T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

BİLGİ EKONOMİSİ KAPSAMINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK HİZMETLERİ HAKKINDA BİR MODEL ÖNERİSİ

Eser EROL
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

BİLGİ EKONOMİSİ KAPSAMINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK HİZMETLERİ HAKKINDA BİR MODEL ÖNERİSİ

(Uzmanlık Tezi)

Eser EROL
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Çağatay GÖKYAY
İstihdam Uzmanı

Ankara 2014

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Eser EROL'a ait "Bilgi Ekonomisi Kapsamında Türkiye İş Kurumu'nun Nitelikli İşgücüne Yönelik Hizmetleri Hakkında Bir Model Önerisi" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez Savunma Tarihi: …/…/ 20….

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Eser EROL tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.

2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.

3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Eser EROL

İstihdam Uzman Yardımcısı

…/…/20….

ÖNSÖZ

Küreselleşme kavramının ortaya çıkması ve yayılmasıyla bilginin önemi daha da artmış ve bu durum bilgi ekonomisi adında yeni bir ekonomiyi meydana getirmiştir. Toplumsal yaşamda son dönemlerde etkisini iyiden iyiye hissettirmeye başlayan bilgi ekonomisi, zaman içinde çeşitli dönüşümlere de zemin hazırlamıştır. Bu dönüşümün işgücü üzerinde de etkili olduğu açıktır. Bilgi ekonomisinde önceki ekonomilerden farklı olarak bilgiyi kullanma becerisi daha fazla olan yüksek eğitimli nitelikli işgücü ön plana çıkmıştır.

"Bilgi Ekonomisi Kapsamında Türkiye İş Kurumu'nun Nitelikli İşgücüne Yönelik Hizmetleri Hakkında Bir Model Önerisi" isimli bu çalışmada işgücü piyasasında en çok talep edilen kesimler arasında yer alan yükseköğretim mezunu nitelikli işgücüne yönelik İŞKUR hizmetlerinin çeşitlendirilmesi, geliştirilmesi ve yeni hizmetlerin sunumu amacıyla bir model önerisi geliştirilmiş ve nitelikli bireyleri kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'a çekmek adına neler yapılabileceği hakkında yeni fikirler ortaya konmuştur.

Çalışma süresince bize her türlü yardımda bulunan ve desteğini esirgemeyen başta Daire Başkanımız Sayın Mehmet ASLAN olmak üzere tüm idarecilerimize, birçok konuda olduğu gibi tez çalışmasında da fikir ve değerlendirmelerini benimle paylaşan değerli istihdam uzman ve uzman yardımcılarına, Kurum personeline, aileme ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ…… i

İÇİNDEKİLER……...ii

TABLO LİSTESİ…… iv

KISALTMALAR…..... v

GİRİŞ……..... 1

BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİ EKONOMİSİ KAPSAMINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜ

1.1.BİLGİ EKONOMİSİNİN TANIMI VE UNSURLARI..... 4

1.1.1.Tanım..... 4

1.1.2. Unsurlar 6

1.1.2.1.Bilgi 6

1.1.2.2. Bilgi ve İletişim Teknolojileri (Bilişim Teknolojileri) 8

1.1.2.3. Ar-Ge ve Yenilikçilik 10

1.1.2.4. Nitelikli İşgücü 11

1.2.BİLGİ EKONOMİSİNİN ÖZELLİKLERİ 12

1.3.BİLGİ EKONOMİSİNİN ÖNCEKİ EKONOMİLERDEN FARKLARI 15

1.4. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE BİLGİ İŞÇİLERİ 21

1.4.1. Yeni Bir Meslek Grubu: "Bilgi İşçileri"..... 22

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE İŞ KURUMU HİZMETLERİNİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ..... 29

2.1.1. İşgücü Piyasası Kavramları..... 29

2.1.2. İşgücü Piyasasının Genel Görünümü 32

2.2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN DURUMU..... 35

2.3. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KAMU İSTİHDAM KURUMU OLARAK İŞKUR 36

2.3.1. İŞKUR'un Yürütmekte Olduğu Hizmetler..... 36

2.3.1.1. İşe Yerleştirme ve Aracılık..... 37

2.3.1.2. Aktif İşgücü Programları 39

2.3.1.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 42

2.3.1.4. Pasif İşgücü Programları 44

2.4. İŞKUR'UN BAŞLICA HİZMETLERİNİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ..... 45

2.4.1.Başvurular Açısından..... 45

2.4.2. Kayıtlı İşsizler Açısından **47**
2.4.3. İşe Yerleştirmeler Açısından **49**
2.4.4. Aktif İşgücü Programları (AİP) Açısından **52**
2.4.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Açısından **55**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ, ÇEŞİTLENDİRİLMESİ VE YENİ HİZMETLERİN SUNUMU HAKKINDA BİR MODEL ÖNERİSİ

3.1. MODELİN GENEL ÇERÇEVESİ **57**
3.2. İŞKUR KARİYER BİRİMLERİ **58**
3.2.1.Kuruluşu **58**
3.2.2. Yapısı **61**
3.2.3. Sunulacak Hizmetler **61**
3.2.4. İzleme ve Değerlendirme **63**
3.3. MEZUN İLETİŞİM PROTOKOLÜ **64**
3.4. WEB SİTESİ: "İŞKUR AKADEMİ" **65**
3.5. YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRENCİ VE MEZUNLARINA YÖNELİK İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI **72**
3.6. İSTİHDAM TEŞVİĞİ **79**
3.6.1. Teşvik Sisteminin İçeriği **82**
3.6.2. Teşvikten Yararlanma Şartları ve Diğer Hususlar **83**
3.7. TANITIM FAALİYETLERİ **84**
3.7.1. İstihdam Fuarları, Kariyer Günleri, Konferans ve Paneller **85**
3.7.1.1. İstihdam Fuarları 85
3.7.1.2. Kariyer Günleri 86
3.7.1.3.İstihdam Konferansları 87
3.7.2. Yazılı ve Görsel Basın ve Yayın Kuruluşları Yoluyla Tanıtım **87**
3.7.3. Sosyal Medya Yoluyla Tanıtım **88**
3.7.4. İşveren Bilgilendirme Seminerleri **89**
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME **91**
KAYNAKÇA **97**
ÖZGEÇMİŞ **100**

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Bilgi Ekonomisinin Sektör, Meslek ve Teknoloji Sınıflandırması 16
Tablo 2 : Sanayi Ekonomisi ve Bilgi Ekonomisinin Karşılaştırmalı Özellikleri..... 17
Tablo 3: Pazar ve Rekabet Yönünden Farklar..... 18
Tablo 4 : Organizasyon Düzeyinde Farklar..... 19
Tablo 5 : İşgücü/İnsan Kaynağı Açısından Farklılıklar..... 21
Tablo 6 : Emek Teknoloji Matrisi 24
Tablo 7 : Türkiye İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (2004-2012) 32
Tablo 8 : Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri..... 34
Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre,İşgücü,İşgücüne Katılım,İstihdam ve İşsizlik-2012..... 35
Tablo 10 : Eğitim Durumuna Göre İşgücü, İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik-2013..... 36
Tablo 11: 2012 Yılında İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı..... 38
Tablo 12: 2013 Yılında İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı..... 38
Tablo 13: 2012 Yılı Aktif İşgücü Programları İstatistiki Verileri 41
Tablo 14: 2013 Yılı Aktif İşgücü Programları İstatistiki Verileri 41
Tablo 15: 2012 yılı İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri 43
Tablo 16: 2013 yılı İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri 43
Tablo 17: 2012 Yılı Pasif İşgücü Programları Verileri 45
Tablo 18 : Başvuruların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2012 46
Tablo 19 : Başvuruların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2013 46
Tablo 20 : Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2012 47
Tablo 21: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2013 48
Tablo 22 : İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2012..... 49
Tablo 23 : En Fazla İşe Yerleştirme Yapılan İlk 10 Meslek-2012..... 50
Tablo 24 : İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2013..... 51
Tablo 25: En Fazla İşe Yerleştirme Yapılan İlk 10 Meslek-2013..... 52
Tablo 26: Aktif İşgücü Programlarına Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı-2012 53
Tablo 27 : Aktif İşgücü Programlarına Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı-2013 54
Tablo 28 : İMD Hizmetlerinden Yararlananların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı-2012..... 55
Tablo 29 : İMD Hizmetlerinden Yararlananların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı-2013..... 56
Tablo 30 : İstihdam Teşvikleri 81

KISALTMALAR

a.g.e. : adı geçen eser

a.g.m. : adı geçen makale

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AİP : Aktif İşgücü Programları

Ar-Ge : Araştırma & Geliştirme

BİT : Bilgi ve İletişim Teknolojileri

C. : Cilt

CV : Curriculum Vitae

Çev. : Çeviren

GAP II : Güneydoğu Anadolu Projesi II

Genel Müdürlük : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

GEP : Girişimcilik Eğitim Programları

Hizmet Merkezi : Çalışma ve İş Kurumu Hizmet Merkezi

İEP : İşbaşı Eğitim Programları

İKO : İşgücüne Katılım Oranı

İl Müdürlüğü : Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

İMD : İş ve Meslek Danışmanı/İş ve Meslek Danışmanlığı

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

KOBİ : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme

KOSGEB : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

Kurum : Türkiye İş Kurumu

MEK : Mesleki Eğitim Kursları

MESS :Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

MYK : Mesleki Yeterlilik Kurumu

No. : Numara

PLOTEUS : Avrupa'da Öğrenme Fırsatları Portalı

R.G. : Resmi Gazete

s. : sayfa

S. : Sayı

TESK : Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TOBB : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TRT : Türkiye Radyo Televizyon Kurumu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TYP : Toplum Yararına Programlar

UMEM : Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

vb. : ve benzeri

YÖK : Yükseköğretim Kurumu

GİRİŞ

Günümüzde toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi ekonomide de bilgi yoğun olarak kullanılmaktadır. Öyle ki, bilginin yoğun olarak kullanımı, ekonomik faaliyetlerin dönüşüme uğraması sonucu geçtiğimiz yüzyılın ikinci yarısından itibaren bilgi ekonomisi kavramını ortaya çıkarmış ve içinde bulunduğumuz 21. yüzyılda da teknolojik ilerlemelerin de yardımıyla bilgi ekonomisi oldukça önemli hale gelmiş bulunmaktadır.

Teknolojik ilerlemeler yenilikçi yaklaşımların ve yeni bakış açılarının gelişmesini sağlamış ve bu ilerlemelerin neticesinde yeni sektörler ve iş alanları ortaya çıkmıştır. Bilgi temelli gelişen yeni yaklaşımlardan işgücü de payını almış ve bilgi ekonomisinin ana unsurlarından olan nitelikli işgücü işverenler tarafından talep edilmeye başlamıştır. En önemli artılarından biri ekonomide katma değer yaratmak olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi birçok ülkede devlet politikası haline gelmiş, nitelikli işgücüne sahip ülkeler uluslararası rekabette avantaj sağlamışlardır.

Türkiye'de de bilgi ekonomisinin gelişmesine paralel olarak nitelikli işgücü talebi her geçen gün artmaktadır. Firmalar işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikli eleman bulamadıklarından şikayet etmektedirler. Nitelikli işgücünü yetiştirmek için kamu kurumları, özel sektör, eğitim kurumları vb. koordineli biçimde yeni politikalar geliştirmekte, eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde tasarlanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Genellikle nitelikli işgücünden yükseköğrenim görmüş kişiler anlaşılsa da kimi zaman eğitim seviyesi yüksek olmayan fakat zaman içinde yaptığı işle ilgili uzmanlaşmış ve tecrübe sahibi olmuş kişiler ve mesleki eğitimler sayesinde belge ve sertifika sahibi olmuş kişiler de nitelikli işgücü kapsamında değerlendirilebilmektedir. Fakat, çalışmanın altyapısını bilgi ekonomisinin oluşturması ve bilgi ekonomisinde nitelikli işgücünün genellikle yükseköğrenim mezunu "beyaz yakalı" işgücünü ifade etmesinden ötürü, çalışmanın bütününde nitelikli işgücü kavramı yükseköğrenim görmüş kişileri ifade edecektir.

Nitelikli işgücü, vasıfsız işgücüne göre bilgiyi daha yoğun ve etkili biçimde kullanabildiği için işgücü piyasasında özel bir konumda bulunmaktadır. Nitelikli işgücü arz ve talebini uygun biçimde eşleştirmek ekonomik kalkınma ve işsizliği azaltma açısından kritik rol oynamaktadır. Yükseköğretim mezunu nitelikli bireylerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmak için doğru politikaların belirlenmesi ve uygulamaya konmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Özel sektörde firmalar nitelikli işgücü istihdamını artırmak için insan kaynakları politikalarını revize etmekte, bu doğrultuda iş arayanlar arasından mümkün olan en uygun adayları istihdam etmeye çalışmaktadır. Kamuda da işgücünün niteliğinin son dönemde artmaya başladığı rahatlıkla ifade edilebilecektir. Özellikle son yıllarda kamu kurumları yükseköğretim mezunu kişilerin istihdamına ağırlık vermektedir. Daha da önemlisi birçok kamu kurum ve kuruluşu uzmanlaşmaya önem vermeye ve bu doğrultuda özellikle merkez teşkilatlarında istihdam edilen uzman personel sayısını artırmaya başlamış bulunmaktadır.

Ülkemizde kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) da işgücü piyasasında temel aktörlerden biri olarak nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerini çeşitlendirmesi ve geliştirmesi önem arz etmektedir. Genellikle eğitim seviyesi görece düşük olan işgücü tarafından tercih edilen ve çoğunlukla buna uygun hizmet sunmakta olan İŞKUR'un nitelikli işgücü tarafından da daha çok tercih edilen bir kurum olması gerekmektedir. Çalışmanın temel felsefesi de bu doğrultuda olup, nitelikli işgücünün İŞKUR hizmetlerinden daha etkin biçimde yararlanmasını sağlamak amacıyla önerilerin geliştirilmesi ve bu sayede İŞKUR hizmetlerinin çeşitliliğinin artırılmasına katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Son dönemlerde kurumsal kapasite ve insan kaynağının artmasıyla belirgin bir atılım gösteren İŞKUR'un hizmet kalitesinin ve çeşitliliğinin artması Kurumun tanınırlığı üzerinde olumlu bir etki yaratmaya başlamıştır. İŞKUR'un tanınırlığının özellikle nitelikli işgücü nezdinde artmasıyla da istenen amaca ulaşma yönünde önemli mesafe kat edilecektir.

Bilgi ekonomisi kapsamında nitelikli işgücünün önemine değinen ve bu doğrultuda İŞKUR'un nitelikli işgücüne yönelik hizmetleri hakkında yenilikçi

yaklaşımlar ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma üç bölüme ayrılmak suretiyle hazırlanmıştır. Çalışmada veri toplama tekniklerinden literatür tarama yöntemi kullanılmış olup, istatistiki verilerden de yararlanılmıştır.

Birinci bölümde; bilgi ekonomisi kavramı, unsurları, özellikleri ve önceki ekonomilerden farkları ele alınarak incelenmekte ve bilgi ekonomisi kapsamında nitelikli işgücüne yönelik açıklamalar yapılmaktadır.

İkinci bölümde; istatistiki veriler yardımıyla Türkiye işgücü piyasası, nitelikli işgücünün işgücü piyasasındaki durumu incelenmekte ve İŞKUR'un başlıca faaliyetleri nitelikli işgücü açısından değerlendirilmektedir.

Üçüncü ve son bölümde ise İŞKUR'un nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerinin geliştirilmesi, çeşitlendirilmesi ve yeni hizmetlerin sunumu hakkında bir model önerisi geliştirilmiş bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİ EKONOMİSİ KAPSAMINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜ

Çalışmanın bu bölümünde bilgi ekonomisi kavramı, tanımı, unsurları ve özellikleri ile açıklanacak olup; bilgi ekonomisinin önceki ekonomilerden farkları karşılaştırmalı olarak incelenecek ve çalışmanın temel çerçevesini teşkil edecek olan nitelikli işgücü bilgi ekonomisi kapsamında değerlendirilmek suretiyle analiz edilecektir.

1.1.BİLGİ EKONOMİSİNİN TANIMI VE UNSURLARI

1.1.1.Tanım

Bilgi ekonomisinin literatürde belli ve yerleşmiş bir tanımı olmayıp bu kavramın farklı biçimlerde karşımıza çıktığı görülmektedir. Bilim adamları, akademisyenler, araştırmacılar, ekonomistler vb. bilgi ekonomisini farklı anlamlar yükleyerek tanımlamış ve yorumlamışlardır:

- "Bilgi ekonomisi, enformasyon arzının ve işlem kapasitesinin yüksek düzeylere ulaştığı, ağlarla enformasyonun yayılma hızının en yüksek düzeye çıktığı, kamu ve özel kesimin enformasyon ağları üzerinden yeniden örgütlendiği ekonomilere verilen genel ad olarak tanımlanmaktadır."[1]
- "Bilgi ekonomisi stratejik faktörün bilgi olduğu, üretim ve tüketim süreçleri ile bunlar arasında gerçekleşen süreçlerin bilgiye dayalı olduğu ekonomidir."[2]
- "Bilgi ekonomisi, küreselleşmenin ekonomik ayağını oluşturan ekonomidir, yani bir iktisadi sistemde tüm ekonomik faaliyetlerin bilgi temelli olarak gerçekleştirildiği ve söz konusu faaliyetlere bilginin entegre edildiği ekonomik yapı olarak tanımlanabilmektedir."[3]
- "Bilgi ekonomisi üretim ve dağıtımda bilginin kullanıldığı ekonomidir."[4]

---

[1] World Bank; **Turkey, Informatics and Economic Modernization Report**,Washington D.C.,1993 ; Aktaran: Özsağır, Arif; **Bilgi Ekonomisi**, Seçkin Yayıncılık,2013, s.83

[2] Taşçı, Kamil; "Bilgi Ekonomisinin Kuramsal Çerçevesi", **XII. "Türkiye'de İnternet" Konferansı, 8-10 Kasım ,2007, Ankara, Bilkent Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Konferans Yayını**,s.319

[3] Kevük, Süleyman; "Bilgi Ekonomisi**", Journal of Yaşar University**,C.1,S:4,2006,s.322

[4] OECD; **The Knowledge Based Economy,**No. General Distribution OECD/ GD(96)102, Paris, 1996, http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf (10.05.2013)

- "Bilgi ekonomisi çok genel olarak bilgiye dayalı, bilgiyi temel alan bir ekonomidir."[5]
- "Bilgi ekonomisi, bilgi ve öğrenme yoğun ilişkilere katılan işletme ve bireylerin sosyo-ekonomik durumlarının olumlu yönde etkilendiği, fırsatları değerlendirmenin ve belirli yeteneklere sahip olmanın önem kazandığı ve öğrenme ve değişime dayalı birikim ve deneyimler tarafından yönlendirilen bir ağlar zinciridir."[6]
- "Bilgi ekonomisi, bilginin ekonomik ve insani kalkınma için etkin bir şekilde kullanıldığı bir ekonomi olarak tanımlanabilmektedir."[7]

Yukarıda belirtilen çeşitli tanımlamalardan da yararlanılarak bilgi ekonomisinin şu şekilde yeniden tanımlanabilmesi mümkündür:

Bilgi ekonomisi; bilgiyi merkezinde bulunduran, süreçlerin bilgi eksenli geliştiği ve yapılandırıldığı, değişime ve öğrenmeye açık yüksek eğitimli nitelikli işgücü vasıtasıyla kendi mekanizmasını oluşturan ekonomidir.

20. yüzyılın özellikle ikinci yarısından itibaren dünya üzerinde meydana gelen teknolojik ilerleme ve gelişmeler ekonomik faaliyetlerin de yapısal dönüşüme uğramasına zemin hazırlamıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve uzak doğu ülkeleri teknolojik ilerlemelerin gelişim sürecinde temel aktörler haline gelmiş ve bu ilerlemeleri gerek günlük hayata, gerekse ekonomiye entegre etmede öncü rol oynamışlardır. Dolayısıyla da bilgi ekonomisine geçişte özellikle A.B.D.'nin dünyada başı çektiği gerçeği yadsınamayacaktır.

Ekonomik faaliyetlerde bilginin ağırlığının ve öneminin artmaya başlaması ve "küreselleşme" kavramının ortaya çıkmasıyla daha önceden belirli bir altyapıya erişmiş bulunan bilgi ekonomisinin varlığı kendini iyiden iyiye hissettirmiştir.[8]

Bilgi ekonomisinin gelişmesi ve yaygınlaşması sürecinde özellikle 20. yüzyılın son dönemlerinde ortaya çıkan ve belki de insanoğlunun en yararlı buluşları arasında

---

[5] Yıldırım, Süreyya; "Bilgi Ekonomisi ve Bilgi Ekonomisinin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", **Sosyal Bilimler Dergisi**, C.7,S.12,2004,s.109
[6] Kevük; **a.g.m.**,s.322
[7] Kaya, Ayşe; **Bilgi Ekonomisi ve Türkiye İçin Önemi**, Yüksek Lisans Tezi, Bursa,2005, s.20
[8] Kevük; **a.g.m.**, s.322

yer alan internetin etkisi çok büyük olmuştur. Zaman ve mekan faydası yaratması sayesinde ekonomik faaliyetlerin olmazsa olmaz unsurları arasına giren internet kullanımı özellikle 21. yüzyılın başlamasıyla birlikte dünya çapında yaygınlaşmış ve buna paralel olarak bilgi ekonomisi de ivme kazanmıştır.

1.1.2. Unsurlar

Bilgi ekonomisinin temel yapısını birtakım unsurlar oluşturmaktadır. Bunlar; bilgi, bilgi ve iletişim teknolojileri, Ar-Ge ve nitelikli işgücü olmak üzere dört grupta toplanabilmektedir.

1.1.2.1.Bilgi

Bilgi kavramının çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- "İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü, bili, malumat, öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek, malumat, vukuf, insan zekâsının çalışması sonucu ortaya çıkan düşünce ürünü, kurallardan yararlanarak kişinin veriye yönelttiği anlam" [9]
- "Bilgi, sistemli bir şekilde herhangi bir iletişim aracıyla başkalarına aktarılan, makul bir hükme veya tecrübeye dayanan sonucu gösteren, olgu veya fikirlerle ilgili düzenli ve sistemli ifadeler bütünüdür."[10]

Yukarıda yer alan tanımlarından da anlaşılacağı üzere bilgi genel anlamda insanın elde etmiş olduğu bir veri olarak ortaya çıkmaktadır. Peki her türlü veri bilgi olarak değerlendirilebilecek midir? Bu noktada verinin işlenip işlenmediğinin analiz edilebileceği gibi, işlenmemiş verileri de bilgi olarak kabul etmek mümkün olabilecektir. Örneğin; çeşitli deney ve gözlemler ile kanıtlanmış olan bazı olguların dogmatik olarak da kabul edilmesiyle de bilginin varlığından söz edilebilecektir.

---

[9] **Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük;** "Bilgi" maddesi, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.52cc500589d116.08298522 (10.05.2013)

[10] Bell, Daniel; **The Coming of The Post-Industrial Society; A Venture in Social Forecasting**, New York : Basic Books, 1973, s.175; Aktaran: Kaya,**a.g.e**.,s.8

Bilimsel araştırmalarda kullanılması planlanan verilerin elbette işlenmiş olması, çeşitli aşamalardan geçerek kullanıma hazır bilgi haline gelmesi önem arz etmektedir. Bu sayede, bilgi asıl işlevini yerine getirebilecektir.

Belli kaynaklardan elde edilen ve değişik amaçlar için kullanılabilen bilginin de istenen anlamda "bilgi" olabilmesi için bazı özellikleri bünyesinde barındırması gerekmektedir. Bu özellikler aşağıda sayılmıştır:[11]

- Bir amaca sahip olması
- Güncel ve doğru olması
- İstenen zamanda kolaylıkla ulaşılabilir durumda olması
- Paylaşılabilir olması

Bilgi ekonomisinde kullanılacak bilginin de belirli bir katma değer ortaya çıkarması gerekmektedir. Ayrıca bilginin stratejik değer taşıyan bir kaynak olması beklenmektedir. Kurt'a göre kaynağın stratejik değeri olması için de aşağıdaki özellikleri taşıması gerekecektir:[12]

- Değerli olmak
- Az bulunmak
- Taklit ve ikame edilemez olmak.

Bilgi ekonomisinde bilgiye sahip olmak tek başına yeterli olmayacaktır. Sahip olunan bilginin hangi ölçüde kullanıma sunulduğu, değerlendirildiği ve bunun sonucunda bilgiye sahip olan aktörlere ne gibi faydalar sağladığı önemlidir. Kurt'un da ifade ettiği gibi; "Bilgiyi yönetmek, bilgi sermayesini bulmak, geliştirmek, saklamak ve paylaşmak, bireylerin işletmelerin ve ülkelerin en önemli ekonomik işlevi haline gelmiştir".[13]

---

[11] http://www.ekodialog.com/Konular/bilisim-teknolojisi-temel-kavramlar.html (12.05.2013)
[12] Kurt, Mustafa; **"**Değişen Dünyada Türkiye'nin Önemi**"**, **Uludağ Üniversitesi Kültür Sanat Kurulu Yayını**,Bursa,2004,s.209
[13] Kurt; **a.g.m**.. s.209,

1.1.2.2. Bilgi ve İletişim Teknolojileri (Bilişim Teknolojileri)

Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT), bilgi teknolojileri veya başka bir ifadeyle bilişim teknolojileri ile ilgili aşağı yukarı benzer tanımlamalar yapılmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde karşımıza çıkmaktadır:

- "Bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgiye ulaşılmasını ve bilginin oluşturulmasını sağlayan her türlü görsel, işitsel basılı ve yazılı araçlardır."[14]
- "Bilgi teknolojisi; bilginin üretilmesi, toplanması, biriktirilmesi, işlenmesi, yeniden elde edilmesi, yayılması, korunması ve bunlara yardımcı olan araçlar olarak tanımlanabilir."[15]
- "Bilginin ortaya çıkartılması, ortaya çıkartılan tüm bilgilerin toparlanması, toparlanan bilgilerin biriktirilmesi, biriktirilen bilgilerin, gerekli şekillerde işlenmesi, bir araya gelen bilgilerin işlenmesinin ardından elde edilen bilgi bütününün yeniden kontrolden geçirilerek toparlanması, toparlanan bilginin gerekli yerlere yayılması, yayılan bilgilerin korunması ve tüm bu işlemlerin gerçekleştirilmesinde kullanılan araçların tamamına bilgi teknolojileri adı verilmektedir."[16]
- "Bilişim teknolojisi, bilginin toplanmasında, işlenmesinde, depolanmasında, ağlar aracılığıyla bir yerden bir yere iletilip kullanıcıların hizmetine sunulmasında kullanılan iletişim ve bilgisayarlar dâhil bütün teknolojileri kapsayan teknolojilerdir."[17]

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT), bilgi ekonomisi açısından kolaylaştırıcı bir fonksiyon üstlendiği açıktır. Ekonomik aktörlerin BİT'nin gelişim sürecine ayak uydurup uyduramaması bir anlamda piyasadaki konumlarını belirlemiştir. Doğal olarak BİT'ne uyum sağlayan birey ve işletmeler bilgi ekonomisine geçiş aşamasında da avantaj sahibi olmuş ve faaliyetlerini bu doğrultuda planlama yolunu seçmişlerdir.

---

[14] http://www.msxlabs.org/forum/iletisim-bilimleri/79046-bilgi-ve-iletisim-teknolojileri.html#ixzz2cK4sFDEb (12.05.2013)

[15] Akkoyunlu, Buket; "Eğitimde Teknolojik Gelişmeler", **T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları** No: 1021, **Açıköğretim Fakültesi Yayınları** No: 564,1998

[16] http://www.islamevim.com/bilgi-teknolojisi-nedir.html (12.05.2013)

[17] http://www.ozetbilgiler.com/bilisim-teknolojileri (13.05.2013)

Kaya, BİT'nin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini şöyle açıklamıştır:

> "*Bilgi ve iletişim teknolojileri ekonomik büyüme üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir ve bu nedenle bilgi ekonomisinin öncü dinamiklerinden birini oluşturmaktadır. BİT alanlarında ivme kazanan teknolojik gelişme hem bu teknolojileri üreten, hem de kullanan diğer sektörlerde son yıllarda önemli yatırım artışlarına yol açmış; bu durum ise sermaye birikimine, dolayısıyla büyüme hızına katkıda bulunmuştur*."[18]

Bu tespitin son derece yerinde olduğu sağlam bir bilgi işlem altyapısı bulunan ülkelerin ekonomik büyüme oranlarının artması ve bu ülkelerin firmalarının küresel piyasada avantajlı konuma gelmesiyle kendini göstermiştir. Hem yerel hem de uluslararası rekabette BİT'ni kullanma oranı ve düzeyi belirleyici olmuş ve üstünlük sağlayanların genellikle BİT'ni yoğun olarak kullanan kesimler olduğu gözlemlenmiştir.[19]

Strateji belirlerken BİT'ni etkin biçimde kullanmayı odak noktası haline getiren işletmeler, büyüklükleri hangi düzeyde olursa olsun rekabet edebilirlik seviyelerini de yukarılara çekmiştir. En basit şekilde düşünülecek olursa BİT işletmelerin üretim ve dağıtım maliyetlerini düşürmektedir. Bu sayede, işletmeler Ar-Ge yatırımlarına ağırlık verme şansına sahip olmakta ve yeni ürünleri maliyet avantajıyla piyasaya sunabilmektedir. BİT vasıtasıyla işletmeler üretim verimliliğini sürekli hale getirme, talebi karşılayabilme ve örgütsel gelişim ve dönüşümü gerçekleştirebilme gibi avantajlar da elde etmektedir.[20]

Taşçı'ya göre de bilgi ekonomisine dönüşüm sürecinde BİT, bilgiye erişim maliyetini düşürerek işletmelerin yeni pazarlara giriş şansını ve bu pazarlarda rekabet edebilme imkanını artırmıştır. Ayrıca BİT sayesinde yeni işletmelerin kuruluş maliyetleri düşmekte, yeni fikirleri iş modeline çevirip bunu pazarlamak da kolaylaşmaktadır.[21]

---

[18] Kaya; **a.g.e.**, s. 47
[19] Kevük; **a.g.m.**, s.324
[20] Kurt; **a.g.e.**, s.209
[21] Taşçı; **a.g.m.**, ,s.320

1.1.2.3. Ar-Ge ve Yenilikçilik

Araştırma Geliştirme (Ar-Ge) kavramı "bilimsel ve teknik bilgi birikimini artırmak amacıyla, sistematik bir temele dayalı olarak yürütülen, yaratıcı çaba ve bu bilgi birikiminin yeni uygulamalarda kullanımı" olarak tanımlanabilmektedir.[22]

Bilgi ekonomisi kapsamında yenilikçi yaklaşımların ortaya çıkarılıp geliştirilmesinde araştırma geliştirme faaliyetlerinin etkin bir rol oynaması beklenmektedir. Firmaların üretim ve pazarlama süreçlerinde verimliliği ve rekabet edebilirliği sürdürülebilir hale getirebilen bir yapı oluşturması oldukça önemlidir. Bu yüzden teknolojik ilerlemelerin de yardımıyla firmalar Ar-Ge faaliyetlerine ayırdıkları payı sürekli artırma eğilimine girmekte ve bu yöndeki yatırımlara ağırlık vermektedirler.

Ar-Ge faaliyetleri genellikle üç bölüme ayrılmaktadır. Bunlar;

1) Temel Araştırma
2) Uygulamalı Araştırma
3) Geliştirme (Deneysel Geliştirme)

Temel araştırma, geniş ölçüde araştırmacının ilgi alanına kişisel arzusuna bağlı olup daha çok bilimsel amaçla yapılan araştırmadır.

Uygulamalı araştırma, işletmelerin özellikle endüstri işletmelerinin büyük önem verdikleri ve gerçekleştirdikleri araştırma türüdür. Burada tüm bilimsel çalışmalardan, temel araştırmalardan yararlanarak belirli ticari amaçlara yönelik olarak mamuller ve üretim süreçleri üzerinde yeni bilimsel ve teknik bilgi elde edilmesine yol açan araştırma söz konusudur. Uygulamalı araştırmada ticari amaçlı bir çalışma söz konusu olduğundan elde edilen sonuçlar patent konusu olabilmekte, böylece ulaştığı teknolojik yenilik uzunca bir süre ulusal ve uluslararası düzeyde yasal korunma hakkı elde etmektedir.[23]

---

[22] http://www.baybul.com/bilirkisi-diger/993541-ar-ge-nedir-nasil-yapilmalidir.html (13.05.2013)
[23]Soyuer, Haluk;**e-MBA programı Ders Notları**, Maltepe Üniversitesi, http://www.tedariksistemi.com/jm/index.php?option=com_content&view=article&id=148:letme&catid=43:iletme&Itemid=2 (13.05.2013)

Geliştirme, temel ve uygulamalı araştırma sonuçlarının mamuller, sistemler, üretim süreçleri ve hizmetlere dönüştürülmesi yolundaki faaliyetleri kapsamaktadır. Böylece geliştirme faaliyetleri, araştırma ve üretim faaliyetleri arasındaki bağlantıyı da sağlamış olur.[24]

Ar-Ge faaliyetlerinin temel hedeflerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

"1. Yeni ürün geliştirilmesi
2. Ürün kalitesi veya standardının yükseltilmesi
3. Maliyet düşürücü ve standart yükseltici yeni tekniklerin geliştirilmesi
4. Yeni üretim teknolojilerinin geliştirilmesi"[25]

Firmaların Ar-Ge ve yenilikçi yaklaşımlara ihtiyaç duymasının başlıca amaçları teknoloji geliştirme, üretim ve karlılık olarak sıralanabilmektedir. Firmaların Ar-Ge altyapısını kurması, Ar-Ge ve yenilikçi yönleri güçlü, Ar-Ge tecrübe ve yeteneklerini arttıran, güncel ve geleceğin teknolojilerine yönelik Ar-Ge projeleri gerçekleştirmesi büyük önem taşımaktadır.[26]

Özsağır'a göre de ekonomik faaliyetlerin sürdürülebilirliği yeni teknoloji, yeni işletme ve yeni girişimcilik anlamında inovasyon yapmaya bağlı hale gelmiştir.[27] Ayrıca Özsağır, yeniyi yakalamanın yolunun Ar-Ge departmanlarında istihdam edilecek kişilerin çalışmalarına bağlı olduğunu belirtmekte ve firmaların, kurum ve kuruluşların araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yöneldiklerini ifade etmektedir.[28]

1.1.2.4. Nitelikli İşgücü

Bilgi ekonomisinin önemli unsurlarından biri de nitelikli işgücüdür. Çalışmanın "Nitelikli İşgücü ve Bilgi İşçileri" başlıklı bölümünde nitelikli işgücü ile ilgili açıklamalara yer verilecektir.

---

[24] http://www.tedariksistemi.com/jm/index.php?option=com_content&view=article&id=148:letme&catid=43:iletme&Itemid=2 (13.05.2013)
[25] http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files//TEYDEB/istatistikler/Teydeb_Tanitim_Sunumu.pdf (13.05.2013)
[26] http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files//TEYDEB/istatistikler/Teydeb_Tanitim_Sunumu.pdf (13.05.2013)
[27] Özsağır, Arif; **Bilgi Ekonomisi**, Seçkin Yayıncılık,2013, s.95
[28] Özsağır; **a.g.e**. s.95

1.2.BİLGİ EKONOMİSİNİN ÖZELLİKLERİ

Bilgi ekonomisinin özellikleri çeşitli kaynaklarda genellikle aşağıdaki şekilde sıralanıp özetlenmiştir. Bu özellikleri ayrı başlıklar altında toplamak faydalı olacaktır:

a) Yeni ve Yenilikçi Olma

20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkması ve gelişim aşamasının halen devam etmesi nedeniyle yeni bir ekonomi olarak kabul edilebilir. Sürekli yeni yaklaşımlar ortaya çıkarması ve kendini yenileyen bir yapıya sahip olması nedeniyle de bilgi ekonomisi yenilikçi bir ekonomidir. Özsağır'a göre; bilgi ekonomisi, bilgiyi üreten ve üretilen bilgiyi ürüne dönüştürerek yenilikler getiren bir ekonomidir. Bu yenilik, yeni bir ürün veya hizmet üretmek; ya da bir işi daha öncekinden farklı şekilde yapmak şeklinde olabileceği gibi, doğada var olan bir süreci uygulamaya koymak şeklinde de olabilir. Yenilik ortamının sürekliliği de yenilikçi anlayışa sahip bireylerle mümkün olacaktır. "Bu bireyler sıradan bireyler olmayıp, temel özellikleri üretken beyne sahip olmalarıdır."[29]

b) Uluslararası ve Küresel Olma

İletişimin yaygınlaşması ve iletişim ağlarının genişlemesiyle, teknolojik ilerlemenin de katkısıyla ekonomik süreçlerin, özellikle üretim imkanlarının oldukça genişlemesi ticaret hacmini artırmıştır. Bunda üretim maliyetlerinin azalmasının da önemli payı vardır. Maliyetlerdeki azalma karlılığı artırmış ve firmalar ticaret hacimlerini geliştirme şansına sahip olmuşlardır. Ulaşım ve iletişimin ucuzlaması da firmaların üretimlerini girdilerin görece daha ucuz olan yerlere kaymasına olanak sağlamıştır.[30]

İletişimin artması çokuluslu şirketlerin de ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Ortaya çıkan çokuluslu şirketler, küreselleşen dünyada ekonomilerin önemli aktörleri haline gelmiş bulunmaktadır.

---

[29] Özsağır; **a.g.e.**, s.93

[30] Dura, Cihan ve Hayriye Atik; **Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2002, s.40-41

c) Kurumsallık

Gerek devlet, gerekse büyük ölçekli firmalar, sanayi ve ticaret birlikleri vb. oluşumlar ekonomi üzerinde oldukça etkili ve söz sahibi konumdadır.[31] Firmaların kurumsallaşmaya başlaması da bilgi ekonomisinin gelişmesiyle hız kazanmıştır. Piyasa yapıcı firmalar incelendiğinde kurumsal yapıya geçişlerini çok önceden tamamladıkları ve birçok firmaya bu alanda örnek oldukları görülmektedir.

d) Dijital ve Sanal Bir Yapı

İletişim ağının genişlemesi ve internetin yaygınlaşması ile ekonomik faaliyetler daha hızlı biçimde gerçekleştirilmeye başlamış ve bu da ekonomik yapı üzerinde değişime neden olmuştur. İnternet, sanallaşma kavramını ortaya çıkarmış ve bilgi temelli yeni ekonomik yapının vazgeçilmez unsurları arasında yerini almıştır. Dijital altyapıya sahip olması, bilgi ekonomisinin ekonomik aktörler arasındaki bağlantıyı sağlama fonksiyonunu üstlenmektedir.

e) İletişim Ağlarının Yoğunluğu

Teknolojik gelişmeler ve yeni iletişim ağlarının ortaya çıkması ile küçük ölçekli firmalar da büyük ölçekli firmaların sahip olduğu birtakım avantajlara sahip olmaya başlamışlardır. Web tabanlı sisteme geçiş de iletişim ağlarının gelişmesinin bir sonucu olarak çeşitli dönüşümlere neden olmuştur.[32]

f) Aracı Sayısının Azlığı

Dijital ağların gelişmesi sayesinde üreticiler ve tüketiciler arasındaki aracıların sayısı azalmaya başlamıştır. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe üretici ve tüketici arasındaki doğrudan iletişim arttıkça aracıların fonksiyonları da azalacaktır. Aracı işletmeler yenilikçi yaklaşımlar geliştiremezse piyasada devamlılık sorunu yaşayacak ve büyük ölçüde piyasadan çekileceklerdir.[33]

---

[31] Dura ve Atik; **a.g.e.**, s.41
[32] Kevük; **a.g.m.**, s.327
[33] Kevük; **a.g.m.**, s.327

g) Hakim Sektör: Medya

Bilgi ekonomisinde hakim sektör olan medya sektörü bilgisayar, iletişim ve eğlence sanayilerinin birleşmesi ve bütünleşmesi sonucunda meydana gelmiştir. Söz konusu birleşme ve bütünleşme birçok sektörün temelini oluşturmada önemli rol oynamaktadır. Aynı zamanda, medya sektörü kişilerin davranış biçimleri üzerinde etkili olmakla kalmayıp, üretim ve tüketim alışkanlıklarına da doğrudan veya dolaylı olarak etki etmeye başlamıştır.[34]

h) Bilgi Malları

Bilgi ekonomisinde bilgi mallarının ortaya çıktığı görülmüştür. Bir malın içindeki bilgi yoğunluğunun artmasıyla bu malın marjinal maliyeti azalacaktır. Bu durum aynı zamanda bu malların kamusal mallarla aynı nitelikleri taşımasına da yol açacaktır.[35]

ı) Hıza Dayalı Olma

Haberleşme, ulaşım ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde dünya deyim yerindeyse "küresel bir köy" haline gelmiş bulunmaktadır.[36] Gelişen rekabet koşulları bakımından da ekonomik işlemlerde hız hayati önem kazanmıştır. Üretim ve pazarlamada istenen düzeyde hıza erişebilen firmalar rekabet açısından da avantajlı konuma gelmiştir. Bilişim teknolojileri de bilgi ekonomisinin en önemli unsurları arasında yer aldığı için bu alanda kat edilen ilerlemeler de işlemlerin son derece hızlı biçimde gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır.

i) Azalan Üretim Maliyetleri

Bilgi ekonomisi bir anlamda ölçek ekonomisine benzemektedir. Ölçek ekonomisinde üretim hacmi arttıkça maliyetler de azaldığı için karlılık artmaktadır. Bilgi ekonomisinde de üretim miktarı artınca marjinal maliyet azalmakta ve sıfıra

---

[34] Kaya; **a.g.e.**, s. 29,
[35] Kevük; **a.g.m.**, s.329
[36] Kazgan,Gülten; **Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen: Ne Getiriyor? Ne Götürüyor**?, Altın Kitaplar, İstanbul,1997,s.9

yaklaşmaktadır. Kevük, buna örnek olarak elektronik yolla dağıtılabilen yazılım ve mp3 biçimindeki müzik ürünlerini göstermektedir.[37]

1.3.BİLGİ EKONOMİSİNİN ÖNCEKİ EKONOMİLERDEN FARKLARI

Bilgi ekonomisi genellikle kendinden önceki ekonomilerden olan sanayi ekonomisi ile karşılaştırılmakta ve çeşitli farkları ortaya konmak suretiyle incelenmeye çalışılmaktadır. Ekonomik sektör, meslek türleri ve teknoloji bazlı sınıflandırma ve karşılaştırmalar Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablonun incelenmesinde belirgin şekilde göze çarpan husus, ekonomilerin gelişim sürecinde sanayi öncesi ekonomiden bilgi ekonomisine geçişte mevcut sektör sayısının artmış olduğudur. Bu husus, ekonomik faaliyetlerin kapsamının genişlediği ve yeni iş alanlarının ortaya çıkmış olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca, bilgi ekonomisine geçişle beraber sanayi sektöründen ziyade hizmetler sektörünün ekonomideki payının arttığı da gözlemlenebilmektedir.

Meslekler bazında inceleme yapıldığında da işgücünün nitelik düzeyinin arttığı, ve bilgi ekonomisinde daha fazla nitelik gerektiren mesleklerin talep edildiği görülmektedir. Teknolojik anlamda da sanayi öncesi ekonomiden sanayi ekonomisine geçişte yeraltı ve yerüstü hammaddelerinden makineleşmeye, sanayi ekonomisinden bilgi ekonomisine geçişte de bilgiye doğru bir yönelim olduğu ortaya çıkmış bulunmaktadır.

[37] Kevük; **a.g.m.**,s.329

Tablo 1 :Bilgi Ekonomisinin Sektör, Meslek ve Teknoloji Sınıflandırması

EKONOMİ	EKONOMİK SEKTÖR	MESLEKLER	TEKNOLOJİ
Sanayi Öncesi Ekonomi (Tarım Ekonomisi)	İlk Sektör	Çiftçi	Yer altı ve yerüstü hammaddeler
	Tarım	Madenci	
	Madencilik	Balıkçı	
	Balıkçılık	Vasıfsız İşçi	
	Ormancılık		
Sanayi Ekonomisi	Orta Sektör (mal üretimi)	Yarı vasıflı işçi	Enerji
	İmalat	Mühendis	Makineler
Sanayi Sonrası Ekonomi	Üçüncü Sektör	Mesleki ve teknik bilim adamları	Bilgi
	Ulaştırma		
	Enerji		
	Dördüncü Sektör		
	Ticaret		
	Maliye		
	Sigorta		
	Gayrı Menkul		
	Beşinci Sektör		
	Sağlık		
	Eğitim		
	Araştırma		
	Hükümet		
	Turizm		
	Eğlence		

Kaynak: Dura,Cihan; **Bilgi Toplumu**, Kültür Bakanlığı Yayını, 1990, Ankara, s.50 ; Aktaran : Özsağır; **a.g.e**., s.85

Bilgi ekonomisi ve sanayi ekonomisinin belirli özelliklerini inceleme yoluyla da bilgi ekonomisinin sanayi ekonomisinden farkları ortaya çıkarılabilmektedir. Kurtulmuş ve Özsağır'a göre her iki ekonominin temel özellikleri karşılaştırılarak aşağıdaki şekilde (Tablo 2) ifade edilmiştir:

Tablo 2 : Sanayi Ekonomisi ve Bilgi Ekonomisinin Karşılaştırmalı Özellikleri

Sanayi Ekonomisi	**Bilgi Ekonomisi**
Kaynakların kıtlığı	Kaynak bolluğu ve çeşitliliği
Kol gücü, bedenen çalışma	Beyin gücü
Kalifiye olmayan, tek alanda uzmanlaşmış, mavi yakalı işçiler	Yüksek nitelikli, çok yönlü beceri sahibi, yenilikçi beyaz yakalı işçiler
Ürün esaslı stratejiler	Pazar esaslı stratejiler
Bireysel ihtiyaçların tatmini	Kompleks ihtiyaçların tatmini
Sanayi sektörünün ağırlığı	Hizmetler sektörünün ağırlığı
Ulusal üretim ve rekabet	Küresel üretim ve rekabet
Hiyerarşik-Bürokratik organizasyon	Ağ örgüsü, şebeke tipi örgütlenme
Kitlesel üretim	Tam zamanında esnek üretim
Büyümeyi belirleyen sermaye-işgücü	Büyümeyi belirleyen yenilik ve bilgi
Karşılaştırmalı üstünlüğün kaynağı ölçek ekonomileri, düşük maliyet	Karşılaştırmalı üstünlüğün kaynağı kapsam ekonomileri, yenilik ve kalite
Ar-Ge düşük öneme sahip	Ar-Ge yüksek öneme sahip
Diğer firmalarla ilişkiler az ve sınırlı	Diğer firmalarla işbirliği, ortaklık, sinerji, birleşme söz konusu
Maddi varlıklar görece daha önemli	Gayri maddi varlıklar görece daha önemli

Kaynak: Kurtulmuş, Numan; **Sanayi Ötesi Dönüşüm**,
İz Yayıncılık, İstanbul, 1996, s.101;Aktaran; Özsağır; **a.g.e**., s.87

Bilgi ekonomisi ile sanayi ekonomisi arasındaki karşılaştırmalar arasında en kapsamlı olanlardan biri de Kamil Taşçı tarafından yapılmıştır. Taşçı, bilgi ekonomisi ve sanayi ekonomisi arasındaki farklılıkları üç ana başlık altında özetlemiş ve tablolaştırmıştır:[38]

- Pazar ve rekabet
- Organizasyon

38 Taşçı; **a.g.m**.,s.320

- İşgücü/insan kaynağı

Tablo 3: Pazar ve Rekabet Yönünden Farklar

	SANAYİ EKONOMİSİ	BİLGİ EKONOMİSİ
Ekonomik gelişme	Durağan, doğrusal ve öngörülebilirliği yüksek	Aşırı düzeyde değişken, karmaşık, ekonominin değişim yönü açık değil
Piyasa değişimleri	Yavaş ve doğrusal	Hızlı ve öngörülemez
Ekonomi	Üretici güdümünde	Müşteri güdümünde
Ürün ve teknolojilerin yaşam döngüsü	Uzun	Kısa
Ekonominin itici güçleri	Büyük endüstriyel şirketler	Yenilikçi, girişimci, bilgi tabanlı firmalar
Rekabetin kapsamı	Yerel	Güçlü değer zinciri, küresel düzeyde yoğun rekabet
Pazarlama	Kitle pazarları	Farklılaştırma

Kaynak: Taşçı, Kamil; "Bilgi Ekonomisinin Kuramsal Çerçevesi", **XII. "Türkiye'de İnternet" Konferansı, 8-10 Kasım 2007, Ankara, Bilkent Üniversitesi Konferans Yayını**,s.320

İki ekonomi arasındaki farklar pazar ve rekabet açısından değerlendirildiğinde; bilgi ekonomisinde piyasa değişimlerinin ve ekonomik gelişme boyutunun sanayi ekonomisine göre daha hızlı ve kapsamlı olduğu, ürün yaşam sürelerinin kısaldığı ve rekabetin yurtiçinden yurtdışı küresel pazarlara kaydığı gözlemlenmektedir.

Tablo 4 : Organizasyon Düzeyinde Farklar

	SANAYİ EKONOMİSİ	BİLGİ EKONOMİSİ
İş hızı	Yavaş	Beklentilere hızlı cevap verme
Temel zorluklar	İstikrar	Değişim yönetimi
Başarı ölçütü	Kar	Piyasa değeri
Üretim organizasyonu	Kitle üretimi	Esnek üretim ve verimlilik, gelişme odaklı üretim
Büyümenin itici gücü	Sermaye	İnsan kaynağı, bilgi, yetenekler, bilgi teknolojileri
Rekabetin anahtar kaynakları	Araştırma	Ar-Ge, yenilikçilik, entegrasyon, yeni işler ortaya çıkarma, risk stratejileri ve yeni iş modelleri
Teknoloji alanları	Otomasyon ve mekanizasyon	Bilgi teknolojileri, yazılım, bilgisayar destekli üretim ve tasarım, nanoteknoloji
Rekabet gücünün kaynakları	Hammadde kaynaklarına erişim, ucuz işgücü, hammaddeyi ara mal ve nihai ürüne dönüştürecek sermaye, ekonomi ölçeğinde maliyeti düşürme	Kurumsal mükemmeliyet, insan kaynakları, müşteri ilişkileri, farklılaştırma ve rekabet stratejileri
Yenilikçilik süreçleri	Periyodik, doğrusal	Sürekli, sistematik
Firmalar arası stratejik ortaklıklar	Nadiren, düşük düzeyde	Ortaklaşa rekabet
Organizasyon yapısı	Hiyerarşik, bürokratik, işlevsel yapı	Bağlantılı alt sistemler, esnek, serbest, bireysel yetkileri artırılmış istihdam yapısı, yatay örgütlenme ve ağ yapısı
İş modeli	Geleneksel, komuta-kontrol	İnsan ve bilgi odaklı

Kaynak: Taşçı; **a.g.m.**,s.320

Organizasyon yapısının değiştiği bilgi ekonomisinde, sanayi ekonomisindeki bürokratik ve hiyerarşik yapının yerine yatay örgütlenme yoluyla bağlantılı alt sistemler

geliştirilmiştir. Ayrıca, çalışanların yetkileri artırılmaya başlanmış ve karar alma mekanizmaları içerisinde personelin konumu güçlendirilmiştir.

Burada dikkat edilmesi gereken en önemli değişimlerden biri de sanayi ekonomisinde firmaların olmazsa olmaz bir başarı ölçütü olarak kabul edilen kar maksimizasyonunun yerini piyasa değeri maksimizasyonunun almasıdır. Bilgi ekonomisi ile birlikte firmalar, karlılıklarını artırmanın yanında piyasa değerlerini de en üst düzeye çıkarma yolunda stratejiler geliştirmekte ve bunları uygulamaktadırlar. Çünkü yeni yönetim anlayışı çerçevesinde karlılık tek başına bir başarı ölçütü olarak yeterli olmamakta, firmanın piyasa değerinin artırılmasının yanında destekleyici kriter olarak kabul edilmektedir.

İki ekonomi arasında işgücü anlamındaki farklar da Tablo 5 yardımıyla belirtilmiş bulunmaktadır. Sanayi ekonomisinden bilgi ekonomisine geçiş sürecinde işgücünün eğitim seviyesinin yükseldiği görülmektedir. Sanayi ekonomisinde orta ve düşük nitelikte elemanlar ön plandayken bilgi ekonomisinde yükseköğretim önem kazanmıştır.

Beceriler anlamında da sanayi ekonomisinde tek bir alanda uzmanlaşma varken bilgi ekonomisinde bireyler farklı alanlarda beceri sahibi olmaya başlamıştır. En önemli değişimlerden biri de bilgi ekonomisinde kişilerin hayat boyu öğrenme anlayışına sahip olmaya başlaması olarak ifade edilebilecektir.

Bilgi ekonomisinde takım çalışması ve işbirliğinin önem kazandığı da görülmektedir. Yönetim çalışan ilişkileri daha paylaşımcı ve katılımcı bir anlayışla yürütülmeye başlamış bulunmaktadır.

Tablo 5 : İşgücü/İnsan Kaynağı Açısından Farklılıklar

	SANAYİ EKONOMİSİ	BİLGİ EKONOMİSİ
Liderlik	Dikey	Paylaşılmış, bireysel yetkileri artırılmış istihdam yapısı, kişisel liderlik
İşgücü özellikleri	Genel anlamda erkek personel, yüksek oranda orta ve düşük nitelikli	Cinsiyet ayrımına dayanmayan, yüksek oranda üniversite mezunu
Yetenekler	Standardize olmuş, tek bir konuda uzmanlaşmış	Farklı alanlarda beceri sahibi ve yeni beceriler edinmeye uyumlu
Eğitim gereksinimleri	Bir beceri veya bir derece	Hayat boyu öğrenme, değer odaklı
Yönetim-Çalışan İlişkileri	Mesafeli, dikey hiyerarşi, emir-komuta	İşbirliği, takım çalışması, yatay hiyerarşi, matris organizasyon
İstihdam	Sabit	Pazar fırsatları ve risk faktörlerinden etkilenen yapıda
Yönetimin personele bakış açısı	Maliyet	Değer kaynağı- yatırım

Kaynak: Taşçı; **a.g.m.**,s.322

1.4. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE BİLGİ İŞÇİLERİ

Nitelikli işgücü kavramını; yükseköğrenim görmüş, mesleki bilgi ve becerilerini üst düzeyde kullanma yetisine sahip, yenilik ve gelişmelere uyum sağlayabilen ve bu sayede üretken ve verimli çalışmak suretiyle katma değer yaratan işgücü şeklinde yeniden tanımlamak mümkün olabilecektir.

Üretimde ve ekonomik faaliyetlerde teknolojinin payının artmaya başlamasıyla birlikte işverenlerin nitelikli işgücüne olan talebi de artış göstermiştir. İşverenler, vasıfsız işgücünden ziyade yüksek eğitimli, bilgi ve beceri açısından donanımlı, kalifiye elemanlara sahip olmak suretiyle rekabet edebilirliklerini sürdürme gayreti içerisine girmektedirler. Arıkan'a göre günümüz rekabet ortamında sermaye en kıt faktör

olmaktan çıkmış olup, sermaye kıtlığının yerini kalifiye eleman bulma sıkıntısı almış bulunmaktadır.[39]

Ekonomik kalkınmanın temelinde yatan etmenlerden birisi de hiç kuşkusuz nitelikli işgücüdür. Ülke ekonomisinde katma değer yaratan nitelikli insan kaynağı sayesinde ülkenin gelişmişlik seviyesi de yükselme eğilimine girecektir. Bu nedenle nitelikli işgücünü yetiştirmek ve işgücü piyasasına doğru biçimde entegre etmek hükümetlerin önem vermesi gereken konular arasında yer almalıdır. Bu noktada, nitelikli işgücünü yetiştirmek için eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde kurgulanması gerektiği açıktır.

Nitelikli işgücünün işgücü piyasasındaki beklenti ve tercihleri de bu noktada göz önüne alınmalı ve buna uygun stratejiler geliştirilmelidir. Çünkü iyi eğitim almış bireyler işgücü piyasasında niteliklerine uygun koşullarda çalışma olanağı bulamadıklarında yurt dışında iş arama yoluna başvurmaktadır. Bu durum genel olarak "beyin göçü" olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla beyin göçünü tersine çevirmek için işgücü piyasasında nitelikli işgücüne uygun işler yaratmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek oldukça önemlidir.

Bilgi ekonomisinin gelişme sürecinde işgücü de dönüşüm geçirmeye başlamıştır. Önceki ekonomilerde "mavi yakalı" ve daha düşük vasıflı işgücü ön plandayken, bilgi ekonomisi ile beraber daha nitelikli ve "beyaz yakalı" işgücüne talep artmış ve bilgi ekonomisinin önemli unsurları arasında bulunan beyaz yakalı çalışanlar (nitelikli işgücü) piyasada aranan eleman haline gelmişlerdir.

1.4.1. Yeni Bir Meslek Grubu: "Bilgi İşçileri"

Drucker, bilgi ekonomisinde işgücü piyasasında hakim sınıf olan beyaz yakalı işgücünün üretkenlik, yenilikçilik gibi çeşitli özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmiş ve bu özelliklere sahip olan kişileri de "bilgi işçisi" olarak adlandırmıştır.[40]

---

[39] Arıkan, Necati; "Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim", **Değişim'97**, MESS Yayını, İstanbul, 1997,s.36

[40] Drucker,Peter; **Kapitalist Ötesi Toplum**, Çev., Çorakçı,Belkıs, İnkilap Yayınları, İstanbul,1994,s.16

Bilgi işçileri farklı biçimlerde tanımlanabilmektedir:

- Ürün geliştirme, Ar-Ge, reklam, eğitim, hukuk gibi profesyonel hizmetlerde çalışanlar bilgi işçisi olarak nitelendirilebilir.[41]
- "Analiz-sentez yeteneği olan, bilgiyi işin gereklerine göre dönüştürebilen, çeşitli değişkenlerle problemleri çözebilen çalışanlar, bilgi işçisi olarak tanımlanmaktadır."[42]
- "Yüksek eğitimli, yaratıcı, bilgisayar bilen, zekası ile her ortama kolayca uyum sağlayabilen, bilgisini kullanabilen çalışanlar bilgi işçisidir."[43]
- "Bilgi işçileri, herhangi bir yerdeki bilgisayara dayalı sistem ile kendi bilgi ve deneyimi ile ürünü zenginleştiren, yüksek eğitimli, uzmanlık alanına bağlı olan, sorumluluk almada yüksek özerklik isteyen ve sorumluluk alanı sadece ofis ile sınırlı olmayan işçilerdir."[44]

Bilgi işçileri, yukarıdaki tanımlardan da anlaşılabileceği gibi, bilgiyi kullanabilme becerisi yüksek bireyler olmalıdır. Mevcut bilgiyi işlemek suretiyle katma değer oluşturabilmek, yenilikçi yaklaşımlar geliştirebilmek açısından da önemlidir. Bilgi ekonomisinde nitelikli işgücünden beyin gücünü kullanması ve bu sayede sorun çözme ve karar alma süreçlerinde söz sahibi olması beklenmektedir.

Teknolojik gelişmelerin üretim süreçleri üzerinde etkili olmaya başlaması ile istihdamın yapısının da değiştiği görülmektedir. Bu gelişmelerin nitelikli işgücüne olan talebi artırmasıyla kısmi süreli ve atipik istihdam türleri ortaya çıkmaya başlamıştır. [45]

İşgücünün niteliğinde meydana gelen değişiklikler Belek'e göre de "esnek uzmanlaşma" olarak tanımlanmaktadır.[46] Özsağır'a göre de bu kavram "esnek işgücü" olarak adlandırılmak suretiyle şu şekilde açıklanmaktadır; "Esnek işgücü; işgücünün yapmakta olduğu işlerin kapsamının genişletilmesi, işgücünün çok işlevli/yönlü

---

[41] http://www.isguc.org/?p=article&id=224&cilt=6&sayi=2&yil=2004 (31.05.2013)
[42] http://www.isguc.org/?p=article&id=224&cilt=6&sayi=2&yil=2004 (31.05.2013)
[43] http://www.isguc.org/?p=article&id=224&cilt=6&sayi=2&yil=2004 (31.05.2013)
[44] Kevük; **a.g.m.**, s.325
[45] Özsağır; **a.g.e.**, s. 131
[46] Belek, İlker; **Postkapitalist Paradigmalar**, Sorun Yayınları, İstanbul, 1997,s.65

durumda olması ve her türlü süreçte, her türlü işi yapabilecek şekilde eğitilmiş olması anlamına gelmektedir."[47]

Üretim sürecinde kaliteyi artırıp kaliteli ürün üretmek için de nitelikli işgücünün bu süreçte etkin rol oynaması gerekmektedir. Dolayısıyla kaliteli ürün yeni teknoloji ve nitelikli işgücünün bir fonksiyonu olarak kabul edilebilecektir. Özsağır, bu durumu emek teknoloji matrisinde şu şekilde ifade etmiş bulunmaktadır. Buna göre:

- Yeni teknoloji ve nitelikli işgücü bileşimiyle kaliteli ürün,
- Yeni teknoloji ve niteliksiz işgücü bileşimiyle normal ürün,
- Eski teknoloji ve nitelikli işgücü bileşimiyle normal ürün,
- Eski teknoloji ve niteliksiz işgücü bileşimiyle kalitesiz ürün ortaya çıkması beklenmektedir.

Tablo 6 : Emek Teknoloji Matrisi

		EMEK	
		NİTELİKLİ	**NİTELİKSİZ**
TEKNOLOJİ	**YENİ**	Kaliteli Ürün	Normal Ürün
	ESKİ	Normal Ürün	Kalitesiz Ürün

Kaynak: Özsağır; **a.g.e.**, s.133

Bilgi ekonomisi kapsamında, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin de etkisiyle bazı yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Bu mesleklerin ortak özelliği, bilgiyi yoğun olarak kullanmayı gerektirmeleridir. Bunlardan bazıları şu şekilde sayılabilmektedir:[48]

- İş geliştirme uzmanlığı
- Çağrı merkezi yöneticiliği
- Mobil ticaret proje uzmanları
- Dağıtım kanalları geliştirme uzmanlığı
- Çözüm mimarları

[47] Özsağır; **a.g.e.**, s. 132
[48] **Ekonomik Forum Dergisi**; TOBB yayını, 2000, S:10, s.40-43

- Veri tabanı uzmanları
- Teknik mimarlar
- İş mimarı
- Scanner data uzmanı
- İnternet stratejileri danışmanı
- Web tasarımcısı
- Medikal enformatik uzmanı
- Mikro elektronik mühendisliği
- Bio-teknoloji uzmanı
- Entegrasyon projeleri yöneticiliği
- Network uzmanları
- E-ticaret uzmanı
- E-ticaret projeleri uzmanı
- Varlık yönetimi
- Vadeli piyasalar uzmanı
- Risk sermayesi uzmanlığı

Bilgi ekonomisinde işgücünün yapısında meydana gelen değişiklikler sonucunda işgücünde aranan belli başlı özelliklere aşağıda yer verilmiştir:[49]

1) <u>İletişim becerisi:</u>

Kendini ifade edebilme becerisine sahip olan bireyler bu sayede sosyal ilişkiler kurmada ve iletişim sağlamada başarılı olmaktadır. İş yaşamında iletişim becerilerinin önemi göz önüne alındığında işverenlerin sosyal, dışa dönük personeli yoğun biçimde talep ettiği görülmektedir.

2) <u>İş zekası:</u>

İşin gereksinimlerini kavrama ve örgütsel yapıya hakim olmak suretiyle gerek yaptıkları işte gerekse çalıştıkları organizasyonda çoğu zaman yenilikçi fikirleriyle ön plana çıkabilmektedirler.

[49] Özsağır; **a.g.e.,** s. 136

3) Özgüven:

Bilgiye sahip olup onu gerektiği biçimde kullanmanın getirmiş olduğu özgüvene sahiptirler. İş mülakatlarında bazı firmaların adaylarda aradığı en önemli özelliklerden birisi de adayın özgüvene sahip olup olmadığıdır. Özgüveni düşük adaylar eğitim ve bilgi seviyeleri yüksek olsa dahi işverenler tarafından genellikle tercih edilmemektedir.

Özgüven aynı zamanda karşılaşılan problemleri çözmede de önemli bir özelliktir. Kişi eğer sahip olduğu bilgiyi doğru biçimde kullanarak mevcut problemlerin üstesinden gelebileceğini biliyorsa bu yönde davranış sergilemesi gerekecektir. Fakat bilgi düzeyine güvenmeyip sorunu çözme yönünde irade ortaya koyamıyorsa bu onun özgüven eksikliğine işaret eder ve tercih edilirliğini de azaltır.

4) Sorumluluk ve inisiyatif alma:

Bazı durumlarda sorumluluk alarak gereken uygulamayı hayata geçirme ve bu kararın doğuracağı olumlu veya olumsuz bütün sonuçları kabullenme özelliğine sahip olmaları gerekmektedir. Fırsat maliyetini göze almalı ve yapacakları analiz doğrultusunda nihai kararı verebilme becerisine sahip olmalıdırlar. Tabi ki burada yukarıda da belirtildiği gibi bireyin yeterli özgüvene sahip olup olmadığının da etkisi bulunmaktadır. Karar alma süreçlerinde pasif davranıp sorumluluktan kaçan personelin kariyerinin geri kalan kısmında yükselme ve yönetici pozisyonuna gelme şansına sahip olması da pek mümkün olmayacaktır.

5) Analitik düşünme becerisi ve analiz yeteneği:

Bilgi işçisi olarak nitelendirilen çalışanların konulara geniş bir perspektiften yaklaşmaları ve makro bakış açısına sahip olmaları beklenmektedir. Analiz yetenekleri sayesinde olayları neden sonuç ilişkisi içerisinde değerlendirerek gerekli çıkarımları yapmalıdırlar. Bu sayede sorunlara çözüm önerileri getirirken daha rahat hareket edebilme şansına sahip olacaklardır.

6) Esneklik:

Çalışanlar, bünyesinde çalıştıkları organizasyonun strateji ve politika değişikliklerine adapte olmak için gerekli esnekliğe sahip olmak zorundadırlar. Esnekliğe sahip çalışanlar yenilikçi yaklaşımların ortaya konulmasında da bu özellikleri sayesinde diğer çalışanlara göre bir adım önde olacaktır. Günümüzde değişime ayak uyduramayan firmalar nasıl piyasadan çekilmek durumunda kalıyorsa, bireylerin de değişim ve dönüşüme açık olmaması durumunda işgücü piyasasında kendilerine yer bulabilmesi zorlaşmaktadır.

7) Özeleştiri ve kendini keşfetme:

Nitelikli işgücünde olması gereken özelliklerden biri de özeleştiri yapabilmektir. Kişiler özeleştiri yapmak suretiyle güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varıp bir anlamda kendilerini keşfetme imkanına sahip olacaktır. Eksikliklerinin farkında olmak kişiye bunların üstesinden gelme fırsatı verecek, bu da sahip olduğu becerileri geliştirmesine zemin hazırlayacaktır.

8) Hayat boyu öğrenme:

Bilgi ekonomisinde, kişinin kendini sürekli geliştirme çabası içinde olması, sahip olduğu bilgi düzeyini yükseltmeye çalışması ve yeniliğe açık olması gerekmektedir. Bilgi birikimini artırmaya yönelik çalışma ve araştırmalar yapması mesleki yeterliliğini geliştirme açısından faydalı olacaktır. Özellikle bilişim sektöründe çalışanlar için bu durum hayati önem taşımaktadır. Her geçen gün gelişmekte olan teknolojiyi takip edip, gelişmelere ayak uydurarak kendini yenileyen kişiler bu sayede işgücü piyasasında yerini sağlamlaştırma imkanı elde edecektir.

9) Ekip çalışmasına yatkınlık:

Günümüzde işletmelerin birlikte çalışmaya yatkın, iletişim becerileri gelişmiş ve ekip ruhuna sahip kişileri daha çok tercih ettiği göze çarpmaktadır. Birçok firma işe alım sürecinde grup mülakatı tekniğini uygulayarak iş başvurusu yapan adayların ekip çalışmasına uygun olup olmadıkları hakkında fikir sahibi olmaktadır. Örgüt içi diyalog mekanizmalarının gelişmesiyle birimler arasında koordinasyonun düzeyi de yükselmiş

ve karşılıklı fikir alışverişi önem kazanmıştır. Bu bağlamda, kişilerin gruplar halinde çalışması sinerji oluşturma yönünden de faydalı olmaktadır.

10) Verimlilik:

Nitelikli işgücünün etkin ve verimli çalışması, en az kaynakla en fazla çıktıyı meydana getirmesi beklenmektedir. Çalışılan süreden ziyade ortaya çıkarılan ürünün kalitesi ve emeğin verimliliği değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE İŞ KURUMU HİZMETLERİNİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, hem Türkiye işgücü piyasası hem de nitelikli işgücünün işgücü piyasasındaki mevcut durumu istatistiki veriler yardımıyla incelenecek ve Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) sunmuş olduğu başlıca hizmetler nitelikli işgücü açısından değerlendirilecektir.

2.1. İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ

İşgücü piyasası, talep boyutunu işverenlerin, arz boyutunu ise işgücünün oluşturduğu, işgücü arzı ile işgücü talebinin karşılaştığı piyasa olarak tanımlanabilmektedir. Talep yönüyle belirli bir ücret ve çalışma koşulları sunulurken arz yönüyle de mesleki beceri ve yetkinlikler sunulmaktadır.[50] Emek talebinin emek arzı ile karşılanması durumunda ortaya emeğin fiyatı ve bunun karşılığında arz edilebilecek emek miktarı çıkmaktadır.[51] İşgücü piyasası, bir açık işte belirtilen görevlere uygun belli miktarda işgücü hizmetlerinin ücret veya maaş (veya diğer sosyal faydalar) karşılığında alınıp verildiği yer olarak da tanımlanabilir.[52]

İşgücü piyasasının genel değerlendirmesine geçmeden önce işgücü piyasasıyla ilgili verilerin daha kolay anlaşılması için istihdam, işgücü, işgücüne katılım oranı vb. kavramların tanımlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.1.1. İşgücü Piyasası Kavramları

Aşağıda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan kısa tanımlar yer almaktadır:[53]

---

[50] Türkiye İş Kurumu, **2012 yılı 2.Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop

[51] Ataman, Berrin Ceylan; **İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999, s .7

[52] **İşgücü Piyasası Analiz Rehberi** http://www.kip.org.tr/Portals/0/IPAR%20web.pdf

[53] TÜİK,**Hanehalkı İşgücü İstatistikleri**,Mayıs 2013

"1) Kurumsal Olmayan Nüfus: Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane) huzurevi, özel nitelikteki hastahane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

2) Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus: Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

3) İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

4) İşgücüne katılma oranı: İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

5) İstihdam: Aşağıda yer alan işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur:

İşbaşında olanlar: Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

İşbaşında olmayanlar: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir.

6) İstihdam Oranı: İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

7) İşsiz: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler.

8) İşsizlik Oranı : İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

9) İşgücüne Dahil Olmayanlar: İşsiz veya istihdamda bulunmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücüne dahil olmayanlar aşağıdaki gruplara ayrılmıştır:

a) İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar*:* Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. Söz konusu kişiler iki alt başlıkta ele alınabilmektedir:

-*İş bulma ümidi olmayanlar:* Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirtenler.

-*Diğer:* Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirtenler.

b) Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

c) Ev işleriyle meşgul: Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

d) Eğitim/öğretim: Bir öğrenim kurumuna devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

e) Emekli: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olan kişilerdir.

f) Çalışamaz halde: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

g) Diğer: Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.”

2.1.2. İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Türkiye işgücü piyasasına ilişkin kapsamlı veriler TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarından elde edilmekte ve birçok alanda kullanılmaktadır. Aşağıda işgücü piyasasının genel görünümü hakkında 2012 ve 2013 yıllarına ilişkin kısa açıklamalar yapılmaktadır:

TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları vasıtasıyla elde edilen veriler ışığında İŞKUR tarafından hazırlanan 2012 yılı İkinci Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu çalışmanın bu bölümüne kaynak teşkil edecektir.[54]

Tablo 7 : Türkiye İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (2004-2012)

Yıllar	Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (bin)	İşgücü(bin)	İstihdam(bin)	İşsiz(bin)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2004	66.379	47.544	22.016	19.632	2.385	46,3	10,8	41,3
2005	67.227	48.359	22.455	20.067	2.388	46,4	10,6	41,5
2006	68.066	49.174	22.751	20.423	2.328	46,3	10,2	41,5
2007	68.901	49.994	23.114	20.738	2.376	46,2	10,3	41,5
2008	69.724	50.772	23.805	21.194	2.611	46,9	11	41,7
2009	70.542	51.686	24.748	21.277	3.471	47,9	14	41,2
2010	71.343	52.541	25.641	22.594	3.046	48,8	11,9	43
2011	72.376	53.593	26.725	24.110	2.615	49,9	9,8	45
2012	73.604	54.724	27.339	24.821	2.518	50	9,2	45,4

Kaynak:Türkiye İş Kurumu, **2012 yılı 2. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu**

2012 yılı göstergeleri incelendiğinde çalışma çağındaki 54.724 bin kişiden 27.339 bininin işgücüne dahil olduğu, 27.385 bin kişinin işe işgücüne katılmadığı görülmektedir. Bu durum işgücüne katılım oranının (İKO) % 50 seviyesinde gerçekleşmesine neden olmuştur. İstihdam edilen kişi sayısı 24.821 bin olarak gerçekleşirken istihdam oranı da % 45,4 olarak karşımıza çıkmaktadır. 2012 yılı için işsizlik oranı % 9,2, toplam işsiz sayısı da 2.518 bin kişi olmuştur.

Burada dikkat edilmesi gereken hususlardan en önemlisi; 2005'ten 2007 yılına kadar yatay hareket eden İKO'nun 2008 yılından itibaren artış eğilimine girmiş olmasıdır. 2008 yılında % 46,9 olan İKO, 2009 yılında % 47,9, 2010 yılında % 48,8,

[54] Türkiye İş Kurumu, **2.Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, 2012

2011 yılında ise % 49,9 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılında % 50 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

İstihdam edilen kişi sayısı incelendiğinde bu sayının sürekli arttığı, 2010 yılında 22.594 bin kişi, 2011 yılında 24.110 bin kişi ve 2012 yılında da 24.821 bin kişi olarak gerçekleştiği görülmektedir. İstihdam oranı da 2009 yılı haricinde 2007 yılından itibaren artmaya başlamış ve 2012 yılında % 45,4 olarak gerçekleşmiştir.

2008 yılında küresel ekonomik krizin patlak vermesi ve tüm dünyada etkilerini göstermesi nedeniyle genellikle % 10'lar seviyesinde seyreden işsizlik oranı 2009 yılında % 14 ile en yüksek seviyeye gelmiştir. Fakat gerek işsizliği azaltmak için uygulanan politikalar, gerekse küresel krizin etkilerinin azalmaya başlaması ile birlikte işsizlik oranı ülkemizde 2012 yılı sonunda % 9,2 seviyesine gerilemiş bulunmaktadır. Yine aynı şekilde 2009 yılında 3.471 bin kişiye ulaşan toplam işsiz sayısı da 2012 yılında 2.518 bin kişiye düşmüş bulunmaktadır.

TÜİK'in 2013 yılı Mayıs ayı Hanehalkı İşgücü İstatistikleri'ne göre işgücü piyasasına ait genel göstergeler Tablo 8'de belirtilmiştir. Söz konusu göstergeler 2012 yılının aynı dönemi (Tablo 8) ve 2012 yılı genel verileri (Tablo 7) ile karşılaştırıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilebilecektir:

İşgücüne dahil olan kişi sayısı 2013 yılı Mayıs ayında bir önceki yılın aynı dönemine göre 1.103 bin kişi artarak 28.657 bin kişi olmuştur. 2012 yılı genel verileri ile karşılaştırıldığında ise toplam artışın 1.318 bin kişi olduğu görülmektedir. İşgücüne katılma oranı ise % 51,6 ile geçen yılın aynı dönemine göre 1,1 puan, 2012 yılı geneline göre ise 1,6 puan artış göstermiştir.

2013 yılı Mayıs ayı itibariyle istihdam edilen kişi sayısı toplam 26.130 bin kişi olurken bu sayıdaki artış 2012 yılı Mayıs ayına göre 848 bin kişi, 2012 yılı geneline göre de 1.309 bin kişi olmuştur. İstihdam oranı ise 2012 yılı Mayıs ayına göre 0,8 puan, 2012 yılı geneline göre de 1,4 puan artışla % 47,1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 8 : Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Kurumsal olmayan nüfus (000)	73 482	74 337	50 337	50 826	23 145	23 512
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	54 599	55 485	37 572	38 042	17 027	17 443
İşgücü (000)	27 554	28 657	18 218	19 039	9 337	9 617
İstihdam (000)	25 282	26 130	16 369	17 032	8 913	9 099
İşsiz (000)	2 272	2 526	1 849	2 008	424	518
İşgücüne katılma oranı (%)	50,5	51,6	48,5	50,0	54,8	55,1
İstihdam oranı (%)	46,3	47,1	43,6	44,8	52,3	52,2
İşsizlik oranı (%)	8,2	8,8	10,1	10,5	4,5	5,4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	10,4	11,0	10,5	10,8	10,1	11,6
Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı (%)	15,9	16,6	18,8	18,8	10,1	12,3
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	27 044	26 828	19 354	19 003	7 690	7 826

Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, **Hanehalkı İşgücü İstatistikleri**, Mayıs 2013

İşsizlik oranı geçtiğimiz yılın Mayıs ayına göre 0,6 puan yükselerek % 8,8 olarak gerçekleşmiştir. Fakat bu oran 2012 yılı genel işsizlik oranı olan % 9,2 ile kıyaslandığında 0,4 puanlık bir düşüş gözlemlenmektedir. İşsiz sayısı da 2012 yılı mayıs ayında 2.272 ve 2012 yılı genelinde 2.518 bin kişi olurken 2013 yılı Mayıs ayında 2.526 bin kişi olmuştur.

İşgücüne katılım oranının artmasıyla birlikte işgücüne dahil olmayanların sayısının da 2013 yılı Mayısında geçen yılın aynı dönemine göre 216 bin kişi azalışla 26.828 bin kişi olduğu gözlemlenmiştir. İşgücüne dahil olmayanların sayısı 2012 yılı genel verileriyle karşılaştırıldığında ise 557 bin kişi azalmıştır.

2.2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN DURUMU

2012 yılı Türkiye işgücü piyasası verileri, eğitim düzeyine göre sınıflandırma yapılan Tablo 9'da yer almaktadır.[55]

Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre İşgücü, İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik -2012

		EĞİTİM DÜZEYİ				
		OKUMA YAZMA BİLMEYEN	LİSE ALTI	LİSE	YÜKSEKÖĞRETİM	TOPLAM
NÜFUS	SAYI (000)	5.918	32.835	9.652	6.319	54.724
	ORAN (%)	10,8	60	17,6	11,5	100
İŞGÜCÜ		1.164	15.639	5.539	4.997	27.339
İKO		19,7	47,6	57,4	79,1	50
İSTİHDAM	SAYI (000)	1.119	14.277	4.932	4.493	24.821
	İSTİHDAM ORANI	18,9	43,5	51,1	71,1	45,4
İŞSİZ	SAYI (000)	45	1.363	607	503	2.518
	İŞSİZLİK ORANI	3,9	8,7	11	10,1	9,2
İŞGÜCÜ DIŞI NÜFUS	SAYI (000)	4.754	17.196	4.113	1.322	27.385
	ORAN (%)	80,3	52,4	42,6	20,9	50

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **2.Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, 2012

Tablo 9 incelendiğinde nitelikli işgücü kapsamında değerlendirilen yükseköğretim mezunu 6.319 bin kişinin, çalışma çağındaki toplam nüfusun % 11,5'ini oluşturduğu göze çarpmaktadır. Bu 6.319 bin kişinin ise 4.997 bini işgücüne katılmaktadır. İKO da bu durumda % 79,1 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca, 1.322 bin yükseköğretim mezunu da işgücüne dahil olmamıştır.

2012 yılında istihdamda olan yükseköğretim mezunu kişi sayısı 4.493 bin olmuştur. İstihdam oranı da % 71,1'e tekabül etmektedir.

[55] Türkiye İş Kurumu, **2.Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, 2012

Yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranı 2012 yılında % 10,1 olarak % 9,2 seviyesinde olan genel işsizlik oranının üzerinde gerçekleşmiştir. Toplam işsiz sayısı ise 503 bin kişi olmuştur.

2013 yılı işgücü piyasası verilerinin eğitim durumuna göre sınıflandırılması ise Tablo 10'da gösterilmektedir:

Tablo 10 : Eğitim Durumuna Göre İşgücü, İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik -2013

	OKUR YAZAR OLMAYANLAR	LİSE ALTI	GENEL LİSE	MESLEKİ-TEKNİK LİSE	YÜKSEKÖĞRETİM
İŞGÜCÜ	1.255	16.191	3.046	2.909	5.255
İSTİHDAM	1.189	14.828	2.702	2.611	4.800
İŞSİZ	66	1.363	344	298	455
İKO (%)	21,6	48,7	54,6	67,2	80,8
İO (%)	5,3	8,4	11,3	10,3	8,7

Kaynak: TÜİK Veritabanı

2013 yılının Mayıs ayı itibariyle yükseköğretim mezunu toplam 5.255 bin kişi işgücüne dahil olmuştur. İKO ise % 80,8 olarak gerçekleşmiş ve 2012 yılındaki oran olan % 79,1'in üzerine çıkmıştır.

Aynı dönemde 4.800 bin yükseköğretim mezununun istihdamda olduğu görülmektedir. İşsiz sayısı 455 bin kişi olmuş ve işsizlik oranı da % 8,7 olarak gerçekleşmiştir.

2.3. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KAMU İSTİHDAM KURUMU OLARAK İŞKUR

Bu başlık altında Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) yürütmekte olduğu temel hizmetler hakkında kısa açıklamalara ve istatistiki bilgilere yer verilecektir.

2.3.1. İŞKUR'un Yürütmekte Olduğu Hizmetler

Ülkemizde kamu istihdam kurumu görevini yürüten Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin

önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile kurulmuş bulunmaktadır.[56]

Kuruluş kanununun 3. Maddesinde İŞKUR'un görevleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

a)"Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.

b)İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

c)İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.

d)İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.

e)Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

f) Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak."

2.3.1.1. İşe Yerleştirme ve Aracılık

İşe yerleştirme (plasman); iş isteyenlerin meslek ve nitelikleri dikkate alınarak işverenlerin işgücü taleplerinde aradığı koşullara en uygun kişilerin seçilmesi yoluyla gerçekleştirilen ve uygun işle uygun kişiyi buluşturan bir hizmet olarak tanımlanabilmektedir.[57]

---

[56] **4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu**, RG.5.7.2003-25159

[57] Öksüz, Davut; **İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması,** Uzmanlık Tezi,2007,s.26

Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. Maddesinde yer alan "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir." ifadesiyle hüküm altına alınmıştır.[58]

Bu doğrultuda, kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işe yerleştirmede aracılık hizmetlerini yerine getirmektedir. Ayrıca, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'na dayanılarak kurulan özel istihdam büroları da iş arayanlar ile işverenleri buluşturup aracılık faaliyetinde bulunmaktadırlar.

İŞKUR tarafından 2012 ve 2013 yıllarında işe yerleştirilen kişi sayıları Tablo 11 ve Tablo 12'de yer almaktadır:

Tablo 11: 2012 Yılında İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı

	Yıl İçinde Yapılan Yerleştirme										
	Kamu			Genel Toplama Oranı	Özel			Genel Toplama Oranı	Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam
TOPLAM	105.519	32.129	137.648	24,73	285.460	133.479	418.939	75,27	390.979	165.608	556.587

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

Tablo 12: 2013 Yılında İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı*

	Yıl İçinde Yapılan Yerleştirme										
	Kamu			Genel Toplama Oranı	Özel			Genel Toplama Oranı	Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam
TOPLAM	39.135	11.726	50.861	11%	280.116	118.120	398.236	89%	319.251	129.846	449.097

* 31.07.2013 itibariyle
Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Temmuz 2013

[58] **4857 sayılı İş Kanunu**,R.G.10.06.2003-25134

Özel İstihdam Büroları

Özel İstihdam Bürolarının, İŞKUR'un resmi internet sitesindeki tanımı şu şekildedir:

> *"Özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir."*[59]

İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşları hariç, yurt içinde ve dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunabilmektedirler. Aracılık faaliyetlerinin yanı sıra , işgücünün istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini artırıcı faaliyetler ile insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık faaliyetinde de bulunan özel istihdam büroları; açık iş ve işe yerleştirmelere ilişkin istatistiki bilgileri üçer aylık dönemler halinde İŞKUR'a göndermekle yükümlüdürler. 2012 yılında 13.550'si erkek, 8.850'si kadın olmak üzere toplam 22.400 kişi özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam edilmiş bulunmaktadır.[60]

2.3.1.2. Aktif İşgücü Programları

Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir. İŞKUR'un Aktif İşgücü Programları kapsamındaki temel faaliyetleri aşağıda belirtilmiştir:[61]

a) Mesleki Eğitim Kursları,

b) Girişimcilik Eğitim Programları,

c) İşbaşı Eğitim Programları,

---

[59] http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx (30.06.2013)
[60] Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2012
[61] **Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**, R.G.12.03.2013-28585

d) Toplum Yararına Programlar

a) Mesleki Eğitim Kursları

Herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan veya mesleği iş piyasasında geçerli olmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından belirlenen şartları taşıyan kişilerin; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilip, becerileri geliştirilerek veya meslekleri değiştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla düzenlenen mesleki eğitim ve/veya mesleki rehabilitasyon faaliyetleridir.

b) Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik Eğitim Programları, İŞKUR'a kayıtlı kişilerin kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Yeni Girişimci Desteği'ne başvurabilmelerini sağlamak amacıyla düzenlenmektedir.

c) İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı Eğitim Programları; İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yine İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde, daha önce edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini ve/veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen programlardır.

d) Toplum Yararına Programlar

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan programlardır.

Aktif İşgücü Programları'na ilişkin 2012 ve 2013 yılı verilerine Tablo 13 ve Tablo 14'te yer verilmiştir:

Tablo 13: 2012 Yılı Aktif İşgücü Programları İstatistiki Verileri

KURS/PROGRAM TÜRÜ	2012			
	Açılan Kurs/Program Sayısı	Kursiyer/Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI*	10.001	100.861	114.538	215.399
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI**	921	13.127	12.348	25.475
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI***	11.407	18.011	13.762	31.773
TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR****	5.022	144.902	47.096	191.998
TOPLAM	**27.351**	**276.901**	**187.744**	**464.645**

*Özürlü –Hükümlü Kursları, Çalışanların Mesleki Eğitimi, UMEM ve GAP II kapsamında açılan kurslar dahildir
**GAP II kapsamında açılan programlar dahildir.
*** UMEM ve GAP II kapsamında açılan programlar dahildir
****GAP II kapsamında açılan programlar dahildir.
Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Aralık 2012

Tablo 14: 2013 Yılı Aktif İşgücü Programları İstatistiki Verileri

KURS/PROGRAM TÜRÜ	2013*			
	Açılan Kurs/Program Sayısı	Kursiyer/Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI**	4.775	46.450	55.373	101.823
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI***	322	4.801	4.395	9.196
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI****	17.760	23.536	21.285	44.821
TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR*****	1.907	57.157	16.823	73.980
TOPLAM	**24.764**	**131.944**	**97.876**	**229.820**

*31.07.2013 tarihi itibariyle
**Özürlü –Hükümlü Kursları, Çalışanların Mesleki Eğitimi, UMEM ve GAP II kapsamında açılan kurslar dahildir
***GAP II kapsamında açılan programlar dahildir.
**** UMEM ve GAP II kapsamında açılan programlar dahildir
*****GAP II kapsamında açılan programlar dahildir.
Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Temmuz 2013

2.3.1.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve meslek danışmanlığı İŞKUR'un resmi internet sitesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

> "*İş ve meslek danışmanlığı, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olmaktır*."[62]

İş ve meslek danışmanlığı kapsamında kişilere iş arama becerileri verilmekte ve bu eğitim aşağıdaki konuları içermektedir:

- İş arama,
- İş bulma ve işi elde tutma,
- İşverenle görüşme,
- Özgeçmiş hazırlama

Kişilere sunulan danışmanlık hizmetinde kişinin sahip olduğu yeterlilik ve becerilerin farkında olması ve bu becerilerle aradığı işin ve yapmak istediği mesleğin gereklerinin örtüşüp örtüşmediği mukayese edilerek en doğru kararı vermesine yardımcı olunmaktadır. Karar verme sürecinde de İŞKUR tarafından ölçme ve değerlendirme araçları kullanılmakta ve bu sayede danışanın kendisine en uygun işi tespit etmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Mesleki Yönelim Bataryası bu hususta hem danışanlara hem de iş ve meslek danışmanlarına kolaylık sağlamaktadır.[63]

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin bir diğer bileşeni işveren danışmanlığıdır. İş ve meslek danışmanları gerçekleştirmiş oldukları işyeri ziyaretleri vasıtasıyla işverenleri İŞKUR hizmetleri hakkında bilgilendirmekte, ihtiyaç duyulan meslekleri tespit edip açık işleri almakta ve işgücü piyasası talep analizi çalışmalarına yardımcı olmaktadır.

---

[62] http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx (24.06.2013)
[63] http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx (24.06.2013)

İŞKUR, İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerinde görevli yaklaşık 4.000 iş ve meslek danışmanı vasıtasıyla danışmanlık hizmetlerini sürdürmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine ilişkin 2012 ve 2013 yılı istatistiki verileri Tablo 15 ve Tablo 16'da gösterilmiş bulunmaktadır:[64]

Tablo 15: 2012 yılı İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Meslek Danışmanlığı				**İş Danışmanlığı**				**Ziyaretler**					
Bilgilendirme	**Karar Verme**	**Yönlendirme**	**Gerçekleştirme**	**Bilgilendirme**	**Karar Verme**	**Yönlendirme**	**Gerçekleştirme**	**İŞYERİ ZİYARETİ**	**ODA/SENDİKA ZİYARETİ**	**OKUL ZİYARETİ**	**TELEFONLA**	**YAZIŞMA**	**DİĞER**
16.876	1.271	12.831	5.258	357.777	5.046	358.958	83.476	151.403	10	2.098	4.088	225	92

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

Tablo 16: 2013 yılı İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri*

Meslek Danışmanlığı				**İş Danışmanlığı**				**Ziyaretler**					
Bilgilendirme	**Karar Verme**	**Yönlendirme**	**Gerçekleştirme**	**Bilgilendirme**	**Karar Verme**	**Yönlendirme**	**Gerçekleştirme**	**İŞYERİ ZİYARETİ**	**ODA/SENDİKA ZİYARETİ**	**OKUL ZİYARETİ**	**TELEFONLA**	**YAZIŞMA**	**DİĞER**
11.538	408	2.430	12.456	329.454	3.047	502.002	96.067	222.098	2	11.385	116	7	42

*31.07.2013 tarihi itibariyle

Kaynak: İŞKUR İstatistik Veri Tabanı (09.08.2013)

[64] Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

2.3.1.4. Pasif İşgücü Programları

Pasif işgücü programlarına ilişkin kısa açıklamalar aşağıda yer almaktadır:[65]

"i) İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Ödeneği

İşsizlik sigortası uygulaması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilgili maddelerinin yürürlüğe girmesiyle 2000 yılında başlamıştır.

İşsizlik ödeneği, işini kaybeden vatandaşların yaşadığı ekonomik sıkıntıları azaltmak ve işsiz kaldıklarında geçici gelir desteği sunmak suretiyle kişinin iş aramasına kolaylık sağlamasına imkan tanımaktadır.

ii) Kısa Çalışma Ödeneği

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilmektedir. Kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerlerindeki işçilere İŞKUR tarafından Kısa Çalışma Ödeneği verilmektedir.

iii) Ücret Garanti Fonu

İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur.

iv) İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri

[65] Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2012

nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere belirli bir süre gelir ve sosyal güvenlik devamlılığı sağlanmaktadır."

Tablo 17: 2012 Yılı Pasif İşgücü Programları Verileri[66]

	YARARLANAN KİŞİ SAYISI	ÖDEME MİKTARI (TL)
İşsizlik Ödeneği	202.923	92.267.775
Kısa Çalışma Ödeneği	2.840	3.005.205
Ücret Garanti Fonu	3.210	8.661.990

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2012

2.4. İŞKUR'UN BAŞLICA HİZMETLERİNİN NİTELİKLİ İŞGÜCÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

İŞKUR'un sunmuş olduğu temel hizmetlerin nitelikli işgücü açısından değerlendirilmesi için bu hizmetlere ait istatistiki verilerin hizmetlerden yararlananların eğitim durumuna göre sınıflandırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda, İŞKUR'a yapılan başvurular, kayıtlı işsiz bilgileri, işe yerleştirme istatistikleri, danışmanlık hizmetlerinden yararlananlar ve aktif işgücü programları verileri yardımıyla söz konusu hizmetlerin ve faaliyetlerin nitelikli işgücü açısından değerlendirmesinin daha kolay ve uygun olacağı düşünülmektedir.

2.4.1.Başvurular Açısından

İlk olarak İŞKUR'a yapılan başvuruların eğitim durumlarına göre sınıflandırılmasının incelenmesi gerekmektedir. Başvurudan; iş arayanların, gereksinimlerinin karşılanması için internet üzerinden ya da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine doğrudan yaptıkları müracaatlar kastedilmektedir. 2012 ve 2013 yıllarına ilişkin sınıflandırmalar Tablo 18 ve Tablo 19'da gösterilmiştir:

[66] Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2012

2012 yılında İŞKUR'a yapılan başvurular içerisinde yükseköğretim mezunu kişilerin toplam sayısının 383.931 kişi olduğu görülmektedir. Bu sayı toplam başvurular içerisinde % 17'lik bir orana tekabül etmektedir. Yükseköğrenim mezunları arasında İŞKUR'a başvuru yapan erkek sayısının kadınlardan 30.767 kişi daha fazla olduğu da göze çarpmaktadır.

Tablo 18 : Başvuruların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2012

EĞİTİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	16.726	13.878	30.604
OKUR YAZAR	39.957	23.843	63.800
İLKÖĞRETİM	758.169	351.820	1.109.989
ORTAÖĞRETİM	454.063	253.938	708.001
ÖNLİSANS	104.293	87.454	191.747
LİSANS	99.577	85.462	185.039
YÜKSEK LİSANS	3.318	3.567	6.885
DOKTORA	161	99	260
TOPLAM	**1.476.264**	**820.061**	**2.296.325**

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

Tablo 19 : Başvuruların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2013*

EĞİTİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	8.330	5.950	14.280
OKUR YAZAR	15.437	8.992	24.429
İLKÖĞRETİM	469.811	205.129	674.940
ORTAÖĞRETİM	307.283	157.875	465.158
ÖNLİSANS	82.822	64.529	147.351
LİSANS	76.056	62.033	138.089
YÜKSEK LİSANS	2.409	2.701	5.110
DOKTORA	91	64	155
TOPLAM	**962.239**	**507.273**	**1.469.512**

*31.07.2013 itibariyle,

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Temmuz 2013

2013 yılının temmuz ayı verilerine göre de 161.378'i erkek, 129.327'si kadın olmak üzere toplam 290.705 yükseköğrenim mezunu kişi İŞKUR'a başvuru yapmış bulunmaktadır. Toplam başvurular içinde % 20'ye denk gelen bu oranın 2012 yılı

sonuna göre artış gösterdiği dikkat çekmektedir. Bu dönemde de başvuru yapan yükseköğrenim mezunu erkek sayısının kadın sayısından 32.051 kişi fazla olduğu görülmektedir.

2.4.2. Kayıtlı İşsizler Açısından

İstatistiki verilerin değerlendirilmesine geçmeden önce kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz kavramlarının tanımlanması uygun olacaktır. İş arayanlardan aktif kayıtlarda yer alanların tümü kayıtlı işgücü olarak ifade edilir. Kayıtlı işsizler ise çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteyen, İŞKUR'a başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan, İŞKUR tarafından henüz kendisine iş bulunamayan aktif kayıtlardaki kişilerdir. Kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar, emeklilerden iş arayanlar ve belli bir iş yerinde çalışmak isteyenler çıkarıldığında geri kalanlar kayıtlı işsiz sayılmaktadır. Kayıtlı işsizlerin 2012 ve 2013 yıllarında eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 20 ve 21'de gösterilmiştir:

Tablo 20 : Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2012

EĞİTİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	21.759	23.216	44.975
OKUR YAZAR	35.031	24.409	59.440
İLKÖĞRETİM	740.714	368.821	1.109.535
ORTAÖĞRETİM	417.795	294.049	711.844
ÖNLİSANS	105.057	114.854	219.911
LİSANS	109.175	108.142	217.317
YÜKSEK LİSANS	3.869	4.982	8.851
DOKTORA	221	168	389
TOPLAM	**1.433.621**	**938.641**	**2.372.262**

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

Tablo 21: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2013*

EĞİTİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	19.332	18.488	37.820
OKUR YAZAR	32.470	23.021	55.491
İLKÖĞRETİM	713.045	364.085	1.077.130
ORTAÖĞRETİM	400.543	284.826	685.369
ÖNLİSANS	106.087	116.787	222.874
LİSANS	116.281	114.479	230.760
YÜKSEK LİSANS	4.033	5.261	9.294
DOKTORA	199	132	331
TOPLAM	**1.391.990**	**927.079**	**2.319.069**

***31.07.2013 itibariyle**

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Temmuz 2013

2012 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde 218.322'si erkek, 228.146'sı kadın olmak üzere toplam 446.468 yükseköğrenim mezununun toplam kayıtlı işsizler içindeki oranının % 19 olduğu görülmektedir. Burada asıl dikkati çeken husus; genel toplamda kayıtlı erkek işsizlerin sayısı daha fazla olsa da yükseköğrenim mezunları arasında bu durumun tersine dönmesi ve kayıtlı kadın işsizlerin sayısının erkeklerden 9.824 kişi fazla olmasıdır.

Bu durumun 2013 yılı temmuz ayı sonu itibariyle de değişmediği gözlemlenmektedir. Bu dönem itibariyle, kayıtlı kadın işsiz sayısının kayıtlı erkek işsiz sayısından 10.059 kişi fazla olduğu ve yükseköğrenim mezunu toplam kayıtlı işsiz sayısının 463.259 kişi olarak gerçekleşerek toplam kayıtlı işsizler arasında % 20'lik bir paya sahip olduğu da verilerden anlaşılmaktadır.

Nitelikli işgücüne erişim yönünde geliştirilecek faaliyetlerinin artırılması ve uygulanacak doğru politikalarla birlikte İŞKUR'un 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı'nda stratejik hedefler arasında yer alan "*Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların toplam iş arayanlara oranını 2017 yılı sonuna kadar % 35'e çıkarmak*"[67] hedefine ulaşılabileceği değerlendirilmektedir.

[67] Türkiye İş Kurumu, **2013-2017 Dönemi Stratejik Planı**

2.4.3. İşe Yerleştirmeler Açısından

2012 ve 2013 yıllarında İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin eğitim durumuna göre dağılımını ve en fazla işe yerleştirme yapılan ilk on mesleği gösteren tablolar ve bu tablolarda yer alan verilere ilişkin açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 22'deki 2012 yılına ait işe yerleştirme verileri incelendiğinde; işe yerleştirilen yükseköğretim mezunu sayısı olan 54.623'ün toplam işe yerleştirme sayısı olan 556.587'nin % 10'una tekabül ettiği görülmektedir. İşe yerleştirilen yükseköğretim mezunu erkek sayısı kadın sayısından 9.381 kişi fazla olup 32.002 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 20'de yer alan kayıtlı işsiz verileri ile oranlama yapıldığında ise İŞKUR'un 2012 yılında işe yerleştirdiği 54.623 yükseköğretim mezununun aynı yıl Kuruma kayıtlı olan toplam 446.468 yükseköğretim mezunu sayısının yalnızca % 12'sine karşılık geldiği görülmektedir.

Tablo 22 : İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2012

EĞİTİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	1.739	863	2.602
OKUR YAZAR	15.200	5.765	20.965
İLKÖĞRETİM	229.017	89.619	318.636
ORTAÖĞRETİM	113.021	46.740	159.761
ÖNLİSANS	19.487	13.060	32.547
LİSANS	12.229	9.196	21.425
YÜKSEK LİSANS	280	364	644
DOKTORA	6	1	7
TOPLAM	**390.979**	**165.608**	**556.587**

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

Tablo 23 : En Fazla İşe Yerleştirme Yapılan İlk 10 Meslek-2012

SIRA	MESLEK	ERKEK	KADIN	TOPLAM
1	GÜVENLİK GÖREVLİSİ	11.722	1.586	13.308
2	SATIŞ ELEMANI (TANITIM)	6.348	5.519	11.867
3	BÜRO MEMURU (GENEL)	4.851	3.746	8.597
4	REYON GÖREVLİSİ	5.676	2.591	8.267
5	ÇAĞRI MERKEZİ GÖREVLİSİ	2.926	5.226	8.152
6	MAKİNECİ (DİKİŞ)	2.320	5.795	8.115
7	KASİYER	2.012	4.728	6.740
8	LOJİSTİK ELEMANI	3.922	2.165	6.087
9	GARSON (SERVİS ELEMANI)	4.482	1.535	6.017
10	KONFEKSİYON İŞÇİSİ	1.497	3.443	4.940

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

Aynı yıl en çok işe yerleştirme (eğitim durumundan bağımsız şekilde) yapılan ilk on mesleğin yer aldığı Tablo 23'ün incelenmesinden söz konusu mesleklerin genellikle yüksek nitelik gerektirmeyen meslekler olduğu görülmektedir. Türk Meslekler Sözlüğü'nde de bu mesleklere ait gereken asgari eğitim düzeyinin çoğunlukla ilköğretim veya ortaöğretim olarak belirtildiği hesaba katıldığında nitelikli işgücüne yönelik, icra edilmesi için yükseköğretim mezunu olmayı gerektiren mesleklerin üst sıralarda yer bulamadığı gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 24'te de 2013 yılına ait işe yerleştirmelerin eğitim durumuna göre dağılımına yer verilmektedir. Veriler incelendiğinde 2013 yılında 49.444 yükseköğretim mezununun işe yerleştirildiği, bu sayının da toplam işe yerleştirme sayısı olan 449.097'nin % 11'ine denk geldiği anlaşılmaktadır. Bu oranının 2012 yılına kıyasla 1 puan arttığı görülmektedir.

Tablo 21'de gösterilen 2013 yılına ait Kuruma kayıtlı işsiz verileri incelenmek suretiyle yapılan değerlendirmede de 2013 yılında işe yerleştirilen yükseköğretim mezunu sayısı olan 49.444'ün, Kuruma kayıtlı 463.259 yükseköğretim mezunu sayısının yaklaşık % 11'ine isabet ettiği ve 2012 yılına kıyasla bu durumda fazla bir değişiklik olmadığı göze çarpmaktadır. Ayrıca, Tablo 25'te yer alan 2013 yılında işe yerleştirme yapılan ilk on meslek incelendiğinde 2012 yılına benzer şekilde mesleklerin genellikle daha düşük vasıf gerektiren meslekler olduğu görülmektedir.

Tablo 24 : İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı-2013*

EĞİTİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	1.854	806	2.660
OKUR YAZAR	9.330	3.482	12.812
İLKÖĞRETİM	186.434	67.607	254.041
ORTAÖĞRETİM	92.306	37.834	130.140
ÖNLİSANS	18.121	12.053	30.174
LİSANS	10.989	7.860	18.849
YÜKSEK LİSANS	214	195	409
DOKTORA	3	9	12
TOPLAM	**319.251**	**129.846**	**449.097**

*31.07.2013 tarihi itibariyle

Kaynak: İŞKUR İstatistik Veri Tabanı (12.08.2013)

Tablo 25: En Fazla İşe Yerleştirme Yapılan İlk 10 Meslek-2013*

SIRA	MESLEK	ERKEK	KADIN	TOPLAM
1	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	124.853	33.036	157.889
2	BEDEN İŞÇİSİ (TEMİZLİK)	16.477	8.210	24.687
3	TEMİZLİK GÖREVLİSİ	13.919	8.342	22.261
4	GÜVENLİK GÖREVLİSİ	11.337	1.571	12.908
5	SATIŞ DANIŞMANI	5.055	4.982	10.037
6	GARSON (SERVİS ELEMANI)	6.514	1.969	8.483
7	BÜRO MEMURU (GENEL)	3.972	3.751	7.723
8	MAKİNECİ (DİKİŞ)	2.358	4.830	7.188
9	ÇAĞRI MERKEZİ GÖREVLİSİ	2.689	4.273	6.962
10	REYON GÖREVLİSİ	3.739	1.942	5.681

*31.07.2013 tarihi itibariyle

Kaynak: İŞKUR İstatistik Veri Tabanı (12.08.2013)

2.4.4. Aktif İşgücü Programları (AİP) Açısından

Tablo 26 ve 27'de 2012 ve 2013 yıllarında İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü programlarına (AİP) katılan kişilerin eğitim durumlarına göre dağılımı yer almaktadır. Veriler mesleki eğitim kursları (MEK), işbaşı eğitim programları (İEP) ve girişimcilik eğitim programları (GEP) olarak üç ana başlıkta toplanmış olup, Toplum Yararına Programlar (TYP) söz konusu verilere dahil edilmemiştir.

2012 yılında AİP'lere katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde yükseköğretim mezunlarının sayısının 51.290 olduğu ve bu sayının toplam içindeki payının % 19 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Mesleki eğitim kurslarına katılanların sayısı 37.258, işbaşı eğitim programlarına katılanların sayısı 6.851 ve girişimcilik eğitim programlarına katılan kişi sayısı da 7.181 olmuştur.

Kurs/ program bazında ayrı ayrı inceleme yapıldığında ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış bulunmaktadır:

- MEK'e 2012 yılında katılan 37.258 yükseköğretim mezunu, kurslara katılan toplam kişi sayısının % 17'sine tekabül etmektedir. Bu oran, İEP ve GEP'e katılan yükseköğretim mezunlarının ilgili programlara katılım oranından daha düşük düzeydedir. Buna neden olarak mesleki eğitim kurslarının görece vasıf düzeyi daha düşük kişilere hitap ettiği, herhangi bir eğitimi ve mesleği bulunmayan kişilerin MEK'e daha çok rağbet ettiği gösterilebilir.
- İEP'e katılan 31.773 kişiden 6.851'i yükseköğretim mezunudur. % 21 olarak gerçekleşen bu oran MEK'e katılan yükseköğretim mezunlarının oranından fazla, GEP'e katılanlardan ise düşüktür. İşsizlerin mesleki deneyim eksikliğini gidermede önemli bir araç olan İEP'e özellikle üniversite öğrencileri ve yeni mezunların katılımı önem arz etmektedir.
- GEP'e katılan 7.181 yükseköğretim mezunu da oransal olarak % 28'e karşılık gelmektedir. Bu oranın yeterli düzeyde olmamasına karşın, yükseköğretim mezunlarının GEP'i MEK ve İEP'e kıyasla daha çok tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo 26: Aktif İşgücü Programlarına Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı-2012

EĞİTİM DURUMU	MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI	GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	836	4	0	**840**
OKUR YAZAR	3.969	315	1	**4.285**
İLKÖĞRETİM	98.139	12.511	9.649	**120.299**
ORTAÖĞRETİM	75.197	12.092	8.644	**95.933**
ÖNLİSANS	23.272	4.625	2.836	**30.733**
LİSANS	13.802	2.195	4.155	**20.152**
YÜKSEK LİSANS	182	31	187	**400**
DOKTORA	2	0	3	**5**
TOPLAM	**215.399**	**31.773**	**25.475**	**272.647**

Kaynak: İŞKUR İstatistik Veri Tabanı (14.08.2013)

2013 yılında AİP'lere katılanların eğitim durumuna göre sınıflandırmasının yapıldığı Tablo 27 incelendiğinde AİP'lere katılan 29.564 yükseköğretim mezununun

toplam sayı olan 272.647'ye olan oranının 2012'deki gibi % 19 olarak gerçekleştiği görülmektedir. MEK'e katılanların sayısı 16.113, İEP'e katılanların sayısı 10.813 ve GEP katılımcılarının sayısı da 2.638 olmuştur. Kurs/program bazlı veriler ise şu şekilde yorumlanabilir:

- Yükseköğretim mezunlarının 2013 yılında MEK'e katılım oranı % 16 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın 2012 yılında olduğu gibi İEP ve GEP'teki oranlarla karşılaştırıldığında düşük kaldığı görülmektedir.
- İEP'te ise 2012 yılına göre yükseköğretim mezunların programa katılım oranında artış olduğu gözlemlenmektedir. Yükseköğretim mezunlarının İEP'e katılım oranı % 21'den % 24'e yükselmiş bulunmaktadır. 12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde yapılan düzenlemeye göre yükseköğrenim öğrencilerinin de İEP'ten faydalanmasına imkan tanınmış bulunmaktadır. Dolayısıyla bu oranın yıl sonunda daha yüksek düzeyde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.
- 2013 yılında GEP'e 2.638 yükseköğretim mezunu katılmış ve bu oran % 28 olarak gerçekleşmek suretiyle 2012 ile aynı olmuştur.

Tablo 27 : Aktif İşgücü Programlarına Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 2013*

EĞİTİM DURUMU	MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI	GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	TOPLAM
OKUMA YAZMA BİLMEYEN	339	18	0	**357**
OKUR YAZAR	2.643	548	0	**3.191**
İLKÖĞRETİM	49.003	16.885	3.426	**69.314**
ORTAÖĞRETİM	33.725	16.557	3.132	**53.414**
ÖNLİSANS	10.209	7.457	954	**18.620**
LİSANS	5.834	3.323	1.606	**10.763**
YÜKSEK LİSANS	69	33	77	**179**
DOKTORA	1	0	1	**2**
TOPLAM	**101.823**	**44.821**	**9.196**	**155.840**

*31.07.2013 tarihi itibariyle

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, **İl ve Meslek Düzeyinde Kurs İstatistikleri**, Temmuz 2013

2.4.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Açısından

2012 yılının nisan ayında toplam 2.817 sözleşmeli iş ve meslek danışmanı (İMD) İŞKUR il müdürlükleri ve hizmet merkezlerinde istihdam edilmeye başlanmıştır.2013 yılında bu sayı yaklaşık 4.000'i bulmuştur. İş ve meslek danışmanlarının göreve başlamasıyla İŞKUR rehberlik ve danışmanlık anlamında büyük güç kazanmış ve bu alanda uygulanmaya başlayan politikalar sayesinde de gerek Kuruma kayıtlı tüm işsizlere, gerekse işgücü piyasasının tüm aktörlerine ulaşma yolunda önemli adımlar atılmıştır.

Danışmanlık alanındaki bu atılım verilere de yansımış bulunmaktadır. Özellikle son iki yılda danışan sayısında çok önemli artışlar yaşanmıştır. İŞKUR'un önemli hizmetleri arasında yer alan iş ve meslek danışmanlığından yararlanan kişilerin eğitim durumuna göre dağılımını gösteren 2012 ve 2013 yıllarına ait veriler ise Tablo 28 ve Tablo 29'da gösterilmiştir.

2012 yılı verileri incelendiğinde yükseköğretim mezunu danışan sayısının 112.436 olduğu ve bunun da toplam sayıya oranının % 17 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2013 yılında ise toplam yükseköğretim mezunu danışan sayısı 125.686 olarak gerçekleşmiş ancak oran yine % 17 düzeyinde kalmıştır.

Tablo 28 : İMD Hizmetlerinden Yararlananların
Eğitim Durumuna Göre Dağılımı-2012

EĞİTİM DURUMU	DANIŞAN SAYISI
BİLİNMEYEN	2.329
OKUR YAZAR OLMAYAN	2.474
OKUR YAZAR	8.774
İLKÖĞRETİM	335.510
ORTAÖĞRETİM (LİSE VE DENGİ)	208.641
ÖNLİSANS	60.618
LİSANS	50.417
YÜKSEK LİSANS	1.373
DOKTORA	28
TOPLAM	**670.164**

Kaynak: İŞKUR İstatistik Veri Tabanı (15.08.2013)

Tablo 29 : İMD Hizmetlerinden Yararlananların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı-2013*

EĞİTİM DURUMU	DANIŞAN SAYISI
BİLİNMEYEN	1.703
OKUR YAZAR OLMAYAN	3.161
OKUR YAZAR	8.803
İLKÖĞRETİM	385.210
ORTAÖĞRETİM (LİSE VE DENGİ)	233.309
ÖNLİSANS	71.379
LİSANS	52.887
YÜKSEK LİSANS	1.393
DOKTORA	27
TOPLAM	**757.872**

*31.07.2013 tarihi itibariyle

Kaynak: İŞKUR İstatistik Veri Tabanı (15.08.2013)

Yükseköğretim mezunlarının üniversitelerde faaliyet gösteren kariyer merkezlerinden ve danışmanlık firmalarının hizmetlerinden de faydalandığı dikkate alınırsa bu oranın düşük kalması ilk etapta yadırganmayacak olsa bile bu kişilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha etkin hale getirilmesi ve daha çok yükseköğretim mezunu danışana ulaşılması gerekmektedir. Konuyla ilgili önerilere çalışmanın üçüncü bölümünde yer verilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE YÖNELİK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ, ÇEŞİTLENDİRİLMESİ VE YENİ HİZMETLERİN SUNUMU HAKKINDA BİR MODEL ÖNERİSİ

Bu bölümde, Türkiye İş Kurumu'nun nitelikli işgücüne yönelik sunmuş olduğu hizmetlerin geliştirilmesine, çeşitlendirilmesine, tanıtımına, bu hizmetlere ulaşabilen kişi sayısının artırılmasına ve bu alanda geliştirilebilecek yenilikçi uygulamaların neler olabileceğine dair model önerisine yer verilecektir.

3.1. MODELİN GENEL ÇERÇEVESİ

İŞKUR'un genelde daha düşük eğitim düzeyine sahip ve vasıfsız işgücü tarafından tercih edilmesi ve sunmuş olduğu hizmetlerden yükseköğretim mezunu nitelikli işgücünün beklenen ve istenen oranda yararlanamadığının değerlendirilmesi nedeniyle birtakım yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenle, nitelikli işgücünün Kurum faaliyetlerinden daha fazla yararlanmasını sağlayacak uygulamaları bünyesinde barındıran bir model geliştirilmesinin ve uygulamaya konmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Modelin amacı, yükseköğretim mezunu nitelikli işgücü nezdinde İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerin farkındalığının artırılmasını sağlayarak nitelikli işgücünü ve nitelikli işgücünü talep eden işverenleri Kuruma çekerek Kurumun hizmet kalitesini ve çeşitliliğini artırmaktır.

Model altı temel başlıktan oluşmakta, her başlık altında geliştirilmesi önerilen uygulamalar mevcut durumla ilişkilendirilerek açıklanmakta ve yeni öneriler ortaya çıkarılmaktadır. Modelin bileşenleri şunlardır:

- İŞKUR Kariyer Birimleri
- Mezun İletişim Protokolü
- Web Sitesi: İŞKUR Akademi

- Yükseköğretim Öğrenci ve Mezunlarına Yönelik İşbaşı Eğitim Programları
- İstihdam Teşviği
- Tanıtım Faaliyetleri

3.2. İŞKUR KARİYER BİRİMLERİ

3.2.1.Kuruluşu

Bireylerin işgücü piyasasına girmeden önce kariyer danışmanlığı hizmeti almasının son derece önemli olduğu göz ardı edilemez bir gerçek olarak ortaya çıkmıştır. Kişiler, seçecekleri mesleği belirlerken bir anlamda mesleki kariyerlerini de çizmiş olmaktadır. Meslek seçiminin küçük yaşlarda şekillenmeye başlaması gerektiği halde günümüzde bunun tam anlamıyla gerçekleşmediği görülmektedir. Birçok kişi hangi mesleği seçeceğine genellikle üniversitede, hatta bazen üniversiteden mezun olunca karar vermektedir. Söz konusu karar verme sürecinde çoğu zaman danışmanlık hizmetine başvurulmadığı, kişinin belki de tüm yaşamını etkileyecek olan bu süreci herhangi bir yönlendirme olmadan geçirdiği bilinmektedir.

Yükseköğretim öğrencilerinin mezun olduktan sonra hangi işi yapmayı tercih edecekleri, hangi meslekte kariyer planladıkları genellikle son sınıfta şekillenmektedir. Burada kişilerin konunun öneminin farkında olmaması, erteleme, ilgisizlik vb. kişiye bağlı faktörler ağır basıyor olsa da üniversitelerde kariyer danışmanlığı alanında faaliyet gösteren oluşumların öğrenciler üzerindeki etkisinin düşük düzeyde kalması da rol oynayabilmektedir.

Öğrencilerin yükseköğretime başlamasını müteakip kariyer danışmanlığı hizmeti alması ve yükseköğretim hayatı boyunca bu hizmetten faydalanması önem arz etmektedir. Ancak, sunulacak bu hizmetin kalitesinin, güvenilirliğinin ve standartlarının kişilerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde kurgulanması gerekmektedir. En önemlisi de kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sürekliliğinin sağlanmasıdır.

Ülkemizde birçok üniversitenin kendi bünyesinde kariyer merkezleri kurulmuş bulunmaktadır. Bu merkezler, öğrencilerin kariyer planlamasında onlara yol gösterici olma amacıyla hizmet vermektedir. Etkinlik düzeyleri üniversiteden üniversiteye

farklılık gösteren bu merkezlere üye olan ve faaliyetlerine katılan öğrenciler, almış oldukları danışmanlık hizmeti sayesinde daha bilinçli bir şekilde kariyerlerini planlama ve mezun olduktan sonra kendilerine uygun işler seçme konusunda avantaja sahip olmaktadır.

Kamu istihdam kurumu olan İŞKUR, özellikle 2008'de yaşanan küresel ekonomik krizden sonra Aktif İşgücü Politikaları kapsamında iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine ayrı bir önem vermeye başlamıştır. İl müdürlüklerinde görevli İŞKUR personeli tarafından işsizlere ve işverenlere danışmanlık hizmeti verilmesi ve Kurum faaliyetlerinin tanıtılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

İş ve meslek danışmanlığı alanında gerçekleştirilen en önemli atılım ise 2011 yılında temelleri atılan ve "Her işsizin bir danışmanı olacak" sloganı ile yürütülen çalışmalar sonunda 2012 ve 2013 yıllarında 4.000'e yakın sözleşmeli iş ve meslek danışmanının Kurum bünyesinde, il müdürlükleri ve hizmet merkezlerinde istihdam edilmeye başlamasıdır. İş ve meslek danışmanları, 2011 yılı içerisinde çeşitli illerde eğitim alıp daha sonra sınava girmiş ve MYK onaylı İş ve Meslek Danışmanlığı Sertifikası almaya hak kazanan, çok sayıda farklı bölüm mezunu kişiden oluşan genç ve dinamik insan kaynağı olarak Kurum faaliyetlerine yeni bir boyut kazandırmıştır.

İş ve meslek danışmanlarının istihdam edilmeye başlaması ile birlikte Kurumun hem işsizler hem de işverenler nezdinde tanınırlığı artmaya başlamış hem de sunulan hizmetlerin standardı yükselmiştir. Böylece İŞKUR, kayıtlı işsiz ve işverenlere daha kolay ulaşma fırsatını yakalamıştır.

Danışmanlık hizmetleri kapsamında üniversitelerde de belirli zaman aralıklarında Kurum faaliyetlerini tanıtıcı çalışmalar yapılmakta, çeşitli üniversite ve fakültelerde stand açılmak suretiyle öğrencilere İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetler hakkında bilgiler verilmektedir. 2013 yılında çeşitli üniversitelerde irtibat noktaları açılmaya başlamıştır. İrtibat noktalarında İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanları tarafından üniversiteli gençlere danışmanlık hizmeti verilmektedir. Danışmanlık hizmetlerinde, hem bireysel ve hem de grup görüşmeleri yoluyla işgücü piyasası hakkında bilgilendirme yapılmakta, gençlerin eğitim aldığı mesleğe dair çalışma

şartları, iş imkanları, iş arama becerileri, özgeçmiş (CV) hazırlama gibi konularda kapsamlı bilgiler aktarılmaktadır.[68]

İŞKUR'un üniversite öğrencilerine yönelik sunmuş olduğu hizmetler arasında belki de en önemlisi kariyer günleridir. Kurumun 2013-2017 Stratejik Planı'nda da kariyer etkinlikleri yoluyla işgücü talep ve arzının bir araya getirileceği hedefler arasında belirtilmiş bulunmaktadır.[69] Üniversitelerde belirli periyotlarla düzenlenen kariyer günlerinde öğrencilere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında İŞKUR faaliyetleri tanıtılmaktadır. İş ve meslek danışmanları tarafından öğrencilere CV hazırlama, iş arama becerileri gibi eğitimler verilerek kariyer planlarını hazırlama yönünde onlara yardımcı olunmakta, bir anlamda bu konuda motivasyonları artırılmaktadır.

Kariyer günlerine firma temsilcileri de davet edilmektedir. Özellikle büyük ölçekli firmaların üst düzey yöneticilerinin katılımıyla öğrenciler açısından daha cazip hale gelen bu organizasyonlar vasıtasıyla öğrencilerin işgücü piyasası hakkında belli ölçüde bilgi sahibi olmaları da amaçlanmaktadır. Söz konusu firmaların yöneticileri öğrencilere yol gösterici olmakta, bir çeşit rol model görevi ifa etmektedir. Bu kişiler öğrencilere aktarmış oldukları başarı hikayeleri vasıtasıyla güdüleyici etki yaratmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi üniversite öğrencilerine daha kolay ulaşmak, onlara İŞKUR faaliyetleri ile ilgili daha sağlıklı bilgi aktarabilmek için kurulmuş bulunan irtibat noktalarının Türkiye genelindeki tüm üniversitelere yayılması gerekmektedir. Bunun için de daha kurumsal bir bakış açısıyla ele alınmaları ve sunacakları hizmetlerin standardının yükseltilmesi için bu noktaların süreklilik arz eden bir yapıya kavuşturulmaları önem arz etmektedir.

Bu çerçevede, söz konusu irtibat noktalarının "İŞKUR Kariyer Birimleri" adı altında faaliyet göstermesi uygun olacaktır. Bu sayede İŞKUR'un üniversitelerde de yerleşik birimleri olacak ve üniversite öğrencileri ile sürekli temas halinde bulunularak onların iş hayatına atılmalarının kolaylaştırılmasına katkı sağlanabilecektir.

---

[68] http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/iskuruniversitekampuslerinde.aspx (14.09.2013)
[69] Türkiye İş Kurumu, **2013-2017 Stratejik Planı**

İŞKUR Kariyer Birimleri, üniversiteler ile imzalanacak protokoller vasıtasıyla kurulacak ve bu doğrultuda iş ve işlemlerini gerçekleştirecektir.

3.2.2. Yapısı

İŞKUR Kariyer Birimlerinin, ilk etapta üniversitelerin merkez kampüslerinde bulunması, daha sonra fakülte ve meslek yüksekokullarında da açılması uygun olacaktır. Birimlerin, öğrencilerin kolaylıkla ulaşabileceği görünür yerlerde olmaları gerekmektedir. Örneğin, kampusun öğrenci işleri, kantin, yemekhane gibi bölümlerine yakın yerlerde kurulmaları farkındalığı da artıracaktır.

Kurulacak birimlerin, genel anlamda stanttan ziyade kapalı alanlarda (oda, salon) hizmet vermesi gerekmektedir. Böylece, öğrencilerle yapılacak görüşmelerin daha sağlıklı gerçekleşmesi, danışmanlık hizmetinin gereklerine uygun şekilde icra edilmesi kolaylaşacaktır. Fiziki ortamın yapısı hizmet kalitesine de yansıyacaktır.

İŞKUR Kariyer Birimleri'nin personeli il müdürlükleri ve hizmet merkezlerinde görevli iş ve meslek danışmanlarından oluşacaktır. Görev yapacak iş ve meslek danışmanı sayısı, üniversitenin büyüklüğü, il müdürlüğü/ hizmet merkezindeki iş ve meslek danışmanı sayısı gibi faktörler göz önüne alınarak belirlenecektir.

İş ve meslek danışmanları İŞKUR Kariyer Birimleri'nde dönüşümlü olarak görev yapacaklardır. Personel sirkülasyonu hizmetlerin daha etkili sunulması ve monotonlaşmaması açısından önemlidir.

Bu birimlerde, öğrencilere dağıtılmak üzere gerekli sayıda broşür, el ilanı, rehber, kitapçık vb. materyal bulundurulacak, söz konusu materyalin sürekli güncellenmesi ve yenilenmesi sağlanacaktır.

3.2.3. Sunulacak Hizmetler

İŞKUR Kariyer Birimleri'nin sunacağı başlıca hizmetler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Kayıt alma
- Bireysel görüşme

- Grup görüşmeleri
- İŞKUR'un temel faaliyetleri hakkında bilgilendirme faaliyetleri
- Aktif İşgücü Programları hakkında bilgilendirme faaliyetleri
- Mesleklerin tanıtımının yapıldığı toplantılar organize etme
- Üniversitelerin kariyer merkezleri ile koordineli olarak paneller düzenleme
- Öğrenciler için firma ziyaretleri organize etme
- Anket uygulama

İŞKUR Kariyer Birimleri'nin sunacağı hizmetlerden bahsederken Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) faaliyetlerine de ayrı bir parantez açmak uygun olacaktır. Avrupa Rehberlik Merkezi faaliyetleri Türkiye'de 2009 yılından itibaren İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Euroguidance, Avrupa genelindeki Mesleki Rehberlik sistemlerini birbirine bağlayan merkezlerin bir ağı olup eğitim, öğrenim, iş, meslek ve rehberlik konularında bilgi paylaşımı sağlayarak Avrupa'da etkin dolaşım gerçekleşmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Euroguidance ağının hedef gruplarından olan öğrenciler için de eğitim amaçlı dolaşımı desteklemek amacıyla, başta PLOTEUS (Avrupa'da Öğrenme Fırsatları Portalı) olmak üzere veri tabanlarının oluşturulması ve desteklenmesi sağlanmaktadır.[70]

Euroguidance ağının hedefleri de kısaca şu şekilde özetlenebilmektedir:[71]

- Genel Eğitim, Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık sisteminin Avrupa Boyutunun geliştirilmesine katkı sağlamak,
- Ülkeler arasındaki danışmanlık servisleri arasında işbirliğini desteklemek,
- Eğitim ve Öğrenim imkanları, AB girişim ve programları, iş ve kariyer imkanları ve dolaşımın yasal çerçevesi gibi bilgilerin toplanması yoluyla Eğitim ve Öğrenim alanında ülkeler arası dolaşıma katkı sağlamak
- İlgili ülkelerdeki Eğitim ve Öğrenim Sistemi, Mesleki ve Öğrenim Rehberlik Sistemleri, Dereceler ve beceriler gibi konularda bilgi değişimine katkıda bulunmak.

[70]Detaylı bilgi http://euroguidance.iskur.gov.tr/tr-tr/euroguidance.aspx adresinde yer almaktadır.
[71] http://euroguidance.iskur.gov.tr/tr-tr/euroguidance.aspx (01.11.2013)

İŞKUR Kariyer Birimlerinde görev alacak iş ve meslek danışmanlarının, Euroguidance hizmetlerini üniversite öğrencilerine ve hatta öğretim üyeleri ve üniversite yöneticilerine tanıtarak, Avrupa'da eğitim ve öğretim imkanları hakkında onları bilgilendirmeleri, PLOTEUS portalından yararlanmalarını sağlamaları önem arz etmektedir. Bu sayede Kurumun sunmuş olduğu hizmet çeşitliliğine katkıda bulunulacak, hem de rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine yeni bir boyut kazandırılması sağlanabilecektir.

3.2.4. İzleme ve Değerlendirme

İŞKUR Kariyer Birimlerinin sunmuş olduğu hizmetlerin gerek il müdürlükleri, gerekse Genel Müdürlük tarafından etkin biçimde izleme ve değerlendirmesinin yapılması gerekmektedir. Bu sayede, hizmet kalitesinin sürekli iyileştirilmesi sağlanabilecektir.

Stratejik Plan çerçevesinde oluşturulan Performans Programları vasıtasıyla il müdürlükleri için belirlenen hedefler arasına İŞKUR Kariyer Birimleri ile ilgili hedefler de konabilecektir. Bu hedeflerin özellikle iş ve meslek danışmanlığı hedefi kapsamında belirlenmesi uygun olacaktır.

İzleme ve değerlendirme faaliyetleri kapsamında söz konusu birimlerde görev yapan personel; ihtiyaç, talep ve uygulamada karşılaşılan sorunlar hakkında hazırlayacakları raporları aylık olarak bulundukları ildeki il müdürlüğüne/hizmet merkezine teslim edeceklerdir. İl müdürlükleri/hizmet merkezleri sunulan bu raporlara ilişkin görüş ve önerilerini ekleyerek söz konusu raporları yedi işgünü içinde Genel Müdürlüğe ileteceklerdir. Sunulan raporlar Genel Müdürlükte, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda tüm daire başkanlıkları tarafından incelenecek ve uygulamaya yönelik tedbirlerin alınması sağlanacaktır.

İŞKUR Kariyer Birimlerinde görev alacak iş ve meslek danışmanlarına Genel Müdürlük tarafından belirli aralıklarla Kurum faaliyetleri ile ilgili bilgilendirme eğitimleri verilecektir. Ayrıca, Genel Müdürlükte görevli idareci ve/veya uzman personelin de yine belirli periyotlarla söz konusu birimlerin faaliyetlerini yerinde görme, birimlerde görevli iş ve meslek danışmanlarını bilgilendirme, yaşanan sorunları

tespit edip çözüm önerileri geliştirme amacıyla çalışma ziyareti gerçekleştirmeleri faydalı olacaktır.

3.3. MEZUN İLETİŞİM PROTOKOLÜ

Yükseköğrenimini tamamlayan bireyler işgücü piyasasına girişte karşılaşılan sorunları en aza indirmek, mezun oldukları bölüme ilişkin iş olanaklarını görmek, iş ararken dikkat edilecek hususlar hakkında bilgi almak vb. için kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyduğuna ve yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasına girmeden önce alacakları danışmanlık hizmetinin onlara kariyerleri boyunca yardımcı olacağına daha önce değinilmiş bulunulmaktadır.

Gelişen ve güçlenen insan kaynakları kapasitesi sayesinde İŞKUR, işgücü piyasasındaki bütün gruplara hizmet verebilecek seviyeye erişmiş bulunmaktadır. Bu gruplar içinde yükseköğretim mezunları da önemli bir yere sahip olmalıdır. Dolayısıyla, yükseköğretim mezunlarına yönelik hizmetlerin çeşitlendirilmesi ve hizmet standardının yükseltilmesi gerekmektedir.

Kurulacak olan İŞKUR Kariyer Birimleri vasıtasıyla üniversite öğrencileri ile birebir temas kurulması planlansa da, ülke genelinde üniversiteden mezun olan tüm bireylerin İŞKUR'dan ve İŞKUR'un hizmetlerinden haberdar olması amaçlanmalıdır. İŞKUR'un yükseköğretim mezunlarına yönelik hizmetlerinin geliştirilmesi ve sunmuş olduğu mevcut hizmetlerin kalite ve kapasitesinin artırılması için yükseköğretim mezunlarına ulaşmada problem yaşamaması gerekmektedir.

Bu doğrultuda, yükseköğretim mezunu bireylere erişimde kolaylık sağlaması açısından Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ve/veya üniversiteler ile ayrı ayrı mezunların iletişim bilgilerinin düzenli aralıklarla Kuruma iletilmesini içeren bir protokol imzalanması uygun olacaktır. Söz konusu protokol ile eğitim döneminin sonunda yükseköğretim kurumlarından mezun olan kişilerin iletişim bilgilerinin İŞKUR'a aktarılması ve bu kişilerle Kurum tarafından iletişime geçilmesi mümkün olabilecektir. Protokolün içeriğine ilişkin hususlar taraflarca belirlenecektir.

Eğitim yılı bitiminde mezunların iletişim bilgilerinin protokol imzalanan kurum(YÖK ve/veya ilgili üniversite) tarafından Kuruma iletilmesini müteakip, Kurum

hizmetlerinin kısa mesaj (SMS), elektronik posta, telefon görüşmesi, mektup, broşür gönderimi vb. yoluyla bu kişilere tanıtılması ve farkındalık oluşturulması imkanı yakalanabilecektir.

Burada asıl amaç, yükseköğretim mezunu tüm bireylerin İŞKUR hizmetlerinden haberdar olmasının sağlanmasıdır. Üniversite mezunu herkes kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un varlığı ve sunmuş olduğu hizmetler hakkında bu yolla bilgi sahibi olacaktır. Kurulacak olan iletişim mekanizması yardımıyla İŞKUR'un işgücü piyasasında görece daha az hizmet vermiş olduğu yükseköğretim mezunu nitelikli işgücüne ulaşım imkanına erişmesi, hizmet yelpazesinin genişlemesine de katkıda bulunabilecektir.

Yükseköğretim mezunları arasında İŞKUR'un tanınırlığı ve bilinirliği arttıkça ilk etapta Kuruma kayıtlı olan yükseköğretim mezunu kişi sayısında artış görülmesi ve bu kişilerin iş arama kanalları içerisinde İŞKUR'u kullanma oranının artması mümkün olabilecektir.

İŞKUR'la tanışan ve sunmuş olduğu hizmetlerden yararlanmaya başlayan mezunlar böylelikle işgücü piyasasına giriş aşamasında karşılaştıkları sorunların çözümünde bir kamu istihdam kurumunun desteğini almanın güvenine sahip olacak ve böylece daha doğru ve sağlıklı kariyer planı yapma şansını yakalamış olacaklardır.

3.4. WEB SİTESİ: "İŞKUR AKADEMİ"

1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren internet yaygın olarak kullanılmaya başlamış ve özellikle 2000'li yılların ortalarından itibaren internet kullanımı çok yüksek oranlara ulaşmış bulunmaktadır. Son yıllarda ise akıllı telefon kullanımının yaygınlaşmaya başlaması sayesinde internet, yaşamın her alanında ihtiyaç duyulan bir olgu haline gelmiştir.

Günlük hayatın vazgeçilmezleri arasına giren interneti yükseköğretim öğrencilerinin de oldukça yoğun ve etkili biçimde kullandıkları bilinmektedir. Artık internetteki arama motorları sayesinde çok sayıda veriye çok kısa sürede erişim imkanı bulunmaktadır. Dolayısıyla istenen bilgiye ulaşmada sıkıntı yaşanmaması,

yükseköğretim öğrencileri için başta bilimsel çalışmalar olmak üzere birçok alanda büyük avantaj ortaya çıkarmaktadır.

Birçok ihtiyacını internet sayesinde karşılayabilen yükseköğretim mezunları, kariyer planları için de internete gereksinim duymaktadır. Özellikle yükseköğretim mezunları, işgücü piyasasına girişte iş ararken veya öğrenimleri devam ederken internetteki kariyer sitelerini yoğun olarak kullanmaktadır. Çok sayıda üniversite öğrencisi ve mezunu bu siteler vasıtasıyla iş bulmakta ve staj yapma şansına sahip olmaktadır. İşverenler de söz konusu web sitelerine kayıt olarak istedikleri niteliklere sahip iş arayanları bulabilme ve içlerinden uygun olanları istihdam edebilme imkanına erişmektedirler. Özel istihdam büroları kapsamına giren bu web siteleri İŞKUR'dan izin almak şartıyla faaliyet göstermektedir.

Bu siteler arasında en çok tercih edilenlerden bazıları aşağıda yer almaktadır:[72]

- www.kariyer.net
- www.yenibiris.com
- www.secretcv.com
- www.elemanonline.net
- www.manpower.com.tr
- www.unisbul.com

Söz konusu kariyer sitelerinde özellikle yükseköğretim mezunları için çok sayıda iş ve staj imkanının yer aldığı görülmektedir. Bu sitelere kaydolan kişiler, özgeçmiş hazırlamakta, aktif iş ilanlarına başvurmakta, staj imkanlarını takip etmekte, e-eğitim imkanlarına erişebilmektedir. İş imkanlarının sektörlere, illere, mesleklere ve bölgelere göre gruplandırılması, iş arayanlara kolaylık sağlamakta, böylece kendi durumlarına uygun firma ve pozisyonları daha kolay inceleme şansı vermektedir.

İşverenler açısından da kariyer sitelerinin bir takım avantajları bulunmaktadır. Firmalar, istedikleri niteliklere sahip elemanları bulabilmek için kayıtlı iş arayanların profillerini incelemekte ve açık pozisyonları için çok sayıda aday arasından kendilerine

[72] http://www.alexa.com/siteinfo linkinden internet sitelerinin tercih edilme oranları hakkında genel bilgi edinilebilmektedir.

en uygun kişiyi seçebilmektedir. Böylece yükseköğretim mezunu nitelikli bireylere ulaşmakta ve onları istihdam edebilmektedir.

Yükseköğretim öğrencileri ve mezunlarına yönelik hizmetlerini geliştirmek ve çeşitlendirmek adına İŞKUR'un da bu kişilerin beklentilerine cevap verebilecek bir internet sitesine ihtiyacı bulunmaktadır. Kamu istihdam kurumu olarak, yükseköğretim öğrencileri ve mezunlarına sunulacak hizmetlerde kalitenin artırılması için web sitesi önemli bir araç olacaktır. Söz konusu web sitesinin içeriğinin yukarıda örnek verilen sitelere benzer şekilde kurgulanması uygun olabilecektir.

Bu noktada, oluşturulması planlanan web sitesinin adresi www.iskur.gov.tr/iskurakademi şeklinde olabilir. Bu sayfaya, Kurum web sitesinde yer alan "İŞKUR İnternet Şubesi" linkinin yanına yerleştirilecek olan "İŞKUR Akademi" görselinin altında yer alacak "Yükseköğretim Öğrenci/Mezun- İş Arayan" linkinden erişim sağlanabilecektir. Ayrıca, işverenler için de bu linkin altına "Yükseköğretim Mezunu Arama-İşveren" linki yerleştirilecek ve bu iki linkten de www.iskur.gov.tr/iskurakademi sayfasına erişilebilecektir. Bu sayfaya erişim için ayrıca bir şifre veya kullanıcı adı alınmayacak, Kuruma kayıt olurken alınan şifre giriş için kullanılabilecektir.

Mevcut sistemde Kuruma kayıtlı iş arayanlar T.C. Kimlik numarası ve şifre ile İŞKUR İnternet Şubesine girmek suretiyle aşağıdaki işlemleri gerçekleştirebilmektedir:

- Açık iş ilanlarını görme
- İş başvurusu yapma
- Kayıt güncelleme
- Kurs ve programlara başvurma
- İş ve meslek danışmanlığı için randevu alma
- İşsizlik ödeneğine başvurma, işsizlik ödeneği sorgulama
- Özgeçmiş oluşturma

Aynı şekilde işverenler de Kuruma kayıt olmak suretiyle İŞKUR İnternet Şubesi vasıtasıyla aşağıdaki işlemleri yapabilmektedir:

- Kayıtlı işgücünü görebilme
- İşgücü isteminde bulunma
- İşveren bilgilerini güncelleme
- Aylık işgücü çizelgesini doldurma
- Yurtdışı işçi sevki yapma
- İşten ayrılma bildirgesi girişi yapma

İŞKUR'un faydalanıcısı olduğu Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi kapsamında planlanan faaliyetlerden biri olan İş Eşleştirme ve Staj Eşleştirme Sistemi, iş arayanların ve işverenlerin Kurum hizmetlerinden yararlanması için yeni bir portal geliştirilmesi çalışmalarını içermektedir. Oluşturulacak bu sistem sayesinde iş arama ve eleman temininin belirli bir düzene bağlanması, iş arayanlar ve işverenler için kullanım kolaylığı sağlanması amaçlanmaktadır.

Sistem, iş arayanların ve işverenlerin gereksinimleri doğrultusunda kurgulanmaktadır. İş arayanların oluşturacakları profiller, işverenlerin talep ettikleri nitelikte elemanları ararken onlara kolaylık sağlayacaktır. Mevcut İŞKUR İnternet Şubesinde yer alan menülere ilave özelliklerin geliştirildiği sistemde, İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetler arasında yer almayan staj faaliyetinin de yer almasının özellikle öğrencilerin ilgisini çekeceği varsayılmıştır.

Hizmet çeşitliliği açısından kişilerin staj imkanlarına erişimine olanak tanınmasının faydalı olacağı düşünülse de planlanan sistemde; Kurumun ana hizmetleri arasında olmayan staj faaliyeti için öncelikli ve ayrı bir arama motoru geliştirilmesi; staj adı altında bir Kurum faaliyeti olmadığı ve dolayısıyla bu faaliyete ilişkin iş ve işlemlerin Kurum istatistiklerine yansımayacağı, ayrıca performans hedeflerinde de yer almayacağı için istenen sonuçlara ulaşılamayacağı ve beklenen etkiyi yaratmayacağı yönünde kaygıları da beraberinde getirmektedir. Stajdan ziyade, Kurumun özellikle son iki yılda ağırlık verdiği faaliyetlerin başında gelen işbaşı eğitim programlarının ön plana çıkarılmasının daha etkili olacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, söz konusu sistemin iş eşleştirme ayağının staj eşleştirmeden çok daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

İş Eşleştirme ve Staj Eşleştirme Sistemi, eğitim durumu gözetmeden bütün iş arayanlar için kurgulandığından yükseköğretim mezunlarının kullanımına yönelik tasarlanacak olan İŞKUR Akademi'den bu yönüyle ayrılmaktadır.

Halen kullanımda olan İŞKUR İnternet Şubesi ve yakın zamanda kullanıma sunulacak olan İş Eşleştirme ve Staj Eşleştirme Sistemi her ne kadar iş arayanların ve işverenlerin ihtiyacını belli ölçüde karşılayacak olsa da yükseköğrenim öğrencileri ve özellikle yükseköğretim mezunları için kurgulanacak olan "İŞKUR Akademi" web sitesinin kullanıcılara fayda sağlayacak şekilde daha modern, görsel açıdan zengin ve kullanıcı dostu olarak tasarlanması gerekmektedir. Yukarıda örnek verilen internet sitelerinin içeriği incelendiğinde, bu sitelerin kullanım kolaylığı açısından İŞKUR İnternet Şubesinden çok daha gelişmiş olduğu rahatlıkla görülecektir. Yükseköğretim öğrenci ve mezunlarının söz konusu sitelere ilaveten İŞKUR Akademi'yi tercih etmesinin yolu da bu sitenin içeriğinin mümkün olduğunca zengin ve kullanım yönünden pratik olmasından geçecektir.

İş arayanlar ve işverenler için mevcut sistemde yer alan modüllerin kapsamı yükseköğretim öğrencileri, mezunları ve işverenler için yeniden tasarlanmalı ve geliştirilmelidir. Kariyer sitelerini kullanmaya alışkın olan yükseköğretim mezunlarının İŞKUR Akademi'den de faydalanabilmesi için gerekli altyapı çalışmalarının yapılması gerekmektedir. İŞKUR Akademi'nin söz konusu sitelere kıyasla daha zayıf altyapıya sahip olması, hız ve kaliteye öncelik veren yükseköğretim mezunları tarafından bu sitenin tercih edilmemesine neden olacaktır.

İŞKUR, kayıtlı işverenlerden herhangi bir ücret almamaktadır. Bu durumun, işverenlerin nitelikli eleman temininde İŞKUR Akademi'yi tercih etmesinde önemli bir faktör olacağı değerlendirilmektedir. İşverenler, İŞKUR Akademi'ye istedikleri pozisyonda aradıkları elemanlar için ilan verebilecek ve bu ilanlar ana sayfada yayınlanacaktır. Yükseköğretim mezunu eleman talebinde bulunan firmalar İŞKUR İnternet Şubesi yerine doğrudan İŞKUR Akademi'ye girip arama yapma imkanına sahip olacak ve bu firmaların eleman temininde daha spesifik bir hedef kitle üzerinden araştırma yapmaları sağlanacaktır. Bu sayede eleman temin süresinin kısalacağı da düşünülmektedir.

Firmaların iş ilanlarının ana sayfada yayınlanmasının yanında bu ilanların sektör, bölge, pozisyonlara vb. göre kategorilere ayrılması da mümkün olabilecektir. İlanların ana sayfada yayınlanması firmaların tanınırlığına da katkı sağlayacaktır. Özellikle küçük ve orta ölçekli firmalar için bu oldukça önem taşımaktadır.

Yükseköğretim mezunu iş arayanlar için tasarlanacak iş arama menülerinin olabildiğince kullanışlı ve ihtiyaca cevap verebilecek nitelikte olması gerekmektedir. İş arayanlara hem hızlı arama hem de detaylı arama seçenekleri sunulabilecektir. Detaylı arama seçenekleri aşağıdaki kriterler vasıtasıyla çeşitlendirilebilecektir:

- Sektöre göre arama
- Firmaya göre arama
- Pozisyona göre arama
- Cinsiyete göre arama
- İş tecrübesine göre arama
- İle göre arama
- Bölgeye göre arama
- Tam zamanlı-yarı zamanlı işlere göre arama

İŞKUR Akademi'de iş arayanların bilgilerinin yer aldığı profillerinin içeriği de geliştirilmelidir. Kişinin özgeçmişi, mezun olduğu/devam ettiği okul, meslek, ilgi alanları, tecrübesi vb. hakkında ayrıntılı bilgilere yer verebilmesine imkan tanıyan menülerin eklenmesi ve kullanıma sunulmasının işverenler açısından da kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle profil sayfalarının mümkün olduğunca çok bilgiyi ihtiva edecek şekilde kurgulanması gerekmektedir.

İş arayanlar ve işverenler, İŞKUR Akademi vasıtasıyla iş başvurusu dışında Kurumun aktif işgücü hizmetleri kapsamında sunmuş olduğu kurs ve programlar ile iş ve meslek danışmanlığı vb. diğer hizmetlerden de yararlanabilecektir. Tabi ki bu hizmetler için geliştirilecek menülerin de en az iş arama menüleri kadar kullanışlı olması önemlidir. Her hizmet için ayrı bölümler oluşturulması ve bu bölümlerde ilgili hizmet hakkında detaylı bilgilendirme linkleri ve o hizmetten nasıl yararlanılacağına

dair açıklamaların bulunması ve mevcut sisteme kıyasla özellikle kurs ve program arama menülerinin daha etkin, anlaşılır ve detaylı oluşturulması gerekmektedir.

Yükseköğretim öğrenci ve mezunları için özellikle işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programlarının daha cazip olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda, İŞKUR Akademi'nin işbaşı eğitim ve girişimcilik eğitim programları ile ilgili menüleri için daha ayrıntılı ve bu programları cazip kılacak içerik geliştirilmelidir. Deneyim eksikliğinin giderilmesinde işbaşı eğitim programlarının, kişinin kendi işini kurması ve geliştirmesi için de girişimcilik eğitim programlarının öneminin altı çizilerek sitenin birçok bölümüne konulacak pop-up ve linklerle bu iki programın yoğun biçimde tanıtılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

İŞKUR Akademi'nin rehberlik ve danışmanlık açısından da kapsamlı içeriğe sahip olması önemlidir. Bu nedenle yükseköğretim öğrenci ve mezunlarının kariyer planlamasına yardımcı olmaya yönelik çok sayıda materyalin sitede bulunması gerekmektedir. Bu alandaki bilimsel araştırma, makale, yayın vb. dokümanların güncellenerek sitede yer alması kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyan bireylere yol gösterici olacaktır. Ayrıca sitede sektörleri, meslekleri ve firmaları tanıtan linklerin bulunması gerekmektedir. Kişi bu sayede, çalışmak istediği sektör ve firmalara ait detaylı bilgilere ulaşabilecek ve daha doğru karar verme şansına sahip olacaktır.

İş arayanlar ve işverenlere kullanım kolaylığı sağlamasının yanı sıra İŞKUR Akademi'nin içeriğinin görsel açıdan da zengin olması gerekmektedir. Görsel tasarımların Kurumsal Kimlik Kılavuzu'na[73] uygun biçimde geliştirilmesi ve dikkat çekici öğelerin kullanılması uygun olacaktır. Özellikle firmaların verdiği ilanların bulunduğu kısımların görselliğine dikkat edilmesi önemlidir.

Mobil cihazlar için İŞKUR Akademi'nin uygulamasının geliştirilmesi ve kullanıma sunulması da çok önemlidir. Günümüzde sürekli büyüyen akıllı telefon ve tablet bilgisayar pazarı ve akıllı telefonların kullanım miktarındaki artış göz önüne alındığında mobil uygulamaların popülerliğinin de bununla doğru orantılı olarak arttığı gözlemlenmektedir. Oldukça pratik özellikleri bünyesinde barındıran mobil

[73]Türkiye İş Kurumu, **Kurumsal Kimlik Kılavuzu,** http://statik.iskur.gov.tr/tr/gecici/Kurumsal_Kimlik_Kilavuzu_web.pdf (05.11.2013)

uygulamalar kişilerin hayatını kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla, İŞKUR'un, kullanımda olan mobil uygulamalarına İŞKUR Akademi'yi de ilave etmesinin son derece faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede, mobil uygulama vasıtasıyla kişiler İŞKUR Akademi'ye daha hızlı erişebilecek ve hizmetlerden faydalanabilecektir.

3.5. YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRENCİ VE MEZUNLARINA YÖNELİK İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

Çalışmanın ikinci bölümünde hakkında kısa açıklamalar yapılan aktif işgücü programları kapsamındaki mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları vb. hizmetler vasıtasıyla İŞKUR, işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırarak işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Özellikle 2008 yılında ortaya çıkan küresel ekonomik krizden sonra artarak uygulanmaya başlanan aktif işgücü programlarına katılan kişi sayısında artış gözlenmektedir. 2011 yılında 250.016 kişi İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve programlardan yararlanırken, 2012 yılında bu sayı 454.645 kişiye, 2013 yılının ekim ayı sonu itibariyle de 288.444 kişiye ulaşmış bulunmaktadır.[74]

İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetler arasında yer alan söz konusu programlardan özellikle işbaşı eğitim programının yükseköğretim öğrencileri ve mezunlarına yönelik olarak tasarlanabileceği ve geliştirilebileceği değerlendirilmektedir. Bu konuda ayrı bir mevzuat geliştirileceği gibi, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin "Özel politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi" başlıklı 99. Maddesi uyarınca da özel politika, program ve projeler hazırlanabilmesi mümkün olabilecektir.[75]

İşbaşı eğitim programı ile ilgili olarak İŞKUR'un 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı'nda stratejik hedefler arasında yer alan *"Mesleki deneyimi olmayan kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35'ni işbaşı eğitim programlarından yararlandırmak."*[76] hedefi de göz önüne alındığında, yükseköğretim öğrencileri ve mezunlarına yönelik özel işbaşı eğitim programları geliştirilmesi faydalı olabilecektir. Söz konusu programların mevcut

---

[74] Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Ekim 2013
[75] **Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği,**R.G.12.03.2013-28585
[76] Türkiye İş Kurumu, **2013-2017 Dönemi Stratejik Planı**

uygulamadan bazı yönleriyle farklı şekilde kurgulanması ve yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik olarak tasarlanması ve bu konuda mevzuat değişikliği gerçekleştirilmesi ya da Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 99. Maddesi kapsamında yeni bir düzenleme yapılması sonucunda ilgili hedef grubun işgücü piyasasına girişine ve istihdamına katkı sağlanacağı ve İŞKUR'un bu alanda önemli mesafe kat edebileceği düşünülmektedir.

Yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik kurgulanacak işbaşı eğitim programlarının içeriğine geçmeden önce işbaşı eğitim programı ile ilgili genel açıklamaların yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Programın uygulaması kısaca aşağıdaki gibidir: [77]

2009 yılından itibaren İŞKUR tarafından uygulanmakta olan işbaşı eğitim programları daha önce de ifade edildiği gibi İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yine İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde, daha önce edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini ve/veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir. Herhangi bir mesleki deneyim ve vasıf gerektirmeyen alanlarda düzenlenmeyen programın nitelik gerektiren öğretmenlik, avukatlık, mühendislik vb. bazı alanlarda düzenlenmesine engel bir durum bulunmamaktadır.

İşbaşı eğitim programından yararlanma şartları işsizler ve işverenler için aşağıda belirtilmiş bulunmaktadır:

Programdan yararlanmak isteyen kişilerin şu şartlara sahip olması gerekmektedir:

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı olmamak
- Başvuru tarihi itibari ile son 6 ay içinde işbaşı eğitim programı kapsamında başvurulan meslekte çalışmamış olmak

[77] **Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi 2013-1**

- Programın başlama tarihinden önceki 3 aylık dönemde; programın yapılacağı işyerinin kayıtlı veya kayıt dışı çalışanı olmamak
- Emekli olmamak

İşbaşı eğitim programlarının uygulanabileceği işyerleri ise aşağıda belirtilmiştir:

- 4857 sayılı İş Kanunu ve 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak en az iki çalışanı bulunan işyerleri,
- Kamu kurum/kuruluşlarının payının % 50'nin altında olduğu iktisadi teşekküller,
- İşbaşı eğitim programı katılımcılarının programın tamamlanması sonrasında 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında istihdam edilebilecek olmaları halinde dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek birlikleri, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, noterler vb.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile yükseköğretim öğrencilerinin de işbaşı eğitim programına katılmasına imkan tanınmıştır. Buna göre; ikinci öğretim, açık öğretimdeki öğrenciler ve yükseköğretim (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) öğrencileri, mezuniyet sonrasındaki iş deneyimi eksikliğinin giderilmesine katkı sağlaması ve teorik bilgilerinin uygulamasını görmeleri amacıyla, program sonunda istihdam edilmelerine engel durumları bulunmadığının uygun görülmesi halinde, işbaşı eğitim programına katılabilmektedir. Bu düzenlemenin yükseköğretim öğrencilerine yönelik düzenlenecek işbaşı eğitim programlarının geliştirilmesine yardımcı olabileceği değerlendirilmektedir.

İşverenlerden 2 ile 10 arasında çalışanı bulunanlar 1, 11 ve üzerinde çalışanı olanlar ise mevcut çalışan sigortalı sayısının 1/10'u kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilmektedir. Katılımcının, işyerine ait sigortalı hizmet listesinde bildirilen sigortalı sayısının geriye dönük son 3 aylık ortalamasına ilave olması gerekmektedir. (İlave olmaktan kasıt, başvuru yapılan aydaki çalışan sayısının son 3 aylık çalışan ortalamasına eşit veya bu sayıdan büyük olmasıdır.)

İşbaşı eğitim programlarından yararlanacak olan işvereni ile katılımcı arasında işbaşı eğitim programı sözleşmesi imzalanmakta, sözleşmenin geçerlilik kazanması, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce onaylanması halinde mümkün olmaktadır.

Programın uygulanma aşamasında çeşitli koruma önlemleri getirilmiştir. Bunlardan en önemlisi, işverenin çalışan sayısında azalma olması durumunda bir ay içinde çalışan sayısının programın başladığı aydaki sayıya ulaşmasının talep edilmesidir. Çalışan sayısı bir ay içinde başlangıçtaki sayıya ulaşmaz ise azalan çalışan sayısı kadar katılımcının programına işveren tarafından son verilmesi gerekmektedir. Bu yükümlülük yerine getirilmezse işverene maddi yaptırım uygulanmakta ve işveren ile 12 ay süreyle işbaşı eğitim programı düzenlenmemektedir. Bu düzenlemeyle işverenin kendi çalışanları ile işbaşı eğitim programı katılımcılarını ikame etmesini önlemek amaçlanmıştır.

İşbaşı eğitim programında işverenler katılımcılara veya Kuruma herhangi bir ödeme yapmamaktadır. İŞKUR tarafından katılımcılar için aşağıda sayılan ödemeler yapılmaktadır:

- Katılımcı Zaruri Giderleri (2013 yılı için 25 TL)
- Genel Sağlık Sigortası Primleri
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Primleri

Programın süresi, günlük en az 5, en fazla 8 saat olmak üzere haftada 6 günden ve 45 saatten, toplamda da 160 fiili günden fazla olamamaktadır. Program sonunda işbaşı eğitim programı katılımcılarına, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve işveren/işveren yetkilisi tarafından imzalanan ve katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösteren Katılım Belgesi verilmektedir.

İşbaşı eğitim programlarında, İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarındaki şekliyle istihdam yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak, programdan yeniden yararlanmak için yeni katılımcı talebinde bulunan işverenin, başvuru tarihinden geriye dönük olarak son 1 yılda işbaşı eğitim programını tamamlayan (mezun olan) katılımcılardan en az %20'sini kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az 60 gün istihdam ettiğini belgelemesi gerekmektedir.

Mevcut işbaşı eğitim programı ile ilgili genel açıklamalardan sonra yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik olarak geliştirilecek işbaşı eğitim programları ile ilgili temel esaslara geçilmesi ve bunların başlıklar halinde açıklanması faydalı olabilecektir:

a) Program Düzenlenecek Meslekler

Yükseköğretim öğrencileri ve mezunlarına yönelik işbaşı eğitim programları en az önlisans mezunu olmayı gerektiren mesleklerde düzenlenecektir. Bu doğrultuda, Türk Meslekler Sözlüğü'nde[78] belirtilen yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ve teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları gibi meslek ana gruplarında yer alan meslekler esas alınabilecektir. Ayrıca, yükseköğretim öğrencilerinin eğitim aldıkları meslekte veya yakın meslekte programa katılması o meslekte deneyim kazanmaları açısından tercih edilecektir.

b) Program Düzenlenecek İşyerleri

İşbaşı eğitim programının düzenleneceği işyerleri mevcut uygulamada belirtilen şartlara sahip işyerleri olacak, ayrı bir düzenleme yapılmayacaktır.

c) Programa Katılma Koşulları

Programa katılacak kişilerin en az yükseköğretim öğrencisi veya yükseköğretim mezunu olması gerekmektedir. Bunun dışında aranacak şartlar aşağıda yer almaktadır:

i) Kuruma kayıtlı işsiz olmak,

ii) 18 yaşını tamamlamış olmak,

iii) Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde; programın yapılacağı işyerinin sigortalı hizmet listesinde kayıtlı çalışanı olmamak,

iv) Yükseköğretim öğrencisi veya yükseköğretim mezunu olduğunu belgelemek,

v) Emekli olmamak

[78] **Türk Meslekler Sözlüğü** http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx (11.11.2013)

d) Kontenjanların Belirlenmesi

İşverenler için kontenjan belirlenirken hem aynı işverene bağlı farklı sigorta sicil numarasına sahip işyerlerinde çalışan sayısı üzerinden, hem de her işyeri için ayrı değerlendirme yapılması mümkün olabilecektir. Örneğin; A işverenine bağlı B,C ve D işyerlerinin çalışan sayısının toplamı üzerinden başvuru yapılabileceği gibi, sadece C işyeri de ayrı olarak başvuruda bulunabilecektir.

e) Katılımcı Sayısının Belirlenmesi

İşverenlerin talep edebileceği katılımcı sayısı işyerinin çalışan sayısına göre kategorilere ayrılmak suretiyle belirlenecektir. Bu doğrultuda, talep edilebilecek katılımcı sayısı aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır:

- 2 ile 10 arasında çalışanı bulunan işverenler 1,
- 11 ile 100 arasında çalışanı bulunan işverenler için çalışan sayısının % 10'u,
- 101 ile 500 arasında çalışanı bulunan işverenler için çalışan sayısının % 15'i,
- 501 ve üzerinde çalışanı bulunan işverenler için çalışan sayısının % 20'si

Katılımcı sayısı belirlenirken ortaya çıkacak küsuratlar bir üst sayıya tamamlanacaktır.

f) Sözleşme İmzalanması

Bu hususta da mevcut uygulama esas alınacak olup, işbaşı eğitim programlarından yararlanacak olan işyeri ile katılımcı arasında işbaşı eğitim programı sözleşmesi imzalanacak ve sözleşmenin geçerlilik kazanması, il müdürlüğünce onaylanması halinde mümkün olacaktır.

g) Programın Uygulanmasına İlişkin Hususlar

Mevcut uygulamada işverenlerin çalışan sayısında azalma olması halinde çalışan sayısının bir ay içerisinde başlangıçtaki sayıya ulaşmaması durumunda azalan çalışan sayısı kadar katılımcının programına son verilmesi durumu yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik işbaşı eğitim programlarında söz konusu olmayacaktır. Ancak, çalışan sayısının hak edilen kontenjanı etkileyeceği durumlarda katılımcıların geri alınması mümkün olacaktır. Örneğin; 110 çalışanı bulunan işveren, hak ettiği

kontenjana göre 17 katılımcı ile program başlatmış ve çalışan sayısının 95'e düştüğü tespit edilmişse, 95 çalışan için 10 katılımcı hak etmiş olacağından 7 katılımcının programına son verilmesi gerekecektir. Bu işlemden başka herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır.

Hak ettiği kontenjandan daha az katılımcı ile program başlatan işveren için yine kontenjanı etkileyip etkilememe durumu göz önüne alınacak ve buna göre işlem yapılacaktır. Çalışan sayısının tespiti İl Müdürlüğüne ibraz edilecek olan tahakkuk fişleri üzerinden yapılacak ve işverenin fiili çalışanları değerlendirmeye alınacaktır.

h) Program Süresi ve Devam Zorunluluğu

Program süresi taraflarca belirlenecek olup 60 fiili günden az olmamak üzere en fazla 160 fiili gün program uygulanacaktır. Ayrıca program süresi, günlük en az 3, en fazla 8 saat olmak üzere haftada 6 günden ve 45 saatten fazla olamayacaktır. Katılımcılar 24 ay içinde en fazla 160 fiili gün işbaşı eğitim programından yararlanabileceklerdir.

Katılımcının devamsızlığı, doktor raporu ile belgelendirilebilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında, işbaşı eğitim programı toplam süresinin 1/10'undan daha fazla olması halinde katılımcının sözleşmesi, İl Müdürlüğü tarafından fesh edilecektir. Bunun dışında herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır.

ı) Program Kapsamında Karşılanacak Giderler

Program süresince katılımcılara katılımcı zaruri gideri yerine, toplum yararına programlarda olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde asgari ücret tespit komisyonu tarafından belirlenen 16 yaşını doldurmuş işçiler için günlük asgari ücret miktarının katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar esas alınarak ödeme yapılacaktır.

Katılımcıya programa katıldığı her fiili gün için Genel Sağlık Sigortası primleri ve İş Kazası ve Meslek Hastalığı primleri de Kurum tarafından ödenecektir.

i) Yeni Program Başvurusu

Yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik işbaşı eğitim programlarında işveren tarafından yeniden programdan yararlanmak için başvuru yapıldığında herhangi bir istihdam yükümlülüğü aranmayacaktır.

j) Sözleşmenin Feshi ve İdari Yaptırımlar

Sözleşmenin tarafları, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerini kıyasen uygulamak suretiyle sözleşmeyi fesih yetkisine sahip olacaktır. Ayrıca istenildiği zaman, aynı gün içerisinde karşı tarafa ve 3 işgünü içinde İl Müdürlüğüne bildirilmek suretiyle sözleşme fesh edilebilecektir. Feshin geçerli olabilmesi yetki ve usulde paralellik ilkesi gereğince İl Müdürlüğünce uygun görülmesi halinde geçerli olacaktır. İl Müdürlüğü tarafından sözleşmede belirtilen hususların gerçeği yansıtmamasının tespiti halinde de sözleşme fesh edilebilecektir.

Sözleşmenin, İş Kanunu'nun 24. ve 25. Maddelerini kıyasen uygulamak suretiyle ve İl Müdürlüğü tarafından sözleşmede belirtilen hususların gerçeği yansıtmamasının tespit edilmesi nedeniyle fesh edildiği durumlarda feshe neden olan tarafla fesih tarihinden itibaren 12 ay süreyle işbaşı eğitim programı düzenlenmeyecektir. Bunun dışında herhangi bir maddi yaptırım söz konusu olmayacaktır.

k) Katılım Belgesi

İşbaşı eğitim programı katılımcılarına, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösteren Katılım Belgesi il müdürlüğü ve işveren/işveren yetkilisi tarafından imzalanarak verilecektir.

3.6. İSTİHDAM TEŞVİĞİ

Nitelikli işgücünün İŞKUR hizmetlerinden yararlanması için geliştirilecek uygulamalardan sonra işverenlerin nitelikli eleman ihtiyacını gidermede İŞKUR'u tercih etmesi konusunda da birtakım yeni fikirlerin ortaya atılması ve yeni yaklaşımların benimsenmesi gerekmektedir.

İşverenlerin İŞKUR hizmetlerinden faydalanarak nitelikli işgücüne erişimini sağlamak için yeni bir istihdam teşvik mekanizması geliştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Oluşturulacak yeni sistem ve yapılacak düzenlemeler sayesinde İŞKUR, işverenlerin aradığı elemanı bulmada başvuracağı başlıca seçeneklerden biri haline gelebilecektir.

Öncelikle şu an uygulanmakta olan istihdam teşviklerine kısaca göz atmakta fayda bulunmaktadır. Söz konusu istihdam teşvikleri arasında en yenisi 2011 yılında yürürlüğe konmuştur. 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 74. Maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici 10. Maddede ilgili düzenleme ve teşviğin içeriği şu şekilde belirtilmiş bulunmaktadır:[79]

> *"31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır."* Bu maddede belirtilen destek unsuru;
>
> *a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;*
> *1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırksekiz ay süreyle,*
> *2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuzaltı ay süreyle,*
> *3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmidört ay süreyle,*
> *b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmidört ay süreyle,*
> *c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,*
> *ç) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için on iki ay süreyle,*
> *d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle, uygulanır."*

[79] **4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,R.G.08.09.1999-23810**

Tablo 30 : İstihdam Teşvikleri

CİNSİYET - YAŞ VE KİŞİSEL DURUMA GÖRE TEŞVİKTEN YARARLANMA SÜRESİ (AY)									
		EĞİTİMSİZ KİŞİ İÇİN		MESLEKİ EĞİTİMLİ KİŞİ İÇİN			MYK BELGELİ KİŞİ İÇİN		
YAŞ GRUBU CİNSİYET	SADECE İŞKUR'A KAYITLI KİŞİ İÇİN	NORMAL ALIM	İŞKUR ÜZERİNDEN ALIM	4/A'LI ÇALIŞAN İÇİN	NORMAL ALIM	İŞKUR ÜZERİNDEN ALIM	4/A'LI ÇALIŞAN İÇİN	NORMAL ALIM	İŞKUR ÜZERİNDEN ALIM
Kadın 18+	6	24	30	12	36	42	12	48	54
Erkek18-29	6	24	30	12	36	42	12	48	54
Erkek 29+	6	-	-	12	24	30	12	24	30

Kaynak: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

İlgili maddede belirtilen teşvik süreleri yukarıda da tablo halinde (Tablo 30) gösterilmiş bulunmaktadır. Teşvikten yararlanma şartları da sigortalı ve işyeri açısından şu şekilde özetlenebilecektir:[80]

Sigortalı açısından:

- 1/3/2011 ila 31/12/2015 tarihleri arasında işe alınmış olmak,
- 18 yaşından büyük olmak,
- İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmamak,
- Fiilen çalışıyor olmak,

İşyeri açısından:

- Özel sektör işverenlerine ait olmak,
- Sigortalının, ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılıyor olması
- Yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu olmaması,

[80] http://www.isvesosyalguvenlik.com/istihdam-tesviki-uygulamalari-tesviklerin-kapsami-ve-yararlanma-sartlari/3/#.UrdNGPRdUrU (17.11.2013)

- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olması,
- Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmiş olması

Yapılan bazı araştırma ve çalışmalarda söz konusu teşvik sisteminin işverenlerin prim maliyetlerini yaklaşık % 55 oranında azalttığı ifade edilmektedir. Ancak, teşvikten yararlanma şartlarının karmaşık olmasının, teşvik sisteminin beklenen düzeyde etki yaratmaması ve istenen sonuçlara tam anlamıyla ulaşılamaması gibi sorunları da beraberinde getirdiği yönünde görüşler de mevcuttur.[81]

Yükseköğretim mezunlarının İŞKUR üzerinden istihdam edilmesini özendirmesi amaçlanan yeni teşvik sisteminin sigorta prim desteğinden ziyade ücret desteği şeklinde uygulanmasının daha yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, teşvik mekanizmasının uzun süreli istihdam sağlamaya katkıda bulunması da beklenmektedir.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) de Genel Destek Programı kapsamında işletmelere Nitelikli Eleman İstihdam Desteği sağlamaktadır. Temel felsefesinin benzer olması nedeniyle teşvik mekanizmasının geliştirilmesinde KOSGEB'in söz konusu desteğinin belli kısımlarından yararlanılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.[82]

3.6.1. Teşvik Sisteminin İçeriği

Ücret desteği şeklinde uygulanacak olan teşviklerin de yasal dayanağı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenecek yeni bir Geçici Madde olacaktır. İlgili maddeye istinaden aşağıda ayrıntıları belirtilecek olan ücret desteği İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır. Bu doğrultuda yeni teşvik sisteminin uygulamasına ilişkin esaslar aşağıda belirtilmiş bulunmaktadır:

- Ücret desteği 01.06.2014 tarihinden itibaren başlayacak ve İŞKUR'a kayıtlı en az önlisans mezunu işsizlerin istihdam edilmesi halinde geçerli olacaktır.

[81]Karataş Gürel Deniz; Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak, http://www.tusiad.org.tr/bilgi-merkezi/fikir-ureten-fabrikadan/tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak/ (17.11.2013)
[82]http://www.kosgeb.gov.tr/istanbulanadolu/tr/content.asp?PID=%7B5DF23C08-2915-4C2C-909E-2CD62780CBCA%7D (17.11.2013)

- Desteğin süresi beş yıl olup, 31.05.2019 tarihinden sonra işe alınan kişiler için destekten yararlanılamayacaktır.
- Ücret desteği, ilk yıl için cari net asgari ücret kadar,
  İkinci yıl için cari net asgari ücretin % 20 fazlası kadar,
  Üçüncü yıl için cari net asgari ücretin % 30 fazlası kadar,
  Dördüncü yıl cari net asgari ücretin % 40 fazlası kadar,
  Beşinci ve son yıl içinse cari net asgari ücretin % 50 fazlası kadar verilebilecektir.
- Ücret desteği brüt asgari ücretin en az % 50 fazlası tutarında ücret ödenen sigortalılar için geçerli olacaktır.

3.6.2. Teşvikten Yararlanma Şartları ve Diğer Hususlar

Ücret desteği şeklinde uygulanacak teşvikten yararlanmak için sigortalılar ve işyerleri için bazı şartlar aranacaktır. 4447 sayılı Kanunun Geçici 10.Maddesinde belirtilen şartların bir bölümü burada da uygulanacaktır.

Sigortalı için aranacak şartlar şunlardır:

- 18 yaşından büyük olmak,
- En az önlisans mezunu olmak,
- İŞKUR'a kayıtlıyken istihdam edilmiş olmak,
- 01.06.2014 tarihinden sonra istihdam edilmiş olmak,
- İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmamak,
- Fiilen çalışıyor olmak.

İşyeri için aranacak şartlar da şu şekilde olacaktır:

- Özel sektör işverenlerine ait olmak,
- En az iki sigortalı çalışanı bulunmak,
- Sigortalıyı 01.06.2014 tarihinden sonra istihdam etmiş olmak,
- Yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu olmamak,

- Aylık prim ve hizmet belgelerini yedi işgünü içinde İŞKUR'a ibraz etmiş olmak.

Ücret desteği kapsamındaki ödemeler, işyeri tarafından Kuruma ibraz edilmesi gereken belgeleri müteakip 10 işgünü içerisinde gerçekleştirilecektir. Söz konusu belgelerin mücbir sebepler dışında süresi içinde verilmemesi halinde ilgili ay için ödeme yapılmayacaktır.

Ücret desteğinden yararlanmakta iken, sigortalının işten çıkarılması ya da sigortalının istifa etmesi, ya da belirli süreli sözleşmeyle çalışıyorsa sözleşmenin bitmesi nedeniyle kişinin işten çıkması ve daha sonra tekrar istihdam edilmeye başlaması halinde ücret desteğinden yararlanılan süre sıfırlanacaktır. Destekten tekrar yararlanılmaya başladığında ilk yıl için geçerli olan ödemeden faydalanılabilecek, destek sıfırdan işlemeye başlayacaktır. Bu durumda sigortalının son altı aylık dönemde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmama şartının da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Ancak, doğum, uzun süreli hastalık, askerlik vb. nedenlerle işten çıkan/çıkarılan kişinin tekrar istihdam edilmeye başlaması halinde destek de söz konusu kişi için kaldığı yerden işlemeye devam edecektir. İşverenlere bu yönde bir istisna tanınmış olacaktır.

3.7. TANITIM FAALİYETLERİ

İŞKUR tarafından yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik geliştirilen faaliyetlerin istenen sonuçlara ulaşması için söz konusu faaliyetlerin ilgili hedef kitle ve işverenlere tanıtımının etkili biçimde yapılması gerekmektedir. Her ne kadar İŞKUR Kariyer Birimleri, İŞKUR Akademi ve Mezun İletişim Protokolü vasıtasıyla yükseköğretim gören bireylere, mezunlara ve işverenlere Kurum hizmetleri belli bir ölçüde tanıtılacak olsa da bunlara ek olarak farklı uygulamalar ve etkinlikler gerçekleştirilmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Kurum özellikle son yıllarda tanıtım anlamında büyük bir atılımda bulunmaktadır, fakat henüz istenen seviyeye gelinmediği bilinmektedir. İŞKUR, hizmet kalitesini ve çeşitliliğini önemli ölçüde artırsa bile bunu işgücü piyasası aktörlerine yeterince duyuramazsa ve tanıtım düşük düzeyde kalırsa istenen sonuçlara

ulaşılamayacaktır. Bu nedenle, İŞKUR Türkiye işgücü piyasasında önemli bir yer elde etmek istiyorsa tanıtım faaliyetlerine azami özen göstermelidir. Özellikle nitelikli işgücüne erişimde tanıtım oldukça önemlidir.

Nitelikli işgücüne yönelik tanıtım faaliyetlerinin dört ana başlık altında toplanması uygun olacaktır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- İstihdam Fuarları, Kariyer Günleri, İstihdam Konferansları ve Paneller
- Yazılı ve Görsel Basın ve Yayın Kuruluşları Yoluyla Tanıtım
- Sosyal Medya Yoluyla Tanıtım
- İşveren Bilgilendirme Seminerleri

3.7.1. İstihdam Fuarları, Kariyer Günleri, Konferans ve Paneller

3.7.1.1. İstihdam Fuarları

İstihdam fuarları iş arayan, işveren ve çeşitli kuruluşları bir araya getirerek, işverenlerin işgücü taleplerini değerlendirmelerine, iş arayanların da firmaları tanımasına imkân sağlama ve İŞKUR hizmetlerinin hem iş arayanlar hem de işverenler tarafından tanınırlığını arttırmak amacıyla düzenlenmektedir.[83]

İŞKUR tarafından özellikle büyük şehirlerde çeşitli dönemlerde istihdam fuarları düzenlenmektedir. Bu fuarlarda firmalar ile iş arayanlar bir araya gelmekte, İŞKUR çalışanları tarafından işveren ve iş arayanlara Kurum hizmetleri hakkında bilgilendirme yapılmaktadır.

Yükseköğretim öğrenci ve mezunlarının da söz konusu istihdam fuarlarına yoğun ilgi gösterdiği bilinmektedir. İşgücü piyasasına yeni giren veya girmek üzere olan bu kişiler istihdam fuarlarında işgücü piyasası ve İŞKUR hakkında önemli bilgiler elde etmektedir. Ayrıca, bu fuarlar sayesinde kendilerine yeni bir vizyon geliştirme imkanına sahip olmaktadırlar.

Nitelikli bireylerin istihdam fuarlarına olan ilgisini canlı tutmak, bu yolla onları Kurum hizmetlerinden yararlanmaya teşvik etmek için istihdam fuarlarının sayısının

[83] Türkiye İş Kurumu, **7.Genel Kurul Raporu**

artırılması, Türkiye geneline yayılması ve yükseköğretim öğrencileri ve mezunları için ayrı istihdam fuarlarının düzenlenmesi faydalı olacaktır. Nitelikli işgücüne yönelik ayrı olarak düzenlenecek fuarlara firmaların da katılımının yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu fuarlar sayesinde çok sayıda nitelikli bireye ve büyük ölçekli firmaya ulaşım ve Kurum hizmetlerini tanıtma imkanı sağlanmış olacaktır.

Performans Programları kapsamında büyükşehir belediyesi bulunan il müdürlükleri için belirlenen hedefler arasında yer alan istihdam fuarı düzenleme hedefinin 81 il müdürlüğü için belirlenmesi ve ayrıca yine her il müdürlüğü için yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik ayrı istihdam fuarı gerçekleştirme hedefinin konulması Kurum faaliyetlerinin nitelikli bireylere ve firmalara tanıtımı açısından uygun olacaktır. Bu kapsamda, büyükşehir belediyesi bulunan illerde ikisi yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik olmak üzere yılda dört , diğer illerde ise biri yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik olmak üzere yılda iki kez istihdam fuarı düzenlenmesinin performans hedefleri arasında yer almasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

3.7.1.2. Kariyer Günleri

Çalışmanın "3.2. İŞKUR Kariyer Birimleri" başlığı altında kariyer günleri ile ilgili kısa bilgiye yer verilmişti. Kariyer günlerinde eğitimli/nitelikli işgücü ile çeşitli kurum ve kuruluşlar bir araya getirilerek, bireylerin işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş bulmasına aracılık etmek ve çeşitli etkinlikler sayesinde öğrencilerin kariyer planlaması yapmasına yardımcı olmak, aynı zamanda kurum ve kuruluşların nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştırmak amaçlanmaktadır.[84]

Yükseköğretim öğrencileriyle doğrudan temas kurulmasına yardımcı olan ve bu sayede Kurum hizmetlerinin nitelikli işgücü tarafından tanınmasına imkan veren kariyer günlerinin yaygınlaştırılması ve bu doğrultuda kariyer günlerinin sayısının artırılması gerekmektedir. Kariyer günleri de istihdam fuarları gibi il müdürlüklerinin performans hedefleri arasında yer almakta, istihdam fuarı hedefinden farklı olarak tüm il müdürlükleri için belirlenmiş bulunmaktadır. İstihdam fuarı hedefinde olduğu gibi kariyer günlerinin de büyükşehir statüsündeki illerde yılda dört kez, diğer illerde de

[84] Türkiye İş Kurumu, **7.Genel Kurul Raporu**

yılda iki kez düzenlenmesi şartının getirilmesi ve hedeflerin buna göre revize edilmesi uygun olacaktır.

3.7.1.3.İstihdam Konferansları

İŞKUR'un kamuoyunda ve özellikle nitelikli işgücü tarafından tanınması için gerçekleştirilecek faaliyetler arasında bilgilendirme konferanslarının, panellerin ve toplantıların önemli bir yeri olacağı açıktır. Düzenlenecek bu tür etkinlikler sayesinde Kurum faaliyetlerinin geniş kitlelere duyurulması ve katılımcı bir anlayışla icra edilmesine zemin hazırlanmış olacaktır.

Bu kapsamda, Genel Müdürlük ve il müdürlükleri tarafından "İstihdam Konferansları" adı altında çeşitli etkinliklerin düzenlenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Başta yükseköğretim öğrenci ve mezunları olmak üzere iş arayanların, işverenlerin, akademisyenlerin, sivil toplum örgütleri ve sosyal tarafların temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilecek olan söz konusu konferanslarda İŞKUR faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapılması, akademisyenler ve kurum/kuruluşların temsilcileri tarafından işgücü piyasasına ilişkin değerlendirmelerin aktarılması ve işverenler ile iş arayanların görüş ve önerilerinin alınması faydalı olacaktır.

İstihdam konferanslarının Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinin her birinde belirlenecek illerde yılda en az iki kere düzenlenmesi uygun olabilecektir. Genel Müdürlük tarafından koordine edilecek ve konferansın düzenleneceği ilde bulunan il müdürlüğü tarafından organize edilecek konferanslara hem Kurumun üst yönetiminden temsilcilerin, hem Genel Müdürlükte görevli uzman personelin, hem de başta o il müdürlüğünde görevli personel olmak üzere konferansın düzenlendiği ilin bağlı bulunduğu coğrafi bölgedeki tüm illerin belirli sayıdaki personelinin katılım sağlaması konferansları daha etkin hale getirecektir.

3.7.2. Yazılı ve Görsel Basın ve Yayın Kuruluşları Yoluyla Tanıtım

İŞKUR'un nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerinin en etkili tanıtımı şüphesiz medya vasıtasıyla olacaktır. Bu sayede söz konusu hizmetlerin geniş kitlelere duyurulması sağlanabilecektir.

Tanıtımın görsel olarak yapılmasının en kolay yollarından birinin İŞKUR'un genel hizmetleri ve nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerini konu alan bir televizyon programının hazırlanması olacağı değerlendirilmektedir. Bu hususta Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT) ile bir protokol imzalanması mümkün olabilecektir. İmzalanacak protokol kapsamında TRT Haber isimli kanalda "İstihdam Saati" (veya TRT tarafından belirlenecek bir isimle) adıyla bir programın yayınlanabilecektir. Programın haftada kaç saat, hangi zaman diliminde ve hangi günler yayınlanacağına dair ayrıntılar protokolle belirlenebilecektir.

Program vasıtasıyla iş imkanları, aktif işgücü programları ve iş ve meslek danışmanlığı vb. gibi konular hakkında bilgiler Kurum yetkililerinin katılımıyla izleyicilere aktarılabilecek, ayrıca izleyicilerden gelen sorular cevaplandırılabilecektir. Nitelikli işgücüne yönelik ayrı bir bölümün de yer alacağı programa akademisyenlerin ve işverenlerin de katılımının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Yazılı basında İŞKUR'un nitelikli işgücüne yönelik hizmetleri de gazetelerin insan kaynakları ekleri vasıtasıyla tanıtılabilecektir. Genellikle beyaz yaka olarak tabir edilen nitelikli işgücüne yönelik olarak yayınlanan söz konusu eklerde belirli sayıda sayfanın İŞKUR hizmetlerine ayrılması için gazetelerle protokol veya anlaşmalar yapılabilecektir.

Yazılı ve görsel medyada eş zamanlı uygulanacak olan bu faaliyetlerin, İŞKUR hizmetlerinin tanıtımına çok büyük katkı sağlayacağı ve Kurumun medya ile olan ilişkilerine yeni bir boyut kazandıracağı tahmin edilmektedir.

3.7.3. Sosyal Medya Yoluyla Tanıtım

Günümüzde internetin hayatın her alanına girmesi sayesinde çeşitli kavramlar ortaya çıkmıştır. Bunlardan birisi de "sosyal medya" kavramıdır. Twitter, Facebook başta olmak üzere çeşitli sosyal paylaşım programlarını ve internet sitelerini içeren sosyal medya her geçen gün daha da gelişmeye ve büyümeye devam etmektedir.

Özellikle gençlerin ve yükseköğretim mezunlarının oldukça etkin biçimde kullandığı sosyal medyanın İŞKUR'un nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerini tanıtmak için son derece uygun bir ortam olduğu düşünülmektedir. Kurumun halihazırda hem

Facebook, hem de Twitter hesabı bulunmaktadır. Ancak, nitelikli işgücüne yönelik hizmetleri tanıtmak için farklı hesapların oluşturulması ve kullanılması da uygun olabilecektir. Bu hesaplar "İŞKUR Beyaz Yaka" adı altında birleştirilebilecek veya İŞKUR Akademi ismi burada da kullanılabilecektir.

Oluşturulacak hesaplar ve sayfalar vasıtasıyla nitelikli işgücüne yönelik iş imkanları, danışmanlık hizmetleri, kurs ve programlara ilişkin bilgilendirme yapılabilecek, ayrıca bu hesaplar yardımıyla yükseköğretim öğrenci ve mezunlarının İŞKUR Akademi'ye (www.iskur.gov.tr/iskurakademi) yönlendirilmesi mümkün olabilecektir.

Söz konusu Facebook ve Twitter hesapları sayesinde İŞKUR hizmetlerinin sosyal medya kullanılarak tanıtılmasına zemin hazırlanacak ve bu konuda önemli bir ilerleme kaydedilecektir.

3.7.4. İşveren Bilgilendirme Seminerleri

Yüksek eğitimli nitelikli işgücü talep eden firmaların İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerden haberdar olması için etkili bir iletişim ve bilgilendirme ağının oluşturulması gerekmektedir. Kurum hizmetlerinin çeşitli yöntemlerle işverenlere tanıtılması işverenlerin eleman temininde İŞKUR'u daha çok tercih etmesini sağlayacaktır. Bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri arasında "İşveren Bilgilendirme Seminerleri" adı altında faaliyetler düzenlenmesi faydalı olabilecektir.

İŞKUR hizmetlerinin işverenler nezdinde yankı bulması için oldukça önemli olan bu faaliyetlerin belirli bir sistematiğe sahip olması ve işverenlerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde organize edilmesi gerekmektedir. İstihdam Konferansları'nda olduğu gibi bu faaliyetlerde de Genel Müdürlüğün koordinasyonunda il müdürlüklerinin etkin bir rol üstlenmesi önemlidir. Söz konusu bilgilendirme seminerleri, Genel Müdürlük tarafından Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) , Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) gibi üst kuruluşlar , il müdürlükleri tarafından da sanayi odaları, ticaret odaları, esnaf ve sanatkar örgütleri, meslek birlikleri, organize sanayi bölgeleri yönetimleri vb. gibi kurum ve kuruluşlar ile toplantılar düzenlenmesi şeklinde olabilecektir.

Seminerlerin içeriğini İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerin işverenlere tanıtılması, özellikle Kurumun nitelikli işgücüne yönelik hizmetleri hakkında bilgilendirme yapılması ve işverenlerin görüş ve önerilerinin alınması oluşturabilecektir. Özellikle nitelikli işgücü istihdam eden firmaların yararlanacağı teşvikler hakkında kapsamlı bilgilendirmelerin yapılacağı bu seminerlerde Kurumun işverenler ile iyi ilişkiler kurması, bu sayede işgücü piyasasının önemli aktörleri olan işverenler nezdinde önemli bir yer edinmesi söz konusu olabilecektir.

Seminerlerin bir diğer faydası da işverenlerin ihtiyaçlarına göre yeni politikalar oluşturulması ve İŞKUR hizmetlerinin bu yönde çeşitlendirilmesine zemin hazırlanacak olmasıdır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

"Bilgi Ekonomisi Kapsamında İŞKUR'un Nitelikli İşgücüne Yönelik Hizmetleri Hakkında Bir Model Önerisi" isimli bu çalışmada; bilgi ekonomisi kavramı, unsurları, özellikleri ve önceki ekonomilerden farkları hakkında açıklamalar yapılmış, bilgi ekonomisinin unsurlarından biri olan nitelikli işgücü üzerinde durulmuş, işgücü piyasası kısaca değerlendirilerek işgücü piyasasında nitelikli işgücünün durumu incelenmiş, kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un başlıca hizmetleri nitelikli işgücü açısından değerlendirilmiş ve İŞKUR'un nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerinin geliştirilmesi, çeşitlendirilmesi ve yeni hizmetlerin sunumuna ilişkin model önerisi getirilmeye çalışılmıştır.

Yakın tarihte ortaya çıkmış bulunan ve aslında yeni bir kavram olarak nitelendirilebilecek olan bilgi ekonomisi birçok alanda toplum hayatına etki etmektedir. Önceki ekonomilerden farklı olarak daha çok bilgiye dayalı olması ve bu doğrultuda gelişmesi sayesinde önemli değişim ve dönüşümleri de bünyesinde barındırmaktadır.

Bilgi ekonomisinin kendi mekanizmasını oluşturmaya başlaması ve özellikle teknolojik gelişmelerin de etkisinin artmasıyla yenilikçi yaklaşımlar benimsenmeye başlanmıştır. Beklentiler, istekler, anlayışlar, kurgular değişim sürecine girmiş ve yeni bakış açıları ortaya çıkmıştır. Üretim süreçlerinden organizasyon yapılarına, rekabet koşullarından piyasa dinamiklerine kadar pek çok alanda köklü değişimler yaşanmaya başladığı gözlemlenmiştir.

Bilgi ekonomisinin etkilerini göstermeye başladığı alanlardan birisi de işgücü piyasasıdır. İşgücünün yapısında değişim yaşanması ve piyasa koşullarının da etkisiyle bilgi ekonomisinin temel unsurlarından olan nitelikli işgücü daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle bilgiyi kullanma becerisi yüksek olan yükseköğretim mezunu bireylerin işgücü piyasasındaki konumu belirgin hale gelmiş ve firmaların nitelikli işgücü talepleri artış eğilimine girmiştir.

Yükseköğretim mezunu nitelikli bireylerin istihdam edilmesi, üretim ve karar alma süreçlerine katılması ekonomiye katma değer olarak yansımıştır. Dolayısıyla

çeşitli kaynaklarda bilgi işçileri olarak adlandırılan söz konusu bireylerin istihdam edilmesi konusunda da firmalar rekabet içine girmiştir. Bilgisini ürüne dönüştürebilen nitelikli işgücüne sahip olmak için insan kaynakları politikaları anlamında da yeni stratejiler belirlenmiş, en uygun ve kalifiye elemanı bulmak için firmalar çeşitli yöntemler geliştirmeye başlamıştır.

Nitelikli işgücünün giderek önem kazandığı işgücü piyasasında kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un da bu yöndeki gelişmeleri takip etmesi ve buna uygun politikalar üretmesi gerekmektedir. Kurum misyonuna uygun olarak, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arzını ve talebini eşleştirmek adına sunulan hizmetler arasında nitelikli işgücüne de ayrı bir önem verilmesi uygun olacaktır. Bu doğrultuda, yükseköğretim mezunu nitelikli işgücünü hedef alan uygulamalar geliştirilmesi, mevcut uygulamaların da yeni bir bakış açısıyla ele alınması için bu çalışma kapsamında geliştirilen model önerisinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

İŞKUR'un 2013-2017 Stratejik Planı'nda belirlenen dört temel stratejik amaçtan birincisi ve belki de en önemlisi *"İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak*"[85] olarak ifade edilmiştir. Nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerin geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi de bu kapsamda ele alınabilecektir.

İŞKUR, işgücü piyasasındaki bütün gruplara belli ölçüde hizmet verebilmektedir. Ancak, eğitim düzeyi düşük işgücüne yönelik hizmetlerinin daha ağır bastığı da bir gerçek olarak ortaya çıkmıştır. Hatta, Kurumun vasıfsız işgücü eksenli hizmet verdiği de çeşitli subjektif değerlendirmeler yoluyla ifade edilmekte ve kamuoyunda bu yönde bir algı oluşmuş bulunmaktadır. Bu yüzden, İŞKUR'un hizmet yelpazesini genişletmek ve nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerini geliştirmek adına çeşitli uygulamaları hayata geçirmesi gerekmektedir.

Bu çalışma bünyesinde geliştirilen model önerisi altı başlık altında ifade edilmiş ve genel anlamda aşağıda yer alan argümanlar üzerine inşa edilmiş bulunmaktadır:

- Danışmanlık

[85] Türkiye İş Kurumu, **2013-2017 Stratejik Planı**

- Hedef kitleye erişim
- Web tabanlı hizmetler
- Aktif işgücü programları
- İşverenlere yönelik hizmetler ve teşvikler
- Tanıtım faaliyetleri

Model önerisinin tüm bileşenleri birbiriyle bütünlük arz etmektedir. Her bileşen, belli oranda diğer bileşenlerle bağlantılıdır. Geliştirilen model önerisinin istenen sonuçlara ulaşmaya katkı sağlaması için bütüncül bakış açısıyla ele alınması ve uygulamaya konmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ancak koşullara göre model bileşenlerinin tamamının veya uygun görülecek olanların ayrı ayrı uygulanması da söz konusu olabilecektir.

Model önerisi, çözüm ve sonuç odaklı bir yaklaşımla ele alınmıştır. Modelde yer alan önerilerin mevcut uygulamalarla ilişkilendirilerek ifade edilmesi İŞKUR'un nitelikli işgücüne sunmakta olduğu hizmetlerin nasıl geliştirileceği ve ne tür yeni uygulamaların hayata geçirilebileceğine dair fikirler vermesi açısından önemlidir. Gereksiz ayrıntılara girilmesinden mümkün mertebe kaçınılmış ve vurgulanmak istenen hususlar özetlenerek ele alınmıştır.

Model önerisinde yer alan başlıkların içeriğini aşağıda özetlemenin uygun olacağı değerlendirilmektedir:

1) Danışmanlık

İŞKUR'un özellikle iş ve meslek danışmanlığı alanında önemli bir potansiyeli bulunmaktadır. Danışmanlık hizmetinin de kişinin doğru mesleği tercih etmesinde ve günümüzde işgücü piyasasına girerken çok önemli hale geldiği kabul edilmektedir. Bilgiyi kullanma becerisi üst düzeyde bulunan iyi eğitimli ve nitelikli bireylerin işgücü piyasasında diğer gruplara göre avantajlı olması beklenmektedir. Genel olarak yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasında talep edilme oranının yüksek olduğu bilinmektedir. Ancak, kişilerin beceri ve yeterlilik düzeyleri ne olursa olsun mutlaka kariyer danışmanlığı hizmetinden faydalanmalarının çok önemli olduğu düşünülmektedir. Alacakları danışmanlık hizmetinin, onlara kariyerleri boyunca

yardımcı olacağının farkında olmaları gerekmektedir. Çalışmanın model önerisi bölümünde kurulması tavsiye edilen "İŞKUR Kariyer Birimleri" vasıtasıyla iş ve meslek danışmanlarının kişilerin yükseköğretime adım atmasıyla birlikte onlara danışmanlık hizmeti vermeye başlaması bu yüzden önem arz etmektedir.

2) *Hedef kitleye erişim*

Nitelikli işgücüne hizmet sunumunda hedef kitleye mümkün olduğunca erişim sağlanmalıdır. İŞKUR'un Türkiye işgücü piyasasındaki bütün yükseköğretim mezunlarına çeşitli yöntemlerle ulaşması gerekmektedir. Bu kişilerin Kurum hizmetlerinden yararlanmasını sağlamak ve ihtiyaçları doğrultusunda politika geliştirebilmek için iletişim ve etkileşim çok önemlidir.

3) *Web tabanlı hizmetler*

Model çerçevesinde geliştirilmesi önerilen ve yükseköğretim öğrenci ve mezunlarının yararlanması için tasarlanacak olan internet sitesinin İŞKUR'un web tabanlı hizmetlerine yeni bir boyut kazandırması beklenmektedir. Muadili olan sitelerle benzer altyapıya sahip olması gereken internet sitesi, nitelikli işgücünü ve işvereni Kuruma çekmesi açısından da önemlidir. Nitelikli bireylerin ve onları talep eden işverenlerin ihtiyaçlarının internet üzerinden karşılanması Kurumun hizmet kalitesi üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır.

4) *Aktif işgücü programları*

Kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un nitelikli işgücüne hizmet sunarken kariyer danışmanlığı kadar önemli bir diğer argümanı da aktif işgücü programları kapsamında bulunan işbaşı eğitim programlarıdır. Özellikle mevzuatta yapılacak değişiklikler sayesinde yükseköğretim öğrencilerinin de programdan yararlanmasının önünün açılması söz konusu bireylerin mesleki deneyim elde etmesine imkan sağlayacaktır. İşbaşı eğitim programlarının, model önerisinde belirtildiği şekilde yükseköğretim öğrenci ve mezunları için ayrı bir kurguya sahip olmasının programdan yararlanan kişi ve işveren sayısında hızlı bir artışı da beraberinde getireceği düşünülmektedir.

5) *İşverenlere yönelik hizmetler ve teşvikler*

Hizmet çeşitliliğinin ve kalitesinin artırılmasının işverenler açısından da önemli faydaları olacağı açıktır. Öncelikle, işverenler nitelikli eleman temininde İŞKUR'a kayıtlı işsiz havuzundan faydalanabileceklerdir. Kuruma kayıtlı yükseköğretim mezunu sayısının artmasıyla işverenlerin de aradıkları nitelikte eleman bulabilme imkanı artacaktır. Yükseköğretim mezunlarına kolayca ulaşabilecekleri internet sitesi sayesinde eleman temin süresinin kısalması ve zaman faydası yaratılması söz konusu olabilecektir. Model bünyesinde önerilen teşvik sistemi vasıtasıyla gerekli şartları haiz olması halinde ücret desteğinden faydalanma imkanına sahip olan işverenlerin işgücü maliyetleri de azalabilecektir. Bunlara ilave olarak yükseköğretim öğrenci ve mezunlarına yönelik kurgulanan işbaşı eğitim programları yardımıyla mevcut uygulamada olduğu gibi işverenler hiçbir maliyete katlanmadan istedikleri nitelikte elemanı kendileri yetiştirme ve daha sonra da istihdam edebilme fırsatına sahip olacaktır.

6) *Tanıtım faaliyetleri*

Kurumun nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve yeni hizmetler üretilmesi etkili tanıtım faaliyetleri sayesinde anlam ifade edecektir. Bir başka deyişle, hizmet kalitesinin artırılması ve tanıtım faaliyetlerinin hızlandırılması birbirinden bağımsız düşünülmemelidir. İŞKUR, nitelikli işgücüne yönelik hizmetlerini bireyler ve işverenler nezdinde yeteri kadar tanıtamazsa istenen etki yaratılamayacaktır. Aynı şekilde tanıtım istenen düzeyde yapılsa bile hizmet çeşitliliğinin ve kalitesinin düşük olması, beklenen sonuçların elde edilmesini imkansız kılacaktır. Çalışmadan ve modelden beklenen en önemli çıktılarından biri de İŞKUR hizmetlerinin tanıtımına yönelik faaliyetlerin artırılması, İŞKUR'un hem yükseköğretim öğrenci ve mezunları, hem de işverenler tarafından tanınan bir kurum haline gelmesidir.

İŞKUR'un tanınırlığı arttıkça yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasına girişte ilk müracaat edecekleri adres İŞKUR olabilecektir. Kendilerine yönelik geliştirilen hizmetlerden haberdar olmaları sayesinde de işgücü piyasasına adım atarken yaşanan birtakım sorunların üstesinde gelme şansına sahip olacaklardır.

İŞKUR'un hizmet sunumunda diğer kurum ve kuruluşlarla ilişkilerinin mümkün olan en üst seviyede olması gerekmektedir. Başta büyük ölçekli firmalar olmak üzere, KOBİ'ler, işveren ve işçi örgütleri, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve kamu kurum ve kuruluşları ile sürekli diyalog ve paylaşımı açık tutmak, işgücü piyasasındaki gelişmeleri yakından takip etmek ve katılımcı bir anlayışla politika geliştirmek açısından son derece önemlidir.

Sonuç olarak; yine 2013-2017 Stratejik Planı'nda stratejik amaçlar arasında yer alan "*İşgücü piyasasındaki gelişme ve değişmelere yön veren güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak"*[86] amacına uygun şekilde kurumsal kapasitesi güçlenmekte olan İŞKUR, sahip olduğu insan kaynağı, maddi imkanlar ve halen uyguladığı/uygulamaya koyacağı yeni politikalarla Türkiye işgücü piyasasında daha fazla söz sahibi olabilecektir. Bu sayede, işgücü piyasasında yer alan tüm paydaşlar için çekim merkezi olabilecek ve istihdam alanında en temel aktör haline gelebilecektir.

[86] Türkiye İş Kurumu, **2013-2017 Stratejik Planı**

KAYNAKÇA

İş Kanunu

Türkiye İş Kurumu Kanunu

İşsizlik Sigortası Kanunu

Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi

Arıkan, Necati; "Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim", **Değişim'97**, MESS Yayını, İstanbul, 1997

Ataman, Berrin Ceylan; **İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, Siyasal Yayıncılık,Ankara,1999

Bell, Daniel; **The Coming of The Post-Industrial Society; A Venture in Social Forecasting**, Basic Books,New York,1973

Belek, İlker; **Postkapitalist Paradigmalar**, Sorun Yayınları, İstanbul, 1997

Drucker,Peter; **Kapitalist Ötesi Toplum**, Çev., Çorakçı,Belkıs, İnkilap Yayınları, İstanbul,1994

Dura, Cihan ve Hayriye Atik; **Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Literatür Yayıncılık, İstanbul,2002

Dura,Cihan; **Bilgi Toplumu**, Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara,1990

Ekonomik Forum Dergisi, TOBB yayını, 2000, S:10

Karataş Gürel Deniz, **Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak**, http://www.tusiad.org.tr/bilgi- merkezi/fikir- ureten-fabrikadan/tesvikler-yoluyla-istihdam- yaratmak/

Kaya, Ayşe; **Bilgi Ekonomisi ve Türkiye İçin Önemi**, Yüksek Lisans Tezi, Bursa,2005

Kazgan,Gülten; **Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen: Ne Getiriyor? Ne Götürüyor?,** Altın Kitaplar,İstanbul,1997

Kevük, Süleyman; **Bilgi Ekonomisi**, Journal of Yaşar University, C.1,S.4,2006

Kurt, Mustafa; "Değişen Dünyada Türkiye'nin Önemi", **Uludağ Üniversitesi Kültür Sanat Kurulu Yayınları**, Bursa,2004

Kurtulmuş, Numan; **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İz Yayıncılık, İstanbul, 1996

OECD; **The Knowledge Based Economy,** General Distribution OECD/ GD(96) Paris, 1996, http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf

Öksüz, Davut; **İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması**,Uzmanlık Tezi,Ankara,2007

Özsağır, Arif, **Bilgi Ekonomisi**, Seçkin Yayıncılık,2013

Soyuer, Haluk;**e-MBA programı Ders Notları**, Maltepe Üniversitesi, http://www.tedariksistemi.com/jm/index.php?option=com_content&view=article&id=148:letme&catid=43:iletme&Itemid=2

Taşçı, Kamil; "Bilgi Ekonomisinin Kuramsal Çerçevesi", **XII. "Türkiye'de İnternet" Konferansı, 8-10 Kasım 2007, Bilkent Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, Konferans Yayını**, Ankara,2007

World Bank; **Turkey, Informatics and Economic Modernization Report**, Washington D.C., (1993)

Yıldırım, Süreyya; "Bilgi Ekonomisi ve Bilgi Ekonomisinin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi",**Sosyal Bilimler Dergisi**,C.7,S.12,2004

Türkiye İş Kurumu, **2013-2017 Dönemi Stratejik Planı**

Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2012

Türkiye İş Kurumu, **7.Genel Kurul Raporu**

Türkiye İş Kurumu, **2.Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, 2012

Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Aralık 2012

Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bülteni**, 2012

Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Temmuz 2013

Türkiye İş Kurumu, **İl ve Meslek Düzeyinde Kurs İstatistikleri**, Temmuz 2013

Türkiye İş Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Ekim 2013

Türkiye İş Kurumu, **Kurumsal Kimlik Kılavuzu**

TÜİK, **Hanehalkı İşgücü İstatistikleri**, Mayıs 2013

İşgücü Piyasası Analiz Rehberi http://www.kip.org.tr/Portals/0/IPAR%20web.pdf

TÜİK Veritabanı

İŞKUR İstatistik Veri Tabanı

Türk Meslekler Sözlüğü http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/iskuruniversitekampuslerinde.aspx

http://euroguidance.iskur.gov.tr/tr-tr/euroguidance.aspx

http://www.alexa.com/siteinfo

http://www.ekodialog.com/Konular/bilisim-teknolojisi-temel-kavramlar.html

http://www.isvesosyalguvenlik.com/istihdam-tesviki-uygulamalari-tesviklerin-kapsami-ve-yararlanma-sartlari/3/#.UrdNGPRdUrU

http://www.isguc.org/?p=article&id=224&cilt=6&sayi=2&yil=2004

http://www.kosgeb.gov.tr/istanbulanadolu/tr/content.asp?PID=%7B5DF23C08-2915-4C2C-909E-2CD62780CBCA%7D

http://www.msxlabs.org/forum/iletisim-bilimleri/79046-bilgi-ve-iletisim-teknolojileri.html#ixzz2cK4sFDEb

http://www.islamevim.com/bilgi-teknolojisi-nedir.html

http://www.ozetbilgiler.com/bilisim-teknolojileri

http://www.baybul.com/bilirkisi-diger/993541-ar-ge-nedir-nasil-yapilmalidir.html

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx

http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files//TEYDEB/istatistikler/Teydeb_Tanitim_Sunumu.pdf

ÖZGEÇMİŞ

Eser EROL, 15.01.1984 tarihinde Ankara'da doğdu. İlkokulu Batıkent İlköğretim Okulu'nda, ortaokul ve liseyi Keçiören Fethiye Kemal Mumcu Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2002 yılında girmeye hak kazandığı Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden 2006 yılında mezun oldu. 11.12.2006 tarihinden 15.10.2010 tarihine kadar İller Bankası Genel Müdürlüğü'nde memur olarak, 25.10.2010 tarihinden 07.01.2011 tarihine kadar da Maliye Bakanlığı Yozgat Defterdarlığı Muhasebe Müdürlüğü'nde Muhasebe Uzman Yardımcısı olarak görev yaptı.10.01.2011 tarihinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nde İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve başlayan Eser EROL, halen Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda İstihdam Uzman Yardımcısı olarak çalışmaktadır.