

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE’DE SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR İNSANGÜCÜ
PLANLAMASI SİSTEMİ İÇİN MODEL ÖNERİSİ

Işıl KELLEVEZİR

DANIŞMAN
Doç. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR - 2016

TEZ ONAY SAYFASI

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Sürdürülebilir Bir İnsangücü Planlaması Sistemi İçin Model Önerisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Işıl KELLEVEZİR

ÖZET

Doktora Tezi

Türkiye’de Sürdürülebilir Bir İnsangücü Planlaması Sistemi İçin Model Önerisi **Işıl KELLEVEZİR**

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Ülkeler, sahip oldukları insangücü kadar güçlüdür. Bu nedenledir ki insangücünün etkin ve verimli olarak planlanıp bir bakıma “üretilmesi” ülkelerin varoluşlarını sürdürmeleri açısından büyük önem taşır. Bu konuda en büyük rol insangücü planlaması ve eğitim sistemi ile bağlantısının sağlıklı kurulmasına düşmektedir.

Eğitim ve istihdamı birbirine bağlı iki süreç olarak düşündüğümüzde, eğitim sürecinde istenen bilgi, beceri ve yetkinliklere kavuşturulan bireylerin istihdamda yeterli biçimde yer alacaklarını söylemek mümkündür. Ancak bunu sağlayabilmek için, insangücünün nitelik ve nicelik olarak ne kadar ve ne şekilde eğitileceğini bilmek gerekir. Dolayısıyla her bir eğitim basamağından, mesleki ve teknik eğitim kademeleri ile üniversite eğitiminden mezun olan bireylerin işgücü piyasasında dağıtımı önem taşımaktadır. Bu durum okul/ üniversite/ bölüm açma ve kontenjan belirleme politikalarına da etki etmektedir. Aksi takdirde ihtiyaç duyulmayan iş/ görev/ mesleklerde yığılma olacak, ihtiyaç duyulan bölümlerde ise deyim yerindeyse işgücü “kıtlığı” yaşanacak ve bu durum çeşitli sıkıntılara yol açacaktır. Bu nedenle, ülkelerin mevcut insangücü stoklarının eğitim, meslek, yaş, cinsiyet, coğrafi bölge gibi kırılımlarla bilinebilir olması ve bu veri tabanı üzerine yapılacak olan gelecek durum kestirimleri oldukça önem arz eder. Bu kestirimlerin süresiz, kopuk şekilde gerçekleşmesi ülkelere fayda sağlamaz. Çalışmaların tek bir kurum çatısı altında, belirli bilimsel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmesi ve sürdürülebilir olması beklenir.

Bu çalışmada insangücü planlamasına ilişkin teorik ereve belirlenmiş, ülke uygulamalarına yer verilmiş, Türkiye'nin mevcut durumu incelenmiş ve ihtiyaç duyulan bir kurum için model önerisinde bulunulmuştur. Diğeri ilgili kurumların, nerilen İnsangücü Planlama Kurumu ile ilgisi kurulmuş, sürecin işleyişi belirlenmiş, görevler tanımlanmiş, kullanılacak olan veri altyapısı sistematigi oluşturulmuştur.

Anahtar Kelimer: İnsangücü, İnsangücü Planlama, Eğitim Planlama

ABSTRACT
Doctoral Thesis
Doctor of Philosophy(PhD)
Sustainable Manpower Planning System: A New Model Suggestion For Turkey
Işıl KELLEVEZİR

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relations
Labour Economics and Industrial Relations Program

The countries are as strong as their human forces. Therefore effective and efficient planning and organizing the manpower which we can name as ‘producing’ is really important for the very existence of countries. The main role in this process to build a healthy and sustainable connection between manpower planning and the education system.

As it is a general claim that because of the interconnection between the employment and education, the person will gain the knowledge, skills, and competence through the education process which will lead their increased acceptance in the employment field. However to get this result we need to know how long and how much education required in terms of quality and quantity of education. In this line, the dispersion of the graduated students from the every level of education- vocational and technic education, graduate level of university education- is an important issue. This is also important and decisive factor for policies regarding to open new schools/universities/ departments and to allocate student quotas. Otherwise there will be over representation in some job/vocation/professions and it might cause manpower shortage “starvation“ in some other fields. It is therefore vital important to reach the detailed manpower information of the countries with specific variables such as education, vocation, age, gender, geographical area related information, in order to analyse the future scenarios within the database. It is also useful the sustainability and continuity of these analysis and future scenarios. These efforts should be

implemented under a specific institute and the analysis should be done by scientific methods for the sake of sustainability.

The existing study gives space to the theory of manpower planning, includes country specific cases, it also analysis the current situation of Turkey and propose a model for institualisation which is required. The other instituties and their relations with this proposed Manpower Planning Institution is also defined, the process is identified, tasks are defined and the systematic of a database system for this model is also established.

Keywords: Manpower, Manpower Planning, Education Planning.

TÜRKİYE’DE SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR İNSANGÜCÜ PLANLAMASI SİSTEMİ İÇİN MODEL ÖNERİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GRAFİK LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSANGÜCÜ PLANLAMASINA İLİŞKİN ÇERÇEVE

1.1. TEMEL KAVRAMLAR	6
1.1.1.İşgücü Kavramı ve Unsurları	6
1.1.2. İstihdam Kavramı ve İstihdam Teorileri	11
1.1.3 İşsizlik Kavramı	13
1.2. EĞİTİM KAVRAMI	18
1.2.1. Tanım ve Unsurlar	18
1.2.2. Eğitimin Ekonomik Yönüne İlişkin Yaklaşımlar	20
1.2.2.1.Beşeri Sermaye Kuramı	20
1.2.2.2. Eleme Hipotezi	24
1.2.2.3. Kuyruk Hipotezi	25
1.2.2.4. İkili (Bölünmüş) İşgücü Piyasaları Teoremi	26
1.3. EĞİTİM PLANLAMASININ TEMELLERİ VE GEREKLİLİĞİ	26
1.3.1. Planlama Kavramı ve Unsurları	26
1.3.2. Eğitim Planlaması Kavramı ve Unsurları	28
1.3.3. Eğitim Planlamasının Temel İlkeleri	30
1.3.4. Eğitim Planlamasının Gelişimi	33
1.3.5. Eğitim Planlamasını Gerektiren Nedenler ve Sorunlar	37
	viii

1.4. İNSANGÜCÜ PLANLAMASI KAVRAMI	41
1.4.1. İnsangücü Planlaması Tanımı ve Unsurları	41
1.4.2.Eğitim Planlaması ve İnsangücü Planlaması İlişkisi	45
1.4.3. İnsangücü Planlamasının Aşamaları	51
1.4.4. İnsangücü Planlaması Modelleri	52
1.4.4.1. İnsangücü Modeli	53
1.4.4.2. Sosyal Talep Modeli	57
1.4.4.3. Eğitimde Verim Oranı Modeli	58
1.4.4.4. Diğer İnsangücü Planlama Modelleri	61
1.4.5. Sürdürülebilirlik Kavramı ve Sürdürülebilir İnsangücü Planlaması Sistemi	63
1.4.6. İnsangücü Planlaması İçin Yeni Yaklaşımlar	64
1.4.7. İnsangücünün Mesleki ve Eğitimsel Yapısı	70
1.4.8. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi	72

İKİNCİ BÖLÜM

İNSANGÜCÜ PLANLAMASI UYGULAMALARI

2.1. İNSANGÜCÜ PLANLAMASI İLE İLGİLİ ULUSÜSTÜ VE ULUSLARARASI UYGULAMALAR VE KURULUŞLAR	78
2.1.1. Avrupa Birliği’nde İnsangücü ve Eğitim Planlaması	78
2.1.2. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü	89
2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü	91
2.1.4. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu	91
2.2. İNSANGÜCÜ PLANLAMASI İLE İLGİLİ ÜLKE UYGULAMALARI	92
2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri’nde ve Kanada’da İnsangücü Planlaması Uygulamaları	92
2.2.2. Avrupa Ülkelerinde İnsangücü Planlaması Uygulamaları	101

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI VE
İŞGÜCÜNÜN MEVCUT DURUMU

3.1. TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI ÇALIŞMALARI	107
3.1.1. OECD Akdeniz Bölge Projesi	110
3.1.2. Kalkınma Planları	110
3.1.3. Ulusal Programlar ve Acil Eylem Planı	123
3.1.4. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023	128
3.1.5. Türkiye Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi	129
3.1.6. Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi	130
3.2. TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI İLE İLGİLİ KURUMLAR	130
3.2.1 TC Milli Eğitim Bakanlığı	130
3.2.2. Yükseköğretim Kurulu	140
3.2.3. Türkiye İstatistik Kurumu	141
3.2.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	142
3.2.5. Türkiye İş Kurumu	144
3.2.6. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Türkiye Akreditasyon Kurumu	145
3.2.7. Sosyal Güvenlik Kurumu	147
3.2.8. Kalkınma Bakanlığı	148
3.2.9. Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu	148

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İNSANGÜCÜ PLANLAMASI SİSTEMİ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

4.1. TÜRKİYE’DE EĞİTİM VE İŞGÜCÜNE AİT SAYISAL VERİLER	151
4.2. TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ VE EĞİTİM PLANLAMASI İLE İLGİLİ MEVCUT DURUM ANALİZİ	168
4.3. TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ VE EĞİTİM PLANLAMASI SİSTEMİ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ	171
4.3.1. İnsangücü Yapısı Analiz Modeli	172
4.3.2. İnsangücü Yapısı Planlama Modeli	178

4.3.3. İnsangücü Ve Eğitim İle İlgili Veri Tabanı Kurgusu	181
4.4. İNSANGÜCÜ PLANLAMASINDA VERİ TOPLAMA VE ANALİZİNE İLİŞKİN ÖRNEK UYGULAMALAR	184
4.4.1 Sektörel Talebin Gazete İlanları Yolu İle Tahmini	184
4.4.2. İnsangücü Planlamasında Gelecek Durum Tahmini: Sınıf Öğretmenliği Örneği	186
SONUÇ	193
KAYNAKÇA	198

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BLS	Amerikan İşgücü İstatistikleri Bürosu
CEDEFOP	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
COPS	Kanada Mesleki Tahmin Sistemi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ETF	Avrupa Eğitim Kurumu
EURES	Avrupa İstihdam Servisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCED	Uluslararası Eğitim Sınıflandırması
ISCO	Uluslararası Meslekler Standart Sınıflandırması
ISIC	Tüm Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	Mesleki Yeterlilikler Kurumu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Meslek Grubu-İhtiyaç-Meslek Edinme Talebi İlişkisi Matrisi	s. 48
Tablo 2: İnsangücü Planlama Yöntemleri Genel Değerlendirme	s. 69
Tablo 3: Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması, ISIC Rev.4	s. 77
Tablo 4: Avrupa Birliği aktif işgücünün mesleki yapısının sektörel değişimleri karşılaştırması: 1995/2000	s. 79
Tablo 5: Seçilmiş OECD ülkelerinde Mesleki İnsangücü Projeksiyonlarının Ana Karakterleri	s. 90
Tablo 6: 2008 gerçekleşen ve 2018 tahmini olarak, Mesleki İstihdam(Sayılar Binle İfade edilmiştir)	s. 94
Tablo 7: Kurumsal olmayan sivil nüfus; yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken olarak 1996 ve 2006	s. 95
Tablo 8: Detaylı Meslek Düzeyinde İstihdam, 2012 Gerçekleşen, 2022 Tahmin	s. 98
Tablo 9: 2008/2018 Eğitim Düzeyleri Gerçekleşen/Beklenen	s. 99
Tablo 10: Seçilmiş Ülkelerin İnsangücü Sistem Modellerine Bakış	s. 106
Tablo 11. Birinci Beş Yıllık Planda Öngörülen ve Bu Dönemde Gerekleşen Çalışan Nüfustaki Artışların Karşılaştırılması (15 ve Daha Yukarı Yaşta Çalışanlar) (Bin kişi)	s. 112
Tablo 12: Meslek Grupları Karşılaştırması	s. 115
Tablo 13: Yedinci ve Sekizinci Plan, Meslek Arz/Talep Karşılaştırması	s. 118
Tablo 14: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (Taslak) Yeterlilik Türleri ve Sorumlu Kuruluşlar Kaynak: TYÇ Belgesi MYK 2013.	s. 129
Tablo 15: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları	s. 133
Tablo 16: Yükseköğretim Kurulu Organizasyon Şeması	s. 140
Tablo 17: 2013/2014 Öğretim Yılı Öğrenci Sayıları Özet Tablosu	s. 152
Tablo 18: OECD, ILO, EUROSTAT'tan derlenen İstihdam, İşgücü ve İşsizliğe İlişkin Genel Veriler	s. 158
Tablo 19: İstihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı, NACE Rev.2 (Bin kişi, 15+ yaş)	s. 159
Tablo 20: En son mezun olunan okul ve mezun olunan alana göre işgücü durumu, 2014(15+ yaş –Bin Kişi)	s. 162

Tablo 21: İşgücüne dâhil olmayanların nedene göre dağılımı, Mart 2014-2015	s. 164
Tablo 22: Demografik Göstergeler (TÜİK, 2015)	s. 167
Tablo 23: İnsangücü Veri Toplama Formu	s. 182
Tablo 24: İnsangücünün Eğitim Alanına göre Veri Analizi Sonucu- Eğitim düzeyinde bağlı sektörel kırılım	s. 183
Tablo 25: İşgücünün Mesleki Yapısı –Eğitim Durumuna göre Yaş Grupları Bazında	s. 183
Tablo 26: Bir Gazetenin İnsan Kaynakları Ekinde Yayınlanan İlanlarla Yapılan 2013 Yılı için Envanter Oluşturma Çalışması Örneği	s. 185
Tablo 27: Mevcut Öğretmen İşgücüne Etki Eden Etmenler	s. 187
Tablo 28: Mevcut Öğretmen Sayısı	s. 187
Tablo 29: Öğretmen İşgücü ile İlgili Karşılaştırma Tablosu	s. 190

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Eğitim- İşgücü Piyasası İlişkisi	s. 46
Şekil 2: Sistemdeki süreç ve aktörler ile meslek standartları ve yeterliliklerden başlayarak eğitim, sınav ve belgelendirme aşamalarına ilerleyen Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin işleyişi	s. 109
Şekil 3: Türkiye’de Eğitim Sistemi	s. 131
Şekil 4: Milli Eğitim Bakanlığı Organizasyon Şeması	s. 136
Şekil 5: Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Projeksiyonu Sorgulama Ekranı	s. 137
Şekil 6: Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Projeksiyonu Sınıf Öğretmenliği Sorgulama Ekranı	s. 138
Şekil 7: İnsangücü Planlama Kurumu- İnsangücü Yapısı Analiz Modeli	s. 177
Şekil 8: İnsangücü Planlama Kurumu- İnsangücü Planlama Modeli	s. 179
Şekil 9: İnsangücü Planlama Döngüsü	s. 181

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: OECD ülkelerinde Ortaöğretim Düzeyinde Mesleki Eğitimin Payı(%)	s. 135
Grafik 2: Ortaöğretimde Genel-Mesleki ve Teknik Lise Öğrenci Dağılımı (%)	s. 135
Grafik 3: Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlerinin Tamamında Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı	s. 139
Grafik 4: Yıllara Göre Üniversite Sayıları	s. 151
Grafik 5: OECD 25-64 yaş arası Üniversite Mezunu Bireyler için İşsizlik Oranı Karşılaştırması Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere	s. 153
Grafik 6: OECD 25-64 yaş arası İlköğretim Mezunu Bireyler için İşsizlik Oranı Karşılaştırması Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere	s. 154
Grafik 7: OECD 25-64 yaş arası Ortaöğretim Mezunu Bireyler için İşsizlik Oranı Karşılaştırması Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere	s. 155
Grafik 8: İstihdamda ve eğitimde olmayan genç oranı karşılaştırması 15-24 yaş- Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye - Avrupa Birliği İşgücü Anketleri	s. 156
Grafik 9: Yıllara Göre İstihdam Göstergeleri	s. 160
Grafik 10: Toplam İstihdamın Sektörel Dağılımı	s. 161
Grafik 11: 2014 Yılı Nüfus İşgücü Yapısı	s. 165
Grafik 12: İşgücü Piyasası Bilgi Sistemindeki Kurumların Mevcut Durumu	s. 171
Grafik 13: 2016-2020 dönemi için Tahmini Öğrenci Sayısı	s. 192

GİRİŞ

Ülkelerin gerçekten ihtiyaç duyduğu insangücünün nitelik ve nicelik açısından, mevcut ve gelecekteki durum olarak belirlenmesi gereği, en önemli ancak en az değeri atfedilen planlama konusudur.

Türkiye’de insangücü ve eğitim planlaması ile ilgili makro düzeyde yapılan birçok çalışmadan bahsedilebilir. Bu çalışmaların ortak noktası, anlık, kesintili oluşları ile sistematik ve sürdürülebilir olmamalarıdır. İnsangücü planlaması ile ilgili tek bir çatı kurum mevcut değildir. Bilimsel bulgulara dayalı ve kalkınma plânları ile bütünleşmiş bir eğitim/ insangücü plânlaması uygulamasından söz etmek olanaksızdır.

Literatürde, eğitim planlaması kavramı insangücü planlaması yerine kullanılmaktadır. Eğitim planlaması, konunun sadece bir kısmını oluşturur. İnsangücü planlamasının amaçlarından biri, eğitim planlamasına ışık tutacak hedefleri oluşturmaktır. Eğitim planlaması; insangücü talebi, sosyal talep ve eğitimde verim oranı yaklaşımı olarak üç farklı bakış açısıyla gerçekleştirilmektedir.

Eğitim planlaması yaklaşımlarından insangücü modelinde ekonominin ihtiyaç duyduğu insangücü sayısal olarak öngörülür ve eğitim sistemine hedef olarak verilir. İnsangücü modelinde, öncelikle, kalkınma planı gibi ulusal, üst düzey planlardan yola çıkılarak gelecekteki belirli zaman aralıkları için, her bir sektörün milli ekonomideki çıktı hedefleri belirlenir. Daha sonra, bu hedefleri başarmak için ihtiyaç duyulan işgücü sayısı hesaplanır. Gelişmiş planlarda, veri uygunluğuna bağlı olarak, modelin daha iyi kurgulanması açısından verimlilik, ücret gibi farklı parametreler de yerleştirilebilir. Toplam işgücü belirlendikten sonra, mesleki sınıflandırmadaki talepler temel alınarak bölümlendirilir. Bunu gerçekleştirirken, işgücü gereksinimleri, her bir iş, belirli bir meslek ve eğitim düzeyini temsil edecek şekilde eğitim gereksinimlerine çevrilir. Son olarak eğitimsel ve mesleki talepler niteliksel eğitim çıktılarına ve aynı anda sayısal olarak eğitilmiş birey ihtiyacına çevrilir, eğitilmiş işgücü stoku ile karşılaştırılır. Aradaki fark eğitim sistemine gelecek için hedef olarak verilir.

Sosyal talep modeli, genel olarak toplumdan gelen talep yoluyla eğitim sisteminin planlanması şeklinde özetlenebilir. Mevcut kültürel, ekonomik ve politik koşullar altında, belirli bir yer ve zamanda eğitim için bireysel taleplerin toplamının

bulunmasıdır. Sosyal talep modelinde temel olarak hanehalklarının talepleri ve istekleri temel alınarak eğitim sisteminin planlaması gerçekleştirilir. Buna göre eğitim, halk tarafından talep edilip, devletin karşılamakla yükümlü olduğu bir hizmettir ve eğitim planlaması talebi karşılamak için bir zorunluluktur. Bu modelin esas olarak kullanıldığı alan temel öğretimdir. Temel öğrenime başlayacak olan öğrenci sayısı demografik olarak belirlenip, buna uygun sayıda öğretmen tahmini yıllık olarak hesaplanır. Burada gönüllülük gibi bir seçenek olmadığından, demografik olarak o yılda öğrenim görecektir olan öğrenci sayısı aynı zamanda talebi oluşturur. Ancak aynı konuyu yükseköğretim için hesaplamak istediğimizde iş biraz daha karmaşıklaşır çünkü devreye pek çok değişken girer. Bunun yanında sektörel ve ekonomik talebi dikkate almayan bir modeldir.

Eğitimde verim oranı modeli, fayda maliyet analizinin eğitimdeki uygulamasıdır. Bu anlayışta, yatırımın her türü, gelecekte daha yüksek kar veya çıktı elde edebilmek için mevcut birikimin bir kısmını harcamayı içerebilir. Bu analizle, günümüzdeki maliyetler ışığında gelecekteki fayda bulunmaya çalışılır. Amaç, kaynakların alanlara etkin dağıtılacağı bir mekanizma oluşturmaktır. Ancak, bugünkü eğitim konusundaki yatırımların, gelecekteki ekonomik faydasının yanı sıra, ölçmesi oldukça zor olsa da ekonomik olmayan faydalarının olduğu da muhakkaktır. Bunun yanında bazı eğitim bilimciler, eğitimin sağlıklı birey ve toplum oluşturmak, ortak kültüre sahip olmak gibi çok daha fazla ekonomi dışı ve önemli amacının olduğunu, bu nedenle yöntemin eğitimde uygulanamayacağını ifade ederler. Beşeri Sermaye Kuramı'na dayandırılan eğitimde verim oranı yaklaşımı, kişilerin eğitim yatırımı kararı vermesinde, devletin gelir dağıtım kararının verilmesinde ve hangi eğitime ağırlık verilmesinin kararlaştırılmasında bir ölçü olabilmektedir.

Bu üç yaklaşım aslında farklı amaçlara hizmet etmektedir. Sosyal talep, halkın eğitimden ve dolaylı olarak işgücü piyasasından beklentisi ile ilgiliyken, insangücü yaklaşımı konuyu ekonomi ve sektör gözünden inceler. Verim oranı yaklaşımı ise daha mekanik olarak, hangi eğitimsel çıktının hangi kaynaklar kullanarak elde edileceğini sorgular. Tüm bu yaklaşımlarda kalitatif ve kantitatif yöntemler kullanılabilir. Matematiksel modeller, regresyon, çeşitli bilgisayar programları gibi teknolojik altyapı ile gerçeğe yakın sonuçlar alınan kantitatif

yöntemlerin yanında daha sezgisel ve tamamlayıcı olarak odak grup, delfi tekniği gibi kantitatif yöntemler de kullanılmalıdır. Sayısal tahminlemeler ne kadar doğru verilerle ve gerçekçi yapılırsa da hayattaki gerçek durum ve değişkenlik sadece sayılarla tahmin edilemez.

İnsangücünün arz ve talep yanlarının tahminlenmesi için öncelikle mevcut durum analiz edilmelidir. İnsangücü arzı, ilgili eğitim basamağından mezuniyet ve ayrılma rakamları ile kolayca tahmin edilebilir. İlgili meslek, yaş, eğitim, coğrafi alan kırımında mevcut durum sayı olarak biliniyorsa, her yıl eğitim sisteminin kademelerinden (ortaöğretim ve yükseköğretim) mezun olan bireyler bu stoğa eklenecektir. Ülke için iç/ dış göç konusu önemli bir durumsa, ilgili akışı tamamlayacak şekilde bu rakamlar da eklenip çıkarılır. Aynı zamanda, ölüm, emeklilik, sektör değiştirme gibi rakamlar da mevcut insangücü stoğunu azaltan değişkenler olarak karşımıza çıkar. Tüm bu değişkenleri bir araya getirdiğimizde insangücü arzının mevcut durumunu ortaya koyan sistemi tamamlamış oluruz. Öte yandan insangücü talebini mevcut ve gelecek yıllara ilişkin tahminleyebilmek için, sektörün sesini dinlemek; geçmiş verilerden öğrenmek; ülkenin ihtiyaçlarını bilebilmek gerekir. Bu talep tahminini gerçekleştirmek için matematiksel modellemeler kullanılabilir ancak, bu modeller gerçeği yakalamak konusunda kısır kalabilir. Bu nedenle, ulaşılan sonuçlar, kalitatif değerlerle de desteklenmelidir. Kalitatif değerler, ulusal düzeyde, sektörden edinilen, sezgisel de olabilen, daha çok işgücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerinin belirlendiği bilgilerdir. Mesleki yeterlilikler şeklinde uygulamaya konabilirler.

İşsizlik ekonomik açıdan sorun olmakla birlikte sosyal ve psikolojik olarak da yoğun sorun oluşturan bir durumdur. Ancak sorun sadece işsizlik değil, doğru işe doğru insan yerleşimi ve bunun yanında işin gerektirdiği niteliklerde birey istihdam edilememesi şeklinde tanımlanan eksik istihdam kavramıdır. İşin gerektirdiği niteliklerden yoksun insan, ya işin verimsiz gerçekleştirilmesine ya da işin gerekenden fazla insanla yapılmasına yol açar. İşin gerektirdiği niteliklerden fazlasına sahip insangücü istihdamı ise, bireysel olarak psikolojik etkilere ve bunun yanında yüksek işgücü çevrim hızına neden olur.

Ülkelerin en önemli kaynağı insandır. İnsangücünün etkin ve verimli bir biçimde planlanıp yönetilmesi, bir sistem oluşturulması, bu çerçevede metotlar

geliştirilmesi, mevcut yöntemlerin kullanılması önem arz eder. Çabaların bir kurum çatısı altında gerçekleştirilmesi; görev, yetki ve sorumlulukların tüm ilgili kurum ve kişiler için net bir şekilde belirlenmesi ve paylaşılması; insangücü planlamasının süreklilik arz etmesini sağlayacaktır.

İnsangücünün yapısını nitelik ve nicelik olarak belirleyebilmek için, durumun anlık olarak izlenebilmesini sağlayabilecek bir sistem geliştirilmelidir. Bu sistem, kayıt dışılığın mevcut olmadığı, istihdamdaki her bir bireyin kayıtlı olduğu; bunun yanında işgücünün istihdamda ve işsiz olarak sınıflandırıldığı varsayımı altında çalışmalıdır. Aksi takdirde gerçekçi bir planlamadan söz edilemez.

Sistemi süreç olarak tasarlamaya çalıştığımızda, mevcut durum ortaya koyan bir modelin yanında gelecek durum hesaplamasına yarayacak bir modele daha ihtiyacımız olacaktır. Bu iki modelle, sürdürülebilir bir insangücü planlaması için görevler, kurumlara dağıtılabilir ve örneğin her yıl her bir bölümden mezun olması istenen birey sayısı şeklinde çıktılar belirlenebilir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, insangücü planlamasına ait teorik çerçeve sunulmuştur. Bu kapsamda, işgücü, istihdam, işsizlik kavramlarının yanında insangücü planlaması ile ilişkili olarak eğitim ile ilgili kavramlar ve kuramlar açıklanmıştır. Literatürde bazen birbiri yerine kullanılan eğitim planlaması kavramı açıklanarak insangücü planlaması kavramına geçilmiş ve ayrıntılı olarak incelenmiştir. İnsangücü planlamasının aşamaları ve insangücü planlama modellerinden bahsedilmiştir. İnsangücünü sistematik ve sürdürülebilir bir biçimde analiz edip planlayacak bir sistemde ihtiyaç duyulan yaklaşımlar ile bu sistemde kilit rol oynayacak olan işgücünün mesleki ve eğitimsel yapısı ile ilgili sınıflandırma sistemleri yine birinci bölümün konusu içinde yer almaktadır.

İkinci bölümde, insangücü planlama ile ilgili çalışması olan ülkelerden örnekler verilmiş; sistemlerini nasıl kurguladıkları; hangi kurumlarla nasıl çalıştıkları ve bu kurumların görevleri; hangi verileri topladıkları ve hangi araçları kullandıkları araştırılmıştır. Bunun yanında ulusüstü kurumların çalışmalarından da bahsedilerek konu hakkında tüm uygulamalar göz önüne alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Türkiye’de 1950 yılından günümüze kadar, insangücü planlama ile ilgili olarak yapılan çalışmalar aktarılmıştır. Bu çerçevede kalkınma planları, raporlar, ulusal programlar, stratejiler incelenmiştir. Ayrıca, konu

ile ilgili birebir sorumluluğu olan Milli Eğitim Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurulu, Türkiye İstatistik Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi kurum ve kuruluşlar ve bunların insangücü planlama içindeki görevleri ortaya konmuştur.

Dördüncü bölümde ise, öncelikle Türkiye'nin işgücü, eğitim ve istihdam ile ilgili demografik verilerinden yararlanılarak genel durum değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra, çalışmanın teorik altyapısı uygulama modeline dönüştürülerek, Türkiye'de sürdürülebilir bir insangücü planlama modeli oluşturulmuş, bu kapsamda ilgili kurum ve görevleri ortaya konmuş, veri toplama için araç hazırlanmıştır.

Sonuç olarak Türkiye için sürdürülebilir bir insangücü planlama modeli sistemi önerilmiştir. Bu sistem aracılığı ile sağlıklı bir insangücü planlaması modeli kullanarak, emek verimliliği, istihdamın arz ve talep dengesinin sağlanması ve işgücü piyasası ve eğitim sistemi arasındaki bağın güçlendirilmesi konularında çözüme katkı sağlaması amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSANGÜCÜ PLANLAMASINA İLİŞKİN ÇERÇEVE

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1.İşgücü Kavramı ve Unsurları

Nüfus, belirli bir bölgede yaşayan birey sayısıdır. Genel kabul, toplam nüfus içinde, 15-64 yaş arasındaki bireyler grubunun faal yani çalışma çağındaki nüfusu oluşturduğu yönündedir (Işığık, 2011: 9). Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK) göre; çalışma çağındaki nüfus 15 yaş üstü bireyler olarak; kurumsal olmayan sivil nüfus, kurumsal yerler dışında, hanelerde bulunan nüfus olarak tanımlanır (TÜİK, 2014). İş olmayan, çalışma isteğinde olan ancak son 4 hafta içinde iş aradığı halde bulamayan bireyler ise işsiz olarak adlandırılır (Parasız, 2000: 8).

İşgücü; çalışma çağı nüfus içinde bulunan işsizlerin ve istihdam edilenlerin toplamıdır. TÜİK tanımına göre işgücü; "Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar." şeklinde ifade edilir (TÜİK, 2011). İstihdam edilenler, iktisadi açıdan faal, yani üretime katılan; maaş alan, ücretli çalışan, bağımsız çalışan, işveren olan bireylerdir (Ülgen, 2010: 259; Işığık, 2011: 12). İş aramaktan vazgeçmiş veya iş aramayan (çalışma isteğinde olmayan veya çalışma yeteneği bulunmayan) bireyler işgücüne dâhil değildir. Yetişkin nüfusun bir bölümü işgücünün dışında kabul edilirler. "Kurumsal nüfus", nüfusun 15 ve daha yukarı yaştaki bireylerinden oluşan, toplumsal konumlarından dolayı (silahaltındakiler, cezaevlerindeki hükümlüler ve hastanelerdeki hastalar) oluşan gruptur. Geriye kalan yetişkin nüfus "çalışabilir nüfus" tur. "Çalışabilir nüfusun" bir bölümü engellilik, hastalık, eğitim gibi nedenlerle diğer bir bölümü ise kişisel tercihleri nedeniyle (rant sahipleri, ev hanımları) işgücü piyasasına girmezler. Kurumsal olmayan nüfusun çalışma isteğinde olan bireyleri işgücünü oluşturur (Gürsel ve diğerleri, 2002: 16).

İşgücü, nüfus hareketlerinden etkilenir. İşgücü sayısını ve yapısını değiştirebilecek en temel sebepler doğum ve ölüm oranları, emeklilik, göç ve doğal afetler olarak sayılabilir.

Kapitalist toplumlar, üretimin özel sahipliği ve malların piyasa koşullarında değişimi ile karakterize edilir. Genel olarak amaç, malların özel kullanımının maksimize edilmesidir. Kapitalist sistemde işgücü ya da çalışma potansiyeli, bireyin sahip olduğu ve işverene sözleşmelerle transfer edebildiği bir üretim girdisi olarak görülmektedir. Tabi ki bireyler kendi inisiyatifleri için çalışabilir ancak modern toplumlarda yaşam işgücünün satışına bağlıdır. Burada işçinin işgücünü işverenin taleplerine uyacak şekilde satmasının farkında olmak, en azından teorik olarak önemlidir. Satılan işgücünün ürünü değildir, kendisidir (Winch, 2000).

Buradan hareketle emek kavramının açıklanması yerinde olur. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre emek, bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü, zahmet kelimeleri ile ifade edilirken, Anayasa'da emeğin karşılığında alınan değer için ücret olduğundan bahsedilmektedir. Öyleyse emek, bir işi yapmak veya belirli bir amaca ulaşmak için bedenen ve zihnen çaba gösterip, işin sonucunda doğal ve toplumsal yapının ve bazen de işi yerine getirenin değişmesine yol açan; karşılığında ücret alınan çaba olarak ifade edilebilir.

Genelde iktisatçılar bir ülkede mevcut işgücü miktarı ile emeğin ortalama veriminin çarpımının üretim kapasitesini vereceğini savunur (Pekin, 2008: 97). Emeğin veriminin artmasını sağlayacak en önemli unsur eğitimidir. O halde denilebilir ki hem işgücü sayısının hesaplanması hem de işgücü veriminin artırılma yollarının araştırılması, yani eğitime önem verilmesi ülkedeki üretim kapasitesini arttıracaktır.

İşgücü piyasası; arz ve talebi, girdisi ve çıktısı bulunan; ortada ücretin olduğu sosyal bir yapı, bir süreçtir. Daha açık bir anlatımla işgücü piyasası; işgücünü ürün veya hizmet üretiminde kullanmak üzere talep edenlerle; genelde ücret karşılığı (kendi hesabına çalışma ve aile işçiliği durumları hariç) , iş yapabilme yeteneklerini devretme isteğinde olan emekçilerin karşılaştığı ortamdır (Ünal, 1996: 88; Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 4). Emek, işgücü piyasasının özünü oluşturur. (Işığışık, 2011: 3). Bir ekonomik sistemde, piyasaya arz edilen emek miktarı; çalışma isteğinde olan işgücü sayısına, çalışılmak istenen süreye, çalışma dilimindeki verimliliğe ve çalışan niteliğine bağlı olarak değişir (Adem, 2008: 40).

Yeniçağın gerek duyduğu insan kaynağını içeren bir işgücü piyasasının temelde sahip olması gereken özellikler; işgücünün nicelik ve nitelik olarak doğru

planlanması; işgücünün yaşam boyu öğrenim olanağına ve transfer edilebilir yeteneklere sahip olması; eğitim sistemlerinin esnek ve uyumlu teknik özelliklere sahip olması olarak başlıca üç grupta incelenebilir (Noonan ve diğerleri, 2007).

İşgücü piyasasında, işgücünün meslek, firma ve bölgelere dağıtımı gerçekleştirilir. Bu nedenle işgücü piyasası bireyler ve toplum için birçok yönden (ekonomik, psikolojik vb.) önem taşımaktadır ve arz/ talep dengesi bakımından yönetilmelidir.

Bir ülkenin işgücünün hacmini belirleyen üç temel öge; nüfus büyüklüğü, nüfusun yaş yapısı ve işgücüne katılma oranıdır. Ülke nüfusunu etkileyen etmenler doğum ve ölüm oranlarıdır. Doğum oranı ile ölüm oranı arasındaki fark büyüdükçe nüfus artışı hızlanır. Sağlık, eğitim, barınma gibi temel gereksinimler daha iyi karşılandıkça nüfus artış hızı düşer, bunlar sağlanamazsa artar ve bu artış işgücü arzını negatif yönde etkiler (Lordoğlu ve Törüner, 1995). Önceden de belirtildiği gibi, işgücünde faal nüfus 15-64 yaş arası çalışabilir, aktif yaş grubudur. 0-15 ve 65 yaş üstü grupların ağırlığı faal nüfus üzerine düşmektedir. İşgücüne katılma oranı ise bir toplumda istihdam edilenlerle iş arayan bireylerin toplamının, toplam faal nüfusa bölünmesi ile elde edilir.

Emeğin yapısından dolayı işgücü piyasası mal, finans ve diğer piyasalardan bazı farklılıklar gösterir. Emek, çalışandan ayrılmaz bir parça olup çalışma yaşamı risklere açık olduğundan, kaza ve kayıplar gibi parasal olarak ifade edilemeyen ücret dışı yönler bulunur. Bunun yanında işgücünün, mal ve hizmet üzerine değer ekleyen ancak birebir ürüne katılamamasından kaynaklı, dolaylı bir talebi vardır. Ayrıca, işgücü piyasası; devlet, sendikalar gibi kurumlar tarafından konulan kural ve kanunlar tarafından düzenlenir ve yönlendirilir (Tansel, 2012).

İşgücü piyasaları tekdüze yapılar değil, karmaşık ve tabakalı yapılardır. Özelliklerine bakıldığında öncelikle çok sayıda olmaları dikkat çeker. Söylem olarak işgücü piyasası dendiğinde aslında birden çok yapıdan meydana gelmiş bir bütün kastedilir. Örneğin il bazında; meslek grubu bazında veya ülke ve bölge bazında piyasalardan bahsedilebilir. Sınırlar fiziki veya kavramsal olarak çizilebilir. İkinci özellik işgücü piyasalarında emeğin tek bir rayiç bedelinin bulunmayışıdır. Eksik bilgilenme ve diğer nedenlerle işçiler eşit işe eşit ücret yaklaşımı bulunmadığında farklı ücretlerle ücretlendirilir. Üçüncü özellik, işgücünün homojen olmamasıdır. Mal

ve hizmetler tektipleştirilebilir ancak insan, aynı eğitim düzeyinde olup aynı çevresel faktörlere maruz kalsa da emeğin verimi değişkendir, standartlaştırılması güçtür. Bu nedenle işgücünün seçimi işverenler açısından önem taşır. Dördüncü özellik, istihdam ilişkisinin sürekliliğidir. Emeğin çalıştırılmasında süreklilik esastır. İşveren işgücünü sürekli olarak istihdam etmek ister. İşgücü devir hızının yüksek olması dezavantajlı bir durumdur. İşgücü piyasasının beşinci özelliği, emeğin bireyin ayrılmaz parçası olmasından dolayı, işgücünün emeği kendisiyle birlikte sunmasıdır. Birey, işyerindeki çalışma şartlarından etkilenecek, risklere maruz kalacak ve psikolojik olarak da çeşitli unsurlarla karşılaşacaktır. Altıncı özellik işgücünün pazarlık gücünün az olmasıdır. İşverenler ücret pazarlığında işçiden daha güçlüdür çünkü kıt işlere karşı sayısı oldukça fazla olan eşleştirilecek işgücü bulunur. Son olarak, işgücü talebinin türetilmiş bir talep olarak nitelendirildiğinden bahsedilebilir. Diğer mal ve hizmet piyasalarında üretim girdileri direkt talep edilirken emek talebi mal ve hizmet üretimine bağlıdır (Biçerli, 2007: 6-8).

İşgücünün katmanları dikkate alındığında, işgücü piyasaları genel, mesleki ve dâhili işgücü piyasaları olarak değerlendirilebilir (Winch, 2000: 131). Genel işgücü piyasası, herhangi bir özel bilgi veya beceri gerektirmeyen piyasalardır. Herhangi bir zorunlu giriş koşulu aranmaz. Bu piyasalarda işverenler minimum eğitim almış etkin ve verimli çalışacak kişileri tercih ederler ve genelde uzun dönemli bağlılık aramazlar. Üst düzey yetenek aranmadığından ve kişilerin işe alım ve işten çıkarmaları hızlıca gerçekleştiğinden, emekçiler ellerinden gelenin en iyisini yaparlar. Ekonominin en düşük nitelik gerektiren sektörlerine ilişkin bir işgücü piyasasıdır.

Mesleki işgücü piyasası, farklı endüstriler, bu endüstriler içinde farklı mesleklerde; bireylerin mesleki ve endüstriye özel beceriler geliştirdiği kendi belirgin sınırları olan yapılardır. İşverenler için, seçim kriteri, kişilerin eğitim ile ettiği bilgi veya kendi nitelikleri, becerilerdir. Bu yüzden, mesleki işgücü piyasaları, genel işgücü piyasalarından daha fazla düzenleme gerektirirler. Bunun yanında mesleki işgücü piyasaları, eğitim ve öğretim sistemleri ile yakından ilişkili olarak yetenek tedariki gerektirir. Sınırları düzgün bir şekilde belirlenmiş bir mesleki işgücü piyasası, hem işgücü hem de işveren için karşılıklı gereksinimlerin bilinmesinden dolayı fayda sağlar. Mezun niteliklerinin bilindiği bir sistem, her zaman daha fazla

bilgi, yetenek ve deneyim gerektiren işgücü piyasası için bireysel gelişime olanak sağlar. Mesleki işgücü piyasalarının var olduğu bir yapı, şirketlere, yetenekli işgücü aracılığı ile daha yüksek özellikli ürün ve hizmet geliştirme olanağı sunar.

İçsel işgücü piyasaları ise, belirli bir firmadan kaynaklanan istihdamdan oluşur. Aslında, bir işgücü piyasasından ziyade, firma içi yönetsel süreçte oluşur. Ancak kaynak noktasında diğer piyasalara bağlıdır. Firma içindeki işgücünün firmaya sadakati olduğunda söz konusudur. Eğer işverenler, işgücüne firmanın kalıcı bir değeri gözüyle bakarsa, işgücü firmaya önemli bir rekabet avantajı sağlayabilir.

İşgücü piyasası; ekonomik hayatın çeşitli şekillerde aktarıldığı görüşler çerçevesinde ideal, doğal, kurumsal, güdümlü ve korumacı piyasalar olarak da gruplandırılabilir. (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 11)

Doğal işgücü piyasası; devletin piyasaya herhangi bir müdahalesinin bulunmadığı, düzenleyici tedbirler almadığı piyasa modelidir. Bu modelde işçi-işveren arasında “topluluk ilişkileri” yerine “bireysel ilişkiler” mevcuttur. Dolayısıyla ücret, pazarlığa tabi olup eşit işe farklı ücret uygulamaları görülebilir. İşgücü piyasası ile ilgili veriler genelde bulunmaz; işgücü arz ve talep dengesi yoktur. Bu yönleriyle sosyal devlet anlayışıyla çelişen bir piyasa tanımlamasıdır. Uzun çalışma saatleri ve hakkaniyetli ücretlendirme olmaması yüzünden emek sömürsü söz konusudur.

İdeal işgücü piyasası; tamamen teorik ve ideolojik düzeyde bir sistemdir. Klasik iktisadi düşünceye göre; işgücü arz ve talebi arasında denge olması esastır. Bu dengenin sağlanabilmesi için işgücü hareketliliğinin, sözleşme özgürlüğünün ve rekabetin var olduğu; eşit işe eşit ücret politikasının uygulandığı; işgücü piyasası ile ilgili bilgilerin mevcut olduğu ve işgücü tarafından bilinebildiği; işveren ve işgücünün eşit oranda pazarlık gücüne sahip olduğu bir ortam oluşturulmalıdır.

Kurumsal işgücü piyasaları, devletin ve sendikalar gibi kurumların işgücü piyasalarını düzenleme yetkisinin bulunduğu; devletin işveren olarak da konumlanabildiği piyasalardır.

Güdümlü işgücü piyasaları; merkezi planlamaya dayalı veya totaliter rejimli ülkelerde uygulanmakta olan modeldir. Tek işverenin devlet olması nedeniyle rekabetçi koşullar bulunmaz. Devlet, planlar yolu ile işgücü piyasasındaki arz talep dengesini sağlar.

Korumacı işgücü piyasaları; ülke yönetim birimlerinin, işgücü piyasasını koruyup geliştirici önlemler olarak desteklediği ortamlardır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası, teknoloji gelişime ve küreselleşmeye bağlı olarak Dünya ticaretini eline geçiren çok uluslu şirketler, farkına vardırmadan, adını koymadan tekelleşerek gelişmekte olan ülkelerde ucuz işgücünü kullanarak, işsizliği ve kayıt dışılığı arttırmıştır. Esnek işgücü piyasaları; işgücü piyasasındaki olması zorunlu koşulları esneterek, çok uluslu şirketlerin karlarının arttırılmasının yanında; çeşitli çalışma şekilleri ile (evden, kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma gibi) işsizliğin sözde azaltılmasına yönelik düzenlemeleri içeren piyasalardır.

Ekonomilerde emek eğrisini temel olarak belirleyen üç etmen bulunmaktadır. Bunlar nüfus miktarı; nüfusun yaşa göre ve nüfusun cinsiyete göre dağılımıdır. Bu temel etmenlerin dışında, doğal sebepler olmadıkça emek eğrisinin çok önemli bir değişiklik göstermesi beklenmez (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 18).

1.1.2. İstihdam Kavramı ve İstihdam Teorileri

İstihdam genel olarak günlük konuşma dilinde, kişilerin bir iş veya görevde çalıştırılması olarak ifade edilmektedir. İktisadi bir kavram olarak ele alındığında istihdam, “üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması” olarak ifade edilebilir (Pekin, 2008: 93). İstihdam, “girişimcilerin insan gereksinimlerini karşılamak üzere mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi, emeği de bir faktör olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay vermesi” olarak tanımlanabilir (Işığışık, 2011: 19). Ekonominin temel amaçlarından biri de işsiz bireylerin makul bir süre içinde bir işte çalışması, istihdam edilmesidir. Emeğin stoklanamaz bir üretim fonksiyonu olmasından dolayı, atıl durumda bulunması geri döndürülemez bir israftır.

Temelde istihdam; cari ücret düzeyinde, çalışma isteğinde olan ve olmayanların oluşturduğu tam istihdam ve eksik istihdam olmak üzere iki tür olarak incelenebilir (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 30). Bunun dışında aşırı istihdam ve gelişmekte olan ülkelere ait bir sorun olarak kayıt dışı istihdam kavramları ile de karşılaşılmaktadır.

Tam istihdam, çalışmak isteğinde olan herkesin reel ücret düzeyinde çalışabileceği iş bulduğu zemindir. İşin, işsiz sayısından çok olduğu ve iş aramaya karar veren herkesin hemen işe yerleştiği bir düzen söz konusudur. Böyle bir durum, gerçek hayatta karşılaşılmaması muhtemel bir olgu değildir. Bir yandan, piyasada mutlaka işinden memnun olmayan, iş arayan, işten ayrılmış kişiler olacağı gibi; öte yandan sistemin talepten fazla iş arz etmesi kolay ve mümkün değildir.

Geniş anlamda tam istihdam; iktisadi yapı içindeki üretim faktörlerinin tümünün üretime katılması durumudur. Mevcut çalışma koşulları ve cari ücret düzeyinde, çalışmak isteyen herkesin iş bulduğu; bunun yanında ülkenin mevcut sermaye malları stokunun ve doğa faktörünün de tamamen üretime katılmış olduğu, atıl kapasitenin kalmadığı durumdur. Elbette gerçek dünyada, teoriden farklı olarak üretim faktörlerinin bir kısmının düşük yüzdelere üretime katılmaması tam istihdam olarak yorumlanabilir. Buradaki kıstas, ekonomide mevcut olan açık iş sayısının, iş arayanlardan fazla olmasıdır (Pekin, 2008: 100)

Eksik istihdam, belirli bir dönem aralığında, çeşitli nedenlerle haftada 40 saatten az çalışıp, ikinci bir işte de çalışabilme olanağı bulunabilen çalışanların istihdamıdır (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 30). Genel olarak bakıldığında; bir ekonomideki üretim faktörlerinden bir kısmı kullanılmıyorsa, atıl kalıyorsa, o ekonomide eksik istihdam durumu söz konusudur. Bu durumda mevcutta üretilen mal ve hizmet miktarı, teoride üretilebilecek olan miktarın altında kalmaktadır. Talep yetersiz kaldığında üretim azalır. Gerçekte insan ihtiyaçları sonsuz olduğu için yine de satın alma isteği bulunur ancak isteğin talep haline dönüşebilmesi için yeterli satın alma gücü ile desteklenmiş olması gerekir (Pekin, 2008: 102).

Aşırı istihdam; bir ekonomideki tüm üretim faktörleri çalıştırıldığı halde, üretilen mal ve hizmetin toplam talebi karşılayamaması durumudur (Pekin, 2008: 103). Bu durumda ya vardiyalı üretim gibi işgücü saatlerini arttırmaya yönelik ya da işgücü ithali gibi çözümler üretilen mal ve hizmetin toplam talebi karşılayamaması durumudur (Pekin, 2008: 103).

Kayıt dışı istihdam; bireyin istihdam ediliyor olmasına karşın, işveren tarafından çalışma süresi ve ücretinin ilgili kuruluşlara tam veya hiç bildirilmemesi ile ortaya çıkan durumdur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 8). Kayıt dışılığın mevcut olduğu bir işgücü piyasasında adaletten ve bilgi sisteminden söz edilemez.

İstihdam ile ilgili kavramlardan biri de istihdam hacmidir. Bir ekonomide istihdam hacminin büyüklüğü; üretilen mal ve hizmet miktarını ve dolayısıyla halkın refah düzeyini belirler. İstihdam hacmi ne kadar büyükse refah seviyesi o kadar yukarıdadır (Pekin, 2008: 113).

İstihdam hacminin oluşması ile ilgili, iktisat biliminin gelişimiyle gelişen çeşitli görüşler mevcuttur. Bu görüşlerden ilki klasik istihdam teorisi adını alır.

Klasik istihdam teorisine göre; piyasa otomatik bir mekanizma ile kendiliğinden tam istihdamda dengeye gelir. Herhangi bir müdahale dengeyi bozar. Bu konunun açıklanması için çeşitli yasalar ve teoriler oluşturmuşlardır. Mahreçler yasası, faiz teorisi, ücret teorisi ve fiyatlar genel düzeyi klasik fiyat teorisi bu teorinin açıklanmasına yöneliktir.

Diğer bir görüş Modern İstihdam Teorisi adını alır. İktisatçı Keynes, klasik teoriyi eleştirerek, ekonomik dengenin otomatik olarak sağlanmasının imkânsız, devlet müdahalesinin şart olduğu şeklinde yeni bir görüş ortaya koymuştur. Bunun dışında, her arz kendi talebini yaratır şeklindeki görüşü savunan klasik teoriye zıt olarak, her talep arzını yaratır şeklinde bir görüşle karşılık vermiştir. Keynes, tam istihdama ulaşmak için izlenmesi gereken yolları incelemiştir (Pekin, 2008: 114).

1.1.3 İşsizlik Kavramı

Bir ekonomide çalışma gücü ve arzusunda bulunan kişilerin; işgücü piyasasında, cari ücret düzeyi üzerinden, yeterli miktarda iş bulunamamasından dolayı çalışamaması işsizlik olarak nitelendirilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ne göre bireyin işsiz sayılabilmesi için; ücretli olarak istihdam edilmemesi veya kendine ait bir işinin olmaması; referans periyodunda hali hazırda olası çalışma için uygun ve iş arayışında olması gereklidir (ILO, 2010). TUİK’in işsiz tanımlaması ise; “Referans dönemi içinde kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir işle bağlantısı da olmayan kişilerden son üç ay içinde en az bir iş arama kanalını kullanarak iş arayan ve iki hafta içinde de iş başı yapabilecek durumda olan kişiler işsizdir.” şeklindedir (TUİK, 2006).

İşsizlik, emek arzının emek talebinden fazla olması şeklinde ortaya çıkan durum olarak da nitelenebilir. İşsizlik oranı, işsiz sayısının toplam işgücüne yüzde

oranı olarak ifade edilir. Çalışma isteğinde olan tüm bireylerin cari ücret düzeyi üzerinden iş bulabildikleri ortamda ise tam istihdam durumu gerçekleşmiş olur (Ülgen, 2010: 259).

Malthus’a göre işsizlik; fazla nüfusun ve ekonominin işgücü talebi eksikliğinin bir sonucu olarak gelişir. Bu kurama göre; çalışabilir ve çalışma isteğinde olan herkes için yeterli düzeyde olmayan istihdamı ifade eden işsizlik kavramının birinci derecede sebebi nüfus patlamasıdır (Adem, 2008: 66).

İşsizliğin ölçülmesi için genel olarak işgücü örnekleme anketleri, sendika yardım fonu istatistikleri, zorunlu işsizlik sigortası istatistikleri ve özel ya da resmi istihdam büroları istatistikleri olmak üzere dört istatistikten faydalanılır (Serter, 1993: 6). Ancak bu istatistiklerin güvenilir ve doğru olabilmeleri için kayıt dışı istihdamın söz konusu olmaması gerekir. Böyle bir durumda içlerinde en doğru bilgiyi zorunlu işsizlik sigortası verecektir.

Endüstrileşmiş ülkelerde karşılaşılan işsizlik genelde uygulanan ekonomi politikalarından, özelde ise toplam talep yetersizliği, yapısal uyumsuzluklar, konjonktürel yapı, mevsimsel hareketler gibi durumlardan kaynaklı açık işsizliktir.

İşsizlik oranı veya eksik istihdam oranı; çalışma çağı içindeki nüfus içinde, çalışma isteğinde olup, iş bulamadıkları için çalışamayanların toplam çalışma çağındaki nüfusa oranıdır.

İngilizce “employment” sözcüğü ile ifade edilen istihdamın karşısı “unemployment” iken, Türkçe karşısı istihdamsızlık değil, işsizliktir. Aynı zamanda “job, austerity” gibi kavramlarla ifade edilen “iş” in Türkçede sadece tek kelime ile ifade edilmesi de dikkat çekicidir.

İşsizlik, gelişmiş veya gelişmekte olan ayrımı yapılmaksızın tüm ülkelerde görülen, sadece hızlı nüfus artışından değil, yatırım ve eğitim eksikliğinden de kaynaklanan yapısal bir sorundur. Ayrıca işsizlik sadece iktisadi bir sorun değil aynı zamanda bireysel, sosyolojik, psikolojik, politik bir sorundur. Bu nedenle çözümü makro boyutta önem taşır.

İktisadi açıdan işsizlik, her biri farklı nedenden kaynaklanan ve farklı sonuçlar doğuran farklı kategorilerde incelenmektedir. Çeşitli kaynaklarda değişik alt bölümlenmeler olmakla birlikte, ortaya çıkma durumuna göre gizli-açık; bireylerin inisiyatiflerinden kaynaklanma durumlarına göre iradi- gayri iradi olarak

gruplanabilir. Açık işsizliğin altında yer alan gruplar ise friksiyonel, mevsimsel, yapısal, döngüsel olarak sıralanabilir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013; Hall ve Lieberman, 1998: 104; Ülgen, 2010: 260; Yavuz, 2010: 45).

Friksiyonel işsizlik, ekonomik yapının doğasından kaynaklanan; işe giriş, işten ayrılma; yeni iş oluşumları ve sonlanan iş oluşumları ile iş gücü piyasasına giriş ve çıkışlardan etkilenen bir olgudur. Genelde istihdam piyasasına yeni giren öğrenciliği yeni bitirmiş bireylerin; iş değiştirme aşamasında olan kişilerin veya çocuk sebebiyle çalışma yaşamına verdiği uzun bir aradan sonra yeniden çalışma isteğinde olan annelerin yaşadığı bir işsizlik biçimidir. Bunun yanında emekli işgücünün yerine yenilerinin ikame edilmesinin zaman alması, özelleştirmeler, şehir ya da kurum değiştirmeler, işsizlik ödeneği gibi pasif istihdam tedbirlerinin miktar ve süresindeki fazlalık sebebi ile de yaşanabilmektedir (Aydın, 2012: 122). Bu tür durumlarda iş aramaya hazırlık yapmak, özgeçmiş hazırlamak, başvurulara karar vermek, başvurmak ve daha sonrasında işverenin karar vermesi, seçim yapması zaman alacağından, bu süre içinde bireyler geçici bir işsizlik yaşar. Bir sorun değil, istihdam konusunun doğal yapısının sonucudur. Hatta bireylerin düşünerek karar vermelerinden dolayı, işe giriş çıkışlardaki iş gücü çevrim hızını azaltması gibi bir katkıda da bulunmaktadır. Arızi veya geçici işsizlik olarak da nitelendirilir (Yavuz, 2010: 45).

Mevsimsel işsizlik; belirli sektörlerde arz ve talebin mevsime veya diğer unsurlara bağlı olarak değişmesi sonucu oluşan işsizliktir. Genel olarak tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde oluşur. Örneğin tarımda yaşanan mamul toplama zamanlarında ortaya çıkan işgücü talep artışı sonucu mevsimlik işsizlik azalır. Turizm sektöründe ise, daha çok yaz aylarında istihdam artışı yaşanırken, kış turizmine yönelik bölgelerde mevsimsel işsizlik artar. Batıda, işgücü açısından koruyucu ücret politikaları ile çalıştıkları sürede daha yüksek ücret alan bireyler, çalışmadıkları dönemleri karşılayabilmektedir (Hall ve Lieberman, 1998). Ancak durum ülkemizde böyle değildir. Mevsimsel işsizlik, istihdam rakamlarında karmaşaya neden olup, bazı aylarda işsizlik rakamlarını oldukça yükseltmekte, bazı aylarda ise çok düşürmektedir. Bu yüzden “mevsimsellikten arındırılmış işsizlik rakamları” açıklanmaktadır.

Yapısal işsizlik; doğrudan ekonomik yapıdan etkilenen, ekonominin genişleme dönemlerinde azalıp gerileme dönemlerinde artan bir olgudur. Eğer toplam işgücünün üretimi için talep yetersiz kalırsa, işgücü işini kaybetme durumunda kalır (Parasız, 2010: 455). Yapısal işsizlik; teknolojik yenilenme gibi ekonomik yapının değişim veya dönüşümünden kaynaklanıp, işlerin niteliğinin değişmesi veya iş hacminin daralması veya işin yürürlükten kalkması sonucu istihdam edilebilirliğinin azalması şeklinde ortaya çıkar. Bu durum, çeşitli sebeplerle ortadan kalkan veya yeni oluşan işler için mevcut işgücünün niteliklerinin uygun olmayışından kaynaklanmaktadır. Yapısal işsizlik, genellikle uzun dönemli, inatçı bir durumdur ve sorunun çözülmesi uzun seneler sürer. Özelliğinden dolayı teknolojik işsizlik olarak da adlandırılan iktisatçılar olmakla birlikte (Ülgen, 2010: 260), teknolojik işsizliği ayrı olarak ele alan yazarlar da (Pekin, 2008: 108; Zaim, 1986: 169) bulunmaktadır. Teknolojik işsizlik, emeğin yerine teknolojinin ikamesiyle oluşan işsizliktir. Otomasyon sistemleri, robotlar ve diğer makineler işgücünün yerini almış, insan işsiz kalmıştır. Teknolojik mal ve hizmet üretimine paralel olarak talep de artıyorsa, teknolojik işsizlik söz konusu olmayacak, kişilerin refah düzeyleri de artacaktır. Aynı zamanda teknolojik makinelerin yapım, bakım ve onarımları için yeni üretim yerleri açılacak, istihdam gerçekleşecektir. Teknoloji, bu yönüyle istihdama katkı sağlar.

Tüm bu işsizlik biçimleri mikro ekonomik nedenlerden kaynaklanır ve makroekonomik politikalarla çözülemezler. Sistemlerde her zaman biraz mevsimsellikten biraz ekonominin yapısından kaynaklanan veya iş değiştirme aralarında normal sayılabilecek işsizlik oluşabilir. Bu tür işsizliklerin üstesinden gelmek için işsizlerle işvereni buluşturan veya işsizlere yeni nitelikler kazandıran ve yeniden istihdamına olanak sağlayan hükümet programları kullanılabilir. Makroekonomi politikaları ile çözülebilecek tek işsizlik türü döngüsel işsizliktir (Hall ve Lieberman, 1998: 104).

Döngüsel işsizlik (konjonktürel işsizlik); ekonomik faaliyetlerin durgunluk veya daralma şeklinde dönemsel olarak azalmasının bir sonucudur (Tunay, 2007: 48). Ekonomi durgunluğa girip ekonomik çıktılarda azalma meydana geldiğinde işsizlik oranları yükselir. Bunun nedeni önceden işi olan kişilerin işlerini kaybederek yeni iş aramaları, ancak daha az iş alanı açıldığından dolayı iş bulmakta güçlük

çekmeleridir. Benzer şekilde işgücü piyasasına yeni giriş yapan bireyler de iş bulabilmek için önekilere göre daha fazla zaman harcıyıp daha çok bekleyeceklerdir. Tüm ekonominin genel problemi olduğundan dolayı, döngüsel işsizlik makroekonomik bir problemdir. Bu nedenle eğer ekonomi durgunluktan çıkıp döngüsel işsizlik sıfıra eşit olursa; mevsimsel, friksiyonel ve yapısal işsizlik sıfıra eşit olmasa dahi, tam istihdam durumundan söz edilebilmektedir (Hall ve Lieberman, 1998).

Tam istihdam; cari ücret üzerinden çalışma isteğinde olan herkesin iş bulabildiği ve geçici işsizliğin minimum düzeyde olduğu durumdur (Parasız, 2010: 453). Gayri iradi işsizlik, cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde olup da iş bulunamaması ile oluşur. Bu kavramı ilk kullanan iktisatçı J.M. Keynes'tir. O'na göre gayri iradi işsizlik talep yetersizliğinden kaynaklanır. Eğer bir ekonomide üretilen mal ve hizmetler için yeterli talep yoksa mevcut üretim aktörlerinin tamamının kullanılması söz konusu olamaz. Bu durumda gayri iradi olarak işsizlik oluşur (Pekin, 2008: 105).

İradi işsizlik, kişinin cari ücret düzeyinin üzerinde ücret beklentisi içinde olmasından veya koşulları daha iyi bir iş istediğinden dolayı kendi iradesi ile çalışmamasından kaynaklı işsizliktir. İstihdam edilebilirlik, eğer istenirse, gerçekleşebileceğinden gerçekten işsizlik olarak sayılmamalıdır.

Gizli işsizlik; normalde bir işi olan bireyin, toplam üretime katkısının bulunmaması, marjinal veriminin sıfır olması ile kendini gösteren işsizliktir. Kişilerin işten ayrılmaları ile üretimin çıktısında herhangi bir azalma görünmüyorsa gizli işsizlik söz konusudur. Verimin ve ücretlerin düşük olduğu ekonomilerde, bir kişinin yapacağı işin birden fazla kişiye yaptırılmasıyla gizli işsizlik ortaya çıkar. Özellikle tarıma dayalı aile işletmelerinde, bireylerden bazıları çalışmasalar dahi işler aynı şekilde devam edebilir (Ülgen, 2010: 262). Doğal işsizlik oranı ise, ekonomik yapıda konjonktürel işsizliğin yaşanmadığı, tüm işsizliğin yapısal ve friksiyonel işsizlikten kaynaklandığı orandır.

İşsizlik bir ülkeye ekonomik ve ekonomik olmayan çok önemli kayıplar verdirir. Ekonomik kayıplardan en önemlisi işgücünün üretemediği ürün ve hizmetlerin fırsat maliyetinin kaybıdır, çünkü geri döndürülemez. Bunun yanında işsiz olan bireye devlet tarafından yardım yapılsa da bu yardım sonuçta toplumun

tamamından toplanan vergilerden yapılmaktadır. Eğer d6ng6sel işsizlik mevcutsa 6lke daha az 6retmekte, b6ylece 6lkedeki insanlar daha az t6kretmektedir.

İşsizliği 6nlemede kullanılan en 6nemli araç eğitimidir. İşg6c6n6n beceri ve niteliğinin arttırılması, işg6c6 piyasasında yer bulmasını kolaylaştırıcı bir etkindir. Artan beceri ve yetkinliklerle bireyin, aynı zamanda daha iyi iş bulma şansı da artmaktadır. İşin daha iyi olmasının geneldeki kıstası daha y6ksek fiyatlı olmasıdır.

1.2. EğİTİM KAVRAMI

1.2.1. Tanım ve Unsurlar

Eğitim; Eflatun’a g6re “İnsana en iyi olgunluk vermek”; Kant’a g6re, “İnsanın doğasında bulunan gizli b6t6n kabiliyetlerin geliştirilmesi”, Rousseau’ya g6re “Çocukları yetiştirmek ve insan yapmak sanatı”; Durkheim’a g6re “ Sosyal olmayan nesli sosyalleştirmek” olarak tanımlanmıştır (T6remen, 2011: 12).

Eğitim, bireylerin davranışlarını değiştirerek; istenen davranış, bilgi, beceri, nitelik ve yetkinliği kazandıran bir s6rec6 olarak tanımlanabilir (6nal, 1996: 25; Adem, 2008: 2). Eğitim; insanların bilgi, beceri, tutum ve davranışlarında belli amaçlara g6re, planlı olarak, değişim yaratılmasıdır. Bu y6n6yle sosyal bilimlerin bir alanıdır (şişman, 2006: 5).

Ekonomik anlamda eğitim, “Çeşitli yaş ve toplumsal k6melerde, toplumsal ve ekonomik değişmeleri gerçekleştirmek, bireysel ve ulusal d6zeyde toplumun gelişmesini sağlamak amacıyla, davranış ve becerileri geliştirmek ve bilginin yayılmasını sağlamak amacıyla g6n6ll6 ve 6rg6tlenmiş eylemlerin t6m6d6r” (DPT, 1967).

Bilgi, her bir sekt6r6n modernleşebilmesi için esas bileşendir. Fakat bilginin, insanlığın yararlanması için yaratılması, yaygınlaştırılması ve kullanılması gereklidir. Eğitim 6ncelikle bunları başarmak için bir 6n koşul, daha sonra bir araç ve son olarak da bir kılavuzdur (Montgomery, 1976: 13).

Eğitim bir s6reci ifade eder6nk6 girdisi olan insan, 6zerine birçok artı değer olarak, sistemden değişmiş olarak, başkalaşım g6stererek çıkar. Bu y6n6yle aslında bir hizmet 6retimi s6recidir.

Eğitim kendi içinde formal(örgün), yaygın ve informal eğitim olarak ayrılabilir. Örgün eğitim, belirli yaş gruplarındaki bireylerin milli eğitim amaçlarına göre okullarda aldığı eğitimdir. (Demirok, 2007: 81). Formal yani örgütlenmiş eğitim olarak da adlandırılan örgün eğitim, okullarda müfredat kapsamında sağlanan eğitim ve yaygın eğitim olarak ifade edilen, okul dışı diğer eğitim merkezlerinde de verilen eğitim olarak karşımıza çıkar. Eraut, formal eğitimin beş özelliğini önceden tanımlanmış bir öğrenme çerçevesi, organize edilmiş bir öğrenme olayı, belirli bir eğitmenin varlığı, bir niteliklilik veya kredi karşılığı, çıktıların dışsal spesifikasyonu şeklinde özetler (Eraut, 2000: 10).

İnformal yani örgün olmayan eğitim ise, bireyin plansız olarak yaşadıklarından kazanımlarını içerir. Yaşam boyu öğrenim söz konusu olduğunda bireyin tüm yaşantısından kazandıkları, örgün olmayan- informal- eğitimin parçasıdır. Aile, arkadaş çevresi, medya gibi ortamlar informal eğitimi sağlar (Şişman, 2006: 7).

Eğitimin temelde, kültürel, toplumsal ve ekonomik olmak üzere üç işlevi bulunur (Adem, Eğitim Planlaması, 2008: 10). Kültürel işlev, ait olduğu ulusun kültürünü oluşturan değerlerin kuşaktan kuşağa iletimini sağlamaktır. Toplulukların, kişilerin toplamı olmaktan ulus olmaya doğru yolculuklarında en önemli etken, kültürlerinin aktarım yolu olan eğitimidir. Toplumsal işlev; bireyleri bir yandan ortak bir dille bütünleştirerek toplum olmalarını sağlarken diğer yandan da farklı yönlerdeki beceri ve bilgilerini artırarak birbirlerinden farklılaşmalarını sağlar. Böylece bir bütünün farklı özelliklere sahip olması gereken parçaları oluşur. Ekonomik işlev ise; emeğin nitelik kazanması ile ilgilidir. Eğitimli bireyler bir yandan ekonomik gelişmenin mihenk taşı olurken, diğer yandan eğitimin kendisi bilimin ilerlemesini gerçekleştirdiğinden çift yönlü fayda sağlamaktadır. Ekonominin gereksinim duyduğu teknik, teorik ve pratik bilgileri bireye kazandırmak, eğitimin temel hedeflerinden biridir.

Eğitimi bir süreç veya sistem olarak betimlediğimizde, sürecin çıktısı olan insan kaynağı işgücü piyasasının girdisini oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının etkin ve verimli çalışabilmesi için, girdisi olan insan kaynağının, taleplere uygun bir şekilde bilgi, beceri ve yetkinlik kazanmış (veya eğitim sürecinde kazandırılmış) olması bir gerekliliktir.

1.2.2. Eğitimin Ekonomik Yönüne İlişkin Yaklaşımlar

İnsanlığın gelişim süreci boyunca yaşanan teknolojik yeniliklere bağlı olarak, üretim ve buna bağlı olarak ekonominin de teorik yapısında, düşünsel olarak gelişim ve değişimler görülmüştür. Genel literatür taraması sırasında eğitimin ekonomik yönüyle ilgili gelişimin aşağıdaki şekilde gerçekleştiği görülmüştür.

Ortaçağ'ın Rönesans ve Reform hareketleri ile sona ermesi ile birlikte, ilk olarak ortaya çıkan görüşün Merkantalizm olduğu söylenebilir. Bu görüşe göre refah ve zenginliğin ölçüsü altın ve gümüş gibi değerli madenlerdi. Bu kaynakları dış satım ve sömürgecilikle elde ediyorlardı. Zamanla, iş adamları ve tüccarlar tarafından oluşturulan bu akım yerini Liberalizm'in ilk evrelerini yansıtan, her şeyin kuralının doğa tarafından belirlendiği, esas üretimin tarım ve toprağa bağlı olduğu, Fizyokrasi yaklaşımına bırakır. Daha sonra, Adam Smith'in her iktisat kitabında yer alan, olmazsa olmaz deyişi "laissez-faire, laissez-passer" (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) ile kendini gösteren Liberalizmin Klasik okulu ile karşılaşılır. Bu görüş, iktisadi durumlarda doğal bir denge durumunun, müdahaleler olmazsa kendiliğinden var olacağı; arz ve talebin kendiliğinden dengeye geleceğini savunur. Klasik okulu izleyen Neoklasik yaklaşımda ise; konuya fiyat daha fazla dâhil olur ve arz ile talebin kesiştiği yerde ortaya çıkan fiyatın talepten daha çok etkileneceğinden bahsedilir.

Ekonomik ve eğitimsel gelişim kendi aralarında içsel bir bağlılığa sahiptir. Ekonomik ve ailelerin yaşam standartlarında meydana gelen iyileşme, daha fazla eğitim alabilmeyi sağlayacak olan maddi ve psikolojik koşulları hazırlar. Değişen eğitim talebinin, ekonomik gelişimin belirli bir düzeyinin bir sonucu olduğu söylenebilir (Poignant, 1967: 36).

Bu açıdan bakıldığında eğitim ve ekonomi arasındaki ilişkiyi açıklayan çeşitli iktisadi kuramlar bulunmaktadır.

1.2.2.1. Beşeri Sermaye Kuramı

Beşeri sermaye, "işgücü, yetenek ve bilgide biçimlenmiş verimli zenginlik" olarak tanımlanır (OECD., 2001). Beşeri sermaye kuramı, eğitimi, bireylerin verimlilik ve kazançlarını arttırdığından dolayı, bir yatırım olarak nitelemektedir.

Bireyin bilgi ve becerisindeki artışın, üretimi ekonomik olarak arttıracacağını; bu nedenle elde edecekleri geliri arttırmak için eğitim gibi faaliyetlere yatırım yapmaları gerektiğini savunur (Woodhall M. , 1995: 25). Bu yatırım bireyler için olduğu kadar ülkelerin ekonomik büyümelerinde de hayati rol oynamaktadır (Tan, 2014). Uzun dönemde insana yapılan yatırımlardan özellikle eğitim yatırımları arttıkça ulusal gelir de artmaktadır (Tunç, 1998: 86).

Bir ulusun beşeri sermayesi, popülasyonda var olan bilgi, beceri ve yetkinliklerinin toplamı olmakla birlikte; beşeri sermaye stokunu etkileyen işbaşı eğitimi, sağlık hizmetleri, beslenme, formal eğitim, göç gibi faktörler de bulunmaktadır ancak çalışmamızda eğitim ile ilgili kısmına yer verilmiştir.

Beşeri sermaye kuramı, temel olarak bir ekonomide, belirli bir dönemde üretilen mal ve hizmet miktarı ve kişisel kazançlar ile insana yapılan eğitim arasında doğrusal ilişki bulunduğu varsayımından yola çıkar (Öztürk, 2005: 31).

Beşeri sermaye kuramı, neoklasik okulun varsayımlarına dayanarak ortaya konmuştur. Bu yaklaşıma göre, bireyler her zaman kendi ekonomik çıkarlarını maksimize etme yolları arar. Bireyler eğitime yatırım yaparak gelecekte yüksek gelir elde etme isteğindedirler. Yaklaşım aynı zamanda *metodolojik bireysellik* doktrini ile de yakından ilgilidir. Bu doktrine göre tüm sosyal olayların rotaları birey davranışlarında bulunabilir. Buradan yola çıkılarak beşeri sermaye formasyonunun, faydalarını maksimize etmek isteyen bireyler tarafından oluşturulduğu söylenmektedir. Ayrıca eğitim yolu ile kazanılan faydalar sadece parasal değil aynı zamanda sosyal, kültürel, entelektüel ve estetik kazanımlar da olabilmektedir (Tan, 2014: 4)

Beşeri sermaye kuramı, eğitime bir yatırım gözü ile bakar ve verimlilik üzerinde derin bir etkiye sahip olduğunu ileri sürer. Son yıllarda teknolojik gelişim beraberinde hızı getirmiş, işlerin yapılma biçiminde büyük ölçüde değişim yaşanmış, insangücü yerini giderek artan ölçüde makinelere bırakmıştır. Tarımdan ve endüstriden ziyade hizmet sektöründe yoğunlaşan işgücü talebi, işgücünün kas gücünden farklı, daha çok mental niteliklerini gerektirmektedir. Bu durumda bireyler, işgücü piyasası ve rekabetçilik dışında kalmamak veya seçilebilirliklerini arttırmak için kendini yaşam boyu öğrenimle sürekli yenileme (isteğinde olmasalar bile) zorunluluğunda kalmaktadır.

Beşeri sermaye kuramı temel olarak; eğitimin bireylerin bilişsel kapasitesini arttırıp geliştirerek verimliliğini arttırması; verimlilikteki bu artışın, beşeri sermayenin ölçütü haline gelen bireysel kazançların(ideal işgücü piyasasında ücretlerin verimliliğe bağlı olarak arttırılmasından dolayı) artmasına yol açması olarak tanımlanabilir (Olssen, Codd, ve O'Neill, 2004: 148; Tan, 2014). Bu noktadan sonra da bireylerin gelişiminin toplamı, toplumsal gelişmeyi sağlayacaktır.

Beşeri sermaye kuramı, ilk olarak 1960'larda ortaya atılmıştır. Konuyu ilk olarak gündeme taşıyanlardan Theodore Schultz (Schultz, 1960), kuramını şu sözlerle açıklamaktadır: "Eğitimin kendisi insana yapılan bir yatırım ve sonuçları bir değer/sermaye biçimi olarak yorumlanmalıdır. Eğitim kişinin kendine katmaya çalıştığı bir parça haline geldiğinden, bu durumu insan sermayesi olarak adlandırmak istiyorum. Beşeri sermaye, ekonomiye değer katan, verimli hizmet sağlayan bir sermaye şeklidir.". Beşeri sermaye kuramına göre, eğitime yatırım, ekonomik büyüme sağlayabilmenin yoludur.

Schultz'a göre beşeri sermayenin gelişmesini sağlayacak beş esas faaliyet kategorisi bulunmaktadır. Bunlar, bireyler için sağlık hizmetleri ve tesisleri; istihdama yönelik işbaşı ve oryantasyon (uyum) eğitimi; temel eğitimden yüksek öğretime kadar örgün eğitim; kendini geliştirmek için yaptığı araştırmalar ki bugün bu kavram yaşam boyu öğrenim adını almaktadır ve iş bulma umudu ile yapılan göçlerdir. O'na göre toplumdaki gelir dağılımı eşitsizliğinin sebebi; bireylerin yeteneklerinin demode olması, yenilenmemesi; bireylerin kendilerine yatırım yapmamasıdır (Aksoy, Aras, Çankaya, ve Karakul, 2011). Öte yandan beşeri sermaye kuramını savunan tüm neoklasik iktisatçılara göre, rasyonel bireyin tüm faaliyetlerinin esas amacı gelirini arttırmaktır. Eğer bu faaliyetler kendisine veya topluma yarar sağlamıyorsa boş çabadır. Meslek seçimi ve eğitim arasında var olan bağlantı sebebi ile diğer değişkenler sabitken, yüksek ücret geliri olan meslekleri seçmek akıllıcadır (Ünal, 1996: 59).

1970'lerde OECD ülkelerinde meydana gelen ekonomik krizler, eğitim ve ekonomik büyüme arasında otomatik bir ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. 1980'lerden sonra yaşanan hızlı teknolojik ve yapısal gelişim, beşeri sermayenin serbest piyasa ekonomisine uyumunu sağlayacak şekilde yenilenmesi gerektiğini göstermiştir. Beşeri sermaye kuramının bu neo-liberal versiyonu, eğitime kamu

yatırımından çok özel yatırımı destekler ve bireye yapılan eğitim yatırımının getirisinin topluma yapılandan fazla olduğunu vurgular (Olssen, Codd, ve O'Neill, 2004: 149).

Beşeri Sermaye kuramını ispatlayabilmek adına yapılan çeşitli çalışmalar arasında Psacharopoulos'un çalışmaları öne çıkmaktadır. Özellikle 1958-1978 yılları arasında gerçekleştirdiği 32 ülkeyi kapsayan çalışmasında eğitim yatırımının toplumsal ve bireysel getiri oranlarını hesaplamış; aynı çalışma 1981 yılında 44 ülkenin verileri ile genişletilmiştir. Bu çalışma sonrası bireysel ve toplumsal açıdan en fazla getirisi olan eğitim düzeyinin ilköğretim olduğu; üniversite düzeyindeki eğitimin getirisinin bireysel olduğu; eğitim yatırımının fırsat maliyetinden farkının %10 olduğu; gelişmekte olan ülkelerin eğitime yaptığı yatırım getirisinin gelişmiş olanlardan anlamlı olarak daha fazla olduğu gibi dört önemli sonuca varmıştır (Aksoy, Aras, Çankaya ve Karakul, 2011).

Bu konudaki diğer bir çalışmada, beşeri sermayeyi geliştiren en önemli faktör olan eğitime yapılan yatırımın getirisinin, yatırılandan her zaman çok daha fazla olduğu belirtilmektedir. Gary Becker'e göre (aktaran Olssen, Codd ve O'Neill, 2004). "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education" (1965) adlı eserinde, eğitimi "ekonomik büyümenin en önemli tek belirleyicisi" olarak niteler. Becker; beşeri sermayeyi piyasa takası esaslarına uygun ticareti yapılabilir bir araç olarak görmüş ve insana yapılacak özel ve sosyal yatırımları hesaplamak için matematiksel modeller geliştirmiştir. Yazara göre, insan davranışları yapısal olarak rasyonel ve hedef odaklı olduğundan tüm bireyler eğitime yatırım yapacaktır. Becker'e göre, ekonomik yaklaşım kesinlikle bireylerin fırsatlarını maksimize edebilmek için yarışa programlandıkları bir "ekonomikleştirme" ve "maksimize etme" stratejisidir. Bu modelde, ekonomik yaklaşım, bireysel ihtiyaçların tatmin edilmesini maksimize ederek kurumları fayda ve maliyet açısından açıklar.

Becker, o dönemdeki tepkilerden dolayı kitabının adını "beşeri sermaye" olarak belirlerken tereddütte kalır. Ancak işler umduğu gibi kötü gitmez ve aradan geçen yıllar sonrası 1992'de kendisine çalışmalarından ötürü Nobel Ödülü verilir. Bu konuda 5 iktisatçı aynı ödüle kavuşur. Daha da önemlisi, beşeri sermaye kuramı

günümüzde birçok ülkede eğitim politikalarına yol gösteren bir kavram haline gelmiştir. (Tan, 2014: 3)

Kurumlar, toplam faktör verimliliğini, beşeri ve fiziksel sermayeyi ekonomik gelişmeye dönüştürmektedir. Tarihsel altyapıya bakıldığında, modern dünyada Avrupalılar tarafından kullanılan, farklı kurum toplulukları tarafından oluşturulan kolonizasyon politikaları bulunmaktadır. Bir uçta, sömürge yapılar yardımı ile kaynakları kolonilerden kendilerine transfer eden Avrupalı güçler bulunmaktadır. Bu durum sömürgeleşmeyi, kölelik gibi zorunlu çalışmanın şekillerini, tekelleşmeyi, kanuni ayrımcılığı destekleyen, ekonomik kurumların yaratılmasına sebep olmuştur. Diğer yandan, Avrupalılar, Avrupalı kurumlar kurmuş, onları değiştirmiş ve geliştirmiştir. Bu durum ekonomik büyüme için olumlu sayılan “ içeren- kapsayan kurumlar” oluşmasına neden olmuştur. Bu koloniyal kurumlar, kurulmuş ve varlıklarını devam ettirmiştir. Avrupalılar, sömürge kolonileri ile birey başına, kapsayan kurumlara sahip yerleşimci kolonilerden daha fazla beşeri sermaye yüklemiştir. Örneğin bugün ABD’nin Peru ya da Meksika’dan daha fazla eğitilmiş birey olmasının sebebi yeni yerleşimcilerinin yüksek eğitilmiş olması değil, ABD’nin, okullaşma konusuna diğer ülkelerden çok daha fazla önem vermesidir (Acemoglu, Gallego ve Robinson, 2014).

Beşeri sermaye kuramına getirilen eleştirilere bakıldığında, öncelikle bireyselliğin eleştirisi ön plana çıkmaktadır. Önceden de bahsedilen metodolojik bireysellik kavramına göre toplum teker teker bireylerden meydana gelir. Ulusal ekonomi, bir ülkedeki tüm bireylerin bireysel ekonomileri toplamıdır. Bu durumda tüm kurumlar bireylerin isteklerini gerçekleştirmek için kurulmuş yapılardır. Özel olarak Schultz’un görüşlerine, bireylere mal veya makine gibi davranmanın, onların çalışmasına kölelik olarak ve umursamaz bir şekilde bakılacağı endişesiyle eleştiriler gelmiştir (Tan, 2014: 3).

1.2.2.2. Eleme Hipotezi

Eleme hipotezine göre, eğitim bireylere değer katmaz, niteliklerinde (sermayelerinde) değişim yaratmaz. Eğitim bireyleri, var olan yetenekleri ölçüsünde sisteme dâhil eder, derecelendirir ve mezun eder ya da elemine eder. Bireylerin

nitelikleri hakkında işverene bilgi sunar, sinyal gönderir (Öztürk, 2005: 32). Bireye değer katan, etkinlikler sonrası sahip oldukları diploma, belge veya sertifikalardır. Bu “eğitim belgeleri” bireyleri etiketler ve bu sayede bireyler işgücü piyasasında belirli tür ve düzeydeki yeteneklerini kanıtlayabilirler (Ünal I. , 1990: 45). Eğitim sistemi, işgücü piyasasında işverenlerin personel seçimlerinde karar verme aracı olarak rol oynar (Uyanık, 2000: 31) Bu hipoteze göre işverenler sadece bilgi değil aynı zamanda beceri ve yetkinlik de aramaktadır. Ayrıca eğitim bu hipoteze göre, ekonomik büyümeye etki etmez, sadece işe uygun bireylerin seçimini kolaylaştırır (Aksoy, Aras, Çankaya ve Karakul, 2011: 73).

Bu hipoteze göre, eğitim sisteminin ekonomik amacı, insanların verimlilik düzeylerinin, yeteneklerinin çeşitli şekilde belgelenecek tanımlanmasıdır. Bireyler eğitim sistemine dâhil olurken, sistemin içinde ve sistemi tamamlarken çeşitli etaplarda sınamaya tabi tutulur. Başarısız olanlar sistem dışına çıkarılır, yani elenir; başarılı olanlar ise derecelendirilip belgelenir. Böylece bireyin sahip olduğu nitelikler ile sistemin gerektirdiği nitelikler eşleştirilir (Ünal, 1996: 98).

Konuya getirilen eleştirilerde; eğitimin, bir mesleği gerçekleştirebilmek için gereken zorunlu unsur olmasının, bireyler açısından güçlük doğurabileceği söz konusu edilmiştir.

1.2.2.3. Kuyruk Hipotezi

Kuyruk hipotezine göre, işgücünün seçimi, daha çok eğitim almış olandan daha az eğitim almış olana doğru sıraya dizilmesi yolu ile gerçekleştirilir. Çünkü eğitilmiş kişilere yapılması gereken yatırım daha azdır. Bu durumda yetiştirme maliyeti azalacaktır.

Eğitimin işin verimliliğini arttırmayacağı, çünkü verimliliğin işin bir niteliği olduğu savunulur. Yüksek verimli işler modern teknolojilerle gerçekleştirilir. Bu işleri yapan işgücüne yüksek ücret ödenir. Kişinin verimliliğinin işin verimliliği ile eşleştirilebilmesi için eğitim düzeyi en uygun, en yakın olan bireyler tercih edilir. Bu durumu açığa kavuşturan en önemli etmen eğitimidir. Kişiler eğitim durumlarına göre sıralandıklarında, muhtemelen kuyruğun en önündeki bireyler en nitelikli bireyler olarak seçilecektir (Öztürk, 2005: 33).

Eleme hipotezinde olduğu gibi, bu hipoteze göre de eğitim ekonomik büyümeye etki etmez (Aksoy, Aras, ankaya ve Karakul, 2011).

1.2.2.4. İkili (Bölünmüş) İşgücü Piyasaları Teoremi

İkili işgücü piyasaları teoremine göre; işgücü piyasaları birincil ve ikincil olmak üzere iki kısıma ayrılmıştır. Birincil piyasalar; ileri teknoloji gerektiren işlerin yüksek nitelikli işgücü tarafından kotarıldığı, yüksek ücretli işlerden oluşur. İkincil piyasalar ise teknoloji yoğun olmayan, daha çok kas gücüne dayalı, güvencesiz, düşük ücretli ve tercih edilmeyen işlerden oluşur. Bu piyasalar arasında geçişkenlik (ok büyük oranda) söz konusu değildir. Birincil piyasalarda çalışan işgücünün iyi eğitim almış olması şartken, ikincil piyasalarda böyle bir zorunluluk aranmaz (Dickens & Lang, 1988) (Wachter, 1974). Aslında eğitim, birincil ve ikincil piyasalarda yer almanın doğal bir seçim yöntemi olarak düşünülebilir.

1.3. EğİTİM PLANLAMASININ TEMELLERİ VE GEREKLİLİğİ

1.3.1. Planlama Kavramı ve Unsurları

Planlama, belli bir konuda istenen hedeflere ulaşabilmek için belirlenen yol olarak tarif edilebilir. Burada temel amaç ilk seferde, tek seferde, doğru bir biçimde istenen sonuçlara ulaşmaktır. Bu çaba içinde, istenmeyen sonuçların ortaya çıkması engellenmeye çalışılırken, arzu edilen çıktılara ulaşabilmek desteklenmektedir (Hesapoğlu, 2001: 2). Bir başka açıdan planlama, ekonomi biliminin temel varsayımlarından biri olan kıt kaynakları en verimli şekilde kullanarak; rasyonel olarak, belirlenen hedefe ulaşmak için izlenmesi gereken yoldur (Argon ve devamı, 2004: 179). Temel amaç, istenen ıktıları maksimize ederken, istenmeyen ıktıları minimize etmektir.

Başka bir tanımlamayla, planlama, faaliyetlere dayalı bir uygulama olup bu faaliyetlerde çaba harcanarak; belirli bir dizi kararlar silsilesi ile maliyet endişesi taşıyarak istenen sonuca ulaşmaktır (Adem, 1981: 7). Planlama süreci geleceğe yöneliktir, geçmişin planlaması değil ancak değerlendirmesi yapılabilir. Ancak

geçmişten elde edilen verilerle geleceğe yönelik yapılacak planların daha gerçekçi olacağı söylenebilir. Geleceğe yönelik tahminler söz konusu olduğundan, planlama aynı zamanda “belirsizlik altında karar verme” işlemine dönüşmektedir. Plan ve programlar, planlama ufku denilen, planın yapıldığı an ile işin gerçekleşeceği an arasındaki zaman dilimini içerir. Planlama ufku yani zaman kısa ise, belirsizlik ve yanılma riski daha az, ayrıntı daha fazla; planlama ufku uzunsa belirsizlik ve risk daha fazla, ayrıntı azdır (Hesapçıoğlu, 1989: 2).

Planlamanın belirli hedefler dâhilinde gerçekleştirilmesi gerekir. Bu hedefler belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zaman boyutu olan hedefler olmalıdır. Aksi takdirde yapılan planla istenen sonuç elde edilemez.

Makro açıdan planlama, kıt kaynakların dağıtımını probleminin öncelik taşıdığı azgelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha fazla önem arz eder. İyi bir planla maliyetler minimuma inerken sosyal fayda maksimize edilecektir (Kaya, 2011: 248)

Toplumda yaratılan artı değer, kaynak dağıtım mekanizmasında, eğitime de doğru biçimde paylaştırılmalıdır. Bunun birden çok nedeni vardır. En önemlisi, eğitimin oluşturduğu yeni değerın tekrar topluma geri dönmesidir. Aynı zamanda eğitim iktisadi kalkınmaya katkı sağlar. Beşeri sermayenin, emek ve sermaye yanında üretim faktörlerinden sayılması sebebi ile eğitim yatırımları toplumsal yatırımlardır.

Ekonomik planlama, belirli bir zaman aralığında, önceden belirlenmiş sayısal amaç ve hedefleri başarmak için, belirli araçları ve yürütücü organları kullanarak belirli bir bölgede gösterilen faaliyetlerin tümüdür (Öney, 1977: 27) .

Ekonomik planlar temelde dört biçimde karşımıza çıkar. Bunlardan ilki, ekonomik yaşamı kısmi olarak geliştirmeyi kapsayan, ülkemizde 1934-1963 arasında uygulanan beş yıllık kalkınma planlarının örnek gösterilebileceği planlardır. Diğer ekonomik planlama yöntemi, ülkemizde 1963 yılından beri uygulanan ve ekonomik yaşamın tamamını kapsayan planlardır. Planlama bölgesel olarak da yapılabilir. Güneydoğu Anadolu Projesi, ülkemizin bir bölümünün ekonomik olarak gelişmesini sağlayan planlamaya örnektir. Son ekonomik planlama biçimi eğitim gibi, konu özelinde yapılan planlamalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Adem, 2008: 35). Ulusların kalkınmasını sağlamak üzere geliştirilen planlar; uzun vadeli stratejik hedeflerin yer aldığı 15-20 yıllık planlar (Örneğin, 2023 stratejisi) ; orta vadeli

kalkınma planları (Örneğin 5 yıllık kalkınma planları) ve 1 yıl gibi daha kısa dönemli planlar şeklinde oluşturulabilir. Bunun yanında, daha uzun dönemli planlara da rastlanmaktadır. Örneğin Hindistan’da 1944 yılında, 1944-1984 yıllarını kapsayan 40 yılı içeren bir eğitim planlaması yapılmıştır (Singh, 1990: 19).

Planlamanın temel gereklilikleri; ülkenin eğitimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik gerçeklikleri üzerinde çalışılarak bilimsel metotların uygulanmasını; kısa, orta ve uzun dönemli çözümlerin seçimindeki ihtiyaçların objektif olmasını; planın uygulanmasını etkileyen en önemli faktörlerin belirlenmesine öncelik verilmesini; tüm hedeflerin sistematik olarak izlenmesini; planın işleyişini birincil derecede etkileyen faktörlerin belirlenmesine öncelik tanınmasını; amaçlanan çözümlerin etkin bir biçimde uygulanması için insan kaynakları ve finansal kaynaklar açısından olasılıklara gerçekçi bir biçimde yaklaşılmasını; esnekliği; takım çalışmasını kapsar (Hesapçıoğlu, 1989: 22).

Planlama çalışmalarının çeşitli karakteristikleri bulunmaktadır. Planların hedefleri vardır. Alternatifleri belirleyerek eldeki kaynakların optimal kullanımını hedefler. Örgütsel yapıya ve işbirliğine dayanır. Araştırmalara dayanarak sayısal veriler ışığında çalışma yapılır. Değişen koşullara uyum gösterebilmeli, revize edilebilmelidir. Kontrol edilebilmesi için standart kriterler ortaya konmalıdır (Hesapçıoğlu, 1989: 22).

1.3.2. Eğitim Planlaması Kavramı ve Unsurları

Eğitim planlaması; en genel anlamıyla, öğrencilerin ve toplumun ihtiyaç ve hedeflerine daha etkin ve verimli olarak karşılık verebilmek için eğitimsel gelişme sürecinin mantıklı ve sistematik olarak analiz edilmesidir. Eğitim planlaması, eğitimin sadece nicelik planlaması olarak görülmemelidir. Planlamada kullanılan istatistiksel veriler gerçeği yansıtabilir fakat gerçeklerin aynı zamanda niteliksel yönleri de vardır (Coombs, 1970: 14).

Eğitim planlaması; ekonomik ve siyasi koşullar ile ülke ve bireylerin gereksinimleri göz önünde bulundurularak bir eğitim dizgesinin siyasasını, öncelik verilmesi gereken işler ve harcanacak parayı belirleme konularında ileriye dönük programlar geliştirilmesi ve hazırlık yapılması sürecidir (Kaya, 2011: 248)

Eğitim sisteminin değerlendirilmesinde birlikte ele alınması gereken üç alt sistem bulunur. Bunlardan birincisi, eğitimin teknoloji ile ilgisidir. Eğitimin teknoloji ile ilgisi, sosyal çevre ve yapıların fiziksel bileşenleri arasındaki ilişkinin kurulmasıdır. Bu noktada eğitimin hangi iletişim araçları ile ne şekilde verileceği düzenlenmelidir. İkinci alt sistem eğitim sisteminde görevli bireylerin teşvikleri ile ilgili olan sistemdir. Ücretler, personel değerlendirme gibi konuları kapsar. Son olarak eğitimin kurumsal değerlendirmelerle ilgili süreci yer alır. Kurumsal değerlendirmeler; eğitimin planlanması, sürdürülebilirliği, içerik geliştirilmesi gibi yapısal değerlendirmelerdir. Eğitim planlama eğitim sürecinin düzenlenmesinde kilit noktada önem taşır. Eğitim sisteminin etkinliği ve verimliliği göz önünde bulundurulması gereken esaslardır. (Montgomery, 1976: 15).

Eğitim planlamasının temel unsurları; eğitim planlamakla görevli bir kurum olması; eğitim planlamasının belli bir dönemi kapsaması; eğitim planlamasının sonucunun, toplumun, bireylerin ve ekonominin taleplerini ve gereksinimlerini karşılayabilme yeteneğinde olması; bu talep ve gereksinimleri karşılayabilmek için yeterli kaynağa (insan ve para) sahip olması ve eğitim planlamasının sayısal ve niteliksel hedeflerinin olması olarak sayılabilir (Adem, 1981: 83).

Eğitim planlaması geçmişten gelen bilgiler ışığında gelecekle ilgilenir. Planlama sürekli bir süreçtir ve sadece nereye ulaşılacağı ile değil, aynı zamanda yolculukta seçilecek rotayı da önemser. Planlar, rota üzerinde karşılaşılabilecek öngörülemeyen engellerle karşılaşıldığında başa çıkabilecek kadar etkili olmalıdır (Coombs, 1970: 14).

Eğitim planlamasını etkileyen etmenlerden biri, eğitim talebidir. Ülke vatandaşlarının, belirli zaman dilimlerinde, talep ettiği eğitimi alabilmelerini sağlayabilmek sosyal devletin görevidir. Nüfus artışı, öğrencilerin okullaşma sürelerinin uzaması, cinsiyet, istihdam yapısı, teknoloji, eğitim maliyetleri ve bu maliyetlere bireysel katılma oranı, milli gelir, hane halkı geliri, yeni iş alanlarının açılması, hane halkı eğitim düzeylerinin yükselmesi ve bireysel tercihler eğitim talebini belirleyen özelliklerdir (Şişman, 2006: 114). Eğitim talebinin yapısal özellikleri ise; taleple sonuçlanan eğitim faaliyeti sonunda her bireyin aynı faydayı sağlayamayabileceği; zorunlu hallerde eğitim talebinin ertelenebileceği; talep sonucu

eğitimin birikerek artacağı; eğitim ihtiyacının yaşam boyu devam ettiği ve son olarak eğitimin hem tüketilen hem üretilen bir ürün olmasıdır (Kaya, 2011: 232).

Eğitim arzı, toplumsal talebi karşılamak için, kamu tarafından sağlanan eğitim hizmetleridir. Kısa dönemli olarak eğitim arzının arttırılması zordur. Çünkü arzı sağlayacak insan kaynağının(öğretmen), bina vb. yatırımların hazırlanması uzun dönemli yatırım gerektiren projelerdir. Bunun dışında eğitim basamaklarının birbirini izlemesinden dolayı, eğitim arzının kademeli ve diğer basamakları da göz önünde bulundurarak hazırlanması gereklidir (Şişman, 2006: 114). Eğitim arzının diğer özellikleri zaman bakımından talepten önce gelmesi; arz artışlarının birbirini etkilemesi ve arz unsurlarının birbirini tamamlayıcı nitelikte olmasıdır (Kaya, 2011: 232).

1.3.3. Eğitim Planlamasının Temel İlkeleri

Eğitim planlaması çalışmalarında, gelişimsel olarak temelde göz önünde bulundurulması gereken noktalar mevcuttur. Öncelikle eğitimin hangi basamağı ile ilgili plan yapılması gerekliliği sorgulanmalıdır. İlk orta ve yükseköğretim basamaklarından hangilerinin önceliklendirileceği kararlaştırılmalıdır. Ardından eğitim planları nicelik ve nitelik açısından kurgulanmalıdır. Örneğin; ilköğretim planlamasında hedef, zayıf müfredat, az yetişmiş öğretmen, yetersiz bina ve dersliklerle bile olsa % 100 olmalı mıdır? Okullaşma ve eğitim arasında büyük bir fark bulunur ve bu fark kaliteden kaynaklanır. Kitle eğitimi verilmesi amaçlandığında, kaliteden ister istemez ödün verilmektedir çünkü kaynaklar her zaman yeterli değildir. Diğer bir nokta; bilim ve teknolojiyi ilgilendiren birimler ile fen ve edebiyat ile ilgili olanların belirlenmesidir. Öğrencilerin ne kadarının bilim ve mühendislik ile ilgili fakültelere, hangi oranda sanat, sosyal bilimler ve hukuk ile ilgili bölümlere devam etmesi gerektiğinin planlanması şarttır. İşte bu planlama gerçekleştirilirken ülkenin insan kaynağı ihtiyacının da göz önünde bulundurulması bir zorunluluktur. Ayrıca, planlamanın bu düzeyinin, yatırımsal boyutu da mevcuttur. Mühendislik ve fen fakültelerine yapılan yatırım, sanat ve sosyal bilimlere yapılan yatırımın yaklaşık dört katıdır. Karar verilmesi gereken bir diğer nokta, formal eğitim yani, iş edindirmeden önce eğitim görmek ve formal olmayan staj (işe hazırlama)

arasında verilecek karardır. Bu sistemlerin işleyişine karar vermek, eğitimin işe yararlığını ve yapılacak yatırımların işveren ve devlet arasında paylaşımını sağlar. Diğer bir karar noktası ise teşviklerdir. Kişileri işgücü piyasasındaki belirli işlere yöneltebilmek için, çeşitli ücret oynamaları, finansal ödüller gibi müdahalelerle manipülasyon kararı verilmesi tercih edilebilir. Örneğin belirli bir düzeyde(genelde 1/10) bulunması gereken doktor başına düşen hemşire oranı genelde tam tersi oranda gerçekleşebilir(10/1). Bunun nedeni tıp doktorluğunun statüsünün ve gelirinin hemşirelikten çok daha yüksek olmasıdır. Bu durumda kişiler genelde hemşirelik mesleğini seçmez ve bu bölümde okumazlar. Başka bir nokta ise eğitimin amacıdır. Eğitimin, öncelikle bireysel talepleri, ihtiyaç ve beklentileri mi yoksa ülkenin değişken ihtiyaçlarını mı karşılaması gerekliliği çözülmesi gereken bir konudur (Harbison, 1967: 15).

Eğitimin planlaması denildiğinde, genel literatür taramasında ilk karşılaşılan olgu, eğitimin okullarda, ders dönemi için müfredatın planlanmasıdır. Ancak, çalışmamızın konusu, eğitimin insangücünün makro boyutta, ülke düzeyinde nicelik ve nitelik olarak planlanmasıdır.

Eğitimin planlanmasında nüfusun istihdam açısından katmanları, cinsiyet dağılımı, coğrafi dağılımı; eğitimin maliyeti, türü, coğrafi dağılımı önem arz etmektedir. Özellikle sağlık ve eğitim sektörlerinde, nüfus ile ilişkilendirilmiş eğitimin istihdam için planlaması kesinlik arz eder ve daha doğru tahmin verir. Yapılan çalışmalarda da genellikle sağlık ve eğitim sektöründe insangücü planlaması yoğunluk göstermektedir.

Türkiye’de eğitim planlaması konusunda yapılan başlıca literatür çalışmaları Muhsin Hesapçıoğlu, Mahmut Adem ve Işıl Ünal’a aittir.

Adem’e göre(2008,38); en geniş anlamda eğitim planlaması; “açıkça tanımlanmış amaçlara uygun olarak bireyin var olan yeteneklerini geliştirmek ve ülkenin toplumsal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına yardım edecek eğitim olanağını tüm nüfusa sağlamak için kamuoyunun katılımı ve desteği ile, kamu kesimi için olduğu denli, özel eğitim kesimi için de geçerli, toplumsal araştırma yöntem ve ilkelerinin eğitbilimsel (pedagojik) tekniklerin eşgüdümlü uygulanmasını içeren sürekli, yönetsel, ekonomik ve parasal bir süreçtir.”.

Ulusal ekonomik kaynakların bir kısmının ayrıldığı eğitimin doğru biçimde planlanması ve ekonomik ve toplumsal kalkınma planları ile etkin bir biçimde bütünleştirilmesi ile “diplomalı işsizler” ve nitelikli insangücü yetersizliği sorunları arasında bağ kurulup çözüm bulunabilir (Adem, 2008: 30).

Eğitimin sağlıklı biçimde planlanması teknik açıdan oldukça farklı etkenlerin etkisinde olduğundan oldukça zordur. Nüfus artış hızı, doğum-ölüm veya emeklilik oranları gibi öngörülebilir bazı etkenlerin yanında göç, savaş, doğal afet gibi bir takım öngörülemez etmenler de söz konusudur. Ayrıca geleceği sezerek plan yapma mecburiyeti söz konusudur.

Toplumun belirli bir süre sonra ihtiyaç duyacağı insangücünün nicelik ve niteliği tahmin edilerek eğitim planlanmazsa bir yandan insangücüne ait darboğazlar, diğer yandan fazlalıklar ortaya çıkabilir. Doğru bir biçimde gerçekleştirilmeyen veya hiç planlama yapılmadan çalışan eğitim sistemleri, insan ve kaynak israfı üretecektir.

Eğitimi, planlamadan yola çıkarak geliştirebilmek için çeşitli kilit noktalar bulunmaktadır. Bu noktalardan birincisi, uygun amaçların seçilmesidir. Kalkınma planları hedeflerini üst düzey politikalardan alır. Hangi sektörün daha fazla geliştirileceği bilgisi yine politikalardan alınacaktır. İkinci nokta planlamada sektörel odaklı davranılmasıdır. Birçok istihdam öncesi eğitim, piyasadan kopuk ve katı bir biçimde yönetilir. Bu durum mezunların işe yerleştirilmesinde sıkıntı yaratabilir. Eğitimin ihtiyaçları karşılayabilme yeteneğinin artırılması, ulusal ve kurumsal düzeyde hareket edebilmeyi gerektirir. Eğitimin ulusal düzeyde ekonomik ihtiyaçlardan bağımsız olmasını engellemek için, işgücü piyasası analizi, eğitim maliyeti ve çıktılarının hesaplanması, eğitim ihtiyaçlarının işverenlerden bilgiler dâhilinde belirlenmesi gibi planlama yaklaşımlarından yararlanılabilir. Piyasa taleplerine kurumsal yanıt verebilirliğin artırılması üçüncü noktadır. Kurumların piyasanın farklı yetenek taleplerini belirlemesi ve işverenlerle güçlü iletişim ağlarına sahip olmalarının sağlanması, kurumsal düzeyde otorite ve hesap verebilirliği arttırdığı gibi yönetsel esnekliği de artırır. İşbaşında eğitim kaynaklarının verimli kullanılması dördüncü özelliktir. Dual sistemler denilen, staj (işbaşında eğitim) gibi öğretim metotlarının yanı sıra müfredatı da uygulamak verimi arttıracaktır. Politika uygulayabilmek için kapasite oluşturulması beşinci noktayı oluşturur. Cevap verebilir, piyasa odaklı kamu eğitim politikası oluşturabilmek için güçlü ve

sürdürülebilir bir kurumsal yapı gerekir. Eğitimli ilgili işveren temsilcileri, işçi sendikaları ve hükümetin temsilcilerinin bulunduğu otoriteler tarafından oluşturulan bir yapı bu konuda etkili olabilir. Bu yapıya verilecek belirli bir düzeyde karar almada esneklik ve yönetsel özgürlük, piyasa odaklı eğitim planlama için etkili olabilir ve bunun yanında profesyonel olarak müfredat oluşturma, test, gözlemleme, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin başarılmını sağlayabilir. Bu tarz oluşumların, özel ve kamu eğitim kurumları, işsizlerin eğitimi, enformel sektörün önlenmesi, istihdam yaratıcı önlemler gibi önemli fonksiyonları bulunur (Middleton ve Others, 1991).

1.3.4. Eğitim Planlamasının Gelişimi

Günümüzün eğitim planlama çalışmalarının bilinen tarihi 2500 yıllık bir zaman öncesine dayanır. Xenophon, Ispartalıların, eğitim sistemlerini, çok iyi tasarlanmış askeri, sosyal ve ekonomik amaçlarına uyacak şekilde tasarladıklarından bahsetmiştir. Plato, Devlet adlı eserinde, Atina'nın liderlik ihtiyaçlarına ve politik amaçlarına uygun bir eğitim planı önermiştir. Çin'deki Han Hanedanlığı ve Peru'daki İnka hanedanlıkları eğitimlerini halkın belirli ihtiyaçlarına uyacak şekilde planlamışlardır (Coombs, 1970: 17; Adem, 2008).

Erken dönemdeki bu örnekler bile, eğitim planlamasının, toplumun ihtiyaçlarına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Daha sonraki gelişmelere bakıldığında, eğitim planlarının, toplumsal yeni hedeflere uyum sağlayabilmek için, eğitimi büyük sosyal ve entelektüel aşamalardan geçerek, güzel bir yaşam elde etmek için gerçekleştirilen reformlarda vazgeçilmez bir unsur kabul eden kişilerce gerçekleştirildiği gözlemlenir. Örneğin; John Knox, 16. Yüzyılın ortalarında okullar ve yükseköğretim kurumları için ulusal bir plan önermiştir. Diderot'nun en bilinen eserlerinden biri de II. Catherine'in isteği üzerine yazdığı "Rus Hükümeti İçin Üniversite Planları"dır. Bir diğer eğitim planı ise, Rousseau'nun her bir Polonya vatandaşına eğitim hakkı tanıdığı planıdır. Bugünkü anlamda ilk çalışmanın ise Rusya'da 1923 yılında Birinci Beş Yıllık Plan ile başladığı söylenebilir. Bu plan çerçevesinde atılan adımlarla, neredeyse üçte ikisi okuryazar olmayan bir ulustan, dünyanın eğitimsel olarak en ileri uluslarından birine dönüşmüştür (Coombs, 1970).

Planlama eğitimsel yönetimin bir parçasıdır veya öyle olmalıdır. Son yüzyılda eğitimi planlama çalışmaları, özellikle II. Dünya savaşını takip eden yıllarda yoğunluk kazanmıştır. İkinci Dünya Savaşı öncesi, eğitim sistemleri ulusların toplam ömürlerine bağlı olarak yapı ve içerik bakımından daha az karmaşık ve hacim olarak da daha küçüktü. Bununla birlikte eğitim ile ilgili kuruluşlar da büyüüp geliştirmekteydi. İkinci Dünya Savaşından sonra ise tüm dünyadaki gelişim ve değişim sonrası eğitim planlaması da biçim değiştirdi. İkinci Dünya savaşına kadar yapılan planlamanın dört ortak özelliği bulunmaktaydı. Bunlar; görünüşte kısa dönemli(örneğin bir sonraki yılın bütçe dönemini kapsayan); eğitim sisteminin bölümlerini birbirinden bağımsız olarak planlayan; toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarından bihaber olan, diğer kurumlarla entegrasyonu bulunmayan ve dinamik özellikler taşımayan planlar olmasıydı (Coombs, 1970: 21).

İkinci Dünya Savaşı sonrasına denk gelen 1945-1970 arasındaki 25 yıllık süreçte, eğitim sistemleri, bilimsel ve teknik, ekonomik ve demografik, politik ve kültürel anlamda, görünüşte her şeyi sarsan birçok engelle karşılaştı. Bu yıllar arasında endüstrileşmiş ülkelerin eğitimsel açıdan üç kademededen geçtiği, daha sonra dördüncü kademeye geldikleri ifade edilebilir. Bu kademeler, savaş sonrası yeniden yapım dönemi; insangücü sıkıntısı dönemi, sınır tanımayan genişleme dönemi ve en son olarak buluşlar dönemi olarak sıralanabilir (Coombs, 1970: 25).

İngiltere'ye bakıldığında, savaş sonrası, 1944 yılında eğitim anlaşması imzalayan ülke, merkezi milli eğitim bakanlığına bağlı bir kurul oluşturarak 146 yerel eğitim sorumlusunun katılımı ile bir eğitim planı hazırladı. Bu eğitim planları ülke düzeyinde bir plan oluşturamasa da, öğretmen ihtiyaçları, finansal gereksinimler gibi çeşitli ihtiyaçların öngörümlemesini sağladı. Aynı zaman diliminde Fransa'ya bakıldığında, İngiltere'den daha fazla merkezileşmiş bir eğitim ve yönetim sistemine sahip olduğu görülmektedir. 1946 yılında yapılan ekonomik planın ardından 1951 yılında bu plana uyumlu olarak oluşturulan beş yıllık kalkınma planı dâhilinde eğitim planı yer almaktaydı (Coombs, 1970: 25).

Gelişmekte olan ülkelerde, gelişim durumu biraz daha farklıdır. Bu ülkelerin eğitim ihtiyaçları daha büyük ve daha acil olmakla birlikte, sistemleri ihtiyaçlarını karşılamakta daha az yeterlidir. Bu ülkelerin sistemlerine bakıldığında, bazı belirli sorunlarla karşılaşmaktadır. Öncelikli amaç, % 100 okuryazarlık hedefine

ulaşmaktır. Bundan sonraki amaç ise, ekonominin gelişmesinde yaşanan güçlüklerden dolayı, insangücünün ekonomik ihtiyaçlara cevap verir düzeyde planlanmasıdır. Bu tür gelişmekte olan ülkelerin en büyük sorunlarından biri, her düzeyde uzmanlaşmış işgücü sağlamada yaşanan sıkıntılardır. Bu yüzden eğitimin, ekonomik büyüme için en fazla önem taşıyan işgücü tiplerini üretmesi için önceliklendirilmesi gerekir (Coombs, 1970: 25).

1958 yılında eğitim planlaması ile ilgili olarak Amerika ülkelerini kapsayan bir seminer düzenlenmiştir. Bu seminerde eğitim ve eğitimde fırsat eşitliğinin bir hak olduğundan; en azından temel eğitimin evrensel, ücretsiz ve zorunlu olmasından bahsedilmiştir. İstihdam ile bağlantılı olarak ise; eğitim planlamasının sosyal ihtiyaçlar ışığında gerçekleştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. En dikkat çekici konulardan biri de eğitim ile ilgili istatistiklerin bulunmaması nedeniyle güçlük yaşanması, bundan dolayı istatistiksel değerlendirmeler için mutlaka veri tabanlarının oluşturulması gerekliliğinden bahsedilmesidir. Bunun yanında eğitim ile ilgili dokümantasyon ve bilgi merkezlerinin de kurulması tavsiye edilmiştir. Organizasyon, metot, teknik belirleme kısmında; milli eğitim bakanlığına veya belirli bir hükümet birimine bağlı olarak eğitimin genel düzey planlamasından sorumlu bir hizmet biriminin kurulması, yeterli bilgi ve beceriye sahip personelin bu kurumlarda, ülkelere tavsiye edilmiştir. Her ülkenin yönetsel yapısına uygun olarak, merkezi veya bölgesel düzeyde planlama birimlerinin kurulması, veri toplama araç ve yöntemlerinin belirlenmesi, halkın planlama sürecine katılmasının teşvik edilmesi önerilmiştir. Bu seminerde alınan kararlara göre, eğitim planlaması; niteliksel, niceliksel, yönetsel ve finansal boyutlar düşünülerek gerçekleştirilmelidir. Her ülke, mesleki/teknik eğitim boyutunda genel bir plan hazırlamalı, istatistiksel dayanakları bulmalı, ekonomik açıdan ve endüstri, tarım ve ticaretin ihtiyaçları bu planda belirtilmelidir. Teknik eğitimin planlanmasında, okul çağı nüfus popülasyonunun belirlenmesi; hizmet içi eğitim alması gereken ekonomik olarak faal nüfusun belirlenmesi; ülke ekonomisinin farklı sektörleri için gereksinim duyulan yetenekli işgücü ihtiyacının belirlenmesi; farklı mesleklerde işe başlayacak işçiler için minimum niteliklerin belirlenmesi; teknik eğitimin basamakları için gereken temel müfredatın belirlenmesi; mesleki eğitimin eğitim sisteminin geneline entegre edilmesi; teknik eğitimi gerçekleştirebilmek için gerekli malzeme ve insangücü

ihtiyacının tespit edilmesi; yönetsel personelin ve eğitim personelinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin düzenlenmesi tavsiye edilmiştir. Yükseköğretimin planlanması konusunda ise, üniversite eğitiminin, eğitimin diğer basamaklarıyla koordineli ve ilişkili olmasının sağlanması gerekliliğinden bahsedilmiştir. Planlama faaliyeti; insani ve bilimsel eğitim, üniversite metodolojisi, öğrencilerin katılımı, bilimsel araştırma, ülkenin sosyal ve ekonomik gelişiminde rol alma, eğitimin iş yaşamıyla bağlantısının olması, bina, malzeme, ekipman, yönetim ve finansman konularını kapsamalıdır (Birleşmiş Milletler, 1958).

1960 yılından sonra, özelde insangücü planlaması, genelde insangücü talep modeli, OECD tarafından eğitim planlamasına adapte edildiğinden oldukça popüler hale gelmiştir. İnsangücü planlamasının popülerleşmesinin bir başka nedeni de eğitimin bireylerin kişisel gelişimini sağlayan bir araçtan daha çok, ekonominin gelişmesini yetenekli işgücü yaratarak sağlayan bir endüstri olarak görülmeye başlanmasıydı.

Savaş sonrası dönemde, ekonomiler oldukça hızlı değişti ve gelişti. Yüksek büyüme oranları yeni teknolojileri de içermekteydi. Bu gelişmeler sonucunda, işgücü, arz edilen yeteneklerini hızlı değişimlere uyum sağlama konusunda zorluklarla karşılaştı. Bu süreç içerisinde, OECD Akdeniz Bölgesi Projesi ve Eğitim Yatırımı ve Planlaması Programı adı altında iki proje başlattı. Her iki proje de insangücü talep modeli varsayımları altında işletildi.

1960 yılında Arap ülkelerini kapsayan, Uluslararası Bölgesel Eğitim Planlaması Enstitüsü kurulmuştur. 1961 yılında Tokyo’da Asya ülkeleri Eğitim Konferansı gerçekleştirilmiştir.

UNESCO tarafından kurulan Uluslararası Eğitim Planlama Enstitüsü, eğitim planlaması alanında oldukça önemli bilgiler içeren yayınlar yayımlamıştır. Bu yayınlarda eğitim planlamanın tanımından, esaslarından, ekonomik ve sosyal planlarla ilişkilerinden; sosyal, mali ve insan kaynakları boyutlarından, demografik yapı ile bağlantılarından bahsedilmiş, bir kılavuz dizisi olarak oluşturulmuştur.

Asya ülkelerinde eğitim planlamasına bakıldığında, genel olarak ulusal kalkınma planları içinde yer aldığından, beş yıllık eğitim planlarına rastlanmaktadır. Daha uzun dönemli planlar, kantitatif değil kalitatif içerikli olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Kore’de ilk uzun dönemli kapsamlı eğitim planı 1972-1986

yıllarını kapsamaktaydı. 1972-1976 ve 1977-1981 yıllarını kapsayan beş yıllık planlar, bu uzun dönemli planın içeriğiyle uyumlu hazırlanmıştı. Bu planları izleyen iki uzun dönemli çalışma 1978-1991 ve 1988-2001 yıllarını kapsayacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu uzun dönemli planlarda kantitatif öngörümlemelerden ve simülasyon modellemelerinden kaçınılmıştır. Deneyimler göstermektedir ki uzun dönemli projeksiyonlar, yanlış öngörümlemelere yol açabilmektedir. Bu nedenle, eğitimin geliştirilmesi, hedefleri, amaçları ile ilgili planlama gerçekleştirilmiştir (Singh, 1990: 20).

1973 yılında London School of Economics'den Profesör Mark Blaug, insangücü planlaması tahmin yönteminin oldukça yanlış sonuçlar verdiğini açıklayan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada geçmişte yapılan pek çok çalışma ile mevcut durum karşılaştırılmış ve eğitim planlamasında insangücü planlaması modelinin kullanılmasının ölüm fermanı imzalanmıştır. Araştırma, tahminlerdeki hata oranlarının yüzde binlere çıktığını ortaya koymuştur. Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle, yapılan diğer çalışmalar da birleştirilmiş; 1980'li yıllarda Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütü insangücü planlama modelini, ülkelerin eğitim ve insangücü çalışmalarında tavsiye etmeyi sonlandırmıştır (Psacharopoulos, 2005: 69). Hatta bu karardan sonra Dünya Bankası üniversite eğitimi özendirmek yerine ilköğretim, ortaöğretim ve özellikle mesleki orta öğretim konularında teşvik vermeye başlamıştır (Dünya Bankası, 1991).

Bunun yanında, özel olarak eğitim ekonomisini konu edinen beşeri sermaye alanında yapılan çalışmalar da insangücü tahminleri ve eğitim planlaması konusunun önemini arttırmıştır. Konu ile ilgili olarak W. Schultz, Gary Becker ve Mark Blaug, beşeri sermaye kuramını eğitimde fayda maliyet oranı yaklaşımına uyarlamıştır. Yapılan erken dönemli çalışmalar ilköğretimin, yükseköğretimden daha çok ekonomik katkı sağladığını ortaya çıkarmıştır (Psacharopoulos, 2005: 69).

1.3.5. Eğitim Planlamasını Gerektiren Nedenler ve Sorunlar

Eğitimin planlanması, diğer planlama gerekliliklerinde olduğu gibi, kıt kaynakların sistematik ve en verimli şekilde yönetilebilmesi açısından gereklidir. Eğitim, gayri safi milli hasıladan kendisine ayrılan payın oldukça yüksek olması

sebebi ile ekonomik politikalarla bağlantılıdır. Ülke ekonomisinden ne kadar payın eğitime aktarılacağına bilinmesi bir zorunluluktur.

Planlamanın aslında bir dağıtım mekanizması olduğu önceden belirtilmişti. Eğitim sisteminin planlanmaması durumunda, kaynaklar gerekliliklere düzenli dağıtılamayacak, talep eksikliği veya fazlası olacak, bir şekilde israf veya talebin karşılanamaması durumu ortaya çıkacaktır.

Gelişmiş ülkeler için, istenen nitelikte insangücünün sektöre arzı ve işgücündeki darboğazlar, büyüme artışının önündeki en büyük engeldir. Eğitim, ekonominin gelişmesinde etken olmalı ancak ekonominin kölesi olmamalıdır. Eğitimcilerin de belirttiği gibi, çocuklar birer işgücü istatistiği olarak değil birer birey olarak değerlendirilmelidir. Aynı şekilde eğitimciler, materyalistik zihinli ekonomistlerin, eğitimin değer ve amaçlarını farklı şekilde değiştirebileceklerinden ciddi biçimde endişelenmektedirler. Eğitimciler, eğitimin genel ve özel amaçları için, ekonomistler ülkenin insangücü ihtiyacı için kaygılanırken, aileler ise, çocuklarının iyi bir iş ve ötesinde iyi bir yaşam sahibi olabilmeleri konusunda endişelenmektedir (Coombs, 1970: 22). Bu durum, gelişmiş ülkelerde daha çok sosyal olarak insanların talep ettiği bir insangücü veya eğitim planlamasını zorunlu kılmaktadır.

Coombs'un bahsettiğine göre(1970, 22); 60'lı yıllarda, eğitim planlamasının beş yıllık ekonomik plan döngülerine göre gerçekleştirildiği Fransa'da bile; insangücü planlaması, öğretmen planlaması veya eğitimsel diğer planlamalar değil, sadece fiziksel olanakların planlaması gerçekleştirilmekteydi.

Gelişmekte olan ülkelerde yaşanan eğitim planlaması ile ilgili sorunlar birkaç grup altında toplanabilir (Coombs, 1970) .

1. Eğitim sistemi içindeki israfa yol açan dengesizlikler: Öncelikle, eğitim sisteminin kendi içinde, israfa yol açan dengesizlikler yaşanabilir. İlk, orta ve yükseköğretim basamaklarındaki akış için yeterli düzeyde öğretmen, sınıf, araç gereç planlaması gerçekleştirilemeyebilir. Genel olarak ilköğretim orta öğretim ve yükseköğretim arasında koordinasyon eksiktir. Bunun dışında öğrenci, öğretmen, donanım akışları gözlenmiş ve programlanmış değildir.
2. Talepteki kapasite israfı: Eğitim ile ilgili beklentiler toplum içinde oldukça üst noktaya çıkarılır ancak bu durum, sayıca oldukça artan eğitim talebinin karşılanamaması olarak sonuç verebilir. Büyük hedefler koymak, büyük

sözler vermek, eğitimdeki kapasite artırımları, popüler beklentiyi artırır ve eğitim talebi sonunda kontrolden çıkar. Eğitim talebi ve kapasitesi arasındaki boşluk giderek genişler.

3. Maliyetlerin kazançlardan daha hızlı artış göstermesi: Maliyetlerin kazançlardan daha fazla ve daha hızlı artması sonucu planlanan kazanç sağlanamaması bir diğer durumdur. Bu durumda üç çıkış noktası bulunur. Birincisi, başlangıçta belirlenen politik hedefleri daha aşağıya çekmektir ancak yine politik olarak bu mümkün değildir. İkinci yol eğitimin verimliliğini arttırarak maliyetlerde kısıntıya gitmektir ki bu yöntem de çok kolay uygulanabilir değildir. Üçüncü yol, uygun kaynakları, öğrenciler üzerine kalite ve etkinliği de göz önünde bulundurarak daha ince bir katman halinde yaymaktır. Eğitime olan sosyal talebin popüler olarak artması, eğitim bütçelerinde etkili bir politik baskı oluşturur. Bazı ülkelerde, fizibilite çalışması yapılmadan eğitim kurumları açılır. Ancak maliyet karşılaştırması yapıldığında, alınan kararların ekonomik olarak gerçekçi olmadığı görülür.
4. Finansal Olmayan Darboğazlar: 1960'lerden örnek vermek gerekirse, paranın dışında başka bazı kısıtlar söz konusuydu. Eğitim sistemlerini planlayıp bu planları ve yatırımı istenen sonuçlara çevirebilmek için gereken yönetsel yetenekler kısıtlıydı. Yeni okul ve üniversite kurup geliştirmek için uzun sürelerle ihtiyaç vardı. Yerel yapım endüstrilerinin kapasitesi sınırlıydı. Eğitim sistemini planlayacak yönetsel kadronun bulunmaması, yeni okul ve üniversiteler için yeni akademik kadroların yetiştirilmesinin uzun zaman alması, inşaat sektörünün okul yapmak için sınırlı kapasitesinin olması gibi faktörler de finansal olmayan kısıtlar arasında yer alır.
5. Eğitimli Kişiler için Yeterli İş Bulunamaması: Eğitim gören kişiler için yeterli miktarda iş bulunamaması, gelişmekte olan ülkelerde yaşanan bir diğer eğitim planlaması sorunudur. Eğitimin kişisel amaçlarından biri, iyi bir iş bularak toplumda iyi bir yere sahip olabilmektir. İşgücü piyasasının arz tarafında yaşanacak bir artış, talep tarafında meydana gelen bir artışla karşılanmadıkça denge durumu sağlanamayacaktır. Eğitimin işgücü piyasası ile olan bağlantısı önemli bir gerçektir. Arz tarafından bakıldığında, fazla miktarda mezun veren eğitim sisteminden işgücü piyasasına önemli bir akış

olacaktır. Talep tarafından bakıldığında, arz ile orantılı büyümeyen bir ekonomik sistem olduğu, sürekli artan sayıda iş oluşmadığından aynı iş için birden fazla sayıda eğitilmiş işgücü bulunacaktır. İşgücü piyasası açısından eğitim sistemi adeta bir market olarak algılanacaktır.

6. Yanlış eğitim türü: Ulusların ihtiyaç duyduğu eğitim düzeyindeki insan sayıları doğru biçimde belirlenmediğinden, birçok öğrenci yanlış eğitim almaktadır. Kırsal ve kentsel bölgelerde yaşayan kişilerin eğitimleri farklı türde olmalıdır. Bunun yanında eski müfredat ve içerikler de revize edilmelidir. Ekonominin gerçekten ihtiyacı olan işleri yarattığı doğrudur ancak önemli olan gençlerin bu işlere uygun olan eğitimi almalarını sağlamaktır.

Gelişmekte olan ülkelerin insangücü kaynağı açısından karşılaştığı sorunlar; hızla artan nüfus ve beraberinde getirdiği sorunlar; geleneksel tarımda görülen yaygın işsizliğin yanı sıra modern sektörlerde tırmanan işsizlik; ulusun verimli bir biçimde gelişmesi için gerekli kritik bilgi ve beceriye sahip insan kaynağı kısıtları; insangücünün hareketliliğinin sağlanması için yetersiz kalan kurum veya organizasyonlar ve kişilerin ulusal gelişimde hayati önem taşıyan belirli faaliyetleri gerçekleştirmesi için teşviklerin olmaması ya da yetersiz olması şeklinde de özetlenebilir (Harbison, 1967).

Ülkenin popülasyonunun dağılımı ve trendi hem eğitim hem de işgücü piyasaları açısından önemlidir. Örneğin doğum oranlarında meydana gelebilecek bir artış veya azalış hem işgücü piyasası hem de eğitim ihtiyaçlarını etkileyeceği için önem arz eder.

Sosyal açıdan değerlendirildiğinde, eğitim toplum tarafından talep edilen bir gereksinimdir. Bireylerin eğitim alma taleplerinin karşılanması, sosyal devletin görevidir. Aynı zamanda eğitim, meslek edinmenin bir yolu olduğundan, işgücü piyasasının düzenlenmesinin yollarından biri de eğitimin planlanmasıdır.

1.4. İNSANGÜCÜ PLANLAMASI KAVRAMI

1.4.1. İnsangücü Planlaması Tanımı ve Unsurları

İnsangücü planlaması, doğru sayıda insanın, doğru meslek çeşitliliğinde, doğru yerde bulundurulmasıdır. Yaklaşımın özünde, işgücü piyasasına dâhil olan bireylerin ücret düzeyi, cinsiyet, meslek dalı temellerinde gruplandırılması yer alır. İnsangücü (veya insan kaynakları) planlaması, işgücü içinde yer alan bireylerin arz ve talep durumlarının kalitatif ve kantitatif yönlerini ilgilendirir. Sistemin mevcut durumunda, her bir kategoride bulunan insan kaynağı, stoğu; zaman boyutunda sisteme dâhil olan veya sistemden çıkan insan kaynağı, akışı oluşturur. Akışı değiştiren nedenler tahmin edilebilir veya tahmin edilemez ancak bireysel kararlar, mal taleplerindeki değişimler, yönetim değişiklikleri ya da organizasyonel yapıdaki değişimler, teknolojik gelişim gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Bartholomew, 2001).

İnsangücü planlaması, günümüzde ülkelerin sürdürülebilir rekabet edebilirliği açısından oldukça önemlidir. İnsangücü, ülkelerin nitelik ve nicelik açısından üretime etkin olarak katılacak durumdaki potansiyelini gösteren bir kavramdır (Levent, 2005: 5). Ülkelerin gelişiminde rol oynayan kilit konu işgücü ve işgücünün istihdam edilebilirliğidir. İşgücü piyasasının taleplerinin nitelik ve nicelik olarak doğru tahmin edilip belirlenmesi ve sonrasında eğitim sisteminin ve bileşenlerinin buna uygun olarak tasarlanıp işgücünün yapısının oluşturulması şarttır. Günümüz koşullarında belirleyici olan sadece nicelik olarak değil, nitelik açısından da planlı ve ihtiyaçların öngörülmesine dayalı bir insan kaynağına sahip olmaktır. İnsangücünün planlanması istendiğinde, öncelikle mesleki ve sektörel mevcut dağılımın belirlenmesi gereklidir.

İnsangücü planlamasının biri bireyi diğeri toplumu ilgilendiren iki amacı bulunmaktadır. Bireysel amaç; bireyin işgücü piyasasında yer edinebilmesi ve toplum içinde var olurken sahip olması gereken tutum, davranış, bilgi, beceri ve yetkinlikleri edinmesini sağlamaktır. Toplumsal amaç ise eldeki insan kaynağını toplumun yararına en iyi biçimde sunabilmeyi sağlamaktır (Adem, 2008: 42) Toplumsal refahın artması, işsizliğin azalması, sosyal içermenin genişlemesi, ekonominin düzenli işlemesi, işverenlerin işgücü talebinin tam olarak karşılanması,

suç oranlarının azalması, bireysel yaşam doyumu planlamanın faydalarından birkaçı olarak sıralanabilir.

İnsangücü yapısının istikrarlı olmamasından dolayı planlamada zorlukla karşılaşılması doğaldır. Bunun nedeni insangücünün yer veya sektör değiştirebilir, göç edebilir, greve gidebilir, verimsiz veya farklı verimlilikte çalışabilir olmasıdır (Adem, 2008: 44). Ücret değişkenliği sebebiyle işgücü hareketlidir. İnsangücü meslek de değiştirebilir. Eğitim düzeyinden daha düşük işlere de razı olabilir. Ayrıca ekonominin kayıt dışılığı durumunda insangücü planlaması söz konusu olamaz.

Bunun yanı sıra; ülkelerin siyasi, jeolojik ve demografik özellikleri birbirinden farklı olduğundan dolayı, her ülke için tek tip bir insangücü planlaması önerilemez. Bu nedenle öncelikle ülkelerin mevcut durumlarını doğru biçimde değerlendirmesi ve belirlemesi, sonrasında plan ve politika oluşturarak iyileştirme sağlamaya çalışması gerekmektedir.

Genel olarak insangücü planlamasının amaçları tüm ekonomik kesimlerin ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli ve yüksek nitelikli insangücü gereksinimlerinin belirlenmesi, eksiklerin nedenlerinin araştırılması; nitelsiz ve eğitilmiş insangücü fazlalığının sayısal olarak belirlenerek nedenlerinin araştırılması; ekonomik büyüme hedefleri belirlenip göz önüne alınarak insangücü ihtiyacının belirlenmesi olarak sıralanabilir (Adem, 2008: 52).

İnsangücü planlaması çalışmaları aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir (Thie, Christian, Stafford, Yardley, ve Schirmer, 2008: 45):

1. Fonksiyonel çalışmalar: Bu tür çalışmalar çeşitli bölümler arasındaki belirli bir fonksiyona odaklanmıştır. Örneğin taşımacılık veya sağlık fonksiyonu için en uygun insangücü karmasına nasıl ulaşılacağı gibi.
2. Organizasyonel çalışmalar: Çalışma, tek bir organizasyona yoğunlaşır. Bu kurum içinde görev dağılımı, birimler, görevler belirlenir ve ihtiyaç hesaplanır. Örneğin Deniz Kuvvetleri Komutanlığı için yapılan bir çalışma gibi.
3. Mesleki çalışmalar: Bu çalışmalarda doktor, hemşire, avukat, öğretmen gibi tek bir meslek veya göreve odaklanılır.

4. Hizmet ile ilgili çalışmalar: Bu çalışmalarda verilen hizmetlerden biri üzerine yoğunlaşılır. Örneğin gelecekteki belirli yıllar için silahlı kuvvetler personeli gereksiniminin belirlenmesi gibi.

İnsangücü talep tahminlemesi yapılırken karşılaşılan pek çok güçlük vardır. Bunlardan birincisi veri yoksunluğu, ya da mevcut verinin yanlış, yanlış veya yetersiz oluşudur. Bunun yanında, bilgi oluşturmak için yapılan anket değerlendirmelerinde, örneğin işverenlerle yapılan anketlerde işverenler, gelecek yıllarda ihtiyaç duyacakları işgücü niteliklerini kestirmede zorluk yaşayabilir. İleri düzeyde bilgisayar programları, eğitimin işgücü açısından planlanmasına yeteri kadar katkıda bulunmamaktadır. Bu programlar tek başlarına yetenek gereksinimlerini eğitim programlarına aktaramamaktadır. Regresyon analizi, girdi çıktı analizi ve bazı istatistiksel teknikler, ciddi biçimde insangücü talep tahminine yardım etse de işgücü talep tahmini konusu, çok fazla faktör tarafından etkilendiği için yalnızca matematiksel modellemeler etrafında çözülecek bir sorun değildir. Bu nedenle kantitatif yaklaşımlar başlangıç aşamasında iyi birer yol göstericiyken, çalışmanın tamamı kantitatif yaklaşımlar üzerine kurulmamalıdır. Örneğin kalitatif tekniklerden delfi yöntemi, belirli bir alandan seçilmiş farklı uzmanların görüşlerinin alınmasına dayanır.

İnsangücü planlaması kavramı makro düzeyde çalışılması oldukça güç bir alandır. Söz konusu planlamayı etkileyen birçok farklı etken bulunur. İnsangücü talep tahminleri veya projeksiyonları için genelde, sektörün talebi belirleyici unsur olarak kullanılır. Bazı sektör veya mesleklerde bu tahmini yapmak göreceli olarak kolaydır. Bu nedenle literatürde özellikle sağlık ve eğitim alanlarında insangücü talep tahminlerine oldukça sık rastlanır. Bunun nedeni, sağlık ve eğitim gibi alanlarda, işgücünün müşterisi olan-talebi oluşturan- kitlenin sayısal olarak tahmin edilebilir veya belirlenebilir olmasıdır. Örneğin nüfus sayımlarından ve projeksiyonlarından okul çağı çocuklarının, okullaşma oranlarının bilinmesi ile birlikte öğretmen sayısı ve alanları tahminlenebilir. Aynı yolla, bugün yaşlanan nüfusa sahip birçok ülkenin insangücü planlamasında önemli bir gündem oluşturan sağlık çalışanı sayısı da belirlenebilir. Şehirleşme oranları, toplumun demografik özellikleri, ekonominin sektörel dağılımı gibi bilgilerin de yardımıyla gelecekte ihtiyaç duyulacak medikal çalışan sayısı tahmin edilebilir. Burada önemli olan nüfus başına düşen meslek

erbabı sayısının kota olarak belirlenmesidir. Kaç doktorun, kaç öğretmenin kaç hastaya veya öğrenciye verimli olarak hizmet verebileceği ile ilgili oranlar, çalışma bazında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve ILO gibi kurumların raporlarında mevcuttur.

Talebi bu kadar doğrusal olarak belirlenemeyen, sektörlerle dağılmış, yaygın meslekler için öngörümlemeler daha çok sektörel olarak yapılır. Örneğin mühendisler, muhasebeciler gibi meslek gruplarının istihdamı geniş sektörlerde yayılmıştır. Bu nedenle, bu mesleklere olan talebi tahminleyebilmek için, mesleğin istihdam edildiği endüstri veya sektör ürünlerinin talep tahminlerine ihtiyaç vardır. Bu tahminler aşağıdaki aşamalarda gerçekleştirilir (Goldstein, 1966: 19).

1. Ekonomik faaliyetlerin genel düzeyi ya büyüme oranları gözlemlenir. Bunun gerçekleştirilemediği durumlarda nüfus ve işgücü projeksiyonu yapılmalıdır. Daha sonra tüm işgücü tam istihdamda olacak şekilde kişilerin hesaplaması yapılır. Son olarak kişi sayısından çıkarılan gayri safi milli hâsıla tahmin edilir.

2. Ekonomik büyümenin genel karakteri projeksiyon altına alınmalıdır. Bu projeksiyon; yatırımlar, tüketim, hükümetin kamu harcamaları, net ihracat rakamları, net envanter değişimi ve üretimin çeşitli faktörlerinin gelir ödemeleri arasında ilişki kurmayı içerir. Projeksiyonların çeşitliliği; ekonominin nasıl genişleyeceğini ve hükümete ve özel sektöre nasıl roller düştüğünü göstermek için oluşturulmalıdır.

3. Tüketim alışkanlıklarındaki değişiklikler izlenmeli ve projeksiyona alınmalıdır. Farklı gelir düzeylerinden ailelerin tüketim ve biriktirme alışkanlıkları, buna bağlı olarak dayanıklı tüketim mallarına talep ve çeşitli endüstri dalları için sermaye çıkıtı oranları gözlenmelidir.

4. Endüstrilerin üretim düzeylerinin de üzerinde çalışılması ve projeksiyonunun yapılması gereklidir. Her endüstrinin yarattığı üretimin, her ürün ve hizmetin kesin üretim miktarlarının regresyon analizi veya girdi çıktı analizi gibi analiz yöntemleri ile tahmin edilmesi gerekir.

5. Sistem bu aşamadan sonra her bir endüstrideki işgücü düzeyi projeksiyonlarının tahminlemesi safhasına gelir. Üretimden istihdama geçiş her bir endüstride çalışan başına yıllık çalışma saatlerindeki değişiminin ve çıktının adam saat başına değişiminin projeksiyonunu gerektirir. Bazı durumlarda 3 ve 4. Basamak birleştirilir ve istihdam regresyon analizi yardımıyla 2. Basamaktaki

değişkenlere bağlı olarak ya da daha doğrusu toplam gayri safi milli hasılaya oranlayarak tahmin edilir.

6. Son basamak istihdamı mesleklere göre endüstri bazında öngörümlemektir. Bu projeksiyon, endüstrilerde geçmiş ve mevcut mesleksel dağılım hakkında bilgi ve bu dağılım nasıl değişebileceği hakkında yaklaşım gerektirir. Bu veriler önceden toplanan istatistiksel verilerden alınır. (Meslek-Endüstri matrisi gibi) . Bu veriler genellikle endüstrilerdeki firmalarla yapılan birebir görüşmelerden toplanır. Tüm sektörlerin mesleki kompozisyonları her bir sektörün toplam işgücü ihtiyacı olarak öngörülebilir.

Bu konudaki en büyük eksiklik, verilerin toplanmasında karşımıza çıkar. İstatistiksel verinin yoksunluğu veya güvenilmezliği geriye dönük tüm hesaplamaları güvenilmez, geçersiz veya yapılması imkânsız kılacaktır. Bunun yanında ekonomik yapının kayıt dışılığında mevcut rakamlar gerçeği yansıtmaz. Gerçek istihdam ve işsizlik rakamları, eldeki güncel verilerden oldukça farklı olabilir (Goldstein, 1966: 19)

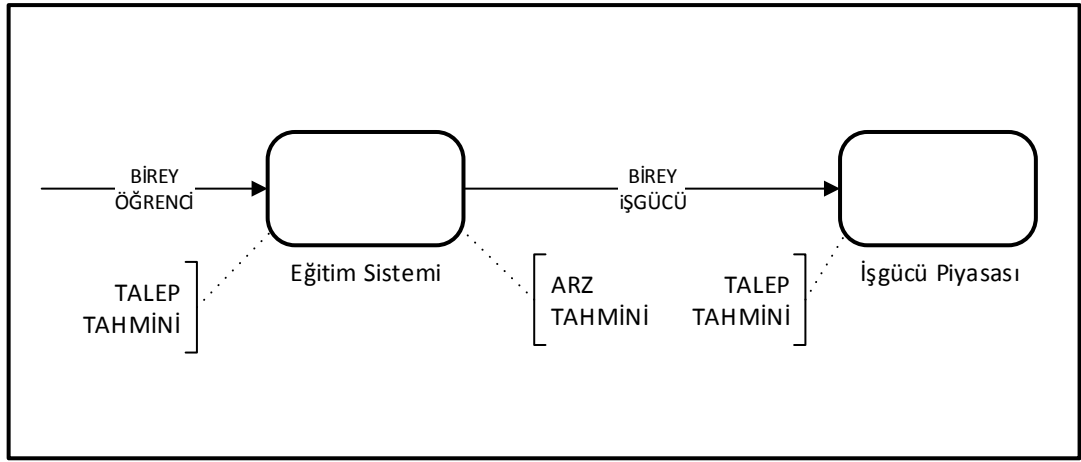
1.4.2.Eğitim Planlaması ve İnsangücü Planlaması İlişkisi

Belirlenen ekonomik hedeflere ulaşabilmek için, hangi mesleklerde, hangi özelliklerde ne kadar insangücüne ihtiyaç bulunduğunun hesaplanması “insangücü planlaması”; yapılan bu planlara göre, eğitim sisteminin gerekli nitelik ve niceliği üretebilmek için verilen hedefler dâhilinde planlanması da “eğitim planlaması” adını alır. Ancak eğitim planlaması sadece çalışabilir nüfus göz önüne alınarak yapılmaz. Her eğitim kademesi için, ihtiyaç duyan nüfus temel alınarak planlama yapılır.

Eğitim planlaması ile insangücü planlaması arasındaki temel fark, eğitim planlamasının ülke nüfusunu kapsamasına karşın, insangücü planlamasının çalışma çağındaki nüfusu ve bu nüfusun ekonomik ve sosyal kalkınma ihtiyacı doğrultusundaki kısmını kapsamasıdır (Şişman, 2006: 110). İnsangücü planlaması; nüfusun bir kısmının, çalışma yaşamına yönelik sayı ve nitelik olarak planlamasını kapsarken; eğitim planlaması ise tüm nüfusu ve nüfusun her yönden eğitilmesinin planlanmasını içerir.

Piyananın talebinin eğitim sisteminin arzı ile bütünleştirilmesi, eğitimin planlaması yolu ile gerçekleştirilmektedir. Makro boyutta insangücü planlaması, belirlenen ileri bir dönem için, ülkenin ihtiyaçlarına uygun şekilde “beşeri sermaye”nin nitelik ve nicelik olarak planlamasından meydana gelir. Kalkınma planları içinde yer alan eğitim planları yolu ile eğitim sisteminin girdileri, işlem basamakları ve çıktıları belirlenerek işgücü piyasasının taleplerine uygun arzın oluşturulmasının hedeflendiği Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Eğitim- İşgücü Piyasası İlişkisi



Ekonomik kalkınma ile eğitimli işgücünün arasında bulunan inkâr edilemez bağlantı nedeniyle eğitimin beşeri sermaye açısından planlanması bir zorunluluktur (Hesapçıoğlu 2001: 7). Gelişmekte olan ülkelerin kalkınma planlarında, kalkınmanın salt ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel alanları da kapsamaları sebebi ile eğitim mutlaka bulunması gereken bir başlıktır. Ayrıca eldeki kaynakların etkin ve verimli bir biçimde kullanılıp, istenen sonuca en hızlı şekilde varmanın yolu da planlamadır.

Eğitim planlamasının amacı; kalkınma için gereken işgücünün nitelik ve niceliğinin belirlenmesi; beşeri sermayenin ihtiyaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi ve eğitilmesi; meslek standartlarının geliştirilip sektörlerin onayının alınması ile sürdürülebilir bir işbirliği ve arz-talep dengesinin kurulması olarak sıralanabilir (Argon vd., 2004: 187). Makro düzeyde insangücü planlaması, belirli bir ücret düzeyinde belirlenmiş işgücü türlerinin (meslekler) eksikliğinin yaşanmamasını veya fazlalığı ile karşılaşılmasını amaçlar. Bu temel amaç diğer kamu politikaları

ile kesişmeler gösterir. İnsangücü planlaması genel ekonomik planlamanın bir bileşenidir. Hedef büyüme oranları ve belirli hedef değerler, bu hedefleri üretebilecek insangücüne ihtiyaç duyar. Bunun yanında insangücü planlaması, göç, bölgesel kalkınma, bilim politikaları gibi politikaları başarmak ve rekabet üstünlüğü sağlamak için de gereklidir (Stager ve Meltz, 1976: 73).

Eğitim planlamasına talep açısından iki şekilde ihtiyaç bulunmaktadır. Birincisi arz ve talebin sayısal olarak uyumsuzluğudur. Yani belirli mesleklerde, belirli beceri, yetkinlik ve yeterliliklerden arz fazla, talep eksikken; diğer yandan talebe uygun olarak arz edilen istihdamın niteliğinde sorun bulunmakta, işveren istediği nitelikte personel bulamamaktadır. Bu durum, teknolojinin hızla gelişimi ve küreselleşme sonucu etkisini daha da arttırarak karşımıza çıkmaktadır. Diğeri ise arz ve talebin niteliksel olarak uyumsuzluğu, yani verilen eğitimin içeriği ile sektörel taleplerin uyumsuzluğu şeklinde oluşmaktadır. Bu nedenle insangücü talep tahminlerine bağlı olarak mesleki ve yükseköğretim planlamasında bilim dalı ve öğretim düzeylerine göre öğrencilerin dağıtımının yapılması önem arz etmektedir.

Planlar; ülkelerin geçmiş ve mevcut sosyal, ekonomik, kültürel yapıları tanınmadan; hükümet değil devlet olarak, siyasi bir eylem olarak; halkla paylaşılmadan; yeterli bilgi ve veriye dayanmadan; sürekli ve sürdürülebilir şekilde yapılandırılmazlarsa başarısızlığa uğramaları kaçınılmazdır.

Harbison(1967) , çeşitli meslek veya meslek grupları için talep, ihtiyaç ve arz olanakları ile nedenlerinin belirtildiği aşağıdaki gibi örnek bir tablo oluşturmuştur. Bu tablonun aslında günümüzde mevcut durumu halen açıklamaya devam etmekte olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Meslek Grubu-İhtiyaç-Meslek Edinme Talebi İlişkisi Matrisi

Meslek	İhtiyaç	Talep	İşgücü Arz İmkanları	Nedenleri
Teknisyenler ve yarı profesyonel kişiler	Çok Fazla	Çok Az	Çok Az	Düşük statü ve ücret; ilerleme imkanının kısıtlı olması
Öğretmenler	Çok Fazla	Az	Az	Düşük statü ve ücret
Bilimadamları ve Mühendisler	Fazla	Fazla	Çok Az	Yüksek statü ve ücrete karşın yüksek öğretim maliyetleri
Büro Yönetimi ve sekreteryä	Fazla	Fazla	Az	
Doktor	Az	Çok Fazla	Çok Fazla	Yüksek Statü ve gelir
Avukat	Çok az	Çok Fazla	Çok Fazla	Yüksek Statü ve gelir

Kaynak: Harbison, 1967: 19.

İşgücü piyasası ve eğitim arasındaki ilişkiyi tanımlamak için ana akımlar bulunmaktadır. Birinci düşünce akımı, eğitimin üretimle kombine edilmesi, müfredat farklılaşması ve okuldan işe geçiş ile ilgilidir. İkinci düşünce akımı orta ve yüksek eğitimi ilgilendiren, genelde mesleki eğitimle ilişkilendirilen, insangücü tahmini veya işgücü piyasası gereksinimlerinin değerlendirilmesini içeren bakıştır. Üçüncü akım ise yükseköğretim ile ilgili olarak, “üniversite- sektör ilişkilerinin geliştirilmesi” olarak adlandırılır. Hangi akım olursa, olsun, tüm diğer amaçların ötesinde eğitim toplumda ekonomik bir fonksiyon üstlenir. Ekonomi tarafından talep edilen eğitimin sağlanması ile sosyal kaynakların verimsiz kullanılmasından kurtulunur ve bu durum yüksek ekonomik büyüme ve sosyal refaha yol açar (Psacharopoulos, 1986).

Eğitim ve işgücü piyasaları arasındaki ilişkiyi geliştirmeye yönelik çalışmalar Blaug’un 1973 teki çalışmasıyla kayda değer bir hale gelmiştir. İleri düzeyde endüstrileşmiş ülkelerde bu ilişki orta düzey eğitimde meslek edindirme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Mantıklı olmasına karşın, bu yaklaşım okuldan işe geçiş sürecini yaşayan gençler için işe yaramamıştır. Yükseköğretim düzeyinde, rehberlik veya çerçeve şeklinde yer alan düzenlemeler eğitim ve araştırmanın niteliğini arttıracak,

mezunların istihdamını garantileyecek, yükseköğretim ve endüstri arasında ilişki kurulmasını geliştirecek çabalar. Bu tarz girişimler hem ailelerden hem de öğrencilerden büyük tepki görmüş ve başarıya ulaşmamıştır (Psacharopoulos, 1986).

Gelişmekte olan ülkelerde ise, oluşturulan politikaların, işgücü piyasaları ve eğitim bağlantısını oluşturmaya ilişkin daha başarılı oldukları söylenebilir. Yükseköğretimde İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayarak, yüksek düzeyli eğitime sahip insangücü için gereken fakülte karmasını tahminlemek amacıyla girişimlerde bulunulmuştur ancak başarıya ulaşmamıştır. Bunun nedeni, ilköğretim için sağlam bir zemin hazırlanıp daha sonra üzerine mesleki/ teknik eğitimin kurulmasının düşünülmemesidir. Bunun yanında bazı ülkelerde tüm üniversite mezunlarına iş garantisi verilmiş ancak başarısızlıkla karşılaşılıp bu yaklaşımdan vaz geçilmiştir (Psacharopoulos, 1986).

İşgücü piyasasına emek arzının en temel kaynağı eğitimidir. Eğitim sürecinden gelen bireyler işgücü piyasasına kaynak oluştururlar. Eğitim alınan zaman zarfı, işgücü piyasasına atılmadan önce gerçekleştiğinden, edinilen bilgi, beceri ve yetkinliklerin demode olma, yetersiz kalma ve tedavülden kalkma riskleri bulunmaktadır. Bu amaçla eğitim sisteminin ilgili alanda sunacağı müfredatın ve kapsayacağı birey sayısının önemi bugünü olduğu kadar yarını da etkileyecektir. Örneğin 20 yıl önce akıllı telefonlar, internet kullanımı gibi kavramlar gündelik yaşamda söz konusu değilken, şimdi bu teknolojiler vazgeçilmez olmuştur. Bunların üretimini sağlayan işgücünün aldığı eğitim içeriği ile bugünkü eğitim karşılaştırıldığında, arada büyük bir fark gözlenir.

Bugün yaşadığımız dünyada, bilim, teknoloji, sanat gibi alanlarda oluşan sürekli değişim ve gelişim sonucu, hiç kimse bir eğitimi tam olarak “tamamlayamaz” (Gross, 1963). Bu cümlelerin kurulduğu 1963 yılında bilgisayar kullanımının minimum düzeyde olduğu, internetin yeni icat edildiği ve teknolojinin günümüzdeki kullanımından çok uzak olduğu göz önüne alınırsa, mevcut durumun ciddiyeti görülebilir.

İnsangücü planlamasında, sektörel anlamda bakıldığında en çok iş üreten alan imalatdır. Timmons ve diğerlerinden aktaran Spak’a göre (Spak, 2013: 3236), hiçbir sektör üretim kadar işgücü yaratamaz ve üretim yapan bir firmada istihdam edilen bir kişi, diğer sektörlerden beş kişinin daha istihdam edilmesine yol açmaktadır. Bu

yönüyle bakıldığında, insangücü planlamasında, daha çok değer katan sektörlerin göz önünde bulundurulması fayda sağlayacaktır.

İnsangücü planlamasında karşılaşılan bazı güçlükler bulunmaktadır. Öncelikle, bazı insangücü planları ücret konusunu hesaba katmaz. Ancak ücret konusu insangücü planlamasında oldukça önemlidir. Hangi meslekte ücretler yüksekse, toplum tarafından tercih edilme oranı da aynı şekilde yüksek olacaktır. Bu durumda, belirli bir süre sonra fazla talepten dolayı ücretler düşecek ve meslek tekrar tercih edilmez duruma düşecektir. Dikkate alınması gereken ikinci bir nokta, insangücü planlamasının, planlama aralığının geniş olmasıdır. Plan döneminden itibaren planın işleme konması arasında geçen sürede yine de kaynaklar yanlış dağıtılacak, farklı eğitimlerde uyumsuz sayıda insan yetiştirilmeye devam edecektir. Ancak tersi düşünüldüğünde, planlama olmaksızın, bu “israf” durumu hâlihazırda olduğu gibi zaten sürekli. Diğer bir nokta, planlama yapılmak istenen durumla ilgili çok fazla veri gerekmesidir. Ekonomik büyüme oranları, bölgesel büyüme, göreceli ürün fiyatları, üretim faktörlerindeki fiyat değişimleri gibi ekonomik faktörler bir yana, kişisel eğilimler, sosyal değerler, politik kararlar da planlama davranışında önemli rol oynar. Neyse ki eğilimi etkileyen değişiklikler genelde yavaş ilerler. Bu arada durumu görüp aksiyon alınabilmesi için zaman bulunur. Dördüncü sorun, insangücü planlamayla eğitim planlama arasında bağ kurabilmektir. Eğitim sistemine ilgili ihtiyacı hedef olarak vermekle iş bitmemiştir. Üretilen insangücünün hangi coğrafik alanlarda iş bulmak istediği, kendi alanında çalışmak isteyip istemediği, zorunlu görevler(askerlik gibi), iş hayatına atılma kararı alıp almadığı da önemlidir. Bunun yanında istenen meslek için gerçekten beceri, yetkinlik ve yeterliliklerinin oluşup oluşmadığı da önemlidir (Stager ve Meltz, 1976: 77).

Tüm bunların yanında, teknolojinin getirdiği ve götürdüğü ihtiyaçlara bağlı olarak, mevcut meslekler zamanla kaybolabilir veya önceden var olmayan mesleklerle karşılaşılabılır. Örneğin Rita Ender’in “Kolay Gelsin” isimli kitabında atıf yapılan, “korseci, şapkacı, avizeci, çini ustası, lostracı, bozacı, kaymakçı, daktilo tamircisi, smokinci” gibi meslekler günümüzde yok olmaya yüz tutmuş, son ustalarla son demlerini yaşamakta olan mesleklerdir (Ender, 2015). Bunun yanında cep telefonu tamircisi veya genetik mühendisliği gibi meslekler ise, 100 yıl önce var olmayıp yeniçağın gereklerine göre oluşan yeni mesleklerdir.

1.4.3. İnsangücü Planlamasının Aşamaları

İnsangücü planlamasının bir yönü, istihdam edilen bireyler için arz ve talebin sayısal yöntemlerle hesaplanmasıdır. Tüm bir ülkenin işgücü için hesaplama yapılabileceği gibi(makro), firma ya da uzmanlık bazında da hesaplama yapılabilir.

İnsangücünün planlaması ve beraberinde eğitim planlamasına ışık tutabilmesi için izlenmesi gereken adımlar aşağıdaki gibidir (Agrawala, Nandab, Rao ve Rao, 2013).

1. Mevcut istihdamın mesleki olarak gruplandırılmış olarak sektörel bazlı belirlenmesi: Baz alınan yılın istihdam yapısının endüstri/meslek/ eğitim profili işgücü anketlerinden, nüfus sayımlarından (veya oluşturulan kimlik bilgi sistemi verilerinden) elde edilir. İlgili yıla ait bilgi mevcut değilse mevcut verilerden trend analizi yoluyla türetilir. İnsangücü talep tahmini gerçekleştirirken, öncelikle insangücü “stoğu” belirlenmelidir. Bu anlamda stok, belirli bir anda, belirli bir alanda var olan birey sayısı olarak ifade edilebilir. Bu sayı bilindikten sonra, sayıyı arttıran göç, eğitim gibi faktörler ile azaltan dış göç, emeklilik, ölüm gibi sayılar iç ve dış akışlar olarak adlandırılabilir (Bombach, 1965: 350).
2. Kısa, orta ve uzun vadede işgücü stoğunun tahminlenmesi: Gelecekteki işgücü stoğunun herhangi bir veri trendinden, kalkınma planlarındaki hedef büyüme oranlarından veya uzman görüşlerinden hareketle tahmin edilmesidir.
3. Tahminlenen işgücü stoğunun mesleki yapısının oluşturulması: Her bir sektörde bulunan işgücü farklı mesleklerden oluşmuştur. Her bir mesleki grubun büyüme öngörüsü birbirinden farklıdır. Bu nedenle her bir mesleki grup için ayrı ayrı hesaplama yapılmalıdır.
4. İşgücü stoğunun belirlenen mesleki yapısını oluşturacak eğitim yapısının belirlenmesi
5. Mevcut işgücü stoğu ve gerçek arz (emeklilik, ölüm gibi faktörlerle birlikte) hesaplanması
6. Arz/talep arası boşluk (fark) belirlenmesi
7. Eğitim için gelecek stratejisi- eğitim planlarının oluşturulması

Eğitim planlaması gerçekleştirilirken göz önünde bulundurulması gereken beş esas konudan bahsedilebilir. İlk olarak; eğitim, planlaması uzun soluklu olan bir süreçtir ve zaman dilimlerine bölünerek gerçekleştirilmelidir. Kısa, orta ve uzun vadeli planlar, eğitim sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi için şarttır. Ancak örneğin doktor, öğretmen gibi toplumun talep ettiği mesleklerin planlamasının daha da uzun dönemleri kapsamı gerekir. İkinci nokta, eğitim planlamasının kapsamlı yapılması gerekliliğidir. Kapsamlı bir eğitim planlaması ile tüm eğitim sistemi kendini oluşturan parçaları harmonize edecek biçimde tek bir vizyona sahip olur. Üçüncü nokta, eğitim planlamasının, ekonomik ve sosyal gelişim için kurgulanmış daha büyük planların parçası olması gerekliliğidir. Eğer eğitim bireyin ve ülkenin gelişimine katkı sağlama amacını taşıyorsa, kendi haline bırakılamaz. Dördüncü nokta, eğitim planlamasının eğitim yönetiminin bir parçası olması gerekliliğidir. Etkinliği sağlayabilmek için planlama süreci, karar verme ve gerçekleştirme süreçleri ile yakından bağlantılı olmalıdır. Beşinci ve son olarak, eğitim planlaması sadece nicelik değil nitelik açısından da eğitimin gelişimini planlamalıdır. Eğitim ancak niteliklerin planlaması ile etkin ve verimli olarak planlanabilir (Coombs, 1970: 34)

1.4.4. İnsangücü Planlaması Modelleri

Makro boyutta planlama çalışmaları yapılırken, bu çalışmaların belirli bir teorik altyapıya dayanması, bu teorinin model ve teknikleri ile uyumlu olması esastır. Eğitim planlamasının tarihsel gelişimi incelendiğinde temelde üç farklı yöntemle karşılaşılır. Bunlar: İnsangücü Modeli (Manpower Approach), Sosyal Talep Modeli (Social Demand Approach) ve Eğitimde Verim Oranı-Eğitimde Yatırım Yaklaşımıdır (Rate of Return Approach) (Adem, 2002: 90; Hesapçıoğlu, 2001: 23). Bu modeller dışında, eğitim planlamasında matematiksel modeller dördüncü bir yöntem olarak düşünülebilir. Literatürde farklı yazarlar, insangücü talep tahmini tarafının analizini farklı şekilde gruplamışlardır. Örneğin, işveren anketleri, oran ve eğilim hesaplamaları ile ekonometrik modellemeler şeklinde gruplandırma yapan yazarlar bulunmaktadır. İşveren anketleri, sektördeki işverenlere yakın zaman diliminde çeşitli mesleklerde istihdam etmeyi planladıkları insangücünün sorulması ile gerçekleştirilir. Zaman dilimi genellikle 12-36 ay arasındadır. Öğretmen, doktor, fizik

tedavi uzmanı gibi meslek dalları için oran veya trend yöntemi kullanılır. Ekonometrik modeller ise üretim çıktısının elde edilebilmesi için gerekli insan kaynağının detaylı olarak ekonometrik modellerinin kurulması yolu ile gerçekleştirilir. Bu modeller işgücü/ ürün çıktısı oranından karmaşık bilgisayar modellemelerine kadar dağılım gösterebilir (Stager ve Meltz, 1976: 75).

İşgücü arzı tahminleri ise basit tek bir teknikle özetlenebilir. Mevcut mesleki alanda kaç kişinin bulunduğu tespit edilir. Daha sonra bu insangücü grubuna (stok) belirli zaman dilimlerinde dâhil olan ve gruptan ayrılan kişi sayısı aritmetik olarak eklenip çıkarılır. Mesleki alana girişler genelde eğitim aracılığı ile gerçekleştirilir. Belirli eğitim dallarından mezuniyetler, toplumun yaş dağılımına bağlıdır. İşgücüne katılması istenen sayı, eğitim sürecine hedef olarak verilip mezun olması beklenir. Göz ardı edilmemesi gereken noktalar göç, diğer mesleklerden transferler, iş yaşamına geri dönmek isteyen bireyler olarak sıralanabilir. Ölüm, emeklilik, diğer mesleklere transfer, dış göç ve iş yaşamından ayrılma kararları da işgücünün stok değişimini eksi yönde etkiler (Stager ve Meltz, 1976: 76).

İnsangücü analizlerinin gerçekleştirilmesinde kullanılan pek çok hipotezin gözden geçirilmesi veya gözden çıkarılması ve deneyimler ışığında yeni kavramlarla çalışılması gereklidir. Sistem analizi yaklaşımı bunlardan biridir (Harbison, 1967: 23).

İnsangücü planlama modelleri, genelde eğitim planlama modelleri olarak da adlandırılır. Temel olarak İnsangücü Modeli, Sosyal Talep Modeli ve Eğitimde Verim Oranı Modeli olarak ayırabileceğimiz modellere ekonometrik, matematiksel ve kalitatif olarak değerlendireceğimiz diğer modeller eşlik eder. Aslında diğer modeller adı altındaki grupta ilk üç modelle bütünleştirilerek kullanılabilir.

1.4.4.1. İnsangücü Modeli

Ekonomik büyüme, ulusların gelişimindeki ana akımdır ve bu nedenle kıt kaynakların dengeli dağıtımına özen gösterilmelidir. Bununla birlikte ekonomik büyüme sadece fiziksel kaynaklara değil aynı zamanda onları organize edip kullanacak insan kaynağına da ihtiyaç duyar. Bu yüzden insan kaynaklarının eğitim sistemi aracılığıyla geliştirilmesi, ekonominin insangücü ihtiyacı ile uyumlu kaliteli

eğitim çıktısı sağlayan, ekonomik büyüme ve kıt kaynakların verimli kullanımı için önemli bir ön koşuldur (Coombs, 1970: 40).

İnsangücü modelinde, ekonominin insangücü ihtiyacı kestirilir ve eğitim sistemine bu talebe uyan arzı üretmesi için hedef olarak verilir. İşgücü piyasasının arz tarafının planlanması esastır (Hesapçioğlu, 2001: 23). Buna göre eğitim sisteminden çıktı olarak gelecek insangücü iyi bir şekilde tanımlanıp planlanırsa işgücü piyasası da sağlıklı biçimde işleyecektir. Önceden de belirtildiği gibi çalışma çağındaki nüfus veya bir ülkenin insangücü bir ülkede 15-64 yaş arası nüfustur. İnsangücünün planlanması, belirli bir dönemde, ekonominin ve dolayısı ile toplumun ihtiyaç duyduğu insangücünün, etkin ve verimli şekilde kullanılması amacıyla sistematik olarak oluşturulmasıdır. İnsangücü planlama modeli, belli bir dönemde, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın zorunlu kıldığı insan kaynaklarının daha etkili ve verimli bir şekilde kullanılması amacıyla, bilimsel yöntemlerle yetiştirilmesi sürecidir (Adem, 2002: 90). İnsangücü modeline göre, toplumsal kalkınma ve eğitim arasında çok güçlü bir bağ vardır ve ekonominin ihtiyaç duyduğu, talep ettiği nitelikler eğitim sürecinde bireylere yüklenmelidir.

İnsangücü modeli, Post-Keynesyen bir modeldir. Bu yaklaşımın dayandığı temel kuramlar Keynes ve Harrod-Domar ekonometrik modelleridir. İlk olarak Parnes tarafından Akdeniz Bölge Projesinde kullanıldığından Parnes Modeli olarak da bilinir.

Bir ekonominin ihtiyaç duyduğu insangücü ihtiyacının tahmin edilebilmesi için çeşitli oranlar bulunur. Örneğin eğitilmiş işgücü-çıktı oranı, farklı sektörlerdeki insangücü verimlilik düzeyleri ve trend extrapolasyonu ya da insangücü ve ekonomik çıktı arasında bağlantı kuran çeşitli matematiksel modeller kullanılabilir. Fakat temel mantık, ekonominin insangücü ihtiyacının belirlenmesi yani eğitilmiş bireylerin sayı ve dağılımının belirli bir yılda belirli bir çıktıyı üretmek üzere tahmin edilmesi ve daha sonra eğitim sistemi ile ekonominin insangücü ihtiyacının eşlenmesidir.

İnsangücü modeli temelde dört basamakta incelenebilir. Öncelikle, gelecekteki belirli zaman aralıkları için, her bir sektörün milli ekonomideki çıktı hedefleri belirlenir. Bunu yaparken genelde mevcut ekonomik trend verilerinden yararlanılır. Daha sonra, aynı zaman dilimi için, bu hedefleri başarmak için ihtiyaç duyulan işgücü sayısı belirlenir. Üçüncü adımda, toplam işgücü, mesleki

sınıflandırmadaki talepler temel alınarak bölümlendirilir. Bunu gerçekleştirirken, işgücü gereksinimleri, her bir iş, belirli bir meslek ve eğitim düzeyini temsil edecek şekilde eğitim gereksinimlerine çevrilir. Son olarak eğitimsel ve mesleki talepler eğitim çıktılarına ve aynı anda eğitim girdilerine çevrilir, eğitilmiş işgücü stoku ile karşılaştırılır (Harman, 1968) (Spalletti, 2008).

Bu yaklaşım özellikle gelişmekte olan ülkeler için uygulanabilir. Ancak, planlama bu şekilde olsa, eğitim sistemi istenen hedefleri üretse bile, bu planlama şeklinin kaynakların optimum dağıtımını sağlayacağı konusu belirsizdir. Bunun yanında eğitimin tek amacının ekonominin talebi olan insangücünü yaratmaya indirgenmesi gibi bir sorun da mevcuttur. İnsangücü planlaması modelinin kalifiye insangücünün göreceli maliyetlerini dikkate almaması, insangücü planlaması modelinin bir zafiyetidir. Ek olarak, insangücü planlaması modeli, farklı yetenekler ve yeterlilikler arası ikameleri de hesaba katmaz. İnsangücü planlama modeli tamamen statik bir model olup ekonomideki dinamik değişiklikleri hesaba katmaz. Ancak hesaplamaların göreceli verimliliklere göre değil birey sayısına göre yapılması artı bir yöndür (Psacharopoulos, 2005: 70).

İnsangücü planlamasının temelde hem birey hem de toplum açısından hedefleri vardır. Bireysel açıdan, bireyin temel niteliklerinin, özelliklerinin, toplumsal üretime katkı sunabileceği tutum ve davranışlarının bilinmesiyken; bireylerin sayısal toplamından daha fazlası anlamına gelen toplumsal açıdan, eldeki insan kaynağının etkin ve verimli biçimde belirli amaçlara yönlendirilmesi temel hedeftir (Adem, 2008: 38).

İnsangücü planlaması yaklaşımının amaçları arasında; ekonominin tüm kesimlerinde nitelikli, özellikle yüksek nitelikli ve ihtiyaca uygun insangücü gereksinmesinin belirlenmesi; insangücü yetersizliğinin nedenlerinin araştırılması; niteliksiz insangücü ve eğitilmiş insangücü fazlasının belirlenmesi; bu fazlalıkların nedenlerinin açıklığa kavuşturulması; insangücü kaynaklarının geliştirilmesi konusunda, ekonominin çeşitli kesimleri itibarıyla büyüme hedeflerinin belirlenmesi sıralanmaktadır (Adem, 2008: 49).

İnsangücü yaklaşımının çeşitli alt modelleri bulunmaktadır. Timbergen Modeli, insangücü gereksinimleri yaklaşımını, amaç yılına ait insangücü hedeflerini tahmin etmenin ötesine taşıyan bir modeldir. Plandaki politik değişkenlerinin

değerini dikkate alır. Bu model, amaç yılında gereksinme duyulan insangücü niteliklerini yaratabilmek için öğretmen sayısındaki artış hızı gibi, bugünkü durumdan gelecekteki duruma kadar, eğitim sistemlerinin geçeceği yolları dikkate alan bir çözümlemeye dayanır. Bu yolların sınanmasına ve süreçteki dengesizliklerin belirlenmesine dayanır. Sistem Yaklaşımı; eğitimin bir üretim süreci olarak ele alınmasına ve eğitim sisteminin çeşitli alt sistemleri arasındaki girdi ve çıktı ilişkisine dayanması bakımından, hem de sistemi bir bütün olarak dikkate almayı gerekli kıldığı için önemli bir modeldir. Bowles Modeli; eğitim sisteminin kaynaklarının sistem içerisinde nasıl dağıtılacağı konusunda yoğunlaşmaktadır. Bu model, plân dönemi boyunca, farklı tür okullara optimum giriş düzeylerini belirlemeye yöneliktir. Bu modele göre, kaynakların etkin dağılımını sağlamak için, eğitim sisteminin iki temel özelliğini belirlemek gerekmektedir. Bunlar iç üretken ilişkiler ve çıktıların talebinin ekonomideki yapısıdır (Ünal, 1996: 299).

Modele getirilen eleştirilerden biri, uygulamada insangücü planlamasının nitel yönünün ihmal edilmesidir. Ayrıca, kestirim, ait olduğu yıldaki insangücü sayısını uygun olarak kabul ederek yapılmaktadır. Bu durum geçmişte bulunan yanlışları geleceğe taşıyacaktır. Ayrıca salt olarak mevcut eğitim sisteminin tam olarak istenen mesleki yapıyı karşılayacağı varsayımı da yanlıştır. Sektörlerin isteklerini algılamak bu modelin dışında tutulmuştur (Hesapçioğlu, 1989). Konunun savunucuları, eğitimin, insangücü üretmekten ziyade başka amaçları da olduğunu ve bu diğer amaçların insangücü ihtiyaçlarının yanında ele alınması gerektiğini kabul ederler (Coombs, 1970: 40).

Modelin başka bir eleştirisinde, eğitim planlılarına sınırlı rehberlik etmesi bulunmaktadır. Örneğin ilköğretimin planlamasıyla ilgili bir veri sunmamaktadır. Bunun yerine tüm ilgi yükseköğretime yöneliktir. Bu durumda, toplumun büyük kesimini oluşturan, genelde tarım sektöründe çalışan veya şehirlerdeki yarı nitelikli veya niteliksiz işgücünün, ulusun gelecekteki işgücü ihtiyacının belirlenmesinde üzerinde düşen eğitimsel gereksinimler belirlenemez. Bunun yanında her bir ülkenin işgücü sınıflandırmaları ve insangücü oranları (örneğin doktor başına düşen hemşire sayısı gibi) farklıdır. Bu oranlar genelde gelişmiş ülkelerden alındıkları için diğer ülkelerin gerçeklerine ve yapılarına uymazlar. Yanlış varsayımlara dayalı olarak kurulan eğitim planları, birçok öğrencinin edinmek istedikleri meslekler için fazla

veya yanlış hazırlanmasına yol açabilir. Güvenilir tahminler yapmanın önündeki üçüncü zorluk, ekonomik, teknolojik ve diğer belirsiz birçok koşul altında eğitim planlaması yapılmasıdır. Kategorilerin daha rafine (örneğin mühendis yerine özelde elektrik mühendisi) belirlenmesi veya daha uzun zaman aralıklı kestirimler, tahminlerin daha güvenilir ve berrak olmasını sağlar (Coombs, 1970: 41).

1.4.4.2. Sosyal Talep Modeli

Sosyal talep modeli, mevcut kültürel, ekonomik ve politik koşullar altında, belirli bir yer ve zamanda eğitim için bireysel taleplerin toplamının bulunmasıdır (Coombs, 1970: 37). Sosyal talep modelinde temel olarak hane halklarının talepleri ve istekleri temel alınarak eğitim sisteminin planlaması gerçekleştirilir. Buna göre eğitim, halk tarafından talep edilip, devletin karşılamakla yükümlü olduğu bir hizmettir ve eğitim planlaması talebi karşılamak için bir zorunluluktur. Bu modelin esas olarak kullanıldığı alan temel öğretimdir. Temel öğrenime başlayacak olan öğrenci sayısı demografik olarak belirlenip, buna uygun sayıda öğretmen tahmini yıllık olarak hesaplanır. Burada gönüllülük gibi bir seçenek olmadığından, demografik olarak o yılda öğrenim görecektir olan öğrenci sayısı aynı zamanda talebi oluşturur (Coombs, 1970: 38). Ancak aynı konuyu yükseköğretim için hesaplamak istediğimizde iş biraz daha karmaşıklaşır çünkü devreye pek çok değişken girer (Woodhall; 1974: 8). Bunun yanında sektörel ve ekonomik talebi dikkate almayan bir modeldir.

Sosyal talep modeli, eğer mevcut trendler sürerse, eğer özel ihtiyaçlar karşılanırsa kaynakların nasıl dağıtılması gerektiğini gösterir fakat kaynakların optimum dağıtımı hakkında fikir vermez. Bu yaklaşım aslında bir planlama metodundan çok bir öngörüleme metodudur (Woodhall M. , 1974: 9).

Bu yöntemin uygulanmasındaki ilk basamak, popülasyonun “okul çağı” nüfusunun dağılımının, doğum, ölüm ve göç oranları gibi verilerin de yardımıyla tahmin edilmesidir. Daha sonra eğitim sisteminin her bir basamağı için talep tahmin edilir. Bu talebin tahmini, zorunlu eğitim söz konusu olduğunda, trend extrapolasyonları yolu ile gerçekleştirilir (Coombs, 1970: 40). Bu yönü ile demografik projeksiyonlara diğer yaklaşımlardan daha çok yer verdiği söylenebilir.

Uygulamada sosyal talep modelinin basit ve genişletilmiş sosyal talep modeli olarak iki versiyonu bulunmaktadır (Hesapçioğlu, 2001: 35).

Basit sosyal talep modeli, nüfus ve öğrenci sayısı öngörümlemeleri, okul düzeylerinde ve türlerinde geçiş oranları, farklı öğrenim dallarındaki yayılımlar, dal değiştirme oranları gibi mevcut veriler yardımıyla hedef yılların kestirimini basit trend extrapolasyonu yöntemi ile gerçekleştirir. Bu kestirimler doğrultusunda eğitim sistemi ile ilgili derslik, öğretmen, okul sayısı gibi nicelikler belirlenir (Hesapçioğlu, 2001: 36).

Genişletilmiş sosyal talep modelinde ise eğitime olan talebin altında yatan nedenler, sosyolojik ve psikolojik çalışmalarla ortaya konarak bireysel talepler ulusal talep haline getirilir. Basit modelden farkı derinlemesine gerçekleştirilen araştırmalara dayalı yapılmasıdır (Hesapçioğlu, 2001: 36).

Sosyal talep modeline karşı geliştirilen eleştiriler üç ana grupta toplanabilir. İlk eleştiri, modelin, ulusal kaynak dağıtımını sorununu ihmal etmesidir. Model, ulusal gelişim bir bütün olarak değerlendirildiğinde eğitime ne kadar kaynak ayrılması gerektiği ile ilgilenmemektedir. İkinci eleştiri, modelin, ekonominin ihtiyaçlarını ihmal etmesidir. Bu şekilde bir modelleme ile bazı alanlarda ihtiyaç fazlası insan kaynağı oluşabilir veya bazı alanlarda çalışacak işgücü bulunmayabilir. Üçüncü olarak, mevcut talebi arttırmak, maliyetleri önemsememek, kaynakların çok fazla öğrenciye daha az dağıtılmasını sağlamaktan dolayı; eğitimi kalitesi ve verimliliği şüpheli bir yatırım haline getirmesidir (Coombs, 1970: 40).

1.4.4.3. Eğitimde Verim Oranı Modeli

İşgücü talebi sektör tarafından oluşur. Emek, bir üretim faktörü olarak düşünüldüğünde insan sermayesi kavramı olarak karşımıza çıkar. Yıllar içinde insanlarda birikmiş, üretime yararlı olabilecek bilgi ve becerilerin toplamı insan sermayesi olarak adlandırılır. İnsan sermayesine yapılan en büyük yatırım eğitimidir.

Bu noktada çeşitli sorularla karşılaşılır. Eğitimin diğer ulusal yatırımlarla nasıl karşılaştırılabileceği, ekonomik büyümeye beşeri sermaye yatırımlarının mı yoksa fiziksel sermaye yatırımlarının mı daha fazla katkı sağlayacağı, eğitimin tüm düzeylerinin aynı şekilde verimli olup olmadığı gibi konular sorgulanmaktadır.

“Fayda maliyet analizi” terimi, ekonomiye yatırım olarak düşünölen maliyet ve edinilen faydaların miktarını, ekonomik kar elde etmek için yapılan yatırımlarla karşılaştırır. Eğitimde verim oranı modeli, fayda maliyet analizinin eğitimdeki uygulamasıdır. Yatırımın her türü, gelecekte daha yüksek kar veya çıktı elde edebilmek için mevcut birikimin bir kısmını gözden çıkarmayı içerebilir. Bu analizle, günümüzdeki maliyetler ışığında gelecekteki karlılık bulunmaya çalışılır. Amaç, kaynakların alanlara etkin dağıtılacağı bir mekanizma oluşturmaktır. Ancak, bugünkü yatırımların, gelecekteki karlılıklarının yanı sıra, ölçmesi oldukça zor olsa da ekonomik olmayan faydalarının olduğu da muhakkaktır. Bunun yanında bazı eğitim bilimciler, eğitimin çok fazla ekonomi dışı ve önemli amacının olduğunu, bu nedenle yöntemin eğitime uygulanamayacağını ifade ederler (Woodhall M. , 2004: 24).

Beşeri Sermaye Kuramı’na dayandırılan eğitimde verim oranı, kişilerin eğitim yatırımı kararının verilmesinde devletin gelir dağılımı kararının verilmesinde ve hangi eğitime ağırlık verilmesinin kararlaştırılmasında bir ölçü olabilmektedir. Bunun nedeni farklı eğitim düzeylerine sahip bireylerin farklı gelirler elde etmesidir (Tunç, 1998: 87).

Konu 1950’lerde ele alınmaya başlamış, 1960’larda Becker ve Schultz tarafından geliştirilen beşeri sermaye kuramı ile eğitimin iktisadi boyutuna taşınmıştır. Bu yaklaşım, “ekonomik düşüncede insana yatırım devrimi” olarak nitelenmiş, eğitim, çıraklık ve sağlık yatırımları konularında pek çok araştırma gerçekleştirilmiştir. İlerleyen yıllarda birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Psacharopoulos ve Patrinos’un gerçekleştirdiği çalışma, eğitime bir yıl daha fazla dâhil olmanın geliri % 10 arttırdığı, bunun yanında az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için eğitimin getirisinin gelişmiş ülkelere göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Psacharopoulos ve Patrinos, 2004: 112).

Yapılan çalışmalarda, eğitimin getiri oranları ile ilgili çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin beşeri sermaye yatırımları, fiziksel sermaye yatırımlarından yüksek getiri sağlamaktadır. Eğitimin bireysel getirileri toplumsal getirilerden fazladır. Kadın eğitime yapılan yatırımın getirisi, erkek eğitim yatırımının getirisinden fazladır. Düşük eğitim kademelerinin sosyal getirileri, yüksek eğitim kademelerinininkinden daha yüksektir. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülke eğitimi

getirileri, gelişmiş ülke yatırımı getirilerinden yüksektir. Genel olarak eğitim düzeyi arttıkça, getirisi azalmaktadır. Eğitimsiz bir kişinin eğitim alması, yüksek eğitilmiş birinin eğitim düzeyini artırmasından daha fazla kazanç getirecektir (Ergen, 2013: 155).

Bazı ekonomistler, insangücü yaklaşımını farklı noktalara taşıyarak, bu yaklaşımın da en az sosyal talep modeli kadar yetersiz olduğunu ve “dağıtım sorunu”nu ihmal ederek fayda maliyet dengesini hesaba katmadığından bahsederler (Coombs, 1970). Ayrıca, geçmişteki getiri oranlarının gelecekte de aynı oranda süreceği varsayımı doğru bulunmamaktadır. Eğitimle getirisi arasındaki ilişkinin öğrenme yolu ile değil işaret verme şeklinde gerçekleştiği varsayılır. Bunun yanında farklı şekillerde aşırı eğitim ile de karşılaşmaktadır (Ergen, 2013: 156).

Eğitimde verim oranı modeli, eğitimi üretime dönük bilgi ve becerilerin toplamı olarak ifade edilen insan sermayesine bir yatırım olarak görür. Fiziksel yatırımlar için söz konusu olduğu gibi insan sermayesine yapılan yatırımların da bir getirisi söz konusudur. Bu getiri ortaya çıkarılan sermayenin üretken ömrü boyunca elde ettiği kazanç artışıyla ölçülür. Getiri oranıysa bu kazançların toplamın, yatırımın maliyetine bölünmesiyle elde edilir (Ergen, 2013: 154).

Eğitimde verim oranı analizi üç basamakta gerçekleştirilir (Woodhall M. , 2004: 26):

1. Olası faaliyetlerin maliyeti ölçülür, örneğin öğretmen maaşları, kitap ve diğer öğrenme araçlarının maliyetleri gibi.
2. Olası faaliyetlerin çıktıları veya eğitimsel verimliliği ölçülür, örneğin bireylerin okul düzeylerindeki sınav sonuçları gibi.
3. Maliyet ve verimlilik ölçütleri bir oran olarak birleştirilir, örneğin her bir olası faaliyet verimliliği birim maliyete bölünürse kişi başına yüzde birlik bir gelişme gibi bir amacı başarabilmek için gereken maliyet gibi.

Eğitimde verim oranı yaklaşımında, eğitimin insan sermayesine yatırım aracı olduğu kabul edilir ve diğer tüm yatırımlarda olduğu gibi, eğitimin de getirisi vardır. Bu getiri ortaya çıkarılan sermayenin üretken ömrü boyunca elde ettiği kazanç artışıyla ölçülür. Getiri oranıysa bu kazançların toplamın, yatırımın maliyetine bölünmesiyle elde edilir. Aslında kesin olmayan bu oranlar, her oran aynı sapmaya maruz kaldığından dolayı kabul edilebilir düzeydedir (Harman, 1968).

$$\sum_{t=1}^m \frac{(C_k - W_{k-1})_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=m+1}^n \frac{(W_k - W_{k-1})_t}{(1+r)^t}$$

W_k ve W_{k-1} , k ve $k-1$ yetenek düzeylerine ilişkin ücret düzeyleri; C_k , k düzeyinde yetenek kazanabilmek için katlanılan maliyeti, r ise içsel dönüş oranını, m okullaşma periyodunun uzunluğunu(yıl) ve n ölçüm yapılan an için çalışma yaşamı süresini anlatır.

Modele getirilen eleştirilerde, geçmiş ve bugüne ait verilerin gelecek öngörümlemelerinde kullanılmasının yanlış olduğu vurgulanmaktadır. Ücretlerin sosyal altyapı, cinsiyet, yaş, meslek gibi kısımları olması sebebiyle farklılıklar göstereceği, bu nedenle eğitimin faydalarının ölçülmesinde ölçüt olamayacağı belirtilmektedir. Eğitim işgücünü tek başına daha verimli kılmaz, ancak basit olarak bir “ filtreleme” veya “ayna tutma” aracı olarak kullanılabilir. Bu nedenle ücret farklılıkları bu ayna tutma aracını veya kaynak israfına yol açan, işçiler tarafından talep edilen daha fazla eğitimin belgelendirilmesini gösterir. Ek olarak, ücret farklılıkları işgücü piyasasındaki düzensizlikleri de içerdiğinden sadece eğitimle ilgili ekonomik ölçüt içermez. Direkt etkilerinin yanında, eğitim, ücretin dışındaki diğer alanlarda da verimlilik artırıcı endirekt etkilere sahiptir. Bireyler eğitim seçimlerini sadece ekonomik kaygılar sebebiyle yapmadığından bireysel verim oranı çok anlamlı bir ölçüt değildir. Bu nedenlerle eğitimin verim oranı modeli eleştiri almaktadır (Woodhall M. , 2004: 28,49).

1.4.4.4. Diğer İnsangücü Planlama Modelleri

Ele alınan konuya göre, uygulanacak olan model kararı farklılık gösterir. Modeller istatistiksel ve matematiksel açıdan, stokastik/deterministik, itme/çekme ve kesikli/sürekli olarak değerlendirilir.

Örneklerle açıklanacak olursa, belirli bir işgücü kategorisinden %10 yıllık emeklilik beklentisi deterministik bir yaklaşımla hesap gerektirir. Ancak, belirli bir kategorideki bir bireyin işten ayrılma beklentisi %10 ise bu konu stokastik yaklaşımla çözümlenmelidir. Öte yandan örneğin eğitim sistemindeki gibi, belirli bir düzey tamamlanınca, bir sonraki düzeye geçme zorunluysa bu sistem itme sistemi

olarak değerlendirilir. Farklı şekilde eğer sistem, işgücü piyasasında oluşan bir mesleki açığın giderilmesi ise bu çekme sistemi yaklaşımları ile çözümlenmelidir. Öğrenim kurumlarının öğrenci aldığı ve mezun ettiği zamanlar yılda tek kerelerle ifade edilir ve kesikli dağılımlarla ifade edilir. Ancak örneğin, okulu terk etme kararları için belirli bir zaman dilimi kısıtı söz konusu olmadığından sürekli dağılıma uyar (Bartholomew, Forbes ve McClean, 1991: 7). Bu anlamda zaman serileri, regresyon, otoregresif entegre hareketli ortalama (ARIMA) modeli gibi modeller kullanılmaktadır. Ekonometrik modellere örnek olarak, Beenstock ve Warburton, işgücü arzı ve reel ücret oranı arasındaki ilişkiyi incelemiş, w = işgücünün istekliliği (çalışmak isteyen ortalama insan sayısının çalışma saatleri) ve r = reel ücret oranı olarak temsil edilen bir formül geliştirmiştir. $S=f(w,r)$ olarak ifade edilen formüle göre, ücretler yükselirken, bireyler daha uzun saatler çalışarak gelirlerini arttırma ile daha az çalışıp, daha fazla boş vakite sahip olarak mevcut gelir düzeylerini koruma kararları arasında kalır (Beenstock ve Warburton, 1982).

Matematiksel modeller, etkinlik kriterleri mevcut olduğunda, kısıtlar setinin maksimize veya minimize edilmesi ile hesaplanan niceliksel yaklaşımlardır. Matematiksel programlama, pek çok optimizasyon tekniği içerir. En çok kullanılan teknikler dağıtım yöntemleri, simplex metodu ve yakınsama metotlarıdır. Bunun yanında integral, stokastik ve dinamik programlama gibi doğrusal ve doğrusal olmayan programlama çeşitlerini de içerir. Eğitim/ insangücü planlamada genel olarak doğrusal programlama yöntemi kullanılmaktadır (McNamara, 1971: 422).

Bunun yanında Markov modelleri, simülasyonlar ve Sistem Dinamikleri modelleri gibi matematiksel modeller de insangücü ihtiyaçlarını belirlemede kullanılmaktadır (Agrawala, Nandab, Rao ve Rao, 2013; Mutingi ve Mbohwa, 2012; Warburton, 1987)

Yukarıda bahsedilen tüm teknikler kantitatif olarak hesaplama teknikleridir. Delphi, Odak Grup Çalışmaları, Nominal Grup Tekniği gibi teknikler insangücü planlamasının kalitatif yönü için kullanılmaktadır.

İnsangücü planlaması çalışmaları yapılırken, konunun uzmanı olan istatistikçiler, matematikçiler, ekonomistler bir araya gelerek, bilgisayar programları yardımıyla uygun yöntemi seçerek hesaplama yapılmalıdır.

1.4.5. Sürdürülebilirlik Kavramı ve Sürdürülebilir İnsangücü Planlaması Sistemi

Sürdürülebilirlik, Türkçe için yeni bir terim olmasına, henüz Türk Dil Kurumu sözlüklerinde yer almamasına karşın, anlamı itibarı ile herkesin aşına olduğu bir kavramdır. İngilizce “Sustainability” sözcüğü “mevcut durumunu sürdürme, iyilik ve doğruluk halini devam ettirme” gibi anlamlar ifade ederken, aynı zamanda da dışsal bir etkene bağımlılığı da ifade eder (Merriam-Webster Thesaurus, 2015) (Akgül, 2010: 134).

Sürdürülebilir kelimesi önüne geldiği kavram için anlamı değiştirir. Bu anlamda tarım, turizm, mimarlık, şehir planlama gibi kavramların sürdürülebilirliğinden söz edilmektedir. Literatürde makro düzeyde “sürdürülebilir insangücü planlama” kavramına rastlanmamıştır.

Çevresel, sosyal ve ekonomik olmak üzere üçlü bir sacayağı üzerine kurulan Sürdürülebilir gelişme kavramı ise, ilk olarak 1972 yılında Birleşmiş Milletler’in düzenlediği İnsan Çevresi Konferansında ele alınmıştır. 1987 yılında, Brundtland Komisyonu olarak tanınan Birleşmiş Milletler Dünya ve Çevre Kalkınma Komisyonu “Ortak Geleceğimiz” raporunda sürdürülebilir gelişme, “bugünkü nesillerin kendi ihtiyaçlarını, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme becerilerini tehlikeye atmadan gerçekleşen gelişme” olarak tanımlanmıştır (Birleşmiş Milletler, 2015). 1992 yılında yine Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen Çevre ve Kalkınma Konferansı (Rio Konferansı); 1994 yılında Barbados’ta düzenlenen Sürdürülebilir Kalkınma Küresel Konferansı; 2000 yılında düzenlenen Milenyum Zirvesi; 2002 Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Toplantısı; 2005 Mauritius Uluslararası Toplantısı; 2012 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı, konunun ele alındığı diğer toplantılardır.

Genel anlamda ifade edilecek olursa, sürdürülebilir kalkınma, topyekûn büyüme ve kalkınma için, şimdiki neslin ihtiyaçlarını karşılarken gelecekteki bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilme ihtimallerini azaltmadan, doğal kaynakların ve sosyal sermayenin etkin kullanılarak, üretimin gerçekleştirilmesidir. Bu anlamda sosyal sermayenin yani eğitilmiş insangücünün işgücü ve eğitim planlamasının gerçekleştirilmesi gereklidir.

Sürdürülebilirlik kavramı küresel, bölgesel, ülkesel ve yerel anlamda ele alınmalıdır. Ülkesel sürdürülebilirlik kavramı, ülkelerin sosyal yapı, ekoloji, ekonomi gibi konularda sürdürülebilirlik kavramı bağlamında makro düzeyde plan yapma ve uygulama olanaklarını kapsar. Bu planlama ve uygulamaların sahibi olan, paydaşlar arasında iletişim sağlayan, sorumluluk ve denetim görevlerini üstlenen bir üst mekanizmanın varlığı sürdürülebilirlik kavramının sağlıklı işlemlerini sağlayacaktır (Akgül, 2010: 146).

Çoğu zaman ülke düzeyinde yapılan planlar, koyulan hedefler, amaçlar, kesintilidir. Kalkınma planları bile birbirinin devamı niteliği taşıyamamaktadır. Bu anlamda yapılan çalışmaların kesintisiz, sürekli adeta sürekli bir fonksiyon niteliği taşıması durumunda insangücü planlamasında başarı sağlanabilir. Diğer yandan birbirinden kopuk, tek seferlik yapılan çalışmalar; kurumsal olarak gerçekleştirilen bağımsız araştırmalar, raporlamalar, sistematik ve bütüncül bir yaklaşım teşkil etmeyecektir. Dolayısı ile insangücü planlama çalışmalarının paydaşlarla, sistematik, süreklilik arz eden bir mantık dâhilinde gerçekleştirilmesi insan, para, emek, zaman israfını engelleyecektir. Çalışmada sürdürülebilirlik kavramı; kesintisiz, süreklilik arz eden, geçişken ve devamlılığı olan bir insangücü planlama sistemini tanımlamak için kullanılmıştır.

İnsangücünün planlanması ve planlama sisteminin kurulması anlık olarak gerçekleştirilebilecek bir çalışma değildir. Ayrıca etkileri de uzun dönemli olarak, gelecek nesiller için hayati önem taşır. Bu anlamda da insangücünün sürdürülebilir planlanması önemlidir. En önemli kaynak insandır. Bu açıdan bakıldığında sosyal, çevresel ve ekonomik ilkelere sahip sürdürülebilirlik kavramının sosyal boyutu ön plana çıkar.

1.4.6. İnsangücü Planlaması İçin Yeni Yaklaşımlar

Eğitim planlamasının etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için atılması gereken beş önemli adım bulunmaktadır. Öncelikle, belirtilen üç ana modelin tek ve kararlı bir model altında birleştirilmesi gereklidir. İkinci olarak oluşturulan bu modelin daha rafine ve güçlendirilmiş olarak uygulanması için metotlar bulunmalıdır. Üçüncü olarak, etkin planlamayı sağlayabilmek adına ihtiyaç

duyulan bilgi akışını sağlayabilmek için tüm eğitim sistemleri tarafından çok büyük çaba harcanmalıdır. Dördüncü olarak, planlama sürecinde teknik olarak yetkin bireyler eğitilmeli ve tüm ilgililerin onayı alınmalıdır. Beşinci ve son olarak organizasyonel ve yönetsel anlaşmalar, tutum ve davranış kalıpları radikal bir biçimde verimli bir plana dönüştürülmelidir (Coombs, 1970).

Günümüzde temel yaklaşım, sektörlerin çeşitli parametrelere dayalı olarak analiz edilmesi ve planlamanın buna uygun olarak gerçekleştirilmesidir. Bir veri tabanı oluşturarak, sistematik insangücü planlaması gerçekleştirmek ve bunu sürdürülebilir bir model haline getirmek sektörel izlemenin amacıdır. Aynı zamanda bu veri tabanı ve izleme sistemiyle acil ve planlı ihtiyaçlar ve sisteme ilişkin kısıtlar da hızlı bir biçimde belirlenebilir. Sektörlerin izlenmesi için bir sistem geliştirilmesi, insangücü sisteminin planlanması, uygulanması ve gözlenmesi için zemin hazırlar.

Sektör analizi, diğer sistem yaklaşımları gibi, kapsayıcı bir model önermektedir. Sektör analizi sadece eğitim içeriği ile değil, eğitim yatırımı, girdileri çıktılarına dönüştüren süreçler ve ürünlerin kendileri olduğu gibi, sistemsel ilişkiler ve belirlenmiş sektörel hedefleri başarmak için geliştirilmesi gereken ilişkilerle de ilgilenir. Eğitimsel sektör analizinde sorulması gereken esas sorular öncelikle sistemin kendi amaçlarını ne derecede karşıladığı ile sistemin verimli olup olmadığıdır.

Sektörün ekonomik ve finansal analizinde, makroekonomik koşullar ve trendler, parasal kapasite, insangücü talep ve arzı, birim maliyetler gibi konular ele alınmalıdır. İnsangücü üretiminin beklenen değeri, ekonominin böyle bir insangücünün beklenen değer tahmini ile karşılaştırılmalıdır.

Sektörler yanında alt sektörler de analiz edilmelidir. Her bir alt sektörün öncelikle mevcut durumu, sonra da performansı detaylı olarak tanımlanmalıdır. Bu tanımlamalarda, tarihsel yapı ve kültürel özellikler, ilgili ulusal hedef ve amaçlar, kurumsal yapı, mevcut ilgili eğitim programlarının müfredat, öğretmen, derslik yapıları ile maliyetleri göz önünde bulundurulmalıdır. Sektör analizinde pek çok kalitatif ve kantitatif teknik kullanılabilir ancak bu tekniklerin başarısı eğitim sisteminin girdi, süreç, çıktı ve faydaları hakkında verimli bir çerçeve belirleyebilmesine bağlıdır (Kemmerer, 1994).

Sektör analizinin kullanımı; eğitimin temel konularında ulusal düzeyde birlikteliğe katkı sağlar. Eğitim, sağlık, tarım ve işgücü ile ilgili bakanlıkları eş düzeyde ilgilendiren sektör analizi, ulusal hedeflere ulaşabilmek için gösterilmesi gerekli çabayı belirtir. Bunun yanında eğitimle ilgili bakanlıkların ve programların farkındalıklarını arttırır. Sorunların çözümünde ortaklık bilinci geliştirilmesine katkıda bulunur. Örneğin Eğitim Bakanlığı ile İşgücü ile ilgili bakanlığın birlikte çalışması ile orta öğretim mezunu bireylerin yeteneklerinin arttırılması sağlanabilir. Ayrıca hedeflerin açık bir şekilde belirlenebilmesi için zemin hazırlar. Hesap verilebilirliğin artmasıyla sistem için standartlar, değerlendirme kriterleri belirlenebilir (Kemmerer, 1994).

Sektör analizi sürecindeki basamaklar aşağıda listelenmiştir (Kemmerer, 1994).

- Başlangıç aşaması: Sektör analizine sektör temsilcisi bir kurum veya devlet otoritesi tarafından karar verilmesi
- Ulusal gözlem komitesinin oluşturulması: Ulusal planlama bakış açısıyla (kalkınma planları gibi), ulusal gözlem komitesi, sektör ile eğitim bağlantısını organize etmek, kontrol etmek ve finanse etmek adına hükümet tarafından görevlendirilen üst düzey politika yapıcılar tarafından oluşturulur. Örneğin gözlem komitesi Finans, Eğitim, Yüksek Öğretim, Tarım, İşgücü ve Din ile ilgili bakanlıkların temsilciler ile özel sektör katılımcılarından oluşabilir.
- Analiz yönteminin belirlenmesi: Toplanacak olan verinin kaynakları, veri toplama sıklığı, veri güvenliği, erişilebilirliği konuları belirlenmelidir. Bu konunun daha rahat bir şekilde başarılabilmesi için Eğitim Yönetimi Bilgi Sistemi kurulabilir.
- Alt sektör takımlarının oluşturulması: Paydaşları eşit oranda temsil edebilmek adına alt sektör takımları oluşturulabilir.
- Teknik analiz takımlarının oluşturulması: Ulusal ve Uluslararası düzeyde uzmanlardan oluşan teknik analiz yeteneğine sahip uzmanlar bir araya getirilmelidir.
- Veri toplanması ve analizi: Önceden belirlenen koşullarda veri toplama ve analiz işlemi gerçekleştirilir.
- Ön bulguların analizi: Verilerin analizi ile alt sektörlerin kendilerini gördükleri yer ile, istatistiksel olarak bulundukları yer arasındaki fark ortaya çıkar.

- Taslak tavsiye kararı oluşturulması/ tartışılması: Eldeki veri analizlerine göre, komite, alt sektör komiteleri ile birlikte politik, ekonomik, kurumsal ve kültürel açıları göz önünde bulundurarak rekabetçi avantaj sağlayacak, mevcut değerlerle uyumlu, yeteri kadar esnek ve mevcut personel kapasitesi, kurumsal ve ekonomik durumlara uygun olarak tavsiye kararları almalıdır.
- Tavsiyelerin revizesi ve önceliklendirilmesi: Final kararının alınması Ulusal Gözlem Komitesinin görevidir. Bu düzeyde bir tavsiye kararı alındıktan sonra, ulusal düzeyde politika oluşturulup uygulanması beklenir.

Verilerin tahmin edilmesinde kullanılan çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Ekstrapolasyon yöntemi, verilerin geçmiş değerlerine bakarak, çeşitli varsayımlar altında(örneğin savaş, doğal afet gibi durumların gerçekleşmeyeceği gibi) gelecek değerleri istatistik yardımıyla tahmin etmektir. Genellikle işgücünün gelecekteki sayısı ve mesleki dağılımı ekstrapolasyon yöntemi ile bulunur (Cummings, 1970: 182). Ekstrapolasyon yönteminin doğru tahmin sağlaması için eldeki veri setinin hatasız olması, çevresel değişkenlerin doğru değerlendirilmiş olması gerekir. Örneğin 4+4+4 eğitim sistemine geçişte normalde 5. Sınıfı da içeren ilköğretim öğrenci sayısındaki değişiklik trend ekstrapolasyonunda göz önünde bulundurulmalıdır.

Bir diğer yöntem işveren anketleridir. İşverenlere belirli bir zaman dilimi içinde istihdam etmeyi planladıkları işgücü sayısı ve mesleki dağılımı sorularak gerçekleştirilir. Gelişmekte olan ülkelerde tercih edilebilir ancak işveren deneyimlerinin göreceli ve güvenilirliği sorgulanarak karar alınmalıdır (Cummings, 1970: 182).

Başka bir yöntem de istihdamın belirli bir orana örneğin gayri safi milli hasılaya bağlı olarak oransal tahminlenmesidir. Oransal olarak ne kadar artış gösterirse, diğer büyüklüğün de eşit olarak etkileneceği varsayımından yola çıkılır (Cummings, 1970: 182).

Kapsamlı sektörel analiz yaklaşımında tüm işgücü sektör ve meslek olarak tablolanır. Bu şekilde işgücünün endüstriyel/ mesleki dağılım matrisi oluşturulmuş olur (Cummings, 1970: 183). Bütüncül olarak yaklaşıldığından dolayı, sisteme daha iyi hâkim olunur. Bunun yanında, hangi mesleğin hangi sektörde çalıştığı bilgisi gibi kıymetli veriler belki de eğitim sistemini, meslekte çalışan işgücü için farklı sektörel yeterlilikler edindirmeye yöneltebilir. Ya da yığılma ve eksiklikler önceden

kestirilebilir. İnsangücü planlama yöntemleri için girdi/ çıktı boyutunda aşağıdaki şekilde bir çerçeve çizilebilir.

Tablo 2: İnsangücü Planlama Yöntemleri Genel Değerlendirme

YÖNTEM	GİRDİ/VERİ	ARAÇ	ÇIKTI
Zaman Serileri	*Konu ile ilgili zamansal kayıtlar (örn; 20 yıl)	*İstatistiksel yöntemler (exponansiyel düzeltme box jenkins modeli gibi)	*Kısa dönemli(1 yıllık) insangücü talep tahmini *Tahmin performansında süreklilik yoksa yüksek hata riski
Tüme Varım Yaklaşımı	*Sektör bazlı detaylı işgücü geçmiş kırılımları *Gelecek için maliyet tahminleri	*Geniş veri tabanı *Basit Hesaplamalar	*Sektör bazlı mesleki insangücü tahmini
Tümenden Gelim Yaklaşımı	*Detaylı makro ekonomik istatistikler (Gayri safi milli Hasıla, Sektörel çıktılar, işsizlik oranlar, verimlilik, ücret)	*Ekstrapolasyonlar *Ekonomik modelleme Simülasyon *Duyarlılık analizi	*Uzun dönemli sektör bazlı insangücü tahmini *Mesleki bölgesel insangücü talep tahmini
Piyasa İşaretleri	*Göreceli ücret değişkenlikleri *Mesleki istihdam trendleri *İşsizlik oranları	*Basit analizler (Anket, Mülakat vb.)	*İşgücü piyasasındaki mevcut uygunsuzluk işaretleri *İşveren görüşleri

Kaynak: Wong, Chan ve Chiang, 2004.

Veriler işgücü piyasasının işlemesi için hayati önem taşır. İşgücü piyasası hakkında yerel yönetimler, işverenler, sendikalar, gazeteler, sanayi ve ticaret odaları gibi pek çok kaynakta veri bulunur. Ancak bu verilerin şeffaflığı ve aynı zamanda gizliliği oldukça önem taşır. Arz ve talep yönünde, verilerin bulunabilirliği ve şeffaflığı açısından sorun bulunabilir. Talep yönünde, işi olan bireylerin de iş araması, bireylerin verimliliklerinin birbirinden farklı olması örnek verilebilir. Arz yönünde, mevcut açık işler oldukça dağınıktır, ücretler belirsizdir.

1.4.7. İnsangücünün Mesleki ve Eğitimsel Yapısı

Çağımızın değişen talepleri doğrultusunda insangücünün mesleki yapısı da değişim göstermektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler insangücünün mesleki yapısını oldukça önemli oranda etkilemektedir. Gelişme bir yandan makineleşmeyi beraberinde getirdiğinden insanların yapacağı işler otomatik olarak yapılmakta, daha az mavi yakalı daha çok beyaz yakalı iş görene ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanında teknolojinin getirdiği endüstrileşme sonucu çevre kirliliği artmakta, bu durum yeşil iş (green jobs) adı verilen mesleklerin gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

Eğitim düzeyinin genelde artması, kadın özelinde daha fazla oranda artması, mesleki yapının değişiminde başka bir kriterdir. Eğitim düzeyi arttıkça hizmet sektörüne olan talep daha çok artmakta, dolayısı ile hizmet sektöründe daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin artması sonucu istihdama daha çok katılmaları, özellikle hizmet sektöründe, genelde tarım dışı tüm sektörlerde daha fazla yer almalarına yol açmıştır.

İşgücünün mesleki yapısına etki eden bir diğer neden nüfusun değişen yaş yapısıdır. Yaşlanan nüfusa sahip olan ülkelerde sağlık bilimleri ve yaşlı bakım hizmetleri gibi nüfus yapısının ihtiyaçlarına yönelik meslekler daha fazla önem kazanmaktadır.

Endüstrileşmiş ve geçiş öncesi ekonomilerde eğitim sistemi ve işgücü piyasası ilişkilerine bakıldığında aşağıdaki saptamalarda bulunulabilir (Mangozho, 2003: 4):

- Eğitim sistemi ve işgücü piyasası ilişkisi daha doğrudandır.
- Mesleki yapılar çok yavaş değiştiğinden profesyonel bilgi ve yetenekler kolaylıkla transfer edilebilir.
- Kısa dönemli dersler için bile olsa, eğitim planlaması üst düzeyde gerçekleştirilebilir. Mesleklerin gelecek dönemdeki ihtiyaçları için herhangi bir tahmin gerekliliği yoktur.
- Belirli işler için konu ve mesleki içerikler kolaylıkla belirlenebilir.
- Esnekliğe veya özel tasarım derslere ihtiyaç bulunmaz.
- Eğitim sistemi özet ve teorik bilgiye odaklanmıştır.

- Mevcut ekonomik büyüme şirketlerin işbaşı eğitim yapması konusunda yatırım yapmasına imkân tanır.
- Mesleki eğitim sistemlerinin yeterliliğinin değerlendirilmesi için fazla ihtiyaç duyulmaz (çünkü sistem yeterli bulunur).
- Yetenekler konusunda bir sıkıntı ile karşılaşıldığında, ihtiyaç duyulan sayı, anında eğitim kurumlarına iletilir.
- Mezunların işe yerleşmesi genelde hemen mümkün olabilir.

İstihdam, işgücü, işsizlik ve eğitim alanlarında yapılan çalışmaları standartlaştırabilmek için, çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan biri, Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan Tüm Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması (ISIC)'dır (Birleşmiş Milletler, 2008). Bu şekilde bir standardizasyon, ulusal ve uluslararası endüstriyel istatistiklerin sınıflandırılmasında yararlı olmaktadır. ISIC şeklinde kısaltılan bu sınıflama sayesinde kısım, bölüm, sınıf ve grup düzeylerinde iktisadi faaliyetler sınıflandırılmaktadır. Bu standarttan türetilen NACE faaliyet sınıflaması konuyu daha geniş bir kapsamda ele almakta ve Avrupa Birliği ülkeler tarafından kullanılmaktadır. Her sınıflandırmanın güncel hallerinde bulunabilmesi için revize edilmektedir. Şu anda NACE Rev 2 standardın güncel halini teşkil etmektedir (TUİK, 2006).

Uluslararası Meslekler Standart Sınıflandırması(ISCO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından istatistiksel anket ve diğer veri toplama yöntemleri ile elde edilen mesleki verileri standartlaştırmak üzere oluşturulmuştur. Bu standardın oluşturulmasında karşılıklı olarak bağımlı iki amaç bulunmaktadır. Birincisi, ekonomik ve sosyal veri ya da olgularla ilgili uluslararası raporlar oluşturmak ve karşılaştırmalar yapmak; ikincisi ise “gerçekleştirilen iş” in tanımını yaparak insangücü geliştirme politikaları oluştururken yardımcı olmaktır (Alexandrin, 1966: 542). 2008 yılında, 1988 yılındaki grupta revize edilerek güncel hali olan ISCO-08 kullanılmaya başlanmıştır. Bu standart, dört düzeyli bir sınıflama sistemi olup, dünyadaki tüm işleri (meslekleri) 436 birim grupta toplamıştır (ILO, 2012).

Uluslararası Eğitim Sınıflandırması (ISCED), Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulmuş; araştırmacıların, politika yapıcıların eğitimi daha kolay ve standart olarak ele almalarını sağlayabilmek için geliştirilmiş uluslararası bir eğitim sınıflaması sistemidir. Bu sistematikle birlikte veri toplanması, analizi ve

yorumlanması için karşılaştırılabilir uluslararası genelgeçer bir çerçeve oluşturulmaktadır (UNESCO Institute for Statistics, 2012).

1.4.8. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi

İşgücü piyasasına ilişkin bilgi, ILO tarafından işgücü piyasasının büyüklüğüne ve bileşimine ya da işgücü piyasasının ya da herhangi bir bölümünün işleyişine, sorunlarına, oluşturduğu fırsatlara, sistemin parçası olanların istihdamla ilgili olan talep ve isteklerine ilişkin bilgiler olarak tanımlanmaktadır (Richter, 1989: 28). Günümüzde işgücü piyasası bilgilerinin yer aldığı bir sistem oluşturma fikri, insangücü planlama yaklaşımlarına alternatif olarak tercih edilmektedir (Mangozho, 2003: 2). Ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi, nüfus yoğunluğu, coğrafi yapısı; bireylerin yaş, cinsiyet, etnik köken gibi özellikleri, işgücü piyasası bilgi sisteminin yapısının karmaşıklığını belirleyen faktörlerdir.

Türkiye'nin de imzalamış olduğu, 1948 yılında kabul edilen “İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi” içerisinde 6. Maddede belirtildiği gibi, “İş talebinde bulunanları tescil ve bunların mesleki vasıflarını, tecrübe ve arzularını not etmek” ; “İcap ederse, diğer makamlara işverenler ve işçi sendikalarıyla işbirliği yaparak, gerek bütün memleketteki, gerek muhtelif sanayi, meslek ve bölgelerdeki iş piyasası durumu hakkında mevcut bütün malumatı toplayıp tahlil etmek ve bu malumatı, sistemli olarak ve süratle ilgili amme makamlarıyla işveren ve işçi teşekküllerinin ve umumun emrine hazır bulundurmak” cümleleri, o yıllarda bile bir işgücü bilgi alt yapısına sahip olması gerektiğini; işin sorumlusunun İş ve İşçi Bulma Servisi olduğunu belirtir (ILO, 1948). Aslında, İş ve İşçi Bulma Kurumlarının yapmış olduğu işlerin yan ürünü olarak bir bilgi sistemi olduğu söylenebilir. Verilerin sistematik ve kapsamlı şekilde toplanması ile zaten bu sistem kendiliğinden kurulur.

Genel olarak işgücü piyasası bilgisi sağlayan kurumların görevleri arasında aşağıdaki konularda veri tabanı oluşturmak ve ilgili konuları izlemek yer alır (Tuy, Hansen ve Price: 72; Mangozho, 2003: 12).

- İstihdamın mevcut ve gelecekteki gelişimine ilişkin öngörüler
- Nüfus değişimleri ve hareketliliği
- Yeniden veya daha ileri düzey eğitim gereksinimleri

- Ücretler
- Uluslararası istihdam eğilimleri
- İşgücü piyasası politikaları, programları, önlemleri
- İşyeri açılışı, kapanışı; şirket satışı, birleşmesi gibi işgücü piyasasını ilgilendiren gelişmeler
- Farklı mesleklere duyulan talep miktarı ve işlerin değişen içerikleri.
- Teknolojik gelişmenin ve yapısal ekonomik değişikliklerin sonucu olarak kaybolan veya yeni oluşan meslekler
- Ekonominin gelecekte ihtiyaç duyacağı nitelikler
- Okuldan işgücü piyasasına geçiş ile ilgili bilgiler
- İşyerinde öğrenme ile ilgili bilgiler
- İşgücü piyasalarındaki özel hedef grupları ile ilgili (kadınlar, dezavantajlı gruplar vb.) bilgiler

Bir bilgi sisteminden bahsedebilmek için öncelikle verilerin sağlıklı bir biçimde toplandığından emin olunmalıdır. Hangi bilginin, nasıl (hangi yöntemle), nereden, ne zaman, ne sıklıkla toplanacağı; nasıl yorumlanacağı (yorumlama tekniği); yorumlanmış bilginin nasıl ve nerede sunulacağı ve kullanılacağı konuları aslında istatistik biliminin alanıdır. Bu bilgilerin toplanmasının aynı zamanda ekonomik yönü de vardır.

İşgücü piyasası ile ilgili veriler, hane halkı işgücü araştırmaları ile toplanabilir. Bu şekildeki veri toplama, özellikle enformel sektör ve ilgili coğrafik alana ait veri sağlaması açısından değerlidir. Bunun yanında nüfus sayımları da bilgi verebilir. Ancak nüfus sayımlarında işgücüne ait soruların sorulması ek bir zaman gerektirir. Ayrıca nüfus sayımlarının gerçekleştirilme periyodu uzundur. Bunun yanında işveren kayıtları da temel alınabilir. Her ay periyodik olarak işverenin ülkedeki istatistik kurumuna veya iş kurumuna verdiği bildirgelerde ücretli çalışan sayısı, çalışma saatleri, ücretler, işgücü maliyet, işgücü verimliliği gibi veriler elde edilebilir (Tuy, Hansen ve Price, s. 64). Ancak bu veri toplama işlemi ile enformel sektörün göz önünde bulundurulmadığında eksik ve yanlış bilgilendirmeye götüreceği unutulmamalıdır. Bu yöntemlerin yanında işverenlerle yapılan mülakat tarzındaki görüşmelerle de veri sağlanabilir (Tuy, Hansen, & Price: 64). Bu

yöntemde de veri toplama sıklığı, alan genişliği, nüfus büyüklüğü, ilgili yetkiliye ulaşma gibi konular sorun yaratabilir.

Gelişmiş ülkelerde mevcut olan aktif işgücü piyasası tedbirlerinden işsizlik sigortası, aynı zamanda işsizliğin ölçülmesi ve işgücü ile ilgili sağlıklı veri sahibi olunabilmesini kolaylaştırmaktadır. İşsizlik sigortası ödenen bireylerin ilgili kurumlarda kaydı tutulmakta, veriler işgücü piyasası anket verileri ile birleştirildiğinde sağlıklı sonuçlar alınmaktadır. Bu sayede işgücü hareketliliği; iş arama biçimleri; işsiz kalma süresi; eğitim durumu gibi konular aydınlığa kavuşmaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde, veri toplama mekanizmaları sağlıklı işlememektedir, hatta bir mekanizma söz konusu değildir. Kendi hesabına çalışma, aile işçiliği, kayıt dışı çalışma gibi sorunlar sağlıklı veri toplanmasının önündeki en büyük engellerdir. Ayrıca nitelik sorunundan doğan aşırı istihdam da bu ülkelerin kemikleşmiş sorunlarından (Ataman, 1993).

İnsangücü planlaması yapabilmek için, ulusal gerekliliklerin ortaya konması hedeflenmelidir. Amaçlar aşağıda yer almaktadır (Prakash, 2010: 7):

- Ulusal insangücü planlaması yapabilmek, bilimsel olarak ve uygulamada gelişebilmek için istatistikler elde etmek.
- Farklı kurumlar arasında; planlama, uygulama, analiz, uygulama konularında kullanılmak üzere istatistikler oluşturarak bu verileri politika oluşturma ve uygulama konularında kullanarak koordinasyon sağlamak.

Politika belirlenmesinde önemli konular aşağıda yer almaktadır (Prakash, 2010: 7):

- Planlama sürecinin yeterli ve planlama ile ilgili kurumlar tarafından (bakanlık düzeyinde) ayrıntılı biçimde gözden geçirilmiş olması gerekir. Kurum çalışanlarının ulusal planlamada aktif rol alabilmeleri için uygun biçimde eğitim almalarının sağlanması gerekir.
- Bölgesel planlamanın, gerekli temel istatistikleri sağlaması ve öncelik göstererek fizibilite çalışmalarının gerçekleştirilmesi için yıllık olarak yapılması gerekir.
- Temel planlama programlarının formüle edilmesi ve uygulanması için “minimum ihtiyaç programı” belirlenmelidir (İşgücü ihtiyaç programlarının formülasyonu ile istihdam olanakları artırılır.).

- Bölgesel ve ulusal düzeyde, sektörel olarak, doğru periyodik tahminleme ve insangücü yaklaşımına sahip olmak gereklidir.
- Planın formülasyonunda ve uygulamasında araştırma ve inceleme yapılmalı, kişilerin yaşam standartları üzerine etkisi belirlenmelidir.
- Demografik çalışmalarla entegre bir Ulusal ve Sektörel İnsangücü Plan ve Programı oluşturulmalıdır. Bu çalışmaların sürdürülebilir olmasına özen gösterilmelidir.
- Plan ve program için olması gereken istatistikler toplanmalıdır.
- Toplanan bilgiler, tutarlılık açısından analiz edilmeli, gerekli ise düzeltilmeli, daha güvenilir kılınmalıdır.
- İstatistiksel veri bankası oluşturulmalıdır.

Program yapılırken aşağıdaki konular göz önünde bulundurulmalıdır (Prakash, 2010: 7):

- Temel istatistiksel ihtiyaçlar hakkında çalışma ve araştırma yapılmalıdır.
- İstihdam ve işgücü odaklı faaliyetler hakkında çalışma ve araştırma yapılmalıdır.
- İnsangücü gelişimi hakkında çalışma ve araştırma yapılmalıdır.
- Planlama, uygulama ve değerlendirme hakkında periyodik çalışma yapılmalıdır.
- Planların yaşam standartlarına etkisi üzerine çalışma yapılmalıdır.
- İstihdam, gelir dağılımı, tüketim yapısı üzerine araştırma yapılmalıdır.

İstatistiksel olarak geliştirilmesi gereken veri tabanları aşağıda sıralanmıştır (Prakash, 2010: 7):

- Popülasyon nüfusu
- Tarımsal nüfus (Kırsal)
- Endüstriyel nüfus (Kentsel)
- Gayri Safi Milli hasıla, kişi başına düşen milli gelir gibi iktisadi rakamlar
- Tarım ve endüstri için endeksler
- Endüstriler arası analizler
- Küçük ve orta ölçekli sanayi için endüstriyel anketler

Geliştirilecek olan insangücü planlaması sisteminin sektörel, bölgesel, mesleki ve tüm bu konuların bileşkesini yansıtacak şekilde oluşturulması gereklidir. Ayrıca bu sisteme dair verilerin de sistematik, planlı, doğru toplanması ve analiz edilmesi esastır. Sektörel sınıflandırmada uluslararası olarak belirlenen kodlar mevcuttur.

Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu, Birleşmiş Milletler Sınıflandırma Envanteri'ni hazırlar. Bu envanter, sağlık, işgücü, eğitim gibi konularda ulusal ve uluslararası kuruluşlara rehberlik ederek sınıflandırmada kolaylık, karşılaştırabilirlik ve tektiplik sağlar. ISIC, Uluslararası Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Endüstriyel Standart Sınıflaması olup, 2008 yılında 4. kez revize edilmiştir (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İlişkiler Departmanı İstatistik Bölümü, 2008: 4). Bu standart ile birlikte, ekonomi içindeki üretim birimleri ulusal ve uluslararası karşılaştırmalara olanak sağlayacak şekilde kategorize edilmiştir. Ekonomik faaliyetler, sektör, bölüm, grup ve sınıf olarak ayrılmıştır. NACE kodlama sistemi ise, Avrupa Birliği için Ekonomik Faaliyetlerin Genel Endüstriyel Sınıflaması olup ISIC kodlama sistematüğinden türetilmiştir. İlk iki basamak aynı olup, alt dallanmalarda NACE sınıflandırması daha fazla detay eklemiştir (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İlişkiler Departmanı İstatistik Bölümü, 2008: 4).

Tablo 3: Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması, ISIC Rev.4

Kod	Tanım
A	TARIM, ORMANCILIK VE BALIKÇILIK
B	MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI
C	İMALAT
D	ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİMİ VE DAĞITIMI
E	SU TEMİNİ; KANALİZASYON, ATIK YÖNETİMİ VE İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ
F	İNŞAAT
G	TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI
H	ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA
I	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ
J	BİLGİ VE İLETİŞİM
K	FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ
L	GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ
M	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER
N	İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ
O	KAMU YÖNETİMİ VE SAVUNMA; ZORUNLU SOSYAL GÜVENLİK
P	EĞİTİM
Q	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ
R	KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR
S	DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ
T	HANEHALKLARININ İŞVERENLER OLARAK FAALİYETLERİ; HANEHALKLARI TARAFINDAN KENDİ KULLANIMLARINA YÖNELİK OLARAK AYRIM YAPILMAMIŞ MAL VE HİZMET ÜRETİM FAALİYETLERİ
U	ULUSLARARASI ÖRGÜTLER VE TEMSİLCİLİKLERİNİN FAALİYETLERİ

Kaynak: (TUİK, 2015)

İKİNCİ BÖLÜM

İNSANGÜCÜ PLANLAMASI UYGULAMALARI

2.1. İNSANGÜCÜ PLANLAMASI İLE İLGİLİ ULUSÜSTÜ VE ULUSLARARASI UYGULAMALAR VE KURULUŞLAR

İnsangücü planlaması ve eğitim arasındaki bağlantının kurulmasında uluslararası alanda söz sahibi kuruluşlar da bulunmaktadır. Bölgesel güç olarak değerlendirildiğinde Avrupa Birliği(EU) ulusüstü kuruluş olarak nitelenebilir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü(OECD); Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO); Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü(UNESCO) sözü geçen kuruluşlar arasında sayılabilir. Bu kuruluşlar ülkeleri ve genel eğilimleri inceleyerek mevcut durumu ve geleceği aydınlatacak, plan ve politika oluşturmaya yardımcı olabilecek raporlar hazırlamaktadırlar.

2.1.1. Avrupa Birliği'nde İnsangücü ve Eğitim Planlaması

AB genelinde, ülke nüfuslarının yaşlanması sonucu genç nüfusun giderek daha fazla yaşlının ekonomik yükünü omuzlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında mevcut işlerin yaşlı nüfus tarafından elde tutulmasından dolayı genç nüfus işsizliğine katkı sağlayacağı üzerinde durulmaktadır. Ancak yeşil ekonominin, sağlık/yaşlı bakımı hizmetlerinin ve yeni teknolojilerin, 2040 yılına kadar, yaklaşık 20 milyon iş yaratması beklenmektedir. Günümüzde, AB ülkelerinde yaklaşık 4000 üniversite ve yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Yapılan bir tahmine göre, 2020 yılında yaklaşık tüm işlerin % 35 inin yükseköğrenim gerektireceği hesaplanmaktadır. Bu rakam günümüzde % 26 olup, ABD, Kanada, Japonya gibi ülkelerin oldukça gerisinde kalmaktadır (European Comission, 2014).

Aşağıdaki tabloda, Avrupa Birliği aktif işgücünün mesleki yapısının sektörel değişimleri için 1995/2000 yılları karşılaştırması yapılmaktadır. Eurostat, Avrupa İşgücü Anketleri gibi kaynaklardan derlenen tablo, sektörlerdeki mesleklerin dağılımını ve 1995 ile 2000 yıllarının karşılaştırılmasında değişim oranlarını yansıtmaktadır (Neugart ve Schömann, 2002: 12). Bu tarz veriler ve tablolar, Avrupa işgücünün analizini gerçekleştirip planlama yapılmasına fırsat tanır.

Tablo 4: Avrupa Birliği aktif işgücünün mesleki yapısının sektörel değişimleri karşılaştırması: 1995/2000

Sektörler/Meslekler	Yöneticiler	Uzmanlar	Teknisyenler	Satış/pazarlama	Nitelikli Tarımsal İşçi	Operatörler	Güvenlik	Toplam	Faaliyet Oranı
Tarım/balıkçılık	-90,798	-31,227	-47,455	-132,547	-641,359	-250,998	-1,559	-1196944	-1,07%
İnşaat	190,848	-2,937	27,341	-113,365	2,24	442,269	-1,726	544670	-0,17%
Üretim	95,476	139,79	361,974	-166,439	-0,046	404,883	-4,693	830945	-0,62%
Ticaret/finans	-460,144	749,69	844,064	2,845,778	11,646	958,6	-10,993	4938641	1,69%
Yönetim	188,019	61,051	362,464	-47,318	9,553	-195,277	2,289	380780	-0,20%
Eğitim	15,693	345,862	278,909	168,715	-2,501	-14,329	2,855	795205	0,15%
Sağlık/sosyal	32,397	218,443	871,556	538,157	2,841	66,675	-2,383	1727684	0,63%
Organizasyonlar	265,516	67,677	-12,518	-445,819	10,866	501,317	-2,392	384647	-0,40%
Toplam	267,009	1,548,348	2,686,335	2,647,162	-606,761	1,913,140	-18,603	8436630	
Meslek Oranı	-0,29%	0,53%	0,79%	0,26%	-0,63%	-0,61%	-0,05%		

Kaynak: Neugart ve Schömann, 2002: 12.

Avrupa'nın bir birlik olma hayalinin en büyük nedeni sosyal değil ekonomik sebeplerdir. Bu nedenle birliğin ekonomik politikaları sosyal politikalarından önce gelir. Ancak, sosyal politika geliştirmeden ekonomik gelişmenin sağlanamayacağını zamanla anlayan devletler, sosyal politika üzerine de eğilmeye başlamışlardır.

Avrupa Birliği'nde yer alan ülkelerde, istihdam piyasası ile ilgili durum iç açıcı değildir. Gerek küresel ekonomik durum, gerek Avrupa işgücü piyasasında yer alan iş görenlerin düşük nitelikli olması, erken okuldan ayrılma oranlarının yüksekliği, gelişen teknolojiye ve değişen taleplere işgücünün uyum zorluğu ve yaşam boyu öğrenimin piyasa şartlarından dolayı kendiliğinden zorunlu hale gelmesi; Birliği genel olarak eğitim ve istihdam konularında önlem alıp harekete geçmeye yöneltmiştir.

Topluluğun sosyal politikaya dair ilk kurulan organı, Avrupa Sosyal Fonudur. 1960 yılında kurulan fon ile istihdamı desteklemek ve işgücünün Topluluk içinde coğrafi ve mesleki hareketliliğini sağlamak amaçlanmıştır (European Union, 2014). 1972 Paris Zirvesi ortak para birliği ile birlikte, 1974 yılında bir faaliyet programının oluşturulması ile sonuçlanan ortak sosyal politika oluşturulmasına yol açmıştır (Tekin, 2008: 97). Resmi adı İç Pazarın Tamamlanması olan Beyaz Kitap'ın 1993 yılında yayınlanmasından sonra, 1994 yılında toplanan Essen Zirvesi ile yine işgücü piyasasının düzenlenmesi ile ilgili kararlar alınmıştır. 1995 Cannes Zirvesi; 1995 Madrid Zirvesi; 1996 Dublin Zirvesi yine istihdam ile ilgili olarak kararların alındığı toplantılardır.

Yükseköğretimin ekonomik ve sosyal yapı ile daha fazla bütünleştirilmesi için bir strateji hazırlanarak eğitim, araştırma ve işgücü piyasası arasındaki bağlantının güçlendirilmesi temel hedeflerden biri olarak belirlenmiştir. Bununla ilgili olarak “ Avrupa İstihdam Stratejisi” oluşturulmuştur. Bu stratejinin çeşitli yapıtaşları bulunmaktadır. Jack Delors başkanlığındaki çalışma grubu tarafından 1993 yılında yayınlanan “Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam” başlıklı, genel olarak “Beyaz Kitap” adıyla bilinen belge konunun başlangıç noktasını oluşturmaktadır (Hekimler, 2006). Bu belgede pasif politikalardan aktif politikalara doğru tutum değiştirilmiş, işsizliğin önlenmesi değil istihdamın arttırılması hedeflenmiştir. Beyaz Kitap, Avrupa Birliği istihdam politikalarının bütünleşme sürecinin parçası olarak yorumlandığı ilk belge olması açısından önemlidir (Murat ve Şahin, 2011: 251).

İstihdamla ilgili olarak; 1994 yılında gerçekleştirilen Essen Zirvesi ile Beyaz Kitap'ta alınan kararlar ulusal düzeydeki istihdam politikalarına dönüştürülmüştür. Madrid(1995), Floransa(1996), Dublin(1996) zirvelerinde yine İstihdam ve işsizlik konuları gündeme gelmiştir. 1997 Amsterdam anlaşması ile yeni bir dönemece girilmiş, dengeli, sürdürülebilir, yüksek istihdam düzeyini hedefleyecek bir düzenleme getirilmiştir. 1997 yılında toplanan Lüksemburg zirvesiyle, üye ülkelere “Ulusal İstihdam Eylem Planı” hazırlanması şart koşulmuştur. 2000 yılında gerçekleştirilen Lizbon Zirvesinde istihdam alanında 2010 yılına kadar hedefler konmuştur. Avrupa Birliği'ni 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi ve bilgi ekonomisine dönüştürmek, istihdam oranını arttırmak ve kaliteli işlerle gelişmiş sosyal bütünlük sağlamak Lizbon Zirvesinin temel stratejisidir (Murat ve Şahin, 2011: 253).

Eğitimle ilgili olarak, Bologna sürecinin temelini oluşturan Sorbonne bildirisi 1998'de imzalanmıştır. 1999'da imzalanan Bologna bildirisinin temel amacı AB sathındaki ülkelerde yükseköğretimde birlik sağlamaktır. Bu bildirinin temel amacı eğitim sisteminin eşgüdümlü hale getirilmesi olsa da, işgücü piyasası için de katkıları önemli olacaktır. Akademik derecelerin karşılaştırılabilirliğini ve öğrenci hareketliliğini sağlayacak bu süreç temel olarak 6 konuda aksiyon alınmasını hedefler aşağıda yer almaktadır (Avrupa Birliği, 2015).

- Akademik derecelerin tanınmasında ve karşılaştırılmasında kolaylaştırıcı bir eğitim-yükseköğretim- sistemi
- İşgücü piyasası ile uyumlu ve en az 3 yıl süren birinci basamak ve birinci basamağın koşullarını tamamlayan ikinci basamaktan oluşan,iki basamaklı bir eğitim sistemi
- Avrupa Kredi Transfer Sistemi -ECTS- adı verilen, derslerden kazanılan kredilerin toplanması ve transfer edilebilirliği ile ilgili bir süreç oluşturulması
- Öğrenci, akademisyen ve araştırmacıların öğrenme hareketliliğinin sağlanması
- Kalite güvence standartları ile çalışmanın sağlanması
- Yükseköğretim Avrupa boyutunun oluşturulması

Türkiye Bologna sürecine 2001 yılında dâhil olmuş ve yükseköğretimde Avrupa ile bütünleşmenin sağlanmasında temel olarak alacağı Yükseköğretim

Yeterlilikler Çerçevesini 2010 yılına kadar oluşturmayı taahhüt etmiştir. Bu konuda uygulamada ve teoride yol kat edilmiştir.

Yükseköğretimde yeterlilikler çerçevesinin çizilmesinin toplumun paydaşları açısından, istihdam edilebilme yönünden önemi ve katkısı büyüktür. İleride istihdam piyasasına dâhil olacak olan öğrenciler açısından, ders seçimlerini bilinçli yaparak, eğitimlerini olması gerektiği biçimde planlamalarını sağlar. Derslerinin sonucunda, ne gibi yeterliliklere sahip olacaklarını önceden bilebilirler. Böylece sektörün aradığı niteliklere sahip olmaları kolaylaşacaktır. Ayrıca yaşam boyu öğrenme ve işgücü hareketliliği ile öğrenci hareketliliği açısından da kazanımları olacaktır. İşverenler açısından ise, mezun olduktan sonra istihdam edecekleri işgücünün ne gibi özellikleri taşıyacaklarını önceden bilirler. İstedikleri takdirde duruma müdahale edip, ek niteliklerin yüklenmesini sağlayabilirler.

Lizbon süreci ve Bologna Deklarasyonlarından alınan sonuçlarla, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi hazırlanmış; üye olan ve kabul eden ülkeler, bunlardan çıkan sonuçları kendi ülkelerinin sistemlerine Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi şeklinde göçermişlerdir.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinde 8 temel yeterlilik seviyesi bulunmaktadır. En alt seviye 1 iken kişiden beklentilerin en yüksek olduğu seviye 8 ile ifade edilmektedir. Her bir öğrenme çıktısı, ilgili kişinin neler bildiği, anladığı ve öğrenme sürecinden sonra neler yapabildiği ile ilgili olarak ifadeler içerir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2013).

Avrupa Birliği içinde istihdama katılmak veya eğitim almak isteyen kişilerin niteliklerini tam ve doğru olarak belirlemek, karar vericilerin daha kolay, hızlı ve doğru karar vermesini sağlayabilmek, eğitimcilerin de müfredatlarını uygun hale getirmelerini sağlamak amacı ile Europass adı verilen bir sistem kurulmuştur. Bu sistemde 5 adet belge bulunmaktadır. Bu belgeler beceri ve yeterlilikleri göz önüne seren özgeçmiş, dil yeterliliklerini belirten dil pasaportu, başka Avrupa ülkelerindeki kazanımları sunan Europass Hareketlilik, eğitim ve mesleki sertifikaların kaydedildiği Sertifika Eki ve yükseköğrenim derecelerinin yer aldığı Diploma Ekinden (Avrupa Kredi Transfer Sistemi ile yakından bağlantılıdır) oluşur. Bu belgelerin tüm ülkelerde tek tip olarak kullanılması standartlaşmayı sağlayacak,

dolayısıyla eğitimde ve istihdamda tam bir bütünleşme sağlanacaktır (CEDEFOP, 2013).

Avrupa Birliği Komisyonu kararıyla, 1992 yılında kurulan Ulusal Rehberlik Merkezleri, 1995 yılında EUROGUIDENCE adı ile çalışmaya devam etmiştir. Günümüzde Yaşam Boyu Eğitim Programına (Lifelong Learning Programme) bağlı olarak çalışmaya devam etmektedir. Euroguidence ağına üye olan 32 ülkeden biri de Türkiye’dir. Bu ağın amacı, mesleki rehberlik, eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini ulusal düzeyde, Avrupa boyutu ile geliştirmek ve yaşam boyu eğitim alanında Avrupa Birliği politikalarını desteklemektir. Türkiye’de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bu kurumun temsilcisidir.

1996 yılında imzalanıp 1997’de yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması, birliğin istihdam alanında çeşitli maddeler içeren ilk anlaşması olması özelliği taşır. Yüksek istihdam düzeyi ile ekonomik ve sosyal gelişmeye katkı sağlamak ve böylece dengeli ve sürdürülebilir kalkınmayı başarmak; özellikle iç sınırların söz konusu olmadığı bir bölge yaratarak ekonomik ve sosyal uyumu güçlendirerek ve ekonomik ve parasal bir birlik kurarak tek para birimine geçmek hedefler arasındadır. “İstihdam” başlığına göre; “ Üye devletler ve Topluluk, istihdam için koordineli bir strateji geliştirmek için birlikte çalışmalı; özellikle yetenekli, eğitilmiş bir işgücü ve işgücü piyasası sağlayarak ekonominin değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmelidir.” kararı yer almaktadır (European Union, 2014).

Amsterdam Anlaşmasına bağlı olarak 1997’de gerçekleştirilen Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi oluşturulmuştur. Bu stratejinin amacı bireylerin iş bulma yeteneklerini arttırmak ve iş bulmayı kolaylaştırmak; girişimciliği arttırarak yeni iş yaratılmasını teşvik etmek; bireyin değişen koşullara uyum sağlayarak olumsuz durumlarda iş bulma şansını yükseltebilmek için yaşam boyu öğrenimi desteklemek ve dezavantajlı gruplara yönelik fırsat eşitliği sağlamak olarak belirtilebilir (Tekin, 2008: 104). Bu stratejinin ülkemizdeki yansıması, “Ulusal İstihdam Planı” oluşturulmasıdır.

İzleyen süreçte, 2000 yılında gerçekleştirilen Lizbon Zirvesinde istihdamın güçlendirilmesi ile ilgili olan ve önceleri Lizbon Stratejisi olarak ele alınan kararlar daha sonra yerini Avrupa İstihdam Stratejisine bırakmıştır. Temel olarak 2010 yılında sosyal politika adına nasıl bir görünüme sahip olunmak istediğinin altını

izen bu zirvede, genel istihdam oranını %70'e, kadın istihdam oranını %60'a çıkarmak hedefler arasındadır.

Stockholm, Göteborg, Barcelona, Brüksel konsey ve zirvelerinde yine tam istihdam hedefine ulaşabilmek için yapılması gerekenler ortaya konmuştur.

Literatür taraması sırasında bu konuda oldukça ilginç, eleştirel bir makale ile karşılaşılmıştır. Makalede yazar, AB'ne işgücü piyasası istekleri doğrultusunda eğitim sistemi oluşturmasını salık veren kurumun "Avrupalı Sanayiciler Birliği-European Round Table of Industrialists-ERT-" olduğundan bahsetmektedir. Yazara göre, Avrupa çok uluslu şirketlerinin eğitim politikası beklentileri iki yönlüdür. Eğitim sektörünün deregülasyon ve özelleştirmelerle serbest piyasa ekonomisine dahil edilmesi ve yaşam boyu eğitim esası ile özel sektörün insangücü talebinin karşılanması, esas hedeflerdir. Eğitim, yatırım yapılması zorunlu olmadan kolay kar sağlayan bir sektör olduğundan Avrupalı çok uluslular için cazibe merkezidir. Bunun yanında yaşam boyu öğrenim stratejisinin Birlik olarak benimsenmesi, şirketler için, yatırım ve harcama yapmadan, sürekli kendini yetiştiren, yeniliklere kendiliğinden ayak uydurup maddi manevi yk yaratmayan insan kaynağının sağlanması anlamına gelmektedir. ERT tarafından 1989 yılında yayınlanan "Eğitim ve Avrupa'nın Ekonomik Gücü" adlı raporda eğitim sisteminin Avrupalı gençleri iş yaşamına hazırlamadığı eğitim sisteminin Avrupa ekonomisi için çok önemli olduğu belirtilmiş, acil önlem alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bu taleplere karşılık olarak 1993 yılında "Büyüme, Rekabet Edebilirlik ve İstihdam Beyaz Kitabı" yayınlanmıştır. ERT 1997 yılında iki rapor daha yayınlayarak AB eğitim sisteminin sınıflandırılması, iş dünyası ve eğitim sistemi arasında köprü kurulması, eğitimin düzenli izlenip raporlanması, eğitime fon sağlanması, eğitim için ağlar oluşturulması gibi önerilerde bulunmuştur. Özellikle ğretmenlerin iş ortamı hakkında yetersiz bilgiye sahip olduklarından karlılığı arttıracak faaliyetlere önem vermediklerini ifade etmektedir. Bu önerilere yanıt olarak 1998 yılında Sorbon'da yayınlanan bildirimde Avrupa Yükseköğretimi Politikası oluşturulması gerektiği ortaya konmuştur. Ardından 1999 yılında Bologna Deklarasyonu imzalanmıştır (Algan, 2011).

"Avrupa Birliği Anlaşması" ve "Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma" isimli anlaşmalar istihdam ve eğitimin AB genelinde düzenlenebilmesi için çeşitli maddeler içermektedir. Birliğin yetki kategorileri ve alanlarının ele

alındığı Başlık I de madde 2, 3. Sekmede “Üye devletlerin, ekonomi ve istihdam politikalarını, Birliğin belirlemeye yetkili olduğu bu Antlaşma’da öngörülen kurallar çerçevesinde koordine ettiği.” Ortaya konurken, Madde 6- e bendinde; “eğitim, mesleki eğitim ve spor alanlarında Birliğin, üye devletlerin eylemlerini desteklemek, koordine etmek veya tamamlamak amacıyla tedbirler alma yetkisine sahip olduğu” belirtilmektedir. Genel uygulama hükümleri madde 9 da; “Birlik, politikalarının ve tedbirlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında, yüksek bir istihdam düzeyinin desteklenmesi, yeterli bir sosyal korumanın garanti edilmesi, sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi ve eğitim, mesleki eğitim ve insan sağlığının korunmasında yüksek bir düzeye ulaşılması ile ilgili gerekleri göz önünde tutar.” denilmektedir. IX. Başlık olan “İstihdam”da ise, Konsey, Komisyon, Parlamento ve Zirve olarak istihdamla ilgili hangi yetki ve sorumluluklara sahip olduğundan bahsedilmektedir. X. Madde olan “Sosyal Politika”nın 156. Maddesinde Komisyonun, “istihdam” ve “temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim” konusunda üye devletlerarasında işbirliğini teşvik edici ve koordinasyon kolaylaştırıcı görev alması gerektiği vurgulanmaktadır.

Tüm bu maddeler uyarınca, Avrupa Birliği kurumsal yapısı içinde eğitim ve istihdam ile ilgili olan esas ve ikincil kurumlar bulunmaktadır. Avrupa Konseyi, Avrupa Bakanlar Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu esas olarak kanun koyucu, uygulatıcı, düzenleyici konumundaki kurumlardır. Bunun dışında Bölgeler Komitesi, Bölgeler Komitesine bağlı Ekonomik ve Sosyal Politikalar Komisyonu (ECOS), Ekonomik ve Sosyal Komite (EESC), İstihdam Komitesi (Employment Committee), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı(EU_OSHA), Avrupa İstihdam Servisleri (EURES), Avrupa Eğitim Kurumu(ETF), ilgili kurumlara bilgi ve görüş bildirmek, politika oluşturulmasına katkı sağlamak için kurulmuştur Bu Kuruluşlardan, eğitim ve istihdamın eşgüdümlü hale getirilmesinde en büyük rol alan kuruluşlar; aslında adı bir vakıf olup, kendisi bir kurum olarak işleyen Avrupa Eğitim Kurumu (European Training Found-ETF) ve Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) olarak sayılabilir. Avrupa Birliği dışında; Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa Kamu İşletmeleri ve Genel Ekonomik Yarar

İşletmeleri Merkezi (CEEP), sivil toplum kuruluşu olarak hizmet eden kuruluşlardır. (Tekin, 2008: 27,36).

İstihdam Komitesi (Employment Committee), istihdam politikaları ve sosyal politikaların tüm yönlerinden, çalışma koşullarından, mesleki eğitim ve öğretimden ve çalışanların Birlik'te serbest dolaşımından sorumlu olup Avrupa Parlamentosu'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir.

Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP); Avrupa Birliği için mesleki eğitim politikalarının oluşturmak ve uygulamak amacı ile kurulmuş bir merkezdir. Avrupa'nın birliğini güçlendirerek üye ülkelerin ve sosyal partnerlerin tasarlayıp uygulayacakları politikalar ile daha mükemmel ve daha fazla sosyal içerme sağlayan bir yapıyı desteklemektedir (CEDEFOP, 2013). Kurumun ilgilendiği temel konular; sektörün yetenek ihtiyaçlarının belirlenmesi, mevcut niteliklerin anlaşılması, politika analizi ve yaşam boyu eğitimin geliştirilmesidir.

Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi, sektörlerin, hâlihazırda ve gelecekteki işgücü yetenek ihtiyaçlarını belirlemek ve bunun yanında yeteneklerin işgücü piyasası ile eşleşmesi konusundaki uyumsuzlukları belirlemek üzere, Avrupa düzeyinde araştırma faaliyetleri yürütmektedir. Bu araştırmalar Avrupa için düzenli bir işgücü arz ve talep tahmini sağlamakta ve potansiyel iş gücü piyasası dengesizliklerini analiz etmektedir. Örneğin 2012 yılında yayınlanan "Avrupa'nın gelecekteki yetenek arz ve talebi" başlıklı raporda; ekonomik ve makroekonomik açıdan, sektörlerle ve görevlere göre yetenek talebi; nitelik düzeyinde yetenek arzı ve işgücü piyasasının büyüklüğü ve yapısı; arz ve talebin eşleştirilmesindeki uyumsuzluk; uyumsuzluk göstergeleri tahminlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra, örneğin yeşil ekonomi gibi bazı belirli sektörler için yetenek ve yeterlilik ihtiyaçlarını araştırarak, değişen ihtiyaçlar için genel bir Avrupa yaklaşımı oluşturmaktadır. Bu faaliyetlere ek olarak Skillsnet isimli bir ağ oluşturarak yetenek ihtiyaçlarının erken bir şekilde belirlenmesini sağlamaktadır (CEDEFOP, 2015).

Avrupa Birliği sınırları içinde hareket edecek olan işgücünün mevcut yeteneklerinin belirlenmesi önemlidir. Tüm Birlik ülkeleri için eğitim ve öğretimde ortak bir dil belirleyip tasarım, geliştirme ve uygulanmasını sağlamak, bu kurumun bir diğer görev alanıdır. Bu amacı başarmak üzere oluşturulan Avrupa

Yetenekler/Yeterlilikler, Nitelikler ve Meslekler Sınıflandırması (ESCO), işverenlere, iş görenlere, eğitimcilere ortak bir dil sağlamaktadır (CEDEFOP, 2013).

Yukarıda belirtilen hedeflere ulaşabilmek için; Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (EQF), Mesleki Eğitim ve Öğretim İçin Avrupa Kredi Sistemi(ECVET), Europass, Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvencesi(EQAVET), ve formal ve formal olmayan öğrenmenin geçerli kılınması başlıklı araçlar ve amaçlar geliştirilmiştir.

Kuruluş, 2004 yılından beri, 2002 Kopenhag Deklarasyonunda oluşturulan, hükümetleri, sosyal paydaşları ve diğer kuruluşları içeren mesleki eğitim ve öğretim ile ilgili sürecin nasıl başarılabacağına ilişkin raporlar yayınlamaktadır. Bu raporlar, paydaşlara politika oluşturulması konusunda yardımcı olmaktadır.

Kuruluş, “Yaşam boyu öğrenimin geliştirilmesi” konusunda, Birlik düzeyinde ve ulusal düzeyde çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmalar altı farklı alanda kategorize edilmektedir. Bu alanlar, Yetişkin eğitimi/İş bazlı eğitim; aktif yaşlanma; yaşam boyu rehberlik; formal olmayan ve informal eğitimin geçerli kılınması; mesleki eğitim öğreticileri için eğitim; çalışma ziyareti programı olarak sıralanmaktadır (CEDEFOP, 2013).

Avrupa’da iş arayan vatandaşları ve işverenleri buluşturan, ortak yaşam ve çalışma koşulları hakkında bilgi sağlayan ve öğrenme içerikleri sunan Avrupa İstihdam Servisi (EURES), Avrupa Komisyonuna bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Bilgi verme, tavsiyelerde bulunma, işe yerleştirme gibi işveren ve çalışanlar için verdiği hizmetlerin yanı sıra, işgücünün serbest dolaşımı konusunda da istifade edilebilmektedir.

Avrupa Eğitim Kurumu (ETF), Avrupa Birliği’nin; gelişmekte olan ülkelerin insan kaynağı potansiyelini, eğitim ve işgücü piyasası reformları aracılığıyla Birlik dış ilişkiler politikası içeriği ile uyumlaştırmak isteği üzerine kurulmuştur. 1994’ten beri faaliyette olan kuruluşun merkezi İtalya’dır (Europe Training Found, 2013). Bu kuruluşun istekleri üzerine Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumuna bağlı İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (İKMEP) ve Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Mesleki Eğitim ve Öğretim Güçlendirme Projesi (MEGEP) projeleri başlatılmıştır. Türkiye insan kaynaklarının geliştirilmesi için “Gelecek için Yeterlilik Çerçevesi” belirlemiş ve Avrupa Birliği’nin reformları için dayanak teşkil edecek şekilde daha kanıtlanabilir ve tutarlı politikalar oluşturmaya

başlamıştır. Süregelen ülke diyaloglarının bir parçası olarak ETF, Ankara’da Dünya Bankası ile yakın ilişki ile çalışmakta ve eğitim ve işgücü piyasası politikalarında Dünya Bankası stratejilerini dikkate almaktadır (Europe Training Found, 2013).

Avrupa Komisyonunun 20.11.2012 tarihli, “Eğitim Üzerine Yeni Fikirler: Daha İyi Sosyo-Ekonomik Çıktılar Oluşturmak Üzere Yeteneklere Yatırım Yapmak” başlıklı raporunda, verimliliği arttırabilmek için Avrupa’nın yeteneklerinin kapasitesinin belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Uzun vadede yetenekler inovasyon ve büyümeyi tetikleyecek, değer zincirindeki üretimi arttıracak, kalifiye işgücüne yoğunlaşacak ve işgücü piyasasının geleceğini şekillendirecektir. Bu noktada işgücüne doğru yeteneklerin kazandırılması, Avrupa endüstriyel hayatındaki rekabetçilik için büyük önem taşımaktadır (European Comission, 2013).

Avrupa Birliği sathında, mesleki eğitim sistemlerinin, genç işsizliğini azaltmak, eğitimden istihdama geçişi kolaylaştırmak, işgücü niteliklerinin sektörün ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak amacıyla 2012 Aralık ayında, mesleki eğitim ve öğretim konulu Avrupa Birliği Eğitim Bakanları toplantısı düzenlenmiştir. İlgili bakanlar mesleki eğitimin etkinliği ve kalitesinin arttırılması, yükseköğretime giden yolların öğrenme ile ilişkilendirilmesi, sosyal partnerlerin ve tarafların geliştirme ve uygulama süreçlerinde aktif bir biçimde rol oynaması gerekliliği ve işgücü hareketliliğinin arttırılması gibi konularda bir anlaşmaya imza atmışlardır (European Comission, 2013).

Eğitim ve öğretim, ancak bilgi, yetenek ve yeterliliklere odaklanıldığı takdirde ekonomik büyüme ve iş yaratmaya yardımcı olabilir. Öğrenme çıktıları hâlihazırda Avrupa Nitelikler Çerçevesinin ve ulusal yeterlilik çerçevelerinin esasını oluşturmakla birlikte, bu vazgeçilmez araç öğretme ve değerlendirme arasından sıyrılamamaktadır. Eğitim ve öğretimin hemen her basamağındaki kuruluş, öğrenci ve işgücü piyasasına girdi oluşturan eğitimin ilişkisini ve kalitesini ilişkilendirmek durumundadır.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi(EQF), Europass, Avrupa Kredi Transfer Sistemleri (ECTS ve ECVET), Avrupa Yetenek, Nitelik ve Meslek sınıflandırması (ESCO) gibi Avrupa Birliği oluşumları öğrenenlerin ve işçilerin hareketliliğini desteklemektedir. Avrupa Yeterlilikler ve Nitelikler Alanının yaratılması mesleki ve

yüksek eğitimde sınırlar arasındaki akademik becerilerin tanımlanmasını ve şeffaflaştırılmasını sağlayacaktır (European Comission, 2013).

Avrupa Birliği içinde istihdama katılmak veya eğitim almak isteyen kişilerin niteliklerini tam ve doğru olarak belirlemek, karar vericilerin daha kolay, hızlı ve doğru karar vermesini sağlayabilmek, eğitimcilerin de müfredatlarını uygun hale getirmelerini sağlamak amacı ile Europass adı verilen bir sistem kurulmuştur. Bu sistemde 5 farklı belge bulunmaktadır. Bu belgeler beceri ve yeterlilikleri göz önüne seren özgeçmiş, dil yeterliliklerini belirten dil pasaportu, başka Avrupa ülkelerindeki kazanımları sunan Europass Hareketlilik, eğitim ve mesleki sertifikaların kaydedildiği Sertifika Eki ve yükseköğrenim derecelerinin yer aldığı Diploma Ekinden (Avrupa Kredi Transfer Sistemi ile yakından bağlantılıdır) oluşur. Bu belgelerin tüm ülkelerde tek tip olarak kullanılması standartlaşmayı sağlayacak, dolayısıyla eğitimde ve istihdamda tam bir entegrasyon sağlanacaktır (CEDEFOP, 2013).

2.1.2. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü ekonomik gelişme sağlamak ve Dünya ticaretini geliştirmek amacı ile kurulmuş bir yapıdır. Araştırma ve politika tavsiyelerinin yanında Uluslararası İstatistik Ajansı da ülkelere geniş bir çerçeve içinde güvenilir veri setleri sunar. OECD ilk olarak, Akdeniz Ülkeleri Bölge Projesi ile ilgili alanda çalışmıştır.

Bu çalışmalardan biri de İşgücü piyasası hakkında araştırma, politika ve istatistiksel veri sunduğu, 1983 yılından beri yıllık olarak hazırlanan “Employment Outlook” adlı yayındır. “Employment Outlook”, kriz zamanlarında veya problem ve güçlüklerle karşılaşılan zamanlarda, sorun çözümü için önerilerde bulunurken, işsizliğin azaldığı dönemlerde ise işgücü esnekliği, aktif toplum (işgücü piyasası politikalarının işgücü piyasalarını gözetleyen daha geniş bir yapının parçası olması gerekliliğini savunur) gibi ilk kez duyulan fikirleri yansıtmıştır (Bednarzik ve Sorrentino, 2012).

Aşağıdaki tabloda, OECD üye ülkelerinin mesleki istihdam planlama şekillerine ilişkin bilgiler yer almaktadır (Hughes, 1993: 3).

Tablo 5: Seçilmiş OECD ülkelerinde Mesleki İnsangücü Projeksiyonlarının Ana Karakterleri

SEÇİLMİŞ OECD ÜLKELERİNDE MESLEKİ İNSANGÜCÜ PROJEKSİYONLARININ ANA KARAKTERLERİ						
ÜLKE	MODEL/YIL	MESLEK VE ALT İNDİS	BAŞLANGIÇ- BİTİŞ YILLARI	METOD	ALAN	YAYIMLANMA ŞEKLİ
KANADA	Meltz ve Penz 1968	13*15	1961-1970	Trend extrapolasyonu	Kanada	Hükümet Raporu
	Kanada Mesleki Tahmin Sist. 1989	512*62	1989-2000	Fixed Coefficients	Kanada ve Bölgeleri	Hükümet Raporu
FRANSA	Planlama Ofisi 1931	7*29	1962-1965	Proje Trendi ve Ek mesleki belirleyiciler	Fransa	Hükümet Raporu
	Fransa Ekonomi Bürosu 1989	18*40	1986-1994		Fransa	Fransa Ekonomi Bürosu Raporu
ALMANYA	Batelle Enstitüsü 1969	52*35	1969-1976	Trend	Almanya, Fed. Almanya	Batelle Enstitüsü Yayını
	Almanya İş Kurumu 1989	34*38	1988-2010	Proje Trendi ve Ek mesleki belirleyiciler	Almanya, Fed.Almanya	Almanya İş Kurumu Yayını
HOLLANDA	Hollanda İş Kurumu 1987	82*24	1987-1992	Regresyon	Hollanda	Hollanda İş Kurumu Raporu
İNGİLTERE	İnsan Kaynakları Grubu 1978	16*49	1978-1982	Proje Trendi	İngiltere ve Bölgeleri	İnsan Kaynakları Grubu Raporu
	İstihdam Araştırmaları Enstitüsü 1991	22*49	1990-2000	Proje Trendi ve Ek mesleki belirleyiciler	İngiltere ve Bölgeleri	İstihdam Araştırmaları Enstitüsü Raporu
AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ	İşgücü İstatistikleri Bürosu 1963	162*124	1960-1975	Proje Trendi ve Ek mesleki belirleyiciler	Amerika	İşgücü İstatistikleri Bürosu Raporu
	İşgücü İstatistikleri Bürosu 1991	500*250	1990-2005		Amerika	İşgücü İstatistikleri Bürosu Raporu

Kaynak: Hughes, 1993: 3.

OECD'nin tespitlerine göre Kuzey Amerika ile Batı Avrupa ülkeleri karşılaştırıldığında; Amerika'nın genellikle yönetim kurumları tarafından geniş meslek grubu için planlama yaptığı; Batı Avrupa ülkelerinin ise, yine yönetim kurumları ve çeşitli kuruluşlar tarafından daha dar meslek grupları için planlama yapıldığı gözlenmektedir. Hatta 1970'li yıllarda projeksiyonların hükümet tarafından bağımsız araştırma şirketlerine yaptırıldığı da olmuştur (Hughes, 1993: 5).

OECD'nin tavsiyesine göre, meslek gruplarını ve eğitim gruplarını matris oluşturacak şekilde düzenleyerek işgücü piyasasının haritasını ortaya çıkarmak mümkündür. Bu matrisle yapılacak hesaplama ile ilgili mesleklerde bulunan toplam kişi sayısı ile ilgili eğitim dallarından mezun kişi sayılarının kırılımı mesleki olarak gözlenebilecektir (Hughes, 1993: 9).

OECD'nin eğitimli işgücünün gelecek arzının miktarını belirlerken sunmuş olduğu yöntem; mevcut eğitim durumunda veya meslekte bulunan birey sayısına, yeni mezunları, iş değiştirenleri, yeniden işgücü piyasasına dâhil olanları ekleyip; emeklilik, ölüm, dış göç, kendi rızası ile işgücü piyasasından çekilme kararı ile ilgili birey sayılarını çıkararak belirli bir değer elde edilmesidir. Mesleki ve eğitimsel sınıflandırmanın 5 yıllık yaş grupları ve cinsiyet gibi kırılımları, geniş bir veri seti oluşturacaktır. Her bir matris alanındaki $t+1$ zamanındaki kişi sayısı, mevcut t zamanındaki kişi sayısının regresyonu gibi basit yöntemlerle tahmin edilebilir (Hughes, 1993: 13).

2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü; 1919'da imzalanan Versay Anlaşmasında öngörülen Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkmıştır. Kuruluş amacı, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sosyal sorunlara uluslararası düzeyde uygulanabilecek reform niteliğinde çözümler bulmaktır. Birleşmiş Milletlerin bir kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin oluşturduğu bir yapı içinde çalışır (ILO, 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik bölümü, konu ve ülke bazında oldukça değerli bilgiler sağlamaktadır. İşgücü, istihdam, işsizlik, ücretler, çalışma saatleri, işgücü maliyetleri gibi konularda; güvenilir, karşılaştırılabilir veriler, veri tabanlarında mevcuttur. İlgili veriler; fiyat endeksleri, hane halkı ve işgücü gibi anketler, yönetsel kayıtlar, nüfus sayımları, hane halkı gelir ve harcama istatistikleri, grevler, meslek kazaları, gibi veri tabanlarından alınmaktadır (ILO, 2013).

2.1.4. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO), eğitim alanında oldukça büyük katkılar yapmış bir kurumdur. Bu katkılardan belki de en önemlisi, birbirinden farklılık gösteren ülke eğitim sistemlerinin karşılaştırılabilirliğini sağlamak üzere geliştirmiş olduğu sistemdir. Uluslararası

Standart Eğitim Sınıflaması(International Standard Classification of Education) adını alan bu sistem ISCED olarak kısaltılmıştır. Ulusal eğitim ile ilgili politikaları hazırlayanların kendi eğitim sistemleri ile diğer ülkelerin sistemlerini karşılaştırmaları ve diğer ülkelerin eğitimle ilgili deneyimlerinden yararlı dersleri çıkarmaları çoğu zaman zordur. Bu nedenle, UNESCO, eğitimin farklı düzey ve alanları için tek tip ve uluslararası kabul görmüş tanımlara dayalı, farklı ülkelerin eğitim istatistiklerinin ve göstergelerinin belirlenmesini, karşılaştırılmasını ve eğitim politikalarının hazırlanmasını kolaylaştırmak amacıyla eğitim ile ilgili bir standart sınıflama sistemi tasarlamıştır. Bu sistematikte, insangücü planlamasının genel sorularından örneğin belli bir düzeydeki mesleki eğitim programlarında kayıtlı öğrencilerin yüzdesi ve diğer bir ülkedeki benzer yüzdesinin karşılaştırılabilirliği gibi pek çoğu için veri tabanı hazırlanması oldukça kolaylaşacaktır.

UNESCO içindeki eğitimle ilgili kurumlardan biri de 1963 yılında kurulmuş olan Uluslararası Eğitim Planlaması Enstitüsü'dür. Bu kurumun amacı, UNESCO'ya üye ülkelerin ulusal, ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlamak üzere eğitim sistemlerini geliştirmelerinde yardımcı olmaktır. Esas görevi eğitim planlaması alanında ileri düzeyde eğitim ve araştırmalar gerçekleştirmektir. Üye ülkelerde anketler düzenleyen kurum, bunun yanında eğitim planlaması alanında oldukça önemli yere sahip olan çeşitli kitaplar yayınlamıştır (Coombs, 1966: 334).

2.2. İNSANGÜCÜ PLANLAMASI İLE İLGİLİ ÜLKE UYGULAMALARI

Ulusal anlamda bakıldığında, bazı ülkeler merkezi bir biçimde, ülke çapında insangücü planlarken, bazı ülkeler ise kendi yönetim sistemlerine göre bölge veya eyalet bazında genelde kalkınma planları bünyesinde planlama yapmaktadır. Konu ile ilgili olarak ön plana çıkan ülke uygulamaları incelenmiştir.

2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Kanada'da İnsangücü Planlaması Uygulamaları

Amerikan İşgücü İstatistikleri Bürosu (BLS), işgücü ile ilgili olarak genel durum değerlendirmelerini ilk olarak II. Dünya Savaşı sonrası, gazilerin tekrar

işgücü piyasasına dâhil olabilmeleri için başlatmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde İşgücü İstatistikleri Bürosu tarafından 1963 yılında gerçekleştirilen, 1960-75 yıllarını kapsayan öngörümleme 124 sektörden 162 mesleki grubu içermekteydi (Hughes, 1993: 4). 1960 yılında gerçekleştirilen ilk sayısal projeksiyonların yayınlanmasından sonra Amerikan ekonomisi için istihdam projeksiyonları oluşturulmaya başlanmıştır. 1970'lerden itibaren, projeksiyonlar 2 yıllık döngüler halinde hazırlanmaya başlamış; 1997'ye kadar, iki veya en çok üç yılda bir, sonu 0 veya 5 ile biten aynı hedef yıl için projeksiyon hazırlanmıştır. 1997 yılında, ilki 1996-2006 yıllarını kapsayacak şekilde yine iki yılda bir yenilenen ancak 10 yıllık dönemi kapsayan projeksiyonlar hazırlanmaya başlanmıştır (Bureau of Labor Statistics, 2013).

BLS başta işgücü hacmi ve yapısı, ekonominin büyüklüğü, endüstriyel işgücü ve çıktı ile mesleki istihdam olmak üzere, geniş bir ekonomik alana ilişkin öngörümlemeler yayınlar (Lacey ve Wright, 2009). Bu yayınlarda geçen yıllarda veya dönemlerde gerçekleştirilmiş olan öngörümlemelerle karşılaştırmalar yapılarak mevcut ve gelecek durum tahminlerinde bulunulur (Dohm ve Shniper, 2007). Mesleki öngörümlemeler altı basamaklı bir diziliş esasına göre gerçekleştirilir. Bu basamaklar; işgücü hacmi ve demografik yapısı, genel ekonomik büyüme, nihai endüstriyel talep, ekonominin girdi/ çıktı yapısı, endüstriyel istihdam ve mesleki istihdam ile yeni açılan işlerdir (Hughes, 1993: 13). Her bir basamak, kendi model ve ayrı hesap tekniklerine sahiptir. Ayrıca içsel tutarlılık açısından gözden geçirilir ve revize edilir. Bu altı bileşen birlikte, istihdam projeksiyonlarını detaylı biçimde geliştirmek için analitik bir çerçeve hazırlar (Bureau of Labor Statistics, 2013).

BLS'nin son yıllarda yayınladığı mesleki istihdam beklentileri, 10 mesleki gruba ilişkin 750 detaylı mesleği kapsamaktadır.

Tablo 6: 2008 gerçekleşen ve 2018 tahmini olarak, Mesleki İstihdam(Sayılar Binle İfade edilmiştir)

Meslek Kodu	2008 Ulusal İstihdam Matris Kodu ve Başlık	İstihdam		Yüzde Dağılım		2008/2018 Değişimi	
		2008	2018	2008	2018	Sayısal	Yüzde
00-0000	Toplam-tüm meslekler	150,931.7	166,205.6	100,0	100,	15,273.9	10,1
11-1300	Yönetim, işletme, finans ile ilişkili meslekler	15,746.7	17,410.9	10.4	10.5	1,664.2	10.6
15-2900	Profesyonel meslekler	31,053.5	36,280.0	20.6	21.8	5,226.5	16.8
31-3900	Hizmet sektörü ile ilgili meslekler	29,575.9	33,645.1	19.6	20.2	4,069.2	13.8
41-0000	Satış ile ilgili meslekler	15,902.7	16,883.1	10.5	10.2	980.4	6.2
43-0000	Büro ve Yönetmel destek faaliyetleri ile ilgili meslekler	24,100.6	25,942.7	16.0	15.6	1,842.1	7.6
45-0000	Tarım, balıkçılık, ormancılık ile ilgili meslekler	1,035.4	1,026.3	.7	.6	-9.1	-9
47-0000	İnşaat ile ilgili meslekler	7,810.3	8,828.8	5.2	5.3	1,018.6	13.0
49-0000	Yapım, bakım, tamir ile ilgili meslekler	5,798.0	6,238.2	3.8	3.8	440.2	7.6
51-0000	Üretim ile ilgili meslekler	10,083.0	9,733.9	6.7	5.9	-349.2	-3.5
53-0000	Taşımacılık ve lojistik ile ilgili meslekler	9,825.5	10,216.6	6.5	6.1	391.1	4.0

Kaynak: Lacey ve Wright, 2009.

BLS'nin yayınladığı bu projeksiyonlar; politika yapıcılar, ekonomistler, kariyer planlaması yapan öğrenciler tarafından kullanılmaktadır. Aynı zamanda geçmişte yapılan tahminlerin değerlendirilmesi için çeşitli yayınlar çıkarılmaktadır. Bu yayınlarda yapılan çalışmalardaki tahminlerin güvenilirliği ve gerçekleşme durumları sorgulanmaktadır. Endüstriyel ve ekonomik öngörümlemeler, mesleki işgücü tahminlerinde istihdamın öngörülenmesinde kullanılır. Bu tahminler ise politika yapıcılara hangi eğitim programlarının destekleneceği ve iş arayanlara ise kariyer seçimlerinde göz önüne alacakları verisini sunar.

BLS, ekonomik projeksiyonlarına işgücü hacminin tahmini ile başlamaktadır. Bu hesaplama, kurumsal olmayan çalışma çağı nüfusu ve işgücü katılım oranı hesaplamalarını gerektirir. Hesaplama, Amerikan Nüfus Dairesi (Census Bureau) tarafından gerçekleştirilir. Kurumsal olmayan çalışma çağı nüfusu ve işgücü katılım oranlarının çarpımı yaş, cinsiyet, ırk ve etnik olarak ayrılmış 136 farklı kategoride işgücü projeksiyonunu sağlar (Wyatt, 2010) (Bureau of Labor Statistics, 2013).

Tablo 7: Kurumsal olmayan sivil nüfus; yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken olarak 1996 ve 2006

Tablo: Kurumsal olmayan sivil nüfus; yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken olarak 1996 ve 2006 (tahmin ve gerçek değer)									
İşgücü grubu	Bin Kişi			Yüzde Değişim		Nümerik Hata	Yüzde Hata	Nüfusun Dağılımı	
Toplam 16 yaş ve üstü	1996	2006		1996-2006		2006		2006	
	Gerçekleşen	Tahmin	Gerçekleşen	Tahmin	Gerçekleşen	Gerçekleşene Göre Tahmin Edilen		Tahmin	Gerçekleşen
16-24	200,591	221,191	228,815	10,300	14,100	-7,624	-3,300	100,000	100,000
16-19	32,343	38,106	36,943	17,800	14,200	1,163	3,100	17,200	16,100
20-24	14,934	17,245	16,678	15,500	11,700	567,000	3,400	7,800	7,300
25-54	17,409	20,862	20,265	19,800	16,400	597,000	2,900	9,400	8,900
25-34	115,506	119,500	124,884	3,500	8,100	-5,384	-4,300	54,000	54,600
35-44	40,252	36,370	39,230	-9,600	-2,500	-2,860	-7,300	16,400	17,100
45-54	43,086	41,550	42,753	-3,600	-8,000	-1,203	-2,800	18,800	18,700
55 ve üstü	32,167	41,580	42,901	29,300	33,400	-1,321	-3,100	18,800	18,700
55-64	52,742	63,584	66,988	20,600	27,000	-3,404	-5,100	28,700	29,300
65-74	20,990	29,956	31,375	42,700	49,500	-1,419	-4,500	13,500	13,700
75 ve üstü	18,244	18,140	18,685	-0,600	2,400	-545,000	-2,900	8,200	8,200
	13,507	15,488	16,928	14,700	25,300	-1,440	-8,500	7,000	7,400
Erkek, 16 ve üstü									
16-24	96,206	106,267	110,605	10,500	15,000	-4,338	-3,900	48,000	48,300
16-19	16,210	19,518	18,650	20,400	15,100	868,000	4,700	8,800	8,200
20-24	7,600	8,675	8,459	14,100	11,300	216,000	2,600	3,900	3,700
25-54	8,611	10,844	10,191	25,900	18,300	653,000	6,400	4,900	4,500
25-34	56,671	58,290	61,640	2,900	8,800	-3,350	-5,400	26,400	26,900
35-44	19,775	17,839	19,568	-9,800	-1,000	-1,739	-8,800	8,100	8,600
45-54	21,222	20,392	21,082	-3,900	-7,000	-690,000	-3,300	9,200	9,200
55 ve üstü	15,674	20,058	20,991	28,000	33,900	-933,000	-4,400	9,100	9,200
55-64	23,324	28,459	30,315	22,000	30,000	-1,856	-6,100	12,900	13,200
65-74	9,997	14,131	15,095	41,400	51,000	-964,000	-6,400	6,400	6,600
75 ve üstü	8,194	8,361	8,574	2,000	4,600	-213,000	-2,500	3,800	3,700
	5,134	5,967	6,646	16,200	29,500	-679,000	-10,200	2,700	2,900
Kadın, 16 ve üstü									

16-24	104,385	114,924	118,210	10,100	13,200	-3,286	-2,800	52,000	51,700
16-19	16,132	18,588	18,292	15,200	13,400	296,000	1,600	8,400	8,000
20-24	7,335	8,570	8,218	16,800	12,000	352,000	4,300	3,900	3,600
25-54	8,798	10,018	10,074	13,900	14,500	-56,000	-0,600	4,500	4,400
25-34	58,835	61,210	63,243	4,000	7,500	-2,033	-3,200	27,700	27,600
35-44	20,477	18,531	19,662	-9,500	-4,000	-1,131	-5,800	8,400	8,600
45-54	21,865	21,158	21,671	-3,200	-9,000	-513,000	-2,400	9,600	9,500
55 ve üstü	16,493	21,521	21,910	30,500	32,800	-389,000	-1,800	9,700	9,600
55-64	29,417	35,125	36,675	19,400	24,700	-1,550	-4,200	15,900	16,000
65-74	10,993	15,825	16,280	44,000	48,100	-455,000	-2,800	7,200	7,100
75 ve üstü	10,050	9,780	10,111	-2,700	6,000	-331,000	-3,300	4,400	4,400
	8,374	9,521	10,284	13,700	22,800	-763,000	-7,400	4,300	4,500
Irk:									
Beyaz	168,317	182,147	186,264	8,200	10,700	-4,117	-2,200	82,300	81,400
Erkek	81,489	88,893	91,021	9,100	11,700	-2,128	-2,300	40,200	39,800
Kadın	86,828	93,255	95,243	7,400	9,700	-1,988	-2,100	42,200	41,600
Siyah	23,604	26,548	27,007	12,500	14,400	-459,000	-1,700	12,000	11,800
Erkek	10,575	11,483	12,130	8,600	14,700	-647,000	-5,300	5,200	5,300
Kadın	13,029	15,064	14,877	15,600	14,200	187,000	1,300	6,800	6,500
Asyalı ve diğer	8,671	12,496	12,315	44,100	42,000	181,000	1,500	5,600	5,400
Erkek	4,142	5,891	5,880	42,200	42,000	11,000	0,200	2,700	2,600
Kadın	4,530	6,605	6,435	45,800	42,100	170,000	2,600	3,000	2,800
Çeşitli Irklar	-	-	3,229	-	-	-	-	-	1,400
Erkek	-	-	1,574	-	-	-	-	-	0,700
Kadın	-	-	1,655	-	-	-	-	-	0,700
Etnisite:									
Hispanik	19,213	26,459	30,103	37,700	56,700	-3,644	-12,100	12,000	13,200
Erkek	9,604	13,270	15,473	38,200	61,100	-2,203	-14,200	6,000	6,800
Kadın	9,610	13,189	14,630	37,200	52,200	-1,441	-9,800	6,000	6,400
Hispanik olmayan	150,026	158,638	158,308	5,700	5,500	330,000	0,200	71,700	69,200
Erkek	72,318	77,013	76,597	6,500	5,900	416,000	0,500	34,800	33,500
Kadın	77,708	81,625	81,711	5,000	5,200	-86,000	-0,100	36,900	35,700

Kaynak: Bureau of Labor Statistics, 2013.

BLS, yıllık ortalama işgücü katılım oranlarını farklı yaş, cinsiyet, ırk ve etnik grup bazında Mevcut Nüfus Anketleri yolu ile sağlar ve güncel tutar. BLS uzmanları

her bir kategori için işgücü katılım oranlarının trendlerini geçmiş katılım oranlarının yardımıyla hesaplar. Öncelikle geçmiş katılım oranları istatistiksel olarak düzgünleştirilir, daha sonra doğal logaritmaları alınır. Bu logaritmalar lineer ekstrapolasyon yöntemi ile zaman boyunca regresyon işlemine tabi tutulur ve tahmin yılı için değer bulunur (Bureau of Labor Statistics, 2013).

Genel ekonomik büyüme tahminleri, BLS'nin projeksiyonlarının ikinci basamağını oluşturmaktadır. Son dönemde yapılan projeksiyonlar, bir şirket tarafından lisanslı olarak üretilmiştir. 2012-2022 projeksiyonları, yeni modelin ilk uygulamasıdır. Model, hedef yıl için, tam istihdam durumunda öngörülen ekonomik büyümeyi hesaplar (Bureau of Labor Statistics, 2013).

Nihai endüstriyel talep tahminleri, kişisel tüketim harcamaları, özel malzeme ve yazılım yatırımları, ihracat ve ithal edilen mal ve hizmetler, kamu harcamaları gibi sektörlerde nihai talebin tahminini içerir. Bu projeksiyonlarda iktisadi yöntemler kullanılmaktadır. Yapılan hesaplamalar, 195*191 boyutunda bir matrisle sektörlerin nihai talep tahminlerini gösterir (Bureau of Labor Statistics, 2013).

Ekonominin girdi/ çıktı yapısı modeli, nihai endüstriyel talep tahmininde belirlenen düzeyde, her bir endüstride üretilmesi beklenen çıktının miktarını ve bu miktarı üretebilmek için gereken işgücünü hesaplar.

İstenen çıktıyı üretebilmek için gereken endüstriyel istihdam, İstihdam Projeksiyonları programı ile gerçekleştirilir. Bu program Mevcut İşgücü İstatistikleri Anketi ve Hane Halkı Anketleri olmak üzere iki kaynaktan veri alır. Mesleki istihdam ile yeni açılan işler, Ulusal İstihdam Matrisinde endüstriyel istihdamın yerleştirilmesi ile oluşur.

Tablo 8: Detaylı Meslek Düzeyinde İstihdam, 2012 Gerçekleşen, 2022 Tahmin

Table: Detaylı Meslek Düzeyinde İstihdam, 2012 Gerçekleşen, 2022 Tahminlenen (Sayılar binle çarpılmalıdır)								
2012 Ulusal İstihdam Matrisi Adı ve Kodu		İstihdam				Değişim, 2012-22		Yeni Açılan İşlerin Sayısı 2012-22
		Sayı		Yüzde Dağılım		Sayı	Yüzde	
		2012	2022	2012	2022			
Toplam, Tüm Meslekler	00-0000	145.355,8	160.983,7	100,0	100,0	15.628,0	10,8	50.557,3
Yönetiş Meslekler	11-0000	8.861,5	9.498,0	6,1	5,9	636,6	7,2	2.586,7
Üst Düzey Yöneticiler	11-1000	2.361,5	2.626,8	1,6	1,6	265,2	11,2	717,4
Şefler	11-1011	330,5	347,9	0,2	0,2	17,4	5,3	87,8
Genel ve Operasyon Yöneticileri	11-1021	1.972,7	2.216,8	1,4	1,4	244,1	12,4	613,1
Kanuni Düzenleyiciler	11-1031	58,4	62,1	0,0	0,0	3,7	6,4	16,5
....	11-2000	637,4	700,5	0,4	0,4	63,1	9,9	203,3

Kaynak: Bureau of Labor Statistics, 2013.

Öngörüler uzun erimli olarak gerçekleştirilmekte; büyük savaş, doğal afet, petrol ambargosu olasılıkları hesaba katılmamaktadır. Ekonomik model, nüfus özellikleri, parasal ve ekonomik politikalar, verimlilik artışı, işsizlik oranı dalgalanmaları gibi önemli ekonomik faktörler üzerine inşa edilmiştir. Bu faktörler uzun dönemde Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, final talep ve Gayri Safi Yurtiçi Hasılayı oluşturmak için gerekli işgücü düzeyi değerleri için etkili olmaktadır (Toossi, 2012).

Genelde demografik yapı ve özelde işgücü hacmi, ekonominin potansiyel çıktısını belirlemede en önemli bileşenlerdir. Ekonominin tam istihdam düzeyinde bulunduğu, model için anahtar varsayım olarak belirlenmiştir. Aynı şekilde sektörel bazda işgücü rakamları, geçmişin öngörülleri ve gerçekleşen olarak tablolastırılıp yorumlanmaktadır. Buradan hareketle, oluşturulan bilgiler meslek özelinde işgücü projeksiyonlarında kullanılmaktadır.

BLS'nin uzun erimli projeksiyonları genellikle doğru tahminlemelerde bulunmaktadır. Örneğin bu projeksiyonlar, işgücünün artışıdaki azalmayı yaklaşık kırk yıldır işaret etmektedir. İşgücü katılım oranlarını önemli ölçüde etkileyen değişikliklerin geçmişte nasıl gerçekleştiği ve gelecek yıllarda işgücünü nasıl şekillendireceği BLS tarafından tablolastırılmaktadır (Toossi, 2012).

BLS'nin açıklamalarına göre, Amerikan ekonomisinin uzun dönemde yüksek eğitimli işgücü ihtiyacı artarak devam edecektir. Ancak bu ihtiyaç Amerikan nüfusu içinde yükselen eğitim düzeyleri ile karşılanacaktır. 2013 yılında yapılmış bir çalışmada 25-64 yaş arası nüfusun 2000,2008 yılı gözlenen ve bağlı olarak 2018 beklenen nüfusun eğitim düzeyleri hesaplanmıştır. Çalışma sonucunda 2018 yılına

kadar herhangi bir işgücü yetmezliği- nitelik sıkıntısı beklenmediği ortaya konmuştur (Neumark, Johnson ve Mejia, 2013).

Tablo 9: 2008/2018 Eğitim Düzeyleri Gerçekleşen/Beklenen

EĞİTİM DÜZEYİ		İŞGÜCÜ(BİN)			ORANLAR		
		ARZ	TALEP	FARK	ARZ	TALEP	FARK
2008 GERÇEKLEŞEN	LİSE VE ALTI	60.013	54.539	5474	38,90%	37,50%	1,40%
	YÜKSEKOKUL	36.852	35.182	1670	23,90%	24,20%	-0,30%
	ÖNLİSANS	12.657	12.144	512	8,20%	8,40%	-0,3
	LİSANS	28.987	28.038	949	18,80%	19,30%	-0,3
	YÜKSEK LİSANS	10.853	10.614	240	7%	7,30%	-0,3
	UZMANLIK DERECESİ (TIP,DİŞÇİLİK, VETERİNERLİK, HUKUK)	3109	3059	49	2%	2,10%	-0,3
	DOKTORA	1815	1786	29	1,20%	1,20%	-0,3
	TOPLAM	154.286	145.362	8924	100	100	0
2018 TAHMİNLENEN	LİSE VE ALTI	59.626	54.701	4925	35.0%	34.0%	0.9%
	YÜKSEKOKUL	43.173	39.560	3613	25.3%	24.6%	0.7%
	ÖNLİSANS	15.523	15.879	-356	9.1%	9.9%	-0,80%
	LİSANS	33.827	32.822	1005	19.8%	20.4%	-0,60%
	YÜKSEK LİSANS	13.161	12.608	553	7.7%	7.8%	-0,10%
	UZMANLIK DERECESİ (TIP,DİŞÇİLİK, VETERİNERLİK, HUKUK)	3024	2816	208	1.8%	1.8%	0,00%
	DOKTORA	2245	2326	-81	1.3%	1.4%	-0,10%
	TOPLAM	170.579	160.713	9866	100	100	0

Kaynak: Neumark, Johnson ve Mejia, 2013.

Amerika’da sistemin sağlıklı olarak işleyebilmesi, doğru tahminlerin gerçekleştirilebilmesi için veri toplama sistematığı düzenli biçimde kurgulanmıştır. Amerika’da yükseköğrenimin işgücü piyasasına cevap verebilirliğinin sorgulandığı bir çalışmada; Orta Öğretim Sonrası Eğitim Veri Sistemi, Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezi, Ekonomik ve Politik Araştırmalar Merkezi gibi kurumlardan ve bunun yanında Mevcut Nüfus Anketleri gibi veri toplama araçlarından bahsedilmektedir. Bu araç ve kurumlar, işgücü piyasası ve eğitim sistemi arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için gereken verileri sağlamaktadır (Bardhan, Hicks, & Jaffee, 2011).

2008-2018 dönemini kapsayan bir çalışmada, 2018 yılında, %10,1'lik bir büyüme oranı ile toplam istihdamın 15,3 milyonun üzerinde artış göstereceği hesaplanmıştır. Çalışmada, istihdamın en çok sağlık ve bilgisayar teknolojileri alanlarında artmasının beklendiği, tarım, balıkçılık, ormancılık ile ilgili alanlarda ise azalmasının beklendiği belirtilmiştir. Bu tahminlerin yapılabilmesi için nüfus artışı, işgücü artışı ve Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla ile ilgili beklentiler öngörülmüştür. Daha sonra istihdam öngörülerini mesleki gruplar için detaylandırılmıştır. Son olarak bu detaylı verilerin eğitim öğretim ile ilişkisi kurulmuş, işgücü değişiklikleri, yeni açılan işler ve ücretlerle ilgili istatistiklere yer verilmiştir (Lacey ve Wright, 2009).

Kanada, 1960'larda konu ile ilgili olarak İnsangücü ve Göç Kurumu oluşturarak ekonomik büyüme için eğitim ve öğretime daha fazla önem göstermeye başladı. Amerika Birleşik Devletleri ile aynı anda yetenek sahibi olmayan bireyler için mesleki ve teknik eğitim verebilmek için hükümet programları geliştirdi ve kanuni düzenlemeler gerçekleştirdi. 1968 yılında Kanada'da Meltz ve Penz tarafından gerçekleştirilen 1961-1970 periyodunu kapsayan çalışma 13 sektörden 15 mesleki grubu içermekteydi (Hughes, 1993: 4). 1967 yılında, hükümete mesleklerin ulusal olarak tasarlanması için gerekli mali yeterliliği veren Yetişkin Mesleki Eğitimi Anlaşması; 1982 yılında ise, ulusun mesleki insangücü ihtiyacını karşılayabilmek için Ulusal Eğitim Anlaşması kabul edilmiştir. Bu anlaşma ile mesleklerin ulusal düzeyde belirlenmesi mümkün olmuştur. Yine aynı yıl, Kanada Ekonomik Konseyi tarafından, "son 15 yılda, mesleki öngörümlemeye ait çok az yol almış bulunmaktayız." cümlesi kurulmuştur (Skolnik, 1983: 79). Temelleri o yıllarda atılan Kanada Mesleki Tahmin Sistemi- COPS (Canada Occupational Projection System) bugün Kanada Ulusal Meslekler Sistemi ile oldukça tatmin edici tahminlerde bulunmaktadır. 283 mesleki gruplamadan ve 500 den fazla meslekten oluşan COPS, meslekleri A(üniversite mezuniyeti gerektiren meslekler), B (ön lisans mezuniyeti gerektiren meslekler), C (lise mezuniyeti gerektiren meslekler), D (oryantasyon eğitiminin yeterli olduğu meslekler) ve M(Yönetiş meslekleri) olmak üzere kategorilere ayırmıştır (Employment and Social Development Canada, 2015). Gelecek tahminleri yeni iş açılışları (talep genişlemesi ve yer değiştirmesi) ile iş arayanların verilerinin ulusal düzeyde orta vadede toplanıp işlenmesi ile gerçekleştirilmektedir. Mesleki ve endüstriyel olarak öngörümlemeler yapılmaktadır.

Mesleki öngörümlemelerde, meslek için gerekli yetenek düzeyi, belirli yıldaki istihdamdaki birey sayısı, belirli bir yıl için ortalama yaş, belirli bir yıl için ortalama emeklilik yaşı gibi değerler verilmekte; bunun yanında, mevcut durum kısaca anlatılıp belirli bir zaman periyodu için (örneğin 2012 yılında yapılmış durum analizi için 2013-2022 yılları) öngörülen veriler açıklanmaktadır (Employment and Social Development Canada, 2015).

2.2.2. Avrupa Ülkelerinde İnsangücü Planlaması Uygulamaları

Genel olarak sağlık, teknoloji ve yeşil ekonomi gibi sektörlerin; giderek yaşlanmakta olan AB’de yer alan ülkelerin nüfusu için iş yaratması beklenmekte ve iş zengini (Job-rich) sektörler olarak tanımlanmaktadır. İstihdam planlaması söz konusu olduğunda, yeryüzündeki genel eğilim olarak, sağlık sektörünün insangücü planlaması akla gelmektedir. Ülkeler genel olarak insangücü planlamasını sağlık sektöründe yapmaktadırlar. Örneğin; 2011 yılı öngörüsü olarak, Norveç sağlık insangücü planlamasını önümüzdeki 25 yıl için tamamlamışken Belçika 2018’e kadar modellemesini tamamlamış, Birleşik Krallık ise genelde 5- 10 yıl arası planını hazırlamış durumdadır (Matrix Insight, 2011).

Bunun yanında, örneğin Avusturya’da genel olarak insangücü planlaması yapılmazken özellikle sağlık alanında insangücü planlaması yapılmaktadır. Avusturya Sağlık Şirketi (Gesundheit Österreich GmbH), verileri toplar ve analiz eder. Sağlık Bakanlığı ile birlikte Avusturya sağlık bilgi sistemi ve Sağlık Planını oluştururlar. Bu planda insangücü planlamasından bahsedilmesine karşın herhangi bir öngörümleme mevcut değildir. Aynı şekilde Bulgaristan ve Çek Cumhuriyeti için de bölgesel veya ulusal düzeyde geleceğe yönelik bir işgücü planlaması söz konusu değildir. Hırvatistan’da, sağlık sistemi ile ilgili olarak, mevcut işgücü sayısı, eğitim gören işgücü sayısı(istihdam piyasasına dâhil olacak yeni işgücü), işsiz olan işgücü sayısı, işgücü göçü/hareketliliği, okullardan mezuniyet sayıları gibi verilere ulaşamamaktadır. Herhangi bir işgücü planlaması enstitüsü bulunmamakla birlikte, planlama Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Estonya sağlık işgücü planlaması için 2005 yılında Sosyal İlişkiler Bakanlığı tarafından bir çalışma başlatmıştır. Bu modele göre sağlık sisteminde bulunması gereken insan

kaynağının planlanması ve yıllık eğitim ihtiyacının talebe dönüştürülmesi sağlanmaktadır (Matrix Insight, 2011).

Dünyada insangücü planlamasının en etkili biçimde yapıldığı ülkelerden Finlandiya’da Eğitim ve Kültür Bakanlığı’na bağlı Ulusal Eğitim Masası esas olarak planlamadan sorumludur. Finans Bakanlığına bağlı Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü ise planlama süreçlerindeki işgücü talep tahminlerini oluşturmada görev almaktadır. Ekonomik Araştırmalar Enstitüsünde yapılan planlar, İstihdam ve Ekonomi; Finans; Eğitim ve Kültür ve Sosyal Güvenlik ve Sağlık Bakanlıklarından oluşan 4 bakanlığın katılımı ile oluşturulan komisyonda değerlendirilir. Bu komisyonda verilen kararlar, Ulusal Eğitim Masasının kararlarına zemin oluşturur. Bölgesel otoritelerden, ticari birlik temsilcilerinden, işveren sendikalarından ve işveren temsilcilerinden, kamu temsilcilerinden geniş bir uzmanlar topluluğu, 28 farklı sektörden oluşan ekonominin geneli için işgücü talep tahminleri üretir. Bu tahminler “ Eğitim ve Araştırmanın Geliştirilmesi” planına girdi oluşturur. Bu geliştirme planına bağlı olarak, hükümet her 4 yılda bir eğitim ve üniversite araştırmaları için bir plan oluşturur. İşgücü talep tahminleri iki veya üç senaryoya bağlı olarak gerçekleştirilir. Eğitimin arzı için tahminler, işgücü talebi baz alınarak gerçekleştirilir. Sosyal İlişkiler ve Sağlık Bakanlığı da bu süreçte yer almaktadır. En son 2011-2016 yılları arasını kapsayan plan bu çerçevede hazırlanmıştır. Eğitim ihtiyaçlarının tahmini için oluşturulan MITENNA hesaplama modeli, Fin Ulusal Eğitim Kurulu tarafından geliştirilmiş olup her mesleki grup için işgücü taleplerini eğitim planlamasına dönüştürür. Hesaplamalar ayrıca işgücü piyasasından ayrılanları, işgücü piyasasına transfer olan mezunları ve işsiz işgücünü de dikkate alır. İşgücü talep tahminlemesinde kullanılan VATTAGE modeli ise, genelde uygulanan bir ekonomik denge modeli olup ekonominin yapısal değişiklikleri, işgücündeki gelişme, demografik yapı gibi değişkenleri dikkate alır (Matrix Insight, 2011).

Finlandiya Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı’na bağlı Ulusal Eğitim Masası, insangücü ihtiyaçlarının belirlenmesi ile ilgilenmektedir. Bu kurum, ulusal düzeyde katılımı ile oluşturulan işgücü talebi ve eğitim gereklilikleri ile ilgili veri tabanının hazırlanmasını sağlar. Ek olarak, bölgesel konseylerin gözetiminde bölgesel katılım çalışmaları gerçekleştirir. İstatistik oluşturur ve İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı ile Ekonomik Araştırma Merkezi ile birlikte işgücü üzerine çalışır. İnsangücünün

niteliksel, niceliksel ve yapısal eğitim politikaları her dört yılda bir Hükümet tarafından Eğitim ve Araştırma için Kalkınma Planları aracılığı ile oluşturulur (European Centre for the Development of Vocational Training, 2012).

İngiltere’de insangücü planlaması alanında yapılan çalışmalar 1940’lı yıllara dayanmaktadır. “İnsangücü planlaması” terimi 1960’lardan sonra popüler hale gelmiştir. Günümüzde, İngiliz Ulusal İstatistik Ofisi, insangücü planlaması anlamında mükemmel derecede güvenilir veriler sunmaktadır. Sunulan veriler, İşveren Görüşleri Anketleri, İşveren Yetenek Talebi Anketleri ve İşyeri İstihdam İlişkileri Anketleri yardımı ile toplanmaktadır. Şeffaf ve dinamik bir insangücü planlama sistemi geliştirme çabasında olan İngiltere, akademisyen ve diğer paydaşlarla elde edilen verilerin esnek ve şeffaf olarak işgücü planlamasına dâhil edilmesini sağlamaktadır (Scott, Buchanan ve Bretheron, 2011: 6).

Norveç’te demografik ve makroekonomik öngörümlemeler ile politika analizleri için esas çerçeve model, Norveç İstatistik Araştırma Merkezi tarafından geliştirilmiştir. 1950’lerin sonunda ilk oluşturulan makroekonomik model basit bir girdi-çıktı modeli olarak kurgulanmıştır. 60’lar ve 70’lerde daha gelişmiş ve genel denge modelini de içeren modeller kullanılmıştır. 1960’larda başlayan bilgisayar dönemi, simülasyon modellerini de beraberinde getirmiş ve bu modellemeler 80 ve 90’larda da devam etmiştir. 2010 yılından itibaren, işgücü piyasası ile ilgili demografik ve ekonomik gelişimin analizi için çeşitli modeller kullanılmaktadır.¹

BEFREG modeli; doğurganlık, ölüm, göç gibi konular hakkında farklı alternatif varsayımlarda bulunmaya yarayan, Norveç İstatistik Araştırma Merkezince kullanılan yardımcı bir modeldir. MAKKO, esas olarak genel yönetim tarafından oluşturulan 12 farklı hizmet dalındaki işgücü talep tahminine yarayan kısmi bir modeldir. HELSEMOD ve LAERMOD modelleri 20 farklı sağlık personeli türü ve 4 farklı öğretmenlik türü için ayrı ayrı arz ve talep tahmini yapmaya yarayan kısmi modellerdir. MODAG, esas olarak Finans Bakanlığı tarafından orta vadede politika analizlerinde kullanılan dinamik bir makro modeldir. Bu modelde 21 farklı endüstriden 45 farklı ürün, girdi –çıktı analizi içinde maliyet tabanlı ilişkilerle sağlanan, ekonominin farklı durumlardaki eğiliminin ortaya konduğu ekonometrik

¹ İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ- TÜRKİYE’DE MEVCUT DURUM VE NORVEÇ ÖRNEĞİ , İŞKUR 2. İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresinde sunulan bildiriden yararlanılmıştır.

eşitlikler kurulmaktadır. Bu modelde işgücü, eğitim düzeyine göre beş gruba ayrılmıştır. MOSART modeli ise, resmi demografik öngörümlemeler ile tutarlı olan bir dinamik mikro simülasyon modelidir. Bu model eğitim, işgücü arzı ve ücret harcamalarının öngörülenmesi ile politika analizlerinde kullanılır. İşgücünün eğitime göre arzı, eğitim eğilimlerinin çeşitli varsayımları ve yaşa ve cinsiyete bağlı işgücü piyasası katılım oranları için modellenir. AD-MOD modeli, 21 sektörden bilgi alan MODAG ve 27 farklı eğitim grubundan veri alan MOSART modellerine toplam işgücünü dağıtan bir alt modeldir. Modelin esas amacı değişik eğitim gruplarının arz ve talebinin karşılaştırılmasıdır. MSG6 modeli ise uzun dönemli projeksiyonlarda ve politika analizlerinde kullanılan, hesaplanabilir bir denge modelidir. MODAG ve MSG 6 modellerinde bulunan kısıt, işgücünün homojen olduğunun varsayılmasıdır.

Bir kurum içinde birden fazla farklı modelin yer alması büyük avantajdır. Bu şekilde bir organizasyonel tutarlılıkla, başarıya daha kolay ulaşılabilir. Geçmiş yıllarda kullanılan MAKKO ve HELSEMOD parçalı modelleri daha çok ekonomik gelişmeler üzerine yapılanmaktaydı. Petrol gelirlerindeki düşüş ve nüfusun yaşlanma eğilimi ile birlikte, kamu tarafından finanse edilen sağlık ve sosyal hizmetlerin standartlarına geçen yıllara göre gelişme gözlenmektedir. HELSEMOD modeli ile yapılan sağlık ve sosyal hizmetlere ilişkin eğitim arz ve talebini konu alan öngörümlemeler, 2009 yılında Norveç İstatistik Araştırma Merkezi tarafından yayınlanmıştır. Bu araştırmaya göre talep tarafı için üç muhtemel senaryo bulunmaktadır. Bu senaryolar, kullanıcı eğilimleriyle sabitlenmiş, demografik değişkenlerle artan düşük bir talep; binde 5 yıllık büyüme oranı ile orta düzeyde bir talep ve yüzde 1 büyüme ile yüksek düzeyde bir talep olarak sıralanabilir. Arz tarafında, 2007 yılından beri eğitime ilişkin bilgiler ve eğilimler mevcuttur (Stølen, 2010).

Eğitimin farklı türlerine göre işgücü arz ve talebinin belirlenmesi, hem yerel otorite hem öğrenciler hem de işverenler açısından önem taşır. Bireyler hangi konular üzerine ihtisas yapacaklarını, işverenler uzun dönemli planlamalarını, endüstriyel gelişim ve iktisadi reformlarını bu dengeye göre değiştirirler. Norveç İstatistik birimi 1993 yılından beri bu projeksiyonu gerçekleştirmektedir. İşgücü tahminlemesi(projeksiyonu) gerçekleştirilirken MODAG makroekonomik modeli kullanılmaktadır. Bu model endüstriler arası darboğazları, kayıpları yakalayan çok

sektörlü ekonomik bir modeldir. Beş eğitimsel grup için işgücü talebi, her bir endüstri için modellenmektedir. Bu beş eğitsel grup kendi içinde 28 farklı alt gruba bölünmüştür. MODAG modelinin 2008 yılında yayınlanan standart versiyonunda, sadece bir işgücü tipi bulunmaktaydı. Modelin farklı bir versiyonunda, işgücü beş farklı eğitim grubuna bölünmüştür. İşgücünün endüstriyel bazda toplam talebi, diğer girdilerle birlikte, teknolojik gelişmeye bağlıdır. Bununla birlikte göreceli faktör fiyatları, uzun dönemde işgücü talebinde önemli rol oynamaktadır. MODAG modeli, finans, ürün ve işgücü olmak üzere üç esas piyasaya odaklanır. Modelin ana yapısı, fiyatların, hane halklarından ve firmalardan gelen talebi belirlediğini varsayar (Cappelen, Gjefsen, Gjelsvik, Holm ve Stølen, 2013). Modelin 2010 yılındaki son versiyonundan hareketle 2030 yılına dair projeksiyonlar hazırlanmıştır (Bjørnstad ve Gjelsvik, 2011).

Norveç İstatistik Araştırma Merkezi çalışmaları yanında Norveç İş Kurumu, işverenler üzerinde her yıl araştırma yaparak işgücü piyasası çalışmaları yürütmekte, işverenlerin beklenti ve değerlendirmelerini belirlemektedir. Norveç yaklaşık dört buçuk milyon nüfusa sahip bir ülkedir. Tüm ülkeden alınan 10.000 işletmelik örneklem, 100'den fazla işçi çalıştıran tüm işletmeleri kapsamaktadır. İşverenlerden halen işletmelerinde çalışan işçi sayısı ile gelecek yıl çalışmasını bekledikleri kişi sayısı arasında bir değerlendirme yapmaları istenir. Bunun dışında hangi mesleklerde çalışan bulma konusunda zorluk yaşadıkları sorulur (Tuy, Hansen ve Price, 1999: 67).

Genel olarak dünyaya bakıldığında, 1950'li yıllarda, Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Almanya gibi ülkeler, toplam talebin oldukça yüksek olmasına karşın, yapısal işsizliğin de yüksek seyretmesine karşı acil önlem alınması gerektiğinin farkına vardılar. Bir yandan fen, tıp, eğitim gibi alanlarda kalifiye işgücü sıkıntısı yaşayıp diğer yandan tarım, inşaat gibi alanlarda işgücü fazlası ile karşılaştılar. Bu nedenlerden dolayı, istihdamın mesleki yapısının tahminlemesi önem kazandı (Hughes, 1993: 4). Aşağıdaki tablo, dünyadaki bazı ülkelerin insangücü talepleri ile ilgili sistematik bakış açısını sunmaktadır (Neugart ve Schömann, 2002: 16).

Tablo 10: Seçilmiş Ülkelerin İnsangücü Sistem Modellerine Bakış

	Avusturya	Kanada	Fransa	Almanya	İngiltere	Japonya
Zaman Aralığı	2000-2005	2000-2004	2000-2010	1999-2010	2001-2006/2010	1998-2010
Düzenleme periyodu	Geçmişte düzensiz	5 yılda bir	Düzensiz	5 yılda bir	Yılda bir	5 yılda bir
Genel veri kaynağı	Nüfus ve nüfus örnekleri, sosyo ekonomik veritabanları, şirket veritabanları, işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik sistemlerinden alınan mikro veriler	Nüfus sayımları, aylık işgücü anketleri	İşgücü anketleri ulusal hesaplar	İşgücü Anketleri, Ulusal hesaplar, sosyal güvenlik kayıtları	Nüfus sayımları, işgücü anketleriyle birlikte diğer anketlerden çıkarılmış endüstriyel veri	Nüfus sayımı, basit anketler
Tahminleme için masraflar kime ait?		İşgücü bakanlığı	İstihdam bakanlığı		Eğitim ve İstihdam Departmanı ile bağlantılı araştırma kuruluşu	İşgücü Bakanlığı
Tahminlemeyi kim yapar?	Bağımsız araştırma kurumları	Bağımsız araştırma kurumları	İstihdam Bakanlığı İstatistiksel ve Ekonomik Araştırma Bölümü	Bağımsız ve kamu araştırma kuruluşarı	Bağımsız araştırma kuruluşu	İstihdam Politikası Araştırma Komitesi
Tahminlemeyi kim kullanır?	Formal tahmin sonuçlarına yüksek bir talep bulunmaz	Eğitim programları için federal hükümet, sektörel konseyler, müfredat ve meslek standardı oluşturmak, bireyler	Hükümet ve bölgesel yönetimler	Genelde kamu kullanımı	Politika yapıcılar	İstihdam konularının tartışılmasında en önemli araç
Uygulama	Sonuçların uygulaması oldukça zayıftır. Kalite değerlendirmesi yapılır.	Federal İşgücü Bakanlığı, Eğitim Bakanlığı	Eğitim Bakanlığı	Bölgesel farklılıklar, ulusal ve bölgesel tahminler arasında uzak ilişki	Eğitim ve İstihdam Departmanı tarafından dağıtılan görevler, bütüncül anlayış bulunmuyor	Hükümet, sosyal paydaşlar
Diğer Özellikler	Stajer işgücü piyasası için özel kısa dönemli değerlendirmeler yapılır.	Geniş alanda kullanım(CD lerde dağıtım, okullara bildirim)	Eğitim ve İstihdam bakanlıkları arasında köprü kurulur	sınırlı şeffaflık ve ulaşılabilirlik	Nitelik kısıtları için ek anket gereksinimi	Hükümet tarafından sonuçlar sunulur ve halkın desteği alınır, ekonomik görünümün parçası

Kaynak: Neugart ve Schömann, 2002.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI VE İŞGÜCÜNÜN MEVCUT DURUMU

3.1. TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI ÇALIŞMALARI

Türkiye’de insangücü ve eğitim planlaması ile ilgili makro düzeyde yapılan birçok çalışmadan bahsedilebilir. Bu çalışmaların ortak noktası, anlık, kesintili oluşları ile sistematik ve sürdürülebilir olmamalarıdır. İnsangücü planlaması ile ilgili tek bir çatı kurum mevcut değildir. Bilimsel bulgulara dayalı ve kalkınma plânları ile bütünleşmiş bir eğitim plânlaması uygulanmasından söz etmek olanaksız olup bu durum Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) gibi kurumlarda eğitim plânlaması gerçekleştirecek olan üst düzey kadronun istihdam edilmemesinden kaynaklanmaktadır (Adem, 2008: 12). Ayrıca bu kurumların organizasyon şemalarında da makro planlamaya dair kısımlar yer almamaktadır.

Türkiye’de planlı döneme 1961 Anayasası ile girilmiştir. Bundan önce, 1923-32 arasında liberal ekonomi politikası, 1932-50 arasında iktisadi devlet politikası ve 1950-62 arasında ise tekrar liberal ekonomi politikası uygulandığı genel kabul gören dönemlerdir. Bu dönemlerde sistematik bir eğitim planlaması yapıldığından söz edilememekte ve yapılan eğitim planlarının kısa dönemli, düşük bütçeli olarak; sistemli bir bütün değil parçalı olarak; bağımsız planlama anlayışına uygun olarak bütünlükten uzak bir şekilde; durgun bir yapı içerisinde oluşturulduğu gözlenmektedir. 1960 yılına kadar gerçekleştirilen Milli Eğitim Şuralarının eğitim planlaması kurumu işlevi gördüğü ve çıktılarının eğitim planlarını meydana getirdiği farz edilebilir (Hesapçıoğlu, 2001: 11).

1960 yılından itibaren planlı dönemde, MEB ve Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), eğitim planlaması konusunda karar alıcı kuruluşlar olmuştur. DPT, günümüzde Kalkınma Bakanlığı olarak hizmetlerine devam etmektedir.

1968 yılında DPT tarafından yapılan “Yüksek Öğretim Araştırması”, “...yükseköğretimin tüm sorunları üzerinde fikir geliştirecek ve yükseköğretimin plânlanması, yeni üniversite projelerinin geliştirilmesi ve benzeri fonksiyonları görmek üzere her üniversite ve fakülteden daimî “Plânlama Büroları” kurulmalıdır.”

ve “ Üniversiteler, MEB, DPT temsilcilerinden oluşan “Yükseköğretim Ünitesi” koordinasyon sağlamak üzere periyodik olarak toplanacak ve aldığı kararları “Plânlama Büroları” temsilcilerine aktaracaklardır.” şeklinde iki karar içermektedir (Balyer, 2008: 89). Yaklaşık 50 yıl sonra bakıldığında bu kurumun kurulmamış olması, ülkede alınan kararların kesikliliğini ve sürdürülebilirlikten uzak olduğunu göstermektedir.

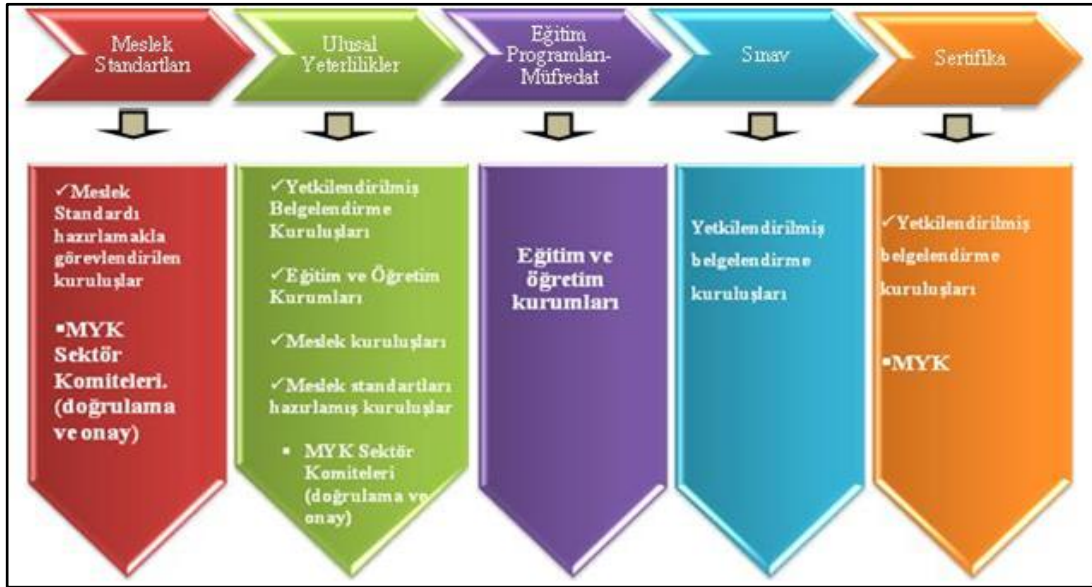
İnsangücü planlamasından genellikle kalkınma planlarının içinde bahsedilmektedir. 1980 yılına kadar yapılan beş yıllık kalkınma planları daha yüksek oranda yaptırım gücü ve bağlayıcılığa sahipken, 1980 sonrası planlar yol gösterici şekilde tasarlanmaktadır. Bu nedenle matematiksel modellemelerle çalışılmamaktadır.

OECD’nin bakış açısına göre, bugün Türkiye’de eğitimi yönlendiren, politika bağlamında, güncel üç doküman bulunmaktadır. Bunlar, eğitim sistemine orta ve uzun dönemli hedefler koyan Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı(2010-2014); bir hükümet stratejisi olan ancak eğitimi de içeren 10. Kalkınma Planı(2014-2018) ve Avrupa Birliği stratejisiyle birebir ilişkili olan Hayat Boyu Öğrenim Strateji Belgesidir. 2023 yılı itibarı ile Türkiye’nin eğitim ile ilgili aşağıdaki hedefleri bulunmaktadır (OECD, 2013: 6).

- a) Eğitimli bireylerden oluşan bir toplum olmak
- b) FATİH projesi ile her öğrenciye bir tablet ve her sınıfta elektronik tahta uygulamasını yaygınlaştırmak
- c) Okul öncesi, ilkokul ve ortaokul devam oranlarını % 100’e çıkarmak
- d) Mesleki eğitimin önemini vurgulamak
- e) YÖK reformunu gerçekleştirmek
- f) Özel Üniversitelerin sayısını arttırmak
- g) Üniversitelerin kalitesini arttırmak
- h) Üniversitede çalışan akademisyen sayısını arttırmak
- i) Dil öğrenimini bir politika haline getirmek
- j) Cinsiyet ve bölgesel temelli ayrımcılığı önlemek
- k) Öğrencileri yükseköğrenime ve geleceğe daha esnek bir yapı içerisinde hazırlamak

Aşağıdaki şekil, Türkiye’de mevcut mesleki/ sektörel yapı ile eğitim sisteminin bağıını açıklamaktadır. Bu yapıya göre, Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK) liderliğinde sektör komiteleri ve diğer kuruluşlar ile birlikte hazırlanan Meslek Standartları, Ulusal Yeterlilikler çerçevesini oluşturacak şekilde yayınlanır. Daha sonra gerek örgün gerekse yaygın eğitim düzeyinde kabul edilen ve müfredatla uyumlaştırılan mesleki yeterlilikler, Türk Akreditasyon Kurumu tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının sınav sistemleri ile değerlendirilir. Sınav başarıları MYK tarafından sertifika şeklinde onaylanarak işgücü piyasasına dâhil olunur.

Şekil 2: Sistemdeki süreç ve aktörler ile meslek standartları ve yeterliliklerden başlayarak eğitim, sınav ve belgelendirme aşamalarına ilerleyen Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin işleyişi



Kaynak: Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2010.

Türkiye’de makro boyutta insangücü planlamasına dayanan ve eğitimle bağlantısı olan, aktif/ pasif işgücü piyasası tedbirlerinin dengeli bir şekilde alındığı, bir ulusal istihdam politikası mevcut değildir. Var olan veya yeni uygulamaya konan ekonomik planlar ve programlar büyüme, enflasyon, mali disiplin gibi tamamen iktisadi alanlara odaklanmakta, bunun dışında bir istihdam politikası ortaya konamamaktadır. İstihdam düzenlemeleri ise işsizlik sigortası, kıdem tazminatı,

istihdamı arttırmaya yönelik kredilendirme gibi ikincil düzenlemelerden ibarettir. (Kesici, 2011). Aktif politika araçları İŞKUR aracılığıyla uygulanmakta, mesleki yetiştirme kursları, iş ve işçi bulmada aracılık, iş ve meslek danışmanlığı gibi faaliyetler düzenlenmektedir.

3.1.1. OECD Akdeniz Bölge Projesi

Türkiye’de planlı duruma geçilen 1933 yılından beri eğitim planlaması faaliyetleri yürütülmektedir. Bunun yanında Cumhuriyetin kurulmasından itibaren oluşturulan Anayasalarda da planlama faaliyetinden bahsedilmektedir.

Türkiye’de uluslararası olarak eğitim planlaması adına yapılan ilk çalışma, UNESCO tarafından 1965 yılında, İtalya, Yugoslavya, Yunanistan, Portekiz ve İspanya ile birlikte gerçekleştirilen Akdeniz Bölge Projesidir. Bu raporda insangücünün mevcut durumu ortaya konarak gelecekte ihtiyaç duyulacak insangücü tahminlenmeye çalışılmıştır. Rapor, hem sosyal talep yaklaşımını hem de insangücü ihtiyacı yaklaşımını göz önüne alarak hazırlandığından, oldukça zengin ve yol gösterici olmakla birlikte siyasal iktidarlar tarafından çok fazla dikkate alınmamıştır.

Bu rapordaki en büyük eksiklik 1955 ve 1960 yıllarındaki nüfus sayımlarına bağlı olarak hazırlanmasından dolayı, çeşitli verilerde istatistiksel olarak eksiklikler bulunmasıdır. Bu sayımlarda bulunmayan mesleki bilgi edinmeye yarayacak soruların eksikliği, değerlendirmeyi yetersiz kılmıştır.

3.1.2. Kalkınma Planları

Türkiye’de uygulanan kalkınma planlarında izlenen yol, planlanan dönem için milli gelir büyüme hızının belirlenerek, eldeki tüm kaynakların bu hızı elde edebilmek için malların talep tahminlemesini ve bu talebe sahip malları üretebilmek için gereken yatırımların sektörel dağılımını gerçekleştirmek şeklindedir. Sonuca ulaşma açısından tutarlılık planlaması; aşamalarla yol alındığından aşamalı planlama adını almaktadır. Planlamanın aşamaları; milli gelir büyüme hızının belirlenerek, bu hıza uygun tasarruf oranının Harrod-Domar ekonomik modeli ile hesaplandığı makro aşama; sanayi mal taleplerinin girdi-çıktı analizi ile belirlendiği sektörel aşama ve bu

bilgilerin hayata geçirildiği proje aşaması olarak adlandırılmıştır (Hesapçioğlu, 1989: 25).

Türkiye, merkezi planlamayı ilk uygulayan ülkelerden biri olarak ilk beş yıllık sanayi planını 1933 yılında gerçekleştirmiştir. Daha sonra 1938 yılında planlama yapılmış ancak savaş dönemine rastladığından uygulanamamıştır. Savaş sonrası 1947’de de bir plan yapılmış ancak bu plan da uygulanamamıştır.

1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı’nın kurulmasıyla planlı döneme geçilmesi çalışmalarına başlanarak, 1963 yılında Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı oluşturulmuştur. Bu ilk planda, üçüncü bölüm, “İnsangücü, İstihdam, Eğitim ve Araştırma” başlığını taşımaktadır. “Çalışan nüfusun çeşitli meslek gruplarının bölünüş/ündeki dengesizlikleri ortadan kaldırmak ve daha dengeli bir dağılım sağlamak.” istihdam açısından bir amaç olarak ifade edilmiştir. Eğitimin, toplumdaki görevleri dağıtacak bir mekanizma olduğu belirtilmiştir. Türkiye'nin işgücü durumunun tespiti ve gelecek insangücü ihtiyacı hesaplanması gerçekleştirilmiştir. Mevcut insangücü başlıca tarım, sanayi ve hizmetler ana kesimleriyle sanayiın alt kesimleri olan inşaat, maden çıkarıma ve imalat sanayiinde incelenmiştir. Sektör bazında işgücü hesaplanmıştır. Her sektörde toplam işgücü projeksiyonu yapılmış, daha sonra işgücünün mesleki yapısına indirgenmiştir. Ancak bu projeksiyonları hangi yöntemlerle gerçekleştirdiklerinden, projeksiyon yapan kişi veya kurumdan bahsedilmemektedir. Veri edinme şekli hakkında bir bilgi mevcut değildir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1963: 439)

1968-1972 yıllarını kapsayan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında insangücüne yine ayrı bir bölüm ayrılmış, “Ekonomik Gelişmede İnsan Unsuru” adını alan bölümde eğitim, istihdam, insangücü konuları ele alınmıştır. Nüfusun sektörlere dağıtımını devam etmiş ancak hangi yolla hesaplandığı hakkında açıklama getirilmemiştir. Bu konu ile ilgili güzel bir nokta, bir önceki dönemin projeksiyonlarının gerçekleşme durumu sorgulanmış, bu anlamda sürdürülebilirliğin bir işareti gözlenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1968: 127).

Tablo 11. Birinci Beş Yıllık Planda Öngörülen ve Bu Dönemde Gerçekleşen Çalışan Nüfustaki Artışların Karşılaştırılması (15 ve Daha Yukarı Yaşta Çalışanlar)(Bin kişi)

Sektörler	Birinci Planda Öngörülen		Gerçekleşen		Fark
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Tarım	700	33,2	213,1	17,5	-486,9
Sanayi	316	14,9	375,5	30,9	59,5
İnşaat	204	9,6	152,8	12,6	-51,2
Hizmetler	890	42,2	474	38,9	-416
Toplam	2110	100	1215,4	100	-894,6

Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı, 1968:127.

Öte yandan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında işgücü arz ve talebi tarım sektörü ve tarım dışı sektörler için hesaplanmıştır. 1968-1972 yılları için projeksiyon da gerçekleştirilmiştir. Ancak yine kaynak olarak DPT çalışmaları gösterilmiş, yöntem hakkında bilgi verilmemiştir.

Birinci plandaki aynı ifade, İkinci Planda da devam etmiş, “Çalışan nüfusun çeşitli meslek kollarına bölünüşünde dengesizlikler vardır. Bu dengesizlikleri giderici ve ortaya çıkan yeni iş imkânlarına göre, yurttaki iktisadi sektörler ve çalışma kademeleri arasında insangücünün dengeli bir dağılımı ve yapı değişikliğini sağlayıcı bir insangücü politikası güdülecektir.” cümlesi aynen yerini almıştır. Bunun yanında insangücünün nicelik ve nitelik yönünden yeterli duruma getirilmesi ve mesleki kırılim sağlamak için yeterliliğe dayalı bir çalıştırma politikası güdüleceğinden bahsedilmektedir. Ancak bu çalışmanın nasıl gerçekleştirileceği hakkında bilgi verilmemiştir. Tarım ekonomisinden çıkılarak sanayileşme hamlesine girildiği yine Planda verilen bilgiler arasındadır. İnsan kaynağının da bu hedefe uygun olarak yetiştirilmesi fikri planda yer almaktadır.

Çok ilginçtir ki, İkinci Plan normalde kısa dönemli planlar grubunda yer almasına karşın, insangücü talep tahminlerini orta dönemli sayılabilecek 15 yıl için gerçekleştirmiştir. 1968-1982 yıllarını kapsayan insangücü tahminlerinin uzun erimli yapılma gerekçesi de, eğitimin ihtiyaç olacak insangücünü üretebilmek için uzun süreye ihtiyacı olduğu şeklinde açıklanmıştır. Bu nedenle 1968-1972 yıllarını kapsayan eğitim kapasiteleri, 1976-1982 arasında oluşacak insangücü ihtiyacına göre oluşturulduğu açıklanmaktadır.

Yine şaşırtıcı biçimde meslek grupları ile bu meslekleri temin edecek eğitim alanları arasında paralellik kurulmuştur. Meslekler Mühendisler, Fen Memurları, Ziraat ve Ormancılık, Fizik ve Kimya, Sanatkârlar, gibi alt başlıklara ayrılmış, her biri için talep tahminleri oluşturulmuştur. Bunun yanında arz projeksiyonları da sağlık elemanları için hesaplanmıştır.

Eğitim için hem sosyal hem de iktisadi talebin karşılandığı bir sistem önerilmiştir. “Bir alanda insangücü ihtiyaçları kesin olarak belli olmadan, özellikle meslek ve teknik öğretim alanında yeni meslek dal veya kademeleri ile ilgili eğitim bölümleri ve yeni okullar açılmayacaktır. Açılacak her okul veya kademenin mezunlarının hakları ve statüsü öğrenci alınmadan ayrıntılı olarak tespit ve ilan edilecektir.” cümleleri oldukça iddialı ancak günümüz penceresinden bakıldığında halen gerçekleştirilmemiş hedeflerdir. Bu hedeflerin başarılması için kurum düzeyinde yapılacaklar söz konusu edilmemiştir.

1973-1977 yıllarını kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, geçmiş planda hedeflenen eğitimin sosyal ve iktisadi talebi aynı anda karşılaması noktasında başarısız olduğunun özeleştirisini yapmaktadır. Sosyal talep baskısı altında, ekonominin talep etmediği eğitim dallarında kapasite artışı gerçekleştiği vurgulanmaktadır. Ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerektirdiği nitelik ve nicelikte insangücünün yetiştirilmediği, bireylerin kalkınmaya yeterince katkı sağlamadığı, sosyal adalet ve eşitlikle ilgili fonksiyonları tam olarak yerine getirmediği bir anlamda itiraf edilmiştir. Nitelik ve nicelik olarak işgücü piyasası ve eğitim arasındaki bağlantının kurulmamasından dolayı işgücü arzında dengesizlikten söz edilmektedir.

1973-1977 yıllarını kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında; geçmiş plan döneminde insangücü sayısında artış olduğunu ancak akışta sıkıntı olduğu belirtilmektedir. Mühendis açığının kapandığından, teknisyen ve bunun yanında sağlık insangücünde dış doktoru ve eczacı dışında açığın devam ettiğinden bahsedilmektedir. Ancak bu konuda hesaplamalar ve veri setlerinin temin yeri yine belirsizdir. Birinci ve İkinci Planda yer alan “Eğitime duyulan sosyal talebin baskısı, ekonominin talep etmediği eğitim dallarında gereksiz kapasite artışlarına yol almıştır.” cümlesi yine planda yerini almıştır. Aynı şekilde eğitim sisteminin, ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerektirdiği nitelik ve nicelikteki insangücünü

yetiştirme, fertlerin bilgi ve maharetlerini artırarak ve değer yargılarını etkileyerek kalkınmadan doğan değişikliklere uyumlarını ve kalkınmaya olumlu katkılarını sağlama ve sosyal adalet ve fırsat eşitliğini geręekleřtirme fonksiyonlarını tam olarak yerine getiremediği vurgulanmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1973).

1979-1983 yıllarını kapsayan Dördüncü Planda yine insangücü başlığı yer almaktadır. İktisadi Olarak faal nüfusun öğrenim durumları ortaya konmuştur. Nitelikli insangücü sayısında artış görüldüğü ancak, arz-talep dengesizliklerinin yaşanmaya devam ettiği, bunun yanında da ortaöğrenim görmüş insangücünün yetersi kaldığı vurgulanmıştır. Lisans mezunu bireylerin teknisyen olarak görev aldığı belirtilerek bu durumun israf olduğu açıklanmıştır. Yine hesaplama yöntemi veya veri kaynağı konusunda açıklama mevcut değildir. Bunun yanında Meslek Odalarından toplandığı belirtilen verilerle, 1972/1977 yılları meslek grupları karşılaştırılması geręekleřtirilmiřtir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1978).

Tablo 12: Meslek Grupları Karşılaştırması

Meslek Grupları	1972	1977
Mimar	4380	9330
İnşaat Mühendisi	8290	20850
Makine Mühendisi	5550	15430
Elektrik Mühendisi	3420	7090
Maden ve Met. Müh.	1690	2420
Kimya Müh.	3080	8050
Harita Müh.	650	1420
Ziraat Müh.	6920	7500
Orman Müh.	2440	2710
Veterinerler	1785	2750
Diğer Müh.	4050	4180
Ara toplam	42255	82709
İnşaat Teknisyeni	9000	12580
Makina Teknisyeni	11360	15950
Elektrik Teknisyeni	7270	13210
Maden Teknisyeni	800	1200
Teknik Ressam	8900	10550
Kimya Teknisyeni	12620	13790
Tarım Teknisyeni	5800	9940
Orman Teknisyeni	1000	1200
Hayvan Sağlık Memuru	1000	1525
Diğer Tekn.	9290	11875
Ara toplam	67040	91820

Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı, 1978.

Dördüncü plan dönemindeki insangücü talep tahminlerinin, üçüncü plandaki gibi sadece Gayri Safi Milli Hasıladaki değişikliklere göre değil, kalkınma hızı ve diğer toplumsal ve ekonomik değişkenler göz önüne alınarak hesaplandığı belirtilmektedir. Arz hesaplanmasında ise mevcut eğitim kurumlarının tam kapasite kullanımı esas alınmıştır. Eğitim- istihdam bağlantısının açıklanmasında, sosyal talebin fazlalığı karşısında yükseköğretim kurumlarının sağladığı eğitim olanaklarının sayısal olarak yetersiz olduğu, bunun yanında ülkenin insangücü gereksinimleri açısından tutarsız, kurumlar arası dağılım açısından dengesiz bir görünüm içinde olduğu belirtilmiştir. Yükseköğretimin çağdaş özerklik anlayışı çerçevesinde planlı yaklaşım ve plan disiplinine uygun olarak gelişmesi ve yönlendirmesi hedeflenmiştir.

1985-1989 yıllarını kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında insangücü planlamasının makro bir modele dayandırıldığından bahsedilmektedir. Diğer planlarda olduğu gibi yükseköğrenim arz tahminleri, yüksek öğretim kurumlarının mevcut kapasiteleri baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu plan döneminde de orta öğrenim görmüş birey yetiştirmeye önem verileceği ifade edilmiştir. Belki de en önemli yeniliklerden biri, plan uygulamasının izlenmesi ve değerlendirilmesi başlığı altında, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün çalışmalarında temel verilerin ıslahına ağırlık vermesi, kurum bünyesinde bilgi bankası kurması gerektiğinin ifade edilmesidir.

1990-1994 yıllarını kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "Eğitim sisteminin bütününe kapsayan bir eğitim insangücü planlaması sistemi kurulacak" olduğundan istikrarla bahsedilmeye devam edilmiştir. Yüksek Öğrenim ihtiyaçları belirlenirken sosyal talebin de göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir. Ancak önceki planlarda sosyal talebin yoğun baskısı nedeniyle arz talep dengesine uygun bölüm ve okul açılmadığı belirtilmekteydi. Bunun yanında yeni yükseköğretim kurumları açma konusunun hazırlanacak bir yükseköğretim master planı çerçevesinde gerçekleştirileceği aktarılmıştır. Planlanan dönemde öğretmenlik, sağlık bilimleri, endüstri mühendisliği gibi dallarda az artışına önem verileceği belirtilmekte, ancak hesaplama yönteminden bahsedilmemektedir. Bu planın en önemli hedeflerinden biri, işgücü piyasası verilerinin uluslararası standartlara uygun, karşılaştırılabilir, süreklilik arz eden bir biçimde temin edilmesini sağlanmasının talebidir.

1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, planlar biçim değiştirmiş ve projelerle ilerleme yolu seçilmiştir. İnsangücü planlama ile ilgili verilerin sayısal olarak ortaya konduğu 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda bile, verilerin hesaplama yöntemine dair bilgi bulunmadığı gibi sadece belirli meslekler için yapılan değerlendirmeler için seçim kriterinden de bahsedilmemiştir. Bu planda, önceki planlarda kullanılan "İnsangücü" sözcüğü neredeyse terk edilmiştir. Temel Yapısal Değişim Projeleri başlığı altında, "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi" başlığında, "Eğitim Reformu" ve "İstihdamın Ve İşgücü Piyasasında Etkinliğin Artırılması Projesi" ne yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 1995). Eğitimin, plan döneminin en önemli konusu olduğundan bahsedilmektedir. Sanayileşme Yaklaşımı

ile ilgili kısımda, “Sanayiın ihtiyaç duyduğu insangücünün yetiştirilmesi amacına yönelik eğitim politikasının oluşturulması ve uygulanmasında karşılaşılan yetersizlikler devam etmektedir.” saptamasında bulunulmuştur. Yine önemli başlıklardan biri, Meslek Standartları Kurumu’nun oluşturulma gerekliliğidir (Kalkınma Bakanlığı, 1995: 65). Yedinci Planın Eğitim bölümünde geçen “Yükseköğretim bürokratik ve merkeziyetçi yapıdan kurtarılacak ve sistemde rekabeti geliştirici düzenlemeler yapılacaktır” (Kalkınma Bakanlığı, 1995) ifadesi, 2000-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda neredeyse aynı kelimelerle “Yükseköğretimin bürokratik ve merkeziyetçi yapıdan kurtarılarak uzun dönemli planlama ve koordinasyondan sorumlu bir yapıya kavuşturulması; yükseköğretim sisteminde rekabetin geliştirilmesi, idari, mali ve bilimsel özerkliğin güçlendirilmesi için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 1999: 84).

Sekizinci Planda, insangücü planlaması ile ilgi kurulabilecek, “Yeni üniversite ve bağlı birimlerin kurulması objektif kriterlere ve geniş tabanlı bir karar alma sürecine bağlanacaktır.” ifadesi kullanılmış, ancak kriterler ve karar alma süreci hakkında bir bilgi olmamakla birlikte sürecin sorumlusundan da bahsedilmemiştir. Ayrıca “Sağlık ve eğitim personeli sayısı ve niteliğinin geliştirilmesi ve dengeli bir dağılıma ulaşılması ihtiyacı önemini korumaktadır. Hızlı gelişim göstermekte olan bilgi teknolojisi gibi bazı alanlarda arz yetersizliği görülürken, başta ziraat ve inşaat mühendisliği olmak üzere bazı alanlarda arz fazlalığı dikkati çekmektedir.” ve “Mesleki ve teknik örgün ve yaygın eğitim ile ekonominin insangücü ihtiyaçları arasındaki uyumun geliştirilmesi gereği devam etmektedir.” şeklinde mevcut durum değerlendirilip, “Eğitim sistemi, sayı ve kalite yönünden ekonominin ve toplumun nitelikli insangücü ihtiyacının karşılanmasını sağlayacak şekilde geliştirilecektir.” cümleleri ile hedef belirlenmiştir. “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dahil olmak üzere, işgücü Piyasası ve çalışma hayatı ile ilgili kurumların yeniden yapılandırılması zorunlu hale gelmiştir.” Şeklinde bir durum kabulü mevcut olup “İşgücü piyasası enformasyon sistemi ve veri tabanının güçlendirilmesi ve kurumsallaşma eksikliklerinin giderilmesi” için çalışma yapılması önerilmiştir. “İşgücü piyasası ve çalışma hayatı veri tabanı güçlendirilecek, ulusal veri tabanı ile

ilişkili veri üreticisi kamu kurum ve kuruluşlar ile sivil toplum kuruluşlarına destek verileceği.” Şeklinde politika uygulanacağı belirtilmiştir.

1995 yılı mevcut rakamları, 2000 yılı tahmin edilen rakamları tabloda görülmektedir. Ancak rakamların eğitim sistemine yayılımı ile ilgili bir veriye ulaşılamamıştır.

Tablo 13: Yedinci ve Sekizinci Plan, Meslek Arz/Talep Karşılaştırması

Meslek Türü	Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı				Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı			
	1995		2000(tahmin)		2000(Tahmin)		2005(Tahmin)	
	Arz	Talep	Arz	Talep	Arz	Talep	Arz	Talep
Hekim	67,2	78,3	83,5	100	80,9	97,6	89	121,7
Dişhekim	13,8	16,3	16,8	22,3	14,2	21,5	16	28,3
Eczacı	18,1	17,8	21	22	21,8	21,6	21,3	26,2
Hemşire	69	140,4	104	176,6	71	172,8	77,1	212,8
İlköğretim Öğretmeni	318,8	372,4	357,8	417,9	334,2	376	394,8	413
Ortaöğretim Öğretmeni	135,8	111,1	159,8	156,7	155,7	133	210,1	180
Yükseköğretim Öğr.Elemanı	49,6	49,2	72,6	75,4	64	83	85	119,5
Polis	127,1	140,4	182,6	200				
Mimar	25	19,4	29,5	25,9	28,8	25,1	33,1	32,4
İnşaat Mühendisi	38,9	30	43,6	37,1	43,9	37,1	50,2	45,9
Makina Mühendisi	37,3	35,5	45,7	45,9	44,3	44,7	52,1	56,3
Endüstri Mühendisi	8,7	8,2	11,9	12,4	12,4	12,4	17,6	18,8
Elektrik-Elektronik Müh.	25,7	22,2	32,2	30,9	32,4	30,9	39,7	43
Bilgisayar Mühendisi	4,1	5,1	5,9	7,3	6,8	9,2	12,6	16,6
Kimya Mühendisi	17,3	14,1	18,8	17,8	19,1	17,4	20,5	21,5
Maden ve Petrol Müh.	6,8	5,6	8,9	7,4	8,7	7,4	10,6	9,8
Metalurji Mühendisi	3,5	2,2	4,4	2,9	4,6	2,9	5,9	3,8
Jeoloji ve Jeofizik Müh.	9,7	7,5	12,8	10	14	10	17,5	13,3
Jeodezi Mühendisi	5,4	4,6	6,6	6,2	6,7	6,2	8,3	8,4
Cevre Mühendisi	2,1	3,2	3,9	5,5	5,5	5,5	9,1	9,5
Diğer Mühendisler	11,4	10,6	13,5	15,2	18,6	15,2	26,5	21,8
Ziraat ve Orman Müh.	46,3	29,5	64,4	39,3	62,2	38,1	73	49,1
Veteriner	9,5	9	12,2	12	11,8	11,6	14,3	15

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı; ekonomik ve sosyal gelişme eksenleri belirlemiş, İstihdamın Arttırılması başlığı altında “Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Arttırılması” konusu incelenmiştir. Bu kapsamda “Plan döneminde, ülke genelinde hızlı nüfus artışının neden olduğu olumsuzluklar azalmasına rağmen, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması ile eğitime ilişkin sorunlar çözülememiş ve eğitim-istihdam arasındaki ilişki yeterince kurulamamıştır.” cümlesi yer almaktadır.

Dokuzuncu Plan’da, örneğin, sağlık hizmetlerinde hedefler içinde hekim sayısının 2006 yılındaki 103.000 kişiden 2013 yılında 120.000 kişiye çıkarılması hedeflenmekteydi (Devlet Planlama Teşkilatı, 2006: 64). Ancak gerçekleşen duruma bakıldığında, 20013 yılındaki hekim sayısı 130.000’e ulaşmış, ancak toplam 30.000 kişiye daha ihtiyaç bulunduğu belirtilmiştir (Medikal Akademi Haber, 2013). Burada sorun ya yanlış nüfus artış hızı hesaplamasından dolayı fazla artan nüfusa karşılık az

gelen hekim sayısı veya farklı bir nedenden kaynaklanan hesaplama hatası olabilir. Aksi takdirde neden hedef sayının 120.000 olarak seçildiği sorgulanmalıdır.

2014-2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda geçmiş planla bağlantı kurup, başarılı/ başarısız bulunan konular ortaya konmuştur. İşgücü piyasası ile ilgili bilgi sisteminin oluşturulması amacıyla İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu bu kapsamda oluşturulmuştur. İlgili görüşler aşağıda yer almaktadır.

“Ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ara eleman temininde zorluk yaşanmasına rağmen, mesleki eğitim mezunlarının işsizlik oranı yüksektir. Bu oran 2000 yılında yüzde 10,9'dan 2005 yılında yüzde 13,3'e yükselmiştir. Bu durum bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla işbirliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve nitelikli eğitim personelinin yetersiz olması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.”

“Eğitim programlarının gözden geçirilmesi çerçevesinde, mesleki eğitimin işgücü piyasasındaki gelişmelere cevap verecek esnekliğe kavuşturulması amacıyla modüler sisteme geçilmesine yönelik çalışmalara sosyal tarafların katılımıyla başlanmıştır.”

“Eğitim kurumları dışında kazanılan becerileri de belgelendirecek tutarlı ve güvenilir, meslek standartlarına dayalı bir sınav ve belgelendirme sistemi oluşturulamamıştır. Ancak, meslek standartları, sınav ve belgelendirme sistemini devlet, işçi ve işveren kesimleriyle işbirliği içinde kurmak, yaygınlaştırmak, geliştirmek ve idame ettirmek amacıyla Ulusal Mesleki Yeterlikler Kurumunun oluşturulmasına yönelik yasal düzenleme çalışmaları sürdürülmektedir.”

“İşgücü piyasasına ilişkin bilgi sistemleri geliştirilmesi, eğitim ve işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşturulması ve istihdamın ve işgücü verimliliğinin artırılması için, yaşam boyu eğitim stratejisi dikkate alınarak ekonominin talep ettiği alanlarda insangücü yetiştirilecektir.”

“İnsangücü arz ve talep eğilimlerinin belirlenebilmesi amacıyla hanehalkının eğitim, istihdam ve meslek durumlarını içeren gerekli veriler üretilecek, derlenecek ve işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılacaktır.”

“Yükseköğretim Kurulu, standart belirleme, koordinasyon ve planlamadan sorumlu olacak şekilde yeniden yapılandırılacaktır. Yükseköğretim kurumlarının, şeffaflık, hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda idari ve mali özerkliğe sahip olmaları ve yerel özelliklere uygun şekilde uzmanlaşmaları sağlanarak, sistemin rekabetçi bir yapıya kavuşması desteklenecektir.”

Eğitim sistemi ve işgücü piyasası ile ilgili olarak aşağıdaki politikalara karar verildiği gözlenmektedir ancak bu çalışmada insangücü planlama ile ilgili sayısal verilere rastlanmamıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 33,47).

Dokuzuncu Planla ilgili olarak İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu raporu oluşturulmuştur (Devlet Planlama Teşkilatı, 2007). Bu raporda İşgücü piyasasının talep ettiği mesleklerde mesleki eğitim sağlanmalıdır. 18. Meslek dallarının, eğitimin içeriğinin ve süresinin belirlenmesi için kurumlarla işbirliği (İŞKUR, İşçi ve İşveren Sendikaları, Belediyeler, STK’lar, Odalar, Üniversiteler, KOBİ’ler, MEB) yapılmalıdır. İnsangücü planlaması ile işgücü planlamasının birbirini tamamlayacak şekilde ve eş zamanlı olarak yapılması gerekmektedir. İstihdam politikası ile ilgili kurumlar arasında koordinasyon güçlendirilmeli, kurumlar arası güçlü bir iletişim ağı ve veri tabanı oluşturulmalıdır.

“Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsenmesi, mesleki ve teknik eğitimde okul-işletme ilişkisinin orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonlarını dikkate alacak biçimde güçlendirilmesi yoluyla artırılacaktır.”

“Ulusal Yeterlilik Çerçevesi oluşturularak eğitim ve öğretim programları ulusal meslek standartlarına göre güncellenecek, önceki öğrenmelerin tanınmasını içeren, öğrenci hareketliliğini destekleyen ulusal ve uluslararası geçerliliğe sahip diploma ve sertifikasyon sistemi geliştirilecektir.”

“ Ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimde, program bütünlüğü temin edilecek ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde uygulamalı eğitime ağırlık verilecektir.”

“ Yükseköğretim Kurulu, standart belirleme, planlama ve koordinasyondan sorumlu olacak şekilde yeniden yapılandırılacaktır.”

“ Yükseköğretim kurumlarının sanayi ile işbirliği içerisinde teknoloji üretimine önem veren, çıktı odaklı bir yapıya dönüştürülmesi teşvik edilecek ve girişimci faaliyetler ile gelir kaynakları çeşitlendirilecektir.”

“İşgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliği artırılacak ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilecektir.”

Bu politikaları gerçekleştirebilmek için, “Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı” oluşturulmuştur. İlgili program “Eğitim Sisteminin İşgücü Piyasasıyla Uyumunun Artırılması” bileşeni ile “İşgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağın güçlendirilmesi” ni hedeflemektedir. Eğitim sisteminin işgücü piyasası ile uyumunun arttırılması konusunda; işgücü piyasasında talep edilen temel becerilerin ve gençlerin sahip olduğu yetkinliklerin tespit edilmesi; işgücü piyasası ve eğitim sistemine ilişkin istatistikî verilerin iyileştirilmesi, etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulması; etkin işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması yoluyla mesleki eğitim programlarının piyasa ihtiyaçlarına uygun planlanmasının sağlanması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın genel koordinatörlüğünü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üstlenmiştir.

10. Kalkınma Planını istihdam açısından desteklemek amacı ile, Ulusal İstihdam Stratejisi(2014-2023) isimli belge yayınlanmıştır. Bu belgede eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında ortak bir veri tabanının bulunmayışı dolayısı ile eğitim programlarının etkinliğinin ölçülmesinde sorun yaşandığı belirtilmiş ve eğitim sistemi ile sosyal güvenlik sistemini entegre bir şekilde izleyen ve değerlendiren bir sistem tasarımı önerilmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013: 22). Strateji belgesinde, sağlık sektöründe çalışan sayısının 2023 yılında, 2013 yılına göre %100 arttırılması planlanmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013: 46). Ancak bu plandan eğitim planlayıcıların, YÖK’ün, üniversitelerin haberinin olup olmadığı belirsizdir.

Türkiye’de insangücü planlaması için temel dayanak, daha önce de bahsedildiği gibi kalkınma planlarıdır. Onuncu Beş yıllık Kalkınma Planı için kurulan özel ihtisas komisyonlarından eğitim ve istihdam ile bağlantılı olanlar “33. Eğitim Sisteminin Kalitesinin Arttırılması”, “34. Yükseköğretim Sisteminin

Yapılandırılması” ve “37. İstihdam ve İşgücü Piyasası” dır. Bu komisyonların esas amaçlarından biri de beşeri sermayenin güçlendirilmesidir (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Planın “Nitelikli Eğitim ve İşgücüne Artan Talep” başlıklı bölümünde; nitelikli işgücüne duyulan talebin global ölçekte artması sebebiyle işgücünün niteliğinin artırılması; yeni teknoloji ve bilgilerin sunumunda meydana gelen hızlanma ve kolaylıkların eğitim süreçlerini zenginleştirmesi; yeni çağda dünya çapındaki yüksek nitelikli bireyleri kendine çeken ülkelerin daha fazla söz sahibi olacağı ve oldukça genç bir nüfus potansiyeline sahip ülkemizin bu durumu fırsata çevirmesi gerekliliğinden bahsedilmektedir.

Tüm Kalkınma Planlarında gözlenen ortak eksiklik, hedeflerin, amaçların, planların hangi yol ve yöntemlerle izleneceğinin ve kritik başarı faktörlerinin belirli olmaması ile sürdürülebilir bir planlama geleneğinin var olmadığı gerçeğidir. Her plan, sanki konu ile ilgili çalışma ilk kez gerçekleştirilmekte izlenimi vermektedir. Olması gereken, her planın, önceki plan dönemi için kısa bir bilançosunu verdikten sonra, kat edilen yolu ortaya koyması, daha sonra alınacak yol için çözümlemeye bulunmasıdır. Ayrıca –meli, -malı yüklemi ile biten tüm cümlelerin gerçekten yapılandırılması ve bunun izlemesi, bu yöntemlerin de açıkça planlarda belirtilmesi gerekmektedir. Bu yönüyle Kalkınma Planlarının sürekli değil kesikli bir yapıda oluşturulduğu açıktır. Bunun yanında planların sürdürülebilir olması ile ilgili olarak, bir önceki dönemde, belirli bir yıl için yapılan tahminlerin ne yönde gerçekleştiği, sapma varsa nedeni, doğru ise devamının getirilmesi gibi çalışmalardan uzak hareket edilmektedir.

Sonuç olarak Kalkınma Planlarında, 1963’ten beri 50 yıldan fazla süredir, Türkiye’nin insangücü ile ilgili sorunları ve hedefler ortaya konmuş, ancak her planda, bir önceki plandaki bu hedeflerin gerçekleştirilemediği vurgulanarak bir sonraki döneme aynı hedef aktarılmıştır. Sorunlar günümüzde de aynen devam etmektedir.

3.1.3. Ulusal Programlar ve Acil Eylem Planı

Avrupa Birliği Müktesebatı'na uyum çalışmaları çerçevesinde, 2001, 2003 ve 2008 yıllarında Ulusal Programlar yayınlanmıştır. 2007-2013 yılları için, dönemlik program yapılmıştır. Bu programlarda kişilerin serbest dolaşımı, eğitim, istihdam ve planlamaya ilişkin kararlar yer almaktadır. Planlama kısmı daha çok istatistik bahsinde yer almaktadır.

2001 yılında yayınlanan Ulusal programın 13. Başlığı olan İstatistik konusunda; yasalarda mevcut olmayan istatistiksel veri toplamanın bir zorunluluk olarak oluşturulması, Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK)'nun (Eski adı Devlet İstatistik Enstitüsü) yanı sıra tüm ilgili kuruluşların kanunlarında standart, ilke ve metodolojiyi kapsayan değişiklikler yapılması öngörülmektedir. Kurumlar arası işbirliği ilkelerinin tanımlanması gerekliliğinden, kayıt sistemlerinin takibi ve revizesinin yapılması için sorumlu bir birim oluşturulması gerekliliğinden söz edilmektedir. 14. Başlık olan Sosyal Politikalar ve İstihdam konusunda; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir "İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu" nun ve bunun yanında "Meslek Standartları Kurumu" nun oluşturulması gerekliliğinden bahsedilmektedir. 19. Başlık olan Eğitim ve Staj konusunda; daha önce vurgu yapılan "Meslek Standartları Kurumu" nun kurulması için gerekli düzenlemelerin yer aldığı "Ulusal Meslek Standartları Kanunu" nun taslağının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlandığı belirtilmiştir. (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000: 229, 238, 240 ,270)

2003 yılında yayınlanan Ulusal Programda, "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığı altında, "Avrupa İstihdam Stratejisi ile Uyumlu Bir Ulusal İstihdam Planının Oluşturulması" önceliği yer almaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisinin, AB'ye uyum sürecinde öncelik arz eden konulardan biri olup, bu husus Katılım Ortaklığı Belgesinde de ağırlıklı bir konuma sahip olduğu belirtilirken, bu planla uyumlu bir ulusal istihdam planı oluşturulmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir. İstihdam alanında teşvik önlemleri ve Avrupa İstihdam Stratejisinin geliştirilmesi için 1145/2002/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Kararı çerçevesinde başlatılan istihdam alanında teşvik tedbirleri konulu Topluluk Programına dair

Mutabakat Zaptı 25 Kasım 2002 tarihinde imzalanmıştır. Mutabakat Zaptı, 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla onaylanarak 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. (Devlet Planlama Teşkilatı, 2003).

2003 yılı Ulusal Programında, İstatistik başlığı altında “İşgücü İstatistikleri ve Ücretler, İşgücü Maliyetleri ve Kazançların Yapısı ile İlgili İstatistikler” alt başlığı açılmış; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan konularda Eurostat tarafından Hane Halkı İşgücü anketleri ile birlikte yapılması önerilen modüler anketlerin 2005 yılından itibaren uygulanmaya başlanacağı vurgulanmış; bu modüler anketler yardımıyla derlenecek olan, işgücü piyasasının çeşitli alanlarına ilişkin ayrıntılı verilerin ulusal bazda karar alıcılar, araştırmacılar ve uygulayıcılar için önemli bir veri kaynağı oluşturarak, uluslararası karşılaştırmaların yapılabilmesine de olanak vereceğinden bahsedilmiştir. (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2003)

Aynı Ulusal Programın 18 numaralı “Eğitim, Öğretim ve Gençlik” bahsinde, 2005 yılı itibarı ile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) sorumluluğunda, AB ile, “Mesleki Niteliklerin Karşılıklı Tanınması Sistemini Oluşturacak Kanun Tasarısı” oluşturulması; ve “Mesleki yeterliliği tespit etmek üzere yeni bir kurumun yapılandırılması çalışmalarının sonuçlandırılması” için karar alınmıştır. MEB tarafından yapılması gereken ise “Görevli personelin İstatistiksel Verilerin Kaydı (EURYDICE) çalışmaları, diploma eki uygulaması ve öğretmen – eğitici ağı (TTNET) alanlarında eğitimlerinin tamamlanması” ve istatistik biriminin(EURYDICE) kurulması olarak belirtilmiştir (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2003).

2008 yılında yayınlanan Ulusal Programın İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi başlığı altında; işgücünün serbest dolaşımı konusu ele alınmaktadır. Bu konuda MYK, ulusal düzeyde tüm mesleklerin tanımlanması, düzenlemesi olmayan meslekler için bir intibak planı oluşturulması ve bunlar için mesleki yeterliliklerin belirlenmesi için kapsamlı strateji oluşturulmasından sorumlu tutulmuştur. Meslekleri icra edebilmek için gerekli yeteneklerin belirlenmesi ve AB ülkeleri ile karşılıklı tanınması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Sonuç olarak ulusal düzeyde mesleki yeterliliklerin belirlenmesi, belgelendirilmesi ve bu yeterliliklerin akreditasyonunun sağlanması için MYK

yetkilendirilmiştir. Ayrıca, Serbest Dolaşım Başlığı altında “Kamu İstihdam Hizmetlerinin, Avrupa İstihdam Hizmetleri (EURES) ağına katılabilmesi için yeterli kapasitenin oluşturulması” görevi İŞKUR’a verilmiş, veri tabanının ve web sitesinin güncellenerek EURES altyapısı ile uyumlu çalışacak şekilde revize edilmesi ve personelinin buna uygun olarak eğitimi, ihtiyaç olarak belirtilmiştir. İşletme ve Sanayi Politikası başlığında meslekler, eğitim ve istihdam politikalarına ait bir bilgiye rastlanmamaktadır. İstatistik başlığı altındaki önceliklerden “İş kayıtlarının oluşturulmasının tamamlanması” önceliğinde TUIK tarafından 2009 yılına kadar İş Kayıtları sisteminin kurulması için kalifiye personel ihtiyacının giderilmesi, bu anlamda tüm kurumların veri kalitesi ve standardını arttırmaları, iş kayıtları grubunun yeniden yapılandırılarak geliştirilmesinin tamamlanması hedeflenmekte olduğu belirtilmiştir. İlgili çekici olan şudur ki, Sosyal politika ve İstihdam bahsinde, “Türkiye’deki kayıtdışı çalışmayla ilgili bir analiz yapılması ve müktesebatın tüm iş gücünü kapsayacak şekilde uygulanması için genel bir eylem planı çerçevesinde bu problemi çözmek için bir plan tasarlanması” önceliğinde yapılacak bir düzenleme veya kanun önerisi öngörülmemiş, konunun 2009 yılında yapılacak olan eylem planı kapsamında ele alınacağından söz edilmiştir. “İşgücü piyasasını ve sosyal gelişmeleri izleme ve değerlendirme kapasitesinin artırılması” önceliğinde ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından; meslek danışma merkezlerinin yaygınlaştırılması, İŞKUR il müdürlüklerinin kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işgücü piyasası izleme analiz ve politika üretme yeteneklerinin artırılması hedeflenmektedir (T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 2008).

2007-2013 yıllarını kapsayan Ulusal Programda; “İş Kurma ve Hizmet Sunumu Serbestisi” başlığı altında, Mesleki Yeterlilikler Kurumu sorumluluğunda “Mesleki Yeterliliklerin Düzenlenmesi ve Tanınması Hakkında Kanun” çıkarılarak AB’de mesleki yeterliliklerin karşılıklı tanınması sistemine uyum sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca 2007 yılı içinde, “Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Dis Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik” çıkarılarak bu mesleklerin müfredatlarının AB gereklerine uygun tasarlanması YÖK’ten talep edilmektedir. MYK’dan beklentiler, 2003 ve 2008 yıllarında olduğu gibi aynı taleplerle devam

etmektedir. İstatistik başlığında meslekler, istihdam, eğitim ve politikalarla ilgili herhangi bir konu belirtilmemiştir. “Sosyal politika ve İstihdam” ve “Eğitim ve Kültür” bahsinde istihdam ve eğitim ilişkisine ilişkin bir konu bulunmamaktadır.

58. Hükümetin Acil Eylem Planında; Planlama ile ilgili olarak; DPT’nin sorumluluğunda, devlet çapında kuruluş düzeyinde stratejik plan uygulamasına geçilmesi; istihdam ile ilgili olarak, insangücü planlamasının etkin bir şekilde yapılması ve insangücünün niteliğinin artırılması için kısa süreli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin etkin olarak sürdürülmesinin düzenlenmesi; eğitim ile ilgili olarak ise YÖK’ün yeniden yapılandırılması, yeni üniversite kurulumunun objektif kriterlere bağlanması benimsenmiştir. Etkin insangücü planlamasının yapılabilmesi için ÇSGB ile DPT(Kalkınma Bakanlığı), DİE(TÜİK), DPB, MEB, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Milli Prodüktivite Merkezi, İşçi-işveren temsilcileri ve ilgili meslek kuruluşları işbirliğiyle arz fazlalığı ve talep eksikliği sorununu eğitim planlaması yapılmalıdır kararına varılmıştır. MEB, YÖK ve DPT işbirliğinde 6 ila 12 ay içinde, kanun değişikliği ile ; “YÖK, koordinatör ve uzun vadeli eğitim planlaması yapan Yükseköğretim Koordinasyon Kurulu haline getirilecek, üniversitelerin idari ve akademik özgürlükleri daha da artırılabilecektir.” (T.C. 58. Hükümet Acil Eylem Planı, 2003). 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu 5 Temmuz 2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İŞKUR’un koordinatörlüğünde 1993 yılında başlatılan ve 2000 yılı sonunda tamamlanacak olan Dünya Bankası kredili “İstihdam ve Eğitim Projesi” çerçevesinde kapsama alınan 250 mesleğin standardı belirlenmiş, sınav ve sertifikasyon sisteminin kurulması kapsamında 176 meslekte sınav soru bankaları kurulmuştur. Proje uyarınca illerde Yerel Çalışma Konseyleri, merkezde de Ulusal Çalışma Konseyi kurulmuş, ancak 617 sayılı KHK ile illerdeki Yerel Çalışma Konseylerinin yerini İl İstihdam Kurulları almıştır. (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000)

Ortak bir mesleki eğitim politikasının uygulanması için 1963 yılında uygulamaya konulmuş olan 363D0266 sayılı Konsey Kararı’nda yer alan üye ülkelerin, iş güçlerinin genel ekonomik durumlardaki ve üretim teknolojilerindeki değişikliklere adaptasyonunu, yüksek bir istihdam kapasitesinin yaratılmasını, işçilerin dolaşımına yardımcı olmayı sağlayacak on temel ilkenin ülkemizde de

uygulamaya geçirilebilmesi için gerekli çalışmalara başlanacaktır. (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000)

- 97/16/EC: Bir İstihdam ve Emek Piyasası Komitesi kuran 20 Aralık 96 tarihli Konsey Kararı
- 98/171/EC: İstihdam ve işgücü piyasası alanında analiz, araştırma ve işbirliğine ilişkin Topluluk faaliyetleri hakkında 23 Şubat 1998 tarihli Konsey Kararı
- 63/266/EEC: Bir ortak mesleki eğitim politikası uygulanması için genel ilkeleri belirleyen 2 Nisan 1963 tarihli Konsey Kararı
- 68/189/EEC: Mesleki eğitim danışma komitesinin kurallarını değiştiren 9 Nisan 1968 tarihli Konsey Kararı
- 85/368/EEC: Avrupa Topluluğu Üye Devletleri arasında mesleki eğitim niteliklerinin karşılaştırılabilirliği hakkında 16 Temmuz 1985 tarihli Konsey Kararı
- 86/365/EEC: Teknoloji alanında eğitim ile ilgili olarak üniversiteler ve firmalar arasında işbirliği programı (Comett) kabul eden 24 Temmuz 1986 tarihli Konsey Kararı
- 89/27/EEC: Teknoloji alanında eğitim ile ilgili olarak üniversiteler ve endüstri arasında işbirliği hakkında programın (Comett II) (1990-1994) ikinci safhasını kabul eden 16 Aralık 1988 tarihli Konsey Kararı
- 89/657/EEC: Avrupa Topluluğundaki teknolojik değişim sonucunda mesleki eğitim alanında yeniliğin teşvik edilmesi için bir eylem programı (Eurotecnet) oluşturan 18 Aralık 1989 tarihli Konsey Kararı
- 577/98/EC: Toplulukta bir işgücü örnekleme araştırmasının düzenlenmesi hakkında 9 Mart 1998 tarihli Konsey Tüzüğü
- Ortak bir mesleki eğitim politikasının uygulanması için genel prensiplerin ortaya konmasına dair 2 Nisan 1963 tarih ve 63/266/EEC sayılı Konsey Kararı
- Avrupa Topluluğuna üye ülkeler arasında mesleki eğitim niteliklerinin karşılaştırılabilirliğine dair 16 Temmuz 1985 tarih ve 85/368/EEC sayılı Konsey Kararı

İşçilerin mesleki eğitimi, istihdamın artırılması, sakatların mesleki rehabilitasyonu, ekonominin gerektirdiği insangücünü sağlamak için gerekli tedbirlerin alınması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri arasındadır.

(3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun)

İşgücü piyasası analiz, araştırma ve değerlendirmeleri yapmak, teknolojik gelişme ve değişmelerin istihdama ve çalışma koşullarına etkilerinin sürekli izlenmesi İŞKUR'un faaliyet ve görevleri arasındadır. (Türkiye İş Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkındaki Tüzük, m.28, 29, 30)

3.1.4. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023

2013 yılında yayınlanan ve 2014-2023 yıllarını kapsayan Türkiye'nin Ulusal İstihdam Stratejisini oluşturan belge oldukça önemlidir. Bu strateji temelde işgücü piyasasındaki yapısal sorunları çözmek; orta ve uzun vadede iktisadi büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözümler bulunmasını amaçlamaktadır. Strateji aşağıdaki temel dört politika ekseninden oluşmaktadır.

- Eğitim- istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması
- İstihdam- sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi

Stratejide dikkat çekilen noktalardan biri kayıt dışı istihdamdır. 2004 yılında yaklaşık %50'lerde seyreden kayıtdışı istihdamın %39'a indiği belirtilmiş, ancak bu azalma yetersiz görülmüştür. Sistematik doğru işleyen bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturmanın ana koşulu kayıt dışı istihdamın önlenmesidir.

Kalkınma planlarında olduğu gibi, Stratejide, eğitim sisteminin ekonominin ihtiyacına uygun insangücü yetiştiremediğine vurgu yapılmıştır. Örgün ve yaygın, mesleki ve teknik tüm eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlı bir şekilde tasarlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu açıdan Ulusal Yeterlilik Sisteminin kurulmasından, Mesleki Yeterlilik Kurumunun ilgili alandaki çalışmalarından ve Ulusal Yeterlilik Çerçevesinden bahsedilmiştir.

Piyanın ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün hızlı bir biçimde yetiştirilmesini sağlamak için etki analizlerinin yapılmadığından ve etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulmadığından söz edilmiştir. Buna paralel olarak

sosyal güvenlik sistemi ile entegre bir izleme ve değerlendirme alt yapısının kurulması gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

İstihdam için ulusal bir strateji geliştirilmesi sevindiricidir. Ancak stratejinin gerçekleştirilmesinin zaman boyutunda takibi, 10 yıllık periyotta sürdürülebilirliği, sürecin sahiplenilmesi, amaca ulaşmadaki kritik başarı faktörleridir. Bu amaçla üçer yıllık dönemleri kapsayan her yılın sonunda güncellenmesi planlanan Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu'nun oluşturulduğu belirtilmiştir.

3.1.5. Türkiye Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi

Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi (UYÇ), bir ülkede var olan yeterlilikleri tanımlamak, belirlenmiş ölçütlere göre sınıflandırmak ve yeterlilikleri karşılaştırmak için kullanılan seviyelerden oluşan ilkeler ve kurallar bütünüdür. Bu çerçeve, ülkede kullanılan tüm yeterlilik sistemlerini birleştirir ve eşgüdüm sağlar. Bunun yanında kaliteli, şeffaf, tanımlanabilir ve yatay ve dikey hareket kabiliyetini kolaylaştırıcı bir yapıdır. Türkiye Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile eşgüdümlü olarak hazırlanmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013).

Tablo 14: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (Taslak) Yeterlilik Türleri ve Sorumlu Kuruluşlar

8	Yükseköğretim Kurumları	Doktora Diploması (Doktora, Sanatta Yeterlilik/Doktora ve Tıpta Uzmanlık)			Mesleki Yeterlilik Kurumu	8. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
7		Yüksek Lisans Diploması (Tezli) Yüksek Lisans Diploması (Tezsiz)				7. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
6		Lisans Diploması				6. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
5		Ön Lisans Diploması (Akademik) Ön Lisans Diploması (Mesleki)				5. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
4	Milli Eğitim Bakanlığı	Lise Diploması	Mesleki ve Teknik Eğitim Lise Diploması	Ustalık Belgesi		4. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
3				Kalfalık Belgesi*		3. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
2		Ortaokul Öğrenim Belgesi				2. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
1		İlkokul Öğrenim Belgesi				
		Okul Öncesi Katılım Belgesi				

Kaynak: TYÇ Belgesi MYK 2013.

3.1.6. Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi

İşgücü piyasasındaki bilgilerin sistematik bir biçimde toplanması, işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olunması, oldukça önemlidir. Türkiye’de işgücü piyasasının mevcut durumu hakkında doğru verilere ulaşılamamaktadır. E- devlet benzeri bir bilgi sistemi alt yapısı ile Türkiye işgücü piyasasındaki her bir meslek dalı için kodlar belirlenerek, mevcut işgücünü oluşturan bireylerin vatandaşlık numaraları ile eşleştirilmesi sonucu işgücünün mesleki yapısının anlık olarak takip edilmesi planlanmaktadır. İlgili çalışma, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Derneği” adlı kuruluş tarafından bir proje olarak geliştirilmiştir. Bu çalışma ile bireylerin meslek, eğitim, mesleki yeterlilik, işyeri, işsiz kalma süresi ile ilgili bilgilerine kısa sürede ulaşılabilir. Proje ile eğitim planlaması için kaynak veri elde edilebilecek, bu sayede ülkenin insangücü planlaması yapılabilir. Yerel ve ulusal düzeyde gerçekleştirilmesi planlanan proje sonucunda işgücü haritasının sürekli güncel tutulması sağlanacaktır (Karakaş, 2010). Ancak bu projeye özel hayatın gizliliği açısından eleştiri gelmesi ihtimali mevcuttur. Bunun dışında el de edilmesi planlanan verilerin, kayıt dışılığın tamamen önlendiği bir sistemde anlam ifade ettiği söylenebilir. Bunun yanında 4 yıl geçmesine karşın proje ile ilgili herhangi bir ilerleme kaydedilmemiştir.

3.2. TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI İLE İLGİLİ KURUMLAR

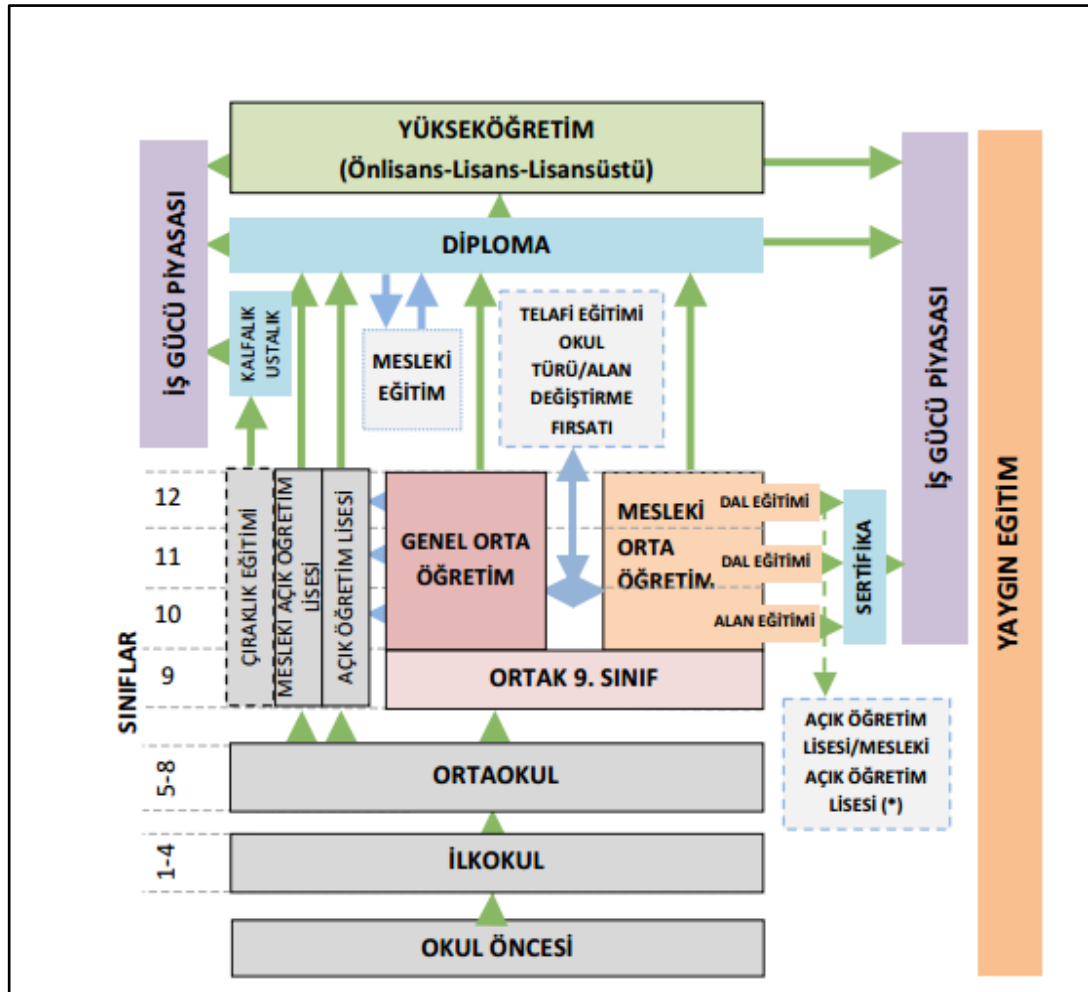
Türkiye’de kurumlar, insangücü planlaması ile ilgili olarak çeşitli faaliyetlerde bulunmakta, rapor oluşturmakta, vizyon belirleme çalışmaları gerçekleştirmektedir. İlgili olan kurumlar ve çalışmaları aşağıda incelenmiştir.

3.2.1 TC Milli Eğitim Bakanlığı

Türkiye’de Milli Eğitim sistemi, örgün ve yaygın olmak üzere iki koldan yürütülmektedir. Formal eğitim olarak da adlandırılan örgün eğitim; okul öncesi, birinci kademe(ilköğretim 1,2,3,4. Sınıf), ikinci kademe (ortaokul 5,6,7,8. Sınıf) üçüncü kademe (lise 9,10,11,12) ve yüksek öğretim olarak bölümlendirilmiştir (Milli

Eğitim Bakanlığı, 2013). Örgün eğitim dışında kalan tüm eğitim ve öğretim faaliyetleri yaygın eğitim olarak adlandırılır. Halk eğitimi, staj, uzaktan eğitim, sivil toplum kuruluşları tarafından verilen eğitimler ile belediyeler ve İŞKUR gibi kurumların sağlamış olduğu eğitimler bu grupta yer alır. Yaygın eğitim sisteminde çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitiminden sorumlu mesleki eğitim merkezlerinin görev ve işleyişleri 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmiştir. Mesleki eğitim merkezlerinde aday çırak öğrencilerin, çırak öğrencilerin ve kalfalık dönemi öğrencilerinin eğitimleri verilmektedir. Ayrıca bu merkezlerde usta öğreticilik ve meslek kursları düzenlenmekte olup toplumun ihtiyaçları doğrultusunda kişilerin kendi tercihleriyle meslek edinmeleri amaçlanmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013).

Şekil 3: Türkiye’de Eğitim Sistemi



Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2013.

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018, MEB tarafından yayınlanmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013). Strateji belgesinde, insangücünün etkin ve verimli kullanılabilmesi için; orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonları oluşturulacak ve meslek haritalarının çıkarılması; öğretim programlarının ulusal meslek standartlarına, ulusal yeterliliklere ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre geliştirilmesi politika olarak önerilmiştir. Bu amaçla Türkiye'nin orta ve uzun vadeli ekonomik ve işgücü sektör projeksiyonları kapsamında meslek haritaları hazırlanması, alan araştırmaları, sektörel planlar ve bölgesel kalkınma öncelikleri değerlendirilerek tüm sektörlerdeki ekonomik gelişme ve istihdam eğilimleri belirlenmesi, mesleklerin iş ve görev tanımlarına göre gruplandırılması ve bunların ulusal ve uluslararası uyumluluğunun sağlanması hedeflenmektedir. Bu çalışmalardan ÇSGB ile MYK'nun sorumlu olduğu kararlaştırılmıştır. Çalışmanın 2016 yılına kadar tamamlanması ve performans göstergesi olarak hazırlanan meslek haritası sayısı olması planlanmıştır. Bunun yanında Ulusal Meslek Standartlarının öğretim programlarına yansıtılması kararlaştırılmıştır. Program çalışmalarında uluslararası standartlar (ISCED, ISCO, FOET) göz önünde bulundurulacaktır. Geliştirilecek programlar Avrupa Birliği tarafından yaşam boyu öğrenmede bireylere kazandırılması esas olan sekiz temel yetkinlikle (Ana dilde iletişim, diğer bir dilde iletişim, matematiksel yetkinlik ile bilim ve teknolojiye ait temel yetkinlikler, dijital yetkinlik (bilgi ve iletişim teknolojilerinde temel yetkinlikler), öğrenmeyi öğrenme, sosyal ve sivil vatandaşlık yetkinliği, inisiyatif alma ve girişimcilik yetkinliği, kültürel farkındalık ve ifade yetkinliği) uyumlaştırılacak ve ölçme değerlendirme sürecinde bu yetkinliklerin de dikkate alınması sağlanacaktır. Ortaöğretim ve yükseköğretim arasında program devamlılığı ve bütünlüğü sağlanacaktır. Meslek analizleri sonuçlarına göre mesleki ve teknik eğitimde diploma ve sertifika programları ayırt edilecektir. Belirlenen kazanımları gösteren diploma ve sertifika ekleri hazırlanacaktır. Mesleki ve teknik eğitimin her kademesinde iş ve meslek ahlâkının hakkında da eğitim sağlanacaktır. Bu aşamadan Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu sorumludur. Ayrıca Mesleki Eğitim Kurulu ve il istihdam ve mesleki eğitim kurullarının etkin ve verimli çalışmalarının sağlanması öngörülmektedir.

Tablo 15: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları

Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	Kız Teknik ve Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Çok Programlı Lise
■ Anadolu Teknik Lisesi	■ Anadolu Kız Teknik Lisesi	■ Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	■ Ticaret Meslek Lisesi	■ Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	■ Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	■ Lise Programı
■ Anadolu Meslek Lisesi	■ Anadolu Kız Meslek Lisesi	■ Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	■ Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	■ Sağlık Meslek Lisesi		■ Meslek Lisesi Programı
■ Teknik Lise	■ Anadolu Kız Meslek Lisesi	■ Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	■ Adalet Meslek Lisesi	■ Sağlık Meslek Lisesi		■ İmam-Hatip Lisesi Programı
■ Endüstri Meslek Lisesi	■ Kız Teknik Meslek Lisesi		■ Anadolu İletişim Meslek Lisesi			
■ Denizcilik Meslek Lisesi	■ Kız Meslek Lisesi					
■ Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi	■ Kız Meslek Lisesi					
■ Tarım Meslek Lisesi	■ Kız Meslek Lisesi					
■ Tarım Anadolu Meslek Lisesi	■ Kız Meslek Lisesi					
■ Tapu Kadastro Meslek Lisesi	■ Kız Meslek Lisesi					

Kaynak: (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013)

2003 yılından itibaren, değişen dünya düzeni ve sektörel ihtiyaçların karşılanması amacıyla, eğitim sisteminde yapısal reformlar üzerinde çalışılmış; istihdamın eğitimle, özellikle mesleki eğitimle ilişkisini güçlendirmek üzere Avrupa Birliği destekli projeler gerçekleştirilmiştir. Bunlardan ilki 2003-2007 yılları arasında uygulanan 51 milyon Avro bütçeli “Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi(MEGEP)” projesidir.

2003-2007 yıllarını kapsayan 18,5 milyon Avro bütçeli “Türkiye’de Meslekî Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM)” ile, sosyo-ekonomik ihtiyaçlar ve hayat boyu öğrenme ilkeleri göz önüne alınarak; mesleki ve teknik eğitim sisteminin işgücü piyasası taleplerine uygun düzenlenmesi ve modernize edilmesi sağlanmıştır. Özellikle, mesleki ve teknik eğitim öğretmeni yetiştiren kurumlar yenilenmiştir. Projenin sonunda beş ilde bölge koordinatörlükleri ile Ulusal Standart ve Program Geliştirme Grubu (USPGG) kurulmuştur. Mevcut Meslekî ve Teknik Eğitim Programları önceliklendirilip yeterlilikler belirlenerek teknik çalışma grupları kurulmuştur. Grup yönlendiricileri ve grup üyeleri eğitilmiş, meslek dersleri öğretmenlerinin taslak yeterlilikleri belirlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2012).

2007-2010 yıllarını kapsayan, İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (MEGEP) 16,4 Milyon Avro bütçe ile gerçekleştirilmiştir. Milli

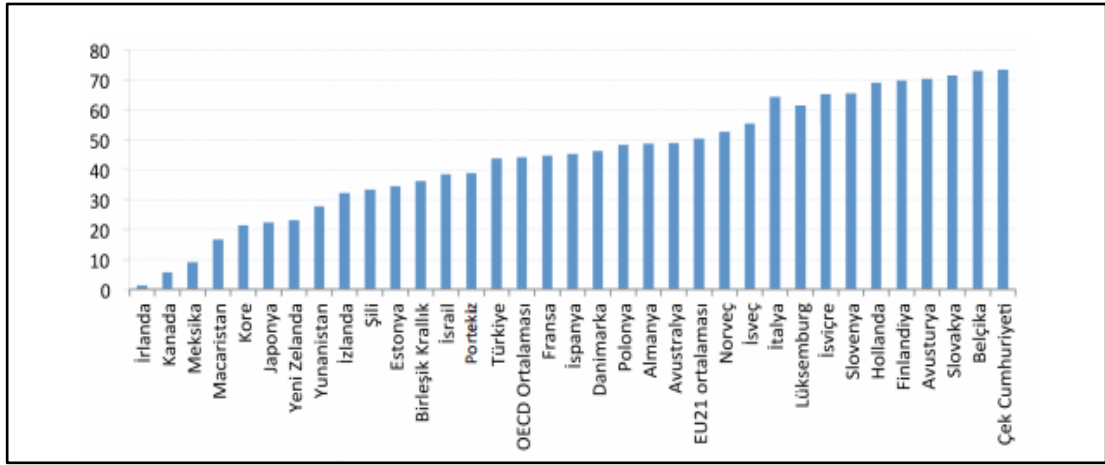
Eğitim Bakanlığı Projeler Koordinatörlüğü ve Yükseköğretim Kurulu işbirliği ile gerçekleştirilen proje, sekiz il, sekiz sektörde, 16 mesleki ortaöğretim, beş mesleki yaygın eğitim, sekiz meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 29 eğitim kurumunda yürütülmüştür. Projede yeterliliğe dayalı modüler müfredat geliştirilmesi/gözden geçirilmesi, yönetici ve eğitici eğitimler, mesleki eğitim kredi transfer sistemine (MKTS/ECVET) uyum çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

MEGEP projesi ile İş Piyasası ve Beceri İhtiyaç Analizleri, 31 ilde gerçekleştirilmiş ve bu çalışma ile 147 meslek için eğitim standartları ve bunlara bağlı olarak modüler eğitim programları gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma Mesleki Yeterlilik Kurumunun da oluşturulmasına ışık tutmuştur (Uçar ve Dik, 2014).

Sektörün ve bireylerin ihtiyaç duyduğu kalitede; güncel, nitelikli, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir mesleki ve teknik eğitime ulaşmak için; Kalite, Eğitim ve İletişim üst başlıkları altında çok yönlü faaliyetler gerçekleştirmek, Türkiye’de mesleki eğitimi bir ulusal kalite güvence sistemine kavuşturmak amacıyla 21 pilot ilde ve seçilmiş uygulama okullarında, 9 Milyon Avro bütçe ile 2012-2014 yılları arasında “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi-1 (METEK-1)” uygulanmıştır. Tüm paydaşların görüşleri, beklenti ve ihtiyaçları anlaşılıp mesleki eğitimdeki başarılı uygulamaları inceleyip, dersler çıkararak, mesleki eğitimde bir ulusal kalite güvence stratejisi oluşturulması, bu strateji çerçevesinde bir yaklaşım geliştirip, bunun pilot okullarda uygulanması, uygulama sonuçlarının değerlendirilip, sistemin Türkiye geneline yaygınlaştırılması, eğitimcileri eğiterek, müfredatı geliştirerek ve kamuoyunda, mesleki eğitimdeki gelişmelere ilişkin bir farkındalık oluşturmak projenin amaçlarıdır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014).

Aşağıdaki Grafik, OECD ülkelerinde Ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitimin payı gözlenmektedir. Türkiye, mesleki eğitime % 45 civarında yer ayırarak, orta sıralarda yer almaktadır.

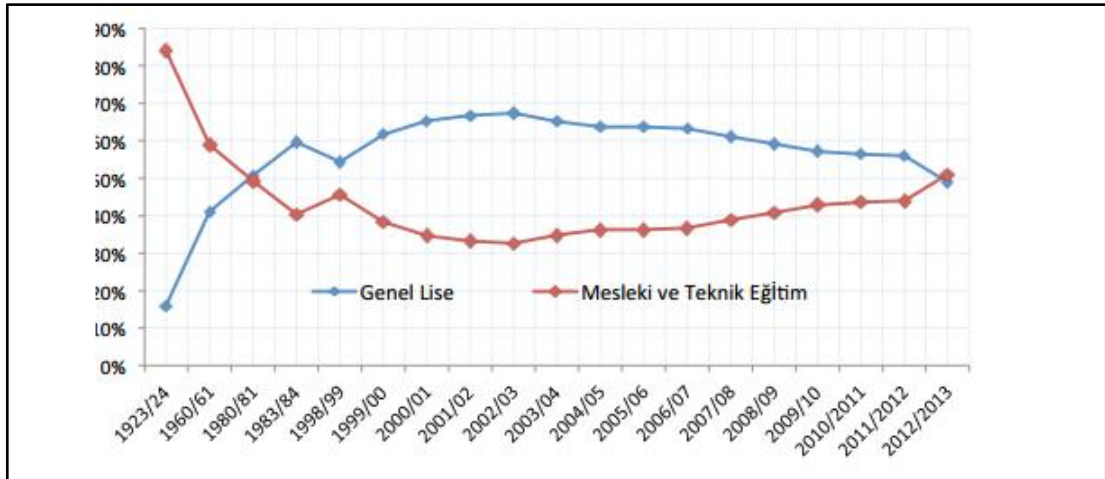
Grafik 1: OECD ülkelerinde Ortaöğretim Düzeyinde Mesleki Eğitimin Payı(%)



Kaynak: Education at a Glance 2013

Aşağıdaki grafikte, yıllar bazında, genel-mesleki ve teknik lise öğrenci dağılımları görülmektedir. Genel liselerin ağırlığının genelde meslek liselerinden yüksek olduğu ancak son yıllarda eşitlendiği grafikten görülmektedir.

Grafik 2. Ortaöğretimde Genel-Mesleki ve Teknik Lise Öğrenci Dağılımı (%)



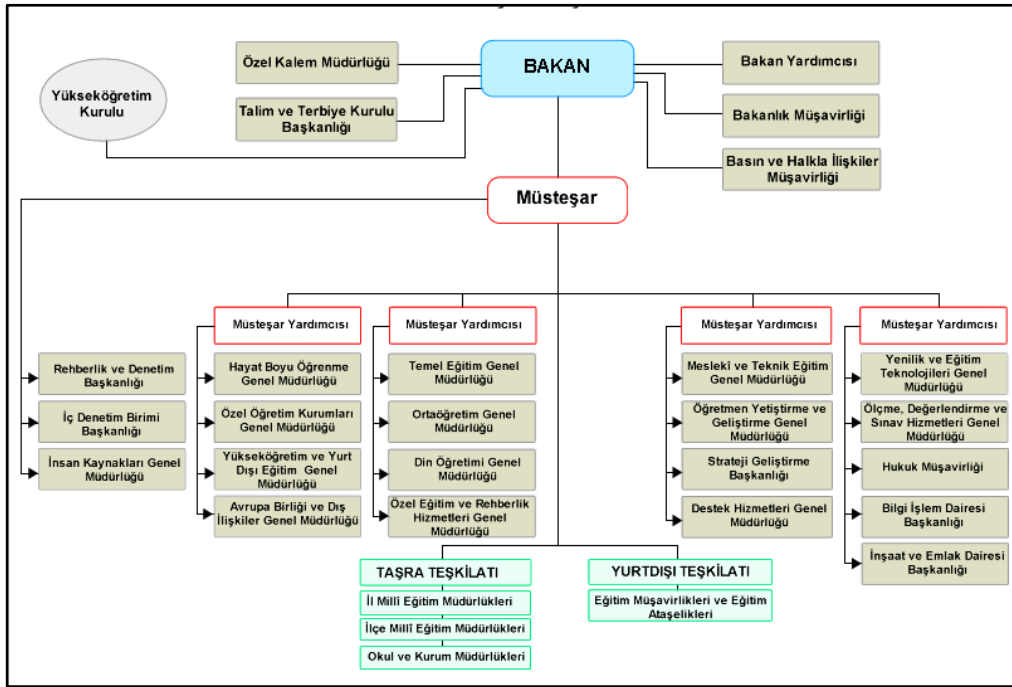
Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı 2013.

Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi'nde mesleki ve teknik eğitimin güçlü, zayıf yönlerinin, fırsat ve tehditler analizinde, zayıf yön olarak işgücü ihtiyaç analizlerinin yeterince dikkate alınmadan okul, alan ve dallarının açılması; sektörün süreç yönetiminde yetkili merci olmaması, mesleki ve teknik eğitim programları ile

yükseköğretim programlarının uyumsuzluğu dile getirilmiştir. Tehdit olarak ise kapasite açısından tek merkezden planlama yapıldığına ve bu durumun bürokratik engeller oluşturduğuna dikkat çekilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013). Strateji belgesi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır. Uygulama Milli Eğitim Bakanlığı kararlarına göre yapılmaktadır. Burada sorun ve çözüm aynı kaynaktır. Tüm projeler incelendiğinde, gözlemlenen esas nokta, hedef, amaç ve başarımların net olarak ifade edilmediği; proje tamamlandığında elde edilen çıktılar net olarak deklare edilmediği, sağlanacak katkının belirgin olmadığıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı ile ilgili bir başka ayrıntı da, teşkilat şeması ile ilgilidir. Bireylerin zorunlu eğitimleri içinde mutlaka almaları gereken temel bilimler alanında ülkemiz öğrencilerinin durumları çeşitli uluslararası çalışmalarda belirlenmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı içinde yer alan birimler arasında Temel Bilimlere ait birimler yer almamaktadır. Özellikle Fen Bilimleri, Matematik ve Türkçe'ye ait eğitimin geliştirilmesi için birimler mevcut değildir. Temel bilgi, beceri ve yetkinliklerin makro boyutta geliştirilmesi ile ilgili olarak temel eğitim oldukça önemlidir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2015).

Şekil 4: Milli Eğitim Bakanlığı Organizasyon Şeması



Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2015.

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda Yükseköğretim Planlaması Madde 39 da; "Yükseköğretimde, öğretim elemanlarından, tesislerden ve öğrencinin zamanından en verimli bir şekilde yararlanmayı mümkün kılacak ve çeşitli bölgelerdeki yükseköğretim kurumlarının dengeli bir şekilde gelişmesini sağlayacak tedbirler alınır; yükseköğretimin bütününe kapsayan ve orta öğretimle ilgisini sağlayan bir planlama düzeni kurulur." denilerek, yükseköğretim ve orta öğretim arasında bir bağ kurulması gerektiği belirtilmiştir. Bu cümle, Milli Eğitim Bakanlığı'nın insangücü planlama çalışmalarında rol alan aktörlerden biri olduğunu ispatlamaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 1973) .

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlik meslek seçimi ve mezuniyet sonrası istihdam konusunda kalıcı ve sistematik bir çözüm bulmak amacıyla "Öğretmen İstihdam Projeksiyonları, Stratejileri ve Sistemlerinin Geliştirilmesi Projesi (MEB-İKOP)"ni 2011 yılında başlatmıştır. Projedeki amaçlardan biri öğretmenlik mesleği için arz ve talep projeksiyonları geliştirerek 2023 yılına kadar öğretmen ihtiyacını, mezun projeksiyonu ve arz projeksiyonlarını gözler önüne sermektir. Ancak kurumun web sayfası incelendiğinde, araştırmacılara ve meslek seçmek isteyen öğrencilere veri sağlaması istenen alt yapının çalışmadığı görülmektedir (MEB, 2015).

Şekil 5: Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Projeksiyonu Sorgulama Ekranı

İllere Göre Öğretmen İhtiyacı Program Adı/Okul Türüne Göre Öğretmen İhtiyacı Grafiksel Gösterim Talep Arz Karşılaştırılması

Branch Adı : Tüm Branşlar
Yıl : 2015
İl : ANKARA
Yerleşim Türü : ☐ Şehir ☐ Köy ☒ Hepsini
Ara Aktar

İl	Yıl	Branş Adı	Yerleşim Türü	OKUL ÖNCESİ			İLKOKUL			ORTAOKUL			GENEL LİSE			MESLEK LİSESİ			İMAN HATİP LİSESİ			GENEL TOPLAM		
				Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
Gösterilecek veri yok																								

Copyright © 2013 www.meb.gov.tr Yardım Destek Merkezleri

Kaynak: MEB,2015.

Arz talep karşılaştırması ekranında ise, 2012 yılından itibaren yıl ve branş bazında mevcut çalışan öğretmen sayısına yer verilmekte ancak projeksiyonlar bulunmamaktadır (MEB, 2015).

Şekil 6: Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Projeksiyonu Sınıf Öğretmenliği Sorgulama Ekranı

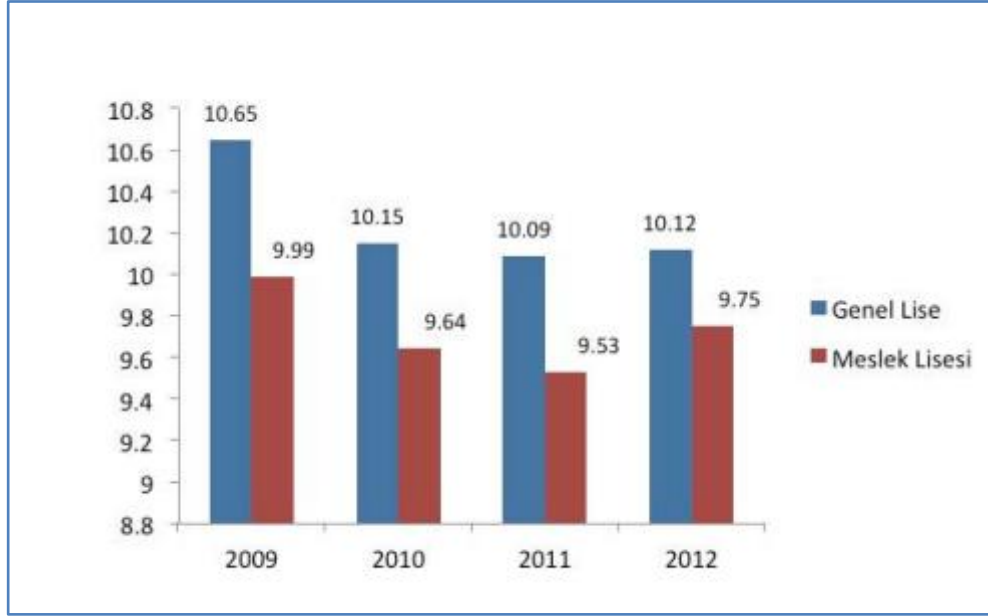
Yıl	Kodu	Branş	Çalışan Öğretmen Sayısı	Talep Projeksiyonu (Toplam İhtiyaç)	Yıllık Net Öğretmen İhtiyacı	Mezun Projeksiyonu	Arz Projeksiyonu
2012	2403	Sınıf Öğretmenliği	197648	0	0	0	0
2013	2403	Sınıf Öğretmenliği	200190	0	0	0	0
2014	2403	Sınıf Öğretmenliği	201159	0	0	0	0
2015	2403	Sınıf Öğretmenliği	202143	0	0	0	0
2016	2403	Sınıf Öğretmenliği	0	0	0	0	0

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2015.

Türkiye'nin hem genç bir nüfusa sahip olması hem de çalışabilir yaştaki nüfusunun her yıl artış göstermesi, artan işgücüne paralel istihdam fırsatlarının çeşitlendirilmesini gerektirmektedir. Eğitimi geliştirecek ve istihdamı artıracak politikalar öncelikli konumdadır. Mesleki ve teknik eğitime ihtiyaç duyulan alanların belirlenmesi ve bu ihtiyaçlara göre eğitim planlamasının yapılmasına yönelik çalışmalar sürdürülmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013) sözleri Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesinden alınmıştır ancak yapılanlar hakkında ilgili belgede herhangi bir açıklama bulunmamaktadır.

Aşağıdaki grafik MEB web sitesinde yer almaktadır ancak kaynak veya hesaplama şekli hakkında açıklama bulunmamaktadır. Bu şekilde, mezunların istihdamına yönelik verilerin daha standart ve sürekli olarak toplanması, karar vericilere hesap yapılabilir veri sunar. Aksi takdirde, anlık görünüm, geleceğe yönelik tahmin yapılmasına imkan tanımayacaktır.

Grafik 3: Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlerinin Tamamında Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı



Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2013.

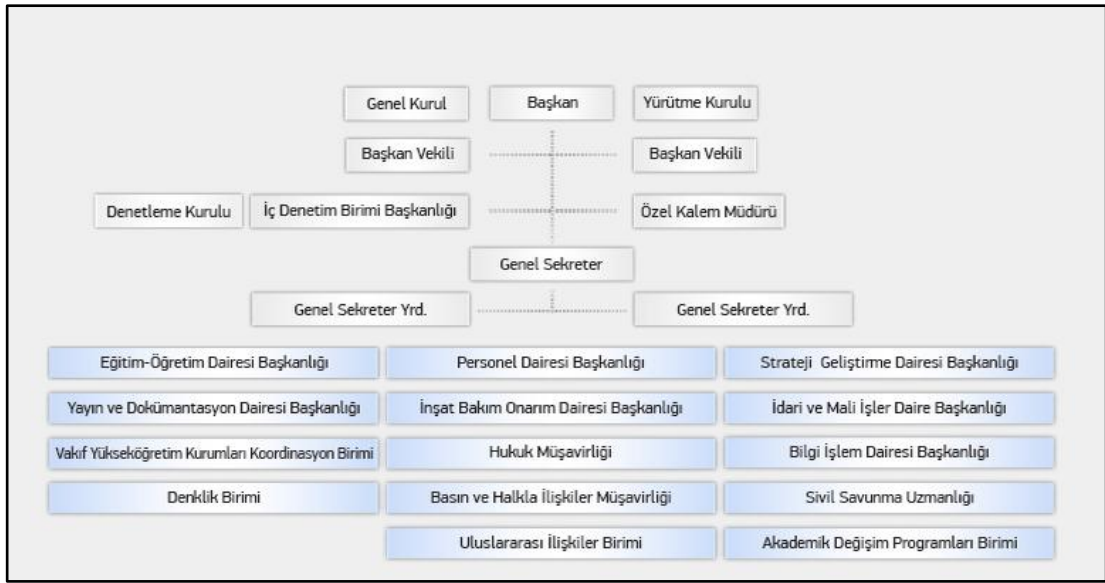
İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirlemek, bu meslekler için gerekli becerileri tespit etmek, önümüzdeki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tahmin etmek, işgücü piyasasında meydana gelen değişim ve gelişmeleri izleyerek bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak ve alınması gereken önlemleri belirlemek amacıyla İŞKUR ve sosyal paydaşlarca ülke genelinde işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmaktadır. Ayrıca OSANOR, METGE, MEGEP, MTEM, İKMEP, HBÖ, METEK-1 vb. projeler kapsamında mesleki ve teknik eğitimin çok yönlü olarak planlanması için yapılan iş piyasası ihtiyaç analizleri eğitim müfredatının hazırlanmasında ve güncellenmesinde kullanılmaktadır. 2008 yılında il istihdam kurulu ile il mesleki eğitim kurulu birleştirilerek il istihdam ve mesleki eğitim kurulları (İİMEK) oluşturulmuştur. İİMEK istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi gibi görevleri yerel düzeyde yerine getirmektedir. Okullarda alan ve dalların açılması ve kapatılmasıyla ilgili talepler İİMEK'ler

tarafından değerlendirilerek, MEB'in görüşüne sunulmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013).

3.2.2. Yükseköğretim Kurulu

Türkiye'de yükseköğretim ile ilgili görevler Yükseköğretim Kurulu'na aittir. Kurumun organizasyon şeması aşağıda yer almaktadır (YÖK).

Tablo 16: Yükseköğretim Kurulu Organizasyon Şeması



Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu, 2015.

Şemadan da görüleceği üzere, Yükseköğretimin nicel ve nitel olarak planlamasının yapıldığını gösteren bir birim görülmemektedir. Kurumun internet sayfasında yapılan incelemelerde Eğitim-Öğretim Dairesi Başkanlığı'nın planlama fonksiyonunu ilgilendirebilecek görevleri aşağıda yer almaktadır:

- Fakülte, Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu, Araştırma ve Uygulama Merkezi, Enstitü, bölüm, anabilim, bilim dalı, program, ikinci öğretim, uzaktan öğretim, çift diploma programları açılması, kapatılması ve birleştirilmesi çalışmalarını yürütmek,
- Yükseköğretim kurumlarında Pedagojik Formasyon Sertifika Programı açılma çalışmalarını yürütmek,

- Eylem Planları ile ilgili çalışmaları yürütmek.

Bölüm, anabilim dalı, program, ikinci öğretim, uzaktan öğretim, çift diploma programlarının açılması ile ilgili çalışmalarda dayanak kabul edilecek herhangi bir bilimsel yöntem görülmemektedir. Mevcut bölümlere lisans programı açabilmek için gereken başvuru koşullarında, bölüm açılmasını talep eden üniversiteden kontenjan bilgisi istenmektedir. Programdan mezun olacakların nerelerde istihdam edilebilecekleri, piyasanın bu mezunlara olan talebi hakkında bilgi istenmekte, meslek elemanı tanım modelindeki değişimler açısından ilişkisinin olup olmadığı sorgulanmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2015). Üniversitelerin bu verileri toplayacakları bir veri tabanı mevcut değildir. Tüm bu bilgilerin, bölüm açma talebinin, merkezi bir yapıdan gelmesi, verilere ve araştırmalara dayandırılması şeklinde bir sistematik yaklaşım tercih edilmelidir.

Pedagojik formasyon sertifika programı açma çalışmaları, tamamen öğretmen sayısı ve niteliğini ilgilendiren bir karardır. Bu kararın en azından Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte alınması gereklidir. Konu ile ilgili olarak Yüksek Öğretim Kuruluna “Eğitim Öğretim Daire Başkanlığı görevleri içinde yer alan;

- Fakülte, Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu, Araştırma ve Uygulama Merkezi, Enstitü, bölüm, anabilim, bilim dalı, program, ikinci öğretim, uzaktan öğretim, çift diploma programları açılması, kapatılması ve birleştirilmesi çalışmalarını yürütmek,
- Yükseköğretim kurumlarında Pedagojik Formasyon Sertifika Programı açılma çalışmalarını yürütmek,
- Eylem Planları ile ilgili çalışmaları yürütmek.

Faaliyetlerini gerçekleştirirken temel alınan yöntemler, izlenen yol, işbirliği yapılan kurumlar hakkında bilgi” talep edilmiş, “Kurulumuzun böyle bir bilgilendirmesi bulunmamaktadır.” Cevabı alınmıştır.

3.2.3. Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), işgücü planlamasında kullanılabilecek verileri hâlihazırda toplamaktadır. Bu veriler genel erişime açık şekilde kurumun web sayfasında ulaşılabilir durumdadır.

Ulusal hesaplar kısmında gayri safi hâsıla gibi ekonomik veriler; istihdam, işsizlik ve ücret kısmında temel işgücü ve istihdam göstergeleri; nüfus ve demografi bölümü; eğitim, kültür, spor ve turizm bölümünde eğitim istatistikleri yer almaktadır (TUİK, 2014).

Bunun yanında Resmi İstatistik Programı projesi ile Türkiye’de kurumlar tarafından üretilen resmi istatistiklerin üretim ve yayımında tutarlı, güncel, güvenilir, şeffaf, tarafsız ve uluslararası standartlara uygun olmasını sağlayabilmek amaçlanmıştır. Resmi İstatistik Programı 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu’na dayanılarak beşer yıllık dönemler için hazırlanmaktadır. İlk Resmi İstatistik Programı 2007-2011 yıllarını kapsamıştır. Bu amaçla kamu kurumlarını kapsayan bir Resmi İstatistik Bilgi Sistemi oluşturulduğu bilgisi kurumun web sitesinde yer almaktadır.

3.2.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2008-2010 yılları arasında TÜBİTAK koordinasyonunda, İŞKUR projesi olarak, “21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası (Arz ve Talep) Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması” adında bir proje geliştirmiştir. Proje kapsamında “İŞKUR’un görevlerini yerine getirmesi sırasında ihtiyaç duyduğu işgücü piyasaları hakkında niteliksel bilgi üretmek ve bu bilgilerin üretilmesi için sürdürülebilir yeni bir sistem kurmaktır. Politika ve proje geliştirmekle sorumlu ve/veya bu sorumlulukla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bilimsel nitelikli gerçek bilgi sağlamak, bu bilgilerin güncellenmesi için gereken izleme ve değerlendirme sistemini kurmak, işgücü piyasalarının sayı ve nitelikleri ile ilgili olarak orta ve uzun dönemli tahminler yapmak, tahmin yapılmasına imkân veren modeller kurmak” şeklinde hedef belirlenmiştir. Sonuç çıktı olarak “Türkiye ile uluslar arası piyasalarda rekabet gücü olan ülkelerin ve gelişmiş bazı ülke uygulamalarının da incelenmesi neticesinde, İşgücü piyasasının incelenmesine yönelik bir yaklaşım ve bu doğrultuda bir yöntem geliştirilmesi, geliştirilecek olan bu yöntemin sistematik hale getirilmesi, işgücü piyasalarını arz yönlü olarak izlemeyi mümkün kılacak bir envanter formu,

işgücü piyasalarını talep boyutu ile izlemeyi mümkün kılacak bir envanter formu, İşKUR'un görevlerini yerine getirmesi sırasında kullanabileceği işgücü piyasalarına ilişkin veriler ve örnek bir veri tabanı, işgücü piyasalarından verilerin hangi plan, yöntem ve süreçlerle toplanabileceğine ilişkin ayrıntılı rapor, veri toplama işinin hangi personel/ekip ile gerçekleştirilmesinin uygun olacağına ilişkin rapor, veri toplama amacıyla bir organizasyon modeli ve işleyişine ilişkin rapor, veri toplanması sırasında karşılaşılan ve karşılaşılması ihtimali olan sorunlara ilişkin bir rapor, proje ekibi tarafından eğitilmiş ve sayısı projede belirlenmiş olan İşKUR personeli, Türkiye'nin işgücü piyasalarındaki kısa, orta ve uzun dönemli gelişme ve değişmeleri takip ve tahmin etmeyi mümkün kılacak bir veri seti (parametreler) modeli, mesleklerde ve iş gruplarında ortaya çıkacak kısa, orta ve uzun dönemli değişmeler; hangi iş yada mesleklere olan ihtiyaç artacak, hangi iş yada mesleklere olan ihtiyaç azalacak vb. belirlemelerden oluşan bir rapor ve bu belirlemelerin nasıl yapılacağına ilişkin modeller, Türkiye iş piyasalarında ağırlıkları artma ihtimali olan sektörlerin belirlenmesine ilişkin bir model, Bölge-İl-Sektör ekseninde işgücü ihtiyaçının sayısal ve niteliksel bir profili ve bu profilin nasıl, hangi yöntemlerle ve süreçlerle oluşturulacağına ilişkin bir rapor.” şeklinde raporlara ulaşılması hedeflenmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2009). Çalışmanın sonucu olarak, 2011 yılında tamamlandığı, çalışma sonuçlarının İşKUR'a teslim edildiği ve değerlendirme aşamasında olduğu 2011 yılı İşKUR Faaliyet Raporunda yer almaktadır (İşKUR, 2011). Sonuçlarla ilgili ne gibi bir çalışma yapıldığı bilgisine ulaşılamamıştır.

2013 yılında yayınlanan “İnsan Kaynaklarının Gelişimi Operasyonel Programı-İKG OP”; Türkiye ve AB adayı olan diğer ölkelere “Katılım Öncesi Mali Yardım-IPA” konusunda destek vermek amacıyla hazırlanmış bir programdır. Bu program çerçevesinde, Türkiye için sorumlu kuruluş olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı belirlenmiş ve operasyonel programı hazırlama görevi verilmiştir. Bu programın görevi “daha çok ve daha iyi işler ve daha fazla sosyal uyum ile sürdürülebilir ekonomik büyümeyi sağlayabilen bilgi temelli bir ekonomiye geçişi desteklemektir”. Bu programın desteklediği 5 ana bileşenden ikisi eğitim ve istihdamdır. Bunun yanı sıra, özel olarak işgücü piyasası ile eğitim arasındaki bağın

güçlendirilmesi ile ilgili konuları da kapsamaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

3.2.5. Türkiye İş Kurumu

Türkiye İş Kurumu, Devlet Teşkilatı Merkezi Kayıt Sistemi'nde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili kuruluş olarak yer almaktadır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesinde "İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayımlamak; işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik olarak işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak", İŞKUR'un görevleri arasında yer almıştır. Buradan hareketle oluşturulan İşgücü Piyasası ve İstatistik Daire Başkanlığı, konu ile ilgili çalışmalar sürdürmektedir. İşgücünün yapısı, meslek ve cinsiyet dağılımı; ihtiyaç duyulan beceri ve eğitim durumları; temininde güçlük çekilen meslekler ve nedenleri; meslek yapısı değişim beklentileri ilgili araştırmalar ve analizler Daire Başkanlığı aracılığı ile gerçekleştirilmektedir.

Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı 2013-2017 uyarınca istihdam araştırmaları ulusal düzeyde yılda iki, kent düzeyinde yılda bir olarak gerçekleştirilmektedir. 10 ve daha fazla kişi çalıştıran özel kesim işyerlerine işgücü piyasası veri toplama görüşmeleri yapılmakta, toplanan bilgiler analiz edilmektedir.

İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi kurulması çalışmaları devam etmektedir. Sistem işgücü arzı, işgücü talebi, sosyal güvenlik ve iş uyuşmazlıkları, eğitim ve öğretim, nüfus, ekonomik göstergeler ve işyerleri gösterge setinden oluşmaktadır. Sistemin kullanıcıları insan kaynakları ve istihdam politikaları planlayıcıları, istihdam hizmetlerinde çalışanlar, istihdam ve mesleki eğitim kurulları, işveren ve işçi organizasyonları ve konfederasyonları ve öğrenciler ve iş arayanlardır. Bu sistemi kurarken verilerine ihtiyaç duyulan kurumlar İŞKUR, TÜİK, ÇSGB, SGK, MEB ve TOBB olmuştur. TÜİK, ÇSGB ve SGK ile protokoller imzalanarak İŞKUR ile birlikte verileri sisteme aktarılmıştır (İŞKUR, 2014). Burada dikkat çeken nokta YÖK ile ilgili herhangi bir bağlantı olmamasıdır. Yükseköğretimin neden sistem verilerine dâhil edilmediği önemli bir sorun oluşturmaktadır.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 13 üncü ve 32 nci maddeleri ile 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 6 ncı maddesine dayanılarak, İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarının oluşturulması kararlaştırılmıştır. Kurulun eğitim ve istihdam bağlantısı ile ilgili görevleri; “İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak, değişik sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak-yaptırmak, il düzeyinde işgücü piyasası bilgi sistemi ile izleme – değerlendirme sistemini oluşturup uygulamak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek, yayınlamak ve gerektiğinde ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarına sunmak; Millî Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek, işgücü ihtiyaç analizleri sonuçlarını da dikkate alarak, ilde bulunan tüm mesleki ve teknik eğitim veren okul veya kurumların bünyesinde yer alacak alan ve dalların belirlenmesi, kısa, orta ve uzun vadede ilin mesleki ve teknik eğitim okul yatırımlarının planlanması ile beraber eğitimi yapılacak alan ve dal ihtiyaçlarını belirleyerek, Millî Eğitim Bakanlığına görüş sunmak” olarak sıralanabilir (Resmi Gazete, 2008)

3.2.6. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Türkiye Akreditasyon Kurumu

21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Kanun ile kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Çalışma Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili kurumu olup bunun yanında kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur (Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 2006).

Türkiye’de Avrupa Birliği müktesebatı uyum hazırlıkları kapsamında, bir Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi kurulması kararı alınmış, bu nedenle öncelikle Mesleki Yeterlilik Kurumu oluşturulmuştur. Kurumun oluşturduğu ulusal mesleki yeterlilik sisteminin amaçları eğitim ve istihdam ilişkisini güçlendirmek, öğrenme çıktıları için ulusal ve uluslararası standartlar oluşturmak, eğitim ve öğretimde kalite güvenceyi sağlamak, yükseköğretimde ulusal ve uluslararası alanda yatay ve dikey geçişler için yeterlilikler oluşturmak, öğrenmek için ulaşılabilir, tanınır ve kıyaslanır

bir alt yapı oluşturmak ve yaşam boyu öğrenim konusunu desteklemektir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2013). İşgücünün dolaşımının serbestleştirilebilmesi için bu tür bir sistemin kurulması zorunluluk arz etmiştir. Aynı zamanda, çağın gereklerine uygun bilgi ve becerinin sürekli yenilenmesi anlamına gelen yaşam boyu öğrenmenin, çalışma koşulları tarafından bir zorunluluk haline getirilmesi de bu sistemin kurulma nedenleri arasındadır.

Mesleki Yeterlilikler Kurumu, ulusal meslek standartlarını belirlerken, meslekleri ISCO sınıflandırmasına göre ele almış, her bir meslek için görevler, bu görevler başarılırken gerçekleştirilen işlemler ve bu işlemlerin değerlendirilmesinde kullanılmak üzere başarımlar ölçütleri belirlemiştir.

Bu sistemde öncelikle ilgili tarafların katılımı ile taslak meslek standartları geliştirilmekte, daha sonra Ulusal Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinde değerlendirildikten sonra yönetim kurulu onayı ile Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmektedir. Hazırlanan meslek standartları, eğitim öğretim müfredatlarının hazırlanmasından sınav ve belgelendirme süreçlerine kadar temel teşkil etmektedir. Bu noktada, sektörün talep ettiği beceri ve niteliklerin doğru ve net bir biçimde bu standartlara yerleştirilmesi eğitim ve istihdam arasında sağlam bir köprü kurulmasına neden olacaktır.

Ülkemiz için Ulusal Meslek Standardı (UMS) “bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur”. Ulusal meslek standardı içindeki meslekler, iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Meslek standardının şekli ve içeriği; uluslararası örnekler incelenerek ve sektör komitesinden görüş alınarak Yönetim Kurulunca onaylanan "Meslek Standardı Formatı"na uygun olacak şekilde belirlenir. Meslek Standardı Formatının güncellenmesi, uluslararası uygulamalardaki değişiklikler ile MYK uygulamalarından elde edilen veriler ve değerlendirmeler dikkate alınarak gerçekleştirilir. Meslek Standardının yeterlilik düzeyi, Avrupa Yeterlilik Çerçevesine (AYÇ) uygun olmak zorundadır (Ulusal Meslek Standardı, 2015). Meslek standartları hem MYK'nın kendi içinde, hem de MYK tarafından yetkilendirilen, sektörel bilgi ve yetkinlik sahibi kurumlar tarafından hazırlanabilmektedir.

Meslek standardı hazırlama başvuru sürecinden başlayarak, meslek standardının doğrulanması, onaylanması ve Ulusal Meslek Standardı olarak yayımlanmasına kadar geçen süreçteki temel aktörler; meslek standardı hazırlamak üzere yetkilendirilmiş kuruluşlar ve çalışma grupları, MYK Sektör Komiteleri ve MYK Yönetim Kurulu olarak sıralanabilir.

Taslak meslek standardı çalışma grupları veya onaylı kuruluşlar tarafından hazırlanarak tarafların ve kamuoyunun görüşüne sunulur. Geri bildirimler ışığında revize edilen taslak standart MYK sektör komitesinin görüşüne sunulur. MYK sektör komitesinde görüşüldükten sonra incelenip doğrulanan taslak standart MYK Yönetim Kurulu onayına sunulur ve onaylandıktan sonra Resmi Gazete’de yayımlanarak Ulusal Meslek Standardı niteliği kazanır. Bu standartlar bireyler, eğitim ve işgücü piyasası ile ilgili veri kullanıcılarının kullanımına sunulur (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2015).

Ancak bir meslek standardı yayımlandıktan sonra, revize gereksiniminin olup olmadığının belirlenmesi için mekanizmanın bulunmadığı görülmektedir. Böyle bir mekanizma söz konusu olmadığında, geri beslemeler yapılmayacak, meslekler çağın gereksinimlerine uygun şekilde revize edilemeyecektir. Ayrıca sektörel komiteler hali hazırda kurulduğunda ilgili mesleklere ait sayısal taleplerin varlığı da sorgulanabilir.

Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı’na bağlı bir kurum olan Türkiye Akreditasyon Kurumu(TÜRKAK), mesleki yeterliliklerin ülke çapında tanınması açısından, belgelendirme kurumlarının akreditasyonunu gerçekleştirerek, ülke çapında standardizasyon sağlamayı amaçlamaktadır. Diğer görevlerinin yanında, mesleki uygulamalarla ilgili olarak, personel belgelendirme kuruluşlarının yeterliliklerini belgelendirir (TÜRKAK, 2015).

3.2.7. Sosyal Güvenlik Kurumu

Sosyal Güvenlik Kurumu, tüm çalışanları kayıt altına alan bir yapıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesine yapılan ek gereğince her ay işletmelerden zorunlu olarak çalışan kişilerle ilgili meslek bildirimi istemektedir. Bu bildirimler istihdam edilen kişilerin mesleki ve

eğitimsel altyapılarını ortaya koymak için, kayıt dışılığın olmadığı varsayımı altında yeterli olabilir.

3.2.8. Kalkınma Bakanlığı

Avrupa Birliği uyum çalışmaları çerçevesinde, 2011 yılında, 1960 yılından beri Kalkınma Planlarından sorumlu kuruluş olan Devlet Planlama Teşkilatı lağvedilerek yerine Kalkınma Bakanlığı kurulmuştur.

Kalkınma Bakanlığı, başta Kalkınma Planları olmak üzere çeşitli plan, rapor ve analizler hazırlamaktadır. İstihdam konusu ile ilgili olarak İşgücü Piyasasına İlişkin Makro Analizler başlığı ile analizler yayınlamaktadır. Ancak bu analizler sürekli olmamakla birlikte güncel de değildir (Kalkınma Bakanlığı, 2015).

3.2.9. Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu

Türkiye'nin insangücünün hesaplanmasında, yorumlanmasında görüş bildirmesi gereken en önemli kurumlardan biri de Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu (TÜBİTAK)'dur. Kurumun insangücü veya makro boyutta insan kaynakları hakkında yayınladığı raporlar bulunmaktadır. Dikkat çeken nokta, her bir raporun tek başına değerlendirilebileceğidir. Aralarındaki bağlantı zayıftır, sürdürülebilirlikten uzaktır. Bu nedenle de ileriye dönük faaliyet umudu azdır.

TÜBİTAK'ın 2010 yılında yayınladığı “Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı” başlıklı strateji ve eylem planında, ülkemizin bilim ve teknoloji açısından sahip olması gereken insan kaynağına ulaşması için sayısal hedefler konulmaktadır. 2011-2016 yıllarını kapsayan plan çerçevesinde, “Üniversite-sanayi işbirliğini geliştirici ortak projeleri destekleyecek programların geliştirilmesi”, “Liderlik, bilim iletişimi, yabancı dil gibi teknik olmayan yeteneklerin de geliştirilmesine yönelik seçmeli ders, eğitim ve benzeri imkanların sağlanması”, “Meslek yüksekokullarının meslek eğitim standart ve müfredatının özel sektörün Ar-Ge destek personeli ihtiyacına göre güncellenmesi”, “Meslek yüksekokullarında sanayide yeni gelişmekte olan ve gelecek vadeden alanlarda meslek eğitim standartlarının oluşturulması”, “Meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin istihdamının teşvik edilmesi ve

izlenmesi” şeklinde eğitim ve istihdama yönelik maddeler bulunmaktadır (TÜBİTAK, 2010). İlgi çekici nokta, örneğin, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu ilgililer arasında yer alırken, Mesleki Yeterlilikler Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR gibi kurumlar paydaşlar arasında yer almamaktadır.

2009 yılında, TÜBİTAK bünyesinde gerçekleştirilen tüm çalıştaylardan elde edilen sorunların ilgili kurum/kuruluşlara aktararak çözüm üretilmesi ve ülkemizin araştırmacılar için daha cazip hale gelmesini sağlamak üzere Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi (BTİKKK) kurulmuştur. Bu komite beş alt komiteye ayrılmış olup, “Donanımlı İnsan Kaynağı Yetiştirme Grubu” ve “Kamu-Üniversite-Sanayi İşbirliği Grubu” insan kaynağının geliştirilmesi ile ilgili oluşumlardır. (TÜBİTAK, 2010)

Türkiye’de BT-İK sayısının önemli ölçüde artış gösterdiği fakat gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında ve nüfusa göre incelendiğinde Ar-Ge insangücünün 4-5 kat daha az olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca, son yıllarda mühendislik alanlarını seçen gençlerin oranının düştüğü gözlenmektedir. Kurumun önerileri, “..Bu oranı artırmak amacıyla gençlerin Ar-Ge’ye yönelmelerini özendirmek üzere araştırmacılar ile öğrencilerin bir araya gelebileceği etkinliklerin artırılması, BTY konularının medyada popüler bir şekilde yayınlanmasına yönelik teşviklerin geliştirilmesi, Ar-Ge kampı, Ar-Ge yaz okulu aktivitelerin her ilde üniversiteler bünyesinde öğrencilere sunulması gibi önlemlerin alınması gereklidir.” Şeklinde (TÜBİTAK, 2010). Ancak bu önerilerin eyleme nasıl dönüştürüleceği konusunda bir plana rastlanmamıştır. Ayrıca, “medyada popüler yayınlar yapmak” veya yaz okulu aktivitelerinden ziyade, daha bilimsel yöntemlerle, örneğin, “liselerde bulunan rehberlik ve psikolojik danışmanlık birimleri ile işbirliği yapmak veya üniversite puanlarını tercih edilebilirliği arttıracak şekilde düzenlemek, tercihler sıralamasında başarılı öğrencileri motive edecek şekilde ödüller koymak” şeklinde önerilerde bulunmak daha rasyonel çözüm önerileridir.

Özel sektörün Ar-Ge ihtiyaçları doğrultusunda bilim ve teknoloji insan kaynağı yetiştirilmesine yönelik programlar tasarlanması konusunda; “Lisans programlarına özel sektörün Ar-Ge ihtiyaçlarını karşılayacak dersler konulması”,

“Sanayi ihtiyaçlarına y6nelik olarak 6niversite ve sekt6r işbirliği ile d6zenlenen lisans6st6 eğitim programlarının oluşturulması”

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

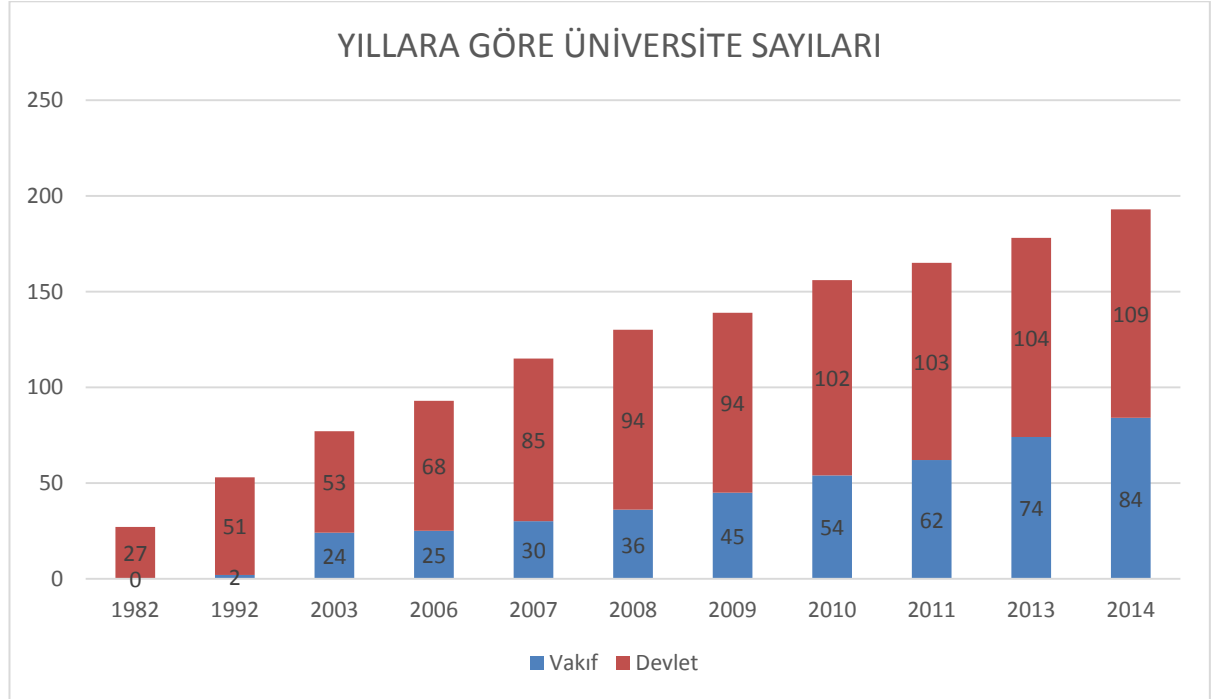
İNSANGÜCÜ PLANLAMASI SİSTEMİ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

4.1. TÜRKİYE’DE EĞİTİM VE İŞGÜCÜNE AİT SAYISAL VERİLER

Türkiye’de eğitim konusunda MEB temel ve mesleki eğitimden, YÖK ise yüksek öğretimden sorumlu kurumlardır. MEB, hem kamu hem de özel eğitim kurumlarının sorumluluğunu taşımaktadır. Eğitim ve öğretim planlaması yıllık olarak yapılmaktadır.

Türkiye’de halen 109 devlet, 76 vakıf, 8 vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 193 üniversite mevcuttur (Yüksek Öğretim Kurulu, 2015). Her ilimizde en az bir üniversite bulunmaktadır.

Grafik 4: Yıllara Göre Üniversite Sayıları



Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu, <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>, erişim tarihi: 18.05.2015

Yüksek Öğretim Kurulu, Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2013-2014 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri Öğrenci Sayıları Özet Tablosunda üniversitede öğrenim gören kişi sayısı Ön lisans 1.502.067; Lisans 2.977.211; Yüksek Lisans 265.895; Doktora 67.157 kişi olup, toplamda 5.472.521 kişidir (Yüksek Öğretim Kurulu, 2015).

Tablo 17: 2013/2014 Öğretim Yılı Öğrenci Sayıları Özet Tablosu

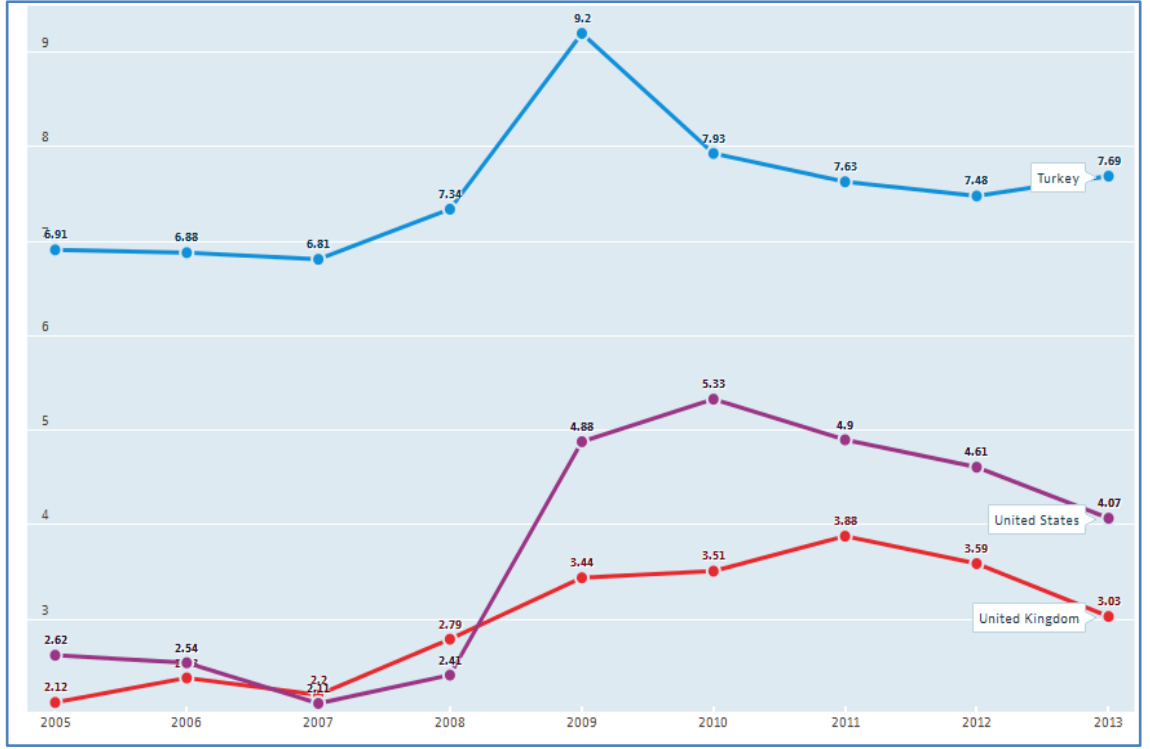
	2013 - 2014 ÖĞRETİM YILI /ACADEMIC YEAR					
	YENİ KAYIT NEW ADMISSIONS			TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI TOTAL NUMBER OF STUDENTS		
	T	E	K	T	E	K
ÜNİVERSİTELER TOPLAMI	1248193	664284	583909	5472521	2964442	2508079
ÖNLİSANS	431228	215365	215863	1502067	769493	732574
ÖNLİSANS (AÖ HARIÇ)	190727	106238	84489	546117	321943	224174
AÇIKÖĞRETİM	240501	109127	131374	955950	447550	508400
LİSANS	581219	311935	269284	2977211	1615658	1361553
LİSANS (AÖ HARIÇ)	314345	146765	167580	1351283	666215	685068
AÇIKÖĞRETİM	266874	165170	101704	1625928	949443	676485
İKİNCİ ÖĞRETİM	170156	98814	71342	660191	386522	273669
LİSANS	86999	46959	40040	400766	215445	185321
ÖNLİSANS	83157	51855	31302	259425	171077	88348
LİSANSÜSTÜ	65590	38170	27420	333052	192769	140283
YÜKSEK LİSANS	56193	32866	23327	265895	154502	111393
DOKTORA	9397	5304	4093	67157	38267	28890

Kaynak: (Yüksek Öğretim Kurulu, 2015) <https://istatistik.yok.gov.tr/> erişim: 18.05.2015

Her yıl artan sayıda mezun verilmesine karşın istihdamın da aynı oranda artış göstermesi beklenir, ancak bu beklenti karşılanmamaktadır. Buradaki kilit faktör, ihtiyaç olan bölümlerin ve kontenjanlarının sağlıklı ve sürdürülebilir bir planlama metodu ile belirlenmemesidir. Üniversite kontenjanları YÖK tarafından ilgili üniversitelere danışılmakta; ilgili bölüm, Rektörlük makamı veya Fakülte kurullarının önerisi ile kontenjan belirlenmektedir. Bu şekilde bir süreçte planlamadan değil, görüş sorulmasından bahsedilebilir (Biçerli, 2011: 123).

Aşağıdaki üç tabloda, Amerika Birleşik Devletleri, Türkiye ve İngiltere için eğitim durumlarına göre işsizlik oranı karşılaştırması yapılmaktadır. Ülkelerin seçim kriteri, çalışmanın içinde ağırlıklı olarak sistemlerinin konu edilmesidir.

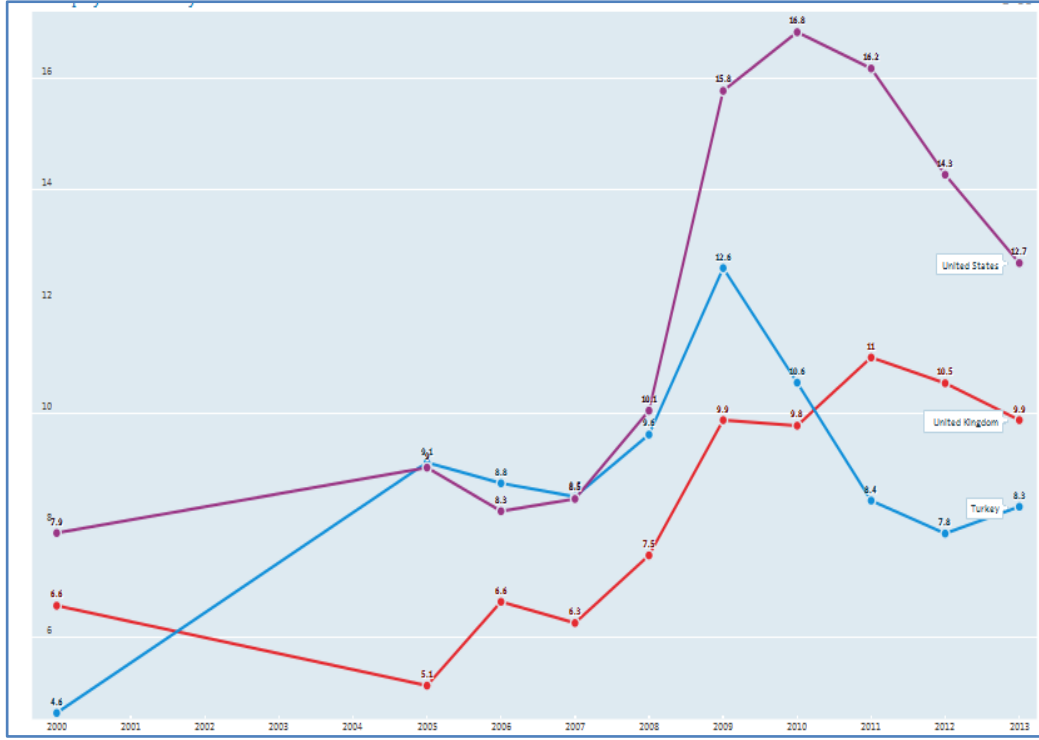
Grafik 5: OECD 25-64 yaş arası Üniversite Mezunu Bireyler için İşsizlik Oranı Karşılaştırması Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere



Kaynak: OECD, 2015.

OECD istatistiklerinden elde edilen yukarıdaki tabloya göre, üniversite mezunu bireyler arasında, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Türkiye karşılaştırmasında en yüksek oranlar açık ara Türkiye'ye aittir. Üniversite sayısındaki artışa karşın üniversite mezunu işsizliğindeki artış düzeltilmesi gereken bir sorundur. Her üç ülke için de 2009 yılındaki küresel kriz sebebi ile işsizlik oranlarının oldukça keskin biçimde arttığı ve bu artışın 2010 yılında da sürdüğü gözlenmektedir. Örnekte olduğu gibi, küresel krizler gibi önceden tahmin edilemeyen değişimler için, sadece trend analizi gibi matematiksel öngörümleme yöntemleri yeterli değildir. Odak grup çalışmaları, anketler, sektör toplantıları gibi yaşayan veriler de insangücü planlamasını destekler şekilde tasarlanmalıdır.

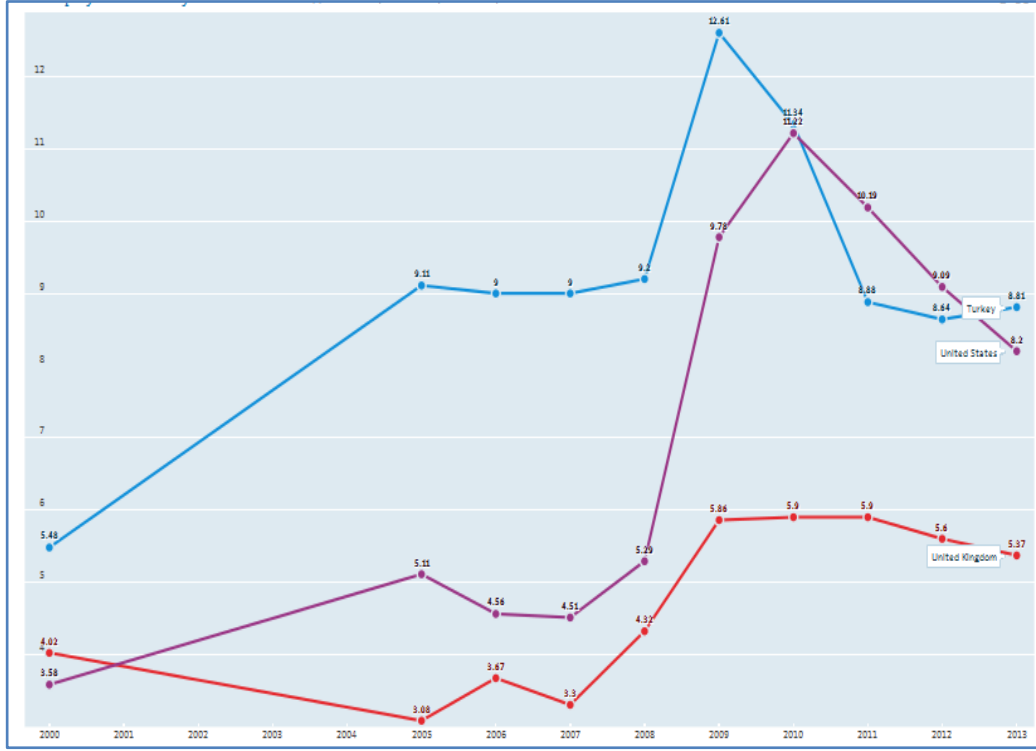
Grafik 6: OECD 25-64 yaş arası İlköğretim Mezunu Bireyler için İşsizlik Oranı Karşılaştırması Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere



Kaynak: OECD, 2015.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, Türkiye'nin Amerika ve İngiltere ile karşılaştırmasında, özellikle son yıllarda ilköğretim mezunu bireyler için işsizlik oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, ülkemizde ucuz ve niteliksiz işgücünün diğer ülkelerle karşılaştırıldığında iş bulma imkânının daha fazla olduğunu göstermektedir. 2009 krizinin Amerika'daki ilköğrenim görmüş bireyleri ne kadar derinden etkilediği, en yüksek işsizlik oranına sahip yıl olması sebebiyle dikkat çekicidir. Öğrenim durumu düşük bireylerin, gelişmiş ülke konumundaki İngiltere ve Amerika'da daha zor iş bulabilirliği, bunun yanında Türkiye'de göreceli olarak daha kolay iş bulabilmeleri tablodan anlaşılmaktadır.

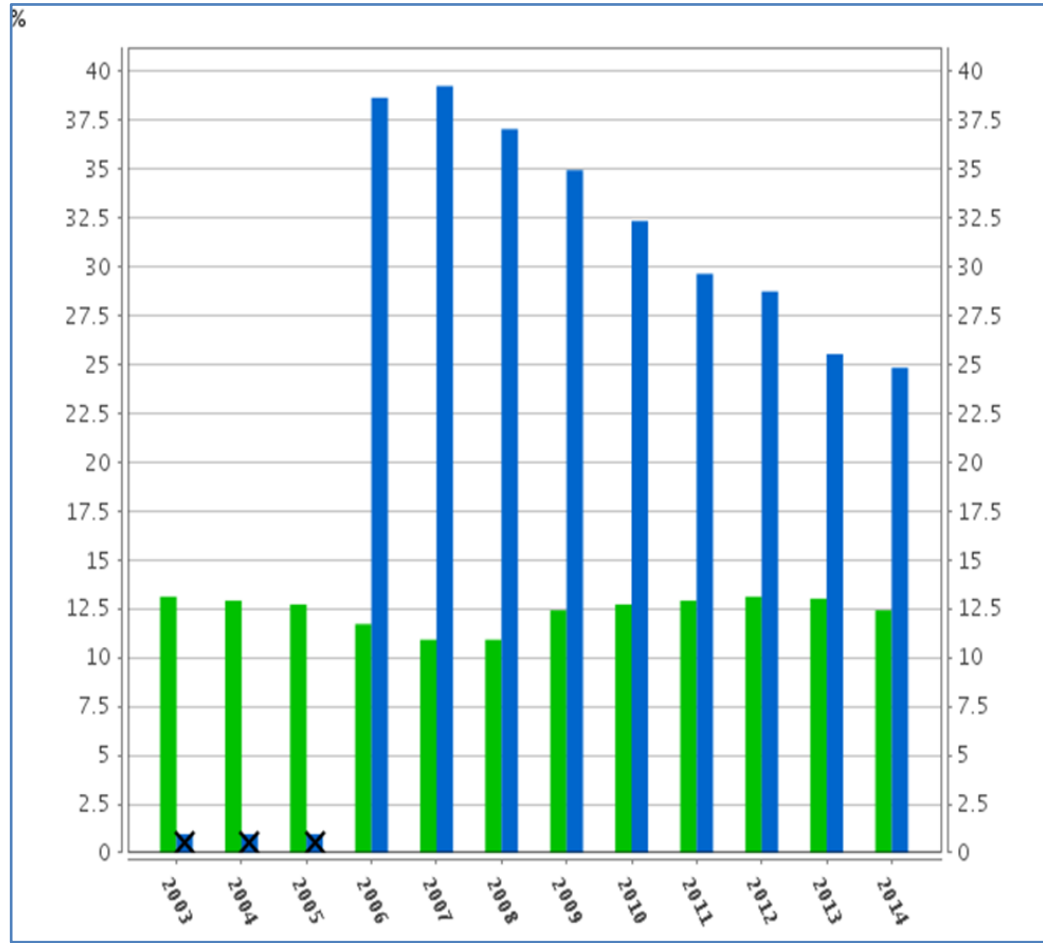
Grafik 7: OECD 25-64 yaş arası Ortaöğretim Mezunu Bireyler için İşsizlik Oranı Karşılaştırması Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere



Kaynak: OECD, 2015.

Yukarıdaki tabloda, üç ülke karşılaştırmasında, üç yıl dışında en yüksek işsizlik oranının Türkiye'ye ait olduğu görülmektedir. Bu durum, farklı nedenlerden kaynaklanabilir. Ortaöğrenimli bireylere uygun işlerin mevcut olmamasının yanı sıra, mevcutta bulunan yükseköğrenimli bireylere daha ucuza iş yaptırma olanağı bulunduğundan orta öğrenimli bireylerin seçilmemesi sebep olabilir.

Grafik 8: İstihdamda ve eğitimde olmayan genç oranı karşılaştırması 15-24 yaş-Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye - Avrupa Birliği İşgücü Anketleri



Kaynak: Eurostat, 2015

Yukarıdaki tabloda, istihdamda ve eğitimde olmayan bireylerin oranına ilişkin Türkiye’de Avrupa Birliği karşılaştırması gösterilmiştir. AB ülkelerinde yıllar boyunca ortalama, %12,5 düzeyinde seyretmektedir. 2006 yılına kadar Türkiye verisinin bulunmadığı, Türkiye’nin AB ülkelerinden 2009 yılına kadar yaklaşık 3 kat fazla olduğu, 2010 yılından sonra yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir. Bu durum genç nüfusla ilgili ekonomik ve sosyal açıdan tehlike arz etmektedir. Eğitim ve istihdamda olmayan genç bireylerin fazlalığı, eğitim ve istihdam açısından planlamanın doğru biçimde yapılmadığı, aradaki köprünün doğru kurulmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Aşağıdaki tabloda, OECD verilerine bakıldığında, 2012 yılı için Türkiye’nin %48,9; OECD toplamının ise % 65,1’lik bir istihdam oranına sahip olduğu

gözlenmektedir. Yine 2012 yılı için işsizlik oranı Türkiye için %9,4 iken, OECD ortalamasında % 8,2'dir (OECD, 2013). ILO verilerine göre, Türkiye'de 2012 yılı için 27.021.400 kişi işgücünü oluşturmaktadır. Bu rakamın 18.957.100 kişisi erkeklerden oluşurken, 8.064.300 kişisi kadınlardan oluşmaktadır (ILO, 2013). 2010 verilerine göre, 52.541.000 kişi toplam olarak çağındaki nüfusu oluştururken, 25.801.000 kişisi erkek, 26.740.000 kişisi kadın olarak dağılmaktadır (ILO, 2013).

Tablo 18'de, istihdam, işsizlik, işgücü gibi konularda veri toplayan ILO, OECD, TÜİK, EUROSTAT kurumlarının Türkiye için verileri topluca yer almaktadır. Göze çarpan unsur, verilerde aynı yıl için farklı kurumların farklı hesaplarının olmasıdır. Örneğin 2009 yılı için OECD'ye göre işsizlik oranı %8,8 iken, ILO'ya göre %13 olarak açıklanmıştır. Bu farklılıklarla hesaplama yapmak çok verimli olamayacaktır. Dolayısı ile tüm hesapların ilgili tek kurum tarafından, düzenli, sürekli biçimde hazırlanması şarttır.

Tablo 18: OECD, ILO, EUROSTAT’tan derlenen İstihdam, İşgücü ve İşsizliğe İlişkin Genel Veriler

YILLAR	NÜFUS- ILO	ÇALIŞMA ÇAĞINDAKİ NÜFUS-ILO	İŞGÜCÜ- ILO	İSTİHDAM ORANI- EU*****	İŞGÜCÜ KATILIM ORANI(+15 yaş için)-ILO	İSTİHDAM ORANI- EU*****_ ORTAOKULVE ALTI ÖĞRENİME SAHİP BİREYLER	İSTİHDAM ORANI- EU*****_ ORTAÖĞRENİ ME SAHİP BİREYLER	İSTİHDAM ORANI-EU*****_ YÜKSEKÖĞRENİ ME SAHİP BİREYLER	İŞSİZLİK ORANI-OECD**	İŞSİZLİK ORANI-ILO	GENÇ İŞSİZLİĞİ ORANI*****	EĞİTİMDE VE İSTİHDAMDA OLMAYAN GENÇ NÜFUSUN KENDİ YAŞ GRUBUNDA ORANI(15-19)- OECD**	EĞİTİMDE VE İSTİHDAMDA OLMAYAN GENÇ NÜFUSUN KENDİ YAŞ GRUBUNDA ORANI(20-24) -OECD**	EĞİTİMDE VE İSTİHDAMDA OLMAYAN GENÇ NÜFUSUN GENEL NÜFUS İÇİNDEKİ ORANI(15-24) - EU***
2000	63.627,9	40.798,0	21.273,0	-	49,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2001	64.544,9	41.639,0	21.653,0	-	49,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2002	65.446,2	42.465,0	22.038,0	-	49,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003	66.339,4	43.283,0	21.916,0	-	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2004	67.235,9	44.108,0	22.028,0	-	47,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	68.143,2	44.948,0	22.544,0	-	47,3	-	-	-	8,8	9,5	-	-	-	9,5
2006	69.063,5	45.827,0	22.930,0	48,2	47	43,3	54,6	71,8	9,7	9	16,4	-	-	9
2007	69.992,8	46.687,0	23.366,0	48,2	47	43,1	54,6	72	12,6	9,1	17,2	34,5	46,3	9,1
2008	70.923,7	47.535,0	24.115,0	48,4	47,6	43	54,8	71,7	10,7	10	18,5	37,1	46,1	10
2009	71.846,2	48.381,0	25.074,0	47,8	48,6	42,7	52,3	70,6	8,8	13	22,8	28,7	46,1	13
2010	72.752,3	49.223,0	26.004,0	50	49,5	45,1	54	72	8,2	11,1	19,7	25,6	43,7	11,1
2011	73.639,6	49.982,0	26.416,0	52,2	49,5	47,3	55,8	72,8	8,7	9,1	16,7	24,8	39,6	9,1
2012	74.508,8	50.769,0	26.844,0	52,8	49,5	47,6	55,9	72,9	10,0	8,4	15,7	-	-	8,4
2013	75.359,0	51.555,0	27.271,0	53,4	49,4	47,9	56,4	73,7	-	9	16,9	-	-	9
2014	76.190,4	52.291,0	27.678,0	53,2	49,4	47,5	56,8	72,8	-	9,9	17,8	-	-	9,9
2015*	77.002,7	52.958,0	28.055,0	-	49,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2016*	77.794,8	53.599,0	28.428,0	-	49,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2017*	78.565,5	54.162,0	28.769,0	-	49,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2018*	79.315,0	54.676,0	29.086,0	-	49,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2019*	80.044,0	55.187,0	29.393,0	-	49,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2020*	80.752,9	55.718,0	29.695,0	-	49,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kaynak: OECD, EUROSTAT, ILO verilerinden derlenmiştir.

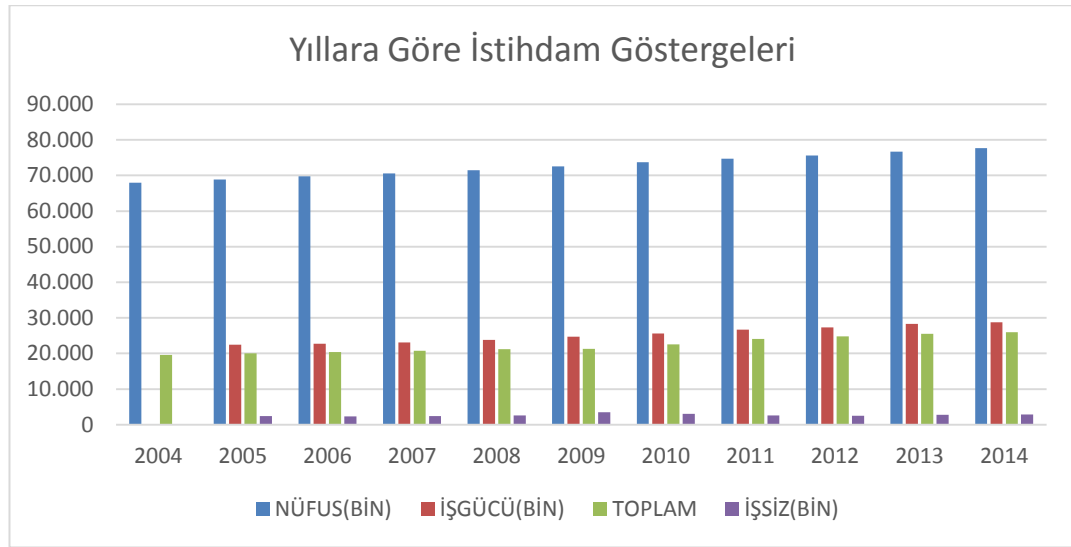
Tablo 19: İstihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı, NACE Rev.2 (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	NÜFUS(BİN)	İŞGÜCÜ(BİN)	TOPLAM İSTİHDAM(BİN)	İŞSİZ(BİN)	Tarım İstihdamı	Sanayi İstihdamı	İnşaat İstihdamı	Hizmetler İstihdamı	TOPLAM%	Tarım İstihdamı	Sanayi İstihdamı	İnşaat İstihdamı	Hizm. İst.
2004	68.010		19.632		5 713	3 929	967	9 023	100	29,1	20	4,9	46
2005	68.861	22.455	20.067	2.388	5 154	4 183	1 107	9 623	100	25,7	20,8	5,5	48
2006	69.730	22.751	20.423	2.328	4 907	4 283	1 196	10 037	100	24	21	5,9	49,1
2007	70.586	23.114	20.738	2.376	4 867	4 314	1 231	10 326	100	23,5	20,8	5,9	49,8
2008	71.517	23.805	21.194	2.611	5 016	4 440	1 242	10 495	100	23,7	20,9	5,9	49,5
2009	72.561	24.748	21.277	3.471	5 240	4 079	1 306	10 650	100	24,6	19,2	6,1	50,1
2010	73.722	25.641	22.594	3.046	5 683	4 496	1 431	10 986	100	25,2	19,9	6,3	48,6
2011	74.724	26.725	24.110	2.615	6 143	4 704	1 676	11 586	100	25,5	19,5	7	48,1
2012	75.627	27.339	24.821	2.518	6 097	4 751	1 709	12 266	100	24,6	19,1	6,9	49,4
2013	76.667	28.271	25.524	2.747	6 015	4 956	1 782	12 771	100	23,6	19,4	7	50
2014	77.695	28.786	25.933	2.853	5 470	5 316	1 912	13 235	100	21,1	20,5	7,4	51

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü Anketi Sonuçları kullanılarak oluşturulmuştur.

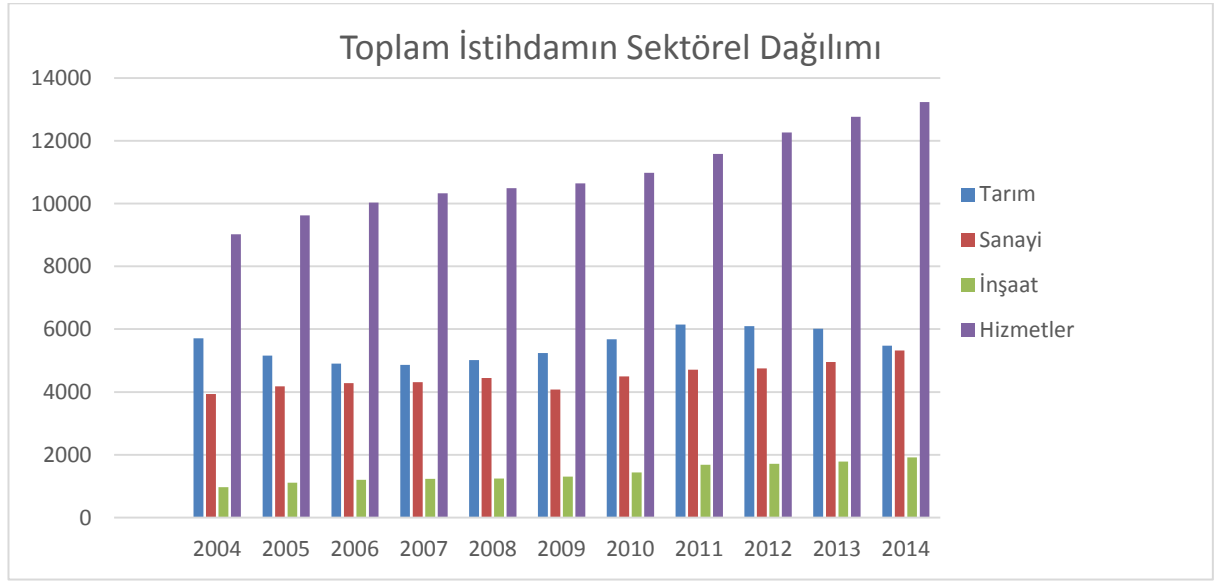
Türkiye, 2014 yılı için, kişi başına düşen 10.404 Amerikan Doları gayri safi milli hasılası ile gelişmekte olan ülkeler arasında yer almaktadır (TÜİK, 2015). 2014 yılında, nüfusun ana faaliyet kollarındaki dağılımı; tarım %21,1; sanayi 20,5; inşaat % 7,4; hizmetler % 51 olarak gerçekleşmiştir. Ana Faaliyet Kollarına Göre Cari Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın sektörel dağılımına bakıldığında, 2014 yılı itibarı ile tarım %7,1; sanayi 24,1; hizmetler % 57,7 olarak gerçekleştiği görülmektedir (TÜİK, 2015). Tablo 18 kullanılarak aşağıdaki grafik oluşturulmuştur.

Grafik 9: Yıllara Göre İstihdam Göstergeleri



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları kullanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 10: Toplam İstihdamın Sektörel Dağılımı



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları kullanılarak oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablodan yapılacak çıkarım, 2009 krizi itibarı ile, işgücü artışına bağlı olarak, diğer sektörlerdeki istihdam artışı devam ederken, yeni istihdama katılan bireylerin tarım sektöründe istihdam edilmesidir. Genel eğilime bakıldığında, tarım azalıp, inşaat ve hizmetlerin istihdam oranları artarken, sanayi hemen hemen aynı kalmaktadır.

Toprak reformunun hala yapılamamış olması nedeniyle ortaya çıkan verimsizlik, modern sulama ve ziraat teknikleri kullanılmadan yapılan uygulamalar, işgücünün eğitimsiz ve niteliksiz oluşu, köy nüfusunu tarımdan kopararak belirsizliklerle kentlere kaydırmıştır. Bunun sonucunda göç eden nüfus, enformel sektör, eksik istihdam ve işsizliğin parçası olmuştur.

Bunun yanında dış göçler, ülkemiz için bir sorundur. Sınır komşularında meydana gelen savaş ve karışıklıklardan dolayı insanları, plansız bir şekilde hiçbir ihtiyaçlarını hesaplamadan ülke topraklarına dâhil etmek her alanda olduğu gibi işgücü piyasasındaki durumu da daha da karmaşıklatacaktır. Aynı tarımdan göç durumunda olduğu gibi, enformel sektör bu kişiler için de söz konusu olacak ancak kayıt dışı olduklarından asla işsiz olarak görünmeyeceklerdir. İstihdam edildiklerinde ise, nitelikli olarak çalışabileceklerini ve verim sağlayabileceklerini söylemek oldukça zordur. Bu kayıt dışılık ve ucuz işgücü kaynağı, ülkemiz işgücünü de olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 20: En son mezun olunan okul ve mezun olunan alana göre işgücü durumu, 2014(15+ yaş –Bin Kişi)

Eğitim durumu ve mezun olunan alan (FOET, 1999)	İşgücü	İşsiz	İstihdam	İşsizlik oranı	İstihdam oranı	İşgücüne katılma oranı
Toplam - Total	28 786	2 853	25 933	9,9	45,5	50,5
Okuma yazma bilmeyen	1 170	73	1 097	6,3	17,9	19,1
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1 146	128	1 018	11,1	29,9	33,6
İlkokul	9 411	735	8 676	7,8	46,1	50,0
İlköğretim, ortaokul ve orta dengi meslek	5 543	653	4 890	11,8	42,6	48,3
Genel lise	2 977	355	2 623	11,9	47,1	53,5
Meslek lisesi	2 847	303	2 544	10,6	58,1	65,0
Yüksekokul veya fakülte	5 691	606	5 085	10,6	70,7	79,2
Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri	786	58	728	7,4	67,9	73,3
Sanat	142	23	118	16,3	61,7	73,7
Beşeri bilimler	275	20	255	7,2	68,5	73,8
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	527	59	468	11,2	69,6	78,4
Gazetecilik ve enformasyon	24	7	17	29	50,6	71,4
İş ve yönetim	1 547	211	1 336	13,6	68,6	79,4
Hukuk	109	8	101	7,5	70,5	76,2
Yaşam bilimleri	75	11	64	15,1	67,9	80,0
Fizik bilimleri	154	22	132	14,4	69,3	81,0
Matematik ve istatistik	87	8	78	9,7	72,8	80,6
Bilgisayar	119	20	99	16,6	68,8	82,5
Mühendislik ve işleri	662	58	604	8,8	79,7	87,4
İmalat ve işleme	129	17	112	13,2	66,8	76,9
Mimarlık ve inşaat	231	25	205	11,0	72,6	81,5
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	129	15	114	11,7	71,2	80,6
Veterinerlik	45	3	42	7,3	83,0	89,5
Sağlık	350	11	339	3,2	83,1	85,8
Sosyal ve kişisel hizmetler	165	23	142	14,1	62,8	73,1
Ulaştırma hizmetleri ve çevre koruma	16	2	14	12,4	73,0	83,3
Güvenlik hizmetleri	119	3	116	2,5	79,4	81,4
TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014 Dört bin beş yüz kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir. Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir						

Kaynak: YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/> erişim 06.04.2015

İşgücünün sektörel dağılımından sonra, mesleki yapısı incelenmek istendiğinde, yükseköğretim mezunu bireylere ilişkin YÖK istatistiklerinden yararlanılmıştır. Tablodan görüldüğü üzere, en yüksek işsizlik oranı 24 bin kişi işgücü, 17 bin kişi istihdamda ve 7 bin kişi işsizlikle, % 29 ile Gazetecilik mezunlarına aittir. Buna karşın, 2014 Üniversite Seçme ve Yerleştirme sınavlarında, sadece Gazetecilik bölümü için 2267 kişi kontenjan doldurulmuştur. Kütüphane, Enformasyon, Arşiv ile ilgili bölümleri de içinde alan Gazetecilik ve Enformasyon başlığı altında okuyan 14.692 kişi bulunmaktadır (YÖK, 2015). Buradan anlaşılabileceği gibi beş yıl içinde yaklaşık 14.000 gazetecilik ve enformasyon bölümü mezunu işgücü piyasasındaki yerini alacaktır. Ancak mevcut durumda, aynı oranda bir işgücü piyasasından çıkış beklenmez. Durum farklı kaynaklarda belirlenmiş ancak herhangi bir bağlantı bulunmamakta olup önlem alınmamıştır. Bu durum, işgücü piyasası ve eğitim ile ilgili bilgilerin sürdürülebilir bir yapı içinde değerlendirilmediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 21: İşgücüne dâhil olmayanların nedene göre dağılımı, Mart 2014-2015

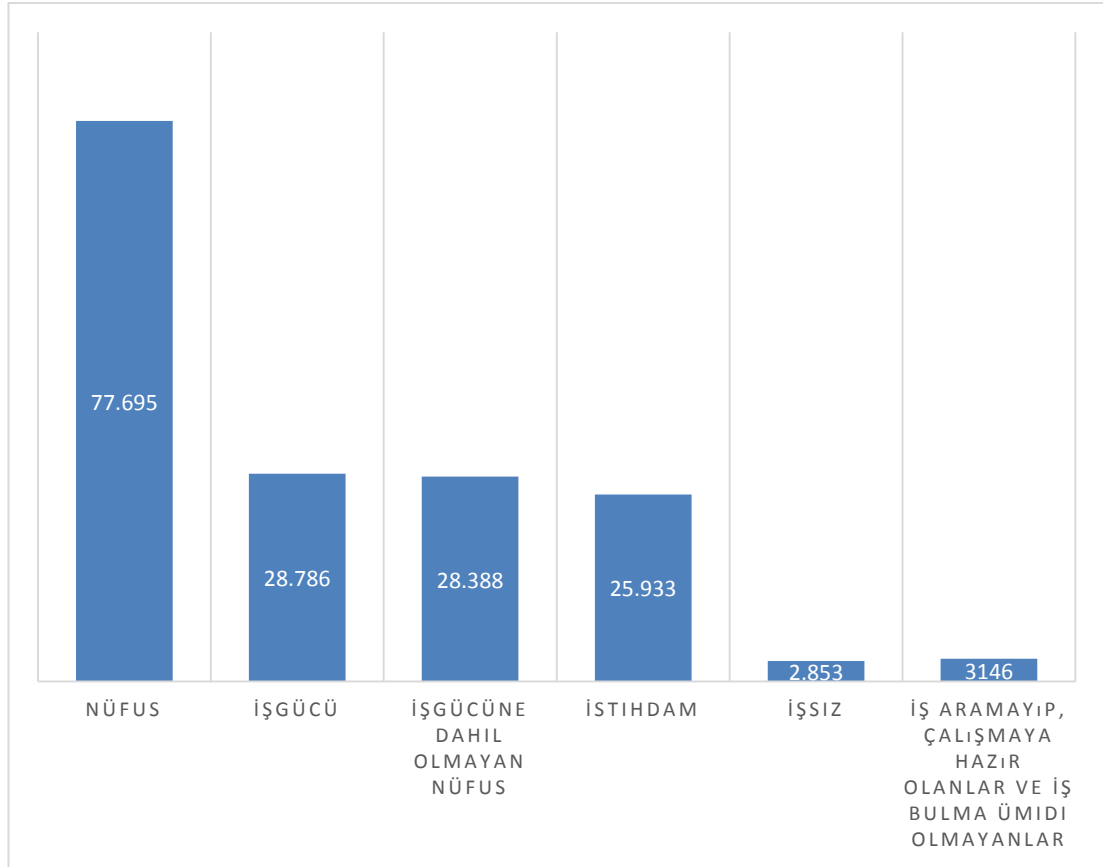
İşgücüne dahil olmama nedeni(+15 yaş)	Toplam(Bin)		Erkek(Bin)		Kadın(Bin)		Toplam%		Erkek%		Kadın%	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
İşgücüne dahil olmayan nüfus	28 388	28 587	8 233	8 366	20 155	20 221	100	100	100	100	100	100
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	2 492	2 450	987	1 050	1 504	1 400	8,8	8,6	12	12,6	7,5	6,9
İş bulma ümidi olmayanlar	654	664	378	424	277	240	2,3	2,3	4,6	5,1	1,4	1,2
Diğer ⁽¹⁾	1 837	1 786	610	626	1 228	1 160	6,5	6,2	7,4	7,5	6,1	5,7
Mevsimlik çalışanlar	91	114	28	41	63	73	0,3	0,4	0,3	0,5	0,3	0,4
Ev işleriyle meşgul	11 517	11 617	.	.	11 517	11 617	40,6	40,6	.	.	57,1	57,5
Eğitim/öğretim	4 756	4 866	2 394	2 453	2 362	2 413	16,8	17	29,1	29,3	11,7	11,9
Emekli	3 777	4 024	2 974	3 129	803	895	13,3	14,1	36,1	37,4	4	4,4
Çalışamaz halde	3 849	3 874	1 386	1 350	2 463	2 524	13,6	13,6	16,8	16,1	12,2	12,5
Diğer	1 907	1 641	464	343	1 443	1 298	6,7	5,7	5,6	4,1	7,2	6,4

Kaynak: TÜİK, www.turkstat.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=2218, 05.05.2015

Bireylerin işgücü piyasasında yer almama nedenleri de araştırılması gereken bir başka noktadır. Mart 2015 itibarı ile TÜİK tarafından işgücü sayısı 29.022.000 kişi, istihdam edilenler 25.953.000 kişi, işsiz sayısı 3.069.000 kişi ve işgücüne dâhil olmayanlar 28.587.000 kişi olarak açıklanmıştır. İşgücüne dâhil olmayanların nedensel dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (TÜİK, 2015). Tablodan görüldüğü gibi 75 milyonluk nüfusun ağırlığı 25 milyon kişi tarafından yüklenilmektedir. Bir kişi kendisiyle birlikte 3 kişiye bakmak durumundadır. Bu durumun ilerleyen yıllarda sosyal güvenlik kurumları açısından büyük sorun yaratması beklenebilir.

Yine tablodan görülmektedir ki, iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar kısmında yer alan 2.450.00 kişi ile iş bulma ümidi olmayan 664.000 kişinin toplamı yaklaşık 3.000.000 kişi olup mevcut işsiz sayısı kadardır.

Grafik 11: 2014 Yılı Nüfus İşgücü Yapısı



Kaynak: :TÜİK, 2015.

İşsiz bireylerin yaş kırılımına bakıldığında, 2014 yılı için 2.853.000 işsiz bireyin 858.000 kişinin 15-24 yaş arasında bulunduğu Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden elde edilmiştir. Bu rakam işsiz oranının % 30 unu oluşturmaktadır. Bu durum işgücü piyasasının taleplerinin eğitim sistemi tarafından karşılanamadığı veya dikkate alınmadığı veya işgücü piyasasının bir talebi olmadığı olarak yorumlanabilir.

Yapılan çalışma sırasında istatistiksel verilere ulaşma konusunda zorluk yaşanmıştır. Örneğin; çağ nüfuslarının 15/19;20/24 şeklinde ayrılmış değerleri bulunabilmektedir. Ancak örneğin üniversite çağı nüfusunun eğitimde, işte, ne işte ne eğitimde, hem işte hem eğitimde şeklinde kırılımını sağlayabilecek bir veri setine ulaşamamıştır. Yaş gruplarının bu şekilde irdelenememesi, eğitim ve insangücü oranlaması yapılmamasının yanı sıra politika oluşturulması çalışmalarında da aksaklık oluşturmaktadır.

Aşağıdaki demografik özellikleri içeren tablo, TUIK tarafından oluşturulmuş ve 2023 yılına kadar öngörümlemeleri içermektedir. Tablo incelendiğinde nüfus ile ilgili çeşitli öngörümlemeler yapılabilir. Doğurganlık hızının 2000 yılındaki 2,53 seviyelerinden, 2014 yılında 1,97'ye düşmesi; 2023 yılında 1,85'e gerilemesi öngörümlemesini oluşturmuştur. Bu durum nüfusun artış hızının yavaşlamasını, daha az genç daha çok yaşlı nüfusla karşılaşacağımızı göstermektedir. Doğumda beklenen yaşam süresinin 71 yıldan 77,9 yıla çıkacak olması, yine yaşlı nüfusun bilgisini sağlamaktadır. Nüfus artış hızının yavaşlaması yine nüfusun yaşlanacağının sinyallerini vermektedir. Geniş yaş grubu aralıklarına bakıldığında, 0-14 yaş arası nüfusun ağırlığının azaldığı, 65 yaş üstü yaş grubunun ağırlığının arttığı gözlenmektedir. Tüm bu veriler göz önüne alındığında Türkiye'nin gelecekte yaşlı bakımı ve sağlığı ile ilgili konularda işgücüne ihtiyacında artış olacağı sonucuna varılmaktadır. Çocuk ve genç nüfusun artış hızının yavaşlamasına bağlı olarak eğitim ile ilgili okul, derslik, öğretmen ihtiyacı planlamasında ve bağlı olarak istihdam stratejilerini oluştururken bu gibi sayısal verilerin göz önüne alınması zorunludur

Tablo 22: Demografik Göstergeler (TÜİK, 2015)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Toplam doğurganlık hızı	2,53	2,37	2,17	2,09	2,11	2,12	2,12	2,16	2,16	2,08	2,06	2,02	2,08	1,99	1,97	1,96	1,95	1,93	1,92	1,9	1,89	1,88	1,86	1,85
Kaba doğum hızı	21,62	20,31	18,63	17,95	18,08	18,18	18,11	18,37	18,2	17,5	17,2	16,8	17	16,05	15,82	15,6	15,39	15,19	14,98	14,77	14,58	14,39	14,2	14,01
Doğuşta beklenen yaşam süresi (yıl)																								
Toplam	71	71,8	72,5	73,2	73,8	74,4	74,9	75,3	75,7	76,1	76,4	76,6	76,8	76,9	77	77,1	77,2	77,3	77,4	77,5	77,6	77,7	77,8	77,9
Erkek	69	69,8	70,5	71,1	71,7	72,2	72,7	73,2	73,6	73,9	74,2	74,4	74,6	74,7	74,8	74,9	75	75,1	75,2	75,3	75,4	75,5	75,6	75,8
Kadın	73,1	73,9	74,7	75,4	76	76,6	77,1	77,6	78	78,4	78,7	78,9	79,1	79,2	79,3	79,4	79,5	79,6	79,7	79,8	79,9	80	80,1	80,2
Kaba ölüm hızı	7,25	6,89	6,56	6,28	6,05	5,89	5,74	5,62	5,52	5,45	5,38	5,34	5,36	5,4	5,45	5,52	5,59	5,66	5,73	5,79	5,86	5,94	6,01	6,09
Ölümler	466	449	433	419	409	403	398	394	392	392	393	396	403	413	422	432	442	451	461	471	481	492	502	513
Bebek ölüm hızı																								
Toplam	31,6	28,3	25,4	22,8	20,5	18,4	16,9	15,9	14,9	13,8	12	11,7	11,6	11,4	11,3	11,2	11	10,9	10,8	10,6	10,5	10,4	10,3	10,1
Erkek	36	32,4	29,2	26,3	23,7	21,4	19,7	18,5	17,3	14,6	12,7	12,3	12,1	12	11,9	11,7	11,6	11,4	11,2	11,1	11	10,8	10,7	10,5
Kadın	26,9	24	21,4	19,1	17,1	15,2	14	13,1	12,4	13	11,3	11,1	11,1	10,8	10,7	10,6	10,5	10,4	10,3	10,2	10,1	10	9,9	9,8
Nüfus artış hızı (Yıl sonuna göre)	14,3	13,4	12,1	11,8	12,2	12,4	12,5	12,2	13,1	14,5	15,9	13,5	12	11,2	10,9	10,6	10,4	10,1	9,8	9,5	9,2	9	8,7	8,4
Nüfus (Yıl sonu)	64 729	65 603	66 402	67 187	68 010	68 861	69 730	70 586	71 517	72 561	73 723	74 724	75 627	76 482	77 324	78 152	78 966	79 766	80 551	81 322	82 077	82 816	83 540	84 247
Geniş yaş grubu nüfuslarının oranları (%)																								
0-14	29,3	28,9	28,4	27,9	27,5	27	26,6	26,3	26,3	26	25,6	25,3	24,9	24,5	24,1	23,6	23,2	23	22,7	22,5	22,2	21,9	21,5	21,2
15-64	64	64,4	64,9	65,4	65,8	66,2	66,5	66,8	66,9	67	67,2	67,4	67,6	67,8	68	68,2	68,4	68,5	68,5	68,5	68,2	68,3	68,5	68,6
65+	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,8	6,9	6,8	7	7,2	7,3	7,5	7,7	8	8,2	8,3	8,5	8,8	9,1	9,6	9,8	10	10,2
Genç yaş bağımlılık oranı (%)	45,7	44,8	43,7	42,6	41,7	40,8	40	39,4	39,3	38,8	38,1	37,5	36,9	36,2	35,4	34,7	33,9	33,5	33,1	32,8	32,5	32	31,4	30,9
Yaşlı bağımlılık oranı (%)	10,5	10,4	10,3	10,2	10,2	10,2	10,2	10,3	10,2	10,5	10,8	10,9	11,1	11,3	11,7	12,1	12,2	12,4	12,8	13,3	14,1	14,4	14,6	14,9

Kaynak: TÜİK, 2015.

Tüm bu ve benzer istatistikler, tablolar ve yorumlamalar için, bir metot oluşturulmalı, sistem geliştirilmeli; bu sistem sürdürülebilir, doğru ve tutarlı verilerle işleyen, aynı zamanda kişisel bilgi güvenliği açısından da güvenilir bir sistem olmalıdır. İlgili sistem için kurumlar, kuruluşlar, işleyiş ve veri akışları ilerleyen bölümlerde aktarılmıştır.

4.2. TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ VE EĞİTİM PLANLAMASI İLE İLGİLİ MEVCUT DURUM ANALİZİ

Türkiye’de işgücü piyasası ile ilgili veriler Türkiye İstatistik Kurumu tarafından; hane halkı işgücü anketleri ve sektörel çalışmalar olarak toplanmaktadır. Bunun yanında Türkiye İş Kurumu, sadece kendisine işveren tarafından gelen açık iş, iş arayan tarafından gelen iş başvurularını toplamakta, ancak bunun dışında sürekliliği olan bir veri toplanamamaktadır. Ancak bu şekilde, sadece başvuruya ait olarak toplanan veriler, ülkedeki işgücü piyasası ile ilgili genel bilgi sağlamak için yeterli değildir.

Eğitimin arzı tarafına bakıldığında her bir kademedeki mezun olan bireylerle ilgili Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu kayıtları bulunmaktadır. Ancak bu kişilerin işgücü piyasasına dâhil olmaları ile ilgili bir veri tabanı bulunmamaktadır.

Türkiye’de yükseköğretime olan talep kültürel sosyal ve ekonomik etkenlerin varlığıyla artmaktadır. Yükseköğretimin bir yandan meslek edinme aracı olarak, diğer yandan alt ve orta sınıfın sınıf atlama mekanizması olarak görülmesi, sosyal talebi arttırmıştır. Bu talep iki şekilde, kontenjan ve üniversite sayısı açısından karşılanmaya çalışılmıştır. Birincisi; üniversite kontenjanları, işgücü piyasası taleplerinden tamamen kopuk olarak YÖK ve üniversitelerin kendi inisiyatiflerine bırakılarak belirlenmektedir. Örneğin; Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi kontenjanı 2004 yılı için 120 olarak belirlenmişken, 2010 yılında bu sayı 190’a; 2013 yılında ise 205’e yükseltilmiştir (ÖSYM, 2015). İkincisi ise; yine aynı şekilde merkezi bir planlamadan yoksun ve siyasi içgüdülere dayalı olarak verilen kararlarla üniversite sayısında yaşanan artıştır. 1960’larda üniversite sayısı 8, 1981’de 27; 1990’da 29 iken; 1998 yılında yayınlanan bir makaleye göre 2012 yılında 74’e

ulaşması bekleniyordu (Türk, 1998). Ancak bu yorum, istatistiksel olarak kötü bir tahmin olarak düşünülebilir, çünkü 2012 yılında mevcut üniversite sayısı 172'ye ulaşmıştı. 2014 yılında YÖK tarafından yayınlanan rapora göre 104 devlet, 72 vakıf olmak üzere toplam 176 üniversite bulunmaktadır (Yüksek Öğretim Kurumu, 2014). Çok ilginçtir ki; 2007 yılında YÖK tarafından yayınlanan “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” başlıklı çalışmada planlama unsurundan bahsedilmemektedir. Planlaması yapılmamış bir stratejinin ne kadar gerçekleştirilebileceği sorgulanır bir durumdur. Öncelikle yapılması gereken, eğitim sisteminin vizyon, misyon, hedef, amaç ve değerlerinin belirlenmesidir. Ulaşılmak istenen noktaya karar verilmesi, belirsizliği ortadan kaldırmadaki en önemli adımdır.

Geçmişe bakıldığında, İŞKUR, “İstihdam ve Eğitim” projesi oluşturmuştur. Bu projenin bir uzantısı da “İşgücü Piyasası Bilgileri” adını alan TOR 6 projesidir. Bu proje genel anlamda çalışma istatistikleri, işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturulması ve ilgili araştırmaların gerçekleştirilmesi konularını kapsamaktaydı (Varçın, 2004: 98). Ancak proje sürdürülememiştir ve proje ile ilgili sürece ait literatüre rastlanamamıştır.

Türkiye’de kurulması gereken sürdürülebilir insangücü planlaması sistemi için öncelikle mevcut durum analizinin sağlıklı bir biçimde yapılması gereklidir. Analiz yapılabilmesi için verilerin sağlıklı ve güvenilir olması esastır. Türkiye’nin bu konuda, hâlihazırda mevcut olan MERNIS projesinden destek alınabilir. İŞKUR’un veri tabanı sadece kendisine kayıt olan başvurularla sınırlı kalmakta bu da eksik veriye sebebiyet vermektedir. İŞKUR’a işsiz olarak kayıtlı 2.747.978 kişi bulunmaktadır. Ancak bu kişilerin (oran olarak % 60) toplam 1.632.062 kişisi nitelik gerektirmeyen meslek ve diğer meslek olarak kayıtlanmıştır. Bu haliyle, kayıt dışılık ihmal edildiğinde, İŞKUR’un işsizlerin önemli bir kısmına (TUİK verilerine göre 2.853.000 kişi ile %90) hitap ettiği ifade edilebilir. Durumun böyle olmadığı, verilerin revize edilmediğinden, güncel olmadığından dolayı gerçek durumu ortaya koymadığı düşünülmektedir. Kişisel örnek üzerinden gidildiğinde, İŞKUR’a kayıtlı en son 2012 yılında giriş yapan, ancak 3 yıldır aktif çalışan birey, İŞKUR kayıtlarında aktif işsiz olarak görünmektedir. Dolayısı ile bu durum büyük, diğer kurumlarla koordineli (örneğin ÇSGB gibi), işlevsel bir veri tabanı zorunluluğunu daha iyi hissettirmektedir. Beyaz yakalı işgücünün iş arama yöntemi daha çok özel

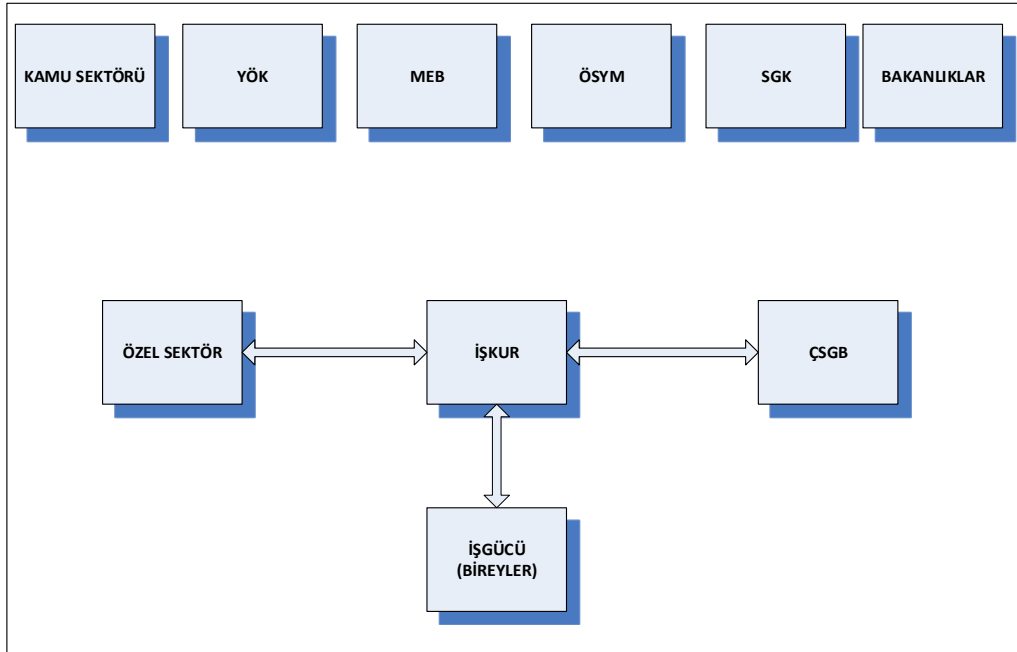
istihdam kurumları vasıtası ile gerçekleşmektedir. Bu durum İŞKUR kayıtlarında iş arayan niteliklerinden açıkça görülmektedir. Yapılması gereken İŞKUR'un verilere daha fazla ulaşabilirliğini sağlamaktır. Her bireyin tüm resmi konularda, sınav girişlerinde, okul kayıtlarında kullanmak zorunda olduğu bir vatandaşlık numarası (TC Kimlik No) bulunmaktadır. ÖSYM, sınavlarında bu numarayı kullanmaktadır. Öğrenim basamaklarının tamamlanmalarının ardından bireylerin istihdam piyasasındaki yerleri kolayca belirlenebilir. SGK girişleri de bu numarayı otomatik olarak istemektedir. Önemli ve gerekli olan bu sistemler arasındaki bağlantıyı oluşturmaktır.

Her ülkenin kendine özgü bir eğitim sistemi, kültürel, sosyo ekonomik yapısı ve işgücü piyasası vardır. Bu nedendir ki, her bir ülkenin planlama sistemi kendine özgü olmalıdır. Örneğin ekonomik ve sosyal yapısında çok fazla dalgalanma görülmeyen, az nüfuslu, dar coğrafik alanlara sahip Kuzey Avrupa ülkelerinde değişkenlik de az olduğu için uzun erimli ve başarılı öngörümlemeler yapmak olasıdır. Ancak bazı büyükşehirlerinin nüfusu bu ülkelerin nüfusuna eşit, bazılarının neredeyse 4-5 katı olan, büyük bir coğrafyada hüküm süren; nüfusun topraklarda homojen dağılmadığı ülkemizde uzun erimli ve başarılı öngörümlemeler yapmak, bu kadar yüksek sayıda faktör ve değişkenlik sebebi ile mümkün olmayacaktır. Doğru projeksiyonlar yapabilmek için, işgücü piyasasını izlemek amacıyla uygun bir yapı kurulmalı; çalışmalar aralıksız, kesintisiz, sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirilmelidir. Konu ile ilgili kurumların tamamının eşgüdümü esastır ve bunun yanında insangücü planlamasının bir sahibinin var olması, sürdürülebilirlik açısından zorunludur.

Günümüzde, eğitim kurumları, teknoloji üretme ve uygulama açısından sektörün gerisinde kalmıştır. Buluş yapan, teknoloji geliştiren, yenilik yapan kesim genelde özel sektördür. Eğitim sistemi bu yenilikleri takip edip adapte olma noktasında bulunmaktadır. Dolayısıyla eğitim itici güç değil, sektör tarafından çekilen bir sisteme dönüşmüştür. Bu noktada eğitim sistemi işgücü piyasalarının taleplerine uygun çıktı sağlamayı başarmanın ötesinde, sektörün taleplerinden haberdar olmayı bile başaramamaktadır. Talep edilen bireysel niteliklerin sektörden eğitime iletilmesinde sorun yaşanmaktadır ve ülkemizde böyle bir mekanizma bulunmamaktadır.

Özel sektör işgücü taleplerini genelde kendi bağlantıları ve imkânları ile karşılamakta; kurumsal anlamda özel istihdam kurumları veya İŞKUR'a aktarmaktadır. İŞKUR, ÇSGB ile iletişim içindedir fakat işgücü piyasası ile ilgili karar verici veya söz söyleyen bir yapıda olduğunu söyleyebilmek zordur. Bireyler İŞKUR'a başvurmakta, ancak başvurular kişilerin işe girişleri veya iş değişiklikleri ile revize edilmemektedir, güncel değildir. Dolayısıyla sistemin hele hele dinamik bir sistemin varlığından söz etmek olası değildir. Bunu yanında, YÖK, MEB, SGK, kamu sektörü ve diğer Bakanlıklar da İşgücü Piyasası ile ilgili gerek bilgi sağlama, gerek karar verme işlevlerinde paydaş olmaktan oldukça uzaktır. İlgili işleyiş Grafik 12'de özetlenmiştir.

Grafik 12: İşgücü Piyasası Bilgi Sistemindeki Kurumların Mevcut Durumu



4.3. TÜRKİYE'DE İNSANGÜCÜ VE EĞİTİM PLANLAMASI SİSTEMİ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

Bilindiği üzere, planlama yapabilmek için, gerçek verinin doğru biçimde toplanıp, analiz edilmesine ihtiyaç duyulur. Dolayısıyla, ilgili konudaki verilerin

toplanması, yönetilmesi, analiz edilmesi, sonuçların paylaşımı ve karar almada rehberlik etmesi açısından kurumlar arası işbölümü ve sürece bir sahip atanması zorunluluktur. Bu konuda, mevcutta bulunmayan bir kurum kurulmalıdır. Bu kurum İnsangücü Planlama Kurumu adını almalıdır. Bu kurum insangücü planlamasının eğitim yönü için MEB, YÖK ve üniversiteler; işgücü piyasası ile ilgili olarak ÇSGB, İŞKUR, SGK, özel istihdam büroları; sektörel ve mesleki olarak Sanayi ve Ticaret Odaları, Sendikalar, Meslek Odaları ile MYK ve TÜRKAK; maliyetle ve üst düzey planlamayla ilgili olarak Maliye ve Kalkınma Bakanlıkları, veri toplama açısından TUİK gibi kurum ve kuruluşların ortak paydada bulunduğu bir pota yaratmalıdır. İnsangücü planlama çalışmalarını takvimsel olarak düzenlemeli, sorumlulukları kurumlara dağıtmalı, veri bankası oluşturmalı, analiz ve planlama çalışmalarını gerçekleştirecek ekibi ve teknoloji altyapısını sağlamalıdır. Mevcut durumu anlık olarak takip etmeli; periyodik olarak genel, mesleki ve sektörel raporlar yayınlamalı; gerektiğinde kurumlara planlama için revizyon çağrısı yapmalıdır.

Temel olarak, makro boyutta insangücünün planlanması istendiğinde, veri tabanına ihtiyaç bulunmaktadır. İnsangücü planlaması ile ilgili durumu; mevcut durum yani stok, değişim durumu ve akışlar olarak belirleyen bir sistem kurulmalıdır. Bu durum iki aşamalı bir modeli zorunlu kılmaktadır. Öncelikle mevcut durumu ortaya koyan analiz işlevi ve ikinci aşamada planlama işlevinin gerçekleştirilmesi modeli tamamlayacaktır.

4.3.1. İnsangücü Yapısı Analiz Modeli

Türkiye’de insangücü planlama için bir model önerisi getirilmek istendiğinde, öncelikle yapılması gereken insangücünün mevcut durumunu yani işgücü stoğunu ortaya koyacak bir düzenleme oluşturmaktır. Böyle bir sistemin kurulmasındaki mevcut en büyük engel, veri toplama sistematığının, hangi verilerin toplanacağı bilgisinin, sürecin sahibinin ve var olan verilerde sürekliliğin bulunmamasıdır. İŞKUR ve TUİK mevcut ve geçmiş verilere ait matematiksel olarak hesaplama yapmaktadır. İşgücü Piyasası Analizleri, temininde güçlük çekilen meslekleri ortaya koymaktadır (İŞKUR, 2015). Ancak bu çalışmalar çok fazla koordineli ve sürdürülebilir görünmemektedir. Bunun yanında mesleklere göre işsizlik tabloları da

mevcuttur. Ancak bağlantısız ve kesintili çalışmaların, sürdürülebilir ve doğru insangücü planlaması şekline dönüşmesi için sektör, meslek, eğitim bağlantısının kurularak veri toplanması, bu göreve bir sahip atanması esastır.

Bu yapı oluşturulurken mevcut kurumların farklı görevleri olacaktır. Tüm kurumları bir arada tutacak olan anahtar, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü tarafından, tüm bireylere sağlanan Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarasıdır. Her bireyin bir kimlik numarası olduğundan yola çıkılarak, kurumlar arası iletişim sağlanabilir.

Eğer ülkedeki tüm bireylerin gerçek özellikleri ile (yaş, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan sektör) sistemde görünür kılınması isteniyorsa, bu durumda tamsayım yapacak bir sistem kurulmalıdır. Bu sistemde, bireylerin en son mezun oldukları okul durumu Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu verilerinden tarama yoluyla bulunabilir. Bu kurumların veri tabanlarından ISCED eğitim sınıflandırmasına göre alınan veriler kişi bazında toplanarak işgücünün eğitim durumunu gözler önüne serecektir. ISCED sınıflandırmasının kullanılması önemlidir çünkü bu veriler genel dünya düzeninde karşılaştırılabilir bir yapı ortaya koymalıdır ve bunun yanında zaten mevcut bir yapıyı tekrar inşa etme çabasına girilmemelidir.

Yüksek Öğretim Kurumlarında mevcut olan çeşitli isimler altında çalışan Kariyer Merkezleri, mezunların izlenmesinde kilit noktayı oluşturabilir. Mezunlarla kopmayan bir iletişim kurarak, bölüm bazında her mezunun çalıştığı şehir, kurum, kurumun ihtiyaçları, bağlı olarak sektörel ihtiyaçlar, mevcut eğitimin ilgili ihtiyaçları karşılama düzeyi kariyer merkezleri tarafından izlenebilir. Bu izlemeler dönemlik olarak senede 2 kez, mezuniyet dönemine denk gelen Şubat ve Temmuz aylarında gerçekleştirilmeli, toplanan bilgiler aynı okullarda ilgili bölümlerle paylaşarak müfredat ve ders içeriği bilgisine dönüştürülmelidir. Raporlar İnsangücü Planlama Kurumu'na eşzamanlı iletilmeli, bu şekilde diğer okulların da piyasanın insangücü niteliği talebinden eş bilgi düzeyinde haberdar olmaları sağlanmalıdır. Bu şekilde mikro düzeyden makro düzeye bir geçiş izlenmelidir.

Yine TC Kimlik numarası yardımı ile aynı bireye ait olan çalışma durumu bilgisi SGK ve ÇSGB ile İŞKUR tarafından sağlanacaktır. Burada, modelin işleyebilmesi için üç önemli varsayım bulunmaktadır. Birinci varsayım, işgücünde kayıt dışılığın bulunmamasıdır. İkinci varsayım; tüm çalışan bireylerin Sosyal

Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmasıdır. Üçüncü varsayım, işsiz tüm bireylerin Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olmasıdır. Bu konuda aşılması gereken nokta, mevcut koşullarda Türkiye İş Kurumu'nun sadece iş arama niyetinde olan kişilerin kendi istekleri ile kayıt oldukları bir kurum olarak algılanmasıdır. Oysaki toplumu kapsayacak bir model oluşturup uygulayabilmek için, işsizlik durumu bildirilmesinin kişilerin inisiyatiflerinden bağımsız olarak sağlanması gerekir. Sonuç olarak, herhangi bir işte çalışmayıp, kendi isteği ile işsizliği seçmeyen kişilerin tamsayım olarak mutlaka sistemde işsiz olarak yer alması gereklidir. Kendi isteği ile işgücü piyasası dışında kalmış bireylerin de eğitim düzeyleri hakkında araştırma yapılarak, başka bir çalışmanın konusu olan Yaşam Boyu Eğitim gibi araçlar yardımı ile işgücü piyasasına dâhil edilerek ülkenin beşeri sermayesi ile toplumun psikolojik ve sosyolojik sağlığının korunması sağlanmalıdır.

Çalışanların hangi sektörlerde yer aldığı bilgisi Sosyal Güvenlik Kurumundan sağlanmalıdır. Bu sektörlerin belirlenmesi, Dünya üzerindeki uygulamalarda olduğu gibi, karşılaştırılabilir, tutarlı, standart ve sürdürülebilir olması açısından uluslararası sektör sınıflandırmaları sistemleri aracılığı ile gerçekleştirilmelidir. Bunun yanında ISCO 08 veya NACE gibi sınıflandırma sistematiklerine göre meslek bilgisi de Sosyal Güvenlik Kurumundan alınmalıdır.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR işsiz bireylerin mesleki durumlarını ortaya çıkarmalıdır. Buradaki kilit noktalar, bireylerin mezun oldukları en son alan bilgisinin MEB ve YÖK tarafından sağlanarak İŞKUR tarafından alınması ile bunun yanında işsiz bireyin çalışma isteğinde olduğu meslek/ sektör bilgilerinin de alınmış olmasıdır.

Doğum tarihi bilgisi, işgücünün yaş aralığının anlık olarak revize edilmesini sağlayacak olan kıstastır. Böylece ilgili yaş aralıklarında kaç bireyin bulunduğu bilgisi dinamik olarak revize edilip sorgulanabilir.

İkamet edilen şehir bilgisi, işgücü arzının bölgesel dağılımını sağlamak üzere gereklidir. Aslında mevcut durumda var olan İŞKUR bölge müdürlükleri, verilerin bölgesel olarak toplanmasında, süreç sahibi olarak aktif rol oynayabilir. Bu noktada, veri güvenliği önemli bir konu olup, kişisel bilgilerin farklı mecralarda paylaşılmasını önlemek kişisel verilerin güvenliği kapsamında değerlendirilmelidir.

Bu şekilde tüm veriler anlık olarak tüm ülke vatandaşlarını kapsayacak şekilde alınabilir. Ancak örnekleme metodu ile devam edilmek istendiğinde, İŞKUR tarafından yapılan İşgücü Piyasası Analizleri ve Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü Anketleri kullanılabilir. Ancak bu araçlardan elde edilen veriler kısıtlıdır ve anlık durumu da yansıtmaz. Bu şekilde kurulacak bir sistem dinamik olmaktan uzaktır. Bu anketler ancak tamamlayıcı olarak kullanılmalıdır. Durumu açıklayan model Şekil 5’te gösterilmiştir.

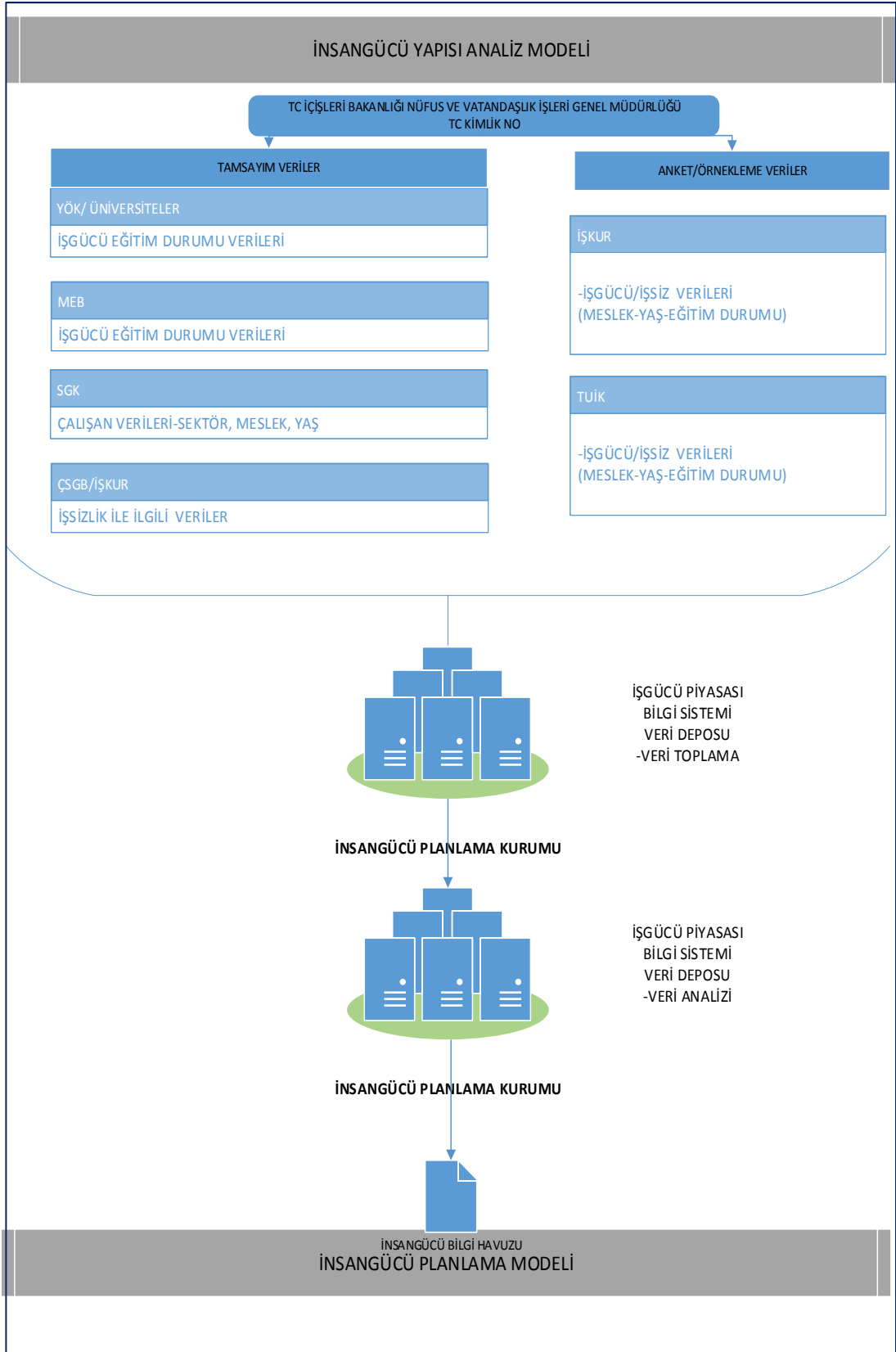
Türkiye’nin alt yapısı hazır bir nüfus bilgi sistemi olmasından dolayı, işgücü piyasasında bireylerin tamsayım olarak yansıtılması daha doğru bir yöntem olacaktır. Ancak eğer bazı noktalarda alt yapı olanaksızlıkları mevcutsa, bu durumda örnekleme yöntemi kullanılabilir. Üzerinde durulacak nokta, yatırım maliyeti göreceli yüksek bir sistemin kurulması ile anlık olarak işgücünün takip edilebilme kolaylığı ve görece düşük maliyetli gerçekleştirilecek olan anketler yolu ile tam kesinliği olmayan veriler sağlayan sürekli bir maliyete katlanma arasındaki farktır.

Yukarıda bahsedilen tüm bu kurumlardan alınan veriler, “İnsangücü Planlama Kurumu” veri tabanında kayıt altına alınmalıdır. Bu kurum mevcut yapıda var olmayan, ancak kurulmaması durumunda da “Sürdürülebilir” bir “Planlama” sisteminin mümkün olamayacağı bir teşkilatlanmadır.

İhtiyaç açısından değerlendirildiğinde, kurumun uzman yapısı mesleki olarak özellikle endüstri mühendisi, istatistikçi, bilgisayar mühendisi gibi analitik düşünce yapısı gelişmiş kişilerden, sektör tecrübesi ve akademik alt yapısı bulunan kişilerden seçilmelidir. Çalışılan konu bazında, ekonomist, nüfus bilimi uzmanı, istatistikçi, meslekle ilgili bilgisi olan sivil toplum kuruluşu temsilcisi, sendikal temsilci, insan kaynakları uzmanı, sosyolog, bütçe ve planlama uzmanı gibi kişiler yardımcı olmalıdır (UNESCO, 2010: 120). Bunun yanında meslekleri tanıyan Endüstri Psikologları da rol oynamalıdır. Kurum içinde analiz için çalışan uzmanlardan başka, karar verici olarak bulunması gereken üyeler; hükümetin bakış açısını yansıtmayı, geleceğe dönük kalkınma planları ile uyumlaştırılması açısından hükümet temsilcileri; aynı gerekçe ile Kalkınma Bakanlığı yetkilileri; eğitimin temsili açısından Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri, Yüksek Öğrenim Kurulu temsilcileri; sektörün temsili açısından iş ve meslek odası ile sanayi ve ticaret odası temsilcileri; istatistiksel çalışma zemini açısından Türkiye İstatistik Kurumu; işçi ve işveren

sendikaları temsilcileri; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu şeklinde yapılandırılmalıdır. İnsangücü Planlaması Kurumu, Türkiye İş Kurumu bünyesinde de oluşturulabilir. Önceden de belirtildiği gibi ILO sözleşmesi gereği insangücü planlama hali hazırda Türkiye İş Kurumunun görevidir. Bu yapıyla daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir düzene kavuşulmuş olacaktır.

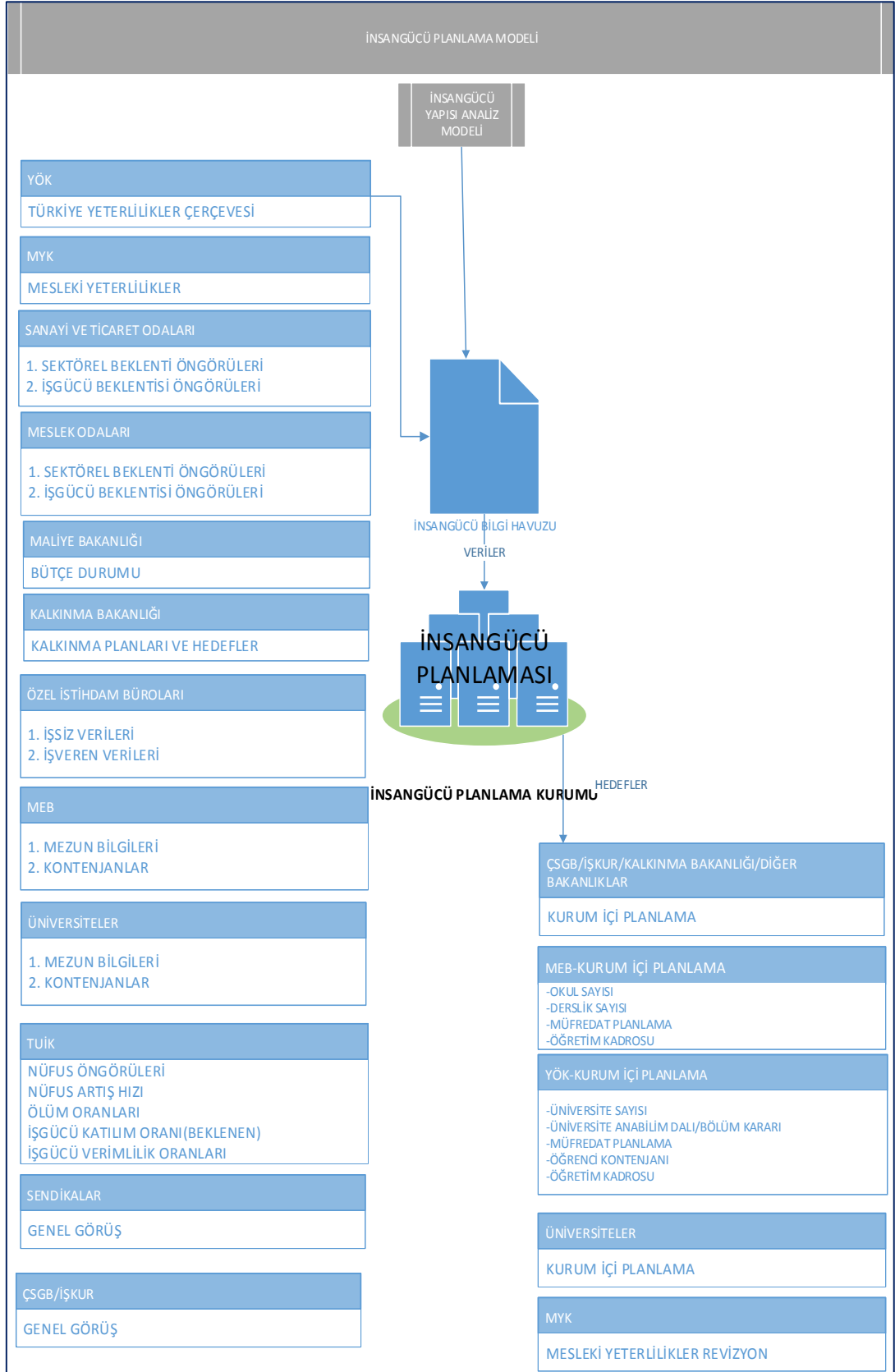
Şekil 7: İnsangücü Planlama Kurumu- İnsangücü Yapısı Analiz Modeli



4.3.2. İnsangücü Yapısı Planlama Modeli

İnsangücü Planlama Kurumu, verilerin toplanıp analiz edilmesinden sonra, gelecek için planlama işlevini yerine getirmelidir. Eğitim durumu verilerini YÖK ve MEB veri tabanlarından; çalışan ve işsiz verilerini ÇSGB ile İŞKUR'dan aldıktan sonra ilgili kurum çalışanları tarafından analizini gerçekleştirir. Bu analiz, her sektörde her meslekten kaç birey bulunduğu, her yıl eğitim sisteminin hangi düzeyinden kaç mezun verdiğini; cinsiyet, yaş, il gibi kırımları sağlayacaktır. Analiz sonucu ortaya çıkan dinamik sorgulanma becerisine sahip insangücü bilgi havuzu anlık olarak net bilgi sunacaktır. İnsangücü Analizi çalışması Şekil 5 teki gibi gerçekleştirildikten sonra, elde edilen veri bankası, belirli aralıklarla yine aynı kurum içinde, Şekil 6'da gösterildiği üzere “İnsangücü Planlaması” çalışmalarına girdi teşkil edecektir.

Şekil 8: İnsangücü Planlama Kurumu- İnsangücü Planlama Modeli

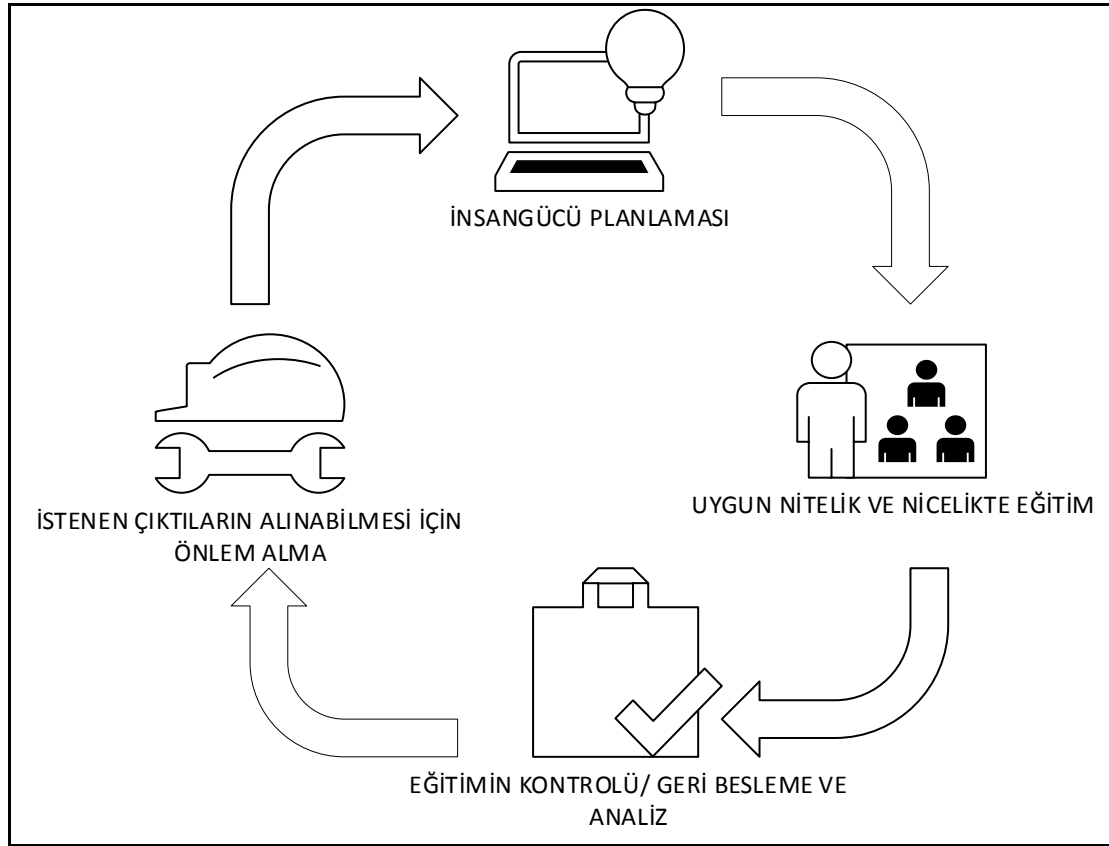


Kalkınma Bakanlığı kalkınma planlarından sektörel büyüme hedefleri; meslek odalarından ve sanayi ve ticaret odalarından sektörel beklenti öngörülerini ile işgücünün nitelikleri ile ilgili beklentileri; Yüksek Öğretim Kurumundan Avrupa Birliği Yeterlilikler Çerçevesi ile uyum sağlayacak Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ile ilgili bilgiler; Mesleki Yeterlilik Kurumundan meslek yeterlilikleri; Türkiye İstatistik Kurumundan nüfus artış hızı, ölüm oranları, işgücü katılım oranları, emeklilik oranları, işgücü verimlilik oranları beklentileri alınmalıdır. Özel İstihdam Kurumları, mesleki açıdan yeterlilikler ve niteliklerle ilgili olarak sektörel beklentiyi anlık olarak ifade etmeye yardım edecek zenginlikte veriye sahiptir.

İnsangücünü planlayabilmek için, meslek kodları bazında komiteler oluşturulmalıdır. Bu komitelerin yapacağı paydaş toplantıları ile sezgisel ve matematiksel veriler birleşerek insangücü öngörümlemeleri yapılmalıdır. Bahsedilen “İnsangücü Planlama” çalışmaları için, çalışmanın 1. Bölümünde yer alan insangücü planlama yöntemleri kullanılmalıdır. Tüm kurumlardan toplanan veriler kurum temsilcileri ile birlikte, hükümet temsilcileri ve uzmanlar tarafından bir araya gelerek, mevcut insangücü analizini değerlendirerek geleceğe yönelik hedefler belirlemelidir. Bu hedefler nitelik ve nicelik açısından oluşturulmalıdır. Hedefler daha sonra MEB ve YÖK’e stratejik plan oluşturmak ve iç planlamalarını yapmak veya revize etmek; Kalkınma Bakanlığı, İŞKUR ve MYK ‘ya ilgili konularda revizyon ve yeni hedef belirleme açısından iletilmelidir.

Bu şekilde bir analiz ve planlama modeli kurularak, insangücü planlamasının sürdürülebilir şekilde gerçekleştirilebilmesi için gereken aksiyon alınmış olur. İnsangücü nitelik ve nicelik olarak belirlenir ve planlanır. İlgili nitelik ve nicelikte insangücü oluşturmak için eğitim sistemine hedefler verilir. Eğitim alan ve sektörde istihdam edilen bireylerin değerlendirmesi gerçekleştirilerek, işveren, sendika ve meslek odalarından alınan geri bildirimlerle uyumsuzluk durumunda önlem alınır ve döngü Şekil 7’deki gibi tekrarlanır.

Şekil 9: İnsangücü Planlama Döngüsü



4.3.3. İnsangücü Ve Eğitim İle İlgili Veri Tabanı Kurgusu

İnsangücü Planlaması ile ilgili olarak hazırlanacak veri tabanı, hangi meslekten kaç bireyin istihdamda, kaç bireyin işsiz olduğunu; hangi sektörde hangi meslekten kaç kişinin çalıştığı hakkında bilgi verecektir. Bu şekilde Türkiye'nin insangücü stoğu, mesleki veya istenen kırılımda ve dinamik olarak sorgulanabilir şekilde çıkarılmış olacaktır. Stok yanında, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu ve beraberinde üniversitelerden akacak bilgilerle, işgücü piyasasına girişle; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında gelecek verilerle işgücü piyasası dışına çıkan (emeklilik-ölüm) veya iş/ meslek değiştiren bireyler de kolayca izlenebilecektir. Aynı zamanda işsizlerle ilgili mesleki ve eğitim durumları ortaya çıkacaktır. Ortaya çıkan tablo, yetersiz eğitim veya eğitim fazlası(over-educated) olan kişileri, nitelik eşleşmesi sorunlarını ve işgücü arzı ve talebi sorunlarını gösterecektir. Buradan yola çıkılarak eğitim sistemine üretmesi gereken insangücü

hedefi, yukarıda belirtilen İnsangücü Planlama Kurumu vasıtasıyla verilmiş olacaktır.

Bu çalışma için ilgili kurumlardan toplanacak veriler, bir veri bankasında işlenmelidir. Yapılan çalışmaların uluslararası tutarlılığının olması amacıyla, alanda kullanılan sektör ve alan, (ISIC, NACE gibi), meslek (ISCO) ve eğitim (ISCED) kodları baz alınmalıdır.

Türkiye Cumhuriyeti Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü tarafından verilen, her bireyi temsilen eşsiz bir numara olarak kaydedilen Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlık Numarası, sistemin belkemiğini oluşturacaktır. İşgücü piyasası bilgi sisteminin alt yapısı olan bu veri bankası, gerek tüm nüfus, gerek sadece işgücü için oluşturulabilir. Başlangıç aşamasında sadece işgücü açısından oluşturulması yeterli olacaktır. Bu noktada yine sistemin, kayıt dışılığın olmadığı durumda işlerlik kazanacağını belirtmek gereklidir.

Çalışmada veri toplama formu aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

Tablo 23: İnsangücü Veri Toplama Formu

İNSANGÜCÜ VERİ TOPLAMA FORMU															
SIRA NO	TC KİMLİK NUMARASI	SEKTÖR KODU	SEKTÖR ADI	MESLEK KODU	MESLEK ADI	EĞİTİM DÜZEYİ KODU	EĞİTİM DÜZEYİ ADI	EĞİTİM ALAN KODU	EĞİTİM ALAN ADI	CİNSİYET	DOĞUM YILI	İKAMET YERİ	ÇALIŞMA DURUMU		
													ÇALIŞAN	İŞSİZ	KENDİ İSTEĞİ İLE ÇALIŞMAYAN İSE SEBEBİ(İŞGÜCÜNE DAHİL DEĞİL)
1															
...															
...															
...															
25.000.000															

Tüm veriler toplandıktan sonra, basit formülasyonlarla istenirse sektör, istenirse eğitim, istenirse meslek bazlı analiz yapılabilir. Örneğin eğitim alanına göre, hangi sektörde hangi meslek dalında hangi cinsiyette kaç bireyin çalıştığını veren tablo aşağıdadır. Eğitim alanlarından mezun kişilerin hangi sektörde çalıştığı bilgisi, eğitim içeriklerinin hazırlanmasında kıymetli bir veridir. Bu tablodan bu veri de sağlanabilmektedir.

Tablo 24: İnsangücünün Eğitim Alanına göre Veri Analizi Sonucu- Eğitim düzeyinde bağlı sektörel kırılım

VERİ ANALİZİ SONUCU								
EĞİTİM DÜZEYİ KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI	SEKTÖR KODU	SEKTÖR ADI	MESLEK KODU	MESLEK ADI	KİŞİ SAYISI		
						KADIN	ERKEK	TOPLAM

Ayrıca her bir meslekten hangi eğitimi almış kişilerin çalışma durumuna bağlı yaş aralıkları da çıkarılabilir. Aşağıda Tablo 23'te İşgücünün Eğitim Durumuna göre yaş grupları bazında mesleki kırılımını gösterecek tablo sunulmuştur.

Tablo 25: İşgücünün Mesleki Yapısı –Eğitim Durumuna göre Yaş Grupları Bazında

MESLEK KODU	MESLEK ADI	SEKTÖR ADI	EĞİTİM DURUMU	ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI				İŞSİZ SAYISI			
				YAŞ GRUPLARI				YAŞ GRUPLARI			
				16-24	25-32	...	60-64	16-24	25-32	...	60-64
0110.00	Subaylar										
0210.00	Subay olmayan silahlı kuvvetlerin daimi mensupları										
0310.00	Silahlı kuvvetlerde diğer rütbelerdeki meslekler										
1111.01	Cumhurbaşkanı										
1111.02	TBMM başkanı										
1111.03	Başbakan										
1111.04	Bakan										
1111.05	Milletvekili										
1111.06	Büyükşehir belediye başkanı										
1111.07	İl belediye başkanları										
.....											

4.4. İNSANGÜCÜ PLANLAMASINDA VERİ TOPLAMA VE ANALİZİNE İLİŞKİN ÖRNEK UYGULAMALAR

4.4.1 Sektörel Talebin Gazete İlanları Yolu İle Tahmini

Bu çalışmanın yapılma kararının verilmesinden sonra, ilk taslak uygulama, bir gazetenin insan kaynakları ekinin ilanlarının taranması yolu ile gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Ancak konunun bir bireyin yapabileceğinin oldukça ötesinde kapsamlı olmasından dolayı, sistematize edilmesine karar verilmiştir. Yapılan çalışmanın örnek bir kısmı Tablo 27’de yer almaktadır. Sektör bilgilerini gazete ilanlarından toplayan, talep yönünde veri tabanını ilanlar yoluyla oluşturan ülkeler bulunmaktadır. Ancak ülkemiz için düşünüldüğünde, yaklaşık 80 milyon kişi ile ilgili bir veri bankasının gazete ilanları yolu ile ulaşamayacağı açıktır. Bu ilanlar ancak yol gösterici olabilir.

Tablo 26: Bir Gazetenin İnsan Kaynakları Ekinde Yayınlanan İlanlarla Yapılan 2013 Yılı için Envanter Oluşturma Çalışması Örneği

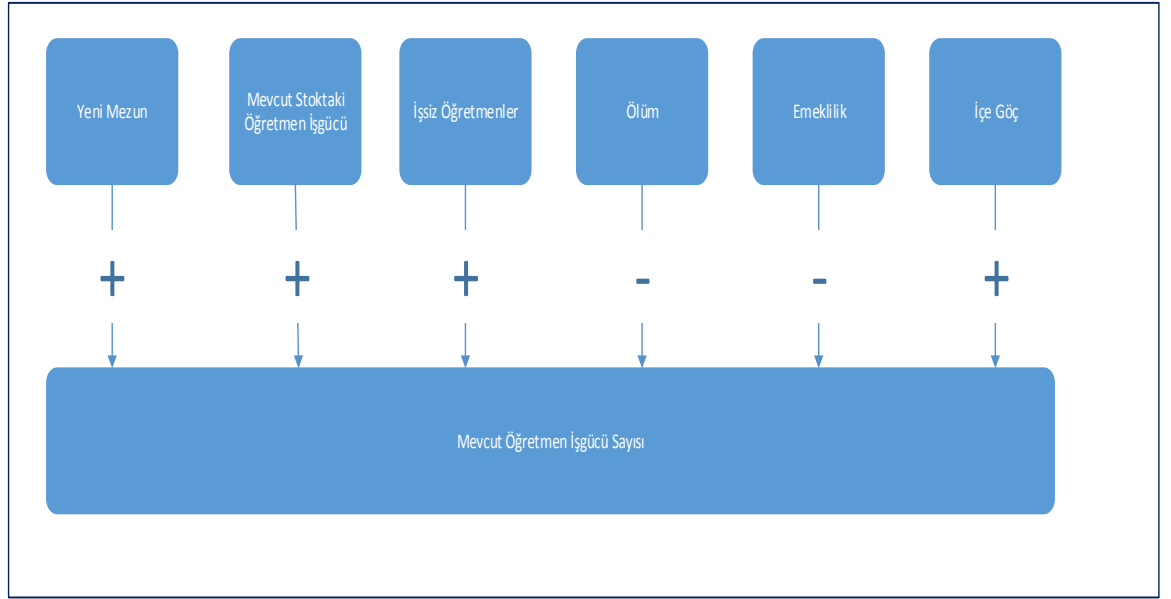
Tarih	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	BİLGİSAYAR BİLGİSİ	DİL	EHLİYET	EK BİLGİ	ASKERLİK DURUMU	SEYAHAT-ÇALIŞMA SAATİ KISITI	YETKİNLİKLER	DENEYİM
6.1.2013	İNŞAAT	ELEKTRİK TEKNİKERİ	-	-	-	-		-	-	TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIK	
	ENERJİ	ELEKTRİK TEKNİKERİ	MYO ELEKTRİK - MAKİNA	MS OFFİCE				TAMAMLAMIŞ	TAŞINABİLİR	ANALİTİK DÜŞÜNCE DİSİPLİN TAKİPÇİ DİKKATLİ	
	ENERJİ	MAKİNE TEKNİKERİ	MYO ELEKTRİK - MAKİNA	MS OFFİCE				TAMAMLAMIŞ	TAŞINABİLİR		
13.1.2013	İLAÇ	TIBBİ TANITIM VE SATIŞ TEMSİLCİSİ	MYO	MS OFFİCE		B SINIFI EHLİYET		TAMAMLAMIŞ	SEYAHAT ENGELİ OLMAYAN	DIŞA DÖNÜK ENERJİK DİNAMİK ÇÖZÜM ODAKLI İKNA KABİLİYETİ	
	TIBBİ SATIŞ	SATIŞ TEMSİLCİSİ	MYO HEMŞİRELİK	MS OFFİCE	İNGİLİZCE	B SINIFI EHLİYET			SEYAHAT ENGELİ OLMAYAN ESNEK ÇALIŞMA	ÇALIŞMA AZMI ÖZGÜVRNİ YÜKSEK ZORLUK KARŞISINDA KOLAY PES ETMEYEN	
	TURİZM		MYO TURİZM	MS OFFİCE OPERA MİCROS	İNGİLİZCE	-		TAMAMLAMIŞ		PREZANTABL İLETİŞİM BECERİSİ GELİŞMİŞ	
	BİLİŞİM	ALTYAPI KURULUM UZMANI	MYO			B SINIFI EHLİYET			SEYAHAT ENGELİ OLMAYAN		
	OTOMOTİV	ELEKTRONİK TEKNİKERİ	MYO ELEKTRONİK				PLC BİLGİSİ	TAMAMLAMIŞ			
	SOĞUTMA	SATIŞ TEMSİLCİSİ	MYO İKLİMLENDİRME			B SINIFI EHLİYET		TAMAMLAMIŞ	SEYAHAT ENGELİ OLMAYAN		
	ÜRETİM	TEKNİK SORUMLU	MYO ELEKTRİK-ELEKTRONİK			B SINIFI EHLİYET	PLC BİLGİSİ	TAMAMLAMIŞ	SEYAHAT ENGELİ OLMAYAN		

4.4.2. İnsangücü Planlamasında Gelecek Durum Tahmini: Sınıf Öğretmenliği Örneği

Sosyal talep yönlü hesaplamalarla ilgili genel olarak daha fazla veriye ulaşılabildiğinden, bu konuda daha fazla sayıda uygulamayla karşılaşılmaktadır. Örneğin sağlık ve eğitim alanlarında, insangücü projeksiyonlarına daha sık rastlanmaktadır. Bunun nedeni; bir doktorun sorumlu olduğu hasta sayısının veya bir öğretmen başına düşen öğrenci sayısının nüfus projeksiyonları ile kolay tahmin edilebilirliğidir. Bu tip projeksiyonlar, genel bir insangücü planının parçası olabileceği gibi sadece ilgili alanda projeksiyon geliştirmek için de kullanılabilir (Hesapçıoğlu ve Arıkoğlu, 1983: 533).

Çalışmada, veri bulunabilecek alanlar üzerinde durulmuş, en fazla veri bulunabilecek alan olarak, Sınıf Öğretmenliği mesleğinin gelecek projeksiyonu gerçekleştirilmiştir. Konu ile ilgili olarak, hâlihazırda öğretmenlik yapan birey sayısı üzerine, işsiz öğretmen sayısı, yeni mezun sayısı, yurtiçine göç eden öğretmen sayısı eklenip, emeklilik ve ölüm gibi nedenlerle meslek dışı kalan birey sayısı çıkarılmalıdır. Ülkemiz için bir hesaplama gerçekleştirilmek istendiğinde, (son dönemlerde ülkeye dışarıdan gelen farklı ülke vatandaşları olsa dahi) yurt içine göç konusu kapsam dışında tutulmalıdır. Ayrıca yönetici kadrosunda çalışacak olup, öğretmenlik mesleğini icra etmeyecek olan bireyler de göz ardı edilmiştir. İlgili faktörler Tablo 28’de gösterilmiştir.

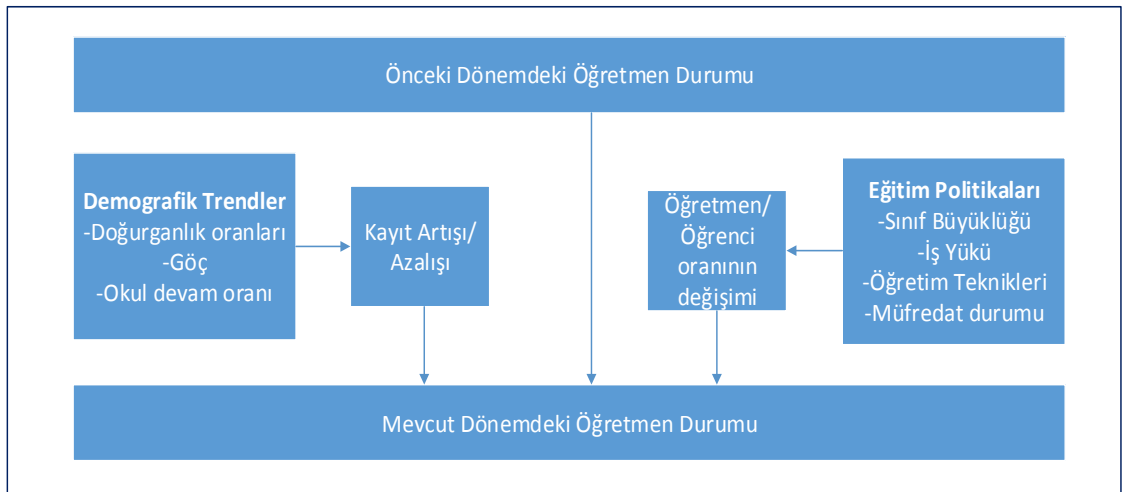
Tablo 27: Mevcut Öğretmen İşgücüne Etki Eden Etmenler



Kaynak: Haggstrom, Darling-Hammond ve Grissmer, 1988.

Öğretmen sayısının projeksiyonunda izlenecek yöntemde, öncelikle mevcut öğretmen sayısı elde edilmelidir. Daha sonra öngörülünecek yıllar için öğretmen talebi hesaplandıktan sonra eğitimin öğretmen arzı hesaplanır. Son olarak iki rakam birbiri ile karşılaştırılır. İlgili durum Tablo 29’da özetlenmiştir.

Tablo 28: Mevcut Öğretmen Sayısı



Kaynak: Haggstrom, Darling-Hammond ve Grissmer, 1988.

Talep tahmininde, öncelikle eğitim alacak nüfusun yaş dağılımı projeksiyonları gerçekleştirilir. Bu projeksiyonlarla, ilgili eğitim basamağındaki

öğrenci sayısı, öğrenci okullaşma oranı ile çarpılarak öğrenim görmesi beklenen öğrenci sayısı hesaplanır. Daha sonra öğretmen başına düşen öğrenci oranı gibi bir katsayı yardımı ile ihtiyaç duyulan öğretmen sayısı hesaplanır. Öğrencilerin almak zorunda oldukları ders saatinin öğretmenlerin vermek zorunda oldukları ders saatine bölümü şeklinde ifade edilen katsayılar da vardır. Bu katsayılar yoğunluk katsayısı olarak da adlandırılır (Hesapçioğlu ve Arıkoğlu, 1983: 533; Hesapçioğlu, 1983: 279).

Nüfus tahminlerinde doğum artış hızı, bebek ölüm oranı gibi oranlar kullanılabileceği gibi mevcut nüfusun gelecek tahminleri de doğrudan kullanılabilir. Bu durumda, orta vadeli kestirimlerde, ilgili kademedeki okuyan hali hazırdaki öğrenci sayısı ve daha küçük yaşlarda bulunan birey sayısı bilinmesi gereken verilerken, daha uzun dönemli projeksiyonlar için nüfus, doğum ve ilgili nüfus için ölüm oranlarının da bilinmesi gerekir (Hesapçioğlu, 1983: 278).

Öğretmen arzı hesaplamasında ise; orta öğretim mezunu öğrencilerden yüksek öğrenime başlayanların hesaplanması, bu rakamın öğretmenliğe başvurma oranı ile çarpılması ile, belirli bir dalda öğrenim gören öğretmen adayları hesaplanır. Belirli bir daldaki öğretmenlik eğitimini bitirenlerin sayısı, bu oran ile öğretmenlik eğitimini bitirenlerin sayısının çarpılması ile bulunur. Öğretmenlik mesleğine girenlerin sayısı mesleğe katılma oranı ile çarpılarak bulunur (Hesapçioğlu ve Arıkoğlu, 1983: 542). Ülkemizde YÖK tarafından mezun olan öğretmen sayısı elde edilebilir durumdadır.

Uygulama için bakıldığında, OECD otomatik tablolarına göre, birçok OECD üyesi olan ve olmayan ülke için öğretmen sayıları mevcutken, Türkiye için bir veri mevcut değildir. Aynı şekilde öğrenci sayısı verisine de ulaşılamamaktadır (OECD, 2015). Dolayısıyla veri erişimi en büyük sorundur.

Bunun yanında erişilen verilerde de sorun görülmektedir. Aşağıdaki tabloda UNESCO, TUIK ve OECD'den erişilebilen veriler yer almaktadır. Tabloya bakıldığında, öncelikle TUIK verilerinde 2012 yılından 2013 yılına geçerken öğrenci sayısında neredeyse yarı yarıya azalma olduğu görülmektedir. Öğrenci sayısının 10 milyondan beş milyon kişiye düşmesindeki en büyük neden 4+4+4 eğitim sistemine geçilmesi dolayısıyla İlköğretim 5. Sınıfların ortaokul öğrencisi sayısına dahil edilmesidir. Bu açıdan bakıldığında; mevcut duruma, ilgili sektöre hakim olmayan,

verileri direkt yorumlayan bir kişinin yanlış yapma ihtiamli yüksektir. 2010 yılında hesaplama yapan bir planlamacı, 2013 yılındaki eğitim sisteminin değışiklik bilgisinden habersizse, öğretmen sayısını 5 sınıf üzerinden yapacak, tahminlerinde 10 milyon kişi üzerine devam edecek ve bu kişilerdeki artış trendinin devam edeceği yorumunda bulunup muhtemelen öğrenci ve öğretmen sayısını gereksinimden oldukça fazla hesaplayacaktır. Buradan da görölüyor ki sektörel hedefler, politikalar, kalkınma planlarındaki makro hedefler ülke içindeki kurumlarda yaşamsal önem taşır ve her kurumun yüksek ölçüde bilgilendirilmesi zorunluluktur.

Tablo 29: Öğretmen İşgücü ile İlgili Karşılaştırma Tablosu

YILLAR	ÖĞRENCİ SAYISI-TUİK	İLKOKUL ÇAĞ NÜFUSU POPULASONU-UNESCO	NET OKULLAŞMA ORANI	NET OKULLAŞMA ORANINA GÖRE TAHMİNİ ÖĞRENCİ SAYISI	ÖĞRENCİ /ÖĞRETMEN ORANI	OLMASI GEREKEN ÖĞRETMEN SAYISI	MEVCUT SINIF ÖĞRETMENİ SAYISI (OECD)	MEVCUT SINIF ÖĞRETMENİ SAYISI (TUİK)	MEVCUT ÖĞRETMEN BAŞINA DÜŞEN ÖĞRENCİ SAYISI
2000	10028979	6387429	93,54	5974801,087	30	199160	X	325140	30
2001	10480721	6367509	95,28	6066962,575	30	202232	X	345015	30
2002	10477616	6356880	92,40	5873757,12	30	195792	X	372687	28
2003	10331645	6365666	90,98	5791482,927	30	193049	X	373303	28
2004	10479538	6394167	90,21	5768178,051	30	192273	384004	384170	27
2005	10565389	6435761	89,66	5770303,313	30	192343	399002	401288	26
2006	10673935	6475803	89,77	5813328,353	30	193778	389859	389859	27
2007	10846930	6504849	90,13	5862820,404	30	195427	402829	402829	26
2008	10870570	6515650	97,37	6344288,405	30	211476	445452	445452	24
2009	10709920	6505773	96,49	6277420,368	30	209247	453318	453318	23
2010	10916643	6478453	98,17	6359897,31	30	211997	485677	485677	22
2011	10981100	6444601	98,41	6342131,844	30	211404	503328	503328	21
2012	10979301	6427414	98,67	6341929,394	30	211398	319369	515852	20
2013	5593910	6415272	98,86	6342416,259	30	211414		282043	20
2014	5574916	6407150	99,57	6379599,255	30	212653		288444	19
2015	5434150	6400708	96,30	6163881,804	30	205463		295252	18

Kaynak: UNESCO, OECD , TUİK verilerinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu tür hesaplamalarda, göz önünde bulundurulması gereken önemli konular mevcuttur. Tablodan görüldüğü üzere 2012 yılında öğrenci sayısı yaklaşık bir milyon kişiden yaklaşık beş buçuk milyon kişiye düşmektedir. Dikkat edilmesi gereken nokta, 2012 yılında 4+4+4 eğitim sistemine geçilmesi sebebi ile beşinci sınıf öğrencilerinin ortaokula geçmeleridir. Ancak beşinci sınıf düzeyindeki öğrencilerin, tüm öğrencilerin neredeyse yarısı olarak yaklaşık dört buçuk milyon kişi olması ile ilgili bir soru işareti mevcuttur.

Öğrenci sayısı hesaplanırken ilgili çağ nüfusunu kendi diliminin ölüm oranları ile çarpmak bir yöntem olabilir ancak yaş bazında nüfus kırılımı mevcut değildir.

Dikkat çeken ikinci bir nokta, OECD veri bankasında öğrenci sayısının bulunmaması, TÜİK ve UNESCO'nun rakamlarının da birbirlerinden çok farklı olmasıdır. UNESCO'nun belirttiği ilköğretim okul çağı nüfusu, TÜİK'in belirttiği öğrenci sayısından düşüktür ve bu durum matematiksel olarak olanaksızdır.

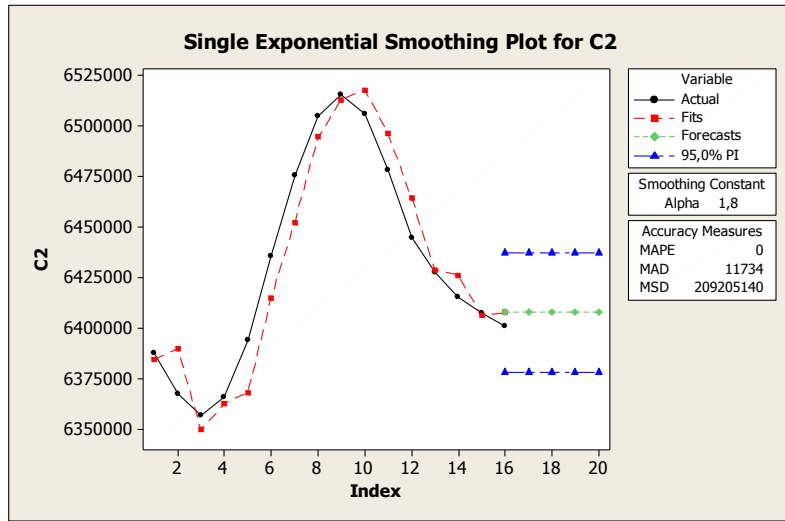
Bunun yanında ülkemizde 12 yıllık temel eğitim zorunludur. Ancak ilkokul net okullaşma oranına bakıldığında, ilköğretim çağ nüfusunun %90-96 aralığında okullaştığı görülmektedir. Bu da veri güvenliği açısından tekrar değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Eğer veri güvenliği sorunu yoksa o zaman konu yine Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilerek çocukların okullaşmama nedenleri sorgulanarak çözüm aranmalıdır.

Tablodan devam edildiğinde, OECD ve TÜİK “Mevcut Sınıf Öğretmeni” verileri arasında da fark görülmektedir. En belirgin farklardan biri, 2012 yılı için OECD rakamları 319.369 olarak belirlenmişken TÜİK 515.852 olarak bildirimde bulunmuştur. Her iki veri setinden hesaplanacak olan tahmin doğrusu farklı olacaktır.

Çeşitli kaynaklarda, Milli Eğitim Bakanı tarafından, ölüm, emeklilik gibi nedenlerle öğretmenlik mesleğinden her yıl dokuz ile on bin arasında çıkış yaşandığı ifade edilmiştir (Anadolu Ajansı, 2014). Ayrıca Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı için hazırlanan Öğretmen Talep Projeksiyonlarında öğretmenlik mesleği için %0,4 İştenden ayrılma oranı olduğu ileri sürülmüştür (Hesapçioğlu ve Arıkoğlu, 1983: 543) Ancak bu sayıların ve oranların istatistiksel olarak herhangi bir güvenilirliği bulunmamaktadır.

Yapılan istatistiksel zaman serisi çalışmasına göre, veriler sayı olarak yetersiz görülmüştür. Örneğin öğrenci sayısının tahmini, mevsimsellik gibi etkilerden Box-Jenkins modelinde gerçekleştirilememiştir. Hareketli ortalama ve üssel düzeltme için ise 2016-2020 tahminleri sabit kalmakta yani doğru tahminlenememektedir. Bu durum veriler hakkında soru işaretleri oluşturmaktadır.

Grafik 13: 2016-2020 dönemi için Tahmini Öğrenci Sayısı



İşgücü piyasası verilerinin toplandığı bu sistemin farklı sorunlara da çözüm getirmesi öngörülebilir. Örneğin, işgücü ile iş eşleştirmesi sorunu için, İŞKUR ile özel istihdam kurumlarında biriken boş işlerin havuzu aynı şekilde oluşturularak; bölge, iş, sektör veya istenen kıstaslarda birey seçimi ile “eşleştirme” gerçekleştirilebilir.

Sonuç olarak, eldeki verinin öncelikle mevcudiyeti ve bulunabilirliği ardından doğruluğu ve güvenilirliği; istatistiksel olarak hesap yaparken ve gelecek öngörülerinde bulunurken hayati önem taşımaktadır. Önerilen İnsangücü Planlama Kurumunun görevi, ilgili kurum ve kuruluşları koordine ederek; verilerin sağlıklı, tutarlı, düzenli toplanması, kayıt altına alınması, analiz edilmesi, planlama işleminde kullanılmasını sağlamak ve böylece sürdürülebilir bir insangücü planlama sistemi oluşturmak ve yürütmektir.

SONUÇ

İnsangücü kavramı, en az sermaye gibi diğer işletme girdileri kadar önemlidir. Gözden kaçan fakat belki de tüm ekonomik, sosyal, psikolojik ve insana dair her bir sorun için çözüm yine insandır. “Beşer” e hala gerçek bir “sermaye” gözüyle bakılmadığı, işgücü açısından yeterli değerin verilmediği söylenebilir. İnsan değerlidir. Gerçekte sermaye değildir. İnsanın sayılabilir bir çokluk olması, sadece rakamlardan oluşan bir veri haline getirmemeli, dolayısıyla onu değersizleştirmemelidir. Aksine daha da değerli hale getirip, ilgili konularda mutlaka ölçme, değerlendirme, planlama ve yönetimi gereken bir varlık haline getirmelidir. Tüm sermaye biçimlerinin içinde en değerlisi fakat aynı zamanda en az değer verileni yine insana ait olandır. Durumu bu biçimiyle görürsek, insan emeğinin israftır ve verimli şekilde kullanılması en önemli amaçlardan olmalıdır. Bazı ülkeler en değerli kaynaklarının insan olduğunun farkına vararak, eğitim, sağlık, kültür, insangücü gibi doğrudan insana dair alanlardan planlama yapmakta, diğer bazı ülkeler onları takip etmektedir. Bazı ülkelerde ise bu konu gündem dışıdır. Konunun gündem dışılığına ekonomik, sosyal ve diğer pek çok farklı sebebi olabilir. Ancak belki de genelde insana ait, özelde insangücü planlaması olmak üzere tüm planlamalara daha fazla önem verilirse sorun olan pek çok durum çözülebilir. İnsangücü planlaması en azından geçmişte olduğu kadar popüler olması gereken bir alandır. Günümüzde eskiye kıyasla teknoloji desteği aracılığı ile doğru veriyi kısa sürede toplama, kısa sürede revize etme, hesaplama ve karar verme olanakları açısından oldukça avantajlı olduğu açıktır.

Bu çalışmada Türkiye için sürdürülebilir bir insangücü planlaması modeli oluşturulması amaçlanmıştır. Sürdürülebilirlikten kasıt, görev ve sorumlulukların kurumlar arasında dağıtılması, böylelikle yapılacak olan çalışmaların tek kereliğe mahsus kalmaması, kesintili olmaması, süreklilik kazanmasıdır. Süreç, mevcut durumu ortaya koyan bir modelin yanında, gelecek durum hesaplamasına yarayacak bir modelle tanımlanmıştır. Bu iki modelle, sürdürülebilir bir insangücü planlaması için görevler, kurumlara dağıtılmış ve istenen çıktılar belirlenmiştir.

Türkiye için bir insangücü planlama sistemi modeli varlığından söz edilememektedir. İlgili kurumlar mevcuttur ancak aralarında bağlantı, iş bölümü

yoktur ve açıkçası böyle bir görev ve sorumluluk da yoktur. Model geliştirilmek istendiğinde, verileri tanımlayabilmek ve izleyebilmek için anahtar bir sayıya ihtiyaç vardır. Bu sayı TC Kimlik Numarası olarak belirlenmiştir. Mevcut durum analizi yapabilmek için gereken veriler, işgücünün eğitim, yaş, cinsiyet, istihdamda olup olmama, meslek, coğrafi konum ve varsa istenen diğer özelliklerinin kısımlıdır. Bu veriler mevcut durumda, TC Kimlik Numarası yardımı ile toplanabilir. Eğitim ve meslek ile ilgili veriler Yüksek Öğretim Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerden; yaş, cinsiyet ve coğrafi konum, Nüfus İdaresinden verilerinden; işgücüne dâhil olup olmama durumu Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye İş Kurumu verilerinden elde edilebilir. Daha sonra bu veriler, tercihen bağımsız ancak gerektiği takdirde Türkiye İş Kurumu'na bağlı yeni kurulacak bir kurumda toplanmalıdır. Değerlendirme sırasında kullanılabilecek olan kalitatif ve kantitatif yöntemler birinci bölümde açıklanmıştır. Mevcut durum, TC Kimlik Numarasına bağlı olarak yaş grubu, meslek, eğitim düzeyi, eğitim durumu gibi kısımlarla belirlenebilir. Eğitim durumu kısımları için uluslararası eğitim sınıflandırması ISCED veya FOET ve meslek kısımları için NACE veya diğer uluslararası sınıflama sistematiği kullanılabilir.

Veriler toplandıktan sonra bir veri tabanında birleştirilir. İlişkili tüm kurumların ve uzmanların katılımı ile tercihen yeni bir oluşum olarak tavsiye edilen İnsangücü Planlama Kurumu çatısı altında yapılacak olan mevcut durum belirleme çalışması, söz konusu veri tabanından (işgücü piyasası bilgi sistemi) yararlanır. Analiz edilen veriler, bilgi havuzuna rapor olarak aktarılır. Bu analiz, her sektörde her meslekten kaç birey bulunduğu, her yıl eğitim sisteminin hangi düzeyinden kaç mezun verdiğini; cinsiyet, yaş, il gibi kısımları sağlayacaktır. Analiz sonucu ortaya çıkan dinamik sorgulanma becerisine sahip insangücü bilgi havuzu anlık olarak net bilgi sunacaktır.

Gelecek durum tahmini yapabilmek için, Yüksek Öğretim Kurulu'ndan Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi; Milli Eğitim Bakanlığı ve Üniversitelerden mezun bilgileri ve kontenjanlar; Mesleki Yeterlilik Kurumundan meslek yeterlilikleri; Sanayi ve Ticaret Odaları, Sendikalar ile Meslek Odalarından sektörel beklentiler ile istihdam beklentilerini içeren genel görüş; Kalkınma ve Maliye Bakanlıklarından maliyet ve üst düzey kalkınma planları ile uyum; Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığından genel görüş; Türkiye İstatistik Kurumu'ndan nüfus ve istihdam ile ilgili veri ve öngörüler ve Özel İstihdam Kurumlarından işgücü piyasası ile ilgili genel görüşler şeklinde gelen bilgiler İnsangücü Planlama Kurumu çatısı altında toplanmalıdır. Bu çatı altında İnsangücü Planlama Kurumu'nun istihdam ettiği uzmanlar ve adı sayılan kurum temsilcileri tercihen yılda iki kere (genelde okulların mezun verdiği Temmuz ve Şubat aylarında) toplanıp genel durum değerlendirmesi yapmalıdır. Bu değerlendirme sonrası ortaya çıkan veriler ve hedefler Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve diğer ilgili bakanlıklara genel planlama; Milli Eğitim Bakanlığı'na okul, derslik, müfredat ve eğitimci kadrosu belirleme; Üniversiteler ve Yüksek Öğretim Kurumuna üniversite, bölüm, müfredat, kontenjan, öğretim kadrosu belirleme için dağıtılır. Ayrıca Mesleki Yeterlilik Kurumu da mesleki yeterliliklerini bu verilerle revize eder.

Türkiye'de kurumlar, insangücü planlaması ile ilgili olarak çeşitli faaliyetlerde bulunmakta, rapor oluşturmakta, vizyon belirleme çalışmaları gerçekleştirmektedir. Bu konuda aşağıdaki tespitlerde bulunulmuştur. Kurumların oluşturduğu çalışmalarda kopukluk gözlenmiştir. Hem kendi içlerinde yaptıkları çalışmalar, hem de diğer kuruluşlarla olan çalışmaların bağlantıları zayıftır. Bunun yanında çok önemli olmasına karşın, çalışmalarına dâhil etmedikleri paydaş kuruluşları bulunmaktadır. Bu durumda sacayağının ayakları eksik kalmaktadır. Raporların, seminerlerin, araştırmaların tek sefere mahsus yapıldığı, sürdürülebilir olmadığı gözlenmektedir. Raporlarda göze çarpan nokta, Türkiye'nin kendi içyapısı ve ihtiyaçları göz önüne alınmadan daha çok ülke dışından gelen taleplere göre şekillendirildikleridir. Sonuç kısmına gelindiğinde ise, her bir çalışma, oldukça üst düzeyde politika veya strateji olarak kalmakta, yapılması gerekenler “-meli, -malı” şeklinde ifade edilmektedir. Ancak bu “olmalı”ların faaliyet haline geçişleri gözlenememiştir. Ayrıca yapılması gereken faaliyetler için herhangi bir öngörülen bitirme tarihi, yüklenici kurum, süreç sahibi gibi belirlemeler bulunmamaktadır. Bu duruma getirilecek öneri, insangücü çalışmalarının tek elden gerçekleştirilmesi, bu çalışmalar yapılırken tüm paydaşların dâhil edilmesi, bunun yapılabilmesi için planlama faaliyetinin dikkatli gerçekleştirilmesidir.

Türkiye'de eğitim ve işgücü piyasası arasında sağlıklı bir bağın var olmadığı açıktır. Bu bağı oluşturabilmek için çift yönlü planlamaların yapılması esastır.

Sağlıklı bir istatistiki veri tabanına sahip olunduğunu düşünmeden ve eldeki verilere güven duymadan yapılacak olan planlamanın etkin ve verimli olacağını söylemek son derece güçtür. Mevcut olan altyapı olanakları etkin bir biçimde koordine edilirse verim alınabilir. MERNİS projesi ile herkesin vatandaşlık numarasına sahip olması sağlanmıştır. Bu projeye ek olarak İŞKUR'a ve MEB'na verilecek olan sınırlı erişimler ile vatandaşların işgücü piyasasında aktif olma durumları, eğitim durumları, iş arama isteğinde olup olmamaları, hangi pozisyonlarda çalıştıkları ve dolayısı ile hangi alanlarda hangi meslekten kaç kişinin istihdam edildiği, kaç kişinin işsiz olduğu kolaylıkla belirlenebilir. Yapılacak sağlıklı istatistiksel öngörülerle birleştirildiğinde mevcut işgücü niteliği, niceliği ve istihdam imkânı bulunan alanlar tespit edilebilir. Ancak bu duruma insanların yaşamlarının gözlem altına alınması, hareketlerinin izlendiği şeklinde eleştiriler de gelebilir. Bu eleştiriye verilecek yanıt, tüm verilerin bir bulut oluşturulacak şekilde toplandığı, kimsenin kişisel verilerinin teker teker bir anlam ifade etmeyeceği şeklindedir.

İnsangücü planlaması için mevcut durum analiz edilirken, işgücü yaş, cinsiyet, eğitim durumu, coğrafi konum gibi kırılımlarla stok şeklinde belirlenmelidir. Gelecek durum analizi ise; ülkenin işgücü ihtiyacının mesleklere bağlı öngörülmesi, daha sonra mevcut insan kaynağının ortaya konması, aradaki eksikliklerin eğitim yolu ile giderilmesi için tamamlayıcı planlar yapılması, gelecek ihtiyaçların belirlenmesi ve aksiyon alınması şeklinde gerçekleştirilmelidir. Daha sonra bu veriler yardımıyla planlama gerçekleştirilmelidir. Bu yolla sürdürülebilir bir insangücü planlaması sistemi kurulabilir.

Çalışma genişletilmek istendiğinde, kurumlarla bağlantı kurularak, ilgili altyapı çalışmaları geliştirilerek, veri ambarı uygulamaları ile birebir istihdam etme niyetinde oldukları insangücü niteliği ve niceliği bilgilerini otomatik olarak aktaran bir sistem kurulabilir. İşletmelerdeki istihdama karar veren bireylerden, belirli zaman periyotlarını içeren istihdam öngörümlemeleri istenerek bu veriler bir havuzda toplanarak yine insangücü planlama modeline dâhil edilebilir. Bu sistem yine kayıtdışılık varsayımının olmadığı ve işletmelerde bulunan karar verici durumdaki bireylerin özenli, bilimsel ve gayretli çalışmaları ile mümkün olabilir. Bunun yanında, Türkiye için elde kısıtlı veri bulunduğundan dolayı hesaplamalarda kayda

alınmayan işgücü verimliliği ve ücret gibi konular da işin içine dahil edilerek, daha gerçekçi bir biçimde planlama yapılabilir.

Sonuç olarak, “beşer” e hala bir gerçek bir sermaye gözüyle bakıldığı söylenemez. İnsan değerlidir. Sermaye değerlidir. İnsan emeği değerlidir ve israf edildiğinde zaman geri döndürülemez. İnsanın sayıca çok olması, emeğini israf edilebilir kılmaz. Onu değersizleştirmez. Aksine insanın daha fazla önemsenip, insangücünün mutlaka ölçülmesi, planlanması ve yönetilmesini gerektirir.

KAYNAKÇA

Duell, N., Singh, S., & Tergeist, P. (2009). *Activation Policies in Norway*; OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 78. Paris: OECD .

Acemoglu, D., Gallego, F. A., & Robinson, J. A. (2014, Şubat). *Institutions, Human Capital and Development*. National Bureau of Economic Research. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Adem, M. (1981). *Eğitim Planlaması, Kavramlar, Yöntemler, Teknikler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Sevinç Matbaası.

Adem, M. (1981). Planlı Bir Yüksek Öğrenim Kurulamaz mı? *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 81-89.

Adem, M. (2008). *Eğitim Planlaması*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Agrawala, R., Nandab, S., Rao, D. R., & Rao, B. (2013). İntegrated Approach to Human Resource Forecasting. *Agricultural Economics Research Review*, 173-183.

Akgül, U. (2010). Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı . *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi*, 133-164.

Aksoy, H. H., Aras, h. Ö., Çankaya, D., & Karakul, A. K. (2011). Eğitimde Nitelik: Eğitim Ekonomisi Kuramlarının Eğitimin Niteliğine İlişkin Kurgusunun Eleştirel Analizi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi cilt 9 sayı33*, 60-69.

Alexandrin, G. (1966). Notes on Occupational Classification . *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 529-551.

Algan, F. M. (2011). AB Eğitim Politikalarını Kim Yönetiyor? *Eğitim Bilim Toplum*, 41-59.

Anadolu Ajansı. (2014, 06 27). *Anadolu Ajansı Web Sayfası*. En çok öğretmen ihtiyacı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisinde: <http://www.aa.com.tr/tr/politika/350841--en-cok-ogretmen-ihtiyaci-din-kulturu-ve-ahlak-bilgisi-alaninda>

Argon, T., & Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ataman, B. C. (1993). İşgücü Piyasalarında Bilgi Kaynakları ve İşsizlik: Türkiye Açısından Bir DEğerlendirme. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi* , 1-9.

Avrupa Birliği. (2015, 06 14). *The Bologna Declaration of 19 June 1999*. The European Higher Education Area: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf

Avrupa Birliği Bakanlığı. (2003). *Eğitim, Öğretim ve Gençlik*. T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı Web Sitesi: http://www.abgs.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2003/Tr/pdf/IV-18.pdf

Aydın, N. (2012). İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 119-133.

Balyer, A. (2008). Sanayileşmiş Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Türkiye’de Üniversite Açma Politikaları: Teori ve Uygulama . İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Bardhan, A., Hicks, D. L., & Jaffee, D. (2011). How responsive is higher education? The linkages between higher education and the labour market. *Applied Economics*, 1239-1256.

Bartholomew, D. J. (2001). Encyclopedia of Operations Research & Management Science. *Manpower Planning*, 471-473. Springer Science and Business Media B.V.

Bartholomew, D., Forbes, A. F., & McClean: I. (1991). *Statistical Techniques for Manpower Planning*. Lanarkshire: John Wiley and Sons Ltd.

Bednarzik, R. W., & Sorrentino, C. (2012). Thirty years of international labor research. *Monthly Labor Review*, 34-38.

Beenstock, M., & Warburton, P. (1982). An Aggregative Model of the UK Labour Market. *Oxford Economic Papers*, 253-275.

Biçerli, M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Biçerli, M. K. (2011). Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız . *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 122-127.

Birleşmiş Milletler . (1958). Amerika Ülkeleri Arası Genel Eğitim Planlaması Semineri.

Birleşmiş Milletler. (2008). *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities Rev 4*. New York: United Nations.

Birleşmiş Milletler. (2015, 05 14). *Declaration of the United Nations Conference on the Human Environment*. United Nations Conference on the Human Environment: <http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?DocumentID=97&ArticleID=1503&l=en>

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İlişkiler Departmanı İstatistik Bölümü. (2008). *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities Revision 4*. New York: Birleşmiş Milletler .

Bjørnstad, R., & Gjelsvik, M. L. (2011). *How are educational groups affected by economic shocks and trends?* Oslo: Statistisk sentralbyrå • Statistics Norway.

Bombach, G. (1965). Manpower Forecasting and Educational Policy. *Sociology of Education*, 343-374.

Bureau of Labor Statistics. (2013, 07 10). *BLS Handbook of Methods*. Bureau of Labor Statistics: <http://www.bls.gov/opub/hom/>

Cappelen, Å., Gjefsen, H., Gjelsvik, M., Holm, I., & Stølen, N. M. (2013). *Forecasting demand and supply of labour by education*. Oslo: Statistics Norway.

CEDEFOP. (2013, 06 14). *Developing lifelong learning*. CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/developing-lifelong-learning/index.aspx>

CEDEFOP. (2013, 07 09). *Europass*. CEDEFOP: <http://europass.cedefop.europa.eu/tr/about>

CEDEFOP. (2013, 09 11). *Understanding qualifications*. CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/understanding-qualifications/index.aspx>

CEDEFOP. (2013, 07 08). *What We Do?* CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/mission.aspx>.

CEDEFOP. (2015, 03 14). *Identifying Skills Needs*. CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/identifying-skills-needs/index.aspx>

Coombs, P. H. (1966). The International Institute for Educational Planning. *International Review of Education*, 333-345.

Coombs, P. H. (1970). *What is educational planning?* Paris: Unesco : International Institute for Educational Planning.

Cummings, R. L. (1970). Approaches to Manpower Planning. *International Review of Education*, 178-191.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2009, Ağustos). *Bakanlığımız ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler*. 08 18, 2014 tarihinde http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/proje_2009

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). *İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı*. 08 18, 2014 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: <http://ikg.gov.tr/Portals/0/IKGOPv3TR.pdf>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). *Ulusal İstihdam Stratejisi(2014-2023)*. Ankara.

Demirok, M. S. (2007). Kütüphane Çalışanlarının Yabancı Dil Eğitim İhtiyaçlarını ve Eksikliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *CJES JOURNAL OF EDUCATIONALSCIENCES Vol 2, No 2*, 81.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1963, 01). Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: DPT.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1968). İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972). DPT.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1973). Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1973-1977. Devlet Planlama Teşkilatı.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1978). *Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983*. Devlet Planlama Teşkilatı.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2000). AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı -Cilt 1. Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2003). Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı-2003.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2006, 07 01). *Dokuzuncu Kalkınma Planı: 2007-2014*. Kalkınma Bakanlığı Web Sitesi: <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/1/plan9.pdf>

Devlet Planlama Teşkilatı. (2007). *İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

Devlet Planlama Teşkilatı. (tarih yok). Ulusal Program 2003.

Dickens, W. T., & Lang, K. (1988). The Reemergence of Segmented Labor Market Theory. *American Economic Review*, 129-134.

Dohm, A., & Shniper, L. (2007, November). Occupational Employment Projections to 2016. *Monthly Labor Review*, 86-125.

DPT. (1967). Devlet Planlama Teşkilatı Kalkınma Planı. *Kalkınma Planı: İkinci Beş Yıl:1968-1972*. Ankara.

Dünya Bankası. (1991). *Vocational and technical education and training: a world bank policy paper*. Washington, DC: The World Bank.

Eide, K. (1969). *The cost structure of Turkish higher education*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

Employment and Social Development Canada. (2015, 05 10). *COPS Occupational Groupings*. Canadian Occupational Projection System:
<http://occupations.esdc.gc.ca/sppccops/l.3bd.2t.1ilshhtml@eng.jsp?lid=59&fid=1&lang=en>

Employment and Social Development Canada. (2015, 05 10). *Search for Occupational Projection Summaries (2013-2022)*. Canadian Occupational Projection System : <http://occupations.esdc.gc.ca/sppccops/occupationssummarydetail.jsp?&tid=3>.

Ender, R. (2015). *Kolay Gelsin Meslekler ve Mekanlar*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Eraut, M. (2000). Non formal Learning, Implicit Learning and Tacit Knowledge. F. Coffield içinde, *The Necessity of Informal Learning* (s. 10-12). Bristol: Policy Press.

Ergen, H. (2013). Türkiye’de Eğitimde Planlama Yaklaşımları ve Kullanılan Eğitim Göstergeleri . *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 151-167.

EU. (tarih yok). *Europe Day – EU Open Doors*. 03 27, 2014 tarihinde http://europa.eu/about-eu/basic-information/symbols/europe-day/index_en.htm

European Union. (2014, 03 28). *A peaceful Europe – the beginnings of cooperation*. http://europa.eu/about-eu/eu-history/1945-1959/index_en.htm

Europe Training Found. (2013, 07 12). *Countries Where We Work Turkey*. Europe Training Found: <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Turkey>

European Centre for the Development of Vocational Training. (2012). *Finland Vet in Europe- Country Report*. European Centre for the Development of Vocational Training.

European Comission. (2013, 07 16). *Education News*. European Comission: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf

European Comission. (2014, 01 29). *The Commission and its Priorities*. European Comission: http://ec.europa.eu/news/culture/110926_en.htm

European Union. (2014, 03 28). *History-1960*. http://europa.eu/about-eu/eu-history/1960-1969/1960/index_en.htm

European Union. (2014, 03 28). *THE TREATY OF AMSTERDAM*. <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf>

Eurostat. (2015, 05 04). *Avrupa Birliği İşgücü Anketleri*. Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tesem150>

Goldstein, H. (1966). Projections of Manpower Requirements and Supply. *Industrial Relations Vol. 5 Issue 3*, 17-27.

Gross, R. (1963). *The Teacher and the Taught*. 1963: DellPublishing Company, Inc.,.

Gross, R. (1963). *The Teacher and the Taught*. New York: DellPublishing Company.

Gürsel, S., Levent, H., Taştı, E., Yörükoğlu, A., Erçevik, A. S., & Tercan, P. (2002). *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*. İstanbul: TÜSİAD.

Haggstrom, G. W., Darling-Hammond, L., & Grissmer, D. (1988). *Assesing Teacher Supply and Demand*. Santa Monica: Rand’sCenter for the Study of the Teaching Profession.

Hall, R. E., & Lieberman, M. (1998). *Macroeconomics, Principles and Applications*. Cincinnati, Ohio; : South-Western College Publishing.

Harbison, F. (1967). *Educational Planning and Human Resource Development*. Paris: Unesco.

Harman, W. (1968). *Three Approaches to Educational Resource Allocation*. Toronto: Institute for the Quantitative Analysis of Social and Economic Policy.

Hekimler, A. (2006). Avrupa Birliği-Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye'nin Güncel Durumu. *MESS Mercek Dergisi*, 109.

Hesapçıoğlu, M. (1983). Bir Eğitim Planlaması Yaklaşımı: F.H. Harbison /C.A. Meyers in Çalışmasında Eğitimsel Gelişme ve İktisadi Kalkınma İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 277-286.

Hesapçıoğlu, M. (1989). *Eğitim Planlaması ve Yönetim*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi .

Hesapçıoğlu, M. (2001). *Türkiye'de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Hesapçıoğlu, M., & Arıkoğlu, M. (1983). Türkiye'de Öğretmen Projeksiyonları-Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 531-562.

Hughes, G. (1993). *Projecting The Occupational Structure of Employment in OECD Countries*. Paris: OECD.

ILO. (tarih yok).

ILO. (1948, 06 17). İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi. ILO.

ILO. (2010). *Main statistics (annual) - Unemployment*. 08 08, 2014 tarihinde <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>

ILO. (2011, 11 01). *ILO'nun Tarihçesi*. ILO Türkiye Ofisi: http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tarih.htm

ILO. (2012). *International Standart Classification of Occupations- Volume 1*. Geneva: ILO.

ILO. (2013). *ILOSTAT Database*. 08 19, 2014 tarihinde Labour force by sex and age (Thousands) Turkey: http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_country/countrydetails/indicatordetails?country=TUR&subject=EAP&indicator=EA_P_TEAP_SEX_AGE_NB&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afLoop=81137744953554#%40%3Findicator%3DEAP_TEAP_SEX_AGE_NB%26

ILO. (2013, 05 03). *Sources and Methods: Labour Statistics*. Laborsta Internet: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSMe.html>

ILO. (2013). *Working-age population by sex (Thousands) - Turkey*. 08 19, 2014 tarihinde Databases And Subjects: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_country/country-details/indicatordetails?country=TUR&subject=POP&indicator=POP_XWAP_SEX_NB&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afLoop=81635021977545#%40%3Findicator%3DPOP_XWAP_SEX_NB%26subject%](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_country/country-details/indicatordetails?country=TUR&subject=POP&indicator=POP_XWAP_SEX_NB&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afLoop=81635021977545#%40%3Findicator%3DPOP_XWAP_SEX_NB%26subject%26)

İşığışok, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Basım Dağıtım.

İŞKUR. (2011). *2011 Faaliyet Raporu*. 08 18, 2014 tarihinde Türkiye İş Kurumu Web Sitesi: http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2011%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf

İŞKUR. (2014, Ocak-Şubat-Mart). İşgücü Piyasasının Nabzını Tutuyoruz. *İstihdamda 3 İ: İşgücü İşveren İŞKU*: 84-90.

İŞKUR. (2015, 10 08). *İŞKUR Kurumsal Bilgi Raporlar*. İŞKUR Web Sitesi: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>

Kalkınma Bakanlığı. (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı:1996-2000*. <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/3/plan7.pdf>

Kalkınma Bakanlığı. (1999). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.

Kalkınma Bakanlığı. (2013, Temmuz 2). *10. Kalkınma Planı (2014-2018)*. Kalkınma Bakanlığı Web Sitesi: <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/518/O nuncuKalkınmaPlanı.pdf>

Kalkınma Bakanlığı. (2015, 05 05). *İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi-Kasım 2014*. Kalkınma Bakanlığı : <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=38ad3926-a016-4c43-90db-759fb1d20198&ID=4&Source=http%3A%2F%2Fwww.kalkinma.gov.tr%2FPages%2FIsgucuPiyasasindakiGelismelerinMakroAnalizi.aspx&ContentTypeId=0x010034021B94061C134A95E82EDB0BD5F681>

Karluk, R. (2002). *Avrupa Birliği ve Türkiye*. İstanbul: Beta Yayınları.

Kaya, A. (2011). Eğitimin Ekonomik Temelleri. F. Töremen içinde, *Eğitim Bilimine Giriş* (s. 225-261). İstanbul: İdeal Yayıncılık.

Kemmerer, F. (1994). *Utilizing Education and Human Resource Sector Analyses*. Paris: UNESCO: International Institute for Educationanl Planning.

Kesici, M. R. (2011). Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye . *Çalışma ve Toplum*, 75-115.

Kume, V. (2010). Relationship Between Higher Education and the Labour Market Demand in Albania: Analysis and Strategic Alternatives. *Economic Studies,Fascicle II, Annals of Eftimie Murgu University Resita*, 391-403.

Lacey, T. A., & Wright, B. (2009, November). Occupational Emplaoyment Projections to 2018. *Monthly Labor Review*, 82-123.

Levent, D. E. (2005). *Türkiye’de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Eğitim Planlaması*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Lewin, K. M. (1987). *Education and austerity: options for planners*. Paris: Unesco:International Institute for Educational Planning.

Lordoğlu, K., & Törüner, M. (1995). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım.

Lordoğlu, K., & Törüner, M. (1995). *Çalışma Ekonomisi* (2. b.). İstanbul: Beta Basım.

Mahiroğulları, A., & Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri-*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Mangozho, N. (2003). *Current Practices in Labor Market Information Systems Development for Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies*. Geneva: ILO.

Matrix Insight. (2011). *EU level Collaboration on Forecasting Health Workforce Planning and Health Workforce Trends Feasibility Study*. Matrix Insight.

McNamara, J. F. (1971). Mathematical Programming Models in Educational Planning. *American Educational Research Association* , 419-446.

MEB. (2015, 05 01). *Öğretmen Projeksiyonu Sorgulama Ekranı*. Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi: <http://ikop.meb.gov.tr/ikop/Tanimlar/Default.aspx>

Medikal Akademi Haber . (2013, 11 21). *Aile hekimi sayısı 21 bine toplam hekim sayısı ise 130 bine ulaştı*. Medikal Akademi: <http://www.medikalakademi.com.tr/aile-hekimi-sayisi-doktor-saglik-bakani/>

Merriam-Webster Thesaurus. (2015, 05 14). Merriam-Webster An Encyclopedia Brittanica Company: <http://www.merriam-webster.com/thesaurus/sustainable>

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2010). *VOC - Test Merkezleri Hibe Rehberi Dokümanları*. Mesleki Yeterlilik Kurumu Web Sitesi: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/component/content/article/451>

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2013, 07 08). *HAYAT BOYU ÖĞRENME İÇİN AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ*. Mesleki Yeterlilik Kurumu: <http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc>

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2013, 07 08). *Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi*. Mesleki Yeterlilik Kurumu: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216-ulusal-meslek-yeterlilik-sistem-umys,08.07.2013>

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2015). *Meslek Standardı Aktörler ve Standartların Tanınma Süreci*. Mesleki Yeterlilik Kurumu: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana/221>

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu. (2006, 10 7). *Resmi Gazete*. Resmi Gazete.

Middleton, J., & Others, a. (1991). Vocational and Technical Education and Training. A World Bank Policy Paper. Washington, Amerika Birleşik Devletleri: Dünya Bankası.

Milli Eğitim Bakanlığı. (1973, 6 14). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. Milli Eğitim Bakanlığı Mevzuat: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html

Milli Eğitim Bakanlığı. (2012, 06 11). *Türkiye’de Meslekî Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM)*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı: <http://mtegm.meb.gov.tr/www/turkiyede-meslek-teknik-egitimin-modernizasyonu-projesi-mtem/icerik/115>

Milli Eğitim Bakanlığı. (2013). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018*. Ankara.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *METEK*. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi: <http://metek.meb.gov.tr/index.php/tr/proje>

Milli Eğitim Bakanlığı. (2015, 03 05). *Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Şeması*. Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi: <http://www.meb.gov.tr/meb/teskilat.html>

Montgomery, J. D. (1976). *Alternatives and decisions in educational planning*. Paris: Unesco.

Murat, S., & Şahin, L. (2011). *AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Mutingi, M., & Mbohwa, C. (2012). Fuzzy system dynamics and optimization with application to manpower systems. *International Journal of Industrial Engineering Computations*, 873-886.

Neugart, M., & Schömann, K. (2002, 05). Employment Outlooks: Why Forecast the Labour Market and Whom for? *Working Paper*. Berlin, Almanya: ECONSTOR The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics.

Neumark, D., Johnson, H., & Mejia, M. C. (2013). Future Skill Shortages in the US Economy? *Economics of Education Review*, 151-167.

Noonan, K., Bloom, R., Aschwanden, J., Bersin, A., Chan, Y., Fisher, D., . . . Estep, A. (2007). *Career Technical Education Framework for California Public Schools*. 5 3, 2014 tarihinde Career Technical Education Framework for California Public Schools Edited by Ed O'Malley of CDE Press.: <http://www.cde.ca.gov/ci/ct/sf/documents/cteframework.pdf>

OECD. (2013). *Education Policy Outlook: Turkey*. www.oecd.org/edu/policyoutlook.htm

OECD. (2013). *Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD*. 08 19, 2014 tarihinde Unemployment Rate: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/unemployment-rate-2013-1_unemp-table-2013-1-en

OECD. (2015, 5 4). OECD: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm#indicator-chart>

OECD. (2015, 05 04). OECD: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm#indicator-chart>

OECD. (2015, 05 04). *Education resources-Teaching Staff*. OECD Data: <https://data.oecd.org/eduresource/teaching-staff.htm#indicator-chart>

OECD. (2001). *Glossary of statistical terms*. 07 31, 2014 tarihinde <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1264>

Olssen, M., Codd, J., & O'Neill, A.-M. (2004). *Education Policy: Globalization, Citizenship & Democracy*. London: SAGE Publications Ltd.

Öney, E. (1977). *İktisadi Planlama*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayını.

ÖSYM. (2015, 05 05). *Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi*. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Sonuç Açıklama Sayfası : <https://sonuc.osym.gov.tr/>

Öztürk, N. (2005). İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü. *Sosyoekonomi*, 27-44.

Parasız, İ. (2000). *Modern Makro Ekonominin Temelleri*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Pekin, T. (2008). *Makro Ekonomi*. İzmir: Zeus Kitabevi.

Poignant, R. (1967). *The relation of educational plans to economic and social planning*. Paris: Unesco : International Institute for Educational Planning.

Prakash, A. V. (2010). *Manpower Planning and Development*. ABD Publishers.

Psacharopoulos, G. (1986). Links Between Education and the Labour Market: a broader perspective. *European Journal of Education Vol: 21 No:4*, 409-417.

Psacharopoulos, G. (1987). *İnsangücü Planlamasından İşgücü Piyasası Çözümlemesine*. 05 12, 2014 tarihinde Dergiler: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/497/5880.pdf>

Psacharopoulos, G. (2005). Linking vocational education and training research, policy and practice: a personal view. *CEDEFOP Vocational Training European Journal*, 69-73.

Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). Returns to Investment in Education: A Further. *Education Economics*, 111-134.

Resmi Gazete. (2008, Ekim 21). İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

Richter, L. (1989). *Upgrading labor market information in developing countries: progress and prospects*. Cenevre: ILO.

Sabharwal, M. (2013). Education, Employability, Employment and Entrepreneurship: Meeting the Challenge of the 4 E's. R. M. al. içinde, *Skills Development for Inclusive and Sustainable Growth in Developing Asia-Pacific, Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects* (s. 67-88). Asian Development Bank.

Sapancalı, F. (tarih yok). *Yeni Binyıla Girerken Türkiye’de İşgücü Piyasası*. 5 3, 2014 tarihinde <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/612.pdf>

Schultz, T. (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 571-583.

Scott, L., Buchanan, D. J., & Bretheron, D. T. (2011). *Better Workforce Planning Reflections on Recent Experiences in Norway, Singapore The UK and The USA*. Sydney: The University of Sydney Business School Workplaca Research Centre.

Serter, N. (1993). *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları.

Sing, C.-p., Love, P. E., & Tam, C. M. (2012). Stock-Flow Model for Forecasting Labor Suppl. *Journal of Construction Engineering and Management*, 707-715.

Singh, R.-j. R. (1990). *Educational Planning in Asia*. Paris: Unesco: International Institute for Educatioanl Planning.

Skolnik, M. L. (1983). The University and Manpower Planning: A Re-Examination of the Issues in the Light of Changing Economic Conditions and New Developments in Labour Market Information . *The Canadian Journal of Higher Education*, 77-95.

Spak, G. T. (2013). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 3235-3245.

Spalletti: (2008, 06). The History of Manpower Forecasting in Modelling Labour Market. Macerata, İtalya: University of Macerata.

Stager, D., & Meltz, N. M. (1976). Manpower Planning in the Professions. *The Professions and Public Policy* (s. 73-83). Toronto: University of Toronto Faculty of Law.

Stølen, N. M. (2010). *Favourable methods for labour market projections*. GHK Consulting Ltd and CERGE-EI-European Commission.

Şişman, M. (2006). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

T.C. 58. *Hükümet Acil Eylem Planı*. (2003, Ocak 03). <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/EylemVeDigerPlanlar/Attachments/13/58.HükümetAcilEylemPlanı.pdf>

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2008, Aralık). *Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı*. http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/2_turkiye_ab_iliskileri/2_2_adaylik_sureci/2_2_2_ulusal_program/2_2_2_3_2008/ulusal_program_2008.pdf

Tan, E. (2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Review of Educational Research*.

Tansel, P. D. (2012). *2050'YE Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim:İşgücü Piyasasına Bakış*. İstanbul: TÜSİAD.

Tekin, A. (2008). *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Thie, H. J., Christian, J., Stafford, M., Yardley, R. J., & Schirmer, P. (2008). *Fiscally Informed Total Force Manpower*. California: RAND National Defense Research Institute.

Toossi, M. (2012). Projections of the labor force to 2050: a visual essay. *Monthly Labor Review* , 3-16.

Töremen, F. (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: İdeal Yayıncılık.

Töremen, F. (2011). Eğitimle İlgili Temel Kavramlar. F. Töremen içinde, *Eğitim Bilimine Giriş* (s. 9-31). İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.

TUİK. (2006). *TUİK Sınıflama Sunucusu*. Türkiye İstatistik Kurumu Web Sitesi: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=198&turId=1&turAdi=%201.%20Faaliyet%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1>

TUİK. (2011). *Tanım ve Kavramlar*. Türkiye İstatistik Kurumu Web Sayfası: http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

TUİK. (2014, 03 01). *Temel İstatistikler*. Türkiye İstatistik Kurumu : <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

TUİK. (2014). *Türkiye İstatistik Kurumu Web sayfası*. 08 22, 2014 tarihinde www.tuik.gov.tr

TUİK. (2015, 05 05). *Ana Faaliyet Kollarına Göre Cari Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla*. Türkiye İstatistik Kurumu: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

TUİK. (2015, 05 05). *İstihdam İşsizlik ve Ücret*. Türkiye İstatistik Kurumu: www.turkstat.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2218

TUİK. (2015, 03 03). *Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Faaliyet Sınıflaması ISIC Rev 4*. TUİK sınıflama Sunucusu: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=198&seviye=1&detay=H&turId=1&turAdi=%201.%20Faaliyet%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1>

TUİK. (2015, 05 05). *Veritabanları*. Türkiye İstatistik Kurumu Web Sitesi: <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search>

Tunay, K. B. (2007). *Makro Ekonomi, Teori ve Politika*. İstanbul: Arıkan Basım.

Tunç, M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 83-106.

Tuy, P., Hansen, E., & Price, D. (1999). *Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti*. Cenevre: ILO.

Tuy, P., Hansen, E., & Price, D. (tarih yok). *Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti*. Cenevre: ILO.

TÜBİTAK. (2010, Aralık). 08 19, 2014 tarihinde 2011-2016 Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı: http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files//BTYPD/strateji_belgeleri/BT_IK_STRATEJI_BELGESI_2011_2016.pdf

Türk Dil Kurumu. (tarih yok). www.tdk.gov.tr. 03 21, 2014 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.532c49916eca06.30678633

Türk, Ş. Ş. (1998). Comparision Of The Service Areas Of Major Universities in Turkey. *38th Congress Of The European Regional Science Assocation* . Viyana.

Uçar, A. Y., & Dik, E. (2014). Eğitim ve İşgücü Piyasası Arasındaki İlişkinin Kurumsallaşması: 652 Sayılı KHK ile Tamamlanan Eğitim Yönetimi Reformu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 237-255.

Ulusal Meslek Standardı. (2015). Mesleki Yeterlilik Kurumu Web Sitesi: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana>

UNESCO Institute for Statistics. (2012). *International Standard Classification of Education*. Quebec: UNESCO.

UNESCO. (2010). *Methodological Guide for the Analysis of Teacher Issues*. UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001901/190129e.pdf>

Uyanık, Y. (2000). Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarında Eleme Fonksiyonu. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 29/34.

Ülgen, G. (2010). *İktisat Bilimine Giriş*. İstanbul: Der Yayınları.

Ünal, I. (1990). İşverenlerin Eğitim-İstihdam İlişkisi İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi E.B.F. Yayınları*.

Ünal, L. I. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*. Ankara: Torun Matbaası.

Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*. İstanbul: Siyasal Kitabevi.

Wachter, M. L. (1974). Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach. *Brookings Papers on Economic Activity*, 637-693.

Warburton, P. J. (1987). The application of modern econometric techniques to the analysis of UK labour market and international relationships. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Londra, İngiltere: City University.

Winch, C. (2000). Education and Labour Markets. C. Winch içinde, *Education, Work and Social Capital; towards a New Conception of Vocational Training* (s. 124-130). London: Routledge Taylor & Francis Group.

Wong, J. M., Chan, A. P., & Chiang, Y. (2004). A Critical Review of Forecasting Models to Predict Manpower Demand. *The Australian Journal of Construction Economics and Building*, 43-56.

Woodhall, M. (1974). *The Investment Approach to Educational Planning*. UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Woodhall, M. (1995). Human Capital Concepts. M. Carnoy(ed.) içinde, *International Encyclopedia of Economics of Education* (s. 24-28). Oxford: Elsevier Science Ltd.

Woodhall, M. (2004). *Cost-benefit Analysis in Educational Planning*. Paris: Unesco.

Wyatt, I. (2010). Evaluating the 1996-2006 Employment Projections. *Monthly Labor Review*.

Yavuz, A. (2010). *İşgücü, İstihdam ve Kriz Olgusu*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

YÖK. (2015, 04 06). *Yüksek Öğretim Kurulu Yüksek Öğretim İstatistikleri 2014-2015*. Yüksek Öğretim Bilgi Sistemi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

YÖK. (tarih yok). *Teşkilat Şeması*. 03 04, 2015 tarihinde Yükseköğretim Kurulu Web sayfası: <http://yok.gov.tr/web/guest/teskilat-semasi>

Yüksek Öğretim Kurulu. (2015, 05 18). *Öğrenci İstatistikleri*. Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Yüksek Öğretim Kurulu. (2015, 5 18). *Üniversitelerimiz*. Yüksek Öğretim Kurulu Web Sitesi: <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>.

Yüksek Öğretim Kurumu. (2014, Nisan 01). *Yüksek Öğretim Temel Göstergeler*. 06 17, 2014 tarihinde Yüksek Öğretim Kurumu Web Sitesi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Yükseköğretim Kurulu. (2015, 03 05). *Mevcut Bölümlere Lisans Programı Açarak Öğrenci Alınması İçin Ölçütler Ve Başvuru Formatı*. Yükseköğretim Kurulu Web sitesi: http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik/journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/%2018782

Zaim Sabahattin (1986). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.