

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI

**SANAYİ SEKTÖRÜNDE EĞİTİMİN İSTİHDAMA ETKİSİ:
GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

ALİ OSMANOĞLU

Gaziantep, 2015

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI

**SANAYİ SEKTÖRÜNDE EĞİTİMİN İSTİHDAMA ETKİSİ:
GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. FİLİZ GÖLPEK
ALİ OSMANOĞLU

Gaziantep, 2015

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Sanayi Sektöründe Eğitimin İstihdama Etkisi: Gaziantep İli Örneği**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

26.05.2015

Ali OSMANOĞLU

ÖZET

Gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörü büyük önem ifade etmektedir. Sanayisi gelişmiş ülkeler bilgi ve becerikli donanıma sahip işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu donanımı sağlayacak en önemli kavram eğitimidir. Gerekli eğitim sürecinden geçen kişiler var olan nitelik ve yeteneklerini daha çok geliştirme fırsatını bulabilirler. Bu sayede nitelikli işgücü konumuna erişebilirler.

Günümüzde kalkınmakta ve büyümekte olan ülkeler, gerekli ekonomik ve sosyal göstergeleri sağlamaya çalışmaktadır. Bu göstergelerin başında istihdam olgusunun geldiği söylenebilir. Özellikle eğitim ile sıkı bir ilişki içinde olan istihdam, toplumun huzuru ve refah düzeyi için de önem arz etmektedir.

Bu amaçla özellikle sanayi sektöründe eğitimin etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, eğitimin istihdama etkisini belirleyebilmek için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Gaziantep Sanayi Odası (GSO), Gaziantep Organize Sanayi Bölgeleri (GAOSB) gibi kurumların bülten, dergi, makale, faaliyet raporları kullanılmıştır. Elde edilen verilerle tablolar oluşturulmuş ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın 4. bölümünde Türkiye'nin eğitim sistemi, eğitim durumu ve işgücü durumu analiz edilmiştir. 5. bölümde ise Gaziantep sanayi sektöründe faaliyette olan 100 tekstil firmasıyla anket yapılmıştır. Bu ankette, kadrolarına göre işgücünün eğitim düzeyi belirlenmiştir. Bunun sonucunda tablolar oluşturulmuştur ve eğitimin istihdama etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Eğitim, İstihdam, Sanayi Sektöründe Eğitimin İstihdama Etkisi, Gaziantep Sanayi Sektörü

ABSTRACT

The industrial sector is of great significance in both developed and developing countries. Industrially advanced countries need qualified manpower equipped with knowledge and skills. Education is the most important concept to provide these qualifications. Those who go through a required training may take the opportunity to improve their existing abilities and qualities and thus they may attain the qualifications.

Today the developing countries are trying to realize the needed economical and social development indicators. It could be said that employment is the foremost indicator, especially, the one related with education tightly is significant for peace and welfare level of the society.

For this purpose, the impact of education, particularly in industry sector was investigated. Accordingly, in order to determine the influence of education on employment, the reports, journals, essays, magazines and operating reports of the institutions such as; Turkish Statistical Institute (TÜİK), Turkish Employment Organization (İŞKUR), Gaziantep Chamber of Industry (GSO) and Gaziantep Organized Industrial Zones (GAOSB) were utilized. By using the data obtained, tables were created and interpreted.

In fourth part of this study, Turkey's education system, educational and work force situation were analyzed. In the fifth part, a survey was conducted with 100 textile companies operating in Gaziantep City Industrial sector. In the survey, labour educational status were determined according to their positions. As a result of that, tables were created and it was aimed to evaluate the impact of education on employment.

Key Words: Education, Employment, the Impact of Education on Employment in Industrial Sector, Gaziantep City Industrial Sector

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

| | |
|--|-----------|
| ÖZET..... | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| İÇİNDEKİLER..... | iv |
| TABLO LİSTESİ..... | vi |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | viii |
| KISALTMALAR..... | ix |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 2. EĞİTİM-İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEORİK ÇERÇEVE..... | 3 |
| 2.1. Eğitim..... | 3 |
| 2.1.1. Eğitim Kavramı..... | 3 |
| 2.1.2. Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Etkisi..... | 3 |
| 2.1.2.1. Eğitimin Ekonomik Etkisi..... | 4 |
| 2.1.2.2. Eğitimin Sosyal Etkisi..... | 4 |
| 2.2. İstihdam..... | 5 |
| 2.2.1. İstihdam Kavramı..... | 5 |
| 2.2.2. İstihdam Türleri..... | 5 |
| 2.2.2.1. Tam İstihdam..... | 5 |
| 2.2.2.2. Eksik İstihdam..... | 6 |
| 2.2.2.3. Aşırı İstihdam..... | 7 |
| 2.2.2.4. Kayıt Dışı İstihdam..... | 8 |
| 2.3. Eğitim-İstihdam İlişkisinin Kurulması..... | 8 |
| 3. EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNDE BEŞERİ SERMAYE YAKLAŞIMLARI..... | 10 |
| 3.1. Neo-Klasik İktisat Okulu ve Beşeri Sermaye..... | 10 |
| 3.2. Bölünmüş İşgücü Piyasaları Teorisi..... | 12 |
| 3.2.1. Dual İşgücü Piyasaları Teorisi..... | 13 |
| 3.2.2. Eleme Hipotezi Teorisi..... | 13 |
| 3.2.3. Kuyruk Hipotezi Teorisi..... | 14 |
| 3.3. İçsel İşgücü Piyasası Teorisi..... | 15 |
| 4. TÜRKİYE'DE EĞİTİMİN İSTİHDAMA ETKİSİ AÇISINDAN EĞİTİM SİSTEMİ VE İŞGÜCÜNÜN DURUMU..... | 17 |
| 4.1. Türkiye'de Eğitim Sistemi..... | 17 |
| 4.1.1. Türkiye'de Örgün Eğitim Sistemi..... | 17 |
| 4.1.2. Türkiye'de Yaygın Eğitim Sistemi..... | 18 |
| 4.2. Türkiye'de İşgücünün Genel Durumu..... | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.1. Türkiye’de İşgücünün Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı..... | 20 |
| 4.2.2. Türkiye’de İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 24 |
| 4.2.3. Türkiye’de İşgücünün Bölgesel Dağılımı..... | 26 |
| 4.2.4. Türkiye’de İşgücünün Sektörel Durumu..... | 28 |
| 4.2.4.1. Türkiye’de Tarım Sektöründe İşgücünün Durumu..... | 28 |
| 4.2.4.2. Türkiye’de Sanayi Sektöründe İşgücünün Durumu..... | 28 |
| 4.2.4.3. Türkiye’de Hizmet Sektöründe İşgücünün Durumu..... | 29 |
| 4.3. Türkiye’de Eğitim Arzı ve İşgücü Talebi..... | 29 |
| 4.3.1. Türkiye’de Eğitim Arzı ve İşgücü Talebinde Karşılaşılan Sorunlar..... | 31 |
| 4.3.2. Türkiye’de Meslek Danışmanlığı ve Yönlendirme..... | 31 |
| 5. GAZİANTEP İLİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İSTİHDAMI..... | 33 |
| 5.1. Gaziantep İli Sanayi Sektörünün Genel Durumu..... | 33 |
| 5.1.1. Gaziantep İli Sanayi Sektörünün Gelişimi..... | 34 |
| 5.1.2. Gaziantep İli Sanayi Sektörünün Yapısı..... | 35 |
| 5.1.2.1. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe İşyeri Sayısı ve İstihdam Durumu..... | 36 |
| 5.1.2.2. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe Firmaların Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı..... | 36 |
| 5.1.2.3. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe Firmaların Sektörel Durumu..... | 37 |
| 5.2. Gaziantep İlinde Eğitimin Genel Durumu..... | 38 |
| 5.3. Gaziantep İlinde İşgücünün Genel Durumu..... | 43 |
| 5.4. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe İşgücünün Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı..... | 47 |
| 6. SONUÇ..... | 52 |
| KAYNAKÇA..... | 55 |

TABLO LİSTESİ

| | Sayfa No. |
|---|------------------|
| Tablo 1: Türkiye’de 2006-2013 Döneminde Nüfusun İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 20 |
| Tablo 2: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Okur-Yazar Olmayanların İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 21 |
| Tablo 3: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Lise Altı Eğitimlilerin İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 21 |
| Tablo 4: Türkiye’ de 2006-2013 Dönemi Lise Eğitimlilerin İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 22 |
| Tablo 5: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Mesleki veya Teknik Lise Eğitimlilerin İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 23 |
| Tablo 6: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Yükseköğretim Mezunlarının İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 23 |
| Tablo 7: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Erkek Nüfusuna Ait Veriler (bin kişi)..... | 24 |
| Tablo 8: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Kadın Nüfusuna Ait Veriler (bin kişi)..... | 25 |
| Tablo 9: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Nüfusun İşgücü Durumunun Bölgesel Dağılımı (15 yaş ve üzeri, bin Kişi)..... | 27 |
| Tablo 10: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Sanayi Sektöründe İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 28 |
| Tablo 11: Türkiye’de 2006-2013 Dönemi Hizmet Sektöründe İşgücü Durumu (15 yaş ve üzeri, bin kişi)..... | 29 |
| Tablo 12: 2013 Yılı Gaziantep İlinde İmal Edilen Bazı Ürünlere Ait Veriler..... | 33 |
| Tablo 13: 2008-2013 Dönemi Türkiye’nin En Büyük Sanayicileri Sıralamasında Gaziantep’li Firma Sayıları..... | 34 |
| Tablo 14: 2013 Yılı Gaziantep İli Sanayi Sektörüne Ait veriler..... | 36 |
| Tablo 15: 2013 yılı Gaziantep İli Sanayi Sektöründe Faaliyetteki Firmaların Sektörel Dağılımı (adet)..... | 38 |
| Tablo 16: Gaziantep İlinde 2009-2014 dönemi Okul Öncesi Eğitim Verileri (adet)..... | 39 |
| Tablo 17: Gaziantep İlinde 2009-2012 Dönemi İlköğretim Verileri (adet)..... | 39 |
| Tablo 18: Gaziantep İlinde 2012-2014 Dönemi İlkokul Verileri (adet)..... | 39 |

| | |
|---|----|
| Tablo 19: Gaziantep İlinde 2012-2014 Dönemi Ortaokul Verileri (adet)..... | 40 |
| Tablo 20: Gaziantep İlinde 2009-2014 Dönemi Ortaöğretim Verileri (adet)..... | 40 |
| Tablo 21: Gaziantep İlinde 2008-2013 Dönemi Yükseköğretim Kurumlarına Ait Veriler (adet)..... | 41 |
| Tablo 22: Gaziantep İlinde 2008-2013 Döneminde Yükseköğretim Kurumlarında Görevli Öğretim Elemanı Sayısı (adet)..... | 41 |
| Tablo 23: Gaziantep İli Nüfusunun 2013- 2014 Dönemi Eğitim Düzeyi (adet)..... | 42 |
| Tablo 24: Gaziantep İli 2009-2013 Dönemi Temel İşgücü Göstergeleri (%)..... | 43 |
| Tablo 25: Gaziantep İlinde 2013 Yılında Cinsiyete Göre Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsizler (adet)..... | 44 |
| Tablo 26: Gaziantep İlinde 2013 Yılında Eğitim Düzeylerine Göre Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsizler (adet)..... | 45 |
| Tablo 27: Gaziantep İlinde 2014 Yılında İşgücünün Sektörlere Göre Dağılım Oranları (%)..... | 46 |
| Tablo 28: Gaziantep İlinde 2013 Yılında İşgücünün Cinsiyete Göre Sektörel Dağılım Oranları (%).. | 47 |
| Tablo 29: İşgücünün Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (adet)..... | 48 |
| Tablo 30: Yönetici Kadrosu Eğitim Durumu (adet)..... | 48 |
| Tablo 31: İdari Personel Kadrosu Eğitim Durumu (adet)..... | 49 |
| Tablo 32: Mühendis Kadrosu Eğitim Durumu (adet)..... | 49 |
| Tablo 33: Teknisyen Kadrosu Eğitim Durumu (adet)..... | 50 |
| Tablo 34: Usta-Ustabaşı Kadrosu Eğitim Durumu (adet)..... | 50 |
| Tablo 35: İşçi Kadrosu Eğitim durumu (adet)..... | 51 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | Sayfa No. |
|--|------------------|
| Şekil 1: 2013 Yılı Gaziantep İli Sanayi Sektöründe Firmaların Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı (%)..... | 37 |
| Şekil 2: Gaziantep İlinde 2013 Yılında Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsizlerin Dağılımı (%)..... | 44 |

KISALTMALAR

- AB:** Avrupa Birliği
- AR-GE:** Araştırma ve Geliştirme
- ÇSGB:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- GAOSB:** Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi
- GSO:** Gaziantep Sanayi Odası
- İBBS:** İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
- İSO:** İstanbul Sanayi Odası
- İşKUR:** Türkiye İř Kurumu
- MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı
- OSB:** Organize Sanayi Bölgesi
- PVC:** Polivinil Klorür
- TDK:** Türk Dil Kurumu
- TESK:** Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
- TR:** Türkiye
- TR1:** İstanbul Bölgesi
- TR2:** Batı Marmara Bölgesi
- TR3:** Ege Bölgesi
- TR4:** Doğu Marmara Bölgesi
- TR5:** Batı Anadolu Bölgesi
- TR6:** Akdeniz Bölgesi
- TR7:** Orta Anadolu Bölgesi
- TR8:** Batı Karadeniz Bölgesi
- TR9:** Doğu Karadeniz Bölgesi
- TRA:** Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi
- TRB:** Güneydoğu Anadolu Bölgesi
- TRC:** Güneydoğu Anadolu Bölgesi
- TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

vb: Ve benzeri

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

1. GİRİŞ

Günümüz koşullarında teknolojinin sürekli değişmesi ve gelişmesi, ekonomik kalkınma ve büyüme, refah düzeyi ve uluslararası rekabet gibi sebepler ülkelerin eğitime yatırım yapma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Günlük yaşantının her anında var olan eğitim, çok yönlü etkilere sahiptir. Siyasal ve demokratik toplum bilincini geliştirmek, teknolojik değişmelere duyarlı bireyler yetiştirmek, yaratıcı düşünce ve ileri tekniklere sahip olmak, bireyin yeteneklerini keşfetmesi gibi ekonomik ve sosyal etkileri olan eğitim, bütün bunların yanında işgücü piyasası için nitelikli işgücünün kaynağını oluşturmaktadır.

Nitelikli işgücü, istihdam edilmesi gereken ve işgücü piyasasının gerektirdiği donanımına sahip tarafı ifade eder. İstihdam, belli bir ücret karşılığı işverenin işine tahsis edilen işgücünü ifade etmektedir. Belli bir ücret seviyesinde herkesin iş bulabildiği düzey ise tam istihdam düzeyidir. Ülkeler uyguladıkları politikalarla tam istihdamı sağlamaya çalışmaktadır. Tam istihdam düzeyindeki ülkeler yüksek refah düzeyine ulaşır. Bu sayede ekonomik kalkınma ve büyüme, olumlu bir şekilde gerçekleşir.

Yaşanan teknolojik değişmeler çalışma hayatını da etkilemekte ve biçimlendirmektedir. Özellikle bilgi ve teknolojinin olduğu yerlerde eğitimin varlığı kaçınılmazdır. Bireyin alacağı eğitim, ekonomik faaliyetlerini ve işgücüne katılma oranını önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca toplumların ekonomik kaynağını oluşturan sektörler devamlı değişmiş ve gelişmiştir. Sanayi sektörünün önemi belli olmakla birlikte gelişen ve büyüyen bütün ekonomiler için bu sektörün önemi ortadadır. Türkiye’de sanayi sektöründe öncü illerden biri olan Gaziantep, sürekli gelişen ve büyüyen bir il konumundadır. Özellikle halı üretimi ve ihracatında merkez konumda olan Gaziantep, iplik üretimi ve gıda sanayisi ürünlerinde de oldukça önemli bir paya sahiptir.

Bu çalışmada ekonomik öneme sahip eğitimin istihdam ile ilişkisi üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda Gaziantep ili sanayi sektöründe çalışanların eğitim durumları belirlenerek istihdam üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma, giriş ve sonuç dâhil olmak üzere toplam 6 bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın 2. bölümünde eğitim-istihdam ilişkisi ile ilgili teorik bilgiler üzerinde durulmuştur. Eğitim ve istihdam, kavram ve türleriyle açıklanmaya çalışılmıştır.

3. bölümde eğitim-istihdam ilişkisi, beşeri sermaye yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede neo-klasik iktisat okulu ve beşeri sermaye ilişkisi incelenmiş, bölünmüş işgücü piyasaları; dual işgücü piyasaları, eleme hipotezi ve kuyruk hipotezi olmak üzere değerlendirilmiş ve içsel işgücü piyasası incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın 4. bölümünde Türkiye'nin eğitim sistemi ve işgücü durumu üzerinde durulmuştur. Buna göre Türkiye'de eğitim sistemi örgün ve yaygın olmak üzere 2 türlü uygulanmaktadır. Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki kişilere hazırlanan programlar doğrultusunda okul çatısı altında verilen düzenli eğitimidir. Örgün eğitim; okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır. Yaygın eğitim ise, halk eğitimi, çıraklık eğitimi ve uzaktan eğitim yoluyla uygulanan eğitim türünü ifade etmektedir.

Bu bölümde incelenen bir diğer konu, Türkiye'de işgücünün durumudur. Türkiye'de 2006 yılında yaklaşık 22 milyon, 15 yaş ve üzeri yaşta işgücü vardır. 2013 yılında yaklaşık 27 milyon olan bu işgücünün yaklaşık 25 milyonu istihdam edilmektedir. 2006'da %9,0 olan işsizlik oranı 8 yıl içerisinde çok ciddi değişikliğe uğramamış ve 2013 yılında yine %9,0 olarak gerçekleşmiştir.

5. bölümde Gaziantep sanayisi ele alınmış gelişimi ve yapısı hakkında bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Gaziantep ili sanayi sektöründe, istihdamın belirleyicilerinden biri olan eğitimin durumu ve işgücünün durumu incelenmeye çalışılmıştır. Eğitimin istihdama etkisini belirlemek amacıyla anket yapılmıştır. Bu anket, tekstil alanında faaliyet gösteren 100 firma ile 6.454 kişi üzerinden yapılmıştır. Anket sonucu okur-yazar olmayanlar, okur-yazar olup diploma sahibi olmayanlar, ilköğretim mezunları, ortaöğretim (lise) mezunları, yükseköğretim mezunları cinsiyete göre belirlenmiştir. Ayrıca yönetici, idari personel, mühendis, teknisyen, usta-ustabaşı ve işçi kadrolarında görev alanların eğitim durumları incelenmiştir. Elde edilen verilerle tablolar değerlendirilerek eğitim düzeyine göre, kişilerin görev aldıkları kadroda eğitimin etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

2.EĞİTİM-İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEORİK ÇERÇEVE

İstihdam edilebilirlik düzeyini belirleyen birçok olgu söz konusudur. Kuşkusuz bunların en önemlilerinden birisi eğitim olgusudur. Eğitim, tek başına istihdam edilebilirliğin belirleyicisi olmamakla birlikte insan bilgi ve yetenekleriyle bir araya geldiğinde istihdam düzeyini önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptir. Bu çerçevede, eğitim ve istihdam kavramları alt başlıklar altında ele alınacaktır. Eğitim alt başlığında eğitimin, ekonomik-sosyal etkisi, istihdam alt başlığında ise istihdam türleri açıklanacaktır. Bu kavramlardan sonra da eğitim-istihdam ilişkisi açıklanacaktır.

2.1. Eğitim

Bu başlık altında eğitim kavramı ile eğitimin ekonomik ve sosyal etkisi alt başlıklar halinde açıklanacaktır.

2.1.1. Eğitim Kavramı

Geniş anlamda eğitim, insanın yeteneklerinin, özellikle ahlak yetilerinin geliştirilmesi için ona yön ve biçim verilmesi, bu yolda yapılan bilinçli ya da bilinçsiz etkilerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Dar anlamda eğitim, insan gelişiminin düzenli, bilinçli olarak yönetilişi ve etkilenişi olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1975).

İnsanları belli amaçlarına göre yetiştirme süreci olarak tanımlanan eğitim, bu süreçten geçen insanın kişiliğini farklılaştırmaktadır. Bu farklılaşma, eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşmektedir. Eğitim sürecinin en önemli kısmını okullar oluşturmaktadır. Eğitim, yalnızca okullarda yapılmayan ama günlük hayattaki eğitim-okul bitişikliği yüzünden okulu anımsatan bir kavramdır. Hâlbuki okul dışında da gençleri ve yetişkinleri bir mesleğe hazırlamak ve onların hayata uyumlarını kolaylaştırmak için açılmış kısa süreli eğitim veren kurumlar vardır. Ayrıca eğitim ailede, işyerinde, asker ocağında, camide ve insanların oluşturdukları çeşitli gruplar içinde de yer almaktadır. Bu yönüyle eğitim, günlük yaşantının her anında vardır (Fidan, 2012: 4).

2.1.2. Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Etkisi

Eğitim olgusunun çeşitli etki alanları vardır. Şüphesiz bu alanların başında ekonomik ve sosyal etkiler gelmektedir. Toplumun eğitim düzeyi, ekonomik kalkınma ve sosyal açıdan iyileştirmeyi önemli ölçüde etkilemektedir. Bir toplumun ekonomik kalkınması ve sosyal gelişiminin temel noktası eğitimidir.

Eğitim, siyasal ve demokratik toplum bilincini geliştirme, karmaşık sorunların anlaşılmasını sağlama, teknolojik ilerlemeye yardımcı olma ve kültürel yetenekleri keşfetme gibi çok yönlü etkilere sahiptir. Bu etkiler, değişen ekonominin ihtiyaçlarına daha uygun nitelikli işgücünün, yaratıcı düşünce ve ileri tekniklerin gelişmesine katkıda bulunarak sosyal uyum, ekonomik büyümenin sürmesi ve değişim için önemli temelleri de hazırlamaktadır. Bu nedenlerle eğitime, yatırım yapma düşüncesi

sosyo-ekonomik ve politik gelişmenin sağlanması bakımından önemlidir (Hoşgörür ve Gezgin 2005: 2).

2.1.2.1. Eğitimin Ekonomik Etkisi

Eğitimin ekonomik etkisine geçmeden önce ‘ekonomik büyüme’ kavramını ele almak gerekmektedir. Ekonomik büyüme, bir ülkenin ulusal gelirindeki kalıcı artış olarak tanımlanmakta ve bu artışın sağlanması için temel koşul, üretimde kullanılan üretim faktörlerinin toplam miktarının artırılmasıdır. 1960’larda eğitim ekonomisi alanındaki çalışmalar, eğitimin de bir üretim faktörü olarak, işgücünün beceri ve üretkenlik kapasitesini geliştirme yoluyla ulusal gelirin büyümesine katkıda bulunduğunu göstermiştir.

Eğitim-ekonomi arasındaki ilişki şu şekilde özetlenebilir (Çakmak, 2008: 35):

- Eğitim, ekonominin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirir (üretime katkısı).
- Eğitim hizmetinin yürütülmesinin ve hizmetten yararlanmanın belli bir maliyeti vardır (eğitim maliyeti).
- Eğitime yapılan harcamalar söz konusudur.
- Eğitimin bireysel ve toplumsal düzeyde gelir yaratma etkisi vardır.
- Eğitim arzının ekonomiyile ilişkisi mevcuttur.
- Eğitim talebinin ekonomiyile ilişkisi mevcuttur.
- Eğitimin verimlilik ile ilişkisi mevcuttur.
- Eğitim hizmetinin mal olma özelliği vardır.
- Eğitim-finansman açısından ilişki vardır.

Ekonomik kalkınmalarda da eğitimin etkisi son derece önemlidir. Bir ekonomide uygulanan kalkınma stratejileri eğitim politikalarından ayrı olarak değerlendirilemez. Başka bir açıdan bakmak gerekirse, kalkınma stratejileri arasındaki temel farklılık eğitime bakış açılarından kaynaklanmaktadır. Kalkınmakta olan ülkeler eğitim politikalarını kalkınma stratejilerinde bir araç olarak kullanmaktadır. Buradan hareketle, kalkınma ve eğitim arasındaki etkileşimin çok yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu da kalkınmışlık ile ilgili birçok kriterin eğitimden etkilendiğini açıkça göstermektedir (Taş ve Yenilmez, 2008: 164).

2.1.2.2. Eğitimin Sosyal Etkisi

Eğitim olgusunun, ülke ekonomisi ve ülkelerin ekonomik kalkınması açısından etkisi belirli olmakla birlikte bu olgunun sadece ekonomik alanda değil bunun haricinde daha birçok alanı etkilediği de bilinmektedir. Kişiler ve toplumlar üzerinde bıraktığı etki, üzerinde durulması gereken önemli bir etkidir. Bu yüzden toplumlar, eğitim düzeyinin artmasıyla verimlilik arasında bağ kurmakta ve bireyin yaşadığı topluma, aldığı eğitim ölçüsünde katkıda bulunduğuna inanmaktadır. Bu durum, dezavantajlı grupların sayısının toplumda azalacağını da bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu

nedenle büyük kentlerle birlikte kırsal alanlarda yaşayan bireylerin de eğitimine büyük önem verilmektedir (MEB, 2005).

Literatürde, eğitim düzeyi ile kalkınmanın unsurları olan ekonomik büyüme, siyasal ve toplumsal gelişme arasında doğrusal ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmaktadır: Eğitim düzeyi yüksek olan ülkelerin ekonomik ve sosyal göstergelerinin de yüksek olduğunu belirtmektedir. Bir toplumda var olan insan kaynağının, özellikle sosyal iyileşmeye ve buna bağlı olarak ekonomik gelişmeye katkısı oldukça büyüktür. Bu iyileşme ve gelişiminde, bireyin aldığı eğitimin niteliği ve süresinin etkisi önemlidir. Eğitimin sosyal faydaları ile birey arasındaki ilişkiyi; bireyin aldığı eğitim ile ailesi ve kendisinin sağlık durumu, suça eğilimi, evlilik kararı, meslek tercihi vb. ile ilişkilendirmek mümkündür. Eğitim bu özelliği ile sadece bireye değil, topluma da yararlar sağlamakta ve kamu refah maliyetlerini düşürmektedir (MEB, 2005).

2.2. İstihdam

Bu başlık altında, istihdam kavramı ile istihdam türleri ele alınacaktır. İstihdam türleri; tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve kayıt dışı istihdam alt başlıkları halinde açıklanacaktır.

2.2.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli biçimde çalıştırılması olarak tanımlanmaktadır. Bir ekonomide ekonomik faaliyetlere katılabilecek insan gücünün kullanılma, çalışma veya çalıştırma derecesi istihdamı göstermektedir (Yahşi, 2007: 21).

Dar anlamda istihdam, emek faktörünün üretim sürecine dâhil edilmesi iken, geniş anlamda, tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine katılması anlamına gelmektedir. Çalışanlar açısından, herhangi bir işte ücret, maaş vb. karşılığı işgücünün o işverenin işine tahsis edilmesi, işverenler açısından ise bir bedel karşılığı çalışana çalışma imkânı sağlanması istihdam olgusuna işaret etmektedir (Ay, 2012: 322).

Kısaca, istihdam ve işsizlik, aynı gerçeğin iki farklı fakat birbirini tamamlayan ayrılmaz parçalarıdır. Hangisi ele alınırsa alınsın, diğerinden bahsedilmeden istihdam politikalarının incelenmesi ve sonuçlandırılması mümkün değildir. İstihdam, uygulanan politikalar sonucu ulaşılmak istenen hedefi, işsizlik ise kaçınılmak istenen tarafı oluşturmaktadır.

2.2.2. İstihdam Türleri

2.2.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, cari ücret seviyesinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Eğer işsizleri istihdam edecek kadar iş mevcut ise gerçek hayatta bir miktar insanın işsiz kalması ekonominin tam istihdamda olmaması anlamına gelmemektedir (Muratoğlu, 2011: 167).

Bir başka tanıma göre tam istihdam, işgücündeki çalışmak isteyen herkesin iş bulması anlamına gelmektedir. İşsizlik oranının genel kabul gördüğü şekilde %2-3' ü geçmediği ve kısa süren, yani bir işten ötekine geçmek için gereken zamanla sınırlı bir işsizliği bünyesinde barındıran bir ekonomik durum olarak adlandırılmaktadır. Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümünün üretime katılmasına tam istihdam denir. Yani, ekonominin sahip olduğu üretim öğelerinin tamamının kullanılmasıdır. İşsizliğe ve yoksulluğa yönelik sosyal hak temelli tam istihdam politikaları 2 gruba ayrılabilir; gelir garantisi ve istihdam garantisi (Yıldırım, 2014: 22).

Gelir garantisi ya da temel gelir politikasının amacı, genel olarak bireyin gelirinin nedeni ne olursa olsun en temel ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli düzeyin altına düşmesini önleyecek bir hükümet garantisi sağlamaktır. Temel geliri savunanlara göre iktisadi adalet, özgürlük ve vatandaşlık, çalışmaya bağlı olmaksızın kaynakların ihtiyacı olan bireylere tahsisini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre emek piyasaları, artık insanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde ücret ödememektedir. Küresel gelişmeler, uzun işsizlik dönemleri ve yüksek enflasyon piyasanın atıl bulunduğu insanları marjinalleştirmektedir. Vatandaşlık geliri, devlet yardımı gibi farklı isimlerle anılan temel gelir; vatandaşların cinsiyetine, ırkına, çalışma statüsüne medeni haline bakmaksızın her vatandaşa genel bir ödemeyi taahhüt etmektedir. Temel gelir garantisinin varlığı, insanlara sosyal güvence sağlarken, aynı zamanda bireyleri özgürleştirmekte ve onların pazarlık güçlerini arttırmaktadır. Ayrıca temel gelir garantisi, toplumdaki marjinallerin sosyal içermesini sağlamakta ve sosyo-ekonomik statüsünü arttırmaktadır (Işık ve Mert, 2011: 307)

İstihdam garantili politikalar ise, özellikle işsiz ve yoksullara çalışma hakkını öngören politiklardır. Çalışmak istediği halde iş bulamayanların istihdamını garanti ederek, tam istihdamı hedeflemektedir (Işık ve Mert, 2011: 308).

Tam istihdam politikalarında Post-Keynesyen yaklaşım piyasanın, tam istihdamın sağlanmasında başarısız olacağını iddia ederek, maliye politikası aracılığı ile devletin aktif müdahalesini gerekli görmektedir. Bu yaklaşımda, özel kesimin ya da kamu kesiminin harcamalarının yeni istihdam olanağı yaratmadığı durum, tam istihdam olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı gibi, Post-Keynesyenlerin hedefledikleri tam istihdam düzeyi, ana akım iktisadın hedefinin üzerinde bir düzeye karşılık gelmektedir. Ancak aktif müdahalenin ne şekilde olması gerektiği konusunda Post-Keynesyen yaklaşımda iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan birincisi toplam talep yönetimi, ikincisi ise çalışmanın bir insan hakkı olduğundan hareketle çalışmak isteyen herkese devletin en son işveren olarak iş sağlamasıdır. İkinci görüş tam istihdamı garanti ederken, birinci görüş böyle bir garanti sunmamaktadır (Göker ve Dane, 2013: 111).

2.2.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam konusunda ülkeden ülkeye kullanım amacına göre farklılık arz eden çeşitli yaklaşımlardan ve tanımlamalardan bahsetmek mümkündür. Bununla birlikte, bu tanımlamalar

işgücünün tam zamanlı işsiz olan kısmı ile tam zamanlı çalışır olan kısmı aralığında yer almaktadır. Eksik istihdam, bireyin tam zamanlı süreden daha az çalışıyor olması ve daha fazla çalışmak istemesi durumu ya da asgari geçimini sağlayacak ücretten daha az kazanıyor olması durumudur. Dolayısıyla, eksik istihdam içinde yer alan nüfus, istihdam edilen nüfusun üretken kapasitesinden yeterince faydalanılamayan bir alt kategorisi olarak tanımlanmaktadır (Taşçı ve Darıcı, 2010: 280).

Bir başka tanıma göre eksik istihdam, bir ulusal ekonomide üretim faktörlerinin var olan teknolojik düzeye göre tam ve en etken bir biçimde kullanılmamasıdır. Bir ülkede eksik istihdam söz konusu ise üretilen mal ve hizmet miktarı üretilebileceği en üst sınırın altında gerçekleşmektedir. Böylece ekonomide refah kaybı meydana gelmekte ve üretilecek mal ve hizmet miktarı azalmaktadır. Bu sebeple eksik istihdam durumunda, milli gelir olması gerekenin altında gerçekleşmektedir (Yağmur, 2009: 9).

Eksik istihdam, görülebilir eksik istihdam ve görülemeyen eksik istihdam olarak 2 türlü ele alınabilir. Görülebilir eksik istihdam, referans dönemde ekonomik nedenlerle, kendi isteği dışında normal çalışma süresinin (40 saat) altında çalışanları kapsamaktadır. Mevcut işinde veya bir başka işte, çalışmaya müsait olduğu halde haftalık 40 saatten daha az çalışanların eksik istihdamda olduğu kabul edilmektedir. Eğitim ve vasıflarına uygun olmayan işlerde istihdam edilenler ile çalıştığı halde ücret azlığı, işinden memnun olmama gibi nedenlerle işini değiştirmek istediği için iş arayan kişiler görülmeyen eksik istihdamda görülmektedir (Güney, 2010: 240).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) tanımına göre eksik istihdam 2 şekilde açıklanabilir. Bunlardan ilki olan zamana bağlı eksik istihdam, referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir. Yetersiz istihdam ise zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir (TÜİK, 2011).

2.2.2.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumu olarak adlandırılmaktadır. Bu durumda istihdam hacmi arttırılamadığı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkansız olarak görülmektedir. Üretim öğelerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar, ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim, eski düzeyinin de altına düşecektir (Güner, 2010: 8).

Bir ülke ekonomisinde emeğin tamamının kullanılması halinde karşılanmamış talep varsa, o ekonomi aşırı istihdam halinde demektir. Böyle bir durumda üretim sektörü söz konusu talebin baskısı

altında kalmaktadır. Bu talep baskısı, kendisini yükselen fiyatlar şeklinde göstermekte ve bu durum enflasyon halini işaret etmektedir (Yıldırım, 2014: 23).

2.2.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı sektörde kendi hesabına veya ücretli olarak çalışan, faaliyetleri istatistiklere yansımayan ya da tam olarak hesaplanamayan istihdam şekline denilmektedir (Tatar, 2006: 47).

Kayıt dışı istihdam, çalışanların ilgili kamu otoritelerine hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılması ve herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışılması veya çalıştırılması şeklinde genel bir tanıma sahiptir. Bu istihdam türünü ayrıca, çalışabilmek için gerekli olan asgari yaş haddi ve asgari ücret gibi konularda çalışma hayatını düzenleyen yasal ve idari düzenleyici metinlere konu olan kurallara uyulmaması, ödenmesi zorunlu olan sosyal güvenlik primleri ile vergilerin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi şeklinde de tanımlamak mümkündür (Tekinarslan, 2011: 29).

Bir başka tanıma göre ise, yasal üretim faaliyetleri içinde yer alan, ancak faaliyetleri kamu kayıt ve istatistiklerinde yer almayan ya da eksik yer alan istihdam şekline denilmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdam, 1980’li yıllardan sonra özel sektörün ekonomi üzerindeki etkisinin sonucunda ortaya çıkmış ve yıllardır süregelen önemli bir sorun olarak görülmektedir (Azaklı, 2009: 19).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB) tanımına göre, sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesidir. 3 türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur. Bunlar (ÇSGB, 2013):

- Çalışanların sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi,
- Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi,
- Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.

Türkiye’de tarım sektörü, inşaat sektörü, küçük çaplı işletmelerde, geçici ve mevsimlik işlerde kayıt dışılığın diğer sektör ve işletmelere göre daha yoğun olduğu görülmektedir. Türkiye’de kayıt dışılığın en fazla görüldüğü gruplar; işsizler, eğitim seviyesi düşük (vasıfsız) kişiler, çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, emekliler, serbest çalışanlar olarak görülmekte ve ayrıca kişisel bazda da 18-25 yaş ve 60+ yaş grupları ile okuma yazma bilmeyenler ile okuma yazma bilen fakat okul bitirmeyenlerde görülmektedir (ÇSGB, 2013).

2.3. Eğitim-İstihdam İlişkisinin Kurulması

Teknolojik değişimler, çalışma yaşamını etkilemekte ve biçimlendirmektedir. Bilgi ve teknolojinin her alana girmesiyle birlikte istihdam alanında da yapısal dönüşümler görülmeye başlanmıştır. Gelişmiş ülkelerde istihdam alanında, hizmet ve bilgi sektörünün payının giderek

artmaya başladığı görülmektedir. İşgücüne bilgi ve beceri kazandırılmasında önemli bir role sahip olan eğitimin, ekonomik gelişmelere katkısı da son derece önemlidir. Bilgi toplumuyla birlikte sermayenin yanı sıra işgücünün de küreselleşmesinden bahsetmek mümkündür. Bunun doğal bir sonucu olarak eğitim ve insan kaynakları yönetiminin de gelecekte çok önemli bir yere sahip olacağı söylenmektedir (İçli, 2001: 67).

İnsan gücünün en iyi şekilde yetiştirilebilmesi için ilköğretimden yükseköğretime kadar tüm örgün ve yaygın eğitim (işbaşında eğitim, çıraklık eğitimi, beceri kazandırma eğitimi) yöntemleri kullanılmaktadır. Başka bir ifadeyle, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve niteliklerinin sürekli geliştirilmesi eğitim sisteminin temel görevidir. Bu bağlamda mesleki ve teknik eğitim kurumları, nitelikli ara insan gücünü yetiştirirken, yükseköğretim kurumları ekonomiye üst düzey niteliklere sahip insan gücü sağlamaktadır. Yaygın eğitim kurumları ise, ekonominin ihtiyaç duyduğu becerilerin insan gücüne sürekli olarak kazandırılması rolünü üstlenmektedir. Dolayısıyla, çeşitli eğitim kurumları tarafından verilen eğitimin kalitesi, uygunluğu ve etkinliği, eğitim-istihdam arasındaki işlevsel ilişkinin kurulabilmesi açısından son derece önemli olduğu görülmektedir (Kurnaz, 2007: 29).

Eğitim sisteminin ekonomik sisteme uyumlu olması sadece işverenlerin istedikleri niteliklerin daha iyi bir şekilde üretilmesi değil, bununla birlikte eğitim sisteminin mezunlarını bir işçi (iş gören) ya da kendi işini kurabilecek girişimciler olarak da siyasal ve kültürel olarak yetiştirebilmesidir. Bu noktada becerikli işçi, ara eleman yetiştiren eğitim düzeylerinde, sendikal bilinç ve işletmecilik (girişimcilik) eğitimlerini de temel amaçları arasında düşünmesi gerekmektedir. Ayrıca okul ve istihdam arasındaki geçiş süreci de pek çok mezun için bir bilinmeyen oluşturmaktadır. Eğitim sırasında kazandırılacak işgücü piyasasının işleyişiyle ilgili bilgi ve okuldan işe geçiş aşamasında sağlanacak destek de istihdam sürecinde eğitimin etkisini arttırmaktadır (Aksoy, 2001: 135).

Bireyin elde ettiği eğitim, hem ekonomik faaliyetlerin niteliğini hem de işgücüne katılım oranlarını etkileyen bir faktördür. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği görülmektedir (Kavak, 1997: 23).

Her toplum kendine özgü ekonomik, kültürel, sosyal yapıya ve buna bağlı olan bir üretim sistemi örgütlenmesine sahiptir. Toplum tarafından gereksinim duyulan mal ve hizmetlerin üretimi ve dağıtımının yapıldığı bu sistemde bireylerin konumları, rolleri de farklılaşmaktadır. Eğitim kurumları vasıtasıyla mesleki bilgi ve beceriler sağlanmaktadır (Yağmur, 2009: 17).

Değişen şartlar altında işgücü piyasasında, yaşam boyu istihdam garantisi, yerini yaşam boyu eğitim ve istihdam edilebilirlik kavramlarına bırakmaya başlamıştır. Günümüzde en önemli istihdam güvencesi, işgücü piyasasının talep ettiği nitelik ve özelliklere sahip olmaktır. Bu nedenle mesleki eğitimin önemi daha da artmaktadır. Sürekli değişen ve gelişen işgücü piyasasına bağlı olarak, mesleki eğitimin de sürekli değişen ve yenilenen bir şekilde sürdürülmesini gerekli hale getirmektedir (Taş, 2011: 155).

3. EĞİTİM- İSTİHDAM İLİŞKİSİNDE BEŞERİ SERMAYE YAKLAŞIMLARI

Bu bölümde, neo-klasik iktisat okulu ve beşeri sermaye, bölünmüş işgücü piyasaları teorisi ve içsel işgücü piyasası teorisi başlıkları incelenecektir. Ayrıca, bölünmüş işgücü piyasaları teorisi başlığı altında dual işgücü piyasaları teorisi, eleme hipotezi teorisi ve kuyruk hipotezi teorisi, alt başlıklarla açıklanacaktır.

3.1. Neo-Klasik İktisat Okulu ve Beşeri Sermaye

Neo-klasik kuram, marksizmin gelişmesinden de etkilenecek, değer teorisini yeniden açıklamaya yönelmiş bir kuramdır. Klasiklerin ortaya koyduğu makroekonomik yaklaşım korunmakla birlikte, üretici ve tüketici gibi küçük karar birimlerinin davranışlarını incelemek üzere, mikro ekonomik görüş ile ilgili konuların ön plana çıktığı söylenmektedir. Neo-klasikler, değeri yeni bir açıdan izah etmeye çalışırken nesnel reel maliyet, 1870’lerden itibaren yerini subjektif reel maliyete bırakmıştır. Yeni teori psikolojik etkenlere dayandırılarak fayda ön plana alınmış, değer belirlenimci olarak da emek-zaman, yerini subjektif zahmete bırakmıştır. Bu çerçevede neo-klasik iktisat, marjinal değer ve bölüşüm anlayışında birleşen iktisat okullarının oluşturduğu bir bütündür (Atik, 2009: 4).

Eğitimi, ekonomik bir yatırım olarak açıklamaya yönelik teorilerin başında “beşeri sermaye teorisi” gelmektedir. Klasik ekonomistlerden Adam Smith 1776’da yayımlanan “Ulusların Zenginliği” adlı kitabında pahalı bir makine ile alışılmışın dışında şeyler üretilebileceğini, eğitilmiş işçinin de buna benzediğini belirtmiştir. Smith eğitim yaparken kişinin çalışmamaktan dolayı kayba uğradığını, normal işçiden daha nitelikli ve verimli olan bu işçinin normal işçi ücretinin üzerinde bir ücret alması durumunda yaptığı masrafı karşılayıp kazanç elde edebileceğini, eğitimin getirisinin fiziksel sermaye yatırımının getirisinden az olmaması gerektiğini ileri sürmüştür. 1950’lerin başında Theodore Schultz, Jakob Mincer ve Gary Backer gibi ekonomistler, Smith’in görüşlerini yeniden keşfedip ve bunlardan yararlanıp beşeri sermaye teorisini geliştirmişlerdir. Teorinin temel görüşü, diğer şeyler eşitken eğitimin verimliliği ve dolayısıyla gelirleri arttırdığı biçimindedir. Teori aynı zamanda yatırım kavramının sadece fiziksel sermaye yatırımını kapsamadığını, eğitim gibi insan kaynaklarını geliştiren ve verimliliği arttıran bazı faaliyetlerin de yatırım sayılacağını savunmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 113).

Beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, daha çok içsel büyüme teorilerinde incelenmiştir. İçsel büyüme teorilerinin en çok bilineni Robert E. Lucas tarafından geliştirilen modele dayanmaktadır. Bu model şu şekildedir (Eser ve Gökmen, 2009: 50):

$$Y = K^{\alpha} X(hL)^{1-\alpha}$$

Modelde Y üretim düzeyini, K sermaye stokunu, L işgücünü, α sermaye stokunun üretim esnekliğini ve h kişi başına sermayeyi ifade etmektedir. Lucas, beşeri sermayenin üretim sürecine katılması ile üretimde, ölçeğe göre artan getirinin geçerli olacağını savunmuştur. Lucas’ a göre, beşeri sermayesi fazla olan ülkeler az olan ülkelere göre daha hızlı bir ekonomik büyüme gösterecektir. Beşeri

sermayenin en önemli unsuru eğitimidir ve eğitilmiş insanlar aldıkları bilgileri eğitim sürecine aktararak, çalışma şartlarına ve yeni teknolojilere daha kolay uyum sağlayarak üretimde artan getiriye mümkün kılmaktadır (Eser ve Gökmen, 2009: 50).

Beşeri sermaye, bir ekonomideki bilgi ve beceri yüklü nitelikli işgücünü ifade etmek için kullanılmaktadır. 1980'li yıllara kadar, neo-klasik büyüme teorisinin öngörülleri doğrultusunda üretimde kullanılan sermaye faktörü, sadece fiziksel sermaye olarak düşünölmekte ve kabul edilmekteydi. Neo-klasik büyüme teorisi, işgücünü üretimde sabit bir faktör olarak kabul etmiş, işgücünün üretkenlik ve verimliliğindeki değişimleri, yani beşeri sermayeyi dikkate almamıştır. Ayrıca, nüfus ve işgücündeki artış ile teknolojik değişimler neo-klasik modellerde dışsal bir faktör olarak yer almıştır. Bilgi, eğitim, tecrübe, beceri, teknolojik gelişme ve motivasyonun üretim üzerindeki etkilerinin zamanla artarak önem kazanmasıyla birlikte bu faktörler de sermaye kapsamı içerisinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak bu faktörler daha çok insanın niteliği ve üretime katkısındaki rolüyle ilgili olduğu için, fiziksel sermayenin yanında beşeri sermaye olarak ifade edilmiş ve böylece üretim faktörlerinin kapsamı güncel bir boyut kazanmıştır. Beşeri sermaye düşüncesi ilk kez 1960'lı yılların başında, tarımsal üretimdeki artışları eğitime yapılan yatırımların katkılarıyla açıklayan Schultz tarafından kullanılmıştır (Şimşek ve Kadılar, 2010: 117-118).

Neo-klasik büyüme teorisinin dayandığı en temel varsayım, sermayenin azalan getiriye sahip olmasıdır. Bu yüzden geçiş döneminde (transition period) büyümenin temel belirleyicisi olan fiziksel sermayedeki artışlar, azalan getiriyle karşılaştığından büyüme belli bir noktada durmaktadır. Bu durum gelişmiş ölkeler ile az gelişmiş ölkeler arasındaki farkın azalması ve bu iki grup ölkede arasında ekonomik büyüme anlamında bir yaklaşmanın olacağı anlamına gelmektedir (Taban ve Kar, 2006: 161).

Beşeri sermaye, üretime katılan işgücünün sahip olduğu ve genel anlamda insanın niteliğini vurgulayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerler olarak tanımlanmaktadır. Bireye kazandırılan bu değerler, üretim sürecinde kullanılan diğer faktörlerin verimliliğini artırırken aynı zamanda yeni teknolojilerin icadı ve rasyonel bir şekilde kullanılmasına da neden olmaktadır. Böylelikle ekonomik faaliyetlerdeki rasyonellik artmakta ve ölkede ekonomisi daha hızlı kalkınabilmektedir (Koç, 2013: 243).

Neo-klasik iktisadın en önemli temsilcilerinden birisi olan Alfred Marshall, matematiksel ve soyut olarak düşünöldüğünde, insanların sermaye olmasının inkâr edilemeyeceğini belirtirken, pratik analizlerde insanların sermaye olarak kabul edilmesini tamamen yanlış bulmaktadır. Marshall'a göre üretim faktörü olan insanlar, diğer üretim faktörlerindeki benzer bir alışverişe konu olmamalıdır. Bu düşünönceye göre, işçi işgücünü satabilir, ancak gene de işgücünün sahibi kendisidir. Sermaye piyasasında alım-satım konusu olmayan insanın sermaye olarak kabul edilmesi ekonomik analize hiçbir yarar sağlamaz. Marshall'ın böyle düşünmesi, ekölün üzerindeki etkisi ve kendisinden sonra

gelen iktisatçılar üzerinde uyandırdığı saygınlıktan ötürü, beşeri sermaye kavramının gelişmesini uzunca bir süre geciktirmiştir. Neo- klasik büyüme modeli, sonuç itibariyle teknoloji düzeyinin bütün ülkelerde tamamen aynı olduğu ve değişmediği varsayımı altında, gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerin uzun dönem reel büyüme oranlarının aynı uzun dönem değerine yaklaşacağı ve bu oranın da sıfır olduğu sonucunu vermektedir. Bu hipotez literatürde, yaklaşma hipotezi ve gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ekonomileri yakalamalarına da, yakalama süreci (catching up process) adı verilmektedir (Gökçen, 2006: 23-24).

Lucas içsel büyüme modellerine farklı bir açılım getirerek, fiziki sermayenin birikimi ve iktisadi sistemdeki rolünü, neo-klasik üretim fonksiyonuyla modellemiştir. Lucas çalışmasında tek sektörlü bir ekonomide fiziksel sermaye ile birikim ilişkileri üzerinde durmuş, teknolojik gelişme ve beşeri sermaye stokunu yatırımlarda içselleştirmiştir. Ayrıca içsel büyüme modellerine rasyonel beklentileri de dâhil etmiştir. Lucas yaparak öğrenme olgusuyla, beşeri sermayenin işgücü ve fiziki sermayede neden olduğu üretkenlik artışını açıklamaktadır. Beşeri sermayedeki artış, rekabet edilmeyen ve dışlanamayan ürünler geliştirilmesine sebep olur ve böylelikle ekonomide yayılma etkisiyle birlikte üretim artışları gerçekleştirilir. Modelde bilgi, kamu malı olarak değerlendirildiğinden, ar-ge (araştırma ve geliştirme) faaliyetlerinin yeterli düzeylere ulaşabilmesi yapılacak teşviklere bağlıdır. Lucas sermaye stokundan bağımsız olarak ülkeler uzun dönemde aynı büyüme hızlarına ulaşabilseler de, başlangıç koşullarının fiziki sermayenin durağan durum marjinal getiri düzeyini belirleyeceğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla başlangıçta düşük beşeri sermaye ve fiziksel sermaye düzeylerine sahip olan ülkeler, başlangıçta daha iyi donanıma sahip olan ülkelere daima geride kalacak, diğer bir deyişle fakir ülkelerin konumlarında herhangi bir değişiklik olmayacaktır (Çiftçi ve Aykaç, 2011: 165).

3.2. Bölünmüş İşgücü Piyasaları Teorisi

Bölünmüş işgücü piyasaları teorisi çerçevesinde ücretler, belli sanayilerde teknoloji düzeyinin bir işlevi olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, yüksek ödeme yapılan ve ileri teknoloji kullanılan işlere girişte birtakım engeller bulunmaktadır. Bölünmüş işgücü piyasasında ikili işgücü piyasasının olduğu kabul edilir. İleri teknolojinin kullanıldığı sanayilerde, görece olarak geri teknoloji kullanan ve düşük ödeme yapılan sanayilere göre farklı yükselme kuralları, eğitim düzeyini ücretlendirmenin farklı yolları ve kuralları vardır. Marksist tanıma göre bölünme, emek ile sermaye arasındaki sınıf savaşı ve kapitalist gelişmenin bir ürünüdür. Böylece bölünme, daha ileri bir işbölümü yoluyla artık değeri çoğaltmaya çalışan kapitalist girişimlerin bir parçası olan işgücü piyasası yapısını oluşturmaktadır (Carnoy, 1982'den aktaran Tural, 1989: 493).

Bölünmüş işgücü piyasaları teorisi 3 farklı şekilde incelenecektir. Bunlar (Aslan, 1998: 308):

- Dual İşgücü Piyasaları
- Eleme Hipotezi

- Kuyruk Hipotezi

3.2.1. Dual İşgücü Piyasaları Teorisi

Dual işgücü piyasaları teorisi, neo-klasik beşeri sermaye teorisinin aksine eğitim ve istihdam arasında sıkı bir ilişki olmadığını savunan bir bakış açısı içinde geliştirilen bir teoridir. Bu bağlamda, dual işgücü piyasaları teorisi, tek bir ekonomik ilişkilendirmenin tüm işgücüne ve işlere uygulanabilirliğini reddetmektedir. Dolayısıyla dualist bir ekonomide, tüm ekonomiye yönelik tek bir istihdam politikasının geliştirilemeyeceği de görülmektedir (Kurnaz, 2007: 70).

Teoriye göre, birincil işgücü piyasasında yer alan işçiler sermaye-yoğun endüstrilerde bulunmaktadır. Bu endüstriler içinde üretim hacmi büyük, kararlı bir mal talebi olan ve yüksek bir sendikalaşma ile karşı karşıya olan firmalar bulunmaktadır. İkincil piyasadaki işler, emek-yoğun ve rekabetçi endüstrilerde yer almaktadır. Bu piyasadaki firmaların ürettikleri mallara olan talep kararlılık göstermez. İstikrarsızlık gösteren işgücü, ikincil işgücü piyasasındaki üretimin gerekleriyle daha uyumlu olmaktadır. Bu nedenle söz konusu piyasada işverenler, işçileri sahip oldukları özelliklerine göre ödüllendirmedikleri sürece, işgücündeki bu farklılıklara karşı kayıtsız kalırlar ve ücretler, üretilen ürünün toplam değerine ve talebe göre belirlenir. Bu nedenle, yüksek eğitim düzeyi yüksek ücret getirmemektedir (Ünal, 1991: 755).

Dual işgücü piyasası teorisine göre, ekonomik hayattaki doğrusallığı bozan, gelişmeyi engelleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu yaklaşıma göre ekonomilerin bazı bölümleri gelişmiş olarak, diğer bölümleri ise gelişmemiş durumda bulunmaktadır. Bu durum, kaynakların bazı sektörlerde mevcut olup, diğerlerinin bundan yoksun olması sonucu değil, sektörlerdeki işgücü veya işverenlerin yapısının, diğer sektörlerle göre kapsam olarak daha farklı olmasından kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasasını birincil ve ikincil olarak 2 parçaya ayıran dual işgücü piyasasına göre, birincil işgücü piyasasında yüksek ücret, iyi çalışma koşulları, istikrarlı ve düzenli istihdam ile iş güvenliği bulunmaktadır. İkincil piyasada ise düşük ücret, düşük statü, uygun olmayan çalışma koşulları ile yükselme fırsatının pek mümkün olmadığı bir yapı bulunmaktadır (Uyanık, 1999: 2).

Dual işgücü piyasası teorisi, temel olarak gelişmiş ülkelerde düşük seviyeli işgücüne sürekli bir talep olduğundan ve yerli işçiler kabul etmediği için göçün sürekli olarak artmakta olduğunu öne çıkarmaktadır. Bu teori, göçü modern sanayi toplumlarının yapısal ihtiyaçlarıyla ilişkilendirmekte ve daha çok gelişmiş alıcı ülkelerin göç motifleri üzerinde durmaktadır. Bu teoriye göre göç alan ülkelerin çekici faktörleri, göç veren ülkelerin itici faktörlerinden daha önemlidir. Gelişmiş ülkelerde işgücü göçü ihtiyacı, ekonomik yapı açısından gereklidir. Göç alan ülkelerdeki çekici faktörler, sabit yapıli enflasyon, motivasyon problemleri, çift yönlü ekonomi, işgücü arzıdır (Güllüpnar, 2012: 65).

3.2.2. Eleme Hipotezi Teorisi

Eleme hipotezi, eğitimin, bireylerin verimliliklerinde bir artışa yol açmadığı, sadece bunların üretken nitelikleri konusunda işverenlere sinyal veren bir eleme mekanizması olduğunu savunan bir

teoridir. Eleme hipotezine göre eğitim sadece işverenlerin önemli bulduğu otoriteye yönelik davranış, işin yapılmasında gösterilen titizlik, dikkat ve motivasyon gibi belirli özelliklere veya doğuştan üstün yeteneklere sahip bireylerin belirlenmesinde işverenlere işaret verme gibi bir fonksiyona sahiptir. Hipotez, belirli bir eğitim sürecinden geçenlerin elde ettikleri diploma veya sertifika türünden belgelerin, onların iş bulmaları için yeterli olduğunu, bu belgelerin mutlaka bireylerin yeteneklerinin geliştirilmiş, ona belirli yetenekler kazandırılmış olduğu anlamına gelmeyeceğini belirtmektedir. Hipoteze göre, eğitim sisteminin ekonomik amacı insanları farklı verimlilik düzeylerine göre tanımlamaktır. Eğitim, bireyleri yeteneklerine göre sınıflandıran ve bu yetenekleri eğitim belgeleri ile tescilleyen mekanizmadır (Öztürk, 2005: 32).

Eleme hipotezinde 2 temel özellik grubu ön plandadır. Bunlardan birincisi yaş, cinsiyet, ırk, kişilik özellikleri, ikincisi ise tanımlayıcı özellikler şeklinde adlandırılan, kişinin işte daha fazla yatırım yaptığı ve verimlilikle ilgili olan özellikleridir. Hipotezdeki bu temel özellikler işgücünün birincil veya ikincil işgücü piyasalarına girmelerinde etkili olmaktadır (Uyanık, 2000: 31).

Hipotez, eğitimin verimliliğe etkisine ilişkin insan sermayesi kuramının varsayım ve sonuçlarına alternatif bir açıklama getirmekte ve işgücü piyasasındaki bilgilenme sorununu açıklamaktadır. Buna göre işgücü piyasasında bilgi asimetrisi vardır. İşgücü arzında bulunanlar iş ve işverenler hakkında tam ve doğru bilgiye sahip iken işgücü talebinde bulunanlar ise işgücü arzında bulunanlar hakkında tam ve doğru bilgiye sahip değildir. Eleme hipotezinin varsayımları şöyle sıralanabilir (Beltekin, 2014: 230):

- Verimlilik tamamen bireye özgüdür, bireye göre farklılaşır, eğitim verimliliği etkilemez.
- İleri düzeyde eğitim yüksek maliyetler gerektirir, ancak eğitim maliyeti, verimliliği yükseltme maliyetinden düşüktür.
- Bireyler verimlilik düzeyini bilir, ancak örgütler bunu bilmez.
- Eğitimsel nitelikler bir maliyete katlanmaksızın gözlenebilirler.

3.2.3. Kuyruk Hipotezi Teorisi

Kuyruk hipotezi, Thurow ve Lucas tarafından geliştirilmiş bir hipotez türüdür. Hipoteze göre verimlilik, bireylerin değil, işlerin bir özelliği olması sebebiyle işçilerin verimliliklerini belirlerken, eğitim ve yetiştirmenin önemli bir etken olduğunu savunmuşlardır. Yüksek seviyede verimli olan işler, modern sermaye ve teknolojinin kullanıldığı işlerdir ve işçiler bu işlere girmek için kuyruğa girmektedirler. Kuyruğun en üstünde en fazla yetiştirilebilir olanlar, en sonunda ise en az yetiştirilebilir olanlar bulunmaktadır. İşçiler, kuyruktaki konumlarına göre işlere dağıtılırlar. Kuyrukta en üstte olanlar yani en fazla yetiştirilebilir olanlar, işverenler tarafından en verimli olarak nitelendirilirler ve ücreti en yüksek olan işlere alınırlar (Yağmur, 2009: 34).

Kuyruk hipotezinde, bir iş hiyerarşisi söz konusudur. Kuyruğun başındakiler, düşük verimli işten yüksek verimli işe doğru yükselen piramidin tepesindedir, sondakiler ise en altındadırlar. Buna

göre, kuyruğun başındaki iş gören adayları, iş hiyerarşisinin üstündeki işlere denk gelecek biçimde ve sırayla, kuyruğun sonlarına doğru gidilmesi biçiminde dağıtılacaktır. En düşük eğitim düzeyine sahip olan iş gören adayları yani daha az yetiştirilebilir olanları en düşük verimli işlerde, en yüksek eğitim düzeyine sahip iş gören adayları yani en yetiştirilebilir olanları ise en verimli işlerde istihdam edilmektedir (Beltekin, 2014: 232).

İşverenlerin işe eleman alırken dikkat ettikleri nokta, kişilerin verimliliğinin işin verimliliğine yükseltilmesi için katlanılması gereken yetiştirme maliyetinin en az düzeyde tutulmasıdır. Bunun sağlanabilmesi için ise, adaylar arasında en yetiştirilebilir olanın seçilmesi gerekir. Kişinin yetiştirilebilirliğini etkileyen etmenlerden en önemlisi eğitimidir. İşverenlerin böyle davranmasının gerekçesi, iş yapısı içinde gereksinim duyulan becerilerin çeşitliliği ve buna bağlı olarak eğitim farklılıkları nedeniyle firmaların işe eleman alma konusunda içsel işgücü piyasalarını kullanma eğiliminde olmalarıdır. Bu şekilde işverenler, dışarıdan en nitelikli elemanı alıp en az maliyetle en verimli işlerde istihdam etmektedir (Öztürk, 2005: 32).

3.3. İçsel İşgücü Piyasası Teorisi

İçsel işgücü piyasası teorisi, piyasanın talep kesimini, yani işveren davranışlarını açıklamak üzere kullanılmaktadır. İşgücü piyasasının, işgücünün özgürce dolaştığı büyük bir piyasa olarak görülemeyeceği, çünkü her büyük firmanın firma içinde yapılanmış kurallar seti, ödeme sistemi ve iş yapısı oluşturduğuna dayanmaktadır. İçsel işgücü piyasaları, işçilere uzun dönemli taahhütlerde bulunan, işe özgü yetiştirme veren, iyi ücret ödeyen ve kârları yüksek olan birincil işgücü piyasası işverenleri tarafından yönetilmektedir. Bosanguet, bu piyasaları, kendi içinde devletlerden oluşan balkanlaştırılmış bölgeler olarak nitelendirmektedir. Bu bölgelerde güçlü işçi sendikalarının bulunduğu ve toplu sözleşmelerin etkisinin hissedilir nitelikte olduğunu belirtmektedir (Ünal, 1991: 762).

İçsel işgücü piyasası teorisi, geleneksel iktisat kuramının ihmal ettiği 3 ana faktör çerçevesinde oluşturulmuştur. Bunlar (Kurnaz, 2007: 86):

- Özgül Vasıflar: Oldukça homojen ürünler üreten piyasalarda dahi firmalar, birbirlerinden farklı üretim teknolojileri kullanabilmekte ve kendilerine özgü çalışma tarzlarına sahip olabilmektedir. Bununla birlikte, firmaların üretimi örgütlenme biçimleri de farklılık göstermektedir. Dolayısıyla, firma içinde işçilerin yaptığı işler kendine özgü bir nitelik taşımaktadır.
- Eksik Bilgilenme: İşe alınacak bireylerin üretken kapasiteleri hakkında bilgi edinme ve bilgiyi kullanmak oldukça maliyetlidir. İçsel işgücü piyasasında firmalar, hâlihazırda çalışanların üretken potansiyelleri hakkında bilgiyi deneme suretiyle sağlayabilecektir.

- İş Başında Eğitim: Firmaya özgü vasıflar ve uzmanlık, başka bir ifadeyle üretkenlik, bireylerin işbaşında deneyim kazanmasıyla artmaktadır. Ancak informel özellik taşıyan ve yaparak öğrenmeye dayalı olan iş başında eğitim, işler arasındaki farklılıkların bulanıklaşmasına neden olmaktadır.

İçsel işgücü piyasası teorisi, eğitim olmadan da kazanç sağlayabileceklerini savunmaktadır. Eğer bireyler kazanma eğilimindedir ise bunu eğitim olmadan da yapabilecekleri ifade edilmektedir. Ayrıca bireyin almış olduğu mezuniyet belgeleri, kuyruktaki konumu üzerinde etkisi olan diğer özelliklerce desteklenmezse etkili olamayacaktır (Yağmur, 2009: 37).

4. TÜRKİYE'DE EĞİTİMİN İSTİHDAMA ETKİSİ AÇISINDAN EĞİTİM SİSTEMİ VE İŞGÜCÜNÜN DURUMU

Bu bölümde, Türkiye'de eğitim sistemi, işgücünün genel durumu ile eğitim arzı ve işgücü talebi, ana başlıklar halinde incelenecektir. Eğitim sistemi, örgün ve yaygın olmak üzere açıklanacaktır. İşgücünün genel durumunda ise, işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı, cinsiyete göre dağılımı, bölgesel olarak dağılımı ve sektörel durumu analiz edilecektir. Sektörel durumu da tarım, sanayi ve hizmet sektörü alt başlıkları halinde incelenecektir. Türkiye'de eğitim arzı ve işgücü talebi başlığında, eğitim arzı ve işgücü talebinde karşılaşılan sorunlar ile meslek danışmanlığı ve yönlendirme, alt başlıklar halinde açıklanacaktır.

4.1. Türkiye'de Eğitim Sistemi

Türkiye'de eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere 2'ye ayrılmaktadır.

4.1.1. Türkiye'de Örgün Eğitim Sistemi

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında verilen düzenli eğitimidir. Örgün eğitim, okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır (Gür ve Çelik, 2009: 11).

Okul öncesi eğitim, eğitim çağındaki çocuklara eğitim veren anaokulu, ana sınıfı ve uygulama sınıfını kapsamaktadır. Anaokulu, 36-66 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan okulu ifade etmektedir. Ana sınıfı, 48-66 aylık çocukların eğitimi amacıyla örgün ve yaygın eğitim kurumları bünyesinde açılan sınıfı, uygulama sınıfı ise, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çocuk gelişimi ve eğitimi alanında 36-66 aylık çocukların eğitiminin yapıldığı uygulama birimini ifade etmektedir (MEB, 2014).

İlköğretim, Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı resmi ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarını ifade etmektedir. İlköğretim, kadın erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet eden temel eğitim ve öğretimdir. İlköğretim, ilköğrenim kurumlarında verilir ve öğrenim çağında bulunan kız ve erkek çocuklar için mecburi, devlet okullarında parasızdır. Mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsamaktadır. Bu çağ, çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter. Türk vatandaşı kız ve erkek çocuklar, ilköğrenimlerini resmi veya özel Türk ilköğretim okullarında yapmakla mükelleftir. İlköğretim kurumlarında, sabah ve öğleden sonrayı kapsayacak şekilde eğitim söz konusudur. 30.03.2012 tarihli ve 6287 sayılı kanun ile 2012-2013 eğitim-öğretim yılından itibaren 12 yıllık kademeli zorunlu eğitime geçilmiş ilköğretim, ilkokul ve ortaokul şeklinde 2 kademeye ayrılmıştır (MEB, 1961).

Ortaöğretim, ortaokul veya imam-hatip ortaokulundan sonra 4 yıllık eğitim ve öğretim veren, resmi ve özel örgün eğitim okul ve kurumlarının her birini ifade etmektedir. Ortaöğretim kurumları,

ortaokul ve imam-hatip ortaokulu üzerine öğrenim süresi 4 yıl olan yatılı veya gündüzlü olarak eğitim ve öğretim veren kurumlardır. Bu kurumlar; fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, Anadolu liseleri, güzel sanatlar liseleri ve spor liselerinden oluşmaktadır. Ortaöğretim kurumları işlevlerini, Türk milli eğitiminin genel ve özel amaç ile temel ilkeleri doğrultusunda, evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun, öğrenci merkezli, aktif öğrenme ve demokratik kurum kültürü anlayışıyla yerine getirmektedir (MEB, 2013).

Yükseköğretim, milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az 4 yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim ve öğretimin tümüdür. Yükseköğretim kurumları, üniversite ile ileri teknoloji enstitülerinden oluşur. Bunların bünyesinde ise fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır. Bu yükseköğretim kurumları (YÖK, 1981):

Yüksek Teknoloji Enstitüsü: Özellikle teknoloji alanlarında yüksek düzeyde araştırma, eğitim ve öğretim, üretim, yayın ve danışmanlık yapan, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip bir yükseköğretim kurumudur.

Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim ve öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan, fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.

Fakülte: Yüksek düzeyde eğitim ve öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan, kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur.

Enstitü: Üniversitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisansüstü, eğitim ve öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir yükseköğretim kurumudur.

Yüksekokul: Belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumudur.

Konservatuvar: Müzik ve sahne sanatlarında sanatçı yetiştiren bir yükseköğretim kurumudur.

Meslek Yüksekokulu: Belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda 2 veya 3 dönem olmak üzere 2 yıllık eğitim ve öğretim sürdüren, ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur.

Uygulama ve Araştırma Merkezi: Yükseköğretim kurumlarında eğitim öğretimin desteklenmesi amacıyla çeşitli alanların uygulama ihtiyacı ve bazı meslek dallarının hazırlık ve destek faaliyetleri için eğitim ve öğretim, uygulama ve araştırmaların sürdürüldüğü bir yükseköğretim kurumudur.

4.1.2. Türkiye’de Yaygın Eğitim Sistemi

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş veya örgün eğitim sisteminin herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere, ilgi ve gereksinim duydukları alanda örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır. Yaygın eğitim, halk eğitimi, çıraklık eğitimi ve uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilmektedir. Halk eğitim merkezlerinde meslek edindirme kursları, ana-çocuk eğitimi ve okuma-yazma kursları gibi değişik eğitim hizmetleri sunulmaktadır (Gür ve Çelik, 2009: 11).

Bir başka tanıma göre yaygın eğitim, milli eğitim sisteminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ve toplumun ihtiyaçlarına, fertlerin ilgi ve isteklerine ve hizmet anlayışlarına göre farklı yönlerden dinamik hale getirmek amacıyla onlara belli programlar dahilinde sunulan, örgün eğitimin yanında veya dışında düzenlenen eğitim, öğretim, rehberlik ve uygulama faaliyetlerinin tümüdür. Yaygın eğitimin amacı, vatandaşlara temel bilgi ve becerileri kazandırmak, en son devam ettikleri öğrenim kademesinde edindikleri bilgi ve becerilerini geliştirmek, onlara hayatını kazanmasını sağlayacak yeni imkânlar hazırlayabilmektir. Yaygın eğitime kitle eğitimi, yetişkin eğitimi, toplum eğitimi, hayat boyu eğitim de denilmektedir. Hedef kitlesi yetişkinler ve okul dışındakilerdir. Bu hedef kitlenin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, öğrenme isteği gibi birçok özellikleri birbirinden çok farklı olduğu için, programların başarılı olabilmesi amacıyla bu programlar her gruptan yetişkinin fikirleri alınarak hazırlanmaktadır (TESK, 1998).

4.2. Türkiye’de İşgücünün Genel Durumu

Bir ülkenin ekonomisinde insan kaynağını somut olarak yansıtan, ülkedeki işgücü niteliği ve miktarıdır. Nüfustaki gelişmelere bağlı olan işgücü arzı ve ekonomik koşulların sonucu olan işgücü talebi, işgücü piyasalarının dinamiklerini oluşturmaktadır. İşgücü arzı ve talebi arasındaki fark ise işsizliği vermektedir (Yağmur, 2009: 48).

Türkiye’de 2006-2013 döneminde nüfusun işgücü durumu Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Türkiye’de 2006-2013 döneminde nüfusun işgücü durumu**(15 yaş ve üzeri, bin kişi)**

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus | 49.275 | 50.177 | 50.982 | 51.833 | 52.904 | 53.985 | 54.961 | 55.982 |
| İşgücü | 21.913 | 22.253 | 22.899 | 23.710 | 24.594 | 25.594 | 26.141 | 27.046 |
| İstihdam edilenler | 19.933 | 20.209 | 20.604 | 20.615 | 21.858 | 23.266 | 23.937 | 24.601 |
| İşsiz | 1.980 | 2.044 | 2.295 | 3.095 | 2.737 | 2.328 | 2.204 | 2.445 |
| İşgücüne dahil olmayan nüfus | 27.362 | 27.925 | 28.083 | 28.124 | 28.310 | 28.391 | 28.820 | 28.936 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 44,5 | 44,3 | 44,9 | 45,7 | 46,5 | 47,4 | 47,6 | 48,3 |
| İşsizlik oranı (%) | 9,0 | 9,2 | 10,0 | 13,1 | 11,1 | 9,1 | 8,4 | 9,0 |
| İstihdam oranı (%) | 40,5 | 40,3 | 40,4 | 39,8 | 41,3 | 43,1 | 43,6 | 43,9 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü araştırması: Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu.
<http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 1’e göre Türkiye’de 2006’dan 2013’e kadar, 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun sürekli artış eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir: 2006’da 49 milyon 275 bin kişi iken, 2013’te 55 milyon 982 bin kişi olmuştur. Nüfus artışına paralel olarak işgücünün de sürekli arttığı görülmektedir. Mesela 2006’da 21 milyon 913 bin kişi iken, 2013’te 27 milyon 46 bin kişi olmuştur. Artan işgücünün yanı sıra istihdam edilen kesim de artış eğilimindedir: 2006’da 19 milyon 933 bin kişi iken, 2013’te 24 milyon 604 bin kişi olmuştur.

2006 yılında 1 milyon 980 bin olan işsiz sayısı, 2013 yılına gelindiğinde 2 milyon 445 bin kişiye ulaşmıştır. Artan nüfus hesaba katıldığında çok ciddi bir artıştan söz etmek mümkün değildir. 2006 yılı itibariyle %44,5 olan işgücüne katılma oranı, 2013 yılında %48,3’e ulaşmıştır. İşsizlik oranı ise, doğal olarak işsiz sayısına paralel bir eğilim göstermektedir: 2006 ve 2013’te %9,0’dur. İstihdam oranı 2006’da %40,5, 2013’te %43,9’dur.

4.2.1. Türkiye’de İşgücünün Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı

Türkiye’de işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı tablolar halinde incelenecektir. Okur-yazar olmayanlar, lise altı eğitimliler, lise eğitimliler, mesleki veya teknik lise eğitimliler, yükseköğretim eğitimliler olmak üzere analiz edilecektir.

Tablo 2: Türkiye’de 2006-2013 dönemi okur-yazar olmayanların işgücü durumu**(15 yaş ve üzeri, bin kişi)**

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İşgücü | 1.115 | 1.045 | 1.025 | 1.089 | 1.151 | 1.203 | 1.164 | 1.167 |
| İstihdam edilenler | 1.062 | 990 | 960 | 1.002 | 1.082 | 1.147 | 1.119 | 1.110 |
| İşsiz | 53 | 55 | 64 | 87 | 69 | 56 | 45 | 57 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 18,7 | 18,1 | 18,1 | 18,8 | 19,8 | 20,5 | 19,7 | 20,1 |
| İşsizlik oranı (%) | 4,8 | 5,2 | 6,3 | 8,0 | 6,0 | 4,6 | 3,9 | 4,9 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: Eğitim durumuna göre işgücü durumu.
<http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 2’de, Türkiye’de okur-yazar olmayan kesimin işgücü durumu 2006-2013 yılları itibariyle görülmektedir. Okuma ve yazma bilmeyen işgücü, 2006 ve 2013 yılları arasında 52 bin kişilik bir değişime uğramıştır: 2006’da 1 milyon 115 bin iken, 2013 yılında 1 milyon 167 bin kişi olmuştur. İşsiz sayısı ise 2006’dan 2013’e kadar 4 bin kişi artmıştır: 2006’da 53 bin kişi iken, 2013’te 57 bin kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı %18,1 ile 2007 ve 2008’de en düşük seviyededir. İşgücüne katılma oranı 2013’te %20,1, işsizlik oranı ise % 4,9’dur.

Tablo 3: Türkiye’de 2006-2013 dönemi lise altı eğitilmişlerin işgücü durumu**(15 yaş ve üzeri, bin kişi)**

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| İşgücü | 13.633 | 13.679 | 14.031 | 14.596 | 15.195 | 15.681 | 15.640 | 15.932 |
| İstihdam edilenler | 12.295 | 12.342 | 12.525 | 12.563 | 13.427 | 14.224 | 14.277 | 14.456 |
| İşsiz | 1.338 | 1.337 | 1.506 | 2.033 | 1.767 | 1.457 | 1.363 | 1.482 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 45,0 | 44,6 | 44,9 | 45,8 | 46,8 | 47,8 | 47,6 | 48,0 |
| İşsizlik oranı (%) | 9,8 | 9,8 | 10,7 | 13,9 | 11,6 | 9,3 | 8,7 | 9,3 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: Eğitim durumuna göre işgücü Durumu.
<http://www.tuik.gov.tr>

Türkiye’de lise altı eğitilmişlerin işgücü durumu 2006-2013 yılları itibariyle Tablo 3’te görülmektedir. İşgücü sayısı, 2006 yılından 2013 yılına kadar 2 milyon 299 bin kişilik bir artış göstermiştir: 2006’da 13 milyon 633 bin olan işgücü sayısı, 2013’te 15 milyon 932 bin kişi olmuştur. İstihdam edilen kesim 2006’dan 2013’e kadar 2 milyon 161 bin kişi artmıştır: 2006’da 12 milyon 295

bin kişi iken, 2013 yılında 14 milyon 456 bin kişi olmuştur. İşsiz sayısı 2006’da 1 milyon 338 bin kişi iken, 2013’te bu sayı 144 bin kişilik artışla 1 milyon 482 bin kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı, 2006’da %45,0 iken 2103’te %48,0’a olmuştur. İşsizlik oranı ise en fazla %13,9 ile 2009 yılında gerçekleşmiştir. Bu oran, 2013 yılında % 9,3’e gerilemiştir.

Tablo 4: Türkiye’de 2006-2013 dönemi lise eğitimlilerin işgücü durumu
(15 yaş ve üzeri, bin kişi)

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İşgücü | 2.689 | 2.745 | 2.742 | 2.764 | 2.727 | 2.783 | 2.846 | 2.963 |
| İstihdam edilenler | 2.312 | 2.365 | 2.356 | 2.266 | 2.294 | 2.432 | 2.512 | 2.609 |
| İşsiz | 377 | 380 | 387 | 498 | 432 | 351 | 335 | 355 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 49,7 | 48,8 | 49,9 | 52,0 | 51,4 | 52,1 | 51,9 | 53,1 |
| İşsizlik oranı (%) | 14,0 | 13,9 | 14,1 | 18,0 | 15,9 | 12,6 | 11,8 | 12,0 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: Eğitim durumuna göre işgücü durumu.
<http://www.tuik.gov.tr>

Türkiye’de lise eğitimlilerin işgücü durumunun verildiği Tablo 4’te işgücü sayısı, 2006-2013 döneminde 274 bin artış göstermiştir: 2006’da 2 milyon 689 bin iken, 2013’te 2 milyon 963 bin kişi olmuştur. İstihdam edilenler 2013 yılında en yüksek seviyeye ulaşmış olup 2006-2013 dönemi artış miktarı 297 bin kişidir: 2006’da 2 milyon 312 bin kişi iken, 2103’te 2 milyon 609 bin kişi olmuştur. İşsiz sayısı, 2006’ya göre 22 bin kişi azalarak 2013’te 355 bin kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı, %3,4 gibi bir artışla 2013’te % 53,1 olmuştur. İşsizlik oranı ise en yüksek değerine 2009’da %18,0 ile ulaşmış ve 2013’te %12,0 olmuştur.

Tablo 5: Türkiye’de 2006-2013 dönemi mesleki veya teknik lise eğitililerin işgücü durumu**(15 yaş ve üzeri, bin kişi)**

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İşgücü | 2.335 | 2.451 | 2.504 | 2.519 | 2.511 | 2.582 | 2.692 | 2.820 |
| İstihdam edilenler | 2.059 | 2.157 | 2.212 | 2.126 | 2.179 | 2.297 | 2.420 | 2.524 |
| İşsiz | 275 | 294 | 292 | 393 | 332 | 285 | 272 | 296 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 63,8 | 64,5 | 65,0 | 65,4 | 65,8 | 65,5 | 64,6 | 65,1 |
| İşsizlik oranı (%) | 11,8 | 12,0 | 11,7 | 15,6 | 13,2 | 11,0 | 10,1 | 10,5 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: Eğitim durumuna göre işgücü durumu.
<http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 5’te Türkiye’deki mesleki veya teknik lise eğitilmiş işgücünün durumu görülmektedir. Buna göre 2006-2013 döneminde işgücü sayısı, 485 bin kişi artarak 2013’te 2 milyon 820 bin kişi olmuştur. İstihdam edilenler de 465 bin kişi artmıştır: 2006’da 2 milyon 59 bin kişi iken, 2013’te 2 milyon 524 bin kişi olmuştur. İşsiz sayısı, 2006’da 275 bin kişi iken, 21 bin kişilik artışla 2013’te 296 bin kişiye ulaşmıştır. İşgücüne katılma oranı, %1,3’lük artışla 2013’te %65,1’e yükselmiştir (bu oran 2006’da % 63,8’dir). İşsizlik oranı, 2006’da % 11,8 iken, 2013’te %10,5 olmuştur.

Tablo 6: Türkiye’de 2006-2013 dönemi yükseköğretim mezunlarının işgücü durumu**(15 yaş ve üzeri, bin kişi)**

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İşgücü | 2.980 | 3.195 | 3.503 | 3.780 | 4.057 | 4.476 | 4.996 | 5.388 |
| İstihdam edilenler | 2.695 | 2.884 | 3.140 | 3.321 | 3.612 | 4.009 | 4.493 | 4.831 |
| İşsiz | 285 | 311 | 362 | 459 | 446 | 467 | 503 | 557 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 77,2 | 77,3 | 77,6 | 78,0 | 78,8 | 79,3 | 79,1 | 80,1 |
| İşsizlik oranı (%) | 9,6 | 9,7 | 10,3 | 12,1 | 11,0 | 10,4 | 10,1 | 10,3 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: Eğitim durumuna göre işgücü durumu.
<http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 6’da Türkiye’de yükseköğretim mezunu nüfusun işgücü durumu görülmektedir. 2006’dan 2013’e kadar işgücü sayısının sürekli arttığı görülmektedir. İşgücü sayısı, 2006’da 2 milyon 980 bin kişi iken, 2013’te 5 milyon 388 bin kişi olmuştur. İşgücü sayısına paralel olarak istihdam edilenler de sürekli artmıştır. İstihdam edilenler, 2006’da 2 milyon 695 bin kişi iken, 2013’te 4 milyon

831 bin kişi olmuştur. İşsiz sayısı, yaklaşık 2 kat artarak 2013'te 557 bin kişiye ulaşmıştır (2006'da 285 bin kişi). İşgücüne katılma oranları, diğer eğitim seviyelerine göre çok daha iyi durumdadır. Mesela bu oran 2006'da %77,2, 2013 yılında %80,1 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı bakımından en yüksek değer 2009 yılında %12,1 ile görülmektedir ve bu oran 2013'te %10,3'tür

Bu veriler birlikte değerlendirildiğinde, daha iyi eğitim seviyesine sahip olan kesimin işgücüne katılma oranının yüksek olduğu söylenebilir. Yani eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranı da yükselmektedir.

4.2.2. Türkiye'de İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı

Türkiye'de erkek ve kadın nüfusuna ait veriler, Tablo 7 ve Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 7: Türkiye'de 2006-2013 dönemi erkek nüfusuna ait veriler (bin kişi)

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kurumsal olmayan nüfus (*) | 33.756 | 34.178 | 34.589 | 35.000 | 35.401 | 35.909 | 36.587 | 37.026 |
| 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus | 24.091 | 24.513 | 24.917 | 25.369 | 25.801 | 26.320 | 26.951 | 27.411 |
| İşgücü | 16.836 | 17.098 | 17.476 | 17.898 | 18.257 | 18.867 | 19.147 | 19.597 |
| İşgücüne dahil olmayan nüfus | 7.258 | 7.415 | 7.441 | 7.471 | 7.544 | 7.453 | 7.804 | 7.814 |
| İstihdam edilenler | 15.165 | 15.382 | 15.598 | 15.406 | 16.170 | 17.137 | 17.512 | 17.883 |
| İşsiz | 1.671 | 1.716 | 1.877 | 2.491 | 2.088 | 1.730 | 1.635 | 1.714 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 69,9 | 69,8 | 70,1 | 70,5 | 70,8 | 71,7 | 71,0 | 71,5 |
| İşsizlik oranı (%) | 9,9 | 10,0 | 10,7 | 13,9 | 11,4 | 9,2 | 8,5 | 8,7 |
| İstihdam oranı (%) | 62,9 | 62,7 | 62,6 | 60,7 | 62,7 | 65,1 | 65,0 | 65,2 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: Kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu. <http://www.tuik.gov.tr>

(*) Kurumsal olmayan nüfus: üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

Tablo 7'de Türkiye'de erkek nüfusuna ait 2006-2103 dönemi verileri görülmektedir. Tabloda, kurumsal olmayan erkek nüfusunun her yıl arttığı görülmektedir. Kurumsal olmayan nüfus 2006'da 33

milyon 756 bin kişi iken, 2013'te 37 milyon 26 bin kişi olmuştur. İşgücü sayısı da her yıl sürekli artış göstermiştir: 2006'da 16 milyon 836 bin olan işgücü sayısı, 2013'te 2 milyon 761 bin kişilik artışla, 19 milyon 597 bin kişi olmuştur. İşgücü sayısı, her yıl artmasına rağmen istihdam edilen kesim, 2009 yılında bir düşüş göstermiştir. 2006'da istihdam edilenlerin sayısı 15 milyon 165 bin kişi iken, 2013'te bu sayı 17 milyon 883 bin kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı 8 yıl boyunca ciddi bir değişikliğe uğramamış ve bu oran 2006'da %69,9, 2013'te %71,5 olmuştur. İşsizlik oranı, 2009 yılında %13,9 ile en yüksek seviyede gerçekleşmiş, aynı yıl istihdam oranı en düşük değerini (%60,7) almıştır. 2006'da %9,9 olan işsizlik oranı 2013'te %8,7'ye düşmüş, istihdam oranı ise %62,9 iken, %65,2'ye yükselmiştir.

Tablo 8: Türkiye'de 2006-2013 dönemi kadın nüfusuna ait veriler (bin kişi)

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kurumsal olmayan nüfus | 34.309 | 34.722 | 35.134 | 35.541 | 35.941 | 36.467 | 37.017 | 37.430 |
| 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus | 25.080 | 25.480 | 25.855 | 26.317 | 26.740 | 27.273 | 27.773 | 28.197 |
| İşgücü | 5.916 | 6.016 | 6.329 | 6.851 | 7.383 | 7.859 | 8.192 | 8.674 |
| İşgücüne dahil olmayan nüfus | 19.165 | 19.464 | 19.526 | 19.466 | 19.357 | 19.414 | 19.581 | 19.523 |
| İstihdam edilenler | 5.258 | 5.356 | 5.595 | 5.871 | 6.425 | 6.973 | 7.309 | 7.641 |
| İşsiz | 658 | 660 | 734 | 979 | 959 | 885 | 883 | 1033 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 23,6 | 23,6 | 24,5 | 26,0 | 27,6 | 28,8 | 29,5 | 30,8 |
| İşsizlik oranı (%) | 11,1 | 11,0 | 11,6 | 14,3 | 13,0 | 11,3 | 10,8 | 11,9 |
| İstihdam oranı (%) | 21,0 | 21,0 | 21,6 | 22,3 | 24,0 | 25,6 | 26,3 | 27,1 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: Kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu. <http://www.tuik.gov.tr>

Türkiye'de kadın nüfusunun 2006-2013 dönemine ait verileri Tablo 8'de görülmektedir. 2006'dan 2013'e kadar, kurumsal olmayan kadın nüfusu sürekli artmıştır. Kurumsal olmayan kadın nüfusu 2006'da 34 milyon 309 bin kişi iken, 2013'te 37 milyon 430 bin kişi olmuştur. İşgücü sayısı da her yıl artış göstermiştir. Mesela 2006'da 5 milyon 916 bin, 2013'te 8 milyon 674 bin kişi olmuştur. Her yıl artan bir başka kesim de istihdam edilenlerdir. Mesela istihdam edilenlerin sayısı 2006'da 5 milyon 258 bin kişi iken, 2013'te 7 milyon 641 bin kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı, 2006'da

%23,6, 2013'te %30,8'e yükselmiştir. İşsizlik oranının en yüksek olduğu yıl %14,3 ile 2009'dur. 2006'da %11,1 olan işsizlik oranı, 2013'te %11,9 olmuştur. İstihdam oranı ise 2006'da %21,0 iken, 2013'te %27,1'e yükselmiştir.

4.2.3. Türkiye'de İşgücünün Bölgesel Dağılımı

Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS), bölgelerarası gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik olarak bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması ve Avrupa Birliği (AB) ile karşılaştırılabilir veriler üretilmesi amacıyla AB bölgesel sınıflandırması olan NUTS kriterlerine göre tanımlanmıştır. NUTS sınıflaması, AB'ye üye ülkelerde kullanılmaktadır. Aday ülkelerde ise geliştirilen sınıflama ismi kullanılmaktadır. Bu sınıflama yöntemlerinden birisi de İBBS sınıflandırmasıdır. 3 düzeyden oluşmaktadır. İlk aşamada idari yapıya uygun olarak 81 il 3. düzeyde bölge birimi olarak tanımlanmıştır. Ekonomik, sosyal, kültürel ve coğrafi yönlerden benzer illerin belirli bir nüfus büyüklüğü de dikkate alınarak gruplanması ile 26 adet 2. düzey bölge birimi tanımlanmıştır. Yine aynı kriterlere göre 2. düzey bölge birimlerinin gruplanması sonucu 12 birim 1. düzeyde bölge birimi tanımlanmıştır. İBBS kodu 5 basamaklı bir koddan oluşmaktadır. İlk 2 basamak Türkiye'yi simgeleyen TR harflerinden oluşmaktadır. 3. basamak 1. düzeyde 12 bölge birimini simgelemektedir. 3. basamak, 1'den 9'a kadar rakam, A'dan C'ye kadar harflerden oluşmaktadır (TÜİK, 2006).

Türkiye'de işgücünün bölgesel dağılımı Tablo 9'da, 12 bölge olarak görülmektedir.

Tablo 9: Türkiye’de 2006-2013 dönemi nüfusun işgücü durumunun bölgesel dağılımı**(15 yaş ve üzeri, bin Kişi)**

| Açıklama | | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kuzeydoğu Anadolu (TRA) | İşgücü | 670 | 633 | 702 | 712 | 717 | 730 | 720 | 748 |
| | İstihdam | 637 | 597 | 660 | 652 | 658 | 669 | 671 | 698 |
| Ortadoğu Anadolu (TRB) | İşgücü | 873 | 900 | 908 | 988 | 1,050 | 1.145 | 1.182 | 1.251 |
| | İstihdam | 775 | 785 | 777 | 823 | 900 | 1.016 | 1.079 | 1.138 |
| Güneydoğu Anadolu (TRC) | İşgücü | 1.346 | 1.396 | 1.493 | 1.608 | 1.765 | 1.761 | 1.757 | 2.041 |
| | İstihdam | 1.156 | 1.161 | 1.257 | 1.329 | 1.547 | 1.555 | 1.539 | 1.745 |
| İstanbul (TR1) | İşgücü | 4.295 | 4.294 | 4.416 | 4.479 | 4.604 | 4.773 | 5.063 | 5.248 |
| | İstihdam | 3.808 | 3.847 | 3.923 | 3.726 | 3.947 | 4.211 | 4.493 | 4.658 |
| Batı Marmara (TR2) | İşgücü | 1.158 | 1.196 | 1.207 | 1.255 | 1.268 | 1.300 | 1.333 | 1.373 |
| | İstihdam | 1.075 | 1.117 | 1.094 | 1.120 | 1.156 | 1.207 | 1.247 | 1.279 |
| Ege (TR3) | İşgücü | 3.259 | 3.287 | 3.285 | 3.491 | 3.723 | 3.962 | 4.128 | 4.222 |
| | İstihdam | 2.957 | 2.979 | 2.941 | 2.999 | 3.276 | 3.565 | 3.731 | 3.795 |
| Doğu Marmara (TR4) | İşgücü | 2.187 | 2.242 | 2.365 | 2.440 | 2.479 | 2.712 | 2.803 | 2.976 |
| | İstihdam | 1.975 | 2.025 | 2.116 | 2.088 | 2.193 | 2.447 | 2.554 | 2.725 |
| Batı Anadolu (TR5) | İşgücü | 2.112 | 2.209 | 2.345 | 2.384 | 2.460 | 2.502 | 2.559 | 2.651 |
| | İstihdam | 1.853 | 1.961 | 2.081 | 2.088 | 2.193 | 2.287 | 2.343 | 2.424 |
| Akdeniz (TR6) | İşgücü | 2.928 | 3.011 | 3.097 | 3.288 | 3.490 | 3.538 | 3.551 | 3.610 |
| | İstihdam | 2.560 | 2.652 | 2.667 | 2.711 | 3.004 | 3.162 | 3.204 | 3.212 |
| Orta Anadolu (TR7) | İşgücü | 1.094 | 1.104 | 1.045 | 1.144 | 1.237 | 1.347 | 1.367 | 1.389 |
| | İstihdam | 974 | 985 | 931 | 985 | 1.085 | 1.217 | 1.262 | 1.272 |
| Batı Karadeniz (TR8) | İşgücü | 1.720 | 1.760 | 1.805 | 1.816 | 1.743 | 1.847 | 1.776 | 1.736 |
| | İstihdam | 1.608 | 1.620 | 1.676 | 1.681 | 1.599 | 1.737 | 1.667 | 1.619 |
| Doğu Karadeniz (TR9) | İşgücü | 1.108 | 1.081 | 1.137 | 1.144 | 1.104 | 1.107 | 1.100 | 1.027 |
| | İstihdam | 1.046 | 1.010 | 1.071 | 1.075 | 1.037 | 1.036 | 1.031 | 958 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü istatistikleri: Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu.<http://www.tuik.gov.tr>

Türkiye’de 2006-2013 dönemi işgücünün bölgesel dağılımı incelendiğinde, İstanbul (TR1) bölgesinin ön plana çıktığını ve en yüksek işgücünün bu bölgede toplandığını söylemek mümkündür (işgücü, 2006’da 4 milyon 295 kişi, 2013’te 5 milyon 248 bin kişi). İşgücünün en az olduğu bölge ise, Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesidir (2006’da 670 bin kişi, 2013’te 748 bin kişi). 2006 ve 2013 yılları arasında işgücü sayısını istikrarlı bir şekilde arttıran bölgeler mevcut olduğu gibi, istikrarsız bir işgücü artışı olan bölgeler de mevcuttur. Ortadoğu Anadolu (TRB), Batı Marmara (TR2), Doğu Marmara (TR4), Batı Anadolu (TR5) ve Akdeniz (TR6) bölgeleri, 2006’dan 2013’e kadar işgücü

sayısının her yıl artış gösterdiği bölgelerdir (2006'da TRB bölgesi 873 bin, TR2 1 milyon 158 bin, TR4 2 milyon 187 bin, TR5 2 milyon 112 bin, TR6 2 milyon 928 bin kişi iken, 2013'te TRB bölgesi 1 milyon 251 bin, TR2 1 milyon 373 bin, TR4 2 milyon 976 bin, TR5 2 milyon 651 bin, TR6 3 milyon 610 bin kişi olmuştur).

İstihdam açısından bakıldığında ise, Batı Anadolu (TR5) ve Akdeniz (TR6), istihdam sayısını her yıl arttıran iki bölgedir (2006'da TR5 bölgesi 1 milyon 853 bin, TR6 bölgesi 2 milyon 560 bin kişi iken, 2013'te TR5 bölgesi 2 milyon 424 bin, TR6 bölgesi 3 milyon 212 bin kişi olmuştur). İşgücü ve istihdam sayısının her yıl arttığı bölgeler Batı Anadolu (TR5) ve Akdeniz (TR6) bölgeleridir.

4.2.4. Türkiye'de İşgücünün Sektörel Durumu

Türkiye'de işgücünün sektörel durumu tarım, sanayi ve hizmet sektörü olmak üzere 3 alt başlıkta incelenecektir.

4.2.4.1. Türkiye'de Tarım Sektöründe İşgücünün Durumu

Türkiye'de tarım sektöründe çalışan işgücü sayısı 2006'da 4 milyon 277 bin kişidir. Bu sayı 2006-2013 döneminde, 1 milyon 14 bin kişilik artış göstermiştir. 2013'te 5 milyon 291 bin kişi olmuştur (TÜİK, 2014).

4.2.4.2. Türkiye'de Sanayi Sektöründe İşgücünün Durumu

Türkiye'de 2006-2013 döneminde sanayi sektöründe işgücünün durumu Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10: Türkiye'de 2006-2013 dönemi sanayi sektöründe işgücü durumu

(15 yaş ve üzeri, bin kişi)

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Madencilik ve taş ocakçılığı | 50 | 60 | 53 | 52 | 63 | 69 | 57 | 48 |
| İmalat | 549 | 553 | 626 | 576 | 599 | 630 | 615 | 644 |
| Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon | 28 | 22 | 22 | 23 | 34 | 47 | 43 | 50 |
| Toplam | 627 | 635 | 701 | 651 | 696 | 746 | 715 | 742 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları. <http://www.tuik.gov.tr>

2006-2013 dönemi verilerinin incelendiği Tablo 10'da, 2006 yılında 627 bin kişinin istihdam edildiği görülmektedir. 2013 yılında ise bu sayı 742 bin kişiye ulaşmıştır. Sanayi sektöründe en çok işgücü imalatta bulunmaktadır: 2006'da imalat sektöründe işgücü 549 bin, 2013'te 644 bin kişidir.

4.2.4.3. Türkiye’de Hizmet Sektöründe İşgücünün Durumu

Türkiye’de 2006-2013 döneminde hizmet sektöründe işgücünün durumu Tablo 11’de görülmektedir.

**Tablo 11: Türkiye’de 2006-2013 dönemi hizmet sektöründe işgücü durumu
(15 yaş ve üzeri, bin kişi)**

| Açıklama | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Toptan ve perakende ticaret | 571 | 568 | 572 | 544 | 542 | 582 | 571 | 588 |
| Ulaştırma ve depolama | 216 | 235 | 227 | 216 | 228 | 243 | 244 | 240 |
| Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri | 196 | 207 | 194 | 210 | 232 | 254 | 238 | 274 |
| Bilgi ve iletişim | 10 | 11 | 11 | 7 | 15 | 22 | 18 | 22 |
| Finans ve sigorta faaliyetleri | 16 | 20 | 16 | 18 | 18 | 18 | 17 | 21 |
| Gayrimenkul faaliyetleri | 4 | 5 | 6 | 8 | 6 | 15 | 16 | 17 |
| Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler | 42 | 36 | 35 | 35 | 39 | 35 | 39 | 37 |
| İdari ve destek hizmet faaliyetleri | 45 | 50 | 62 | 79 | 106 | 110 | 136 | 145 |
| Kamu yönetimi ve savunma | 288 | 320 | 316 | 292 | 307 | 307 | 336 | 345 |
| Eğitim | 124 | 121 | 135 | 144 | 155 | 160 | 186 | 206 |
| İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri | 71 | 70 | 77 | 70 | 72 | 100 | 127 | 146 |
| Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor | 17 | 18 | 19 | 20 | 13 | 12 | 12 | 17 |
| Diğer hizmet faaliyetleri | 144 | 144 | 150 | 156 | 161 | 162 | 157 | 178 |
| Toplam | 1.744 | 1.805 | 1.820 | 1.799 | 1.894 | 2.020 | 2.097 | 2.236 |

Kaynak: TÜİK (2014). Hane halkı işgücü anketi sonuçları: İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları. <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 11’e göre, farklı iş kollarının birleşimiyle meydana gelen hizmet sektöründe, 2006 yılında 1 milyon 744 bin kişi istihdam edilirken 2013’te bu sayı 2 milyon 236 bin kişi olmuştur. 2013 yılında işgücünün en fazla olduğu yer toptan ve perakende ticaretidir (588 bin kişi). En az olduğu yerler ise, 17 bin kişiyle gayrimenkul faaliyetleri ile kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spordur.

4.2.5. Türkiye’de Eğitim Arzı ve İşgücü Talebi

Bir firmanın arzı, kısa dönemde o firmanın üretim ve stoklama kapasitesi ile ürünün satış fiyatına, uzun dönemde ise firmanın üretim kapasitesindeki değişmelere bağlıdır. Eğitim faaliyeti de bir hizmet yani bir ürün olarak kabul edilirse, eğitim arzından söz edilebilecektir. O halde eğitim arzı, bütünüyle ekonomik olmasa da ekonomik yönleri çok fazla olan ve ekonomik yöntemlerle incelenebilecek bir olgudur (Dura, 1996: 29).

Belirli bir süre içinde belirli bir fiyattan satılmak istenen mal miktarına arz denir. İlk ve ortaöğretim kuruluşlarıyla ve üniversite gibi eğitim kurumlarının eğitim hizmeti görmek için arz ettikleri zamana eğitim arzı denir. Öğrenciler herhangi bir eğitim kurumuna devam ettiği sürece, binalar, kütüphaneler, laboratuvarlar vb. emek unsurlarının işbirliğinden eğitim hizmeti denilen bir mal elde edilir. Bu mal piyasaya arz edilir. Malın piyasaya arz edilmesi kamu tarafından yapılır. Yalnız, arzın talepten önce piyasaya sunulması gerekir. Çünkü artan veya artacak nüfus, eğitim talebi yaratacak ve bu talebe de hazır yakalanmak için arzın piyasaya önceden sunulması gerekmektedir. Eğer eğitim talebine arz yaratılmazsa önemli sorunlar ortaya çıkabilir. Bu tür sorunları önlemek için önceden yapılacak bir eğitim planlaması gerekmektedir. Fiyatlar genel seviyesi ile arz arasında doğru orantı vardır. Fiyatlar arttıkça arz da artar. Özel okul, dersane ücretleri arttığında paralı eğitim veren özel eğitim kurumlarının eğitim arzı artar. Kamu için, fiyatlar genel seviyesi ile eğitim arzı arasında ters orantı vardır. Eğitim için kullanılan binalar bu binaları donatan teçhizatlar, öğretmenler, yönetici ve hizmetli kadroları ile diğer harcamalar kamu için bir maliyettir. Buradaki çıktı ise öğrencilerin elde ettiği eğitimidir. Kamu, eğitim talebine cevap verebilmek için bu maliyetlere katlanıp eğitim arzını piyasaya sunar. Fiyatlar genel seviyesi yükseldikçe, kamunun eğitim arzı düşmekte, özel eğitim kurumlarının eğitim arzı yükselmektedir (Yılmaz, 2011: 384).

Türkiye’de 1990’ların başlarından beri bütün eğitim düzeylerinde olanaklar ve fırsatlar artmıştır. 1997’de 4306 sayılı yasa ile zorunlu eğitim, ilkokuldan sonra ortaokulu da içerisine alarak sekiz yıla çıkarılmıştır. Bu dönem içerisinde birçok kamu üniversiteleri ve özel üniversiteler açılmıştır. Okullaşma oranları bütün düzeylerde artmıştır (Tansel, 2012: 66).

İşgücü talebine bakıldığında ise firmalar işgücüne olan talebi diğer girdilere olan talep gibi karşılarlar. Tüketicilerin isteklerinden varılan bir sonuç olarak görürler. Örneğin, imalat sanayisinde televizyona olan talebin artması, televizyon üreten işçilere olan talebi de arttıracaktır. Benzer biçimde hizmet sektöründe de işgücüne talep vardır çünkü işgücü doğrudan tüketicilere fayda sağlamaktadır (Tansel, 2012: 21).

Türkiye, 2000’li yıllarda siyasi ve hukuki istikrara kavuşmuş, gelişmekte olan ve yükselen bir ekonomidir. Enflasyon oranlarının düşürülmesi ve maliye politikalarının disiplin altına alınması, tek partinin iktidarda olmasıyla birlikte makroekonomik istikrar sağlanmıştır. Makroekonomik istikrar hem yurt içindeki girişimcilerin, hem de yabancı yatırımcıların bir işletme kurması durumunda olası

riskleri hesaplayabilmesini kolaylaştırır. Yeni işletme kurulması işgücü talep edilmesini sağlayan en önemli mekanizmadır (Sünbül ve Yılmaz, 2012: 32).

4.2.5.1. Türkiye’de Eğitim Arzı ve İşgücü Talebinde Karşılaşılan Sorunlar

Eğitim düzeyi ile istihdam edilebilirlik arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Eğitim, bireylerin yetkinliklerini, vasıflarını dolayısıyla teknik ve sosyal donanımlarını destekleyen ve iş bulma fırsatlarını güçlendiren oldukça önemli bir parametredir. Türkiye’de özellikle kentsel işsizlik verileri bu varsayımı açık biçimde desteklemektedir. Genel olarak bakıldığında işsizlik riski bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe gerileme eğilimine girmektedir. Eğitim düzeyinin, bireylerin işsiz kalma riskini belirgin biçimde düşürdüğünü söylemek mümkündür. Bu durum, işgücüne vasıf kazandırmaya dönük aktif işsizlik politikalarının önemini vurgulamaktadır (Karagöl ve Akgeyik, 2010: 15).

Türkiye’ de işgücü talebinin güncel, gerçekçi ve güvenilir verilere dayalı olarak ölçülmesi ve yorumlanmasında ciddi problem yaşanması, eğitim arzının tahminlere göre belirlenmesine yol açmaktadır. Türk Milli eğitim sistemi, belirli mesleklerde eleman yetiştirmek amacıyla önemli bir eğitim kapasitesi yaratmış olsa da, bu kapasite ülke ekonomisinin insan gücü ihtiyacı ile tam olarak örtüşmemektedir. Eğitim sisteminin ihtiyaca göre öğrenci yetiştirmek yerine mevcut kapasiteleri kullanma politikası, mezun olan gençlerin çoğunun eğitim gördükleri alanda iş bulamaması sonucunu doğurmaktadır (Kurnaz, 2007: 142).

Türkiye’de eğitim arzı ve işgücü talebi arasındaki ilişkide öne çıkan sorunlar şu şekilde ifade edilebilir (Yağmur, 2009: 61):

- Genç nüfusun işgücü piyasasının taleplerine göre yönlendirilmemesi ve ihtiyaç olmayan alanlarda çok sayıda insanın eğitilmesi,
- İş hayatının gereksinimlerini karşılamayan ve güncel olmayan eğitim verilmesi bunun sonucunda genç nüfusun işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalması.

4.2.5.2. Türkiye’de Meslek Danışmanlığı ve Yönlendirme

Toplum yaşamında her birey bir meslek sahibi olma, bir iş yapma ve etkin olma ihtiyacı içindedir. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ, iştir. Freud’a göre iş, bireyin gerçekle bağlantısıdır. Tarih boyunca işin anlamı değişse de, yaşam içindeki önemli yeri ve bireyin yaşamını etkileme gücü pek değişmemiştir. İş, genellikle yaşamın merkezine konulur. Bireyin yaptığı iş/meslek, onun kimliğini oluşturan ve onu tanımlayan en önemli öğedir. Çünkü bireyin yaptığı iş, yaşamdaki diğer rollerini ve yaşam içindeki tüm konumunu etkiler. Yapılan iş, bireyin düşüncelerine ve yaşamına belli bir biçim verir. Bireyin sosyal statüsünü belirleyen en önemli ölçüt, işidir. Bu açıdan bakıldığında, bireylerin meslek sahibi olma yolundaki süreç ve meslek danışmanlığının önemi ortaya çıkmaktadır (Yeşilyaprak, 2011: 6).

Türkiye’de meslek danışmanlığı, son yıllarda önemi artan bir alan olarak dikkat çekmektedir. Günümüzde işsizlik, istihdamda yaşanan zorluklar gibi sebeplerden dolayı meslek danışmanlığının önemi artmaktadır. Meslek danışmanlığının tanımını yapmak gerekirse, bir bireyin kendisinin tanınması, meslekler ve örgütleri karşılaştırması, bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecidir (Erdoğan, 2011: 7).

Türkiye’de meslek danışmanlığı hizmeti sunulurken belli ilkelere göre hareket edilmesi gerekmektedir. Bu ilkeler şu şekildedir (Erdoğan, 2011: 12):

- Her birey seçme özgürlüğüne sahiptir.
- İnsan saygıdeğer bir varlıktır.
- Meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmak isteğe bağlıdır.
- Meslek danışmanlığı hayat boyu yararlanılabilecek bir hizmettir.
- Meslek danışmanlığı hizmetlerinde gizlilik esastır.
- Meslek danışmanlığı, tüm bireylere açık bir hizmettir.
- Meslek danışmanlığı hizmetleri, ilgili tarafların işbirliği ile yürütülmelidir.
- Meslek danışmanlığı hizmetlerinde bireysel farklılıklara saygı esastır.
- Meslek danışmanları hem bireye hem de topluma karşı sorumludur.
- Meslek danışmanlığı hizmetleri, iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır.

Yönlendirme, sağlık, siyaset, ekonomi, turizm, ticaret, bilim, sanat, insan ilişkileri, psikoloji, eğitim gibi alanlarda kullanılmaktadır. Türkiye’de bazı değerler doğrultusunda kişiyi merkeze alan eğitim uygulamaları kapsamında kişilerin bilimsel, çağdaş ve demokratik yaklaşımlarla yönlendirilmeleri kaçınılmazdır. Geçmişten günümüze kadar yönlendirme kavramının önemi hep vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda yönlendirme, temelde öğrencinin eğitim süreci içinde bireysel ve toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde yönelmesine yardımcı olmak, kendisini bütünlüğü içinde tanınmasına, meslek gelişimine ilişkin davranışları kazanmasına, kararlar vermesine ve geleceğini planlamasına yönelik bilimsel hizmetleri, süreklilik içinde öğrenciye vermek için düzenlenen etkinliklerin tümü olarak görülmektedir (Yıldırım, 2000: 1-3).

Türkiye’de uygulanacak bir yönlendirme, sağlıklı bir şekilde uygulandığında ortaya çıkan olumlu sonuçlar şu şekildedir (Yıldırım, 2000: 3):

- Birey kendi ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerine uygun bir meslek seçip o mesleği icra ederse ruh sağlığını koruyabilir.
- Birey kendi ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerine uygun bir mesleği icra ettiği için işinde başarılı, yaratıcı, üretici olur.
- Bir toplumun gelişmesi ve çağı yakalamasında en temel faktör olan insan gücü potansiyeli, tam kapasite ile rasyonel olarak kullanılmış olur.

5. GAZİANTEP İLİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İSTİHDAMI

Bu bölümde Gaziantep ili sanayi sektörünün genel durumu, eğitimin genel durumu, işgücünün genel durumu ve sanayi sektöründe işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı incelenecektir. Gaziantep ili sanayi sektörünün genel durumu başlığında, sanayi sektörünün gelişimi ve yapısı analiz edilecektir. Sanayi sektörünün yapısı alt başlığında ise, işyeri sayısı ve istihdam durumu, firmaların çalışan sayılarına göre dağılımı ve firmaların sektörel durumu incelenecektir.

5.1. Gaziantep İli Sanayi Sektörünün Genel Durumu

Gaziantep sanayisi, kapasitesi, istihdam gücü, ihracat potansiyeli, kalifiye eleman yapısı, geçmişten gelen tecrübe birikimi ile bulunduğu bölgenin en dinamik sanayi gücüne sahiptir. Genel yapı olarak, küçük imalathane ve atölyelerin yanı sıra, büyük tesislerinde gerek sayıca gerek kapasite ve istihdam açısından fazla olduğu dikkat çekmektedir. İl sanayisi birçok sektörde Türkiye’de en önemli üretim merkezi konumundadır (GSO, 2013).

Tablo 12’de 2013 yılında Gaziantep ilinde üretilen bazı ürünlerin Türkiye kapasitesindeki imal oranları ve sıralamaları görülmektedir.

Tablo 12: 2013 yılı Gaziantep ilinde imal edilen bazı ürünlere ait veriler

| Ürünler | Türkiye imalat kapasitesindeki oranı (%) | Türkiye sıralamasındaki yeri |
|--|--|------------------------------|
| Makine halısı | 94 | 1 |
| Polipropilen iplik | 86 | 1 |
| Dokusuz kumaş | 80 | 1 |
| Tufting halı | 77 | 1 |
| Fantezi iplik | 53 | 1 |
| Makarna | 44 | 1 |
| İrmik | 54 | 1 |
| Suni ve sentetik elyaftan yapılmış kazak ve süveterler | 55 | 1 |
| Kavrulmuş badem ve Antep fıstığı | 40 | 1 |
| Bulgur | 22 | 1 |
| Akrilik iplik | 71 | 1 |
| Pamuk ipliği | 45 | 1 |

Kaynak: GSO (2014). *Gaziantep Ekovizyon Dergisi 2014*

Tablo 12’ye göre, makine halısı %94 gibi bir değerle en fazla imalatı yapılan ürün olarak görülmektedir. En düşük değerde olan bulgur en çok Gaziantep’te (%22) üretilmektedir.

Tablo 13'te 2008-2012 yıllarında Türkiye'de bulunan en büyük sanayiciler sıralamasında, Gaziantepli firmaların sıralaması görülmektedir.

Tablo 13: 2008-2013 dönemi Türkiye'nin en büyük sanayicileri sıralamasında Gaziantepli firma sayıları

| Yıllar | İSO Birinci 500 | İkinci 500 | Toplam |
|--------|-----------------|------------|--------|
| 2008 | 10 | 21 | 31 |
| 2009 | 16 | 16 | 32 |
| 2010 | 16 | 20 | 36 |
| 2011 | 19 | 24 | 43 |
| 2012 | 23 | 27 | 50 |

Kaynak: GSO (2014). *Gaziantep Ekovizyon Dergisi 2014*

Tablo 13'e göre, İSO tarafından yapılan Birinci 500 ve İkinci 500 olmak üzere ayrılan bu sıralamada 2008 yılında Gaziantep'e ait toplam 31 firma bulunmaktadır. 2008'den itibaren her yıl artmıştır: 2012 yılında, Türkiye'de en büyük 1000 firma içerisinde Gaziantep'e ait toplam 50 firma vardır.

5.1.1. Gaziantep İli Sanayi Sektörünün Gelişimi

Gaziantep, Güneydoğu Anadolu Bölgesinin en büyük, Türkiye'nin ise 6. büyük şehri olup nüfusu, ekonomi yapısı, turizm potansiyeli ve büyükşehir statüsü ile metropol bir şehirdir. Akdeniz Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinin birleşme noktasında yer alan Gaziantep, Güneydoğu Anadolu Bölgesini batıya, Akdeniz Bölgesine ve Ortadoğu'ya bağlayan kara ve demir yollarının bir merkez noktasıdır. Ocak 2014 tarihli verilere göre 1 milyon 844 bin 438 kişilik nüfusa sahip olan Gaziantep'te bu nüfusun yaklaşık % 89'u şehir merkezinde yer almaktadır. Gaziantep genel itibariyle, gerek sanayi gerek ticaret yapısıyla Türkiye ekonomisinin önemli bir ili olarak görülmektedir. Coğrafi konumu bakımından da Güneydoğu Anadolu Bölgesinin diğer bölgelerle olan köprü vaziyetini görmektedir (GSO, 2014).

1960'lı yıllarda temelleri atılan organize sanayi bölgesi kapsamında, 1969 yılında 1. organize sanayi bölgesi kurulmuştur. 1. Organize Sanayi Bölgesi, 210 hektarlık alan üzerinde kurulmuş olup, 173 parselden oluşmaktadır. 1980'li yıllara gelindiğinde, ihracat yapısının sanayi ürünleri lehine gelişmesi üzerine, yatırım yapmak isteyen sanayicilerin ihtiyaçlarının karşılanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 1987 yılında 2. organize sanayi bölgesinin kurulması için çalışmalara başlanmıştır. 2. organize sanayi bölgesi, 450 hektar alan üzerinde kurulmuş ve 277 parselden oluşmaktadır. 1994 yılında, sanayicilerin yatırım taleplerinin karşılanması amacıyla 540 hektarlık alan üzerinde 3.

organize sanayi bölgesinin kurulması için çalışmalara başlanmış ve kısa sürede tamamlanmıştır. 2000 yılında hayata geçirilen Aktif Sanayi Projesi ile daha sağlam adımlar atmak hedef haline gelmiştir. Bu doğrultuda Gaziantep Sanayi Odası bünyesinde Kalkınma Ajansı, Yatırım Geliştirme Servisi ve Üye Temsilciliği Sistemi oluşturulmuştur. 2002 yılında, daha çok orta ve büyük ölçekte üretim yapacak olan firmalar için 4. organize sanayi bölgesi kurulmuştur. Bu bölge, yaklaşık 1170 hektarlık alan üzerinde kurulmuştur. 2009 yılına gelindiğinde ise Akıllı Sanayi Projesi hayata geçirilmiş ve bu proje Gaziantep Sanayi Odasının son yıllarda yürüttüğü projelerin çatısını oluşturmaktadır. Ayrıca bu proje, Gaziantep Sanayisi için bir yol haritası niteliği taşımaktadır. Bu proje ile konulan hedeflere ulaşma ve firmalar için rekabet gücünü üst seviyelerde tutmak amaçlanmıştır. 2013 yılında mevcut organize sanayi bölgelerine ilave olarak 5. organize sanayi bölgesi kurulmuştur. Toplam 1925 hektarlık alana kurulan ve halen yapımına devam edilen bu bölge iki etaptan oluşmaktadır. Bu bölge ile birlikte Gaziantep organize sanayi bölgeleri, toplam 4325 hektarlık alana ulaşmış olacaktır (GSO, 2014).

5.1.2. Gaziantep İli Sanayi Sektörünün Yapısı

Gaziantep sanayisi, bulunduğu bölge içinde kapasitesi, istihdam gücü, ihracat potansiyeli, kalifiye eleman yapısı bakımından bölgenin en dinamik sanayi gücüne sahiptir. Genel olarak küçük imalathane ve atölyelerin yanı sıra büyük tesislerde de kapasite ve istihdam açısından yoğunluk olduğu dikkat çekmektedir (GAOSB).

Gaziantep sanayisinde öne çıkan en önemli sektörlerden birisi tekstil sanayisidir. Özellikle son yirmi yıllık süreçte halı imalatı büyük önem kazanmıştır. Makine halısı ve iplik konularında ileri derecede gelişmiş olan sektör, rekabet avantajı bakımından Türkiye genelinde bu sektörde pazara en hâkim il konumundadır. Ayrıca ulusal anlamda merkez konumunda bulunduğu tekstil sanayisinde sentetik iplikler, makine halısı, çuval, torba battaniye gibi ürünler ön plana çıkmaktadır. Gıda sanayisi, tekstil sanayisinden sonra en önemli sektör konumundadır. Genel yapı itibarıyla bir tarım ili olmamasına rağmen mercimek, nohut gibi ürünler Gaziantep'te işlenmektedir. Gıda sanayisinde öne çıkan diğer imalat ürünleri, buğday unu, bulgur, makarna, şeker mamulleri, tahin, helva, reçel, Antep fıstığı işlemedir. Metal ve makine sanayisi de oldukça gelişmiş olan Gaziantep, değirmen makineleri, tarım makineleri, tekstil makineleri ve yedek parçaları konusunda da önemli bir il konumundadır. Bunların dışında para kasaları, yürüyen merdiven gibi makine ve metal sanayi ürünleri de üretilmektedir. Tekstil sektörünün ve plastik ayakkabı sektörünün ihtiyacı gereği kimya sanayisinde de önemli bir paya sahiptir. Tekstil sektörünün ihtiyacı olan harman yağı, plastik boyaları ve geleneksel sabun imalatı kimya sanayisinin yapısını oluşturan ürünlerdir. Sanayi sektörünün yapısını oluşturan bir diğer önemli alan plastik sanayisidir. Tıpkı kimya sanayisinde olduğu gibi tekstil sektörünün ihtiyacı olan bazı plastik maddeler, halı, triko ipliği ve çuval yapımında kullanılmaktadır. Bu maddelerin üretimi plastik sanayide yapılmaktadır. Ayrıca PVC (polivinil klorür) kapı ve pencere profilleri de bu sektörün önemli ürünleridir (GSO, 2014).

5.1.2.1. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe İşyeri Sayısı ve İstihdam Durumu

Tablo 13'te 2014 yılı itibariyle Gaziantep sanayisinde işyeri sayıları ve bunların istihdam durumları görülmektedir.

Tablo 14: 2013 yılı Gaziantep ili sanayi sektörüne ait veriler

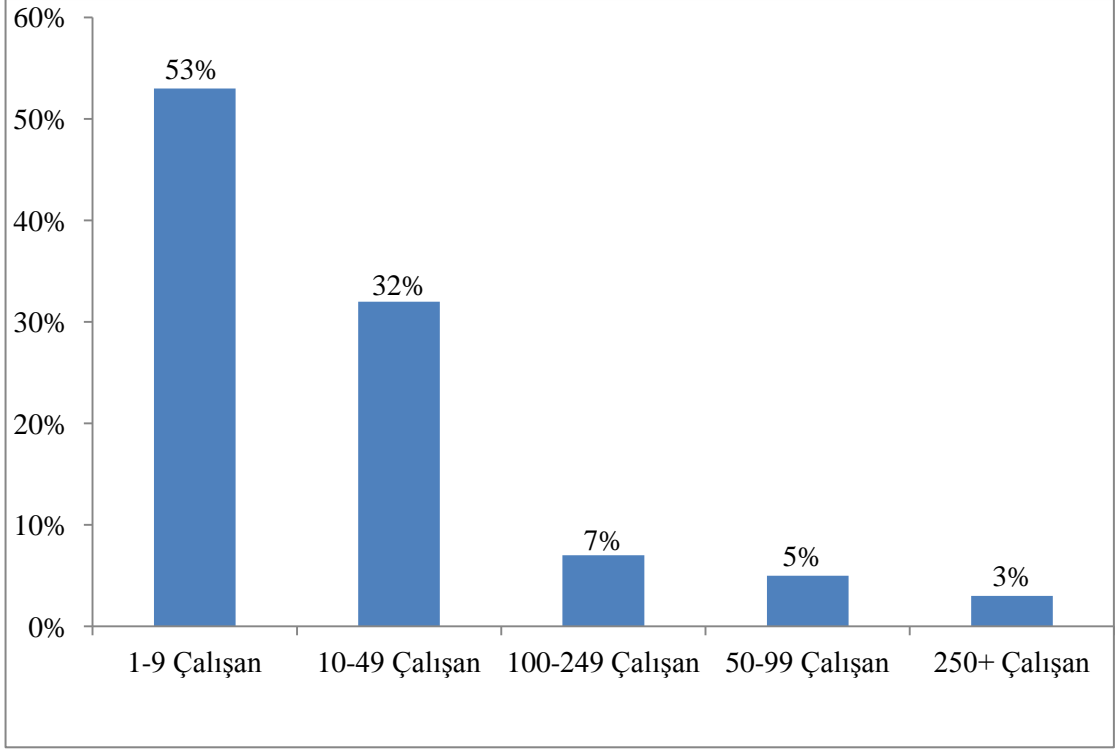
| Açıklama | 1. OSB | 2. OSB | 3. OSB | 4. OSB | 5. OSB |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kuruluş yılı | 1969 | 1986 | 1994 | 2002 | 2013 |
| Tahsis edilen fabrika yeri (adet) | 173 | 277 | 275 | 130 | 373 |
| Faaliyetteki firma sayısı (adet) | 147 | 274 | 270 | 109 | - |
| İstihdam (adet) | 22.000 | 36.000 | 34.000 | 28.000 | - |

Kaynak: GSO (2014). *Gaziantep Ekovizyon Dergisi 2014*

Tablo 14'te görüldüğü gibi, 1. organize sanayi bölgesinde 173 adet fabrika yeri bulunmaktadır. 147 firmanın faaliyette olduğu 1. bölgede 22.000 kişi istihdam edilmektedir. 2. organize sanayi bölgesinde 277 adet fabrika yeri vardır. 274 firmanın faaliyette olduğu bu bölgede 36.000 kişi istihdam edilmektedir ve en çok istihdamın olduğu bölgedir. 3. organize sanayi bölgesinde 275 adet fabrika yeri bulunmakta ve bölgede 270 firma faaliyettedir. 34.000 kişilik istihdam durumuyla 2. bölgeden sonra en çok istihdamın bulunduğu bölgedir. 4. organize sanayi bölgesinde 130 adet fabrika yeri vardır ve bölgede 109 firma faaliyet durumundadır. Bölgede 28.000 kişilik istihdam durumu görülmektedir. 5. organize sanayi bölgesinde 2014 yılı itibariyle faaliyette olan firma bulunmamaktadır. İki etap şeklinde kurulan bölgede 373 adet tahsis edilen fabrika yeri bulunmaktadır.

5.1.2.2. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe Firmaların Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı

Gaziantep ili sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışan sayılarına göre dağılımları Şekil 1'de görülmektedir.



Kaynak: GSO (2014), *Gaziantep Ekovizyon Dergisi 2014*

Şekil 1: 2013 yılı Gaziantep ili sanayi sektöründe firmaların çalışan sayılarına göre dağılımı (%)

Şekil 1’de 1-9 çalışan sayısına sahip olan firmalar %53’lük oranla ilk sırada yer almaktadır. Ardından, %32’lik bir oranla, 10-49 çalışan sayısına sahip firmalar gelmektedir. 250 ve daha fazla çalışana sahip firmalar ise en düşük orandadır (%3). 100-249 çalışana sahip firmalar (%7), 50-99 çalışana sahip firmalardan (%5) fazladır.

5.1.2.3. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe Firmaların Sektörel Durumu

Gaziantep organize sanayi bölgesi 2013 yılı faaliyet raporuna göre sanayi sektöründe ağırlıklı olarak tekstil ön plana çıkmaktadır. Özellikle halı üretiminde Türkiye’de merkezi bir konumda olan il, halı ihracatının da büyük bir bölümüne sahiptir. Halı sektörünün önde gelen firmaları bu ilde bulunmaktadır (GAOSB, 2014).

Gaziantep ili organize sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan firmaların sektörel durumu Tablo 15’te görülmektedir.

Tablo 15: 2013 yılı Gaziantep ili sanayi sektöründe faaliyetteki firmaların sektörel dağılımı (adet)

| Sektörler | 1. OSB | 2. OSB | 3. OSB | 4.OSB |
|-----------|--------|--------|--------|-------|
| Tekstil | 56 | 111 | 153 | 37 |
| Gıda | 46 | 68 | 55 | 21 |
| Plastik | 10 | 23 | 26 | 11 |
| Kimya | 11 | 21 | 15 | 9 |
| Diğer | 24 | 51 | 21 | 31 |
| Toplam | 147 | 274 | 270 | 109 |

Kaynak: GAOSB (2013). Gaziantep organize sanayi bölgesi 2013 yılı faaliyet raporu

Not: Gaziantep ilinde organize sanayi bölgelerinin baz alındığı ve 2013 verilerine göre, beş adet organize sanayi bölgesinden sadece 5. organize sanayi bölgesinde faaliyette olan firma bulunmamaktadır.

Tablo 15’te bütün bölgelerde, tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalar çoğunluktadır. 4. organize sanayi bölgesi hariç diğer bölgelerde tekstil sektöründen sonra en çok firma gıda sektöründe görülmektedir.

Genel olarak tekstil, gıda, plastik ve kimya sektörlerinde faaliyette olan 800 adet firma bulunmaktadır. Bunların 357’si tekstil, 190’ı gıda, 70’i plastik, 56’sı kimya ve 127 adet de diğer sektörden firma bulunmaktadır.

5.2. Gaziantep İlinde Eğitimin Genel Durumu

Gaziantep ilinde yaşayan nüfus içerisinde 2014 yılı itibariyle 6 yaş üstündeki kesimin okuma yazma bilme oranı yaklaşık %96’dır. Bu oran erkek nüfusu bakımından %99, kadın nüfusunda ise %93’lük bir değer almaktadır. Türkiye’de okuma yazma bilme oranı (+6 yaş) %96’dır. İller bazında Gaziantep, 41. sırada yer almaktadır (TÜİK, 2014).

Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2014 yılı verilerine göre Gaziantep’te, ilkokulda öğretmen başına düşen öğrenci sayısı 25’tir ve 19 olan Türkiye değerinin üzerindedir. Aynı yılın verilerine göre ilkokulda net okullaşma oranı Gaziantep için %99,64 olmuştur ve Türkiye değerinin (%99,57) üstünde bir değer almıştır. Ortaokulda öğretmen başına düşen öğrenci sayısı 24’tür. Net okullaşma oranı %94,3’lük değerle Türkiye değerinin (%94,5) altında kalmıştır. Ortaöğretimde, öğretmen başına öğrenci sayısı 20, net okullaşma oranı ise %66 gibi bir değerle Türkiye değerinin (%76,65) altında kalmıştır (TÜİK, 2014).

Gaziantep ilinde, eğitim seviyelerine göre okul, öğretmen ve öğrenci sayılarının 2009-2014 eğitim-öğretim dönemlerine ait veriler Tablo 16’da görülmektedir.

Tablo 16: Gaziantep ilinde 2009-2014 dönemi okul öncesi eğitim verileri

(adet)

| Dönem | Okul | Öğretmen | Öğrenci |
|-----------|------|----------|---------|
| 2009-2010 | 413 | 748 | 19.767 |
| 2010-2011 | 408 | 973 | 21.387 |
| 2011-2012 | 459 | 1.094 | 25.311 |
| 2012-2013 | 465 | 1.418 | 27.414 |
| 2013-2014 | 487 | 1.415 | 27.772 |

Kaynak: TÜİK (2013). Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013. <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 16'ya göre 2009-2010 döneminde 413 adet okul vardır. Bu sayı bir sonraki dönemde azalmış 408 olmuştur. 2011-2012 döneminden itibaren ise sürekli bir artış olmuştur. Öğretmen sayısı, 2013-2014 dönemi hariç sürekli artmıştır. 2009-2010 döneminde 748 iken, 2013-2014 döneminde yaklaşık 2 kat artarak 1.415 olmuştur. Öğrenci sayısı ise her dönem artmış, 2009-2010 döneminde 19.767 öğrenci sayısı, 2013-2014 döneminde 27.772 kişiye ulaşmıştır.

Gaziantep ilinde ilköğretim için, 2009-2012 dönemi okul, öğretmen, öğrenci sayıları Tablo 17'de görülmektedir.

Tablo 17: Gaziantep ilinde 2009-2012 dönemi ilköğretim verileri (adet)

| Dönem | Okul | Öğretmen | Öğrenci |
|-----------|------|----------|---------|
| 2009-2010 | 601 | 10.688 | 331.011 |
| 2010-2011 | 615 | 11.810 | 336.990 |
| 2011-2012 | 610 | 12.235 | 343.414 |

Kaynak: TÜİK (2013). Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013. <http://www.tuik.gov.tr>

Not: 18.08.1997 tarihli ve 4306 sayılı kanun ile 1997-1998 öğretim yılından itibaren 8 yıllık kesintisiz, 30.03.2012 ve 6287 sayılı kanun ile 2012-2013 öğretim yılından itibaren de 12 yıllık kademeli zorunlu eğitime geçilmiştir.

Kesintisiz 8 yıllık eğitimin uygulandığı Tablo 17'de görüldüğü gibi, 2009-2010 eğitim-öğretim döneminde 601 olan okul sayısı, 2011-2012'de azalarak 610 olmuştur. Öğretmen ve öğrenci sayıları ise her dönem artmıştır. Mesela 2009-2010 döneminde 10.688 öğretmen, 331.011 öğrenci vardır. 2011-2012 döneminde öğretmen sayısı 12.235, öğrenci sayısı 343.414 olmuştur.

Tablo 18: Gaziantep ilinde 2012-2014 dönemi ilkokul verileri (adet)

| Dönem | Okul | Öğretmen | Öğrenci |
|-----------|------|----------|---------|
| 2012-2013 | 568 | 7.532 | 186.287 |
| 2013-2014 | 552 | 7.640 | 189.393 |

Kaynak: TÜİK (2013). Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013.

<http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 18’de Gaziantep ilinde, 2012-2014 dönemi ilkököl için okul, öğretmen, öğrenci sayıları görülmektedir. Bu dönemlerde okul sayısı 2013-2014’te azalmasına rağmen, öğretmen ve öğrenci sayıları artmıştır (öğretmen sayısı 7.532 iken 7.640, öğrenci sayısı 186.287 iken 189.393 olmuştur).

Tablo 19: Gaziantep ilinde 2012-2014 dönemi ortaokul verileri (adet)

| Dönem | Okul | Öğretmen | Öğrenci |
|-----------|------|----------|---------|
| 2012-2013 | 329 | 6.544 | 169.275 |
| 2013-2014 | 310 | 6.709 | 168.638 |

Kaynak: TÜİK (2013). Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013. <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 19’da Gaziantep ilinde, 2012-2014 dönemi ortaokul eğitimi için okul, öğretmen, öğrenci sayıları görülmektedir. Bu dönemde okul sayısında (329 iken 310) ve öğrenci sayısında (169.275 iken 168.638) bir azalma, öğretmen sayısında ise (6.544 iken 6.709) artış olmuştur.

Tablo 20: Gaziantep ilinde 2009-2014 dönemi ortaöğretim verileri (adet)

| Dönem | Genel Lise | | | Mesleki ve Teknik Lise | | |
|-----------|------------|----------|---------|------------------------|----------|---------|
| | Okul | Öğretmen | Öğrenci | Okul | Öğretmen | Öğrenci |
| 2009-2010 | 68 | 2.192 | 65.861 | 57 | 1.140 | 25.665 |
| 2010-2011 | 74 | 2.444 | 77.335 | 66 | 1.331 | 30.444 |
| 2011-2012 | 80 | 2.531 | 79.037 | 74 | 1.428 | 31.123 |
| 2012-2013 | 87 | 2.110 | 76.449 | 98 | 2.401 | 42.793 |
| 2013-2014 | 82 | 2.318 | 78.383 | 124 | 2.761 | 53.929 |

Kaynak: TÜİK (2013). Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013. <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 20’de Gaziantep ilindeki ortaöğretim kurumlarının 2009-2014 dönemi okul, öğretmen, öğrenci sayıları görülmektedir. Genel lise okul sayısı son dönem hariç her dönem artmıştır (2009-2010’da 68 iken, 2013-2014’te 82 olmuştur). İlk 3 dönem, öğretmen ve öğrenci sayısında artış vardır. 2012-2013 döneminde azalan öğretmen (2011-2012’de 2.531 iken, 2012-2013’te 2.110) ve öğrenci (2011-2012’de 79.037 iken, 2012-2013’te 76.449) sayısı, 2013-2014 döneminde tekrar artmıştır (öğretmen 2.318, öğrenci 78.383). Mesleki ve teknik liselerde okul, öğretmen ve öğrenci sayıları her dönem artmıştır (2009-2010’da okul sayısı 57, öğretmen sayısı 1.140 ve öğrenci sayısı 25.665 iken 2013-2014’te okul sayısı 124, öğretmen sayısı 2.761 ve öğrenci sayısı 53.929).

Genel olarak Gaziantep’te, 2014 yılı itibarıyla 1.555 okul bulunmaktadır. Bu rakam Türkiye genelinde 83.204’tür. Okul sayısı bakımından il sıralamasında Gaziantep 16. sırada yer almaktadır. Gaziantep’te görevli öğretmen sayısı 2014 yılı itibarıyla 20.843’tür ve bu sayı Türkiye genelinde 911.216’dır. Gaziantep, öğretmen sayısı bakımından 9. sırada yer almaktadır. Toplam öğrenci sayısı

Türkiye’de 17.532.988 kişidir. Gaziantep, 518.115 öğrenci sayısı ile en çok öğrencinin bulunduğu 6. il konumundadır (TÜİK, 2013).

Tablo 21: Gaziantep ilinde 2008-2013 dönemi yükseköğretim kurumlarına ait veriler (adet)

| Dönem | Mezun | Okuyan | Yeni Kayıtlı |
|-----------|-------|--------|--------------|
| 2008-2009 | 2.251 | 13.806 | 4.936 |
| 2009-2010 | 2.379 | 17.254 | 7.114 |
| 2010-2011 | 2.844 | 21.909 | 8.677 |
| 2011-2012 | 3.278 | 26.953 | 9.716 |
| 2012-2013 | 4.495 | 30.898 | 10.412 |

Kaynak: TÜİK (2013). Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013. <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 21’de Gaziantep ilinde 2008-2013 arası yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin mezun, okuyan ve yeni kayıtlı olarak sayıları görülmektedir. Tabloda 2008-2009 döneminden, 2012-2013’e kadar her dönem mezun, okuyan ve yeni kayıtlı öğrenci sayısının sürekli arttığı görülmektedir. Mesela 2008-2009’da mezun sayısı 2.251, okuyan sayısı 13.806 ve yeni kayıtlı 4.936 iken, 2012-2013’te mezun sayısı 4.495, okuyan sayısı 30.898 ve yeni kayıtlı 10.412 olmuştur. Bunun en başlıca sebeplerinden birisi Gaziantep’te yer alan yükseköğretim kurumları sayısındaki artıştır. 2015 yılı itibariyle Gaziantep’te 4 tane yükseköğretim kurumu bulunmaktadır (GSO, 2104).

Tablo 22: Gaziantep ilinde 2008-2013 döneminde yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanı sayısı (adet)

| Dönem | Profesör | Doçent | Yardımcı Doçent | Diğer Öğretim Elemanı (*) | Toplam Öğretim Elemanı |
|-----------|----------|--------|-----------------|---------------------------|------------------------|
| 2008-2009 | 82 | 58 | 153 | 674 | 967 |
| 2009-2010 | 85 | 63 | 178 | 695 | 1.021 |
| 2010-2011 | 100 | 86 | 239 | 715 | 1.140 |
| 2011-2012 | 117 | 88 | 265 | 741 | 1.211 |
| 2012-2013 | 132 | 86 | 280 | 812 | 1.310 |

Kaynak: TÜİK (2013). Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013. <http://www.tuik.gov.tr>

(*) Diğer öğretim elemanı: Öğretim Görevlisi, Okutman, Uzman, Araştırma görevlisi, Çevirici, Eğitim Öğretim Planlamacısı

Gaziantep’te bulunan yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanı sayısı 2008-2013 döneminde Tablo 22’de görülmektedir. Tabloda toplam öğretim elemanı sayısında her dönem artış görülmektedir (2008-2009’da 967 iken 2012-2013’te 1310 olmuştur). Profesör sayısı da her dönem düzenli olarak artmıştır. 2012-2013 döneminde bir önceki döneme göre Doçent sayısında bir

azalış söz konusudur (2011-2012’de 88 iken, 2012-2013’te 86 olmuştur). Yardımcı Doçent ve diğer öğretim elemanı sayısı her dönem düzenli olarak artmıştır (2008-2009’da Yardımcı Doçent sayısı 153, diğer öğretim elemanı sayısı 674 iken, 2012-2013’te Yardımcı Doçent sayısı 280, diğer öğretim elemanı sayısı 812 olmuştur).

Gaziantep ilinde, 2014 yılı itibariyle 4 adet üniversite bulunmaktadır. Üniversitelerin bünyesinde toplam 28 fakülte, 9 enstitü, 6 yüksek okul ve 11 adet meslek yüksek okulu bulunmaktadır (GSO, 2014).

Tablo 23’te Gaziantep ili nüfusunun 2013-2014 eğitim-öğretim dönemi eğitim düzeyleri görülmektedir.

Tablo 23: Gaziantep ili nüfusunun 2013- 2014 dönemi eğitim düzeyi (adet)

| Eğitim düzeyi | Erkek | Kadın | Toplam |
|---|---------|---------|-----------|
| Okuma yazma bilmeyen | 14.189 | 78.957 | 93.146 |
| Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | 196.523 | 217.191 | 413.714 |
| İlkokul mezunu | 125.562 | 164.356 | 290.218 |
| İlköğretim mezunu | 194.304 | 138.654 | 332.958 |
| Ortaokul mezunu | 31.975 | 17.506 | 49.481 |
| Ortaöğretim mezunu | 124.178 | 84.963 | 209.141 |
| Ön lisans veya lisans mezunu | 49.610 | 31.544 | 71.154 |
| Yüksek lisans mezunu | 3.214 | 1.820 | 5.034 |
| Doktora mezunu | 968 | 520 | 1.488 |
| Diğer | 27.657 | 26.666 | 54.323 |
| Toplam | 768.480 | 750.157 | 1.518.657 |

Kaynak: Gaziantep Valiliği (2013). Gaziantep sosyo-ekonomik göstergeler.
www.gaziantep.gov.tr

Tablo 23’e göre erkek ve kadın nüfusunda en fazla sayıyı, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kesim almaktadır (erkek 196.523 kişi, kadın 217.191 kişi). Herhangi bir okul bitirmeyenler dışında erkek nüfusunda en fazla sayıyı ilköğretim mezunları alırken (194.304 kişi), kadın nüfusunda ise ilkokul mezunları almaktadır (164.356). Erkek ve kadın nüfusunda en az sayıyı doktora mezunları almaktadır (erkek 968 kişi, kadın 520 kişi). Toplam nüfusa bakıldığında ise en fazla sayıyı okuma

yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kesim almaktadır (413.174 kişi). En az sayıyı ise doktora mezunları almaktadır (1.488 kişi).

5.3. Gaziantep İlinde İşgücünün Genel Durumu

Gaziantep ilinde işgücünün genel durumu Tablo 24’te görülmektedir.

Tablo 24: Gaziantep ili 2009-2013 dönemi temel işgücü göstergeleri (%)

| Yıllar | İşgücüne Katılma Oranı | İşsizlik Oranı | İstihdam Oranı |
|--------|------------------------|----------------|----------------|
| 2009 | 42,8 | 17,4 | 35,3 |
| 2010 | 45,4 | 13,4 | 39,3 |
| 2011 | 43,4 | 14,4 | 37,2 |
| 2012 | 44,2 | 11,2 | 39,2 |
| 2013 | 46,8 | 6,9 | 43,6 |

Kaynak: İŞKUR (2014). Gaziantep işgücü piyasası araştırma raporu 2014.

<http://www.iskur.gov.tr>

Tablo 24’teki verilere göre işgücüne katılma oranı 2010’da %45,4 iken 2011’de %43,4’e düşmüş, 2010’da işsizlik oranı %13,4 iken 2011’de 14,4’e yükselmiş ve 2010’da istihdam oranı %39,3 iken 2011’de %37,2’ye gerilemiştir. İşgücüne katılma oranı 2009’da %42,8’den 2013’te %46,8’e yükselmiştir. İşsizlik oranı 2009’da %17,4’ten ciddi bir azalışla 2013’te %6,9’a gerilemiştir. İstihdam oranı 2009’da %35,3 iken 2013’te %43,6’ya yükselmiştir.

Türkiye’de 2013 yılında işsizlik oranı %9,7, istihdam oranı %45,9 ve işgücüne katılma oranı ise %50,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye İş Kurumunun verilerine göre Gaziantep ilinin istihdam ve işgücüne katılma oranları açısından Türkiye ortalamalarına yaklaştığı söylenebilir. Gaziantep ili işsizlik oranıyla Türkiye iller ortalamasından daha düşük bir seviyeye ulaşma başarısı göstermiştir (İŞKUR, 2014).

2013 yılı itibariyle Gaziantep ilinde cinsiyete göre kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz sayısına ait veriler Tablo 25’te görülmektedir.

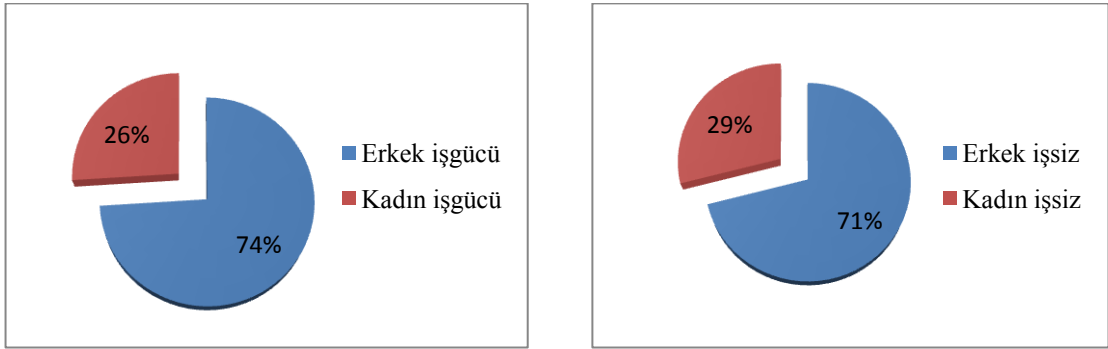
Tablo 25: Gaziantep ilinde 2013 yılında cinsiyete göre kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsizler (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın | Toplam |
|----------------|--------|--------|--------|
| Kayıtlı işgücü | 66.963 | 23.122 | 90.085 |
| Kayıtlı işsiz | 32.522 | 13.032 | 45.554 |

Kaynak: Gaziantep Valiliği (2013). Gaziantep sosyo-ekonomik göstergeler.
www.gaziantep.gov.tr

Tablo 25’te kayıtlı erkek işgücü sayısı (66.963), kayıtlı kadın işgücü sayısının (23.122) yaklaşık 3 katıdır. Kayıtlı işsiz sayısında ise erkek sayısı (32.522), kadın sayısının (13.032) 2 katından fazladır.

Şekil 2’de 2013 yılı Gaziantep ilinin kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz dağılımları görülmektedir.



Kaynak: GSO (2014). *Gaziantep Ekovizyon Dergisi 2014*

Şekil 2: Gaziantep ilinde 2013 yılında kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsizlerin dağılımı (%)

Şekil 2’de Gaziantep ilinde erkek işgücü oranı (%74) kadın işgücü oranının (%26) yaklaşık 3 katı, erkek işsiz oranı (%71) kadın işsiz oranının (%29) 2 katından daha fazladır.

2013 yılında Gaziantep ilinde eğitim düzeylerine göre kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz sayıları Tablo 26’da görülmektedir.

**Tablo 26: Gaziantep ilinde 2013 yılında eğitim düzeylerine göre
kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsizler (adet)**

| Eğitim Düzeyi | Kayıtlı işgücü | Kayıtlı işsiz |
|-----------------------------|----------------|---------------|
| Okur-yazar olmayan | 1.276 | 847 |
| Okur-yazar | 1.522 | 868 |
| İlköğretim mezunu | 50.121 | 25.246 |
| Ortaöğretim mezunu | 21.516 | 10.838 |
| Ön lisans mezunu | 8.443 | 4.279 |
| Lisans ve lisansüstü mezunu | 7.207 | 3.476 |
| Toplam | 90.085 | 45.554 |

Kaynak: Gaziantep Valiliği (2013). Gaziantep sosyo-ekonomik göstergeler.
www.gaziantep.gov.tr

Tablo 26'daki verilere göre kayıtlı işgücünde ve kayıtlı işsizlerde en fazla payı ilköğretim mezunları almaktadır (kayıtlı işgücünde 50.121 kişi, kayıtlı işsizlerde 25.246 kişi). En az payı ise okur-yazar olmayan kesim almaktadır (kayıtlı işgücünde 1.276 kişi, kayıtlı işsizlerde 847 kişi).

Gaziantep ilinde, mevcut işgücünün sektörlere göre dağılım oranları Tablo 27'de, cinsiyete göre dağılım oranları Tablo 28'de görülmektedir.

Tablo 27: Gaziantep ilinde 2014 yılında işgücünün sektörlere göre dağılım oranları (%)

| Sektörler | İşgücü Oranı |
|--|--------------|
| Madencilik ve taş ocakçılığı | 0,2 |
| İmalat | 52,3 |
| Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı | 0,3 |
| Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri | 0,2 |
| İnşaat | 9,3 |
| Toptan ve perakende ticaret | 13,8 |
| Ulaştırma ve depolama | 4,7 |
| Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri | 1,8 |
| Bilgi ve iletişim | 0,3 |
| Finans ve sigorta faaliyetleri | 0,7 |
| Gayrimenkul faaliyetleri | 0,3 |
| Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler | 1,0 |
| İdari ve destek hizmet faaliyetleri | 7,4 |
| Eğitim | 2,2 |
| İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri | 4,4 |
| Diğer hizmet faaliyetleri | 1,1 |

Kaynak: İŞKUR (2014). Gaziantep işgücü piyasası araştırma raporu.
<http://www.iskur.gov.tr>

Tablo 27'ye göre, en fazla çalışanın olduğu sektör imalat sektörüdür (%52,3). Toptan ve perakende ticaret ise %13,8 ile imalat sektöründen sonra en çok tercih edilen sektör konumundadır. En az çalışanın olduğu sektörler %0,2 ile madencilik ve taş ocakçılığı ile su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri sektörleridir.

Tablo 28: Gaziantep ilinde 2013 yılında işgücünün cinsiyete göre sektörel dağılım oranları (%)

| Sektörler | Erkek İşgücü Oranı | Kadın İşgücü Oranı |
|--|--------------------|--------------------|
| Madencilik ve taş ocakçılığı | 93,3 | 6,7 |
| İmalat | 93,7 | 6,3 |
| Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı | 98,6 | 1,4 |
| Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri | 92,8 | 7,2 |
| İnşaat | 95,5 | 4,5 |
| Toptan ve perakende ticaret | 85,3 | 14,7 |
| Ulaştırma ve depolama | 94,1 | 5,9 |
| Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri | 84,9 | 15,1 |
| Bilgi ve iletişim | 64,8 | 35,2 |
| Finans ve sigorta faaliyetleri | 76,3 | 23,7 |
| Gayrimenkul faaliyetleri | 91,1 | 8,9 |
| Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler | 76,7 | 23,3 |
| İdari ve destek hizmet faaliyetleri | 82,6 | 17,4 |
| Eğitim | 56,5 | 43,5 |
| İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri | 51,5 | 48,5 |
| Diğer hizmet faaliyetleri | 74,5 | 25,5 |

Kaynak: İŞKUR (2014). Gaziantep işgücü piyasası araştırma raporu.
<http://www.iskur.gov.tr>

Tablo 28'e göre erkek işgücü tüm sektörlerde daha fazla orana sahiptir. Sadece insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde erkek (%51,5) ve kadın işgücü (%48,5) birbirine yakın bir orandadır.

5.4. Gaziantep İli Sanayi Sektöründe İşgücünün Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı

Gaziantep organize sanayi bölgelerinde 100 tekstil firmasıyla ve 6.454 kişi üzerinden yapılan anket sonucu elde edilen verilere göre erkek işgücü sayısı 5945, kadın işgücü sayısı 509'dur. Bu işgücü önce cinsiyete ve eğitim durumuna göre Tablo 29'da daha sonra yönetici, idari personel, mühendis, teknisyen, usta-ustabaşı ve işçi kadrosu olarak sınıflandırılıp eğitim durumlarına ait veriler tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 29: İşgücünün eğitim durumu ve cinsiyete göre dağılımı (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın |
|--|-------|-------|
| Okur-yazar olmayanlar | 186 | 17 |
| Okur-yazar (diploma sahibi değil) | 314 | 29 |
| İlköğretim mezunu | 2.896 | 261 |
| Ortaöğretim (lise) mezunu | 1.746 | 143 |
| Yükseköğretim (ön lisans, lisans, lisansüstü) mezunu | 803 | 59 |
| Toplam | 5.945 | 509 |

Tablo 29’da 100 tekstil firmasıyla yapılan anket sonucunda eğitim durumuna ve cinsiyete göre işgücü sayısı görülmektedir. Erkek (186) ve kadın işgücünde (17) en az payı okur-yazar olmayanlar almaktadır. İlköğretim mezunu işgücü, en fazla payı alan eğitim düzeyidir (ilköğretim mezunu erkek işgücü sayısı 2.896 kişi iken, kadın işgücü 261’dir).

Tablo 30: Yönetici kadrosu eğitim durumu (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın |
|--|-------|-------|
| Okur-yazar olmayanlar | - | - |
| Okur-yazar (diploma sahibi değil) | - | - |
| İlköğretim mezunu | 38 | - |
| Ortaöğretim (lise) mezunu | 72 | 12 |
| Yükseköğretim (ön lisans, lisans, lisansüstü) mezunu | 408 | 27 |
| Toplam | 518 | 39 |

Tablo 30’da toplam 100 firmanın yönetici kadrosunda görev alan kişilerin eğitim durumları görülmektedir. Yönetici kadrosu; firma sahibi (sahipleri), işletme müdürü ve yardımcısı gibi kişileri kapsamaktadır. Tabloda, okur-yazar olmayan ve okur-yazar olup diploma sahibi olmayan erkek ve kadın işgücü yoktur. Ayrıca bu kadroda ilköğretim mezunu kadın işgücü de bulunmamaktadır. En fazla yükseköğretim mezunu kişilerin bulunduğu bu kadroda erkek işgücü sayısı 408 iken, kadın işgücü sayısı 27 kişidir. Erkeklerde en az payı ilköğretim mezunları alırken (38 kişi), kadınlarda ise ortaöğretim (lise) mezunları almaktadır (12 kişi).

Tablo 31: İdari personel kadrosu eğitim durumu (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın |
|--|-------|-------|
| Okur-yazar olmayanlar | - | - |
| Okur-yazar (diploma sahibi değil) | - | - |
| İlköğretim mezunu | 214 | 84 |
| Ortaöğretim (lise) mezunu | 557 | 52 |
| Yükseköğretim (ön lisans, lisans, lisansüstü) mezunu | 216 | 13 |
| Toplam | 987 | 149 |

Tablo 31’de idari personel kadrosunun eğitim durumu görülmektedir. İdari personel; muhasebe, insan kaynakları, ihracat bölümü ve basın-yayın gibi alanlarda görevli kişilerin oluşturduğu kadrodur. Bu kadroda okur-yazar olmayan ve okur-yazar olup okul bitirmemiş erkek ve kadın işgücü yoktur. Bunun dışında erkeklerde en fazla sayıyı ortaöğretim (lise) mezunları alırken (557 kişi), en az sayıyı ilköğretim mezunları almaktadır (214 kişi). Kadınlarda ise en fazla sayıyı ilköğretim mezunları alırken (84 kişi), en az sayıyı yükseköğretim mezunları almaktadır (13 kişi).

Tablo 32: Mühendis kadrosu eğitim durumu (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın |
|--|-------|-------|
| Yükseköğretim (ön lisans, lisans, lisansüstü) mezunu | 179 | 19 |
| Toplam | 179 | 19 |

Tablo 32’de mühendis kadrosunun eğitim durumu görülmektedir. Mühendis kadrosu, dört yıllık lisans eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından mezun kişilerin oluşturduğu kadroyu ifade etmektedir. Erkek mühendis sayısı 179, kadın mühendis sayısı ise 19’dur.

Tablo 33: Teknisyen kadrosu eğitim durumu (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın |
|--|-------|-------|
| Okur-yazar olmayanlar | - | - |
| Okur-yazar (diploma sahibi değil) | - | - |
| İlköğretim mezunu | - | - |
| Ortaöğretim (lise) mezunu | 185 | 33 |
| Yükseköğretim (ön lisans, lisans, lisansüstü) mezunu | - | - |
| Toplam | 185 | 33 |

Tablo 33'te teknisyen kadrosunun eğitim durumu görülmektedir. Teknisyenler, ortaöğretim kurumlarının genel lise veya mesleki ve teknik liselerinden mezun kişilerin oluşturduğu kadroyu ifade eder. Genellikle firmaların desen bölümünde görev alan teknisyenlerde erkek sayısı 185, kadın sayısı 33'tür.

Tablo 34: Usta-ustabaşı kadrosu eğitim durumu (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın |
|-----------------------------------|-------|-------|
| Okur-yazar olmayanlar | - | - |
| Okur-yazar (diploma sahibi değil) | 56 | - |
| İlköğretim mezunu | 327 | - |
| Ortaöğretim (lise) mezunu | 281 | - |
| Toplam | 664 | - |

Tablo 34'te usta-ustabaşı kadrosunun eğitim durumu görülmektedir. Usta-ustabaşı kadrosu, genellikle uzun bir süredir firmalarda görev yapmış, tecrübe ve birikim sahibi ayrıca işi öğreten, denetleyen kişilerin oluşturduğu kadrolardır. Erkeklerin oluşturduğu bu kadrolarda en fazla ilköğretim mezunu bulunmaktadır (327 kişi). Okur-yazar olup okul bitirmemiş kişiler en az payı almaktadır (56 kişi).

Tablo 35: İşçi kadrosu eğitim durumu (adet)

| Açıklama | Erkek | Kadın |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Okur-yazar olmayanlar | 186 | 17 |
| Okur-yazar (diploma sahibi değil) | 258 | 29 |
| İlköğretim mezunu | 2.217 | 177 |
| Ortaöğretim (lise) mezunu | 751 | 46 |
| Toplam | 3.412 | 269 |

Tablo 35’de işçi kadrosunun eğitim durumu görülmektedir. İşçi kadrosu, üretim bölümünde vasıflı veya vasıfsız işgücünün oluşturduğu kadroyu ifade etmektedir. Yükseköğretim mezunlarının bulunmadığı bu kadroda erkeklerde ve kadınlarda en fazla ilköğretim mezunu (erkeklerde 2.217 kişi, kadınlarda 177 kişi), en az okur-yazar olmayan kişiler bulunmaktadır (erkeklerde 186 kişi, kadınlarda 17 kişi).

6.SONUÇ

Bir toplumun eğitim düzeyi, o toplumun gelişmesi, büyümesi ve kalkınması açısından son derece önemlidir. Ülkedeki ekonomik ve sosyal göstergelerin iyileştirilmesini etkileyen belirleyici faktörlerin başında eğitim gelir.

Eğitim, bir insanın gelişimini düzenli, bilinçli olarak yönetme ve etkileme potansiyeline sahiptir. Bu yönüyle, insanın kişiliğini farklılaştırır. Bu farklılaşma, eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerlerle gerçekleşir. Eğitim, yalnızca okullarda yapılmayan aile içinde başlayıp günlük yaşantının her anında olan, asker ocağında, işyerinde, insanların oluşturduğu çeşitli gruplar içinde var olan bir kavramdır.

Kişiler, aldıkları eğitim karşılığında edindikleri bilgi ve beceriler sayesinde nitelikli işgücü olurlar. Nitelikli bir işgücü, yaşadığı ülkede ekonomik ve sosyal göstergelerin artmasına, gelişmişlik ve refah düzeyinin yüksek olmasına katkı sağlar.

Eğitim düzeyi yüksek olan ülkelerde tam istihdam sağlanır ve işsizlik minimum düzeyde gerçekleşir. İstihdam, bir ülkedeki işgücünün kullanılma, çalışma ve çalıştırma derecesidir. Nitelikli bir işgücü, işveren tarafından bir bedel karşılığında istihdam edilmek istenen tarafı oluşturur. İşsizlik ise toplumların kaçınmak istediği tarafı ifade eder.

Günümüzde en önemli istihdam güvencesi, işgücü piyasasının talep ettiği nitelik ve özelliklere sahip olmaktır. Bu nitelik ve özellikler, mesleki eğitim yoluyla sağlanır. O halde eğitim-istihdam arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim karşılığında elde edilen kazanç olarak ifade etmek mümkündür. Eğitim, yaşam boyu sürdürüldüğü takdirde istihdam edilebilirlik düzeyinin de yüksek olacağı söylenebilir.

Eğitimi ekonomik bir yatırım olarak açıklayan beşeri sermaye yaklaşımlarında, alınan eğitim doğrultusunda nitelikli işgücünün normal işgücüne göre daha yüksek ücret alması gerektiği savunulmaktadır. Beşeri sermaye, işgücünün sahip olduğu bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerleri ifade etmektedir. Bu doğrultuda Adam Smith "Ulusların Zenginliği" adlı kitabında, eğitilmiş bir işçiyi pahalı bir makineye benzetmiştir. Buna göre, pahalı bir makine ile alışılmışın dışında bir şeylerin üretilebileceğini, eğitilmiş bir işçinin de buna benzediği belirtilmektedir. O halde eğitilmiş bir işgücü, istihdam edilme ve ücret düzeylerinde refah seviyesi yüksek olan işgücüdür.

Çalışmanın 4. bölümünde Türkiye'de eğitim sistemi ve işgücü durumu ele alınmıştır. Buna göre Türkiye'de eğitim sistemi örgün ve yaygın olarak uygulanmaktadır. Örgün eğitim okullarda yapılır, yaygın eğitim ise halk eğitimi, çıraklık eğitimi veya uzaktan eğitim yoluyla yapılır. Türkiye'de okuma-yazma bilmeyen işgücü sayısı 2013'te 1 milyonun üzerindedir. Okuma-yazma bilmeyenlerin işgücüne katılma oranı 2013'te yaklaşık %20 civarındadır. Lise altı eğitilmiş işgücü yaklaşık olarak 16 milyondur ve işgücüne katılma oranı %48'dir. Lise eğitilmişler 2013'te 3 milyonluk nüfusa sahiptir ve işgücüne katılma oranı yaklaşık %53'tür. Mesleki veya teknik lise eğitilmişler yaklaşık 3 milyon kişi

olup işgücüne katılma oranı %65'tir. Yükseköğretim eğitilmişler 5 milyonun üzerindedir ve işgücüne katılma oranı yaklaşık %80'dir.

Türkiye'de nüfusun eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranı da yükselmektedir. Bu durum eğitim düzeyinin istihdama etkisini açıklar niteliktedir.

Bireylerin meslek sahibi olma yolundaki süreçte meslek danışmanlığı ve yönlendirme de önemlidir. Kişiler bu sayede yapmaları gerektiği iş konusunda fikir sahibi olurlar. Uygulanacak sağlıklı bir yönlendirme sonucunda olumlu sonuçlar ortaya çıkar. Mesela kendine uygun meslekler sayesinde kişiler, yaratıcı, üretici ve başarılı olur.

Çalışmanın 5. bölümünde Gaziantep ili sanayi sektörü ele alınmıştır. Sanayi sektörünün genel durumu, eğitimin genel durumu ve işgücünün genel durumu hakkında bilgiler verilip sanayi sektöründe işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı incelenmiştir. Birçok sektörde Türkiye'de öncü bir il olan Gaziantep'te 2012'de yer alan sanayi sektörü firmalarının 50'si ülkenin en büyük 1.000 sanayi firması arasındadır. Bu durum ilin bu sektördeki ağırlığını açıklar niteliktedir. 5 adet organize sanayi bölgesine sahip ilde 800 adet firma bulunmakta ve yaklaşık 120.000 kişinin istihdam edildiği tahmin edilmektedir.

Gaziantep ili yaklaşık 1 milyon 850 kişilik nüfusa sahiptir. Bu nüfus içerisinde yaklaşık 93.000 kişi okuma-yazma bilmemektedir. Herhangi bir eğitim düzeyi olan yaklaşık 1 milyon 400 bin kişi bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumunun verilerine göre 2013 yılında işgücüne katılma oranı %46,8, işsizlik oranı %6,9 ve istihdam oranı %43,6 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ayrıca Gaziantep Valiliğinin verilerine göre, kayıtlı 90.000 civarında işgücü bulunmaktadır. Bu işgücü içerisinde herhangi bir eğitim düzeyindeki kişi sayısı yaklaşık 89.000'dir.

Çalışmanın bu kısmında Gaziantep sanayi sektöründeki 100 firma ile 6.454 kişi üzerinden anket yapılmıştır. Bu ankette eğitim düzeyleri belirlenmiş ve cinsiyete göre dağılımı yapılmıştır. Bu anket sonucu 6.454 kişinin içinde okur-yazar olmayanlar, okur-yazar olup diploma sahibi olmayanlar, ilköğretim mezunları, ortaöğretim mezunları ve yükseköğretim mezunları belirlenmiştir. Aynı zamanda kadro sınıflandırması yönetici, idari personel, mühendis, teknisyen, usta-ustabaşı ve işçi grubu olarak belirlenmiştir.

Elde edilen bilgilere göre yönetici kadrosunda yer alan 557 kişi içerisinde yükseköğretim (ön lisans, lisans, lisansüstü) mezunu kişi sayısı 435 olarak belirlenmiştir. İdari personel kadrosunda yer alan 1.136 kişiden 229'u yükseköğretim mezunudur. Mühendis kadrosundaki 198 kişinin tümü yine yükseköğretim mezunudur. Teknisyen kadrosunda yer alan 238 kişi ortaöğretim (lise) mezunudur. Usta-ustabaşı kadrosunda 664 kişinin yaklaşık yarısı (327) ortaöğretim mezunudur. Son olarak işçi grubundaki 3.681 kişinin 2.394'ü ilköğretim mezunu olarak belirlenmiştir.

Gaziantep ili sanayi sektörü üzerinden yapılan bu çalışma sonucu elde edilen verilere göre, bir firmanın en üst kadrosunda görevli kişilerin eğitim durumları da yüksektir. Kadro düzeyi düştükçe

azalan eğitim düzeyi, istihdamın tek belirleyicisi olmamasına rağmen en önemli etken olarak görülebilir.

KAYNAKÇA

Aksoy, H. (2001). İşsizlik-eğitim ilişkisine genel bir bakış ve gelecekte izlenecek politikalara ilişkin görüşler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 129-138.

Aslan, M. (1998). *Hizmet ekonomisi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Atik, S. (2009). Post otistik iktisat çerçevesinde küresel ekonomik kriz ve neo-klasik iktisat ilişkisi. *Anadolu uluslararası iktisat kongresi* (ss. 1-15). Eskişehir

Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: istihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi* 19 (2), 321-341.

Azaklı, S. (2009). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve ekonomik boyutu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.

Beltekin, N. (2014). İşgücü talebi ve eğitim ilişkisi üzerine bir analiz (iş ilanları örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 226-240.

Carnoy, M. (1982). *Eğitim ve ekonomi ilişkisi*. (N. Tural, Çev.) *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 485-504.

Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin ekonomiye ve kalkınmaya etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 33-41.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). *Kayıt dışı istihdam*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam

Çiftçi, C. ve Aykaç, G. (2011). İçsel büyüme modelleri ve küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerin konumları. *Sosyoekonomi Dergisi*, (1), 159-180.

Dura, C. (1996). Eğitim ve ekonomi ilişkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 19-47.

Ereş, F. (2005). Eğitimin sosyal faydaları: Türkiye-AB karşılaştırması. *Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (167).

Eser, K. ve Gökmen, Ç. (2009). Beşeri sermayenin ekonomik gelişme üzerindeki etkileri: Dünya deneyimi ve Türkiye üzerine gözlemler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), 41-56.

Fidan, N. (2012). *Okulda öğrenme ve öğretme* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

GAOSB. (2014). *Gaziantep Organize Sanayi Bölgeleri 2013 Faaliyet Raporu*. Gaziantep: Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi Yayınları.

- Gaziantep Valiliği. (2013). *Gaziantep sosyo-ekonomik göstergeler 2013*.
www.gaziantep.gov.tr/kurumlar/gaziantep.gov.tr/siteg/document/gaziantep%20sosyo-ekonomik%20gosterge%202013.pdf
- Gökçen, B. (2006). *Beşeri sermayenin iktisadi gelişmedeki rolü ve önemi: Adana iline ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Göker, Z. ve Dane, K. (2013). Tam istihdamın sağlanmasında maliye politikasının rolü ve post-keynesyen çözüm önerileri. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(26), 103-119.
- GSO. (2013). www.gso.org.tr
- GSO. (2014). *Gaziantep Ekovizyon Dergisi*. Gaziantep: Gaziantep Sanayi Odası Yayınları.
- Güllüpnar, F. (2012). Göç olgusunun ekonomi-politiği ve uluslar arası göç kuramları üzerine bir değerlendirme. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, (4), 53-85.
- Gündoğan, N. ve Biçerli, M. (2004). *Çalışma ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güner, H. (2010). *İstihdamın arttırılmasında girişimciliğin önemi; girişimciliği destekleme modeli olarak İşgem'ler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Güney, A. (2010). Türkiye'de geliştirilmiş işsizlik oranları. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 239-252.
- Gür, B. ve Çelik, Z. (2009). Türkiye'de milli eğitim sistemi: Yapısal sorunlar ve öneriler. *Seta Rapor (Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı)*, (1), 1-47.
- Hoşgörür, V. ve Gezgin, G. (2005). Ekonomik ve sosyal kalkınmada eğitim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 2
- Işık, S. ve Mert, M. (2011). İstihdam ve işsizlik sorununu çözmeye yönelik istihdam/gelir garantisi politikasının uygulanabilirliği; Antalya örneği. *Uluslararası sosyal haklar sempozyumu, Akdeniz Üniversitesi* (ss. 306-323).
- İçli, G. (2001). Eğitim, istihdam ve teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (9), 65-71.
- İŞKUR. (2011). *İş ve meslek danışmanlığı*.
<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/ISKUR-IMD-EgitimKitabi.pdf>
- İŞKUR. (2014). *Gaziantep işgücü piyasası araştırma raporu*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>
- Karagöl, E. ve Akgeyik, T. (2010). Türkiye'de istihdam durumu: Genel eğilimler. *Seta Analiz (Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı)*, (21), 1-27.

- Kavak, Y. (1997). Eğitim, istihdam ve işsizlik ilişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 21-26.
- Koç, A. (2013). Beşeri sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi: Yatay kesit analizi ile AB ülkeleri üzerine bir değerlendirme. *Maliye Dergisi*, (165), 241-258.
- Kurnaz, I. (2007). *İstihdam edilebilirliğin önemi açısından eğitim-istihdam ilişkisi ve Ankara bölgesi imalat sanayi uygulaması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- MEB. (1961). *İlköğretim ve eğitim kanunu*. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24.html>
- MEB. (2000). *Eğitimde yönlendirme modeli önerisi*.
http://www.meb.gov.tr/earged/earged/Egitimde_yonlendirme_modeli.pdf
- MEB. (2013). *Ortaöğretim kurumları yönetmeliği*.
http://mevzuat.meb.gov.tr/html/ortaogr kurumyon_0/ortaogr kurumyon_1.html
- MEB. (2014). *Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği*.
<http://tegm.meb.gov.tr/www/milli-egitim-bakanligi-okul-oncesi-egitim-ve-ilkogretim-kurumlari-yonetmeliği/icerik/207>
- Mevlana Kalkınma Ajansı. (2012). *İşverenin mevcut işgücününün yeterliliği ve emek talebi ile beklentilerinin nedenselliği*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi.
- Muratoğlu, Y. (2011). Büyüme ve istihdam arasındaki ilişki: Türkiye örneği. *International conference on eurasian economies* (ss. 167-173).
- Öztürk, N. (2005). İktisadi kalkınmada eğitimin rolü. *Sosyoekonomi Dergisi*, (1), 27-44.
- Şimşek, M ve Kadılar, C. (2010). Türkiye’de beşeri sermaye, ihracat v ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin nedensellik analizi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Taban, S. ve Kar, M. (2006). Beşeri sermaye ve ekonomik büyüme: Nedensellik analizi, 1969-2001. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 159-182.
- Taş, H. (2011). İşkur’un mesleki eğitim faaliyetlerinin istihdam üzerine etkileri: Yalova işkur örneği. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61), 153-176.
- Taş, U. ve Yenilmez, F. (2008). Türkiye’de eğitimin kalkınma üzerindeki rolü ve eğitim yatırımlarının geri dönüş oranı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 155-186.
- Taşçı, H. ve Darıcı, B. (2010). Türkiye’de eksik istihdamın belirleyenleri: HIA ile bir mikro veri uygulaması. *Maliye Dergisi*, (158), 278-300.

Tatar, M. (2006). *Türkiye’de istihdam-işsizlik ve çözüm önerileri: Adıyaman ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

TDK. (1975). <http://www.tdk.gov.tr/>

Tekinarslan, M. (2011). *Kayıt dışı istihdamla mücadelede kamu politika ve stratejileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

TESK. (1998). *Yaygın eğitim nedir? Yaygın eğitimin amaçları nelerdir?*
<http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/76/cevap3.php>

TÜİK. (2006). *Sınıflama sunucusu*. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/>

TÜİK. (2011). *Tanımlar ve kavramlar*.
http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

TÜİK. (2014). *Seçilmiş göstergelerle Gaziantep 2013*.
<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/GAZIANTEP.pdf>

TÜİK. (2014). *Hanehalkı işgücü araştırması*.
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

TÜSİAD. (2012). *2050’ye doğru nüfusbilim ve yönetim: İşgücü piyasasına bakış*.
<http://www.tusiad.org.tr/bilgi-merkezi/raporlar/2050ye-dogru-nufusbilim-ve-yonetim--egitim-sistemine-bakis/>

Uyanık, Y. (1999). Dualist (ikili) işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-7.

Uyanık, Y. (2000). Eleme hipotezi: Eğitimin işgücü piyasalarında eleme fonksiyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 29-34.

Ünal, I. (1991). İşgücü piyasalarında eğitimsel niteliklerin rolü. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(2), 747-767.

Yağmur, A. (2009). *İstihdam edilebilirlik açısından eğitim-istihdam ilişkisi: Konya bölgesi imalat sanayi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Yahşi, F. (2007). *Küreselleşme ve istihdam*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 5-26.

Yıldırım, A. (2014). *Kadın işgücünde arz-talep ve istihdam ilişkisi: Gaziantep ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

Yılmaz, S. (1989). Eğitim sektöründe arz-talep analizi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 47(1-4), 379-387.

YÖK. (1981). *Yükseköğretim kanunu*. <http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>