

ERZURUM BÖLGESİNİN  
(ERZURUM, ERZİNCAN, BAYBURT)

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ İHTİYACININ  
BELİRLENMESİ VE  
İŞGÜCÜ EĞİTİMİNİN  
PLANLANMASI

Prof. Dr. Osman DEMİRDÖĞEN

Prof. Dr. Orhan ÇAĞLAYAN



Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması

Yazarlar:

Prof. Dr. Osman Demirdöğen ve Prof. Dr. Orhan Çağlayan

Editör: Prof. Dr. Orhan Çağlayan

kucuktr@hotmail.com

Copyright © 2025 by iksad publishing house

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law.

Institution of Economic Development and Social Researches  
Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TÜRKİYE TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules. Iksad Publications – 2025©

**ISBN: 978-625-378-177-4**

Cover Design: Atabek MOVLYANOV

February / 2025

Ankara / Türkiye

Size = 16x24 cm

## ÖNSÖZ

İşsizlik ve istihdamın tam istihdama yakınlaştırılması, tüm ekonomilerin üzerinde önemle durdukları temel konulardır.

Her sorunun çözümünde olduğu işsizlik sorununun çözümünde de, önce teşhisin iyi yapılması, soruna neden olan faktörler doğru belirlenerek sonra çözüm üretilmesi ancak yararlı sonuçlar verecektir. Genel bir takım düzenlemeler dikkate alınarak veya işsizlik özelinde bakıldığında temel makro çözüm önerileri düzleminde hareket edilirse başarı sağlanamayabilir. Çünkü her ekonominin kendine özel bir yapısı ve diğer ekonomilerle benzer sonuca götüren farklı nedenleri olabilir.

Bu çalışma, işsizliğin kökenine nitelikli işgücü eksikliğinin önemli bir payının olduğu, ilgili meslek alanlarında yetişmiş işgücü oluşturulursa yani işsizler eğitilebilirlerse işsizliğin azaltılabileceği temel düşüncesiyle gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede Türkiye'nin 12 İstatistiki Bölge Birimi'nden biri olan Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi (TRA) içerisinde yer alan, (TRA1) Erzurum Bölgesinde (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) bir alan araştırması yapılmıştır. Yapılan alan araştırması ile bölgede ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün belirlenmesine çalışılmış,

işgücü eğitimi için bir planlama yapılmış, gerçekleştirilecek eğitim programları için veri teşkil edecek bir alt yapı oluşturulmuştur.

Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada, aynı zamanda eğitimlerin de verilmesi planlanmıştır. Fakat proje bütçesinin kısıtlılığı nedeniyle eğitim programları yapılmakla birlikte eğitimler gerçekleştirilememiştir.

Fakat eğitim kuruluşları, ekonomi yönetimi ve ilgili kesimler, bu verileri dikkate alarak bir takım programlar yapabilir, strateji geliştirebilir ve işsizlik sorununun çözümüne kavuşmasına katkı sağlayabilir.

İki bölümden oluşan çalışmanın Birinci Bölümü'nde istihdam ve işsizlik, işsizlik sorunu ve işsizliğin makroekonomik sorunlar içerisindeki yeri, işsizliğin temel nedenleri ve işsizlik sorununa çözüm önerileri, Avrupa istihdam stratejisi, Türkiye'de işsizlik sorunu, işsizlik verilerinin bir değerlendirmesi ve işsizlik sorununda nitelikli işgücü gibi konunun teorik yönü incelenmiştir.

İkinci Bölümde ise Tüketiciler ve KOBİ'ler üzerinde nitelikli işgücü ihtiyacını belirlemek üzere yapılan alan araştırmasının sonuçları paylaşılmıştır. Bu kısımda ilgili Düzey 2 Bölgesi ve KOBİ'ler ile ilgili genel bilgiler öncelikle paylaşılmıştır. Daha

sonra, cevaplayıcılara ihtiyaç duyulan meslekler, işletme ve il dışında yaptırılan işler, bu konularda eğitim verilmesi halinde eğitimlere katılma isteklilik durumu ve bu eğitimlerin programının nasıl olması gerektiği vb. konularda sorulan sorulara ilişkin cevapların analizi sunulmuştur.

Bu çalışma, proje raporu olarak uzun süreli ve yoğun bir proje çalışmasından sonra ortaya konabilmiştir. Yayın aşamasına kadar geçen süreçte elbette biz çok yoğun çalıştık fakat saha araştırması kapsamında veri toplanmasında, bu bilgilerin içtenlikle cevaplanmasında emeği geçen herkese, şükranlarımızı belirtiyoruz.

Proje raporunun, yoğun işlerimiz arasında kitaba dönüştürülmesi ve uluslararası bir yayınevi tarafından basılması hayli zaman aldı. 2025 yılını bulan sürecin yorgunluğuna değdiğini değerlendirdiğimiz eserin yayına hazırlanmasında yayınevi de yoğun işleri arasında titizlikle çalıştı. Bu vesile ile eserin yayına hazırlanması ve basımından ötürü İKSAD yayınevine ayrıca teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Osman DEMİRDÖĞEN  
Prof. Dr. Orhan ÇAĞLAYAN  
Erzurum, 2025

**İÇİNDEKİLER**

	Sayfa No
<b>ÖNSÖZ</b>	v
<b>İÇİNDEKİLER</b>	viii
<b>TABLolar DİZİNİ</b>	xi
<b>GİRİŞ</b>	1

<b>I. BÖLÜM</b> <b>İSTİHDAM VE İŞSİZLİK</b>	
1.1. İstihdam ve İşsizlik	4
1.2. İşsizlik Sorunu ve İşsizliğin Makroekonomik Sorunlar İçerisindeki Yeri	6
1.3. İşsizliğin Temel Nedenleri ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri	9
1.4. Avrupa İstihdam Stratejisi	13
1.5. Türkiye’de İşsizlik Sorunu	16
1.6. Türkiye İşsizlik Verilerinin Bir Değerlendirmesi	19
1.7. İşsizlik Sorununda Nitelikli İşgücü	25



1.8. KOBİ'lerde Nitelikli İşgücü Sorunu	26
---	----

<b>II. BÖLÜM</b>	
<b>ERZURUM ALT BÖLGESİ'NDE (ERZURUM, ERZİNCAN, BAYBURT) KOBİ'LER VE HANEHALKLARI ÜZERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI</b>	
2.1. Araştırmanın Amacı	31
2.2. Araştırmanın Kapsamı	32
2.3. KOBİ Tanımı ve Kapsamı	34
2.4. KOBİ'lerin Ekonomik ve Sosyal Sisteme Katkıları	38
2.5. Araştırmanın Yöntemi	42
2.5.1. Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması Projesi	43
2.5.2. Projenin Tanımlanması	44
2.6. İşyeri Anketi Verilerinin Değerlendirmesi	56
2.6.1. Anket Yapılan Kişinin Görevi	56
2.6.2. Yöneticinin Eğitim Durumu	58
2.6.3. İstihdam Edilen Personel Sayısı	60
2.6.4. İşletmelerin Hukuksal Yapısı	61
2.6.5. İşletmelerin Faaliyet Alanları	63

2.6.6. İşletmelerin Ürettikleri Ürünler	65
2.6.7. İstihdam Edilecek Personelde Aranılan Nitelikler	67
2.6.8. İhtiyaç Duyulan Uzmanlık Alanları	69
2.6.9. İşletme Dışında İş Yaptırma Durumu	70
2.6.10. İşletme Dışında Yaptırılan İşlerin Dağılımı	71
2.6.11. İl Dışında İş Yaptırma Durumu	73
2.6.12. İl Dışında Yaptırılan İşlerin Dağılımı	73
2.6.13. Bu Alanlarda Personel İstihdamı İstek Durumu	75
2.6.14. İhtiyaç Duyulan Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumu	76
2.6.15. Eğitimin Programı	77
2.7. Tüketici Anketi Verilerinin Değerlendirmesi	80
2.7.1. Anket Yapılan Kişinin Yaş Durumu	81
2.7.2. Eğitim Durumu	82
2.7.3. Meslek	83
2.7.4. İhtiyaç Duyulan Meslek Dalları	84
2.7.5. Evde Yaptırılan Tamirat İşleri	87
2.7.6. İl Dışında Yaptırılan İşler	89
2.7.7. Mesleki Eğitim Konuları	92
2.7.8. İhtiyaç Duyulan Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumu	94
2.7.9. Eğitimin Programı	95
2.8. Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Bilgileri Erzurum, Erzincan ve Bayburt Anketi	99

SONUÇ VE ÖNERİLER	112
KAYNAKÇA	123

## **TABLolar DİZİNİ**

- Tablo 1.1. Türkiye İşgücü Durumu (Haziran 2009)
- Tablo 2.1. AB KOBİ Tanımı ve Türkiye'deki Yeni KOBİ Tanımı (Tüm Sektörler)
- Tablo 2.2. İmalat Sanayindeki İşletmelerin Ölçeklerine Göre Dağılımı
- Tablo 2.3. Çeşitli Ülkelerde Küçük İşletmelerle İlgili Ekonomik Göstergeler
- Tablo 2.4. Zamana Bağlı İş Planı
- Tablo 2.5. Anket Yapılan Kişilerin Görevleri Bakımından Dağılımı
- Tablo 2.6. Yöneticilerin Eğitim Durumları Bakımından Dağılımı
- Tablo 2.7. İşletmelerin İstihdam Edilen Personel Sayıları Bakımından Dağılımı
- Tablo 2.8. İşletmelerin Hukuksal Yapıları Bakımından Dağılımları
- Tablo 2.9. İşletmelerin Faaliyet Alanları Bakımından Dağılımları
- Tablo 2.10. İşletmelerin Ürettikleri Ürünler Bakımından Dağılımları
- Tablo 2.11. İşletmelerin Personelde Aradıkları Nitelikler

Bakımından Dağılımları

Tablo 2.12. İşletmelerin İhtiyaç Duydukları Uzmanlık Alanları Bakımından Dağılımları

Tablo 2.13. İşletmelerin İşletme Dışında İş Yaptırma Durumları Bakımından Dağılımları

Tablo 2.14. İşletmelerin İşletme Dışında Yaptırdıkları İşler Bakımından Dağılımları

Tablo 2.15. İşletmelerin İl Dışında İş Yaptırma Durumları Bakımından Dağılımları

Tablo 2.16. İşletmelerin İl Dışında Yaptırdıkları İşler Bakımından Dağılımları

Tablo 2.17. İşletmelerin Bu Alanlarda Personel İstihdam Etme İstek Durumları Bakımından Dağılımları

Tablo 2.18. İşletmelerin Bu Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumları Bakımından Dağılımları

Tablo 2.19. İşletmelerin Haftalık Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Tablo 2.20. İşletmelerin Hafta içi Hafta sonu Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Tablo 2.21. İşletmelerin Günlük Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Tablo 2.22. İşletmelerin Eğitim Ücretlerine Katılma İstekleri Bakımından Dağılımları

Tablo 2.23. Anket Yapılan Kişilerin Yaşları Bakımından Dağılımı

Tablo 2.24. Anket Yapılan Kişilerin Eğitim Durumları Bakımından Dağılımı

Tablo 2.25. Anket Yapılan Kişilerin Meslekleri Bakımından Dağılımı

Tablo 2.26. İlde İhtiyaç Duyulan Mesleklerin Varlığının Dağılımı

Tablo 2.27. İhtiyaç Duyulan Meslek Dallarının Dağılımı

Tablo 2.28. Evde Yaptırılan Tamirat İşlerin Varlığının Dağılımı

Tablo 2.29. Evde Yaptırılan Tamirat İşlerinin Dağılımı

Tablo 2.30. İl Dışında Yaptırılan İşlerin Varlığının Dağılımı

Tablo 2.31. İl Dışında Yaptırılan İşlerin Dağılımı

Tablo 2.32. Mesleki Eğitim Konularının Dağılımı

Tablo 2.33. Cevaplayıcıların Bu Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumları Bakımından Dağılımları

Tablo 2.34. Haftalık Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Cevaplayıcıların Dağılımları

Tablo 2.35. Cevaplayıcıların İşletmelerin Hafta içi Hafta sonu Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Tablo 2.36. Günlük Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Cevaplayıcıların Dağılımları

Tablo 2.37. Eğitim Ücretlerine Katılma İstekleri Bakımından Cevaplayıcıların Dağılımları

Tablo 2.38. Erzurum’da Mesleklere Göre Açık İşler

Tablo 2.39. Erzincan’da Mesleklere Göre Açık İşler

Tablo 2.40. Bayburt’ta Mesleklere Göre Açık İşler



## GİRİŞ

İşsizliğin önlenmesi, her sene işgücüne katılan yeni kesimlere iş sağlanması tüm ekonomilerde olduğu gibi Türkiye ekonomisi içinde önemli bir sorundur.

Özellikle mevsimlik işçiler ve iş değiştiren işgücünün aradaki işsizlik durumu anlamında geçici işsizlikleri ve mevcut koşullarda çalışmak istemeyen işgücü dikkate alındığında, işsizliğin tamamen ortadan kaldırılması mümkün görünmemektedir.

Ekonomi yönetimleri, ekonomiyi tam istihdama yaklaştırmak için sadece mevcut işsizliğe değil, aynı zamanda her sene bu gruba katılan işgücü arzına da iş üretmek durumundadır. İşgücü arzına talep oluşturulması, ekonominin temel sorunlarından birini teşkil etmektedir.

Ekonominin tam istihdama yaklaştırılması veya diğer bakışla işsizliğin azaltılması pek çok sosyal sorunun çözümünü sağlayacaktır. Fakat çoğu makro bakış, bu soruna çözüm üretmede yetersiz kalabilmektedir. Çünkü sorunun kökenine inilememekte, sayılar, oranlar ve grafik unsurlar üzerinden yorum yapılmaya çalışılmaktadır. Oysa iş piyasasının, toplumun ve işgücü arz edenlerin bir takım beklentileri vardır ve bunları dikkate almayan, bunlardan hareketle oluşturulmamış çözüm önerileri yetersiz

kalacak, belki sadece günü kurtarabilecektir. Bazen bu tür uygulamalar günü kurtarmaya bile yetmemektedir.

Bu yüzden istihdam ve işsizlik sorununa yönelik gerçekleştirilen çalışmalar büyük önem arz etmektedir. Özellikle piyasa koşullarını araştıran, reel sektörün ve diğer kesimlerin beklentilerini ortaya koyan çalışmalar, ekonomi yönetimine yol göstermek ve ilgililere öneriler sunmak adına yararlı sonuçlar vermektedir.

Bu çalışmada istihdam ve işsizlik ile ilgili bir takım temel konular kısaca sunulmuştur. Bunun yanında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan işgücü istatistikleri paylaşılmıştır. Bu teorik bilgi ve göstergeler dışında, Kırsal Kalkınma Programı çerçevesinde oluşturulan Düzey 2 Bölgeleri'nden Erzurum Bölgesi'nde (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) gerçekleştirilen, nitelikli işgücü ihtiyacının ve meslek alanlarının belirlenmesi aynı zamanda mesleki eğitimin planlanması araştırma sonuçları paylaşılmıştır.

Çalışmanın tüm ilgili kesimlere yararlı olmasını temenni ediyoruz.

Prof. Dr. Osman DEMİRDÖĞEN

Prof. Dr. Orhan ÇAĞLAYAN



## **I. BÖLÜM**

### **İSTİHDAM VE İŞSİZLİK**

Sosyal refah düzeyinin temel bir göstergesi olarak istihdam, temel makro ekonomik göstergelerden biridir. Bir ekonomide istihdam edilenlerin, toplam çalışabilir nüfus yan işgücü içerisindeki payı yükseldikçe, refah düzeyinin artacağı, toplumsal yapının düzgün kurulacağı, sosyal tabakalar arasında ilişkilerin sağlıklı işleyeceği söylenebilir.

Bunun aksine çalışabilir nüfus içerisinde istihdamın oranı azaldıkça, yani işsizlik sözkonusu oldukça toplumda bunun olumsuz yansımaları görülür. Özellikle sosyal tabakalar arasında dayanışmanın olmadığı veya çok sınırlı düzeyde kaldığı toplumlarda, işsizlik, gelir dağılımı adaletsizliği ile de benzer sonuçlar vererek sınıf çatışmalarını beraberinde getirebilmektedir.

Sosyal dayanışma bir takım sorunların iyi gözlenememesi gibi bir etki de oluşturabilecektir. Asıl olan, İşsizlik sorununun kökenlerinin tespiti ve bu doğrultuda çözüm önerilerinin sunulabilmesidir.

Çalışmanın bu bölümünde, temel olarak istihdam işgücü ve işsizlik sorunu ele alınacak, ülkemizde istihdam sorunu, işgücünün yapısı, işsizlik sorununun ülkemizdeki boyutları, KOBİ'lerde nitelikli işgücü sorunu ve işsizliğe ilişkin bir takım temel göstergeler sunulacak, konunun teorik yönü paylaşılacaktır.

### **1.1. İstihdam ve İşsizlik**

Basit bir tanımlama yapılacak olursa, çalışma arzu ve kararlılığında olan kişilerin, gönüllülük esasıyla bir işte çalıştırılmalarına istihdam denmektedir.

İstihdam bir diğer tanımla, bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin varolan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır<sup>1</sup>.

Tam İstihdam, ekonominin sahip olduğu üretim öğelerinin tamamının kullanılması, eksik istihdam, bir ulusal ekonomide üretim öğelerinin varolan teknolojik düzeye göre tam ve en etkin bir biçimde kullanılmamasıdır. Aşırı istihdam ise, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde

---

<sup>1</sup> Hüseyin Karakayalı; Makro İktisat, Bilgehan Basımevi, İzmir, 1995, s. 232.

üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur.

Kuşkusuz tam istihdam sıfır eksik istihdam anlamına gelmez. Emeğin normal olarak işe giriş ve çıkışları nedeniyle her zaman bir işsizlik olacaktır. Bu işsizliğe arızı (friksiyonel) işsizlik denir. İşte tam istihdam dendiğinde mevcut işsizliğin geçici olduğu kabul edilir. Tam istihdamda ölçülen işsizlik oranına doğal işsizlik oranı denir<sup>2</sup>.

İşsizlik ise genel anlamda, ilgili ücret düzeyi ve çalışma koşulları veri iken, çalışmak isteyen, iş arayan işgücü toplamını oluşturmaktadır. İşgücü ise burada, çalışan ve iş arayanların toplamını ifade etmektedir.

İstihdam, işsizlik ve işgücü tanımlarında bir takım hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

Bir değer in istihdam olarak kabul edilebilmesi için, çalışanların gönüllülük esasına göre çalıştırılmaları esastır. Bunun dışında kalan zoraki çalıştırmalar istihdam sayılmamaktadır. İşsizlikte ise ilgili koşullarda çalışma istek ve kararlılığında olan fakat iş bulamayanların sayısına göre hesaplanmaktadır. İşgücü hesaplanırken de çalışabilir yaşta olan nüfustan, sağlık sorunları

---

<sup>2</sup> İlker Parasız; Makroekonomi: Teori ve Politika, Ezgi Kitabevi Yay., 5.Baskı, 1991, Bursa, s. 4.

nedeniyle yetersizlikleri olanlarla, mevcut koşullarda çalışmak istemeyenlerin sayısı çıkarılır. Böylece işgücü hesaplanabilir.

İşsizlik kavramını da tek bir cümleyle açıklamak mümkün değildir. Bir ücretlinin isten çıkması veya çıkartılması, işyerinin çalışma saatlerini azaltması veya geçici olarak kapanması sonucu çalışmanın durması da işsizlik anlamına gelebilir. İşsiz sayılabilecek kişiler<sup>3</sup>:

\* İş sözleşmesi biten ya da sözleşmesine geçici olarak ara verilen kişi,

\* O ana kadar bir işi olmadığından ilk ücretli işini arayan kişi,

\* Ücretsiz bir işi olup da bunu bırakan ya da yitiren ve ücretli bir iş arayan kimselerdir.

## **1.2. İşsizlik Sorunu ve İşsizliğin Makroekonomik Sorunlar İçerisindeki Yeri**

İşsizlik ve istihdama ilişkin göstergeler, temel makroekonomik değişkenlerdir. İşgücüne ilişkin bu veriler, sadece işgücü piyasasının tam istihdamda veya görel olarak diğer

---

<sup>3</sup> Ar&Ge Bülten; Aralık 2006, s. 8.

ülkelerle karşılaştırılabilirliği anlamında değil, diğer makro göstergelere etki edebilmeleri bakımından da önemlidir.

İstihdam, Gayri Safi Milli Hasıla, büyüme gibi göstergelere işaret etmekte, enflasyonla mücadele politikalarını etkilemekte ve etkilenmektedir.

Günümüzde çoğu ülkede, emek piyasasının yapısal şekilleri son derece durağan özellikler göstermektedir. Dünya ekonomisinin yapısal özellikleri 1906'lardan beri doğal işsizlik oranının artmasına neden olmuştur. Bunlar;

- \* Emek gücünde gençlerin payı ve asgari ücret uygulamaları,
- \* İşsizlik yardımı uygulamaları,
- \* Ekonominin deregülasyonu, üretim yapısındaki değişme,
- \* Bölgesel ve sektörel mobilitenin eksikliği,
- \* Gelir vergisi ve ücret dışı emek maliyeti,
- \* Emek gücünün kompozisyonundaki değişmedir<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> M. Bildirici, T. Bakıtaş, S. Karbuz; Emek Piyasasının Özellikleri ve Türkiye İçin Öneriler, İktisat, İşletme ve Finans, Sayı: 3, Ocak 1998, s. 142.

Bugün yaşanmakta olan işsizliğin önemli bir nedeni olan emek arz ve emek talep koşullarının yapısal uyuşmazlığı, nitelik bakımından farklı nedenlerle ortaya çıkabilir. Serbest piyasa ekonomilerinde her zaman bir miktar işgücünün istihdam dışında kaldığı görülmektedir. İlk işlerini aramakta olanlar ile yeniden iş arayanlar istihdam edilene kadar geçirdikleri sürede işsiz olacaklardır. İş arama süresi olarak tanımlanan bu işsizlik (friksiyonel işsizlik) iş ile iş arayanları eşleştirme sorunudur. İşgücü piyasasındaki bilgi yetersizliği, organizasyon sorunları, akışkanlık problemleri friksiyonel işsizliğin seviyesini belirlemektedir. Nerede ve hangi ücret düzeyinde ve hangi koşullarda boş işler vardır sorularına yanıt oluşturabilecek bilgilere ne kadar kolay ulaşılabiliyorsa friksiyonel işsizlik o kadar düşük olacak ama asla sıfır olmayacaktır fakat kısa süreli ve geçici bir durum olacaktır<sup>5</sup>.

Emek arz ve emek talebi arasındaki uyuşmazlığın uzun sürmesi halinde yapısal işsizlik baş göstermiş demektir. Endüstriyel, mesleki, demografik, doğal ve kurumsal yapı değişikliklerinin rol oynaması sonucunda ortaya çıkan yapısal işsizlik belli endüstrilerde, mesleklerde ve bölgelerde ortaya

---

<sup>5</sup> www.tisk.gov.tr; Berrin Ceylan Ataman, “İşsizlik Sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu”, E. T.: 09/10/2009.

çıkabilir. Yapısal işsizliğe neden olan etkenlerin başında endüstriyel yapıdaki değişimler gelmektedir: Bazı ürünlere olan talebin azalması veya ortadan kalkması; ileri teknolojinin üretim sürecine girmesiyle mesleki niteliklerin uyuşmaması işsizliğe neden olacaktır. Bu tür uyumsuzluklardan niteliksiz işgücü daha fazla etkilenmektedir. Emeğin mobilitesinin düşük olmasından kaynaklanan uyumsuzluklar da işsizliğe neden olabilecektir. Nüfus yapısındaki değişikliklerden doğan yapısal uyumsuzluklar da önemli bir faktördür: Nüfusun yaşlanması veya genç bir nüfusa sahip olmak uyum esnekliğini etkilemektedir<sup>6</sup>.

### **1.3. İşsizliğin Temel Nedenleri ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri**

İşsizliğin nedenleri temel aşağıda sıralanmıştır<sup>7</sup>.

\* İleri teknolojinin üretim sürecine girmesi nedeniyle otomasyonun yaygınlaşması,

\* Büyümenin ithalata dayalı olması ve sürekli cari açık yaratması,

\* Talep yetersizliği,

---

<sup>6</sup> www.tisk.gov.tr., age.

<sup>7</sup> Ar&Ge Bülten; Aralık 2006, s. 9.

\* IMF politikalarının yetersizliği ve ülkemize verdiği zararlar,

\* Kadınlar aleyhine olan ayrımcılık nedeniyle kadınların erkeklerden daha fazla işsiz kalmaları,

\* Kamu kesimindeki istihdamın daralması,

\* Türkiye’de birim işgücü maliyetleri artışının dünya ortalamasının üstünde olması,

\* Vergi ve SSK primlerinin OECD ülkelerine göre oldukça yüksek olması ve

\* Ülkemizde asgari ücretin AB’ye yeni üye olan ülkelere göre oldukça yüksek olması.

Bu sıralanan nedenler, yapısal bir takım durumları ortaya koymaktadır. Bunların ötesinde, iş piyasasının beklentilerine uygun niteliği haiz olmamak da işsizliğe neden olmaktadır. Bu çalışmada, özellikle nitelik eksikliği nedeniyle oluşan işsizlik üzerinde durulmakta, işsizliğin %12’nin üzerinde seyrettiği bir ortamda, piyasanın işgücü talebine dikkati çekmektedir.

İşsizlik sorununun çözümü için de genel olarak bir takım öneriler getirilmektedir.

İşsizliğin önlenmesi için temel olarak popülist politikaları, kısa vadeli çözüm önerilerini bırakıp, istihdam öncelikli politikalar



izlenmeli, işsizliğin oluşmasında toplam talebin yetersizliği göz önünde bulundurulmalıdır. Türkiye'nin genç nüfusa sahip olması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin, AR-GE, biyoteknoloji, nanoteknoloji gibi uygulamalar, Teknoparklar, tarıma dayalı sanayi, kayıt dışılıkla mücadele, vergi, kayıt dışı ve teşvik politikaları, Avrupa Birliği'nin uyguladığı istihdam politikaları yakından izlenmeli ve iyi değerlendirilmelidir<sup>8</sup>.

KOBİ'lere yönelik destekler, girişimcilerin önündeki engellerin kaldırılması, nüfus artış hızının kontrol altına alınması, istihdamın artması için öncelikle yatırımların artırılması ve ekonominin büyümesi, istihdam dostu bir büyüme stratejisinin benimsenmesi ve küresel piyasalarla rekabet edebilecek firmaların oluşması, bunun için firmalara imkan sağlanması, işsizlik sorununun çözümü adına değerlendirilebilir<sup>9</sup>.

İşsizlikle mücadele, özellikle 1973-74 petrol krizinde hemen hemen tüm ekonomilerin tam istihdamdan uzaklaşmaları ile, sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, gelişmiş ülkelerde de yürütülmektedir.

1990'lı yıllar büyümenin tek başına işsizlik sorununu çözmediği ve işsizliğin yapısal niteliğinin önemli boyutlar

---

<sup>8</sup> Ar&Ge Bülten; Aralık 2006, s. 10.

<sup>9</sup> Ar&Ge Bülten; Aralık 2006, s. 11-13.

kazandığı ve işsizlikle mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının ön plana çıktığı yıllardır. İstihdam olanaklarını ve istihdam edilebilirliği arttırmak olarak tanımlanan aktif politika uygulamalarının içeriğinde esas olarak ömür boyu eğitim ve formasyon programlarının uygulanması ve girişimciliğin özendirilmesi yer almaktadır. Emek piyasalarına esneklik kazandırmanın esas hedef olduğu aktif politika uygulamalarında çözülmesi gereken bir güvenlik sorunu bulunmaktadır. AB ise işsizliğin ve emek piyasasındaki esnekliğin sosyal boyutunu ihmal etmemiş gözükmektedir<sup>10</sup>.

Esneklik de işsizliğe bir çözüm olarak sunulmaktadır. Uluslararası rekabet gücünü arttırmak üzerine kurulu olan yeni ekonomik düzende esneklik, hızla değişen ekonomik koşulların karşısında firmaların uyum sürecini hızlandıran bir mekanizmadır. Bunun karşısında esnekliğin tehdit ettiği çalışanların hakları vardır. 1990'lı yıllarda iş güvencesinin nasıl sağlanacağı ve sosyal güvenlik sistemlerinin geleceği en çok tartışılan konular arasında yer almıştır. Ülkemizde de olduğu gibi birçok ülkede İş hukuku daha esnek bir yapıya kavuşturulmuş ve Sosyal Güvenlik alanında reformlar gerçekleştirilmiştir. 2000'li yıllar uygulamanın sonuçlarını gösterecektir. Esnek çalışmayı işsizliğin bir alternatifi

---

<sup>10</sup> www.tisk.gov.tr., age.

olarak sunan yeni düzende, çalışma ilişkilerindeki barış açısından uzlaşmacı bir tutum sergilemek ve sosyal diyalog sürecini işletmek tek çözüm olarak gözükmektedir<sup>11</sup>.

1990'lı yıllardaki en önemli sorun olan işsizliğe, AB düzeyinde çözüm getirilmek üzere atılmış somut adımlar vardır. 1993'de yayınlanan Beyaz Kitapta istihdam alanında uyumlu bir Avrupa yaklaşımının geliştirilmesine temel oluşturacak ideolojik, politik ve analitik temeller belirlenmiştir. Beyaz Kitaptan esinlenilerek 1994'de Essen'de oluşturulan strateji insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdama destek verilmesi, işgücü piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması ve iyileştirilmesi, girişimciliğin teşvik edilmesi, genç ve uzun dönemli işsizlerin ve kadınların işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması kapsamındaki önlemler bütünü bugünkü Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) temellerini oluşturur niteliktedir<sup>12</sup>.

#### **1.4. Avrupa İstihdam Stratejisi**

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) Kasım 1997'de yapılan Luxembourg zirvesinde oluşturulmuştur. Sosyo-ekonomik durumdaki değişmelere yanıt olarak arka arkaya yapılan Avrupa

---

<sup>11</sup> www.tisk.gov.tr., age.

<sup>12</sup> www.tisk.gov.tr., age.

Konseyleri toplantıları (Cardiff Haziran 1998, Köln Haziran 1999, Lisbon Mart 2000, Stokholm Ekim 2000, Barcelona Mart 2002) AİS'nin temellerini belirleme ve diğer Birlik politikalarıyla bağların güçlendirilmesini sağlamıştır. Mart 2000'de yapılan Lisbon zirvesinde AIS gözden geçirilmiş ve sürdürülebilir büyüme, istihdamın niceliksel ve niteliksel iyileştirilmesi ve 2010'a kadar sosyal uyumun güçlendirilmesi konularında görüş birliği sağlanmıştır. Bu zirvede AB'nin, gelecek 10 yılda, daha rekabetçi ve dinamik bir bilgi ekonomisi haline gelmesi, tam istihdama yeniden ulaşması, istihdam oranını %70'e ve kadın istihdam oranını %60'a kadar artırması gibi somut hedefler ortaya konmuştur. Mart 2001 yapılan Stockholm zirvesinde ise Lisbon zirvesinde belirlenen hedeflere iki yeni ara hedef ve bir yeni hedef eklenmiştir. Buna göre AB istihdam oranı 2005'e kadar %67'ye ve kadın istihdamı da %57'ye kadar yükseltilecektir ve yaşlı çalışanların istihdam oranı 2010'a kadar %50'ye ulaştırılacaktır<sup>13</sup>.

AB Komisyonu AİS'nin üye devletler tarafından uygulanmasını da denetleyecek bir mekanizma geliştirmiştir. AİS'ne göre (Komisyonun önerisi doğrultusunda) Konsey her yıl istihdam politikası önceliklerini belirleyecektir. Bunun sonucunda her üye devlet yıllık bir ulusal eylem planı hazırlayacak ve önceden

---

<sup>13</sup> www.tisk.gov.tr., age.

tespit edilmiş ortak unsurların dikkate alındığını gösterecektir. Komisyon ve Konsey ulusal eylem planlarını inceleyerek bütünleştirilmiş bir rapor hazırlayarak gelecek yıla ilişkin yeni konuları belirleyecektir. Konsey Komisyonun teklif ile, ülkeye özel tavsiyelerde bulunabilecektir. AIS, AB'ye üye devletlerin istihdam politikalarında önceliklerin belirlenmesini sağlayan bir araçtır. Kısaca AIS'de amaç daha çok ve daha iyi işler oluşturulmasıdır. AIS'nin ana başlıkları şöyledir<sup>14</sup>:

#### I. Girişimciliği özendirmek

- \* İş kurmayı kolaylaştırmak
- \* Risk sermayesini sağlamak
- \* Vergi kolaylıkları sağlamak

#### II. İstihdam edilebilirliği arttırmak

- \* Uzun dönem ve genç işsizliği ile mücadele etmek
- \* Okuldan işe geçişi kolaylaştırmak
- \* Pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek

#### III. Uyum kapasitesini güçlendirmek

- \* İş organizasyonunu modernize etmek

---

<sup>14</sup> www.tisk.gov.tr., age.

\* İşletmenin uyum mekanizmasını güçlendirmek

IV. Şans eşitliğini sağlamak

\* Kadın - erkek ayrımcılığını önlemek

\* Çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak

\* Faal yaşama uyumu kolaylaştırmak

### **1.5. Türkiye’de İşsizlik Sorunu**

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğundan beri ekonomik sorunlar bir türlü çözüme kavuşturulamamıştır. Geçen uzun döneme rağmen işsizliğin yüksek olmasına kalıcı bir çözüm bulunamamıştır. Ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik zorluklar ve küreselleşme nedeniyle işsizliğin çözümü giderek zorlaşmaktadır. Krizler de işsizliği tetiklemiş, 2002 yılından 2009’a kadar devam eden büyümeye rağmen büyüme oranında istihdam sağlanamadığı görülmüştür<sup>15</sup>.

Ülkemiz ekonomik potansiyeli yüksek olan, genç ve dinamik nüfusa sahip bir ülkedir. Türk işgücü piyasasında, yapısal yetersizlikler hala devam etmektedir. İşgücüne katılım oranı, gelişmiş ülkelere göre oldukça düşüktür. Kırsal yerlerden kentsel

---

<sup>15</sup> Ar&Ge Bülten; Aralık 2006, s. 9.

yerlere göç devam etmektedir. Tarım sektörünün istihdamdaki payı hala çok yüksektir. Ücretli çalışanın toplam istihdam içindeki payı ve ücretler gelişmiş ülkelere göre oldukça düşüktür. İşsizlik oranı 2001 krizinden sonra önemli bir sıçrama yapmış ve %10 civarlarında kronikleşmiştir. Aslında %10'luk bu oran sadece kayıtlı işsizlik rakamlarını içermektedir. Tarım sektöründeki işsizlik de dikkate alındığı takdirde sorunun çok ciddi boyutlarda olduğu görülecektir<sup>16</sup>.

Ülkemizdeki işsizliğin boyutları genel hatları ile aşağıda sıralanmıştır<sup>17</sup>.

\* Nüfus artış hızı düşme eğiliminde olmakla birlikte artışın sürdüğü bir durum vardır. Bu yapıda Türkiye genç bir nüfusa sahiptir dolayısıyla emek piyasasında yeni ve yeniden girenlerin sayısı oldukça yüksektir. Bu yapı dikkate alınarak işgücü piyasasında bilgilendirmenin tam olmasını sağlamak gerekmektedir. İş arama kurumlarının (kamu ve özel) etkin işlemlerini sağlayacak düzenlemelerin yapılması önem taşımaktadır. Yeni işe başlayacak olanların karşılaşılabilecekleri sorunların başında iş tecrübesi gelecektir. Bu bakımdan staj

---

<sup>16</sup> Ar&Ge Bülten, Aralık 2006, s. 9.

<sup>17</sup> www.tisk.gov.tr; age.

olanaklarının artırılması veya iş başında eğitim olanaklarının yaygınlaştırılması izlenecek başlıca politikalar olmalıdır.

\* Çalışanların eğitim düzeyi düşüktür. 2001 yılı itibariyle tarım dışında toplam işgücünün %65'i lise altı bir seviyede eğitim almıştır. O halde eğitime özel önem veren politikalar geliştirmek isabetli olacaktır.

\* Tarım sektörü hala ağırlıklı bir paya sahiptir. 2001 yılı GSMH içinde tarımın payı %13'dür ve 15+yaş istihdamının %35'i tarım sektöründedir. (Gelişmiş ülkelerde bu oran ~%3 kadardır). Tarım sektöründe çalışanların %42'si kendi hesabına ve %53'ü ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır ve bunların %70'i kadın işgücünden oluşmaktadır. Bu yapı dikkate alınarak tarım sektörü için ayrı bir istihdam politikası uygulanması gereği açık bir biçimde ortadadır.

\* Çalışmakta olduğu halde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan kayıt dışı istihdamdakilerin payı %50 tahmin edilmektedir. En çok kadınları etkileyen bu süreç enformel sektörün yaratılmasına neden olmaktadır. Türkiye'de istihdamı kayıt altına alacak politikalar uygulanması gerekmektedir: İstihdam vergilerini düşürmek gibi.

\* İstihdamda özel ilgi gerektiren gruplar vardır: Kadın, çocuk, özürllüer ve gençler. Bu grupların her biri için geliştirilmesi



gereken politikalar vardır. Kadın ve çocuk istihdamı özellikle enformel sektörü beslemektedir. Özürlülerin karşılaşılabilecekleri her türlü engelin kaldırılması gerekmektedir. Genç nüfusa sahip bir ülke olarak gençlerin istihdam koşullarını kolaylaştırmak ve iyileştirmek başlıca politikalar olmalıdır.

\* Kentsel yerlerde istihdamın %61,7'si ücret-maaş statüsünde ve bunların %36.8'i kamuda istihdam edilmektedir. İstihdamın %15'inin işvereni devlettir. Özelleştirmeler kamunun küçülmesi istihdam yaratma görevini önemli ölçüde özel sektöre aktarmaktadır. Bu durum istihdam politikalarında dikkate alınarak özel yatırımın teşvik edilmesi gereklidir. Bu çerçevede KOBİ'lerin desteklenmesi, girişimciliğin özendirilmesi gibi politika uygulamaları etkili olmaktadır.

## **1.6. Türkiye İşsizlik Verilerinin Bir Değerlendirmesi**

Türkiye işsizlik verileri başlığı altında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan, ülkemizdeki işsizlik verileri sunulmuştur. Buna göre; Haziran 2009 döneminde çalışma çağındaki nüfus geçen yılın aynı dönemine göre 875 bin kişi artmıştır. Tarım dışı istihdam 417 bin kişi azalmıştır. Diğer veriler aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır. Tablo 1.1. 2008 ve 2009

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

yıllarında, Türkiye’deki işgücünün durumunu karşılaştırmalı olarak göstermektedir<sup>18</sup>.

Tablo 1.1. Türkiye İşgücü Durumu (Haziran 2009)

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2008(*)	2009	2008(*)	2009	2008(*)	2009
Kurumsal olmayan nüfus (000)	69 686	70 505	48 330	48 728	21 356	21 776
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	50 769	51 644	35 695	36 171	15 074	15 473
İşgücü (000)	24 407	25 216	16 271	16 627	8 137	8 589
İstihdam (000)	22 111	21 947	14 388	13 961	7 722	7 986
İşsiz (000)	2 297	3 269	1 882	2 666	414	603
İşgücüne katılma oranı (%)	48,1	48,8	45,6	46,0	54,0	55,5
İstihdam oranı (%)	43,6	42,5	40,3	38,6	51,2	51,6
İşsizlik oranı (%)	9,4	13,0	11,6	16,0	5,1	7,0

<sup>18</sup> www.tuik.gov.tr, E.T.: 09/10/2009

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tarım dışı işsizlik oranı (%)	11,9	16,4	11,9	16,5	11,7	16,1
Genç nüfusta işsizlik oranı ** (%)	18,0	23,7	20,8	28,1	11,6	14,6
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	26 361	26 428	19 424	19 544	6 938	6 884

(\*) 2008 Haziran dönemi sonuçları yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

(\*\*) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

2009 yılı Haziran döneminde Türkiye'de kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 819 bin kişilik bir artış ile 70 milyon 505 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 875 bin kişi artarak 51 milyon 644 bin kişiye ulaşmıştır.

2009 yılı Haziran döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 164 bin kişi azalarak, 21 milyon 947 bin kişiye düşmüştür. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 253 bin kişi artarken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 417 bin kişi azalmıştır.

Haziran 2009 döneminde istihdam edilenlerin % 26,4'ü tarım, % 18,4'ü sanayi, % 6,3'ü inşaat, % 48,9'u ise hizmetler sektöründedir. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında,

tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payının 1,3 puan, hizmetler sektörünün payının 0,7 puan arttığı, buna karşılık sanayi sektörünün payının 2 puan azaldığı, inşaat sektörünün payının ise değişmediği görülmektedir.

Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 972 bin kişi artarak 3 milyon 269 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise 3,6 puanlık artış ile % 13 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 4,4 puanlık artışla % 16, kırsal yerlerde ise 1,9 puanlık artışla % 7 olmuştur.

Türkiye'de tarım dışı işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 4,5 puanlık artışla % 16,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran erkeklerde geçen yılın aynı dönemine göre 4,5 puanlık artışla % 15, kadınlarda ise 4,1 puanlık artışla % 21,3 olmuştur.

Bu dönemdeki işsizlerin; % 71,2'si erkek nüfustur, % 59,1'i lise altı eğitimlidir. % 27,2'si bir yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır ve işsizler sıklıkla (% 30,7) "eş-dost" vasıtasıyla iş aramaktadırlar.

% 89,2'si (2 milyon 915 bin kişi) daha önce bir işte çalışmıştır. Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerin % 48,1'i "hizmetler", % 26,1'i "sanayi", % 16,5'i "inşaat", % 6,8'i "tarım" sektöründe çalışmış, % 2,5'i ise 8 yıldan önce işinden ayrılmıştır.

İşsizlerin % 23,4'ü çalıştığı iş geçici olup işi sona erenler, % 25,6'sını işten çıkarılanlar, % 15,5'ini kendi isteğiyle işten ayrılanlar, % 9,5'ini işyerini kapatan/iflas edenler, % 6,6'sını ev işleriyle meşgul olanlar, % 9,8'ini öğrenimine devam eden veya yeni mezun olanlar, % 9,6'sını diğer nedenler oluşturmaktadır.

İstihdamın yapısı açısından bakıldığında ise aşağıdaki veriler gözlenmektedir:

Bu dönemde istihdam edilenlerin % 71,5'i erkek nüfus, % 59,9'u lise altı eğitimlidir. % 59,3'ü ücretli, maaşlı ve yevmiyeli, % 25,9'u kendi hesabına ve işveren, % 14,8'i ücretsiz aile işçisidir. % 61,2'si "1-9 kişi arası" çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır ve % 2,9'unun ek bir işi vardır.

Yine istihdam altındakilerin % 3,2'si mevcut işini değiştirmek veya mevcut işine ek olarak bir iş aramaktadır ve ücretli olarak çalışanların % 87,7'si sürekli bir işte çalışmaktadır.

TÜİK'in elde ettiği verilere göre yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 0,8 puanlık artışla % 45,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde, geçen yılın aynı dönemine göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 88,5'ten % 86,7'ye düşerken, tarım dışı sektörlerde % 30,3'ten % 31'e yükselmiştir.

2009 yılı Haziran döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, geçen yılın aynı dönemine göre 0,7 puanlık artışla % 48,8 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı geçen yılın aynı dönemine göre değişmeyerek % 71,1, kadınlarda ise 1,5 puanlık artışla % 27,4'tür. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 0,4 puanlık artışla % 46, kırsal yerlerde ise 1,5 puanlık artışla % 55,5 seviyesinde gerçekleşmiştir.

İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ise şu şekildedir. Toplam işgücünün % 18'ini 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı % 47 iken, yükseköğretim mezunlarında bu oran % 77,7'dir. Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 69,7 iken, kadınlarda % 23,6'dır. Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 75 iken, kadınlarda % 34,6'dır. Yükseköğretim mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 82,9 iken, kadınlarda % 70,4'tür.

Haziran 2009 döneminde işgücü dışında olup, daha önce bir işte çalışanların % 15,5'i "tarım", % 12,2'si "sanayi", % 2,9'u "inşaat", % 20,5'i "hizmetler" sektöründe çalışmış, % 48,9'u ise 8 yıldan önce işten ayrılmıştır.

Daha önce bir işte çalışıp, sözkonusu dönemde işgücü dışında olanların (12 milyon 69 bin kişi); % 10,5'i emeklilik, % 5,2'si mevsim gereği, % 7,6'sı sağlık nedeniyle, % 4,6'sı eşinin isteği ve evlilik, % 5,3'ü işten çıkartılma/işyerinin kapanması, % 4'ü işinden memnun olmama, % 13,9'u diğer nedenlerle en son çalıştıkları işten ayrılmışlardır.

Haziran 2009 dönemindeki işgücü hareketleri ise şu şekilde gerçekleşmiştir: 2 milyon 5 bin kişi işe yeni başlamış veya iş değiştirmiş olup, bunun toplam istihdam içindeki oranı % 9,1'dir. İşe yeni başlayan veya iş değiştirenlerin % 28,8'i 25-34 yaş grubundadır.

Bu dönemde işe başlayan veya iş değiştirenlerin % 15,6'sı "sanayi", % 34,7'si "hizmetler", % 22,6'sı "inşaat" sektöründe, % 27,1'i ise "tarım" sektöründe işe başlamıştır.

Mevcut işsizlerin % 12,4'ünü (406 bin kişi) bu dönemde işten ayrılanlar oluşturmaktadır.

### **1.7. İşsizlik Sorununda Nitelikli İşgücü**

İşsizlik sorunu tüm dünyada olduğu gibi ülkemizin de çok önemli bir sorunudur. İşsizlik sorununun büyüyerek devam etmesinde şüphesiz yaşanan krizlerin etkisi inkar edilemez. Yine

sıralanan işsizlik nedenlerinin her biri de ayrıca işsizlik adına değerlendirilmelidir. Fakat, kriz ortamında bile olsa, bir takım işletmelerin işgücü taleplerine rağmen işsizliğin varlığı, işsizlikte nitelikli işgücü eksikliğinin rol oynadığını göstermektedir.

İşsizlikle mücadelede özelleştirme uygulamalarından sonra kamunun etki alanının daralması, çözüm önerilerinin işletme merkezli olması, sorunu ortadan kaldırmada yetersiz kalmaktadır.

İşsizlik sorununda kalifiye işgücü eksikliği bakış açısıyla, işgücüne meslek kazandırılması, işgücünün niteliğinin ve kalifiye düzeyinin iyileştirilmesi, sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Bu konuda eğitim projeleri, sürekli eğitim merkezleri önemli işlevler üstlenebilir. Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı Halk Eğitim Merkezleri ve Mesleki Eğitim Merkezleri de sürece katkı sağlayabilecek aktörlerdir.

## **1.8. KOBİ'lerde Nitelikli İşgücü Sorunu**

Ülkemizde potansiyel işgücünün sayı bakımından fazla olmasına karşın, üretim fonksiyonunun gerektirdiği yetenek, beceri ve teknik bilgilere sahip olmadıkları<sup>19</sup> açıktır. Konuya ilişkin bir

---

<sup>19</sup> Mustafa Ketin; Sanayileşme Hareketinde Küçük Sanayi'nin Yeri ve Önemi, ATO Yay. No: 2, Ankara, 1972, s. 92.



araştırmada ülkemizdeki küçük sanayi işletmelerinin işgücü sorunlarının çoğunun kalifiye eleman sağlamadaki güçlüklerle ilişkili olduğu görülmüştür. Ülke genelinde yaşanan yetişmiş işgücü eksikliği ekonomik ve coğrafi şartlar paralelinde KOBİ'lerde daha yoğun olarak yaşanmaktadır<sup>20</sup>.

KOBİ'lerde nitelikli işgücü sorununun bir boyutu nitelikli işgücü bulamama, bir diğer boyutu da nitelikli işgücünün küçük işletmeleri tercih etmeme durumudur.

Küçük işletmelerin yetenekleri ve deneyimli personeli iş yerine çekmede ve bunları işyerinde tutabilmede karşılaştıkları güçlükler üç temel nedenle açıklanabilir<sup>21</sup>: Bunlar;

\* Genç ve yetenekli kişilerin büyük işletmelerde çalışmayı tercih etmeleri.

\* Görevlerini gereğince yerine getiren ve sorumluluklarının bilincinde olan kişilerin kendi işlerini kurma arzusunda olmaları ve

---

<sup>20</sup> Ümit Cımtalay; “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Kalite Ortamı ve Kültürünün Tesis Edilmesi”, Standart Ekonomik ve Teknik Dergi, Sayı: 411, s. 33.

<sup>21</sup> Oktay Alpugan; Küçük İşletmeler: Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi, s. 294

\* Çoğu durumda, küçük işletmelerin büyük işletmelerin personeline sağladığı ücret ve sosyal hakları sağlayamaması.

Yetenekli kişilerin bu ve benzer nedenlerle, küçük işletmeleri tercih etmemesi yanında, küçük girişimcinin yönetim anlayışı da bunda etkili olur. İşletmeler belirli büyüklüklere ulaştıkça değişik görevleri birbirinden ayırmak ve anlamlı bir iş bölümüne başvurmak durumundadır. Buna bağlı olarak da uzman ve nitelikli personele ihtiyaç vardır<sup>22</sup>.

Doğru kararların alınmıyor oluşu hem kârlılığın azaltılması, hem de çalışan kalifiye elamanları yetki devredilmemesinden kaynaklanan moral gücünün (motivasyon) noksan oluşunun da etkisiyle başka işletmelere geçmeye sevk eder.

Faaliyete geçtiği ilk yıllarda, işletmenin bütün fonksiyonlarının tek elde idare edilmesinin, fonksiyonlar arası uyumun tesis edilmesi ve bürokrasinin olmaması gibi nedenlerle, avantajları olabilir. Bu merkezi idareyi başlangıç itibarıyla küçük işletmelerin bünyesel bir zorunluluğu olarak da görebiliriz. Küçük sanayide, yapıları gereği işletme fonksiyonları belirginleşmemiş ve dolayısıyla satın alma, pazarlama, personel, üretim, yönetim faaliyetleri müteşebbislerin bilgi, beceri, eğitim ve şahsi

---

<sup>22</sup> Kemalettin Çonkar; Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yatırım Kararı ve Yatırım Teşvikleri, BİAR, Konrad Adenauer Stiftung, Ankara, 1992, s. 9.

yetenekleri ile orantılı olarak ve sınırlı kapasite ile yürütülmektedir<sup>23</sup>.

Fakat ilerleyen yıllarda işletme büyümeye başlayınca sahip-yönetici tüm işletme işlevlerini gereğince yerine getirecek zaman bulamamaktadır. Ayrıca bu noktada bilgi ve deneyim yetersizliğine de düşmekte, uzman personel ve profesyonel yönetici kullanmak ve onlara belirli yetkileri devretmek zorunlu hale gelmektedir. Bu duruma kritik büyüme aşamasına gelen işletmelerin kurumsallaşma gereği denebilir<sup>24</sup>.

KOBİ'lerde kalifiye işgücü eksikliği, aynı zamanda sunulan çalışma koşullarının büyük işletmeler düzeyinde olamaması yanında, kalifiye işgücü eksikliği ile de ilgilidir.

Günümüzde çalışabilir nüfusun önemli bir kesimi, herhangi bir mesleği olmayan bireylerden oluşmaktadır. Bu kişilerden çalışmak isteyenlerin bir kısmı, ne iş olursa yaparım mantığıyla iş aramakta, bu çabaları sonuçsuz kalmaktadır. Bir kısmı da yüksek beklentiler ortaya koymakta, tabii olarak bu beklentiler karşılanmamakta ve bu yüzden işe yerleşmemektedirler.

---

<sup>23</sup> DPT; Küçük Sanayi, ss. 199-200.

<sup>24</sup> Çonkar; a.g.e., s. 13.

Mevcut koşullarda Türkiye İş Kurumu aracılığıyla veya doğrudan çeşitli yollarla yapılan duyurulara rağmen işgücü eksikliği yaşayan işletmelerin varlığı, en iyi, nitelikli işgücü eksikliği ile açıklanabilmektedir.

İkinci Bölüm’de sunulan alan araştırması, gerek hane halklarının gerekse KOBİ’lerin nitelikli işgücü ihtiyaçlarını ortaya koymaktadır.

## **II. BÖLÜM**

### **ERZURUM ALT BÖLGESİ'NDE (ERZURUM, ERZİNCAN, BAYBURT) KOBİ'LER VE HANE HALKLARI ÜZERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Bu bölümde, Erzurum Alt Bölgesi'nde (Erzurum, Erzincan, Bayburt) KOBİ'lerin nitelikli işgücü taleplerini, hane halklarının nitelikli işgücü beklentilerini incelemek üzere gerçekleştirilen bir alan araştırmasının sonuçları analiz edilecek ve anket sonuçları tablolar halinde sunulacak ve elde edilen bulgulara göre bir takım öneriler getirilecektir.

#### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın temel amacı, Erzurum Alt Bölgesi'ndeki (Erzurum, Erzincan, Bayburt) KOBİ'lerin nitelikli işgücü taleplerini, hane halklarının nitelikli işgücü beklentilerini incelemek, hangi meslek alanlarında ya da hangi uzmanlık

alanlarında işgücüne ihtiyaç olduğunu tespit etmek, istihdam edilecek işgücünde aranan nitelikleri belirlemektir.

Çalışma kapsamına bu temel amaçlara ulaşma yanında, KOBİ'lerin faaliyet alanı, ürettiği ürünler, hane halkları ve KOBİ'lerin işletme dışında ve hatta il dışında yaptırdığı işler belirlenmiş, eğitim ihtiyacı duyulan alanlar tespit edilerek, verilecek eğitimlere ilişkin planlamanın nasıl olması gerektiği ortaya konmuştur.

## **2.2. Araştırmanın Kapsamı**

Türkiye, AB sürecinde üyelik hedefleri ve ulusal programla uyumlu olarak, DPT'nin koordinasyonunda bölgeler arasındaki gelişmişlik farklılığının azaltılmasına ve bölgesel kalkınmaya katkı sağlamak üzere<sup>25</sup>, benzer iktisadi ve sosyal koşullara sahip 12 İstatistikî Bölge Birimi'ne ve bu bölgelerin alt bölgeleri olan 26 Düzey 2 Bölgesi'ne ayrılmıştır<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Orhan Küçük; AB Uyum Sürecinde Kalkınma Ajansları ve AB Hibe Projelerinin Bölgesel Kalkınmaya Katkılarının Araştırılması: Samsun, Kastamonu ve Erzurum Nuts II Bölgesi Örneği, Atatürk Üni. Sosyal Bilimler Enst. Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, ISSN: 1304-4990, Erzurum, 2007, ss.495-507.

<sup>26</sup> Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, Kanun No: 5449, Kabul Tarihi: 25.1.2006.

Türkiye'nin 12 İstatistikî Bölge Birimi'nden biri olan Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi (TRA), Erzurum, Erzincan ve Bayburt (TRA1) ile Ağrı, Ardahan, Iğdır ve Kars (TRA2) Düzey 2 bölgelerinden oluşmaktadır. Bu çalışmanın alan araştırması, Erzurum alt bölgesindeki (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) Organize Sanayi Bölgeleri'nde (OSB) yer alan KOBİ'ler üzerinde yapılmıştır.

Bu bölge, yazarların akademik çalışmalarının gerçekleştiği yer olması, veri toplama kolaylığı, bu bölge özelinde istihdama ilişkin bir takım öneriler sunma isteği nedeniyle tercih edilmiştir.

Araştırmanın iki ayağı bulunmaktadır. Birincisi hanehalkları üzerinde gerçekleştirilen araştırmadır. Bu araştırma kapsamında Erzurum, Erzincan ve Bayburt'ta her kesimden ve yaştan hanehalkları ile yüz yüze anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Burada temel amaç, bireylerin işgücü taleplerini ve böylece dolaylı olarak iş piyasasının işgücü talebini ve eğitim merkezlerinin eğitim talebini belirleyebilmektir.

Araştırmanın diğer ayağını KOBİ'ler oluşturmaktadır. KOBİ'ler üzerinde araştırma yapılmasının nedeni ise, Türkiye genelinde işletmelerin %99'u ve bu OSB'lerdeki işletmelerin neredeyse tamamının KOBİ olması, KOBİ'lerin ülke

ekonomisinde sahip oldukları ağırlık ile ekonomik ve sosyal sisteme olan katkılarıdır.

### **2.3. KOBİ Tanımı ve Kapsamı**

KOBİ konusunda ülkeler ve çeşitli ulusal-uluslar arası kuruluşlar arasında bir tanım birliği bulunmamakla birlikte, Avrupa Birliği (AB) ulusal ve birlik bazında karışıklıklara neden olmamak için 07.02.1996 tarihinde, konsey kararı ile en son bir tanım geliştirmiş ve işletmeleri istihdam edilen personel sayısı ve sermayesini dikkate alarak sınıflandırmıştır<sup>27</sup>.

Buna göre AB, 250 iş görenden az personel istihdam eden ve yıllık satış tutarı 50 milyon Avro'yu aşmayan işletmeleri küçük ve orta ölçekli işletmeler olarak tanımlamaktadır. Burada ayrıca işletmenin tamamen bağımsız veya %25'in altında büyük işletme hissesi olması sınırlaması getirilmiştir<sup>28</sup>.

Türkiye'de üyelik sürecinde AB tanımını dikkate alarak, KOBİ'lerin tanım, nitelik ve sınıflandırılmasına ilişkin uygulama, usul ve esaslarını belirlemek üzere "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" çıkarmıştır. Bu yönetmeliğe göre KOBİ'ler; iki yüz elli

---

<sup>27</sup> <http://www.europeancommission/newsmedefinition/>

<sup>28</sup> KOSGEB Avrupa Bilgi Merkezi; AB Bülteni, Ankara, 1997, s. 4.



kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Yeni Türk Lirasını aşmayan ve bu yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimler olarak tanımlanmaktadır<sup>29</sup>. Bu Yönetmelikte KOBİ'ler aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır.

**Mikro işletme:** On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu bir milyon Yeni Türk Lirasını aşmayan çok küçük ölçekli işletmelerdir.

**Küçük işletme:** Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu beş milyon Yeni Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.

**Orta büyüklükteki işletme:** İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Yeni Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.

Ülkemizde özellikle imalat sanayiinde faaliyet gösteren işletmeler KOBİ grubunda değerlendirilmekte iken, AB tüm hangi sektörde olursa olsun istihdam edilen personel ve ciro ölçütlerini

---

<sup>29</sup> Resmi Gazete; 18/11/2005 tarih ve 25997 sayı, 19/10/2005 tarih, 2005/9617 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik”.

dikkate alarak işletmeleri büyüklüğüne göre sınıflandırmaktadır. Yeni çıkarılan bu yönetmelikte yapılan tanımda böyle bir ayırım görülmemektedir<sup>30</sup>.

AB KOBİ tanımı ve Türkiye'deki yeni tanım Tablo 2.1.'de verilmiştir<sup>31</sup>.

Tablo 2.1. AB KOBİ Tanımı ve Türkiye'deki Yeni KOBİ Tanımı (Tüm Sektörler)

	Tanım Kriteri	Mikro İşletme	Küçük İşletmeler	Orta Ölçekli İşletmeler
AB	Çalışan Sayısı	≤10	≤50	≤250
	Yıllık Net Satış Hasılatı	≤2 Milyon Avro	≤10 Milyon Avro	≤50 Milyon Avro
	Yıllık Mali Bilançosu	≤2 Milyon Avro	≤10 Milyon Avro	≤43 Milyon Avro
	Çalışan	0–9	10–49	50–249

<sup>30</sup> Orhan Küçük; Stok Yönetimi, 3. Baskı Tıpkı Basım, Seçkin Yay., Ankara, 2009, s. 102-103.

<sup>31</sup> <http://ekutup.dpt.gov.tr/esnaf/kobi/strateji/2007.pdf>, s. 22.

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

TÜR Kİ YE	Sayısı			
	Yıllık Net Satış Hasılatı	≤1 Milyon YTL (606,000 Avro)	≤5 Milyon YTL (3 Milyon Avro)	≤25 Milyon YTL (15.15 Milyon Avro)
	Yıllık Mali Bilançosu	≤1 Milyon YTL (606,000 Avro)	≤5 Milyon YTL (3 Milyon Avro)	≤25 Milyon YTL (15.15 Milyon Avro)

KOBİ'lerin temel özelliklerinde birisi “bağımsız olma”dır. Bu durum ilgili yönetmelikte hüküm altına alınmıştır. Buna göre bir işletme<sup>32</sup>;

\* Başka bir işletmenin % 25 veya daha fazlasına sahip değilse,

\* Herhangi bir tüzel kişi veya kamu kurum ve kuruluşu veya birkaç bağlı işletme tek başına veya müştereken bu işletmenin % 25 veya daha fazla hissesine sahip değilse,

<sup>32</sup> Resmi Gazete; 18/11/2005 tarih ve 25997 sayı.

\* Konsolide edilmiş hesaplar düzenlemiyorsa ve konsolide hesaplar düzenleyen başka bir işletmenin hesaplarında yer almıyorsa ve bu nedenle bağlı bir işletme değilse, bağımsız işletme kabul edilmektedir.

#### **2.4. KOBİ'lerin Ekonomik ve Sosyal Sisteme Katkıları**

KOBİ'lerin ekonomik katkıları, ekonomiye dinamizm kazandırma, istihdam sağlama ve yeni iş imkanı yaratma, esneklik ve yenilikleri teşvik etme, bölgesel kalkınmayı hızlandırma, olarak sıralanabilir. Türkiye'de KOBİ'ler, toplam katma değer içinde %27,3 paya sahiptir<sup>33</sup>. Temel göstergeler açısından bakıldığında ise, toplam işletmeler içerisinde KOBİ'lerin yatırım payı %26,5, üretim payı %38, ihracat payı %16, istihdam oranı %81,48, toplam işletmeler içindeki payı %99,9 ve kredi payı ise %25'tir<sup>34</sup>.

KOBİ'ler sayısal olarak da toplam işletmeler içerisinde %99 gibi, neredeyse tüm işletmeleri kapsayacak bir çoğunluktadır. Durum Tablo 2.2.'de görülmektedir<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> KOSGEB; AB Bülteni, Ankara, 1997, s. 3.

<sup>34</sup> [www.kosgeb.gov.tr/statejikplan](http://www.kosgeb.gov.tr/statejikplan)

<sup>35</sup> <http://ekutup.dpt.gov.tr/esnaf/kobi/strateji/2007.pdf>, s. 23

Tablo 2.2. İmalat Sanayindeki İşletmelerin Ölçeklerine Göre Dağılımı

Çalışan Sayısı	İşletme Sayısı	%
Sadece işletme sahibi	1.509	0,61
1 – 9	220.030	89,12
10 – 49	20.325	8,24
50 – 99	2. 453	0,99
100 – 150	946	0,38
151 – 250	719	0,29
250 +	917	0,37
Toplam	246.899	100

Tablo 2.2.'den görüleceği üzere, imalat sanayindeki işletmelerin ölçekleri bakımından dağılımına göre, mikro ölçekli olarak tanımlanan 1 ila 9 personel istihdam eden işletmeler, toplam

işletmelerin %89.12'sini oluşturarak en yüksek paya sahiptir. 10-49 personel istihdam eden işletmelerin oranı ise %8,24 ve buna göre 50'den az personel istihdam eden işletmelerin sayısı 240.355 ve toplam içindeki payı ise %97,36'dır.

Sosyoekonomik anlamda rekabetin korunmasına, sermaye birikimine ve yeni buluşların ortaya çıkarılmasına katkı sağlayan KOBİ'ler, sadece Türkiye için değil gelişmiş ülkeler açısından da ekonomide ağırlıklı bir öneme sahiptir. Durum Tablo 2.3.'de görülmektedir<sup>36</sup>.

KOBİ'ler toplumun tüm kesimlerinin günlük ve devamlı ihtiyaçlarının karşılanmasında tüketici ile doğrudan ilişkili olması, önemli bir istihdam imkanı sağlaması, toplumun büyük bir bölümünün ekonomik durumuna göre üretimde bulunmaları gibi sebeplerle, ülke kalkınmasında önemli ve ağırlıklı bir yer teşkil etmektedir<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Orhan KÜÇÜK; Küçük İşletmeler Açısından Özelleştirme ve Sosyal Destek Projelerinin Önemi: Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, ISSN: 1303-8370, Yıl: 8, Sayı: 15, 2008, s. 332.

<sup>37</sup> Orhan Küçük; Küçük İşleme Yönetimi ve Girişimcilik, Geliştirilmiş 3. Baskı Tıpkı Basım, Seçkin Yay., Ankara, 2009, s. 197.

Tablo 2.3. Çeşitli Ülkelerde Küçük İşletmelerle İlgili Ekonomik Göstergeler

	ABD	F. AL	HİND.	JAP	İNG.	G. KOR	FRA	İTA.
Yatırım Payı (%)	38.0	44.0	27.8	40.0	29.5	35.7	45.0	36.9
Üretim Payı (%)	36.2	49.0	50.0	52.0	25.1	34.5	54.0	53.0
İhracat Payı (%)	32.0	31.1	40.0	38.0	22.2	20.2	23.0	--
Kredi Payı (%)	42.7	35.0	15.3	50.0	27.2	46.8	48.0	--

Ülkemizde KOBİ'ler geniş bir alana yayıldıkları için bölgesel farklılıkların giderilmesinde, mülkiyetin geniş bir tabana yayılmasında ve özellikle demokratik yaşamın desteklenmesinde de büyük önem taşımaktadır<sup>38</sup>.

KOBİ'lerin ekonomik ve sosyal sisteme temel katkıları;

<sup>38</sup> [www.kosgeb.gov.tr/statejikplan](http://www.kosgeb.gov.tr/statejikplan)

- \* Rekabetin korunması,
- \* Orta sınıfın korunması ve denge unsuru olmaları,
- \* Sermaye birikimine katkıları,
- \* İstihdama olumlu katkıları ve
- \* Yeni buluş ve fikirlerin ortaya çıkarılması olarak ifade edilebilir<sup>39</sup>.

## **2.5. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma, Erzurum, Erzincan ve Bayburt Organize Sanayi Bölgeleri'nde (OSB) 2008 yılı itibariyle faaliyet gösteren KOBİ'ler üzerinde, işletmeler bizzat ziyaret edilerek, yüz yüze anket şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Erzurum OSB'de 2008 yılı itibariyle, kayıtlı 75 KOBİ bulunmaktadır. Fakat bunların sadece 40'ı faaldir. Bunlardan da üretime ara vermiş olanlar olduğu tahmin edilmektedir fakat bu işletmeler görüşme talebini reddetmiş, 21 işletme görüşmeyi kabul etmiş ve bu işletmelerde anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

---

<sup>39</sup> Arif Esin; "Küçük Sanayi'nin Büyük Sanayi ile Entegrasyonu ve Ekonomide Küreselleşmeye Uyum Sorunları" 1990'lı Yıllarda Türkiye'de Esnaf, Sanatkar ve Küçük Sanayi, Tes-Ar Yayın No: 1, Ankara, 1991, s. 19.



Toplam faal işletme sayısı olarak yine de faal olanlar kabul edilerek işletme sayısı 40 alınırsa anket yapılan işletmelerin toplam işletmeler içerisindeki oranı %52,5'dir.

Erzincan OSB'de faal işletme sayısı 33, anket yapılan işletme sayısı 23'tür. Anket yapılan işletmelerin toplam işletmelere oranı %69,7'dir.

Bayburt OSB'de ise faal olan 4 işletmenin 3'ü ile anket yapılmıştır. Böylece üç ilde toplam 47 işletmede anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

### **2.5.1. Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması Projesi**

Nitelikli işgücü ihtiyacının belirlenmesi, işsizlik sorunu ve işgücü eğitiminin planlanması konusunda yapılan alan araştırması ve diğer çalışmalar, Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri bünyesinde yürütülmüş ve başarıyla tamamlanmış olan, başlıkla aynı adlı proje kapsamında gerçekleştirilmiştir.

## **2.5.2. Projenin Tanımlanması**

Bu başlık altında, Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri komisyonu'na sunulan ve kabul edilerek 2007-2009 döneminde başarıyla uygulanan “Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması Projesi” hakkında kısaca bilgi verilecektir.

### **a. Amaç ve Gerekçe**

Proje çalışması, her sektörden işletmeler üzerinde yapılacaktır. Araştırmanın yapılacağı bölgedeki işletmelerin neredeyse tamamı küçük ve orta ölçekli işletme KOBİ'dir.

Gerek Türkiye genelinde gerekse projenin uygulanacağı bölgede KOBİ'lerin temel sorunları olarak finans yetersizliği, nitelikli işgücü eksikliği, kapasite kullanma oranının düşüklüğü ifade edilmektedir<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Osman Demirdöğen, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (Problemleri ve Çözüm Önerileri), Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Yay. No: 1996-1, Erzurum, 1996, s. 10.

Kapasite kullanma oranının düşüklüğünün, talep azlığı ve pazarlama sorunları gibi nedenleri olabilir. Fakat düşük kapasitenin bir nedeni de yine nitelikli personel eksikliğidir. Bu yüzden nitelikli personel ihtiyacının uzmanlık alanları itibariyle tespit edilmesi ve gerekli eğitimin sağlanması, hem KOBİ'lerin, hem de her sektörden işletmelerin sorunlarını önemli ölçüde ortadan kaldıracaktır.

Bölgedeki işletmelerin içinde buldukları durum dikkate alınarak bu proje kapsamında, sektörlerin nitelikli işgücü ihtiyaçlarına paralel olarak mesleki eğitim branşları belirlenecek, bu branşlarda verilecek eğitimin içerik ve eğitim metotlarını içeren kapsamlı bir eğitim planı oluşturulacaktır. Bu plan doğrultusunda eğitimcilerin eğitimi gerçekleştirilecektir.

### **b. Beklenen Yararlar / Uygulamaya Aktarma /**

#### **Ekonomiye Katkı**

Bölgedeki işletmelerin kapasite kullanım oranları ortalama % 26 civarındadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri de nitelikli işgücü yetersizliğidir.

Nitelikli işgücü ihtiyacının belirlenmesiyle kapasite kullanım oranının artırılması düşünülmektedir. Ayrıca nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve yeni meslek dallarının oluşturulması ile istihdam ve üretim artacaktır.

### **c. Tanım**

Projenin adı, “Doğu Anadolu Bölgesinin Nitelikli İş gücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması Projesi”dir.

Proje kapsamında, tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli işgücü ihtiyacı belirlenip, ihtiyaç duyulan mevcut ve yeni mesleklerle ilgili eğitim verilecektir.

Proje kapsamında anılan üç ilde sektörler ayrı ayrı incelenecek, gereksinimler ayrı ayrı tespit edilecektir.

Eğitim çalışmaları yürütülürken proje ekibi 3 gruba ayrılarak tarım, sanayi ve hizmetler sektörüne yönelik çalışma yapacaktır.

Bölgedeki 3 il için seyahat giderleri kullanılacaktır. Veri toplama ve analizinde ve uygulama ve organizasyonlarında yardımcı personel görevlendirilecektir.

Araştırmada ikinci el verilerden de yararlanılacaktır. İkinci el veriler, başta YÖK olmak üzere çeşitli kütüphanelerden, internetten vb. kaynaklardan elde edilecektir. Bu veriler konunun teorik yönü ortaya konurken kullanılacaktır.

#### **d. Konu ile ilgili literatür taraması, konunun güncel durumu ve bulunduğu aşama**

Küreselleşme, daha karmaşık bir rekabet ortamı doğurmuş, işletmeler ayakta kalabilmek için yenilikçi rekabet stratejileri geliştirmek ve uygulamak zorunda kalmışlardır. Bu dinamik yapıya rağmen, bölgenin nitelikli iş gücü gereksinimini belirleyecek bir araştırma ve bu araştırma neticesinde yapılacak bir işgücü planlaması bulunmamaktadır.

Bölgede tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde güncel içerik ve metotlardan oluşan çok yönlü mesleki eğitim imkanları bulunmamaktadır.

Çeşitli sektörlerde nitelikli eleman yetiştirmek konusunda etkili olması gereken kurumlar arası işbirliği yeterli ölçüde gelişmemiştir. Bunun farklı nedenleri olabilir ve bu başka bir araştırma kapsamında incelenebilir. Fakat bu çalışmada özellikle gerçekleştirilmek istenen, tüm kesimlerin kabul ettiği eğitim ve nitelikli personel eksikliğinin giderilmesini sağlayacak şekilde bir eğitim çalışmasının gerçekleştirilmesidir.

Kamu sektöründe de özellikle yeni uygulamaların çalışanlara benimsetilebilmesi amacıyla hizmet içi eğitimler gerçekleştirilmektedir. İş piyasası bu eğitimlere, piyasanın ve

teknolojinin dinamik yapısını da dikkate alarak daha fazla önem vermektedir.

Bölgede iş piyasasının ihtiyacını karşılayacak eğitimleri verebilecek, özel eğitim ve danışmanlık fonksiyonunu yerine getirecek, bu amaçla kurulmuş bir eğitim kuruluşu bulunmamaktadır.

Üniversitenin doğrudan böyle bir çalışma içerisinde yer alması da mümkün olamamaktadır. Proje böyle bir açığın kapatılmasına katkı sağlayacak, sonraki süreçte reel sektörle ortak projelerin geliştirilebilmesinin önünü açacaktır.

Proje, anılan üç ildeki KOBİ'lere de önemli katkılar sağlayacaktır. Ülkemizdeki işletmelerin %99'unun KOBİ olduğu bilinmektedir. KOBİ'ler ekonomik ve sosyal sisteme ihracat, istihdam, bölgesel kalkınma, yeni buluşların ortaya konabilmesi gibi katkılar sağlamaktadır.

Esnek yapıları, işletme personeli ve müşterilerle ilişkilerin boyutu ve kurulma kolaylığı, KOBİ'leri öne çıkaran üstünlüklerdir.

“İşletme büyüklüğünün yenilik yapmada her zaman için bir üstünlük sağlamadığı ve küçük işletmelerin yaptıkları her harcama birimi karşılığında daha fazla sonuç elde ettikleri görüşü yaygın olarak ileri sürülmektedir. Büyük işletmelerin genellikle,

belirli bir ürünü geliştirmek için küçük bir işletmeden üç ila on kat daha fazla harcama yaptıkları bu görüşe göredir. Dünya Bankası'nın bir raporuna göre, küçük işletmelerde bir kişi istihdam etmek için büyük işletmelere göre 1/3 kadar az sermaye yatırımı gerekmektedir. Sermayenin kıt olduğu Türkiye açısından söz konusu durum küçük işletmelerin önemini artıran bir başka faktördür. Bu ekonomik özelliklerinin yanı sıra KOBİ'ler, kuluçka işletme (seed bed) görevi üstlenerek büyük işletmelerin oluşmasına zemin hazırlamak<sup>41</sup> gibi bir işlevi de yerine getirmektedir.

“KOBİ'lerin önemini artıran bazı nedenler de şöyle sıralanabilir<sup>42</sup>.

\* Mekanik teknolojilerin yerini elektronik teknolojiler aldığından büyük ölçekli makineler devre dışı kalmıştır.

---

<sup>41</sup> Osman Demirdöğen, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (Problemleri ve Çözüm Önerileri), Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Yay. No: 1996-1, Erzurum, 1996, s. 11.

<sup>42</sup> İlhan Kesici, “KOS'ların Batı Ülkelerindeki Yeri, Önemi ve Bu İşletmelerin Uluslararası Pazarlardaki Rekabet Şansı”, ASO Dergisi, Mayıs-Haziran, Temmuz-Ağustos, Yıl:16, Sayı:115, Ankara, 1992, s. 4.

\* İletişim ve bilgi işlemede kaydedilen değişiklikler, pazarlama, finansman, yönetim ve muhasebe konularına yeni boyutlar getirmiştir.

\* Ekonomilerin dışa açılması talep çeşitlerini artırmış, küçük ve orta ölçekli işletmelerin girebilecekleri talep boşlukları ortaya çıkmıştır.

Özetle “ekonomik sürecin hangi döneminde olursa olsun, ülkemizde küçük ölçekli sanayi işletmeleri ekonomik, politik ve sosyal önemlerini korumuşlardır. Her dönemde olduğu gibi bugün de sanayide kalkınmanın ve ekonomik gelişmenin sağlanması, küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi ile mümkün olacaktır”<sup>43</sup>.

Bu desteğin önemli bir ayağını da eğitim ve danışmanlık hizmetleri oluşturmaktadır.

KOSGEB, ülkemizde KOBİ'lere eğitim ve danışmanlık hizmetleri vermektedir. Fakat, bu desteklerden yararlanabilmek, uzun prosedürleri ve bu süreçte görev alabilecek nitelikli işgücünü gerektirmektedir. KOSGEB'in bir takım desteklerinden yararlanabilmek için de işletmenin belli büyüklükte (orta ölçekli

---

<sup>43</sup> İlhan Kesici, age. s. 4.



yani 50 ve daha fazla personel istihdam eden) olması gerekmektedir. Çünkü ancak bu büyüklük düzeyinde olan işletmeler yapılan anket çalışması sonucunda ilgili kategorilerde yer alabilmektedirler.

Nihayet günümüzde entelektüel sermaye en az nakdi sermaye kadar önemli kabul edilmeye başlanmıştır. Entelektüel sermayenin besin kaynağı ise eğitimidir.

#### **e. Araştırmanın kapsamı ve zamana bağlı iş planı**

Projenin yürütülmesi belli bir zaman planı çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

Proje 18 aylık olarak planlanmıştır. Öngörülemeyen aksamlar olması halinde ek süre talep edilebilecektir.

Eğitim programı Tablo 2.4.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Zamana Bağlı İş Planı

<b>Başlıca Aşamalar</b>	<b>Ayrıntılı Bilgi</b>	<b>Zamanlama</b>
Mevcut Durum Analizi	Bölgedeki mevcut istihdam yapısının belirlenmesi	1-4. Ay

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Bölgenin Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi	İllere göre uygun meslek türlerinin belirlenmesi	5-8. Ay
Eğitimin Planlanması	Belirlenen Mesleklere uygun eğitim yöntemlerinin tespiti, hangi (Sertifikalı veya Diplomalı) tür eğitimin verileceğinin belirlenmesi ve planlanması	9-12. Ay
Uygulama	Her bir meslek türü için uygulamalı eğitim programlarının yapılması	13-16. Ay
Sonuçların Değerlendirilmesi ve Raporlama	Proje kapsamında elde edilen sonuçlar ve yapılması gereken ileri çalışmalar raporda belirtilecektir.	17-18. Ay

Tabloda görüleceği gibi, dörder aylık beş döneme ilişkin faaliyet planı çıkarılmış ve tanımlanmıştır. Proje faaliyet dönemlerinin ilki Mevcut Durum Analizidir. İkinci aşama Bölgenin Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi, üçüncü aşama Eğitimin Planlanması, dördüncü aşama Uygulama ve beşinci ve son aşama ise Sonuçların Değerlendirilmesi ve Raporlama'dır.

Projenin sunulması aşamasında, belli ölçüde literatür taraması yapılmış, güncel kaynaklar incelenmiş, örnek kütlenin belirlenmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır. Ulaşılması gereken başka kaynaklar da bulunmakta olup, bu konuda iletişim teknolojilerinden önemli ölçüde yararlanılması gerekmektedir. Kesintisiz internet bağlantısı ve doküman desteği bu konuda büyük arz etmektedir.

Bu uygulama verilerinin incelenmesinden sonra, Erzurum, Erzincan ve Bayburt'taki KOBİ'lerde inceleme ve araştırma yapılacak ve mevcut durum ortaya konacaktır. Yerinde inceleme ve saha araştırması ile genel yapı tespit edilecek, sektörler bazında eğitim ihtiyacı belirlenerek eğitim programı hazırlanacaktır.

**f. Önerilen konunun güncel ve evrensel olarak ulaştığı noktada üreteceği ek bilgi ve/veya teknoloji**

Eğitim bugün tüm işletmelerin öncelikli konusudur.

Yeni uygulamalar ve dünyada geliştirilen yeni tekniklere adapte olma ve böylece küresel rekabette ayakta kalabilmek için yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Piyasanın karmaşık ve dinamik yapısı da eğitilmiş işgücünü zorunlu kılmaktadır.

Bütün bunlardan da başka, ülkemizde bile bir takım kuruluşların işletmelere yönelik desteklerinden yararlanabilmek için, süreci bilecek ve prosedürleri takip edebilecek nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Vergi, maliye ve SSK gibi konularda sık sık gerçekleştirilen değişiklikler de ancak eğitilmiş personel ile takip edilebilmektedir.

Bu yüzden, niteliği artırılabilir yani sabit olmayan tek üretim faktörü olarak insan gücünün eğitimi son derece önemlidir ve işgücünün eğitim, işletmelere katma değer sağlayacak, bölgesel kalkınmaya hız katacaktır.

**g. Proje ekibinin proje konusu ile ilgili daha önce yapmış oldukları yayınların ve/veya projelerin listesi**

**A) Özgün Çalışmalar**

**DEMİRDÖĞEN, Osman,** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (Problemleri ve Çözüm Önerileri), Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Yay. No: 1996-1, Erzurum, 1996.

**DEMİRDÖĞEN, Osman,** Küçük İşletme Yönetimi ve Stratejik Planlama, Bizim Büro Basımevi, Ankara, 2004.

**KÜÇÜK Orhan,** Standardizasyon ve Kalite: ISO 9000:2000 Kalite Güvence Sistemleri Kalite El Kitabı Uygulaması ve Örnek Meslek Standardı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.

**KÜÇÜK Orhan,** Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

**B) Orjinal Makaleler**

**DEMİRDÖĞEN Osman, KÜÇÜK Orhan,** (2003) “Kıyaslama (Benchmarking) Süreci ve Ürün Odaklı Kıyaslamanın İmalatçı İşletmelerde Uygulanmasının Verimliliğe Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, ISSN 1300-4646, Cilt: 17, Sayı: 3-4, ss. 303-320.

**KÜÇÜK, Orhan,** (2000) KOBİ'lerde Üretim Esnekliği ve Ölçeğe Göre Getiri, Erzurum İli İmalat Sanayii Üzerine Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, ISSN 1300-4646, Cilt: 14, Sayı: 1, 2000, ss. 311-325.

#### **h. Proje ekibinin daha önce görev aldıkları projeler hakkında bilgiler (adı, kodu, ödeneği, yayınları)**

\* Osman DEMİRDÖĞEN, Samsun Kastamonu Erzurum Düzey 2 Bölgeleri Bölgesel Kalkınma Programı, Teknik Ekip, Uzman.

\* Orhan KÜÇÜK, KOBİ Destek Danışma ve Koordinasyon Merkezi (KODEM) Girişimciliği Geliştirme Projesi, SKE AB Hibe Projesi, Proje Koordinatörü.

## **2.6. İşyeri Anketi Verilerinin Değerlendirmesi**

### **2.6.1. Anket Yapılan Kişinin Görevi**

Anket yapılan kişilerin görevlerine ilişkin bilgiler Tablo 2.5.'de verilmiştir.

Anket yapılan kişilerin Erzurum'da %46'sı sahip yönetici, %22'si profesyonel yönetici ve %7'si ortaktır. Kalan anketler diğer çalışanlar ile yapılmıştır. Erzincan'da anket yapılan kişilerin %74'ü sahip yönetici, %6'sı profesyonel yönetici ve %3'ü ortaktır.

Anketlerin %17'si diğer çalışanlar ile yapılmıştır. Bayburt'da ise anket yapılan kişilerin %82'si sahip yönetici, %6'sı profesyonel yönetici ve %12'si ortaktır.

Tablo 2.5. Anket Yapılan Kişilerin Görevleri Bakımından Dağılımı

Anket Yapılan Kişinin Görevi	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Profesyonel Yönetici	42	22	6	6	1	6
Sahip Yönetici	88	46	70	74	14	82
Ortak	7	4	3	3	2	12
Diğer	55	28	16	17	-	-
Toplam	192	100	95	100	17	100

## **2.6.2.Yöneticinin Eğitim Durumu**

İşletme yöneticisinin eğitim durumu, Tablo 2.6.'da görülmektedir. Buna göre üç ilde de üniversite mezunu ve lisansüstü eğitim almış olan yöneticilerin oranının düşük olduğu gözlenmektedir.

Tablo 2.6.'dan görüleceği üzere Erzurum'daki KOBİ'lerde yöneticilerin %83'ü lise, %13'ü üniversite, %3'ü ilköğretim ve %1'i de lisans üstü eğitim sahibidir. Erzincan'daki KOBİ'lerde yöneticilerin %81'i lise, %4'ü üniversite, %11'i ilköğretim ve %4'ü de lisans üstü eğitim sahibidir. Bayburt'ta ise KOBİ yöneticilerinin %41'i lise, %24'ü üniversite ve %35'i ilköğretim mezunudur. Lisans üstü eğitim sahibi yönetici bulunmamaktadır.



Tablo 2.6. Yöneticilerin Eğitim Durumları Bakımından Dağılımı

Yöneticilerin Eğitim Durumları	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlköğretim	5	3	11	11	6	35
Lise	160	83	80	81	7	41
Üniversite	25	13	4	4	4	24
Lisans üstü	2	1	4	4	-	-
Toplam	192	100	95	100	17	100

Verilerden görüleceği üzere yöneticiler çoğunlukla lise mezunlardır. Lisans üstü eğitim mezunlarının sayısının düşük olması, yönetim becerileri, planlama, geleceğe yönelik stratejiler geliştirme ve özellikle küresel rekabet ortamında ayakta kalma konusunda politikalar üretme noktasında düşündürücüdür.

### 2.6.3. İstihdam Edilen Personel Sayısı

İstihdam edilen personel sayıları bakımından işletmelerin dağılımı Tablo 2.7.'de verilmiştir.

Tablo 2.7. İşletmelerin İstihdam Edilen Personel Sayıları Bakımından Dağılımı

İstihdam Edilen Personel Sayıları	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
10'a kadar	120	63	54	57	2	11
10-20	38	20	23	24	3	18
20-30	22	11	17	18	6	35
30-40	6	3	1	1	3	18
40+	6	3	-	-	3	18
Toplam	192	100	95	100	17	100

Buna göre Erzurum'daki KOBİ'lerin %63'ü 10'a kadar personel istihdam etmektedir. KOBİ'lerin %20'si 10-20 arası, %11'i 20-30 arası, %3'ü 30-40 arası ve yine %3'ü de 40'dan fazla personel istihdam etmektedir. Erzincan'daki KOBİ'lerin %57'si 10'a kadar personel istihdam etmektedir. KOBİ'lerin %24'ü 10-20 arası, %18'i 20-30 arası ve %1'i ise 30-40 arası personel istihdam etmektedir. Bayburt'taki KOBİ'lerin ise %11'i 10'a kadar personel istihdam etmekte, %18'i 10-20 arası, %35'i 20-30 arası, %18'i 30-40 arası ve %18'i de 40'dan fazla personel istihdam etmektedir.

#### **2.6.4. İşletmelerin Hukuksal Yapısı**

Tablo 2.8. İşletmelerin hukuksal yapıları bakımından dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 2.8.'den görüleceği üzere, Erzurum'daki KOBİ'lerin %86'sı limited şirket, %5'i şahıs işletmesi, %5'i A.Ş. ve %4'ü kolektif şirkettir. Erzincan'daki işletmelerin %49'u limited şirket, %39'u şahıs işletmesi, %5'i A.Ş.'dir. Bayburt'taki işletmelerin ise %76'sı limited şirket, %6'sı şahıs işletmesi ve %18'i A.Ş.'dir.

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.8. İşletmelerin Hukuksal Yapıları Bakımından Dağılımları

Hukuksal Yapı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Şahıs İşletmesi	10	5	37	39	1	6
Koll. Şti.	7	4	-	-	-	-
Ltd. Şti	166	86	47	49	13	76
Komandit Şti.	-	-	-	-	-	-
A.Ş.	9	5	11	12	3	18
Diğer (Belirtiniz)	-	-	-	-	-	-
Toplam	192	100	95	100	17	100

İşletmelerin çoğunlukla Limited Şirket biçiminde kurulmuş oldukları görülmektedir. Bunda Limited şirketlerin

sermaye şirketi olmaları ve bu şirketlerde halka arz durumunun olmamasının önemli bir etken olduğu söylenebilir.

### **2.6.5. İşletmelerin Faaliyet Alanları**

İşletmelerin faaliyet alanları bakımından dağılımı Tablo 2.9.'da verilmiştir.

Tablo 2.9.'dan görüleceği üzere Erzurum'daki KOBİ'lerin %38'i mobilya, %17'si gıda, %11'i demir çelik ve %9'u kimya sanayi alanında çalışmaktadır. Erzincan'daki işletmelerin %26'sı gıda, %24'ü hayvancılık vb., %21'i mobilya ve %12'si demir çelik alanında faaliyet göstermektedir. Bayburt'taki işletmelerin ise %23'ü gıda, %23'ü toprağa dayalı sanayi, %18'i tekstil, %18'i demir çelik ve %12'si mobilya alanında faaliyet göstermektedir.

Tablo 2.9. incelendiğinde, gıda, mobilya ve demir-çelik'in ön plana çıktığı gözlemlenmektedir.

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.9. İşletmelerin Faaliyet Alanları Bakımından Dağılımları

Faaliyet Alanı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Demir-Çelik	22	11	11	12	3	18
Mobilya	72	38	20	21	2	12
Deri Ürünleri İmalatı	6	3	-	-	-	-
Kimya Sanayi	17	9	-	-	-	-
Tekstil	8	4	5	5	3	18
Toprağa Dayalı San.	9	5	11	12	4	23
Gıda	33	17	25	26	4	23
Enerji	5	3	-	-	-	-

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Diğer (Hay vancılık, tüp, araba kasası)	10	5	23	24	1	6
Toplam	192	100	95	100	17	100

### 2.6.6. İşletmelerin Ürettikleri Ürünler

Tablo 2.10. üretilen ürünlerin dağılımını ortaya koymaktadır.

Tablo 2.10. İşletmelerin Ürettikleri Ürünler Bakımından Dağılımları

Üretilen Ürünler	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çelik kapı, demir doğrama vb.	25	13	11	11	3	18
Yemek odası, mutfak dolabı,	77	40	20	22	2	12

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

koltuk vb.						
Deri Ürünleri İmalatı	9	5	-	-	-	-
PVC vb.	20	10	-	-	-	-
Tekstil	8	4	5	5	3	18
Çimento, mermer, taş	11	6	11	11	4	23
Gıda	33	17	25	27	4	23
Enerji	5	3	-	-	-	-
Diğer (Hayvancılık, tüp, araba kasası)	4	2	23	24	1	6
Toplam	192	100	95	100	17	100

Tablo 2.10. incelendiğinde Mobilya ve gıda ürünlerinin ağırlıklı bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Erzurum'da mobilya üreten işletmelerin oranı %40, Erzincan'da %22 ve



Bayburt'ta %12'dir. Bayburt'ta toprağa dayalı sanayinin biraz daha öne çıktığı gözlenmektedir.

### **2.6.7. İstihdam Edilecek Personelde Aranılan Nitelikler**

İstihdam Edilecek Personelde Aranılan Nitelikleri gösteren Tablo 2.11., uzmanlık ve dürüstlüğün işverenler tarafından öncelik verilen özellikler olduğunu ortaya koymaktadır.

Buna göre Erzurum'daki KOBİ'lerin %25'i uzmanlık, %21'i dürüstlük, %13'ü yetenekli ve tecrübeli olma niteliğini, istihdam edeceği personelde aramaktadır.

Erzincan'daki işletmeler istihdam edeceği personelde %25 uzmanlık, %23 dürüstlük ve %16 tecrübe istemektedir. Bayburt'taki işletmelerin ise %19'u yetenekli olma, %19'u uzmanlık, %16'sı çalışkanlık ve %14'ü dürüstlük istemektedir.

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.11. İşletmelerin Personelde Aradıkları Nitelikler Bakımından Dağılımları

Nitelik	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çalışkanlık	58	10	45	12	8	16
Yetenekli olma	65	13	40	10	9	19
Uzmanlık	115	25	95	25	9	19
Tecrübe	65	13	62	16	6	12
Dürüstlük	97	21	86	23	7	14
Referans	43	9	25	6	3	6
Askerlik ilişiksizliği	20	4	15	4	3	6
Beden gücü	24	5	14	4	4	8
Diğer (Belirtiniz)	-	-	-	-	-	-
Toplam	486	100	382	100	49	100

### **2.6.8. İhtiyaç Duyulan Uzmanlık Alanları**

Bu başlık altında işletmelere, hangi alanda kalifiye işgücüne ihtiyaç duydukları sorulmuş ve alınan açık uçlu cevaplar gruplandırılarak Tablo 2.12.'de sayı ve oranları bakımından dağılımları ile birlikte sunulmuştur.

Tablo 2.12. İşletmelerin İhtiyaç Duydukları Uzmanlık Alanları Bakımından Dağılımları

İhtiyaç Duyulan Uzmanlık Alanları	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Elektrik-elektronik	25	6	3	2	4	12
İnşaat	17	4	1	1	-	-
Makine	64	16	67	47	13	38
Bilgisayar	45	11	9	6	2	6
Muhasebe	82	21	14	10	2	6

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Pazarlama	120	30	28	20	6	17
Finans	35	9	11	7	-	-
Diğer (Mobilya, tor- na, mermer, kaynak)	10	3	10	7	7	21
Toplam	398	100	143	100	34	100

Tablo 2.12.'den görüleceği üzere, Erzurum'da pazarlama (%30), muhasebe (%21), Erzincan'da makine (%47), pazarlama (%20) ve Bayburt'ta ise makine (%38) ile mobilya ve mermer (%21) alanında kalifiye personele ihtiyaç duyulmaktadır.

### **2.6.9. İşletme Dışında İş Yaptırma Durumu**

Üç ilde de işletme dışında yaptırılan işlerin var olduğu Tablo 2.13.'de görülmektedir.

Tablo 2.13. İşletmelerin İşletme Dışında İş Yaptırma Durumları Bakımından Dağılımları

İşletme Dışında İş Yaptırma Durumu	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	92	48	46	48	7	41
Hayır	100	52	49	52	10	59
Toplam	192	100	95	100	17	100

Tablo 2.13.'den görüleceği üzere, Erzurum ve Erzincan'daki işletmelerin %48'i, Bayburt'taki işletmelerin ise %41'i işletme dışında iş yaptırmaktadır.

#### **2.6.10. İşletme Dışında Yaptırılan İşlerin Dağılımı**

Tablo 2.14'den görüleceği üzere, işletmeler kendi işletmeleri dışından, araç bakımı, su tesisatı, elektrik-elektronik ve doğalgaz alanında hizmet satın almaktadırlar.

Tablo 2.14. İşletmelerin İşletme Dışında Yaptırdıkları İşler Bakımından Dağılımları

İşlerin Dağılımı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Elektrik-Elektronik	34	16	17	26	4	18
Doğalgaz	45	21	5	8	3	14
Bilgisayar	21	9	5	8	4	18
Araç/Makine bakım onarımı	54	25	15	22	6	27
Su tesisatı	43	20	12	18	2	9
Kapı ve pencere	12	6	5	8	2	9
Çatı	6	3	6	10	1	5
Toplam	215	100	65	100	22	100

### **2.6.11. İl Dışında İş Yaptırma Durumu**

Bu başlık altında işletmelerin il dışında yaptırdığı işlerin varlığı incelenmiştir. İşletmelerin il dışında da yaptırdıkları işler bulunmaktadır. Durum Tablo 2.15.'e görülmektedir.

Tablo 2.15. İşletmelerin İl Dışında İş Yaptırma Durumları Bakımından Dağılımları

İl Dışında İş Yaptırma Durumu	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	35	18	7	8	7	41
Hayır	157	82	88	92	10	59
Toplam	192	100	95	100	17	100

### **2.6.12. İl Dışında Yaptırılan İşlerin Dağılımı**

Tablo 2.16. İşletmelerin il dışında yaptırdıkları işler bakımından dağılımlarını vermektedir. Buna göre işletmeler il

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

dışında çoğunlukla, iş makinesi tamiri, araç tamiri ve tesisat işleri yaptırmaktadır.

Tablo 2.16. İşletmelerin İl Dışında Yaptırdıkları İşler Bakımından Dağılımları

İşlerin Dağılımı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Dolap-koltuk	12	13	5	18	1	10
Kapı ve pencere	23	26	7	25	-	-
Doğalgaz tesisatı	22	24	5	18	-	-
İş makinesi tamiri	29	32	4	14	4	40
Araç tamiri	5	5	7	25	5	50
Toplam	90	100	28	100	10	100



### **2.6.13. Bu Alanlarda Personel İstihdamı İstek Durumu**

İşletmeler, gerek işletme dışında ve gerekse il dışında yaptırdukları işler konusunda personel istihdam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Durum Tablo 2.17.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.13.'den görüleceği üzere, Erzurum'daki işletmelerin %78'i, Erzincan'daki işletmelerin %87'si ve Bayburt'taki işletmelerin ise tamamı, il dışında yaptırdukları işler konusunda personel istihdam etmek istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 2.17. İşletmelerin Bu Alanlarda Personel İstihdam Etme İstek Durumları Bakımından Dağılımları

Personel İstihdamı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	150	78	83	87	17	100
Hayır	42	22	12	13	-	-
Toplam	192	100	95	100	17	100

## **2.6.14. İhtiyaç Duyulan Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumu**

Tablo 2.18. İşletmelerin bu alanlarda eğitime katılma istek durumları bakımından dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 2.18. İşletmelerin Bu Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumları Bakımından Dağılımları

Eğitime Katılma	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	150	78	87	92	17	100
Hayır	42	22	8	8	-	-
Toplam	192	100	95	100	17	100

Tablo 2.18.'den görüleceği üzere, anket yapılan işletmelerin Erzurum'da %78'i, Erzincan'da %92'si ve Bayburt'ta tamamı bu alanlarda eğitim verilirse katılmak istediklerini beyan etmişlerdir.

### **2.6.15. Eğitimin Programı**

Tablo 2.19., İşletmelerin haftalık eğitim programı tercihleri bakımından dağılımlarını vermektedir. Buna göre Erzurum'daki işletmelerin %73'ü, Erzincan'daki işletmelerin %84'ü ve Bayburt'taki işletmelerin ise %71'i, eğitimlerin haftada bir gün olarak düzenlenmesini istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 2.19. İşletmelerin Haftalık Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Eğitim Gün Sayısı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Haftada 1 gün	110	73	80	84	12	71
Haftada 2 gün	40	27	-	-	5	29
Haftada 3 gün	-	-	-	-	-	-
Haftada 4 gün	-	-	7	16	-	-
Toplam	150	100	95	100	17	100

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.20. işletmelerin hafta içi hafta sonu eğitim programı tercihleri bakımından dağılımlarını vermektedir. İşletmeler her üç ilde de eğitimlerin hafta sonu olmasını istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 2.20. İşletmelerin Hafta içi Hafta sonu Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Eğitim Günü	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Hafta içi	-	-	1	1	-	-
Hafta sonu	150	100	86	99	17	100
Toplam	150	100	87	100	17	100

Tablo 2.21. İşletmelerin günlük eğitim programı tercihleri bakımından dağılımlarını vermektedir.

Erzurum'daki işletmelerin %95'i, Erzincan'daki işletmelerin %33'ü ve Bayburt'taki işletmelerin ise %14'ü,

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

eğitimlerin günlük 2 saat olarak düzenlenmesinin uygun olacağını belirtmişlerdir.

Tablo 2.22. ise işletmelerin eğitimlerin ücretine katılmak isteyip istemediklerini ortaya koymaktadır. İşletmeler çoğunlukla eğitim ücretlerine katılmak istemediklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 2.21. İşletmelerin Günlük Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Eğitim Saati	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Günlük 1 saat	35	23	52	60	-	-
Günlük 2 saat	95	63	33	38	14	82
Günlük 3 saat	20	14	2	2	2	12
Günlük 4saat ve üzeri	-	-	-	-	1	6
Toplam	150	100	87	100	17	100

Tablo 2.22. İşletmelerin Eğitim Ücretlerine Katılma İstekleri Bakımından Dağılımları

Eğitim Ücretine Katılma	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	45	30	20	23	15	88
Hayır	105	70	67	77	2	12
Toplam	150	100	87	100	17	100

## 2.7. Tüketici Anketi Verilerinin Değerlendirmesi

Bu bölümde tüketiciler üzerinde yapılan anketlerde elde edilen veriler tablolar halinde sunulmuştur. Böylece tüketicilerin/hane halklarının ihtiyaç duydukları mislikler, il dışından yaptırdıkları işler belirlenmiş, ihtiyaç duyulan meslek alanları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda eğitim isteklilikleri ve eğitim programının planlanmasına esas veriler derlenmiş ve paylaşılmıştır.

### **2.7.1. Anket Yapılan Kişinin Yaş Durumu**

Tablo 2.23. Anket yapılan kişilerin yaşları bakımından dağılımını vermektedir. Buna göre üç ilde de anket yapılan kişilerin çoğunluğunu 30-40 yaş arası kişiler oluşturmaktadır.

Tablo 2.23. Anket Yapılan Kişilerin Yaşları Bakımından Dağılımı

Anket Yapılan Kişinin Yaşı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20'ye kadar	31	10	18	12	15	22
20-30	121	40	30	20	27	41
30-40	118	38	64	43	14	21
40-50	32	10	19	13	5	8
50+	6	2	17	12	5	8
Toplam	308	100	148	100	56	100

### **2.7.2. Eğitim Durumu**

Anket yapılan kişilerin eğitim durumları Tablo 2.24.'de verilmiştir. Buna göre anket yapılanların Erzurum'da %71'i, Erzincan'da %74'ü lise mezunu, Bayburt'ta ise çoğunluğu (%63) ilköğretim mezunudur.

Tablo 2.24. Anket Yapılan Kişilerin Eğitim Durumları Bakımından Dağılımı

Eğitim Durumları	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlköğretim	25	8	31	21	35	63
Lise	220	71	110	74	12	21
Üniversite	60	20	7	5	9	16
Lisans üstü	3	1	-	-	-	-
Toplam	308	100	95	100	56	100



### 2.7.3. Meslek

Anket yapılan kişilerin meslekleri bakımından dağılımı Tablo 2.25.'de verilmiştir.

Tablo 2.25. Anket Yapılan Kişilerin Meslekleri Bakımından Dağılımı

Meslek	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Memur	10	3	17	11	15	27
İşçi	60	20	13	9	17	30
Serbest meslek	210	68	22	15	14	25
Diğer	28	9	96	65	10	18
Toplam	308	100	148	100	56	100

Tablo 2.25'ten görüleceği üzere, Erzurum'da anket yapılan kişilerin %68'i serbest meslek mensubu, Erzincan'da %65'i diğer grubunda ve Bayburt'ta ise %30'u yani çoğunluğu işçidir.

#### **2.7.4. İhtiyaç Duyulan Meslek Dalları**

Tablo 2.26. İlde ihtiyaç duyulan mesleklerin varlığının dağılımını vermektedir.

Üç ilde de ihtiyaç duyulan mesleklerin var olduğu Tablo 2.26'da belirtilmektedir.

Tablo 2.26. İlde İhtiyaç Duyulan Mesleklerin Varlığının Dağılımı

İhtiyaç Duyulan Mesleklerin Varlığı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	250	81	140	95	50	89
Hayır	58	19	8	5	6	11
Toplam	308	100	148	100	56	100

Tablo 2.27. ise İhtiyaç duyulan meslek dallarının dağılımını vermektedir. Tablodan bakıldığında doğalgaz tesisatçısı,

bilgisayar operatörü, elektrikçi ve su tesisatçısı gibi mesleklerin öne çıktığı görülmektedir.

Buna göre Erzurum'da anket yapılan kişiler ihtiyaç duyulan meslekler olarak, %21 doğalgaz tesisatçısı, %18 bilgisayar operatörü ve %17 de dozer veya kepçe operatörünü ifade etmişlerdir. Erzincan'da %19 doğalgaz tesisatçısı, %17 su tesisatçısı ve Bayburt'ta ise %22 doğalgaz tesisatçısı, %21 bilgisayar operatörü ve %18 dozer veya kepçe operatörüne ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.

Birden fazla alternatifin seçilebildiği Tablo 5.'deki veriler sayılar bakımından da verilebilir. Görüleceği üzere Erzurum'daki 1340 cevaptan 275'i Doğalgaz tesisatçısı, 245'i bilgisayar operatörü mesleğine ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir.

Erzincan'daki 386 cevaptan 72'si Doğalgaz tesisatçısı, 65'i su tesisatçısı mesleğine ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir.

Bayburt'taki 217 cevaptan 48'i Doğalgaz tesisatçısı, 47'si bilgisayar operatörü mesleğine ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir.

Tablo 2.27. İhtiyaç Duyulan Meslek Dallarının Dağılımı

İhtiyaç Duyulan Meslek Dalları	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Su Tesisatçısı	70	5	65	17	22	10
Elektrik tesisatçısı	95	7	60	16	27	12
Marangoz	160	12	60	16	12	6
Demirci	190	14	45	12	8	4
Doğalgaz Tesisatçısı	270	21	72	19	48	22
Bilgisayar Operatörü	245	18	37	9	47	21
Dozer veya kepçe operatörü	230	17	22	5	38	18
Diğer (torna, aşçı, tarım al, otom, montaj)	80	6	25	6	15	7
Toplam	1340	100	386	100	217	100

### **2.7.5. Evde Yaptırılan Tamirat İşleri**

Tablo 2.28. Evde yaptırılan tamirat işlerinin varlığının dağılımını, Tablo 2.29. ise evde yaptırılan tamirat işlerinin dağılımını vermektedir.

Tablo 2.28. Evde Yaptırılan Tamirat İşlerin Varlığının Dağılımı

Evde Tamirat Yaptırma	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	223	73	140	95	56	100
Hayır	85	27	8	5	-	-
Toplam	308	100	148	100	56	100

Tablo 2.28. evde yaptırılan işlerin varlığını ortaya koymaktadır. Erzurum’da %73, Erzincan’da %140 ve Bayburt’ta görüşülenlerin de tamamı evde bir takım tamirat işlerini yaptırdıklarını belirtmişlerdir.

Evde yaptırılan tamirat işlerinin dağılımını ortaya koyan Tablo 2.29.'dan görüleceği üzere, evde yaptırılan tamirat işleri olarak, elektrik, su tesisatı, bilgisayar, boya badana gibi işler ön plana çıkmaktadır.

Tablo 2.29. Evde Yaptırılan Tamirat İşlerinin Dağılımı

Evde Yaptırılan Tamirat İşleri	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Elektrik	120	25	44	12	47	30
Su tesisatı ve lavabo	87	18	25	7	45	29
Bahçe tadilatı	25	5	15	4	-	-
Alçıpan	34	7	27	7	-	-
Kalorifer	21	4	39	11	-	-
Mobilya/ahşap lambri	56	12	47	13	27	17

Bilgisayar	65	14	58	16	5	3
Boya badana	34	7	86	24	15	10
Diğer (Kanalizasyon, klima, şofben, çatı, demir doğrama,Dgaz)	35	8	23	6	18	11
Toplam	477	100	364	100	142	100

### **2.7.6. İl Dışında Yaptırılan İşler**

Tablo 2.30. İl dışında yaptırılan işlerin varlığının dağılımını ve Tablo 2.31. İl dışında yaptırılan işlerin dağılımını vermektedir.

Tablo 2.30.'dan görüleceği üzere üç ilde de il dışında yaptırılan bir takım işlerin varlığı ifade edilmiştir. Oransal olarak bakıldığında, sadece Erzurum'da il dışında iş yaptırmaya evet diyenlerin oranı (%23), hayır diyenlerin oranından (%77) düşüktür. Diğer illerde il dışında iş yaptırmaya evet diyenlerin oranı daha yüksektir. Fakat her halükârda il dışında iş yaptırıldığı belirtilmektedir.

Tablo 2.30. İl Dışında Yaptırılan İşlerin Varlığının Dağılımı

İl Dışında İş Yaptırma	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	70	23	140	95	32	57
Hayır	238	77	8	5	24	43
Toplam	308	100	148	100	56	100

Tablo 2.31.'de, İl dışında yaptırılan işler olarak, elektrik, oto tamiri, makine tamiri ve alçıpan gibi işlerin ön plana çıktığını göstermektedir.



Tablo 2.31. İl Dışında Yaptırılan İşlerin Dağılımı

Evde Yaptırılan Tamirat İşleri	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Elektrik	15	11	44	14	-	-
Su tesisatı ve lavabo	5	4	25	8	-	-
Makine tamiri	13	10	21	7	22	45
Oto tamiri	3	2	15	5	27	55
Bahçe tadilatı	7	5	15	5	-	-
Alçıpan	7	5	27	9	-	-
Kalorifer	2	2	39	12	-	-
Mobilya/ahşap lambri	23	18	47	15	-	-
Bilgisayar	13	10	58	17	-	-

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Boya badana	5	4	3	1	-	-
Diğer (Kanalizasyon, klima, şofben, çatı)	38	29	23	7	-	-
Toplam	131	100	317	100	49	100

### 2.7.7. Mesleki Eğitim Konuları

Bu bölümde, eğitimi istenen meslekler incelenmiştir.

Tablo 2.32. Mesleki Eğitim Konularının Dağılımı

Mesleki Eğitim Konuları	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Torna Makin. tamiri	34	5	35	8	18	10
Marangoz Kesim Makinesi tamiri	25	4	27	6	3	2
Bilgisayar parça onarımı	87	13	54	12	5	3

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Oto tamiri	98	15	47	10	7	4
Kaynak makinesi tamiri	34	5	34	8	6	3
Sıh tes, kalrf doğ.gaz	120	18	68	15	45	26
Elektrik	145	22	56	12	42	24
Mobilya	35	5	46	10	22	13
Boya, badana ve alçı	37	6	65	14	15	8
Diğ(PVC,uydu al.vb)	45	7	24	5	12	7
Toplam	660	100	456	100	175	100

Tablo 2.32.'den görüleceği üzere, anket yapılan kişilerden hangi mesleklerden eğitim almak istedikleri sorulmuştur. Vatandaşın çoğunlukla oto tamiri, kaynak makinesi tamiri, sıhhi tesisat, doğalgaz ve elektrik gibi mesleklerde eğitim almak istediği belirlenmiştir.

Oransal olarak Erzurum'da %22 elektrik, %18 sıhhi tesisat, kalorifer, doğal gaz tesisatçılığı, Erzincan'da %15 sıhhi tesisat, doğal gaz tesisatçılığı, %14 boya ve badana ustalığı istenmektedir. Bayburt'ta ise %26 sıhhi tesisat, kalorifer, doğal gaz tesisatçılığı, %24 elektrik mesleği eğitimi istenmektedir.

### **2.7.8. İhtiyaç Duyulan Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumu**

Tablo 2.33. cevaplayıcıların bu alanlarda eğitime katılma istek durumları bakımından dağılımlarını vermektedir. Buna göre Erzurum'daki cevaplayıcıların %71'i, Erzincan'daki cevaplayıcıların %76'sı ve Bayburt'taki cevaplayıcıların ise tamamı eğitime katılmak istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 2.33. Cevaplayıcıların Bu Alanlarda Eğitime Katılma İstek Durumları Bakımından Dağılımları

Eğitime Katılma	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	220	71	112	76	56	100
Hayır	88	29	36	24	-	-
Toplam	100	100	148	100	56	100

### **2.7.9. Eğitimin Programı**

Bu bölümde cevaplayıcıların eğitim program tercihleri incelenmiştir. Buna göre cevaplayıcılar çoğunlukla eğitimlerin haftada bir gün olmasını, eğitimlerin hafta sonu gerçekleştirilmesini ve günlük iki saat eğitim olmasını istediklerini belirtmişlerdir (Tablo 2.34.).

Tablo 2.34. Haftalık Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Cevaplayıcıların Dağılımları

Eğitim Gün Sayısı	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Haftada 1 gün	180	82	100	89	45	80
Haftada 2 gün	40	18	12	11	11	20
Haftada 3 gün	-	-	-	-	-	-
Haftada 4 gün ve üzeri	-	-	-	-	-	-
Toplam	220	100	112	100	56	100

Tablo 2.35. anket yapılan kişilerin hafta içi hafta sonu Eğitim Programı tercihleri bakımından dağılımlarını vermektedir. Bu tablodan eğitimlerin hafta sonu gerçekleştirilmesinin uygun olacağı anlaşılmaktadır. Burada anket yapılan kişilerin başka bir işle uğraşmıyor almaları yanında, eğitim alıyor olmaları ya da hafta

İçerisinde geçici bir takım işlerle uğraşarak almaları nedeniyle hafta sonlarını tercih ettikleri söylenebilir.

Tablo 2.35. Cevaplayıcıların İşletmelerin Hafta içi Hafta sonu Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Dağılımları

Eğitim Günü	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Hafta içi	-	-	5	45	-	-
Hafta sonu	220	100	107	55	56	100
Toplam	220	100	112	100	56	100

Tablo 2.36., günlük eğitim programı tercihleri bakımından cevaplayıcıların dağılımlarını vermektedir. Buna göre çoğunlukla günlük iki saat eğitim tercih edilmektedir.

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.36. Günlük Eğitim Programı Tercihleri Bakımından Cevaplayıcıların Dağılımları

Eğitim Saati	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Günlük 1 saat	35	16	34	30	-	-
Günlük 2 saat	150	68	68	61	35	63
Günlük 3 saat	30	14	10	9	21	37
Günlük 4 saat ve üzeri	5	2	-	-	-	-
Toplam	220	100	112	100	56	100

Tablo 2.37. ise, eğitim ücretlerine katılma istekleri bakımından cevaplayıcıların dağılımlarını vermektedir. Tablodan cevaplayıcıların eğitimler için ücret ödemeye istek düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.



Tablo 2.37. Eğitim Ücretlerine Katılma İstekleri Bakımından Cevaplayıcıların Dağılımları

Eğitim Ücretine Katılma	Erzurum		Erzincan		Bayburt	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	45	20	12	11	11	20
Hayır	175	80	100	89	45	80
Toplam	220	100	112	100	56	100

## **2.8. Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Bilgileri Erzurum, Erzincan ve Bayburt Anketi**

Çalışmanın bu bölümünde, alan araştırması bulgularını destekleyen, Türkiye İş Kurumu'nun yaptığı bir çalışmanın verileri paylaşılmıştır.

Dönemsel olarak istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tespit etmek, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek, bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak ve alınması gerekli önlemleri belirlemek amacıyla Türkiye İş Kurumu ve

Sosyal Paydaşlarca, 2008 yılında “İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi” uygulanmasına karar verilmiştir.

“İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi” 4 sorudan oluşmuştur. Anket elektronik ortamda <http://anket.iskur.gov.tr> adresinde sunulmuş ve işverenler internet üzerinden bu anketi doldurmuşlardır.

Bu çerçevede, 20 Ekim - 5 Aralık 2008 tarihleri arasında, Türkiye’de 81 ilde 10 ve daha fazla kişi istihdam eden tüm kamu ve özel işyerlerinde “İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi” uygulanmaya çalışılmıştır.

Anketin yapıldığı zamanda araştırma konusu üç ilde, kamu kesimi de dahil işyerlerinin ihtiyaç duyduğu eleman sayıları ve meslekler, tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.38. Erzurum’da meslekle göre açık işleri ortaya koymaktadır.

Tablo 2.38. Erzurum’da Mesleklere Göre Açık İşler

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Diğer Telefon ve Telgraf Tesisatçıları	21	0	21
Kıymetli Tas Tıraş ve Perdah işçisi	15	0	15
Ebe	10	0	10
Harita Kadastro Teknikeri	10	0	10
Yardımcı Hemşire	10	0	10
Harita Mühendisi	5	0	5
Mobilya imalatçısı	5	0	5
Veri Giriş Kontrol işletmeni	4	4	0
Büro Memuru (Maliyet Hesabı)	4	0	4
Ziraat Mühendisi	3	0	3
Muhasip (Genel)	3	0	3
Muhasebe Meslek Elemanı	3	3	0

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.38. Erzurum’da Mesleklere Göre Açık İşler (Devam)

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Hizmetli (Kamu Kuruluşları)	3	1	2
Diğer Tıp Doktorları	2	0	2
Veteriner Sağlık Teknisyeni	3	0	3
Halkla İlişkiler Görevlisi	2	0	2
Kütüphaneci	2	2	0
Ziraat Teknisyeni	2	0	2
Acil Tıp Teknisyeni	2	0	2
Ön Muhasebe Elemanı	2	2	0
Büro Memuru (Personel)	2	0	2
Şoför (Yük Tasıma)	2	0	2
Bilgi İşlem Destek Uzmanı	1	0	1
Gıda Mühendisi	1	0	1

Tablo 2.38. Erzurum’da Mesleklere Göre Açık İşler (Devam)

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Diğer Veterinerler	1	0	1
Gazete Muhabiri	1	0	1
Elektrik Teknisyeni (Genel)	1	0	1
Makine Teknikeri	1	0	1
Motor Teknisyeni	1	0	1
Büro Memuru (Genel)	1	0	1
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	1	0	1
Diğer Stok Memurları	1	0	1
Diğer Sıhhi Tesisat İşçileri ve Boru Tes.	1	0	1
Torna Tezgahı Ayaracı Operat. (Metal İşç.)	1	0	1

Tablo 2.38. Erzurum’da Mesleklere Göre Açık İşler (Devam)

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Diğer Hizmetçiler ve İlgili Hizmet İşçileri	1	0	1
Kapıcı-Kaloriferci	1	0	1
Bobinaj İşçisi (Elle)	1	0	1
Toplam	130	12	118

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr>, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşgücü Piyasası Araştırması Erzurum İl Sonuç Raporu

En fazla açık iş Diğer Telefon ve Telgraf Tesisatçıları mesleğinde bulunmaktadır. 130 kişilik açık iş toplam 37 farklı mesleğe dağılmıştır. Açık işlerin önemli bir kısmının nitelik gerektiren meslekler olması, dikkat çekmektedir.

Tablo 2.39. Erzincan’da mesleklere göre açık işleri göstermektedir.

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.39. Erzincan’da Mesleklere Göre Açık İşler

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş)	30	0	30
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	10	0	10
Kasiyer	9	3	6
Meyve ve Sebze Satış Elemanı	4	0	4
Kasap (Et Hazırlayıcı)	2	0	2
Diğer Madenciler ve Taşocakçılar (Nitelik Gerektirmeyen)	2	0	2
Diğer Üst Düzey Yöneticileri	1	0	1
Biyolog (Genel)	1	0	1
Gıda Mühendisi	1	0	1
Diğer Veterinerler	1	0	1

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.39. Erzincan’da Mesleklere Göre Açık İşler Devam

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Büro Yönetimi ve Sekreterlik Meslek Elemanı	1	0	1
Büro Memuru (Maliyet Hesabı)	1	0	1
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	1	0	1
Saat Satış Elemanı	1	0	1
Dondurma Satış Elemanı	1	0	1
Pastacı	1	0	1
Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Makine İle)	1	0	1
Diğer Tahmil Tahliye İşçileri ve İlgili Yük Taşıma İşçileri (Bagaj)	1	0	1
Toplam	69	3	66

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr>, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü  
İşgücü Piyasası Araştırması Erzincan İl Sonuç Raporu



Tablodan görüleceği üzere 69 kişilik açık iş toplam 18 farklı mesleğe dağılmıştır. Açık işlerin önemli bir kısmının nitelik gerektiren meslekler olması dikkat çekici bir noktadır. 9 ve daha az kişi çalıştıran işyerlerinden Kasiyer mesleğinde 3 kişilik açık iş bilgisi alınmıştır.

Tablo 2.40. Bayburt'ta mesleklere göre açık işleri göstermektedir.

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.40. Bayburt'ta Mesleklere Göre Açık İşler

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Diğer Fırıncılar, Pastacılar ve Şekerleme imalat işçileri	5	0	5
Elektronik Haberleşme (Telekomünikasyon)Teknikeri	4	0	4
Diğer Garsonlar, Barmenler ve İlgili İşçiler	4	0	4
Şoför (Yük Taşıma)	4	4	0
Satış Elemanı	3	2	1
İnşaat Mühendisi (Genel)	2	2	0
Elektrik Mühendisi (Genel)	2	2	0
Maden Mühendisi (Genel)	2	2	0
Elektrik Teknikeri	2	2	0
Elektrik-Elektronik Teknisyeni	2	0	2
Et ve Et Ürünleri Satış Elemanı	2	0	2
Kasap (Et Hazırlayıcı)	2	2	0

*Osman Demirdöğen ve Orhan Çağlayan, Erzurum Bölgesinin (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Nitelikli İşgücü İhtiyacının Belirlenmesi ve İşgücü Eğitiminin Planlanması*

Tablo 2.40. Bayburt'ta Mesleklere Göre Açık İşler (Devam)

Meslekler	Toplam	1-9	10+
Pastacı	2	0	2
Diğer Endüstri Mühendisleri	1	0	1
Diğer İnşaat Teknisyenleri	1	0	1
Makine Teknisyeni (Genel)	1	0	1
Makine Teknikeri	1	0	1
Diğer Madenciler ve Taşocakçılar	1	0	1
Diğer Motorlu Araç Tamirci Makinistler	1	0	1
Süthane/ Mandıra İşçisi (Genel)	1	0	1
Toplam	43	16	27

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr>, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü  
İşgücü Piyasası Araştırması Bayburt İl Sonuç Raporu

Bayburt'ta en fazla açık iş Diğer Fırıncılar, Pastacılar ve Şekerleme İmalat İşçileri mesleğinde bulunmaktadır. Açık işlerde tek bir meslek veya sektör tek başına ön plana çıkmamaktadır. Açık işlerin önemli bir kısmının nitelik gerektiren meslekler olması, bu ilde de dikkat çekmektedir.

9 ve daha az kişi çalıştıran işyerlerinde en fazla açık iş şoför (Yük Tasıma) mesleğindedir. Bu işyerlerinden 16 kişilik açık iş alınmıştır. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla açık iş Diğer Fırıncılar, Pastacılar ve Şekerleme imalat işçileri mesleğindedir.

Türkiye İş Kurumu'nun yapmış olduğu İşgücü Piyasası Araştırması sonuçları da, tarafımızdan yapılan alan araştırması sonuçlarını desteklemektedir. Türkiye İş Kurumu'nun yapmış olduğu araştırma kamu kurumlarını da kapsadığından özellikle yetişmiş işgücü talebi konusunda kamu kesiminin beklentilerini ortaya koyması nedeniyle, bir takım nitelikli personel talebi konusunda kısmi farklılıklar gözlenmiştir. Bunun yanında çalışma sadece işletmelerde yapılmış, tüketicilerin beklentileri sorgulanmamıştır. İşgücü talebi konusunda küçük bir takım farklılıklar da bundan kaynaklanmaktadır.

İşgücü talebi konusunda benzer veriler içermesi yanında, Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması sonuçları, tarafımızdan yapılan alan araştırması sonuçları ile bir noktada daha benzerlik göstermektedir. O da istihdam edilmek istenen personelin nitelikli olması tercihidir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Anket yapılan kişilerin Erzurum'da %46'sı sahip yönetici, %22'si profesyonel yönetici ve %7'si ortaktır. Kalan anketler diğer çalışanlar ile yapılmıştır. Erzincan'da anket yapılan kişilerin %74'ü sahip yönetici, %6'sı profesyonel yönetici ve %3'ü ortaktır. Anketlerin %17'si diğer çalışanlar ile yapılmıştır. Bayburt'da ise anket yapılan kişilerin %82'si sahip yönetici, %6'sı profesyonel yönetici ve %12'si ortaktır.

Erzurum'daki KOBİ'lerde yöneticilerin %83'ü lise, %13'ü üniversite, %3'ü ilköğretim ve %1'i de lisans üstü eğitim sahibidir. Erzincan'daki KOBİ'lerde yöneticilerin %81'i lise, %4'ü üniversite, %11'i ilköğretim ve %4'ü de lisans üstü eğitim sahibidir. Bayburt'ta ise KOBİ yöneticilerinin %41'i lise, %24'ü üniversite ve %35'i ilköğretim mezunudur. Lisans üstü eğitim sahibi yönetici bulunmamaktadır.

KOBİ yöneticileri çoğunlukla lise mezunlardır. Lisans üstü eğitim mezunlarının sayısının düşük olması, yönetim becerileri, planlama, geleceğe yönelik stratejiler geliştirme ve özellikle küresel rekabet ortamında ayakta kalma konusunda politikalar üretme noktasında düşündürücüdür.

Erzurum'daki KOBİ'lerin %63'ü 10'a kadar personel istihdam etmektedir. KOBİ'lerin %20'si 10-20 arası, %11'i 20-30

arası, %3'ü 30-40 arası ve yine %3'ü de 40'dan fazla personel istihdam etmektedir. Erzincan'daki KOBİ'lerin %57'si 10'a kadar personel istihdam etmektedir. KOBİ'lerin %24'ü 10-20 arası, %18'i 20-30 arası ve %1'i ise 30-40 arası personel istihdam etmektedir. Bayburt'taki KOBİ'lerin ise %11'i 10'a kadar personel istihdam etmekte, %18'i 10-20 arası, %35'i 20-30 arası, %18'i 30-40 arası ve %18'i de 40'dan fazla personel istihdam etmektedir.

Erzurum'daki KOBİ'lerin %86'sı limited şirket, %5'i şahıs işletmesi, %5'i A.Ş. ve %4'ü kolektif şirkettir. Erzincan'daki işletmelerin %49'u limited şirket, %39'u şahıs işletmesi, %5'i A.Ş.'dir. Bayburt'taki işletmelerin ise %76'sı Limited şirket, %6'sı şahıs işletmesi ve %18'i A.Ş.'dir.

İşletmelerin çoğunlukla Limited Şirket biçiminde kurulmuş oldukları görülmektedir. Bunda Limited şirketlerin sermaye şirketi olmaları ve bu şirketlerde halka arz durumunun olmamasının önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Erzurum'daki KOBİ'lerin %38'i mobilya, %17'si gıda, %11'i demir çelik ve %9'u kimya sanayi alanında çalışmaktadır. Erzincan'daki işletmelerin %26'sı gıda, %24'ü hayvancılık vb., %21'i mobilya ve %12'si demir çelik alanında faaliyet göstermektedir. Bayburt'taki işletmelerin ise %23'ü gıda, %23'ü

toprağa dayalı sanayi, %18'i tekstil, %18'i demir çelik ve %12'si mobilya alanında faaliyet göstermektedir.

Mobilya ve gıda ürünleri üreten işletmeler ağırlıklı bir öneme sahip olup, Erzurum'da mobilya üreten işletmelerin oranı %40, Erzincan'da %22 ve Bayburt'ta %12'dir. Bayburt'ta toprağa dayalı sanayinin biraz daha öne çıktığı gözlenmektedir.

Çalışma kapsamında, istihdam edilecek personelde aranan nitelikler incelenmiştir. Buna göre Erzurum'daki KOBİ'lerin %25'i uzmanlık, %21'i dürüstlük, %13'ü yetenekli ve tecrübeli olma niteliğini, istihdam edeceği personelde aramaktadır.

Erzincan'daki işletmeler istihdam edeceği personelde %25 uzmanlık, %23 dürüstlük ve %16 tecrübe istemektedir. Bayburt'taki işletmelerin ise %19'u yetenekli olma, %19'u uzmanlık, %16'sı çalışkanlık ve %14'ü dürüstlük istemektedir.

İşletmelere, hangi alanda kalifiye işgücüne ihtiyaç duydukları sorulmuş, Erzurum'da pazarlama (%30), muhasebe (%21), Erzincan'da makine (%47), pazarlama (%20) ve Bayburt'ta ise makine (%38) ile mobilya ve mermer (%21) alanında kalifiye personele ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir.

Erzurum ve Erzincan'daki işletmelerin %48'i, Bayburt'taki işletmelerin ise %41'i işletme dışında iş yaptırmakta, kendi



işletmeleri dışından, araç bakımı, su tesisatı, elektrik-elektronik ve doğalgaz alanında hizmet satın almaktadırlar.

İşletmelerin il dışında da yaptırdıkları işler bulunmaktadır. İşletmeler il dışında çoğunlukla, iş makinesi tamiri, araç tamiri ve tesisat işleri yaptırmaktadır.

İşletmeler, gerek işletme dışında ve gerekse il dışında yaptırdıkları işler konusunda personel istihdam etmek istediklerini belirtmektedir. Erzurum'daki işletmelerin %78'i, Erzincan'daki işletmelerin %87'si ve Bayburt'taki işletmelerin ise tamamı, il dışında yaptırdıkları işler konusunda personel istihdam etmek istediklerini belirtmişlerdir.

Anket yapılan işletmelerin Erzurum'da %78'i, Erzincan'da %92'si ve Bayburt'ta tamamı bu alanlarda eğitim verilirse katılmak istediklerini beyan etmiştir. Erzurum'daki işletmelerin %73'ü, Erzincan'daki işletmelerin %84'ü ve Bayburt'taki işletmelerin ise %71'i, eğitimlerin haftada bir gün olarak düzenlenmesini istediklerini belirtmişlerdir.

İşletmeler her üç ilde de eğitimlerin hafta sonu olmasını istediklerini belirtmişlerdir. Erzurum'daki işletmelerin %95'i, Erzincan'daki işletmelerin %33'ü ve Bayburt'taki işletmelerin ise %14'ü, eğitimlerin günlük 2 saat olarak düzenlenmesinin uygun

olacağını, fakat çoğunlukla eğitim ücretlerine katılmak istemediklerini ifade etmişlerdir.

Alan araştırmasının bir hedef kitlesini de hane halkları oluşturmaktadır. Bu kapsamda tüketiciler üzerinde anketler yapılmış, elde edilen veriler sunulmuştur.

Böylece tüketicilerin/hane halklarının ihtiyaç duydukları meslekler ve il dışından yaptırdıkları işler belirlenmiş, ihtiyaç duyulan uzmanlık alanları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Üç ilde de çoğunluğunu 30-40 yaş arası kişilerin oluşturduğu bir grup üzerinde anket yapılmıştır.

Anket yapılan kişilerin eğitim durumları incelendiğinde, anket yapılanların Erzurum'da %71'i, Erzincan'da %74'ü lise mezunu, Bayburt'ta ise çoğunluğu (%63) ilköğretim mezunudur.

Erzurum'da anket yapılan kişilerin %68'i serbest meslek mensubu, Erzincan'da %65'i diğer grubunda ve Bayburt'ta ise %30'u yani çoğunluğu işçidir.

Üç ilde de ihtiyaç duyulan mesleklerin var olduğu belirtilmiştir. İhtiyaç duyulan meslek dallarının dağılımı bakımından, doğalgaz tesisatçısı, bilgisayar operatörü, elektrikçi ve su tesisatçısı gibi mesleklerin öne çıktığı görülmüştür.

Buna göre Erzurum'da anket yapılan kişiler ihtiyaç duyulan meslekler olarak, %21 doğalgaz tesisatçısı, %18 bilgisayar operatörü ve %17 de dozer veya kepçe operatörünü ifade etmişlerdir. Erzincan'da %19 doğalgaz tesisatçısı, %17 su tesisatçısı ve Bayburt'ta ise %22 doğalgaz tesisatçısı, %21 bilgisayar operatörü ve %18 dozer veya kepçe operatörüne ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.

Evde yaptırılan işlerin varlığı incelenmiş, buna göre Erzurum'da %73, Erzincan'da %140 ve Bayburt'ta görüşülenlerin de tamamı evde bir takım tamirat işlerini yaptırdıklarını belirtmişlerdir. Evde yaptırılan tamirat işleri olarak, elektrik, su tesisatı, bilgisayar, boya badana gibi işler ön plana çıkmaktadır.

Üç ilde de il dışında yaptırılan bir takım işlerin varlığı ifade edilmiştir. Oransal olarak bakıldığında, sadece Erzurum'da il dışında iş yaptırmaya evet diyenlerin oranı (%23), hayır diyenlerin oranından (%77) düşüktür. Diğer illerde il dışında iş yaptırmaya evet diyenlerin oranı daha yüksektir. Fakat her halükârda il dışında iş yaptırıldığı belirtilmektedir.

İl dışında yaptırılan işler olarak, elektrik, oto tamiri, makine tamiri ve alçıpan gibi işlerin ön plana çıktığı görülmüştür.

Çalışma kapsamında eğitimi istenen meslekler de incelenmiştir. Vatandaşın çoğunlukla oto tamiri, kaynak makinesi

tamiri, sıhhi tesisat, doğalgaz ve elektrik gibi mesleklerde eğitim almak istediği belirlenmiştir.

Oransal olarak Erzurum'da %22 elektrik, %18 sıhhi tesisat, kalorifer, doğal gaz tesisatçılığı, Erzincan'da %15 sıhhi tesisat, doğal gaz tesisatçılığı, %14 boya ve badana ustalığı istenmektedir. Bayburt'ta ise %26 sıhhi tesisat, kalorifer, doğal gaz tesisatçılığı, %24 elektrik mesleği eğitimi istenmektedir.

Cevaplayıcıların bu alanlarda eğitime katılma istek durumları bakımından dağılımları incelenmiş, buna göre Erzurum'daki cevaplayıcıların %71'i, Erzincan'daki cevaplayıcıların %76'sı ve Bayburt'taki cevaplayıcıların ise tamamı eğitime katılmak istediklerini belirtmişlerdir.

Cevaplayıcıların eğitim program tercihleri incelenmiş, buna göre cevaplayıcılar çoğunlukla eğitimlerin haftada bir gün olmasını, eğitimlerin hafta sonu gerçekleştirilmesini ve günlük iki saat eğitim olmasını istedikleri belirlenmiştir. Ayrıca cevaplayıcıların eğitimler için ücret ödemeye istek düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Çalışma kapsamında ayrıca, alan araştırması bulgularını destekleyen, Türkiye İş Kurumu'nun yaptığı bir çalışmanın verileri paylaşılmıştır. Bu çalışma, dönemsel olarak istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tespit etmek, işgücü piyasasında

meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek, bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak ve alınması gerekli önlemleri belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma, Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Paydaşlarca 2008 yılında uygulanan “İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi”dir.

Erzurum il sonuçlarına göre en fazla açık iş Diğer Telefon ve Telgraf Tesisatçıları mesleğinde bulunmaktadır. 130 kişilik açık iş toplam 37 farklı mesleğe dağılmıştır. Açık işlerin önemli bir kısmının nitelik gerektiren meslekler olması, dikkat çekmektedir.

Erzincan’da 69 kişilik açık iş toplam 18 farklı mesleğe dağılmıştır. Açık işlerin önemli bir kısmının nitelik gerektiren meslekler olması dikkat çekici bir noktadır. 9 ve daha az kişi çalıştıran işyerlerinden Kasiyer mesleğinde 3 kişilik açık iş bilgisi alınmıştır.

Bayburt’ta ise en fazla açık iş Diğer Fırıncılar, Pastacılar ve Şekerleme İmalat İşçileri mesleğinde bulunmaktadır. Açık işlerde tek bir meslek veya sektör tek başına ön plana çıkmamaktadır. Açık işlerin önemli bir kısmının nitelik gerektiren meslekler olması, bu ilde de dikkat çekmektedir.

9 ve daha az kişi çalıştıran işyerlerinde en fazla açık iş şoför (Yük Taşıma) mesleğindedir. Bu işyerlerinden 16 kişilik açık iş alınmıştır. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla açık iş Diğer Fırıncılar, Pastacılar ve Şekerleme imalat işçileri mesleğindedir.

Türkiye İş Kurumu'nun yapmış olduğu İşgücü Piyasası Araştırması sonuçları da, tarafımızdan yapılan alan araştırması sonuçlarını desteklemektedir. Türkiye İş Kurumu'nun yapmış olduğu araştırma kamu kurumlarını da kapsadığından özellikle yetişmiş işgücü talebi konusunda kamu kesiminin beklentilerini ortaya koyması nedeniyle, bir takım nitelikli personel talebi konusunda kısmi farklılıklar gözlenmiştir. Bunun yanında çalışma sadece işletmelerde yapılmış, tüketicilerin beklentileri sorgulanmamıştır. İşgücü talebi konusunda küçük bir takım farklılıklar da bundan kaynaklanmaktadır.

İşgücü talebi konusunda benzer veriler içermesi yanında, Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması sonuçları, tarafımızdan yapılan alan araştırması sonuçları ile bir noktada daha benzerlik göstermektedir. O da istihdam edilmek istenen personelin nitelikli olması tercihidir.

Yapılan alan araştırması, tüketicilerin KOBİ'lerin işgücü talebini ortaya koymaktadır. Öne çıkan meslekler olarak, bilgisayar operatörlüğü, muhasebecilik, elektrik, doğalgaz ve sıhhi tesisat ve pazarlama sıralanabilir.

Tüketicilerin evde yaptırdıkları işler konusunda ihtiyaç duydukları iş alanları, bunun yanında il dışından buldukları işgörenler, dolaylı olarak aynı zamanda KOBİ'lerin talebi biçiminde yansımaktadır. Tüketicilerin ve işletmelerin işgücü talebinin benzer özellik göstermesi de bu gerçekle açıklanabilir.

Yapılan araştırma sonucunda, gerek tüketiciler gerekse bizzat KOBİ'lerin işgücü talebinin hangi düzey veya alandan olursa olsun, nitelikli işgücüne yönelik olduğu belirlenmiştir. İşgücü Piyasası Araştırması verileri de bu sonucu desteklemektedir.

İş piyasasına girmek isteyen kişiler, işsizler, iş arayanlar ya da potansiyel adaylar, iş piyasasının beklentileri doğrultusunda kendilerini geliştirmeli, meslek sahibi olmalıdırlar.

Eğitim ve kişisel gelişim konusunda örgün eğitim genel geçerliliği olan temel eğitim alanıdır. Örgün eğitim dışında, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi ya da bir takım e-MBA programları ile uzaktan eğitim nitelikli işgücü oluşturma veya kişilerin kendilerini geliştirmeleri bakımından önemli bir

fırsat sunmaktadır. Bunun yanında gerek başta Milli Eğitim'e bağlı Halk Eğitim Merkezi ve Mesleki Eğitim Merkezi olmak üzere, bir takım sürekli eğitim merkezlerinin açtığı kurslar, çalışırken de katılabilecek ve böylece daha nitelikli bir iş bulmaya katkı sağlayacak eğitim uygulamalarıdır. Ayrıca çeşitli zamanlarda ilan edilen AB Hibe programları da bu anlamda yararlanılabilecek enstrümanlar olarak ifade edilebilir.



## **KAYNAKÇA**

**ALPUGAN, Oktay;** Küçük İşletmeler: Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi, s. 294.

**Ar&Ge Bülten,** Aralık 2006, s. 8.

**BİLDİRİCİ, M., BAKITAŞ, T., KARBUZ, S.;** Emek Piyasasının Özellikleri ve Türkiye İçin Öneriler, İktisat, İşletme ve Finans, Yıl: 3, Sayı: 142, Ocak 1998.

**ÇİMTALAY, Ümit;** “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Kalite Ortamı ve Kültürünün Tesis Edilmesi”, Standart Ekonomik ve Teknik Dergi, Sayı: 411, s. 33.

**ÇONKAR, Kemalettin;** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yatırım Kararı ve Yatırım Teşvikleri, BİAR, Konrad Adenauer Stiftung, Ankara, 1992, s. 9.

**DEMİRDÖĞEN, Osman;** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (Problemleri ve Çözüm Önerileri), Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Yay. No: 1996-1, Erzurum, 1996.

**DEMİRDÖĞEN, Osman;** Küçük İşletme Yönetimi ve Stratejik Planlama, Bizim Büro Basımevi, Ankara, 2004.

**ESİN, Arif;** “Küçük Sanayi’nin Büyük Sanayi ile Entegrasyonu ve Ekonomide Küreselleşmeye Uyum Sorunları” 1990’lı

Yıllarda Türkiye’de Esnaf, Sanatkar ve Küçük Sanayi,  
Tes-Ar Yayın No: 1, Ankara. 1991, s. 19.

<http://ekutup.dpt.gov.tr/esnaf/kobi/strateji/2007.pdf>, s. 22.

<http://www.europeancommission/newsmedefinition/>

<http://www.iskur.gov.tr>, Erişimi Tarihi: 09/10/2009

<http://www.iskur.gov.tr>, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü  
İşgücü Piyasası Araştırması Bayburt İl Sonuç Raporu

<http://www.iskur.gov.tr>, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü  
İşgücü Piyasası Araştırması Erzincan İl Sonuç Raporu

<http://www.iskur.gov.tr>, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü  
İşgücü Piyasası Araştırması Erzurum İl Sonuç Raporu

<http://www.kosgeb.gov.tr/statejikplan>

<http://www.tisk.gov.tr>, Berrin CEYLAN ATAMAN, “İşsizlik  
Sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu”,  
E. T.: 09/10/2009

<http://www.tuik.gov.tr>, E.T.: 09/10/2009

**Kanun No: 5449;** Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu,  
Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, Kabul  
Tarihi: 25.1.2006

**KARAKAYALI, Hüseyin;** Makro İktisat, Bilgehan Basımevi, İzmir, 1995.

**KESİCİ, İlhan;** “KOS’ların Batı Ülkelerindeki Yeri, Önemi ve Bu İşletmelerin Uluslararası Pazarlardaki Rekabet Şansı”, ASO Dergisi, Mayıs-Haziran, Temmuz-Ağustos, Yıl:16, Sayı:115, Ankara. 1992, s. 4.

**KETEN, Mustafa;** Sanayileşme Hareketinde Küçük Sanayi’nin Yeri ve Önemi, ATO Yay. No: 2, Ankara, 1972, s. 92.

**KOSGEB;** KOSGEB Avrupa Bilgi Merkezi, AB Bülteni, Ankara, 1997, s. 4.

**KOSGEB;** AB Bülteni, Ankara, 1997, s. 3.

**KÜÇÜK, Orhan;** Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, 3. Baskı Tıpkı Basım, Seçkin Yay., Ankara, 2009.

**KÜÇÜK, Orhan;** AB Uyum Sürecinde Kalkınma Ajansları ve AB Hibe Projelerinin Bölgesel Kalkınmaya Katkılarının Araştırılması: Samsun, Kastamonu ve Erzurum Nuts II Bölgesi Örneği, Atatürk Üni. Sosyal Bilimler Enst. Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, ISSN: 1304-4990, Erzurum, 2007, ss. 495-507.

**KÜÇÜK, Orhan;** Stok Yönetimi, Seçkin Yay., 3. Baskı, Ankara, 2009.

**MÜFTÜOĞLU, Tamer;** Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri, Sorunlar-Öneriler, Sevinç Yayınevi, Ankara, 1991.

**PARASIZ, İlker;** Makroekonomi: Teori ve Politika, Ezgi Kitabevi Yay., 5. Baskı, Bursa, 1991.

**Resmi Gazete;** 18/11/2005 tarih ve 25997 sayı, 19/10/2005 tarih, 2005/9617 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik”.

**T.C. Başbakanlık DİE,** İmalat Sanayinde Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri, (Sorunlar, Çözümler, Öneriler), DİE Matbaası, Ankara.1997.

**T.C. DPT;** VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu “Küçük Sanayi”, DPT Yayın No: 2169, Ankara, 1989.