyüklüğünü belirleme metodları kullanılmıştır.

Buna göre;

$$\delta_{\bar{x}} = \frac{s}{\sqrt{n}}$$

$$\delta p = \frac{s}{\sqrt{n}}$$

Gerçek değerlendirme ile oransal değerlerde ise formülü kullanılarak örneklem büyüklüğü belirlenmiştir.

s ile bahsedilen standart sapmadır. Standart sapma belirlenmesinde önemli birkaç unsur vardır bunlar:

1. Bir pilot araştırma yapılarak bu araştırmanın verilerinden yararlanılarak hesaplanan standart sapma kullanılabilir.
2. Mevcut çalışmaya benzer daha önce yapılmış araştırmalarda kullanılan standart sapma kullanılabilir.
3. Üçüncü yol ise, dağılımın alt ve üst sınırları arasındaki farkı ifade eden değişim aralığının hesaplanmasıdır.

(Değişim aralığı 6'ya bölünerek tahmini standart sapma hesaplanabilir. Bilindiği üzere tüm değerler %99,7 ihtimalle (güvenlik düzeyinde) ana kütle ortalamasından ± 3 standart sapma ile dağılırlar.)

Proje araştırma uzmanları çalışmanın bu bölümünde ilk iki metodun kullanımının hem maliyet, hem de zaman yönünden uygun olacağı üzerinde görüş birliğine varmışlardır. Bu aşamada ele alınan işletmelerle ilgili örnek büyüklüğü formülü şu şekildedir.

$$n = \left(\frac{Z * s}{e} \right)^2 \quad n = p * q * \left(\frac{Z}{e} \right)^2$$

$$n_{düz} = \frac{N * s^2 * Z^2}{N * e^2 + s^2 * Z^2} \quad n_{düz} = \frac{N * Z^2 * (p * q)}{N * e^2 + Z^2 * (p * q)}$$

Pilot uygulama için kullanılan metodun soruların oluşması ve soruların alacağı vakit bir anketörün aynı gün içerisinde sağlıklı bir şekilde kaç anketi cevaplayabileceği soruları ve
%5 hata payı
%98 önem seviyesi

Kabul Edilebilir Hata +/- = 5%				
Evren Büyüklüğü = 4.000				
Güven Seviyesi	90%	95%	98%	99%
Önerilen Örneklem Büyüklüğü	254	351	477	570

Bu örneklem büyüklüğü saptanırken projenin optimum ve daha önceden belirlenmiş sürelerine uymaya çalışılarak anket sorularının yoğunluğu ve aynı günde yapılabilecek en uygun süreler saptanarak yapılmıştır. Prosesin önemli parçasını oluşturan bu unsurlar ile birlikte 477 firmanın anket kapsamına alınması kararlaştırılmıştır. Örnek çalışmalar dikkate alındığında “Saunders, Lewis, Thornhill, Research Methods for Business Students, Second Ed., Prebtice-Hall Inc., 2000” %95 ve üzeri güven aralığının anlamlı yüksek bir güven aralığı olduğu belirtilmiştir.

Örnekleme Yönteminin Belirlenmesi :

Örnekleme yöntemleri genel olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlar; tesadüfi örnekleme ve tesadüfi olmayan örneklemedir. Bunları değerlendirirken proje kapsamında yukarıda bahsedildiği gibi elde edilen ve uyulması gereken kısıtların varlığı ve araştırmanın bilimselliğinin ve doğrulanabilirliğinin artırılması gerekir. Bu aşamada bu iki yöntemin kısıtlara göre dağılımı şu şekildedir.

Konu	Tesadüfi Örnekleme	Tesadüfi Olmayan Örnekleme
Maliyet	Yüksek	Düşük
Doğruluk	Yüksek	Düşük
Zaman	Fazla	Az
Sonuçların Kabul Edilebilirliği	Evrensel Kabul	Makul Kabul
Sonuçların Genelleştirilebilirliği	İyi	Zayıf

Projenin optimum süresi dikte alındığında ve bilimselliğinin göz önünde bulundurulduğunda planlamalar ortaya konulmuş ve tesadüfi örnekleme metodunun seçilmesine karar verilmiştir.

Tesadüfi olan örnekleme yöntemleri de kendi içerisinde de;

- Basit tesadüfi örnekleme
- Sistematiik örnekleme
- Zümrelere göre örnekleme
- Kümelere göre örnekleme
- Alanlara göre örnekleme

5 kısımda toplanabilmektedir. Bu bağlamda işletmelerin TSO'DAKİ kümelenmelerine göre bir tasnif yapılması ve oda sayılarındaki ağırlıklarına göre ayrılmıştır. Bu konu ile yapılan açıklamalar soruların incelenmesi kısmında anlatılmıştır. Özet olarak il içi örnekleme kümelere göre örnekleme kabul edilmiş olup, ilçelerdeki sanayi odalarının her biri (Alaca ve Sungurlu) bir küme olarak kabul edilmiştir.

Soruların Belirlenmesi:

Anket çalışması iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölümde işletme ile ilgili genel bilgilerin bulunduğu kısım olmakla birlikte, anketin ikinci kısmı ise algılara yönelik ve mesleki teknik eğitimin üniversite Meslek Yüksekokullarına bakış açıları, beklentileri, talepleri, yapabilecekleri, etkin iletişim koşulları ve stajyer ve yeni mezunlarla ilgili tutumlar, eğilimler MYO mezunlarına bakış açıları şeklinde olmuştur.

Soruların belirlenmesinde proje yönetiminin işletme sahip ve/veya yetkilileri ile yaptıkları yüz yüze görüşmeler, proje kapsamında yapılan çalıştayda edinilen bilgiler ve çalıştay masa raporları, daha çok meslek edindirme kurları olarak bilinen BECERİ 10 projesi kapsamındaki anketler, Yüksek Öğretim Kurulu içerisinde yapılmış çeşitli üniversitelerdeki öğretim üyelerine ait benzer akademik çalışmalar, anket sorularının belirlenmesinde önemli rol oynamıştır.

Anket Soruları proje kapsamında oluşturulan sorular örneklem büyüklüğünün %2,5 oranına yani 12 işletmeye pilot olarak uygulanmasına karar vermiştir. Bu oranın belirlenmesi ve pilot uygulama yapılmasının aşağıdaki faydaları bulunmaktadır.

1. Anketörlerin bir anketi reel olarak ne kadar zamanda yaptıklarının tespit edilmesi. Bu sayede hedeflenen sayıda ankete ulaşıp ulaşılmayacağının belirlenmesi
2. Anket sorularını cevaplayan işletme yetkililerinin soruları anlayarak cevapladığının tespit edilmesi, bu sayede güvenilirliğin artması
3. Anket sorularında eksik, anlam bütünlüğü bozuk cümlelerin tespit edilmesi, bu sayede daha kapsamlı bir çalışmanın ortaya konulması.

Yapılan pilot anket sorularından sonra küçük çaplı ekleme ve değişiklikler yapılarak anket çalışmasında sorular ile ilgili düzenlemeler yapılmış ve son hali verilerek saha araştırmasına başlanmıştır.

Soruların değerlendirilmesi:

Yapılan Çalışma 2 kısımdan oluştuğu belirtilmişti. 1. bölüm soruları işletmenin tanıtımı ile ilgili olan bölümlerden 2. bölüm soruları ise projenin somut çıktıklarına ilişkin sorulardan oluşmaktadır. 2. bölüm soruları 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

Turum, algılar ve beklentilere yönelik olarak yapılması planlanan anket çalışmasında Thurstone, Guttman, Bogardus, Osgood ölçekleri de, kullanılabilirken sosyal tutum olarak ve daha önce yapılmış olan çalışmalarda Likert ölçeği daha anlaşılır ve sonuçların açıklanabilirliği açısından uygun görülmüştür.

Oluşturulan cümleler çalışmanın 2 ikici kısmında 41 adet olmakla birlikte dağılımın ve soru tiplerinin karşısına olumlu ve olumsuz cümleler tespit edilmiş 5'li Likert ölçeğine göre "Tamamen Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Tamamen Katılmıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir.

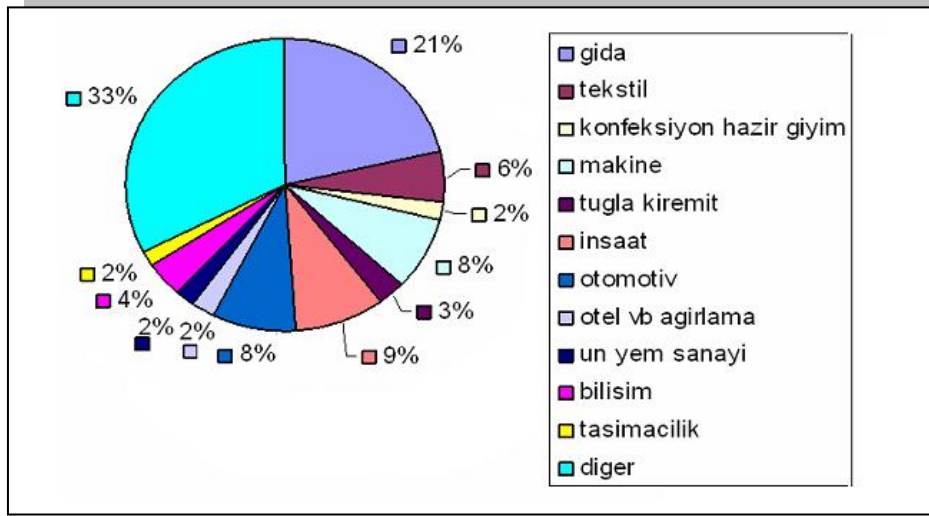
3.5.2

Anket Sonuçları

3.5.2.1

İşletmelerin Sektörel Dağılımı

Sektörlerin belirlenmesinde Proje ortağımız olan Çorum Sanayisi Odası veritabanı kullanılmış ve Çorum TSO'nun da öngördüğü kümelenme (25 grup sayısı) oranı göz önüne alınmıştır. Ancak tesadüfi örneklem metodu gereği yüzdelik dilimlere çalışma bittikten sonra ulaşılabilmektedir. Ayrıca çalışma kapsamında Çorum'da öne çıkan sektörler Tablo 18'de gösterilmiştir.



Tablo 18: Corum'da Öne Cıkan Sektörler

Tablo 18'de görüldüğü gibi anket çalışmasında pilot uygulama dahil olmak üzere 480 işletmenin sektörel dağılımlarını vermektedir. En büyük dilimi her ne kadar diğer sektör temsilcileri tutuyorsa da bu durum ÇTSO kayıtlarını da doğrulamaktadır. 25 grup olmasına karşılık ankette 11 sektör isimlendirilmiş ve 12. olarak ta diğer seçeneği verilmiş ve çoğunluk gibi görülmektedir. Bu işletmelerin 50 den fazla farklı şekilde olan işletmelerdir bunlardan kendi içerisinde ağırlıklı olanları tabloda verilmiştir

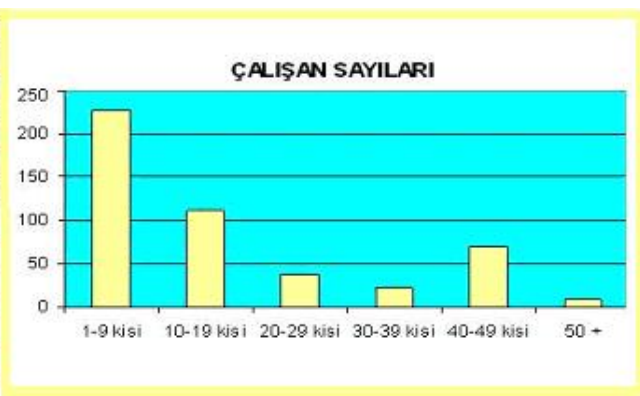
DİĞER SEKTÖRLER			
FOTOĞRAFÇILIKVE DİJİTAL BASKI	SERBEST MUHASEBECİ	MOBİLYA HALI	BALATA
MADEN İŞL.	RADYO TV	TARIM	SİGORTA
AMBALAJ	NAKLİYAT	KUYUMCULUK	
MATBAA VE AJANS	HİDROLİK	ÇELİK PİRİNÇ KROM	
AYAKKABI İMALATI	DAYANIKLI TÜKETİM MALLARI	AKARYAKIT	
KARGO	TEMİZLİK	ELEKTRİK	
BOYA ÜRETİM VEYA SATIŞ	KUAFÖR	KAĞIT FB.	
TREYLER	TELEMİNİKASYON	MEDİKAL	
KIRTASIYE	SU ARITMA	CAM SANAYİ	
ZİRAİ EKİPMAN VE İLAÇLAMA	GÜVENLİK ŞİRKETİ	LABORATUAR VE KLİNİK	
KERESTE	ÖĞRENCİ YURDU	RADYATÖR	
KOZMETİK	EĞİTİM HİZMETLERİ	OPTİK	
DANIŞMANLIK	TURİZM	PLASTİK	

Diğer sektörlerden sonra en büyük payı gıda işletmeleri almaktadır. Bu işletmelerin önemli kısmı Çorum il merkezindeki Gıda Toptancıları Sitesi'nde yer almaktadırlar. Ayrıca Bisküvi, helva vb. gibi gıda ürünleri üreten işletmelerde Çorum'da bulunmaktadır. Ayrıca Hitit Gıda, Metropol gibi birçok şubesi bulunan yerel ancak kendi ihtiyaçlarının bir kısmını kendisi üretmektedir.

Çorum'da faaliyet gösteren önemli sektörlerden biriside İnşaat sektörüdür. İnşaat sektörü içerisinde, PVC, kapı vb gibi direkt olarak inşaat sektörünün içerisindeki işletmeler yer almaktadır. Daha sonraki dilimde ise Otomotiv satış, servis ve yedek parça işletmeleri yer almaktadır. Bu işletmelerin çoğu emek yoğun çalıştıkları için özellikle nitelikli eleman ihtiyaçları ön plandadır. Bir sonraki yüzdeler dilimde ise Çorumda öne çıkan işletmelerin başında olan makine fabrikaları yer almaktadır. Bu işletmeler her ne kadar sayısal olarak örneklem içerisinde çok yüzdeler olarak geride olmasına karşılık, çalışan sayıları, cirolar ve ihracata olan katkıları nedeniyle Çorum Sanayisinde önemli bir yer tutmaktadırlar. Benzer, Diğer bir sektör ise Tekstil sektörüdür, özellikle çalışan sayısı bakımından önemli rakamlara ulaşan işletmelerdir.

Yapılan anket çalışmasında toplam işverenler ve hissedarları hariç olmak üzere 480(1 ayıklanmış işletme) 9298 çalışmanı olduğunu belirlenmiştir. Mavi yaka ve beyaz yaka olarak toplam yöneltilen sorularda Beyaz yaka çalışanlarının mavi yaka çalışanlarına oranı toplam içerisinde yaklaşık 1/10 olduğu söylenebilir. Tablo 19'da işletmelerin çalışan sayılarının dağılımı verilmiştir.

Sektörler	Çalışan Sayısı						Toplam
	1-9 kişi	10-19 kişi	20-29 kişi	30-39 kişi	40-49 kişi	50 +	
Gıda	50	29	12	3	7	1	102
Tekstil	10	6	1	1	8	1	27
Konfeksiyon/Hazır giyim	6	0	0	2	2	0	10
Makine	14	12	0	3	9	0	36
Tuğla/Kiremit	0	0	1	2	11	0	14
İnşaat	19	14	3	2	6	0	44
Otomotiv	22	7	2	0	8	1	40
Otel /Ağırlama vb.	4	4	1	1	1	1	12
Un Yem Sanayi	3	1	3	0	1	0	8
Bilişim	14	2	2	1	0	0	19
Taşımacılık	3	3	0	0	0	2	8
Diğer	83	34	10	10	17	3	157
Toplam	228	112	38	22	70	9	479



Tablo 19: Çalışan Sayılarının Sektörel Dağılımı

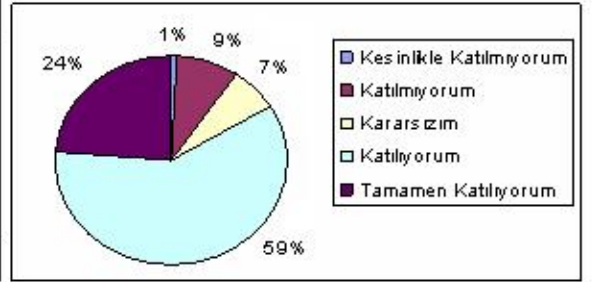
Anket öncesinde gerçekleştirdiğimiz ikili görüşmeler, nitelikli işgücüne reel gereksinim duyan işletmelerin konuya yönelik stratejik tutumlarının ortaya çıkartılması gerektiğini gösterdi. Çünkü Çorum ilinde nitelikli işgücüne bağımlı işletmelerle nitelik gerektirmeyen iş gücü yoğunluklu işletmelerin yer aldığı Sektörel dağılım oldukça heterojen bir yapı içermektedir. Söz gelimi, sektörel kümelenme itibarıyla Toprak Sanayi içinde telaffuz edilen tuğla ve kiremit fabrikaları ve Gıda Sektörü içinde ele alınan un ve yem fabrikalarında istihdam edilen işgücü yoğunluğu daha çok vasıfsız işçilere dayalıyken Makine, Mobilya, Tekstil gibi sektörlerde nitelikli işgücü olmaksızın işletmenin ayakta kalması olanaksızdır.

Anket sürecinde işletmelere nitelikli işgücüne gereksinimleri olup olmadığı sorulurken herhangi bir sektörel sınırlandırma yapılmamıştır. Ancak bölgesel kalkınmada önemli ivmeye sahip, katma değeri ve toplam istihdam kapasitesi yüksek olan bu işletmelerin nitelikli işgücüne yönelik algıları ve stratejik tutumları da ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Dolayısıyla nitelikli işgücüne gereksinim duyan işletmeler genelde katma değeri yüksek olan işletmelerdir ve ekonomik büyüme içerisinde önemli yer tutmaktadırlar. Tablo 20’de görüldüğü gibi nitelikli işgücüne olan ihtiyaç %80’den fazladır.

Nitelikli iş gücüne ihtiyacım var.

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	0,8
Katılmıyorum	41	8,5
Kararsızım	34	7,1
Katılıyorum	287	59,8
Tamamen Katılıyorum	114	23,8
Toplam	480	100

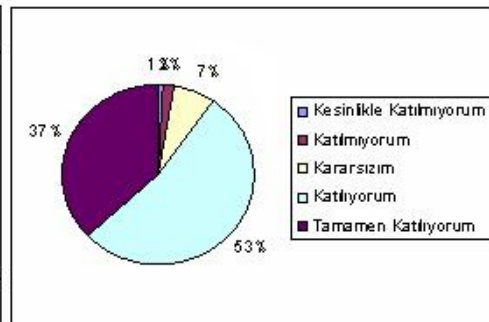


Tablo 20: Çorum İşgücü Piyasası Nitelikli İşgücü İhtiyacı

İşletmelerin nitelikli işgücü konusundaki stratejik tutumları ve algılarını ortaya çıkarmaya yönelik olarak ankette yer verilen sorulardan 3 tanesi en baskın cevapları almıştır. Ankete katılan tüm işletmelere nitelikli işgücü kapasitesi ayırımı yapmadan yönelttiğimiz “Hedeflere ulaşmada nitelikli insan gücünü önemsiyorum” ve “Nitelikli eleman çalıştıran işletmelerin büyümeleri daha kolaydır.” Sorularına alınan cevapların dağılımı Tablo 21 ve 22’de görüldüğü gibi % 90’ı aşan bir olumluluk göstermiştir.

Hedeflere ulaşmada nitelikli insan gücünü önemsiyorum.

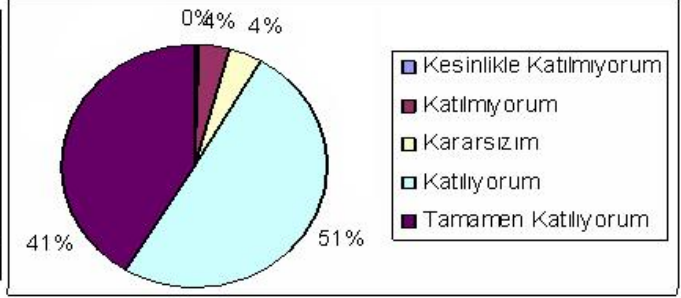
	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	0,8
Katılmıyorum	9	1,9
Kararsızım	34	7,1
Katılıyorum	256	53,3
Tamamen Katılıyorum	177	36,9
Toplam	480	100



Tablo 21: Hedeflere Ulaşmada Nitelikli İnsan Gücü Algısı

Nitelikli eleman çalıştıran işletmelerin büyümeleri daha kolaydır.

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	0,4
Katılmıyorum	18	3,8
Kararsızım	20	4,2
Katılıyorum	241	50,2
Tamamen Katılıyorum	199	41,5
Toplam	480	100

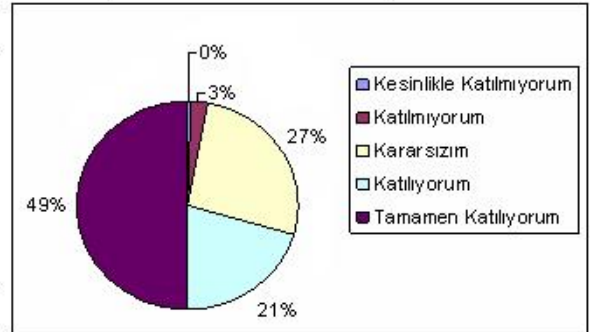


Tablo 22: Nitelikli İşgücünün İşletmeye Katkısı

Bu iki soruya yönelik yanıtlardaki olumluluğun yüksek çıkmasından hareketle işletmelerin mutlak şekilde nitelikli işgücüne bağımlılık gösterdiğini iddia edemeyiz. Çünkü bu tür sorulara verilen yanıtların kurumsal gerçekler atlanarak salt imaj ve genel geçer tutumun olumlu olması gerektiği gibi bir öngöründen kaynaklandığı bilinen bir gerçektir. Bunun yanı sıra geleneksel üretim modeli ve yönetim anlayışını sürdüren birçok işletme nitelikli işgücü olgusunu kendi kurumsal kapasitesi içinde özerk bir yapı gibi algılamakta ve sıradan bir taşıma işini de nitelikli işgücü ile bütünleştirmektedir. Bu karmaşayı bertaraf için yönelttiğimiz “Eğitimin her yaşta ve mesleki hayattaki önemi büyüktür” sorusuna yönelik değerlendirmenin sonuçları tablo 23’de verilmiştir.

‘Eğitim her yaşta ve mesleki hayattaki önemi’ bizim açımızdan da önemlidir.

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	0,8
Katılmıyorum	14	3
Kararsızım	126	27
Katılıyorum	101	41
Tamamen Katılıyorum	235	100
Toplam	480	100

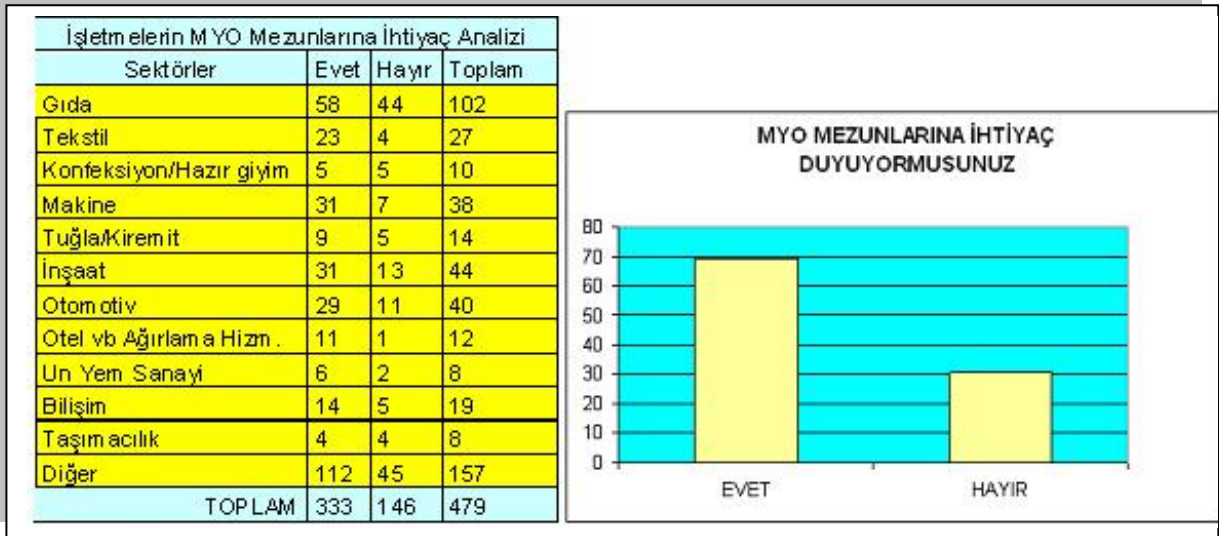


Tablo 23: Mesleki Yaşamda Eğitimin Önemi

İşletmelerin mesleki teknik eğitime bakış açılarını değerlendirmeye yönelik bu soruda %70’lik bir kesim olumlu yönde görüş belirtirken hemen altını çizmemiz gereken önemli bir nokta var. Bu olumlu tavrın büyük kısmı eğitimi salt okul olarak değil, “alaylı” olarak tabir edilen kurum içi çekirdekten yetişme boyutuyla da kabul etmektedirler. İkili görüşmelerimizde ısrarla vurgulanan nokta; çırak/kalfa/usta geleneğinin çoğu sektörde hala devam ettiği ve nitelik gerektiren birçok alanda işletmenin kendi elemanını kendi yetiştirdiği yönünde olmuştur. Hatta Çorum Sanayisinin önde gelen firma temsilcilerinden biri de düşüncelerini şöyle dile getirmiştir: “Bana göre, bırakın ara elemanı, mühendislik düzeyinde bile bir öğrenci okuldan mezun olmakla mühendislik becerisini kazanmış olmuyor. Eğitim sadece iyi bir mühendis olunabilmesi için alt yapı anlamı taşıyor. O kişinin mühendis olması çalıştığı işletmede kazandığı deneyimlerle oluyor. Örnek vermek gerekirse, diploma ve okulda edinilen bilgileri, bir bilgisayarın çalışması için temel yazılım olan işletim sistemine benzetebiliriz. Ama hiçbir işletim sistemi kendi başına bir şey ifade etmez. Mutlaka o işletim sistemi üzerine kurulması gereken bazı programlar vardır. İşte o programların eksiksiz kurulumuyla bilgisayar tam bir işlevsellik sağlar. Diplomasını alıp işletmeye gelen mühendis ya da ara eleman da aynı durumdadır.”

Dolayısıyla işgücü piyasalarının algısında eğitim olgusu kurumsal dinamizm içerisinde sürdürülebilir bir etkinliktir ve eğitimi kendi iç döngülerinde kurumsal varlıklarının bekası olarak görmektedirler. Kesin olan kanaat önemsendiği noktasındadır. Bu açıdan bakıldığında okulda verilen eğitimin kalitesini artırılması ve tüm paydaşların katılımının sağlandığı aktif bir eğitim modeli ile başa çıkılabilecek önemli bir olgudur.

İşgücü piyasalarının eğitim konusundaki bu duyarlılığı Meslek Yüksek Okulu mezunlarına duydukları gereksinim noktasında da sorgulanmış ve salt “Evet”, “ Hayır” seçenekleriyle yetinilmemiştir. Anket çalışmasında ayrıca boşluk bırakılarak hangi alanlarda en çok MYO mezunlarına ihtiyaç duydukları konusunda da bilgi sahibi olunmuştur. Bu bağlamda her sektör için anket uygulanan işletmelerden alınan cevaplardan, işletmelerin Ön Muhasebe ve Pazarlama alanlarında MYO mezunlarına olan ihtiyaçlarının görece olarak fazla olduğu anlaşılmıştır. Özellikle göze çarpan sektör ise otel ve ağırlama hizmetleri sunan işletmelerin yer aldığı sektördür. Bu sektör, çalıştırdığı elemanların önemli bir kısmının nitelikli, sosyal yönü gelişmiş, diplomalı bireylerden seçmekte ve nitelikli elemana daima öncelik ve kolaylık sağlamaktadır. Gıda ve Konfeksiyon sektörlerinde pazarlama bölümü mezunlarına önemli derecede ihtiyaç hissedilirken, tekstil işletmelerinde tekstil mezunu; makine sektöründe makine teknikeri, inşaat sektöründe inşaat teknikeri ve bilgi teknolojileri mezunu, otomotiv sektöründe, şaşırtıcı bir şekilde pazarlama ve makine-otomotiv teknikeri bilişim sektöründe bilgi teknolojileri mezunu ihtiyaç kümelenmesi olduğunu görmekteyiz. Yine anket değerlendirme sonuçlarına göre işletmelerin büro yönetimi ve dış ticaret birimlerinde nitelikli işgücü ihtiyacı olduğu görülmektedir. Tablo 24 İşletmelerin MYO mezunlarına yönelik ihtiyaç analizlerini yansıtmaktadır.



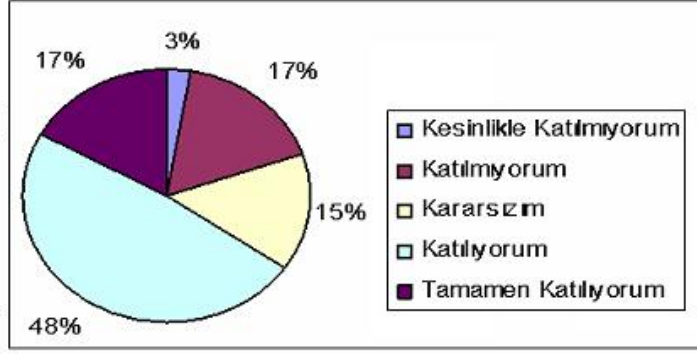
Tablo 24: MYO Mezunu İhtiyaç Analizi

İşletmelerin Meslek Yüksek Okullarına yaklaşımlarını ortaya çıkarmaya ve iş yetenek uyumuyla ilgili en önemli sorulardan biri ise işletme çalışanlarından lise mezunu olup MYO okumamış, personelin bu eğitimi tamamlamalarına sıcak bakılıp bakılmadığını gösteren “Çalışanlarımdan Meslek Yüksek Okulu okumayanları Meslek Yüksek Okuluna yönlendirmek istiyorum” sorusu idi.

Bazı işletmeler, çalışanlarının yaşları ve eğitimleri dolayısıyla böyle bir şeyin mümkün olamayacağını düşünürken bazıları ise çalışanlarının önemli kısmının niteliksiz çalışanlar olması sebebiyle, bazıları ise bu durumun nasıl olabileceği konusunda fikir yürütemedikleri için olumsuz fikir beyan etmişlerdir. Geriye kalan yaklaşık %65’lik bir kısım ise çalışanlarının MYO eğitimi almalarına olumlu yaklaşmışlardır. Aynı zamanda çalışanların MYO eğitimi almalarının işletmelerin faaliyetlerine teknik açıdan fayda sağlayacağı kanaatine sahiptirler. (Tablo 25)

Çalışanlardan Meslek Yüksek Okulu okumayanları Meslek Yüksek Okuluna yönlendirmek istiyorum.

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	13	2,7
Katılmıyorum	82	17,1
Kararsızım	71	14,8
Katılıyorum	232	48,3
Tamamen Katılıyorum	82	17,1
Toplam	480	100



Tablo 25: Yönlendirme Eğilimi

Meslek Yüksekokullarına yeni bölümler açılması noktasında ankete katılan işletmelerin %78'lik kısmı olumlu görüş belirtmiştir. Yine işletmelerle yapılan ikili görüşmelerde ve çalıştay esnasında da aynı yoğunlukta gündeme gelen bu konu, istihdam odaklı bölümler açma konusunda hassas olan üniversitemiz için de öncelikli alanlardan birini oluşturmaktadır. Tablo 26'da Meslek Yüksekokullarında yeni bölümler açılmasının gerekliliğini ortaya koyan sonuçlar gösterilmiştir.

Meslek yüksekokullarına yeni bölümler açılmasına ihtiyaç vardır.

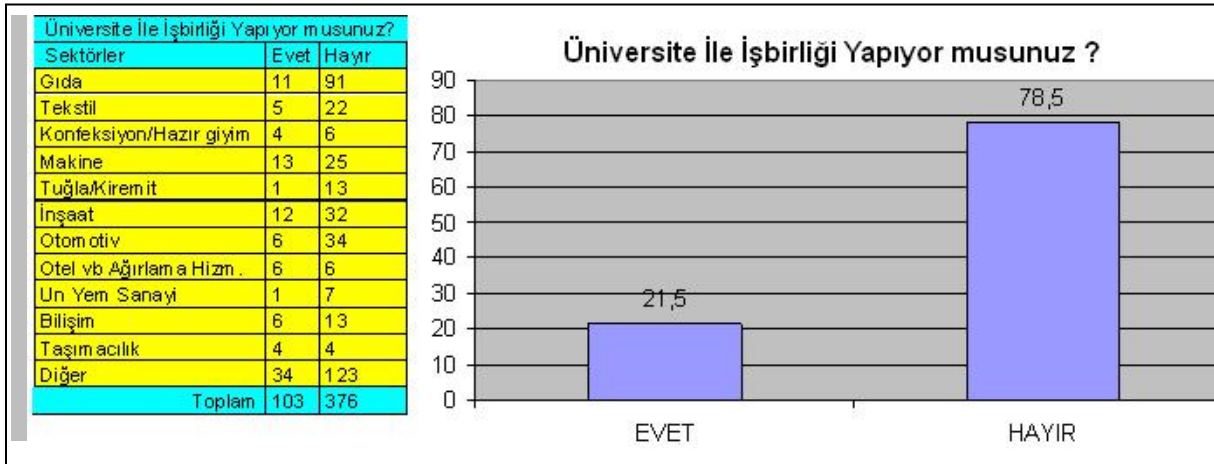
Cevap	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	12	2,50
Katılmıyorum	40	8,33
Kararsızım	52	10,83
Katılıyorum	238	49,58
Tamamen Katılıyorum	138	28,75
Total	480	100,00



Tablo 26: İşgücü Piyasasının Yeni Bölümlere Olan Talebi

Üniversite Sanayi İşbirliği özellikle bölgesel kalkınma dinamiklerini rasyonel ve rekabetçi bir tutum içerisinde bir araya getirebilme noktasında sıkça sözü edilen temel argümanlardan biridir. Birçok alanda olduğu gibi, mesleki eğitim konusunda da üniversitenin işgücü piyasalarıyla eşgüdüm içinde olması, ileriye yönelik projeksiyonlarında işgücü piyasalarının varsayımları ve öngörülerini göz önünde bulundurması nitel üstünlüğünün gereğidir. Aynı şekilde, gelişmiş Ar-Ge departmanı olan, inovasyona dayalı üretim ya da hizmet üreten işletmeler için de durum aynıdır. Bu bağlamda işletmelerin üniversite ile işbirliği kapasitesi anket kapsamında sorgulanmış ve söz konusu işbirliğinin uygulanabilirliği farklı boyutlarıyla ele alınmıştır.

Ankette, üniversite kavramıyla salt Çorum'da bulunan Hitit Üniversite'sinin kastedilmediği, makro ölçekte üniversite tanımlamasının ülkedeki tüm üniversiteleri kapsadığı anketörler tarafından ayrıca belirtilmiştir. Anketlerde işgücü çevreleriyle üniversite arasındaki işbirliğinin çok zayıf olduğu sonucu çıkmaktadır. Üniversite ile yaygın işbirliği içinde olan işletmeler; makine, inşaat ve gıda sektörlerinde yer almaktadır. Hangi alanlarda iş birliğinin olduğu ise anketin likert bölümünde sorulmasına karşın, evet seçeneği açık uçlu bırakılmıştır. Tuğla-kiremit sektörü içerisinde yer alan işletmeler bazı ölçümler için üniversite laboratuvarlarını kullandıklarını beyan etmişlerdir. İşletmelerin bir kısmı, stajyer öğrencilerin işletmelerinde staj görmelerini işbirliği olarak kabul etmektedirler. Bazı işletmeler ise, üniversiteye yönelik sosyal sorumluluk anlamında yapmış oldukları sponsorluk faaliyetlerini ve üniversitede tarafından gerçekleştirilen aktivitelerde yaptıkları yardımları işbirliği olarak değerlendirmişlerdir. Teknik anlamda mesleki teknik eğitimin güçlendirilmesi için ortak bir çalışma bulgusuna rastlanmamıştır. Anket verileri Tablo 27'da verilmiştir

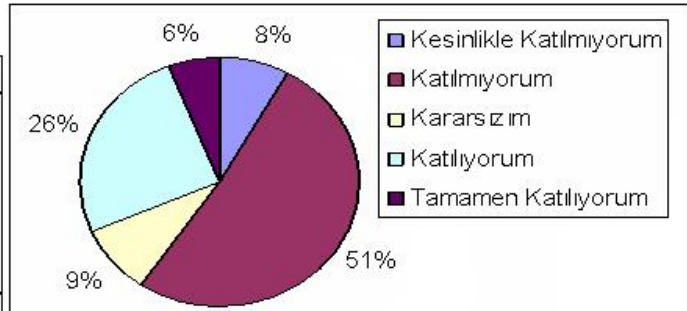


Tablo 27: Üniversite Sanayi İşbirliği

Üniversite Sanayi işbirliği kapsamında işletmelerin üniversite proje destek ofisleri ve öğretim elemanları ile bağlantılarının olup olmadığı sorgulanmış ve anket sonuçlarına göre %60'lık bir kesim, üniversitelerdeki kendileri ile ilgili bölümlerle iletişiminin olmadığını belirtmişlerdir. Kısmen cevabında ise genellikle, üniversite de görev yapan akademisyen arkadaşlarının bulunduğunu belirtmişlerdir. %14'lük bir kısım ise üniversite ile gerekli iletişimi sağladığını dile getirmişlerdir. Tablo 28'den de anlaşılacağı gibi üniversite-sanayi işbirliğinde çözüme dayalı işbirliklerinin zayıf bir durumda olduğu söylenebilir. Ancak paydaşlarında bu durumu düzeltmek için çalışmalara istekli oldukları gözlemlenmektedir.

Üniversite proje destek ofisleri ve öğretim elemanları ile bağlantımız bulunmaktadır

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	38	7,9
Katılmıyorum	247	51,5
Kararsızım	43	9
Katılıyorum	123	25,6
Tamamen Katılıyorum	29	6
Toplam	480	100

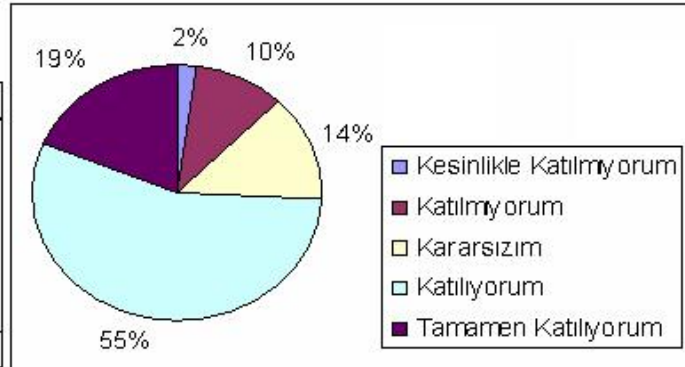


Tablo 28: Üniversite ile Proje Bazlı Bağlantı

Hali hazırda üniversite-sanayi işbirliğinin yeterli düzeyde sağlanıp sağlanmadığı konusunda %12 lik bir kısım sanayi üniversite işbirliğinin, yeterli düzeyde olduğunu düşünürken yaklaşık %88 lik baskın bir kitle üniversite sanayi işbirliğinin genel anlamda sağlanmadığını düşünmektedir. Bu konuda olumsuz fikre sahip olanların %19'luk bir kısmı ise, üniversite sanayi işbirliğinin hiçbir şekilde sağlanmadığını belirtmişlerdir. Tablo 29

Üniversite-sanayi işbirliği yeterli düzeyde sağlanmamıştır.

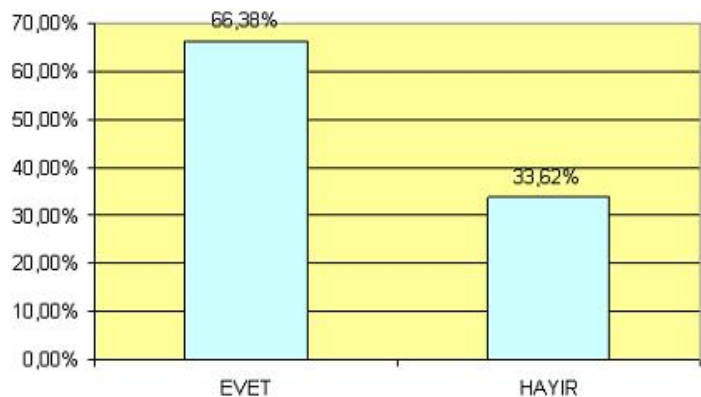
	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	11	2,3
Katılmıyorum	47	9,8
Kararsızım	66	13,8
Katılıyorum	266	55,4
Tamamen Katılıyorum	90	18,8
Toplam	480	100



Tablo 29: Üniversite Sanayi İşbirliği Yeterlilik Düzeyi

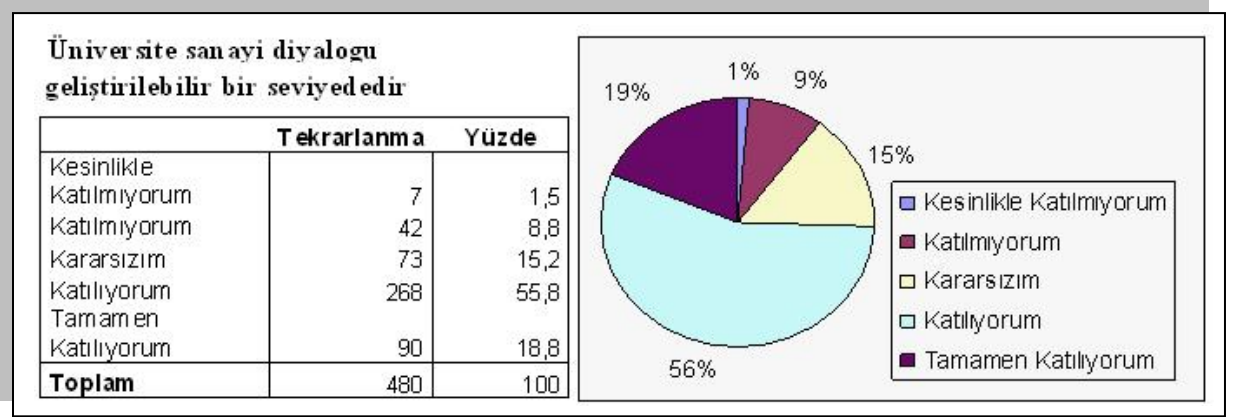
Üniversite Sanayi İşbirliği ekseninde MYO ile ortak çalışmalar yapmak ister misiniz sorusuna verilen yanıtlar sektörlere göre farklılık göstermektedir. Tablo 30

Üniversite ile Ortak Çalışma Yapmak İster misiniz?	Evet	Hayır	Toplam
Gıda	56	46	102
Tekstil	19	8	27
Konfeksiyon/Hazır giyim	7	3	10
Makine	31	7	38
Tuğla/Kiremit	11	3	14
İnşaat	30	14	44
Otomotiv	25	15	40
Otel vb. Ağırlama Hiz.	10	2	12
Un Yem Sanayi	5	3	8
Bilişim	13	6	19
Taşımacılık	6	2	8
Diğer	105	52	157
Toplam	318	161	479



Tablo 30: Ortak Çalışma Eğilimi

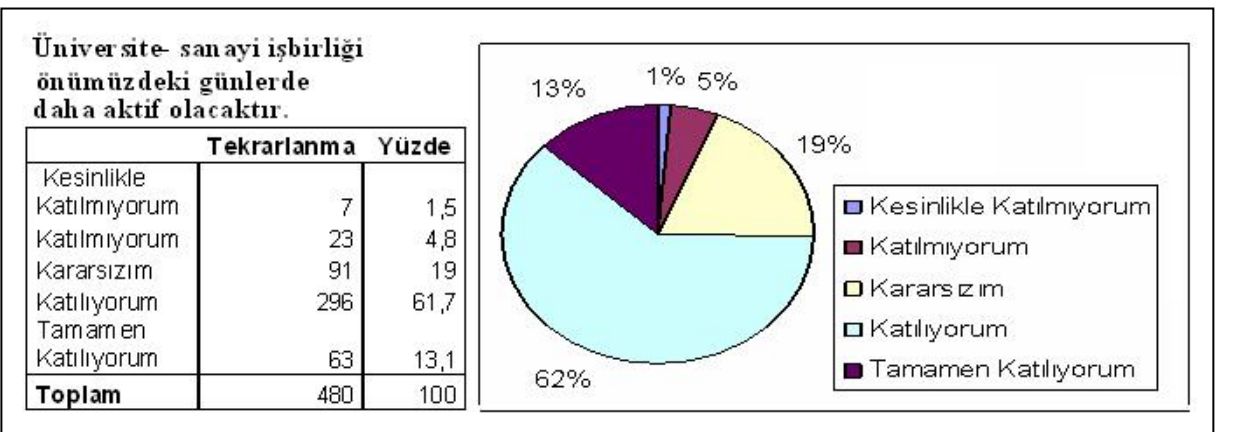
Üniversite Sanayi İşbirliğine yönelik sorulardan bir diğeri de Üniversite Sanayi İşbirliğinin geliştirilebilir bir düzeyde olup olmadığına yöneliktir. İkili görüşmelerde de sıkça gündeme gelen bu konu, Üniversite ile Çorum sanayisinin uyumlu çalışmalar yapabilmesi için göz önüne alınması gereken herhangi bir koşul ya da engelin olup olmadığı yoğun bir şekilde tartışılmıştır. Projenin önceliği olan işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü arzının rasyonel şekilde planlanabilmesi için geliştirilebilir diyalogun varlığına yönelik inancın tam olması gerekmektedir. Anket sonuçlarında bu inanç, %75 oranında da olumlu olarak gerçekleşmiş ve bu konuda yapılacak olan çalışmaların da müspet yönde ilerlemeler sağlayacağı sonucuna varılmıştır. Karşılıklı iletişim ve birliktelik şuurunun mesleki teknik eğitimde kaliteyi getireceği sonucu ortaya çıkmış ve anket çalışmasına katılan işletmeler bu olguyu doğrulamıştır. Tablo 31



Tablo 31: Üniversite Sanayi İşbirliğinin Geliştirilebilirlik Düzeyi

Yine aynı ekseninde mesleki eğitimin geliştirilmesi ve sektörlerin taleplerinin karşılanmasında aktif olarak tarafların bir araya gelmelerinin sağlanacağı, alt yapı ve örgütsel sorunların giderilmesinde en az iki taraflı bir mekanizmanın oluşması hakkındaki beklentileri ve arzuları bu soruda değerlendirmeye alınmıştır.

Üniversite – Sanayi işbirliğinin önümüzdeki günlerde daha aktif olacağı düşünen %75’lik bir kesim, aynı zamanda ileriki zamanlarda faaliyetlerin daha da artacağını düşünmektedirler. Bu bağlamda proje kapsamında yapılan faaliyetlerin etkili olduğu düşünülmekte ve tarafların iletişime içinde olmalarından kaynaklanan bir pozitif bakış açısının olduğu söylenebilir. Buna rağmen %14’lük bir kısmın ise ileri yönelik üniversite sanayi işbirliğinin bir artış içersinde olamayacağını düşünmektedirler. Faaliyetlere yönelik olarak işletmelerin %20’lik bir kısmının ise kararsız olması, daha önce yapılması planlanmış faaliyetlerin bir kısmından sonuç alınamamasının etkisi olabilmektedir. Tablo 32



Tablo 32: Üniversite Sanayi İşbirliğinin Yakın Gelecekte Aktifleşme Olasılığı

3.5.2.4

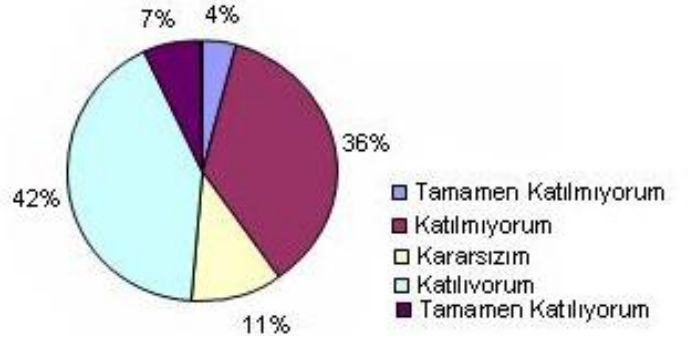
Kurumsal Kapasite Açısından İş Çevrelerindeki Üniversite Algısı

İkili görüşmeler esnasında ortaya konulan en önemli görüşlerden birisi, üniversitenin bilgi üreten kurum olması noktasında çok önem arz ettiği fakat teknolojik gelişmeleri anında bünyesine taşıma noktasında yavaş kaldığı yönündeydi. Özellikle yoğun teknoloji gerektiren sanayi dallarına yönelik ekipman ve laboratuvar konusunda fiziki yeterliliğin tam olmadığı, hatta bazı konularda sanayinin üniversitenin önünde gittiği düşüncesi egemendi.

İş çevrelerince üniversitenin kurumsal kapasitesinin yeterliliğinin sorgulanması noktasında, işletmelere üniversitemizdeki bölümlerin işletmelerin ihtiyaçlarına cevap verip veremediği soruldu. Anket değerlendirmesine göre, kararsızları da olumsuz olarak kabul edecek olursak mesleki ve teknik anlamda işletmeler mevcut bölümlerin yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Ancak burada ortaya çıkan olumsuz sonuç “ Üniversite ile işbirliği yapıyor musunuz? “ sorusuna hayır diyenlerin bir bölümünün açıklaması şeklinde olabilmektedir. Yani alanı ile ilgili üniversite ile yapabileceği çalışma koşullarının sağlanmaması bir koşul olarak ele alınmış olabilir. Aynı zamanda diğer bir pencereden de üniversitenin varlığı ile ilgili yeterli bilgiye ve bölümler hakkında teknik içeriğe sahip olmayabilirler. Yalnızca katılan ve katılmayan işletmeleri göz önüne alacak olursak üniversitenin bölümlerinin tanıtılmaya ve yeni bölümlerin de açılmaya ihtiyacının olduğu söylenebilir. Tablo 33

Üniversitemizde ihtiyaçlarımızı karşılayacak bölümler mevcuttur.

Cevap	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	20	4,17
Katılmıyorum	172	35,83
Kararsızım	55	11,46
Katılıyorum	200	41,67
Tamamen Katılıyorum	33	6,88
Toplam	480	100,00

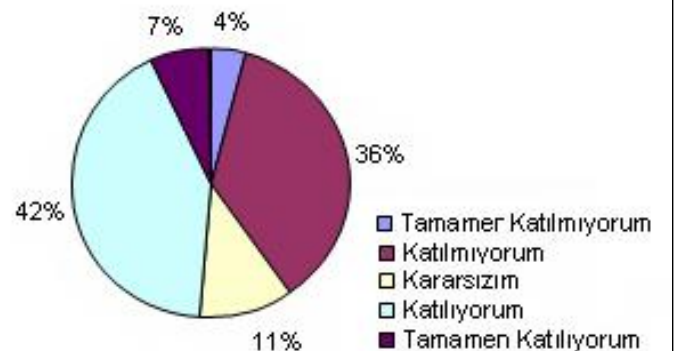


Tablo 33: Üniversite – İşgücü Piyasası İhtiyaç Uyumu

Bu soruya paralel olarak yöneltilmiş olan; üniversite yetkililerinin işletmelerin hangi alanlarda nelere ihtiyacı olduğu yönündeki soruda gerek öğretim elemanlarının gerekse üniversitenin bir bütün olarak algılanması olsun kararsızları da bir araya getirdiklerinde yaklaşık %61 kısmın mesleki teknik eğitim için sorunların tek taraflı olarak çözülemeyeceği düşüncesinde oldukları gözlemlenmektedir. Azımsanamayacak bir kısım ise üniversite yetkililerinin piyasanın problemleri hakkında yetersiz bilgiye sahip olduklarını düşünmektedirler. Tablo 34

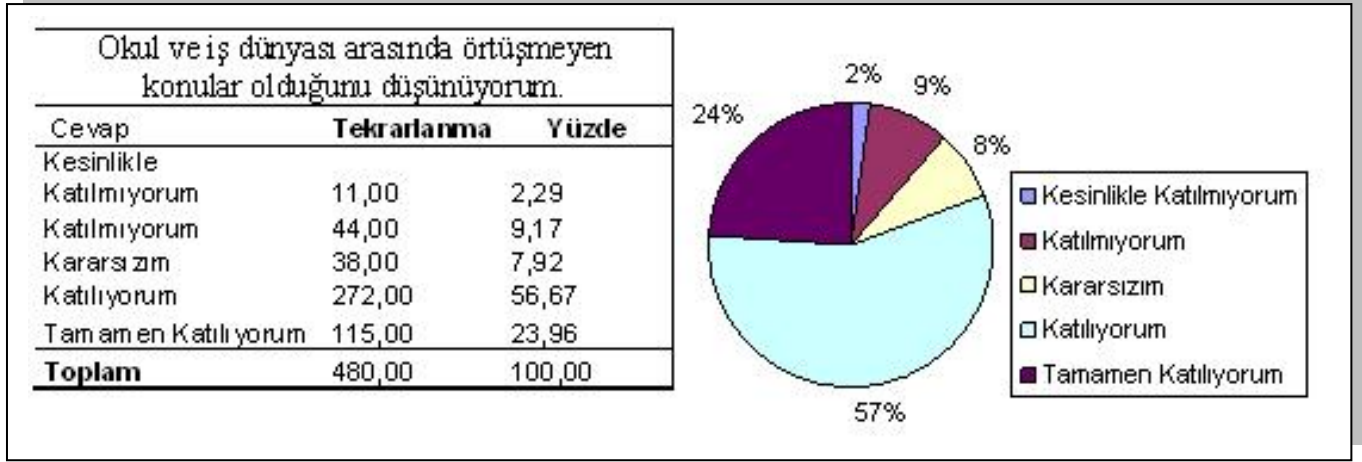
Üniversite yetkilileri işletmelerin hangi alanlarda nelere ihtiyacı olduğunu biliyorlar.

Cevap	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	20	4,17
Katılmıyorum	192	40
Kararsızım	85	17,7
Katılıyorum	147	30,6
Tamamen Katılıyorum	36	7,5
Toplam	480	100



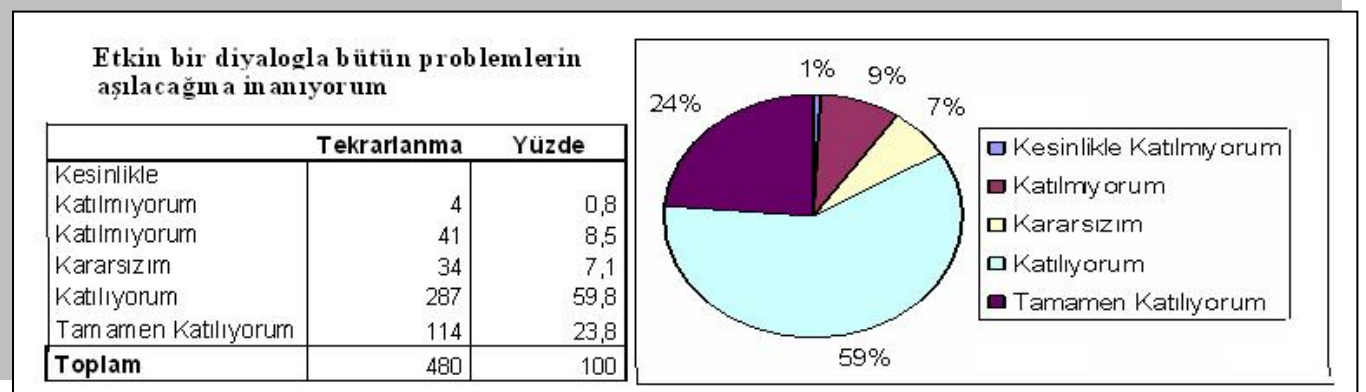
Tablo 34: Üniversite – İşgücü Piyasası İhtiyaç Duyarlılığı

Okul ve iş dünyası arasında kopukluğun olup olmadığına yönelik soruya yaklaşık %89'luk bir oran MYO mezunlarının aldıkları eğitimin niteliğinden dolayı iş dünyası ile etkileşimin sağlanamadığı yönündedir. Bu ciddi bir rakamdır ve mesleki eğitimin iş gücü piyasası koşullarıyla uyum sağlaması noktasında ivedi önlemler alınmasını gerektirmektedir. Tablo 35



Tablo 35: İşgücü Piyasası – Mesleki Eğitim Örtüşümü

İş çevreleri ile Mesleki eğitim kurumları arasında mevcut olan eşgüdüm sorununun etkin bir diyalogla çözülebileceği noktasında görüş birliği vardır. %88'lik bir kesim bu durumun somut adımlarla ve bu adımları sistematik olarak, etkin bir diyalogla çözümlenebileceği ortaya çıkmıştır. İşletmelerin bu konudaki inancı, işgücü piyasasında önemli bir arz kaynağı olan meslek yüksekokullarını önemli işgücü odağı haline getirecektir. Tablo 36

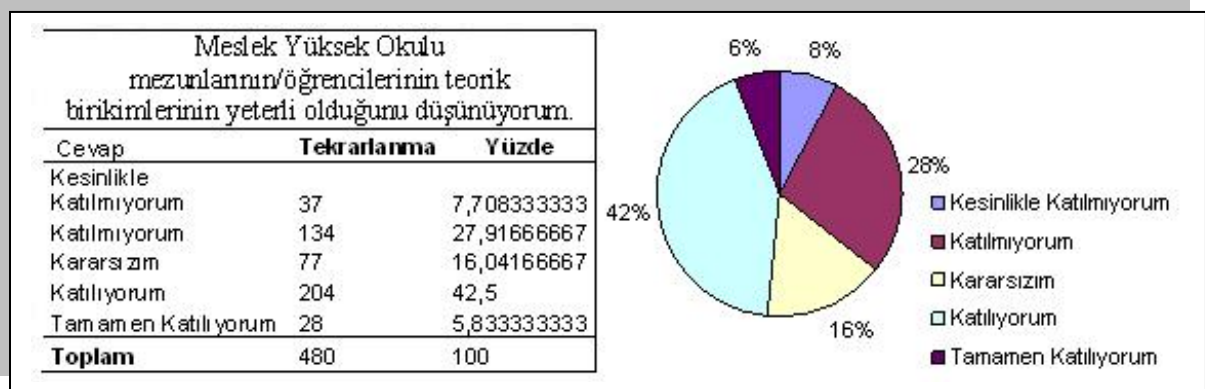


Tablo 36: Etkin Diyalog Beklentisi

Bu çalışmanın temel amacı, mesleki alanda endüstrinin istediği bilgi ve beceriye sahip, çalıştığı işyerlerinde insanlarla kolay diyalog kurabilen, bilgisayar kullanabilen, sosyal, kültürel etkinliklere doğrudan ve dolaylı katkı sağlayabilen ara insan gücünü yetiştirilmeyi hedefleyen Meslek Yüksekokullarının piyasa koşullarına ne derece uygun eleman yetiştirdiğini sorgulama ve bu doğrultuda kendini re-organize edebilmesi için veriler elde etmektir. Dolayısı ile anket çalışmalarında en yoğun odak noktasını iş çevrelerinin Meslek Yüksekokullarına bakış açısı oluşturmuştur. Özellikle ikili görüşmelerde ve çalıştaydaki görüşmeler de ortaya çıkan Meslek Yüksekokulu mezunlarının nitel yetersizliklerinin hangi noktalarda yoğunlaştığının tespiti önem arz etmekteydi.

İkili görüşmelerde öne çıkan memnuniyetsizlikler genelde öğrencilerin teorik bilgi yetersizlikleri, uygulamadaki yetersizlikleri, çalışma hayatına adaptasyondaki sorunları ve disiplin gibi belli başlı noktalarda yoğunlaşıyordu ve biz bunların tümünü anket sorularına taşıdık. Salt mezunları değil, aynı zamanda staj ya da yarı zamanlı olarak çalışıyor olması noktasında tüm öğrenci profilini anket sorularına dâhil ettik. Ancak stajlarla ilgili sorunları, görüşleri ve önerileri ayrıştırılmış sorular olarak yönelttik.

İş çevreleri nezdinde MYO mezunlarının/öğrencilerinin teorik birikimlerinin yeterlilik yüzdesi tablo 37’de verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi ankete katılan 480 işletmeden 232’si olumlu görüş belirtirken, 77 işletme görüş belirtmemiş, 171 işletme ise olumsuz görüş belirtmiştir. Ana kütle içerisinde olumlu görüş belirtenler % 48’lik bir dilimi oluşturmaktadır

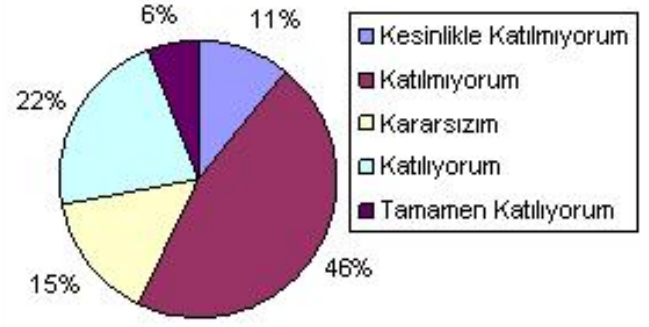


Tablo 37: Öğrenci ve Mezunların Teorik Yeterlilikleri

İkili görüşmeler ve çalıştay esnasında edindiğimiz izlenimler sonrasında da tahmin ettiğimiz gibi, Meslek yüksekokulu mezunlarının uygulamadaki yeterliliklerine yönelik baskın görüş olumsuz yöndedir. Tablo 38’de de görüldüğü gibi MYO mezunlarının uygulama yeterliliği konusunda olumlu görüş belirtenler %29’luk bir dilimi oluşturmaktadır. Ana kütle içerisinde %29’luk bir dilimin olumlu görüş belirtmesi genel anlamda MYO mezunlarının uygulama yeterliliklerinin olmadığını göstermektedir.

Meslek Yüksek Okulu mezunlarının uygulamalarının yeterli olduğunu düşünüyorum.

Cevap	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	52	10,83
Katılmıyorum	222	46,25
Kararsızım	71	14,79
Katılıyorum	106	22,08
Tamamen Katılıyorum	29	6,04
Toplam	480	100,00

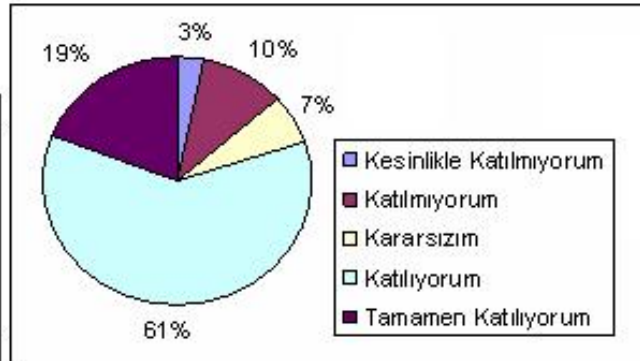


Tablo 38: Öğrenci ve Mezunların Uygulamadaki Yeterlilikleri

Mezun öğrencilerin çalışma hayatına entegrasyonunda ortaya çıkan sorunlar da sıkça gündeme getirilen konulardandır. İş çevrelerinden gelen temel şikâyetler, Meslek Yüksekokulu mezunlarının çoğunlukla “masa başı işi” beklentilerinin olması, yüksek ücret talep etmeleri ve her işi beğenmemeleri konularında yoğunlaşırken genel anlamda iş hayatına uyumsuzluk olarak tanımladığımız bu durum istihdamın sürdürülebilirliği noktasında büyük önem taşımaktadır. Tablo 39’da İş çevrelerinin algısında Meslek Yüksekokulu mezunlarının çalışma hayatı koşullarına yönelik uyumu gösterilmiştir. Ortaya çıkan tabloda %80’lik bir dilim bu durumun geçerliliği hakkında olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç, MYO eğitim müfredatının çalışma hayatına hazırlayıcı ortam hazırlanmada daha bir duyarlı olması gerektiğini göstermektedir.

Mezunların/öğrencilerin çalışma hayatının zorlukları hakkında bilgileri yok

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	16	3,3
Katılmıyorum	48	10
Kararsızım	32	6,7
Katılıyorum	293	61
Tamamen Katılıyorum	91	19
Toplam	480	100



Tablo 39: Mezun Öğrencilerin Çalışma Hayatına Adaptasyonları

İş çevrelerinin MYO mezunu öğrencilere yönelik olumsuz izlenim ve gözlemlerini yansıtan bir diğer saptama da iş hayatına atılan MYO öğrencilerinin hedefleri ile yaşantıları arasında kopukluklar olduğu noktasındadır. İkili görüşmelerde de sıkça şikâyet konusu olarak öğrencilerin iş hayatına sıkı sarılmadıkları, çalıştığı işte daha üst düzeylerde görev almak için kendini geliştirmeye çalışmadıkları, işletmenin kurumsal kimliğini taşıma noktasında sıkıntı yaşadıkları belirtilmiştir. Bu konu Tablo 40’da görüldüğü gibi anket çalışmasına katılanların %85’i tarafından doğrulanmıştır.

Mezunlar/öğrenciler hedefleri ve yaşantıları arasında kopukluklar yaşıyorlar

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	1,3
Katılmıyorum	28	5,8
Kararsızım	37	7,7
Katılıyorum	288	60
Tamamen Katılıyorum	121	25,2
Toplam	480	100

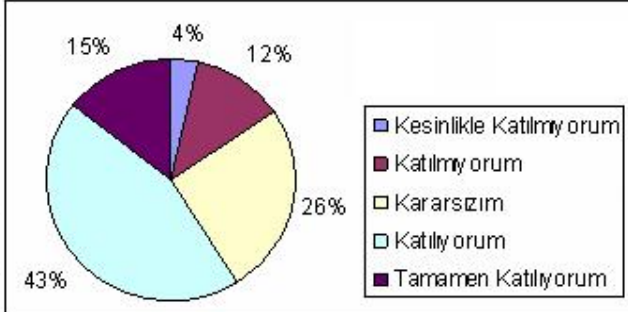


Tablo 40: Mezun Öğrencilerde Özel Yaşantı ve İş Hayatı Uyumu

Aynı paralelde MYO mezunu öğrencilerinde yetersizlik olarak görülen konulardan bir diğeri de kolektif çalışma yapabilme konusundaki eksiklikleridir. MYO mezunlarının kolektif çalışma yapabilmelerini yetersiz bulan ve eğitimleri esnasında grup çalışmasına uygun yetiştirilmediğini düşünenleri gösteren kesim, Tablo 41’da görüleceği gibi %58’lik bir dilimi oluşturmaktadır.

Mezunların grup çalışmasına uygun yetiştirilmediği konusunda yım.

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	17	3,5
Katılmıyorum	57	11,9
Kararsızım	123	25,6
Katılıyorum	213	43,4
Tamamen Katılıyorum	70	14,6
Toplam	480	100

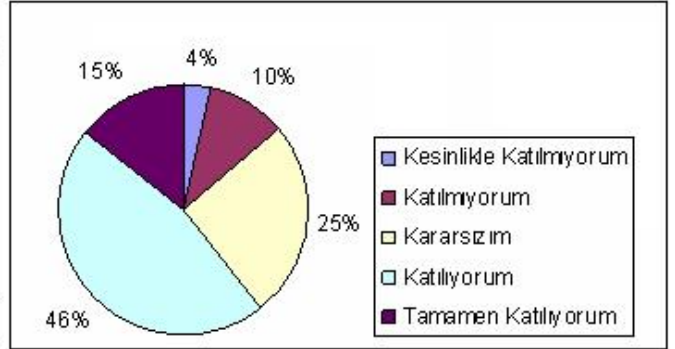


Tablo 41: Mezun Öğrencilerde Kolektif Çalışma Yeteneği

Mesleki Eğitimde en çok tartışılan konulardan birisi staj uygulamalarıdır. Öğrencilerin iş çevreleriyle disipline bir şekilde ilk kez tanıştığı, somut olarak iş ortamının bir parçası olma şansını yakaladığı ve bu süreçte teorik bilgilerini uygulamayla bütünleştirerek mesleki becerisini gösterme fırsatını bulduğu staj süreci ne yazık ki tüm çabalara rağmen beklenen faydayı sağlamamaktadır. Staj uygulamalarının işlevselliğini zayıflatan pek çok neden bulunmaktadır. İdeal bir staj uygulamasını olmazlaştıran unsurlar doğal olarak okul açısından farklı, öğrenci açısından daha farklı, işletme açısından ise çok daha farklı şekillerde ortaya konulabilir. Biz bu çalışmada iş çevrelerinin staj uygulamalarına bakış açılarını, uygulamalarda gözlemledikleri eksikleri, beklentilerini ve çözüm noktasında önerilerini saptamayı hedefledik. İkili görüşmelerde iş çevrelerince en sık dile getirilen konu, öğrenciler tarafından stajların olması gereken ciddiyette yapılmadığı ve okul tarafından da olması gereken ciddiyette denetlenmediği noktasında yoğunlaşmaktaydı. Bu eksende iş çevrelerine yönelttiğimiz ilk soru en genel çerçevede staj uygulamalarını yeterli bulup bulmadıklarıydı. Ankete katılan işletmelerin %60'lık dilimi staj uygulamalarının yetersiz olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Tablo 42

Staj uygulamalarını yeterli bulmuyorum

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	17	3,5
Katılmıyorum	50	10,4
Kararsızım	122	25,4
Katılıyorum	221	46
Tamamen Katılıyorum	70	14,6
Toplam	480	100

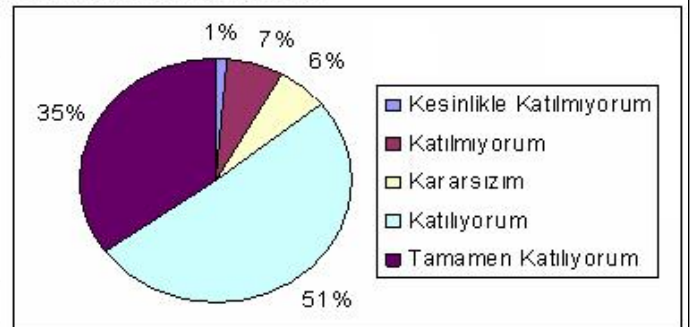


Tablo 42: İş Çevrelerine Göre Staj Uygulamalarının Yeterliliği

Çalıştay esnasında staj uygulamalarına karşı iş çevrelerinden gelen şikâyetlerden biri, SGK kayıtlarının devlet tarafından ödenmesi ancak, kaza ve tazminat haklarının işverene yüklenmesi olarak ortaya kondu. İş çevrelerince bu konuda yaşanmış olumsuz örnekler verilerek, bu yasal zorunluluğun iş çevrelerinde stajlara karşı çekingenlik yarattığı dile getirildi. Söz konusu bu durumun iş çevrelerindeki yaygınlık oranını saptamak için ankete katılanlara “Sosyal güvenlikle ilgili yasal zorunlulukların staj uygulamalarına olumsuz etkisi olup olmadığı” şeklinde bir soru sorulmuştur. Alınan cevaplardan %86’sında yasal zorunlulukların staj uygulamalarına olumsuz yönde etki yarattığı ifade edilmiştir. Tablo 43

Staj uygulamalarında Sosyal Güvenlik Sorunları önemli bir sorundur

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	1,3
Katılmıyorum	32	6,7
Kararsızım	30	6,3
Katılıyorum	244	50,8
Tamamen Katılıyorum	168	35
Toplam	480	100

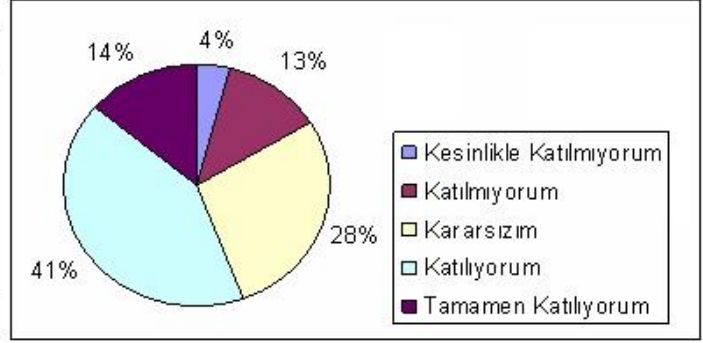


Tablo 43: İş Çevrelerine Göre Sosyal Güvenlik Sorunlarının Staj Uygulamalarına Etkisi

Staj uygulamalarıyla ilgili iş çevrelerinin önerileri de anket kapsamında düşünülmüş ve verimli bir staj uygulaması için staj sürelerinin uzatılmasının yeterli olup olmayacağı sorulmuştur. Staj uygulamalarının süresinin azlığı ile ilgili düşünceler daha önce odak grup çalışmalarında da öğretim elemanları arasında tartışılmıştır. Tablo 44’de görüldüğü gibi, staj uygulama sürelerinin uzatılması yoluyla sorunun aşılabileceğini düşünen işletmeler ana kütle içinde % 56’lık bir dilimi oluşturmaktadır

Staj sürelerinin uzatılmasının yeterli olacağını düşünüyorum.

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	18	3,8
Katılmıyorum	61	12,7
Kararsızım	134	27,9
Katılıyorum	200	41,7
Tamamen Katılıyorum	67	14
Toplam	480	100

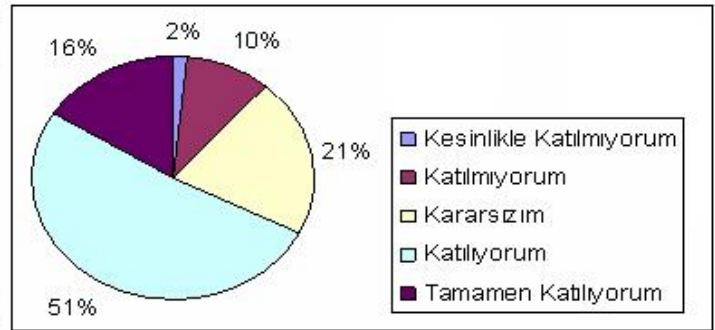


Tablo 44: Staj Sürelerinin Uzatılması Önerisi

Staj uygulamalarındaki en önemli eksilerden birisi de eğitimin uzaktan kontrolle yapılmaya çalışılmasıdır. Staj yapmak için gerekli evraklar gelir ve gider. Kısmen veya tamamen kontrol edilen evraklarla birlikte etkin olmayan metotlarla yapılmasının önlenmesi için periyodik olarak öğretim elemanlarının stajları yerinde yönetmesinin sağlanmasının nasıl olacağı sorulmuştur. Tablo 45’de görüldüğü gibi %66’lık bir dilim, bu duruma katılırken %12’si ise faydalı olacağına inanmamaktadır. Ayrıca şehir dışında staj yapanların nasıl denetleneceği de bu konuda karşımıza çıkan bir başka problemdir.

Staj uygulamanın öğretim elemanlarını aramızda görmek istiyoruz.

	Tekrarlanma	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	8	1,7
Katılmıyorum	46	9,6
Kararsızım	102	21,3
Katılıyorum	247	51,5
Tamamen Katılıyorum	77	16
Toplam	480	100



Tablo 45: Staj Uygulamalarına Öğretim Elemanlarının Katılımıyla Verimlilik Sağlanması