



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



BÖLGE İŞ PAZARI DEĞERLENDİRMESİ

Bu kitapçık Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali desteği ile üretilmiştir. Bu kitapçığın içeriğinden yalnızca ECORYS Danışmanlık ve Mühendislik sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşlerini yansıttığı şekilde yorumlanamaz.



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİşTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



T.C. ÇALIşMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI



KISALTMALAR

KISALTMA	
AB	Avrupa Birliği
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AR-GE	Araştırma Geliştirme
GİA	Genç İşgücü Araştırması
HGİA	Hedef Grup İhtiyaç Analizi
İşKUR	Türkiye İş Kurumu
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
SODAM	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma
TKA	Trakya Kalkınma Ajansı
TDE	Teknik Destek Ekibi
TSO	Ticaret ve Sanayi Odası
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR DİZİNİ.....	4
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	5
YÖNETİCİ ÖZETİ	7
1. AMAÇ	10
2. YÖNTEM.....	11
2.1. Nicel Araştırma	11
2.2. Nitel Araştırma.....	12
2.2.1. Odak Grup Tartışması	12
2.2.2. Derinlemesine görüşmeler	13
2.2.3. Masa başı çalışması	13
2.3. Araştırma etiği	13
2.4. Araştırma Sürecinde Karşılaşılan Kısıtlar ve Sorunlar	14
3. BÖLGESEL İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ	15
3.1. Bölgesel İşgücü Piyasası Analizi	15
3.1.1. Talep tarafı	15
3.1.2. Arz tarafı	15
3.2. Bölgede İşgücü Piyasası Temel Verileri	16
3.2.1. Demografik veriler	16
3.2.2. İşgücü piyasası ile ilgili veriler	19
4. BÖLGESEL GENÇ İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI.....	27
4.1. Bölgede İş Yapmanın Artı ve Eksileri ve İşverenlerin Geleceğe İlişkin Beklentileri	27
4.1.1. Lojistik	27
4.1.2. Teşvikler ve AR-GE.....	28
4.1.3. Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) ve Çevre	29
4.2. Ziyaret Edilen İşyerleri Hakkında Bilgiler	30
4.3. Bölgedeki İşyerlerinin İstihdam Yapısı	38
4.4. Açık İşler	39
4.4.1. Açık pozisyonlar.....	40
4.4.2. Bölgede temininde güçlük çekilen meslekler.....	42
4.5. İstihdam Süreçleri.....	45
4.5.1. İşgücü piyasası	45
4.5.2. İşgücü piyasasına hazırlık.....	48
4.5.3. Kariyer beklentileri	57
4.5.4. Gençlerin ve ebeveynlerin iş ile ilgili beklentileri.....	58
4.5.5. Çalışılmak İstenilen Yerler ve Sektörler	62
4.5.6. İş arama süreçleri	70
4.5.7. İşverenler ve işe alma	73
4.5.8. Beceriler	82
5. BULGULAR	88

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1 – Nicel Araştırma Çerçevesi.....	12
Tablo 2 – Nitel Araştırma İllere Göre Yapılan Toplantı Sayıları.....	12
Tablo 3 – TR21 Bölgesinde İmalat Sanayi Alt Sektörlerine Göre İşyeri Sayılarının Dağılımı, 2015.....	20
Tablo 4 – TR21 Bölgesinde İmalat Sanayi Alt Sektörlerine Göre Uzmanlaşma, 2015.....	21
Tablo 5 – TR21 Bölgesinde Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri, Aralık 2015.....	22
Tablo 6 – TR21 Bölgesinde Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri, Aralık 2015.....	22
Tablo 7 – TR21 Bölgesinde Sektörel İstihdam – NACE Rev.2, 2015.....	24
Tablo 8 – TR21 Çalışanların Mesleklere Göre Dağılımı – ISCO, 2015.....	24
Tablo 9 – TR21 Bölgesinde Meslek Gruplarına Göre Çalışan Sayıları, 2015.....	26
Tablo 10 – NACE Rev.2 Alt Sektörlere Göre TR21 Bölgesi Araştırma Evreninde Yer Alan İşyeri Sayısı.....	32
Tablo 11 – TR21 Bölgesinde İmalat Sanayiinde Uzmanlaşılan Sektörler, 2015.....	33
Tablo 12 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen Firmaların Faaliyet Süresi.....	36
Tablo 13 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Sektörlere Göre Ziyaret Edilen Firmalarda Cinsiyete Göre Çalışan Ortalaması.....	38
Tablo 14 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), Sektörlere Göre Açık Pozisyon ve Açık Pozisyon Verme Oranı.....	41
Tablo 15 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Tüm Taraflara Göre Alınan/Verilen Eğitimin İşgücü Piyasasına Hazırlama Konusundaki Yeterliliği.....	49
Tablo 16 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrencilerin Alan Tercihinde Etkili Olan Kişiler (%).....	58
Tablo 17 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışmak İstenilen Yer (%).....	60
Tablo 18 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışılan, Çalışılması Düşünülen, İstenen İş (%).....	61
Tablo 19 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Bölge Üniversitelerinde Öğrenim Gören Öğrencilere Göre Çalışmak İstenilen Yer (%).....	61
Tablo 20 – Öğrenci ve Yeni Mezunların Çalışmak İstedikleri Yerler (%).....	62
Tablo 21 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışılmak İstenilen Sektör (%).....	64
Tablo 22 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışılmak İstenilen Meslek Grupları (%).....	65
Tablo 23 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Eğitim Aldığı Alanda Çalışmama/Çalışmayı Düşünmeme Sebepleri.....	67
Tablo 24 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), İşsizlik Konusunda Önermelere Katılım, ortalama.....	69
Tablo 25 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), İş Bulmak/İşe Almak İçin Kullanılan Yöntemler.....	71
Tablo 26 – İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İşverenlerin İstihdam Beklentileri (%).....	73
Tablo 27 – İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İşverenlerin Net İstihdam Değişimi Beklentileri (%).....	74
Tablo 28 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İşe Almak İçin Kullanılan Yöntemler.....	75
Tablo 29 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), İşyeri Büyüklüklerine Göre İşverenlerin Başlangıç Pozisyonu İçin İşe Girişte Önem Verdikleri Unsurlar (4 puan üzerinden).....	76
Tablo 30 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Ana Sektörlere Göre İşverenlerin Başlangıç Pozisyonu İçin İşe Girişte Önem Verdikleri Unsurlar (4 puan üzerinden).....	78
Tablo 31 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Alınan/Verilen Eğitimin İş Bulma Konusundaki Yeterli Bulunmama Sebepleri.....	83
Tablo 32 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Kilit Beceri ve Yetkinliklerin Gerekliliği (10 üzerinden).....	85
Tablo 33 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Diğer Beceri ve Yetkinliklerin Gerekliliği (10 üzerinden).....	86
Tablo 34 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Diğer Beceri ve Yetkinliklere Sahiplik (10 üzerinden).....	87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 - Karma Araştırma	11
Şekil 2 - Keşifsel Sıralı Tasarım	11
Şekil 3 – Türkiye ve Trakya TR21 Bölge Nüfus Piramitleri, 2015	17
Şekil 4 – Trakya TR21 Bölge ve İlleri Nüfus Piramitleri, 2015	17
Şekil 5 – TR21’de Yer Alan İllerin Nüfus Artış Hızları, 2007 - 2015	18
Şekil 6 – Türkiye ve Trakya TR21 Doğurganlık Hızları, 2010- 2015	18
Şekil 7 – Türkiye ve Trakya TR21 Net Göç Hızları, 2008 - 2015	18
Şekil 8 – TR21’de Yer Alan İllerin Göç Değişkenleri, 2011 - 2015	19
Şekil 9 – TR21’de Yer Alan İllerin Göç Karşılama Oranları, 2011 - 2015	19
Şekil 10 – TR21 Bölgesindeki KOBİ’lerin ortalama yaşları, 2016.....	22
Şekil 11 – TR21 İşgücüne Katılmama Nedenleri (%)	23
Şekil 12 – TR21 Temel Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (%), 2015	23
Şekil 13 – TR21 Cinsiyete Göre İşteki Durum (%), 2015	25
Şekil 14 – TR21 Sektörlere Göre İhracat Oranları (%), 2015	25
Şekil 15 – TR21 Bölgesinde Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları (%), 2015	26
Şekil 16 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülen Şirketlerin Dağılımı, 2016	31
Şekil 17 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülen Şirketlerin Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı, 2016.....	33
Şekil 18 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Tekirdağ Evren, 2016	34
Şekil 19 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Edirne Evren, 2016.....	34
Şekil 20 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Kırklareli Evren, 2016	34
Şekil 21 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), İller, Sektörler ve Çalışan Sayılarına Göre Tabakalama ve Örneklem (%).....	35
Şekil 22 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen Firmaların Faaliyet Süresi	35
Şekil 23 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülenlerin Cinsiyet ve Yaşı	36
Şekil 24 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülenlerin Çalışma Süresi ve Pozisyonu.....	37
Şekil 25 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerinin Sektörlere Göre Faaliyet Süre Ortalaması	37
Şekil 26 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerinin Ciro Dağılımları ve Sektörel Sıralamaları.....	38
Şekil 27 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerindeki Genç İstihdamın Cinsiyete Göre Oranı.....	38
Şekil 28 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerinde Son 12 Aydaki İstihdam Durumu (%).....	39
Şekil 29 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), Türkiye ve Bölge İşyerlerine Göre Açık İş Durumu (%).....	40
Şekil 30 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İllere Göre Açık İş Durumu (%).....	42
Şekil 31 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İllere Göre Açık İş Oranı ve Temininde Güçlük Çekilme Durumu (%).....	43
Şekil 32 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İllerde Mesleklere Göre Açık İş Oranı (%).....	43
Şekil 33 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), Temininde Güçlük Çekilen Mesleklerdeki Açık İşlerin Sebepleri (%).....	45
Şekil 34 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ebeveynlerin Çocuklarının Çalışmasını İstedikleri Meslek Grupları (%)	46
Şekil 35 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ebeveynlerin Çocuklarının Eğitimi ile İlgili En Yüksek Beklentileri (%)	47
Şekil 36 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukları ile Hayal Kırıklığına Uğrayacakları Durum (%).....	47
Şekil 37 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukların Kendi Tercihlerine Göre Öğrenim ve İş Hayatını Şekillendirme ile İlgili Ebeveynlerin Düşünceleri (%)	48
Şekil 38 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukların Öğrenim Gördüğü Kurumları İtibarıyla Kendi Tercihlerine Göre İş Hayatını Şekillendirme ile İlgili Ebeveynlerin Düşünceleri (%).....	48

Şekil 39 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukların Öğrenim Gördüğü Kurumları İtibarıyla Kendi Tercihlerine Göre İş Hayatını Şekillendirme ile İlgili Genç İşsizlerin Düşünceleri (%)	55
Şekil 40 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrenci ve Yeni Mezunların Üniversitedeki Kariyer Hizmetleri Hakkındaki Bilgileri (%)	56
Şekil 41 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Mezuniyet Sonrası Seçeneklerle İlgili Bilgi ve Kullanımı (%)	56
Şekil 42 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrencilerin Öğrenimleri Sırasındaki İş Arama Tecrübeleri (%).....	59
Şekil 43 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Yükseköğretim Kurumuna Göre Yeni Mezunların Yaşadığı İl (%)	59
Şekil 44 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Genç İşsizlerin Eğitim Profili (%).....	66
Şekil 45 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Hedef Grupların Çalışmak İstedikleri Alanlar (%)	66
Şekil 46 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İş Bulabilme Süresi Beklentileri ile Mezunların Yükseköğretim Kurumuna Göre Yeni Mezunların Tercih Ettikleri Çalışma Şekli (%).....	67
Şekil 47 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Üniversitelere Göre Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İş Bulabilme Süresi (%).....	68
Şekil 48 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Yükseköğretim Kurumuna Göre Mezunların İstihdam Durumları (%).....	69
Şekil 49 – İş Arama Süreçlerinde İhtiyaç Duyulan Destekler (%)	72
Şekil 50 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), İşverenlerin İşe Alımda Zorluk Yaşayıp Yaşamadığı ve Yaşanılan Zorluklar (%) .	79
Şekil 51 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Zorluk Yaşayan İşverenlerin Bu Duruma Dair Çözümleri (%).....	81

YÖNETİCİ ÖZETİ

TR21 Bölge İş Pazarı Değerlendirmesi (Bölgesel İşgücü Piyasası Analizi) nicel ve nitel veri toplama araçlarının birlikte analiz edildiği bir araştırmanın sonuçları baz alınarak hazırlanmıştır. Araştırmada Mayıs-Ekim 2016 tarihleri arasında işverenler, yükseköğretim öğrencileri, yeni mezunlar, meslekî ve teknik eğitim lisesi öğrencileri, genç işsizler, çalışanlar, ebeveynler, öğretmenler, akademisyenler ve okul yöneticileri ile toplam 7542 görüşme ile aynı tarihlerde yüksek öğretim öğrencileri, çalışan ve çalışmayan yüksek öğretim mezunları, bölge illerindeki ticaret ve sanayi oda başkanları, organize sanayi bölgelerinin yöneticileri, sürekli eğitim merkezi yöneticileri, İŞKUR yöneticileri, üniversite yöneticileri, kariyer merkezleri yöneticileri ve uzmanları ile 19 odak grup toplantısı ve 12 derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

Nicel ve nitel verilerin bir arada sunulduğu bu raporda farklı aktörlerin bakış açılarının da bir arada değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu sayede bölgesel iş gücü piyasasının gelişimi ve bu piyasanın içinde yer alan iş gücü hareketlerinin izlenmesine katkıda bulunularak, bölgesel politikaların etkin olarak hazırlanabilmesi için temel oluşturulması hedeflenmiştir.

TR21 bölgesi sadece coğrafi anlamda değil, beşerî ve iktisadî parametreler ile birlikte ele alındığında Türkiye'nin genel yapısında farklı bir konuma sahiptir. Söz konusu farklılıklar özellikle demografik verilerde kendisini göstermektedir. Bölgede nüfus artış hızının azalmış olduğu, bu bağlamda Türkiye'nin genelinde yaşanan demografik dönüşüm sürecinin TR21 bölgesinde tamamlandığı görülmektedir. Genç nüfusun genel nüfus içindeki payının azalması ile birlikte gelişkin bölgelerin temel dinamiği olarak dışarıdan emek göçü, TR21 bölgesinin de karakteristik özelliklerinden biridir. Dışarıdan göç, bölgenin iktisadî anlamda en gelişkin ili olan Tekirdağ'da özellikle yoğun şekilde kendisini hissettirmektedir.

Bölge sanayisinin lokomotif gücü tarıma dayalı, gıda ürünleri imalatıdır. Bu dinamik tarihsel süreç içerisinde gelişerek İstanbul'daki sanayi yatırımlarının da bölgeye kaymasıyla yeni bir sınıf üretim deseni ortaya çıkmıştır. TR21 bölgesinde en fazla iş yerine sahip olan alt sektör "Gıda Ürünleri İmalatı"dır". Bu sektörü "Bitkisel ve Hayvansal Üretim ile Avcılık ve İlgili Hizmet Faaliyetleri" ve onu da Makine ve Ekipmanların Kurulumu ve Onarımı" ile "Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı" alt sektörleri izlemektedir.

Müteşebbisler açısından TR21 bölgesinde yatırım yapmak için en önemli motivasyon kaynağı bölgenin ulaşım ve diğer altyapı özelliklerinin oldukça gelişkin olmasıdır. İstanbul'da inşaatı devam eden üçüncü havaalanı ile Tekirdağ limanının açılması ile birlikte TR21 bölgesinin ulaşım olanakları daha da iyileşecektir.

Türkiye'nin önemli sanayi bölgelerinden olan TR21'de devlet teşviklerinin olmaması sıklıkla dile getirilen bir durumdur. Var olan desteklerin ve teşviklerin de özellikle Tekirdağ ilinde yoğunlaşmasına da dikkat çekilmektedir.

Bölgedeki sanayi kuruluşlarının yaşadığı en önemli sıkıntılardan birisi de açık iş (pozisyon) fazlalığıdır. TR21, Türkiye'de en yüksek açık iş (pozisyon) oranına sahiptir. Özellikle sanayi tesislerinde yaşanan bu sıkıntının temel gerekçelerinden birisi, emek pazarındaki "ara eleman" talebinin arz tarafından karşılanamaması, bir diğer ifade ile, emek pazarında ara eleman eksikliğidir. Öte yandan, mavi yakalı ara eleman konusunda eksiklik yaşanırken, beyaz yakalı işlerde arz tarafında yaşanan yığılma da dikkat çekicidir.

Emek pazarında yer alan genç nüfus farklı sosyal, kültürel ve iktisadî saiklerden ötürü mavi yakalı ara eleman kadrolarından çok, beyaz yakalı işlere itibar etmektedir. Mavi yakalı işlerdeki reel ücretlerin beyaz yakalı işlere göre daha düşük olması bu durumun iktisadî gerekçesidir. TR21 bölgesinde ortalama maaş beklentisi ile işverenlerin giriş pozisyonları için teklif ettikleri maaş arasında önemli bir uçurum söz konusudur. Kırsal gelirin halen önemli bir iktisadî girdi olarak devamını sürdürdüğü TR21 bölgesinde, genç iş gücü düşük ücretlerle sanayide çalışmaktansa, tarımsal aile işletmelerinde çalışmayı yeğleyebilmekte ya da başka bölgelerdeki, özellikle İstanbul'daki, emek pazarında iş aramaya yönelmektedir.

Öte yandan, başta aile yapısı olmak üzere bölgedeki sosyal ve kültürel eğilimler de, emek piyasasındaki bu durumun nedenlerinden biridir. Bölgedeki korumacı ve kollayıcı aile yapısı genç nüfusun mavi yakalı işlerden ziyade beyaz yakalı işlere rağbet etmesi sonucunu beraberinde getirmektedir.

Beyaz yakalı işlerde bir yoğunlaşma yaşanırken; mavi yakalı işlerde sadece emek arzı eksikliği değil, meslekî bilgi ve beceri yetersizliği de bölge sanayisinin önemli bir sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Açık işleri dolduracak nitelikte meslekî beceriye sahip iş gücü arzının eksikliği ile birlikte yeterli iş tecrübesi eksikliği de önemli bir sorundur. Yükseköğretimde edinilen formasyonla, bölgedeki sanayinin ihtiyacı arasında önemli bir uçurum söz konusudur. Öğrencilerin iş gücü piyasasına giriş ile ilgili temel beklentisi öğrenim gördüğü bölüm ile ilişkili bir alanda çalışabilmek için gerekli ve yeterli ortamı yakalayabilmektir. Bu bağlamda, özellikle üniversite giriş ve yerleştirme sınavında yapılan tercihler, öğrencilerin kariyer planlamasında önemli bir yere sahiptir. Hatta öğrencilerin kariyer planlamasında üniversite ve bölüm tercihi üniversite eğitiminin niteliğinden daha önemli bir yere sahiptir.

Öğrenciler ve mezunlar, kariyer mefhumunu genel olarak meslekte hayal edilen yere gidilirken kat edilen yol veya tırmanılan basamaklar olarak algılamaktadır. Yapılan toplantılarda öğrencilerin ve mezunların kariyer algısının iş gücü piyasasına adım attıkları an başlayan bir süreç olarak ifade etmeleri ilgi çekici bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, öğrencilerin iş gücü piyasasında yer almadan önce kariyer planlaması dışında kalmaları, kariyer planlama sürecinin geç başlaması anlamına gelmektedir.

Üniversite eğitiminden beklentilerin oldukça yüksek olduğu yapılan araştırmada görülmektedir. Fakat mezuniyet aşamasında, hatta mezuniyet yaklaşırken bu beklentinin düştüğü de görülmekte olup, bir anlamda “yaşamın gerçekleriyle” yüzleşme aşamasında üniversite eğitiminin emek pazarındaki talebi karşılamakta yeterli olmadığına farkına varılmaktadır. Mezuniyet süreciyle birlikte öğrenciler aldıkları eğitimi yeterli bulmamakta, müfredatın uygulama/pratik yönünün eksik olduğunun da farkına varmaktadır. Burada dikkat çeken bir husus da işverenlerin de üniversite eğitiminin yetersizliğinden ve uygulama/pratik eksikliğinden yakınmalarıdır. Bir anlamda, öğrenciler mezun olduklarında, ya da mezuniyet sürecine girdiklerinde üniversite eğitimi ile ilgili görüşleri işverenlerin bakış açısına yaklaşmaktadır.

Araştırma esnasında işverenlerin emek pazarında önem verdikleri bilgi ve becerilerle üniversitelerin ve öğrencilerin önem verdikleri bilgi ve becerilerle uyumadığı ortaya çıkmaktadır. Öğrenciler ancak mezuniyet sürecinde bu durumun farkına varmaktadır. Bu bağlamda, akademik yapının da iş gücü piyasasını tanımadığı sürekli olarak hem işverenler hem de mezunlar tarafından sıklıkla ifade edilmiştir.

TR21 özelinde dikkat çeken bir başka konu ise işverenler ile mezunların ve kısmen de öğrencilerin bölgedeki üniversitelerdeki eğitimin kalitesini sorgulama eğilimleridir.

Öğrencilerin uygulama/pratik alanındaki yeterliliklerini çalışma hayatında aktif olarak yer almadan önce kazanmaları mümkün görünmemektedir. Öğrenim sürecinde uygulama/pratik yeterlilik kazanmanın en önemli araçlarından biri de stajdır. Öğrenciler iş dünyasının beklentileri ve kendi becerilerinin iş dünyasına uygunluğunu staj döneminde sınavabilme şansına sahip olmaktadır. Staj, sadece tecrübe kazandırmak değil, öğrencilerin iş dünyasıyla ilişki kurabilmeleri için de önemli bir işleve sahiptir. Öte yandan, staj süreci hem işverenler hem de öğrenciler tarafında sorunlu bir alan olarak göze çarpmaktadır. Her ne kadar hem öğrenciler hem de işverenler emek pazarında stajın önemini farkında olsalar da uygulamadaki sıkıntılar, mevcut yönetmeliklerin uygulanmasındaki engeller, staj sürecinin genel olarak sorunlu bir alan olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu durum hem işveren hem de öğrencilerin staj motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Tüm bahsedilen sorunlarına rağmen, staj süreci emek pazarındaki arz ve talebin ilk temas noktası olması açısından fevkalade öneme sahiptir. Staj sürecinin tüm taraflar için daha etkin ve etkili işletilebilmesi için bu sorunların tek tek gözden geçirilmesi ve azaltılması gerekmektedir. Sorunların asgari hale getirilmesi ve sistemin işlerliğinin artması, öğrencilere emek piyasasının tanıtılması açısından motivasyon sağlayacaktır.

Stajın yanı sıra üniversitelerdeki kariyer hizmetleri de öğrencilerin iş dünyasını tanımada çok önemli bir etkiye sahiptir. Öte yandan öğrencilerin kariyer hizmetlerine sadece mezuniyet sürecinde, hatta mezuniyet sonrasında itibar etmeye başlamaları bu konuda bir gecikmeye işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, kariyer etkinliklerinin öğrencilerin aktif (etkin) katılımına açık olmayan, katılımcıların edilgen konumda olduğu seminer ve konferans benzeri etkinliklerle sınırlı olması da var olan kariyer hizmetlerinin önemli kısıtlarıdır. Yakın dönemde öğrencilerin etkin bir biçimde yer aldığı staj fırsatları, değişim programları, rehberlik ve eğitim gibi hizmetlere daha da ağırlık verilmeye başlanması bu anlamda olumlu bir değişimdir. Söz konusu yeni bakış açısıyla birlikte sürekli olarak şikâyet edilen bir konu olarak öğrencilerin kariyer etkinliklerine katılımının artırılmasının sağlanabilmesi de olasıdır.

Öğrencilerin kariyer etkinliklerine katılımında üniversitelerdeki öğrenci kulüpleri ve toplulukları önemli bir işleve sahiptir. Üniversite öğrencileri arasında yatay bir örgütlenme şeması olarak karşımıza çıkan öğrenci kulüp ve toplulukları, kariyer etkinliklerine katılımı arttırmaya yönelik önemli araçlar olarak kullanılabilme potansiyeline sahiptir.

Öğrenci kulüp ve topluluklarının bir diğer işlevi de öğrencilerin beşerî yeteneklerine, kültürel formasyonlarına yaptığı önemli katkılardır. Gerek küresel ölçekte gerekse de Türkiye özelinde sadece eğitim alanında değil, eğitim sonrasında öğrencileri iş dünyasına en iyi hazırlayan üniversiteler aynı zamanda sosyal ve kültürel atmosferi en zengin üniversitelerdir. Öğrencilerin bilimsel anlamda başarılarının ardında yatan, çözümleyici (analitik) zekâ yapısına sahip olmasını sağlayan veya geliştiren önemli bir etken de sosyal ve kültürel faaliyetlerle harmanlanmış bir eğitim sürecidir.

Her ne kadar işverenler açısından emek pazarındaki arzın teknik bilgisi ve tecrübesi en önemli etkenler olsa da genç iş gücünün beşerî ve kültürel gelişkinliği de özellikle kurumsallaşmış firmaların insan kaynakları departmanlarının önemseydiği bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek yüksek okullarının üniversitelerdeki sosyal ve kültürel atmosferine dâhil olmadığı da bilinmektedir. Özellikle TR21’de “ara eleman” eksikliğinin en önemli sorunlardan biri olarak belirlendiğini ve MYO’ların da bu eksikliğin giderilmesindeki en önemli kaynak olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda, bu durum MYO öğrencileri açısından emek pazarında önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Öğrenci kulüp ve topluluklarının yanı sıra, mezun derneklerinin de öğrencilerin iş dünyasına eklemlenmesi sürecinde önemli bir aracı konumunda oldukları da bilinmektedir. Bölüm bazında kurumsallaşmış bir mezun-öğrenci iletişimi, öğrencilerin iş dünyasını tanımada önemli olanaklar yaratabilme potansiyeline sahiptir. Mezun derneklerinin bölüm bazında kurumsallaşmasının bir parçası olarak “mezun izleme” sistemine benzer bir ilişki ağının, ortak bir portalin kurulmasının hem mezunlar hem de öğrenciler için önemli olacağı düşünülmektedir.

Mezuniyet sonrasında öğrencilerin en çok başvurdukları iş arama aracı, özgeçmiş oluşturdukları ve ilk iş arama deneyimlerini yürüttükleri çevrimiçi portallardır. Öte yandan, her ne kadar öğrenci, mezun ya da işsizler büyük oranda çevrimiçi portallarda iş arasa da, işverenler arasında çevrimiçi portalların kullanımının düşük olması emek pazarında önemli bir iletişim sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenlerin bu eğiliminin, öğrencilerin de iş arama süreçlerine yön verdiği düşünülmektedir. Nitekim günümüzde mezuniyet sonrası iş aramak için geleneksel ilişki ağlar hâlâ tercih edilmektedir. Bu bağlamda “torpil ve adam

kayırmacılık" şikâyet edilen konulardır. Çoğunlukla "torpil ve adam kayırma" ile "referans" mefhumları birbirine de karıştırılmaktadır.

İŞKUR'un çevrimiçi portalı de yapısal olarak önemli bir işleve sahiptir, fakat her ne kadar İŞKUR iş arama sürecinde önemli bir kurum olarak karşımıza çıksa da, İŞKUR programlarının süreklilik göstermemesi, sürdürülebilir nitelikte olmadığına ilişkin düşünce ve özellikle de İŞKUR'un üniversite mezunlarına yönelik bir kurum olmadığı algısı, üniversite mezunları için İŞKUR'un önemli bir iş arama aracı olmaması sonucunu doğurmaktadır.

Öğrencilerin çoğunlukla özel sektörden ziyade iş güvencesinin olduğu, çalışma saatleri, mesai gibi mefhumların daha düzenli olduğu devlet memurluğunu özel sektörde çalışmaya yeğledikleri de tespit edilmiştir.

Her ne kadar bölgede girişimcilik için gereken sermaye birikimi mevcut olsa da bölgedeki sosyal ve kültürel yapının bir yansıması olarak "risk almak"tan kaçınılması nedeniyle yeterli düzeyde değildir. Nitekim araştırmada iş arayanların %6'sının, yeni mezunların ise sadece %3'ünün kendi işlerini kurmak istedikleri göze çarpmaktadır.

Öğrencilerin genel olarak kariyer merkezlerinden beklentilerinin yüksek olduğu görülmektedir. En büyük beklenti, kariyer merkezlerinin öğrencilere yönelik mentorluk işlevine sahip olması, öğrencilerin kişisel ve meslekî gelişimlerini destekleyecek, birey odaklı çözümler üretebilme potansiyelini destekleyen bir yapıya sahip olmasıdır. Her ne kadar öğrencilerin böyle bir beklentiye sahip olması kariyer merkezleri için önemli bir avantaj olarak görülse de, beklentinin karşılanamaması riski önemli bir sorun arz etme potansiyeline sahiptir.

İnteraktif kariyer planlaması, iş dünyası ile ilişkilerin sağlanması, mezunlarla iletişim kurulması, öğrenci topluluk ve kulüpleriyle ortak çalışma gibi etkinliklere hâkim bir kariyer merkezi yapılanması emek pazarındaki arz ve talep aktörlerinin beklentisidir.

1. AMAÇ

Bu raporun amacı Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti hükümeti ortak finansmanında Ecorys Mühendislik ve Danışmanlık liderliğindeki konsorsiyum tarafından uygulanan ve Trakya Kalkınma Ajansı'nın faydalanıcısı olduğu "Çok Paydaşlı Ortalık Modeli ile Kariyer Hizmetleri Verilmesi için Teknik Destek Projesi" kapsamında bölgedeki İşgücü Piyasası'nı analiz etmektir.

Araştırma çalışmasından elde edilen bulguların, Ocak 2016 tarihinde başlamış olup 20 ay süreyle uygulanacak olan söz konusu proje kapsamında Trakya Bölgesi'ndeki genç iş gücünün artırılmasına yönelik hazırlanacak eylem planına temel teşkil etmesi hedeflenmektedir.

Bu rapor, İPSOS tarafından hazırlanan Genç İşgücü Araştırma Raporu'nun bir tamamlayıcısı olacak şekilde hazırlanmıştır. Dolayısıyla elinizdeki rapor, Genç İşgücü Araştırma Raporu'nun tekrarından ziyade, rapor bulgularını netleştirerek genişleten bir rapor olması hedeflenmektedir.

Bu rapor ile, TÜİK ve İŞKUR tarafından derlenen iş gücü piyasası verilerinin sosyal boyutları da incelenerek tamamlanmaya gayret edilmektedir. Araştırma bulgularının bölgesel iş gücü piyasası politikalarını şekillendirmesi beklenirken, aynı zamanda politika yapıcılara değişen dinamiklerin gösterilmesine ve iş gücü arzındaki becerilerin talep edilen becerilerle eşleşmesinin de ortaya konulmasına çalışılmaktadır.

Aynı zamanda, TR21 bölgesini kapsayan bu iş gücü piyasası analizleri ile elde edilen bulgular, bölgedeki iş gücü piyasalarının etkili işlenmesini ve diğer yurt içi iş gücü piyasalarında özel grupları hedefleyerek iş gücü piyasasındaki dengesizliği düzeltmeyi amaçlayan ulusal iş gücü piyasası politika oluşturma sürecini de beslemesi beklenmektedir.

Son olarak, bölgesel iş gücü piyasası analizinin, yerel ve ulusal politika yapıcılara yardımcı olmasının yanında, bulgular geniş çapta kamuoyuna duyurulduğunda "iş şartları, kariyer planlama ve hazırlığı, eğitim öğretim olanakları, iş arama, işe alma ile iş yeri yatırım stratejileri hakkında aydınlatılmış planlar, seçimler ve kararlar almalarında da iş gücü piyasası katılımcılarına yol göstermesi" beklenmektedir.¹

¹Woods J, O'Leary C, İşgücü Piyasası Bilgilerinin Esasları

2. YÖNTEM

Raporda IPSOS tarafından derlenen nicel verilerle ve TANDANS Veri Bilim Danışmanlığı tarafından toplanan nitel veriler entegre edilmiştir.

IPSOS Mayıs – Ekim 2016 tarihleri arasında işverenler, yükseköğretim öğrencileri, yeni mezunlar, mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencileri, genç işsizler, çalışanlar, ebeveynler, öğretmenler, akademisyenler ve okul yöneticileri ile toplam 7542 görüşme gerçekleştirilmiştir. Yine aynı aylar arasında TANDANS Veri Bilim Danışmanlığı tarafından da yüksek öğretim öğrencileri, çalışan ve çalışmayan yüksek öğretim mezunları, bölge illerindeki ticaret ve sanayide başkanları, organize sanayi bölgelerinin yöneticileri, sürekli eğitim merkezi yöneticileri, Türkiye İş Kurumu yöneticileri, üniversite yöneticileri, kariyer merkezleri yönetici ve uzmanları ile 19 Odak Grup Toplantısı ve 12 Derinlemesine Görüşme gerçekleştirilmiştir.

Raporun hazırlanmasına temel olan ve aslında birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilse de koordinasyonunu yukarıda anılan projenin Teknik Yardım Ekibi ve Trakya Kalkınma Ajansı tarafından en üst düzeyde yapılan iki aracın ortak kullanımı "Karma Araştırma" olarak adlandırılmaktadır. Bu yöntem, niceliksel ve niteliksel verinin birbirine entegrasyonu ile yorumlanmasına imkân sağlayan 25 yıllık bir sosyal araştırma yaklaşımıdır.

Araştırmamızda da IPSOS'un yüz yüze ve telefonla anket uygulaması ile derlediği nicel veri ile TANDANS Veri Bilim Danışmanlığı'nın ise odak grup tartışmaları ve derinlemesine görüşmelerle elde ettiği nitel veri birlikte ve uyumlu bir şekilde çözümlenerek analiz edilmiştir.

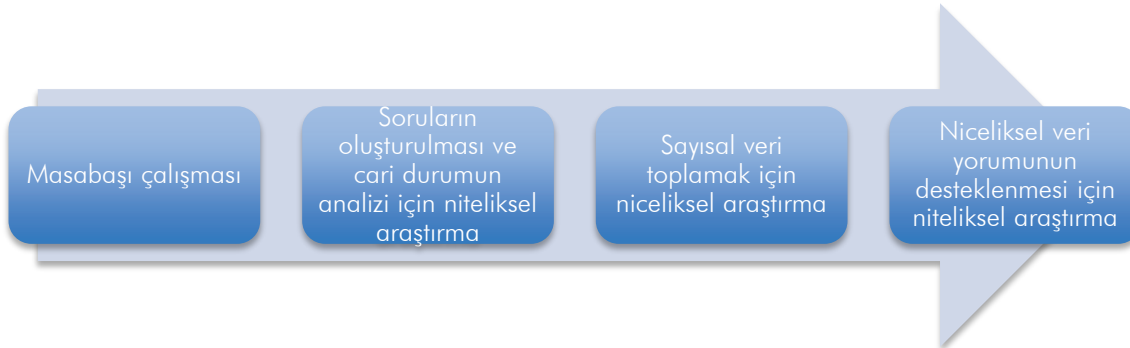
Aşağıdaki şekiller bu rapor kapsamında yapılan araştırma için araç olarak uygulanan araştırma yöntemini görsel olarak açıklamaktadır.

Şekil 1- Karma Araştırma



Karma araştırmadaki temel yaklaşım, niceliksel verinin açık kalan yönlerinin niteliksel veriden gelen tecrübeler, alışkanlıklar, uygulamalar ve diğer detayları aktaran bilgiler ile güçlendirilmesidir. Niceliksel veride tesadüfi veya sistematik hataların etkisiyle ortaya çıkan anlaşmazlıklar veya yanlışlıklar da niteliksel veriden gelen yorum ve detaylar ile yorumlanabilir. Bu araştırmaya konu olan çalışma kapsamında "Karma Araştırma", aşağıdaki şekilde gösterdiği gibi "Keşifsel Sıralı Tasarım" yöntemiyle uygulanmıştır. Ancak sorular proje teknik yardım ekibi ve Trakya Kalkınma Ajansı personelinin de katkıları ile hazırlanmıştır.

Şekil 2 - Keşifsel Sıralı Tasarım



2.1. Nicel Araştırma

Bu kapsamda yukarıda da belirtildiği üzere 2016 yılının Mayıs ve Ekim ayları arasında işverenler, yükseköğretim öğrencileri, yeni mezunlar, mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencileri, genç işsizler, çalışanlar, ebeveynler, öğretmenler, akademisyenler ve okul yöneticileri ile toplam 7542 görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin tamamı tabletler aracılığıyla yüz yüze gerçekleştirilmiş; sadece yeni mezunlarla yapılan görüşmeler telefon üzerinden yapılmıştır. Saha çalışması Mayıs – Ekim 2016 tarihleri arasında yürütülmüştür. Görüşmelere ilişkin detay bilgi aşağıdaki tabloda sunulmaktadır:

Tablo 1 – Nicel Araştırma Çerçevesi

İşverenler	TR21 bölgesinde Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli illerinde tarım, ormancılık ve balıkçılık, imalat ve konaklama yiyecek içecek ile seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili hizmetlerde faaliyet gösteren ve 1 ve daha fazla çalışana sahip işyerlerinde çalışan toplam 1024 iş yeri sahibi, iş yeri ortağı, iş yeri yöneticisi, insan kaynakları yöneticisi.
Yükseköğretim Öğrencileri	Trakya Üniversitesi, Kırklareli Üniversitesi ve Namık Kemal Üniversitesi'nde 4 yıllık lisans programı ve yüksekokul ile 2 yıllık meslek yüksekokul programlarında öğrenim gören 1208 öğrenci. Yükseköğretim öğrencilerinin örneklem dağılımı halen devam edilen kuruma ve program türüne göre yapılmıştır.
Yeni Mezunlar	Trakya Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi ve Kırklareli Üniversitesi'nde 4 yıllık lisans ve yüksekokul programı ve 2 yıllık meslek yüksekokul programlarından son 3 yıl içinde mezun olmuş (2013-2014-2015 yılları) 352 mezun.
Mesleki ve Teknik Eğitim Öğrencileri	Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli illerinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ile Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezlerinde öğrenim gören 1194 öğrenci.
İş Arayanlar	Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli illerinde eğitim durumuna bakılmaksızın 15-29 yaş aralığında 1253 genç işsiz.
Çalışanlar	Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli illerinde tarım, ormancılık ve balıkçılık, imalat ve konaklama yiyecek içecek ile seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili hizmetlerde faaliyet gösteren ve 1 ve daha fazla çalışana sahip işyerlerinde çalışan 1340 kişi.
Ebeveynler	Trakya Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi, Kırklareli Üniversitesi ile Meslek ve Teknik Anadolu Liseleri ve Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri ile Namık Kemal, Trakya ve Kırklareli Üniversiteleri'nde 2 yıllık ve 4 yıllık programlarda halen öğrenim gören 925 öğrencinin ebeveynleri.
Öğretmen, akademisyen ve yöneticiler	Trakya Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi, Kırklareli Üniversitesi ile Meslek ve Teknik Anadolu Liseleri ve Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri'nde görev yapan toplam 276 öğretmen/akademisyen ve okul yöneticisi.

2.2. Nitel Araştırma

Nitel verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında betimsel çözümlene kullanılmıştır. Betimsel çözümlene, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren nitel bir veri analiz türüdür. Bu çözümlene türünde araştırmacı görüştüğü bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek için doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir. Betimsel çözümlenmenin temel amacı, elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır. Bu çözümlenmeyle; görüşme yapılan bireyleri tanıttığı bulgular değerlendirilmiş, nitel araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelenen konunun derinlemesine keşfedilmesini sağlamıştır.

Bu bağlamda, araştırmacının niteliksel veri sağlamasına yönelik kısmında temel olarak iki teknik kullanılmıştır:

- Odak grup toplantıları (OGT),
- Derinlemesine görüşmeler (DG).

Tablo 2 – Nitel Araştırma İllere Göre Yapılan Toplantı Sayıları

Nitel Araç	Tekirdağ	Edirne	Kırklareli
Odak Grup Tartışması	8	5	6
Derinlemesine Görüşme	4	4	4

Bölgedeki üç ilde yukarıdaki tabloda gösterilen sayılarda gerçekleştirilen nitel veri toplama teknikleri aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmiştir.

Odak grup tartışmaları ve derinlemesine görüşmeler vasıtasıyla ile fikrine başvurulmuş kişiler ve kurumları ekte verilmektedir.

2.2.1. Odak Grup Tartışması

Odak grup tartışmalarının gerçekleştirildiği toplantılar ile;

- Bir kişinin dile getirdiği bir fikir, bir diğeri tarafından geliştirilebilmekte ve böylelikle detaylı bilgilere ulaşılabilir.
- Odak grup tartışmaları, birçok konuda zengin bir bakış açısı ya da geniş bir perspektif sağlayabilmekte ve büyük resmi görmeyi kolaylaştırır.
- Odak grup tartışmaları sayesinde araştırma sorularına yanıt oluşturacak zengin bilgiler toplanabilmektedir.

Moderatörün belirlenmesi ve görevleri: Moderatör, önceden belirlenmiş bir tartışma akışı çerçevesinde grubu yönlendirerek belirlenen zaman diliminde hedeflenen bilgileri derleyen kişidir. Moderatörün sorumluluğu, gruba net ve açık sorular sormak, insanların düşüncelerini ortaya çıkarmaya ve grup üyelerinin etkileşimine yardımcı olmak ve herkese konuşma şansı tanımadır. Kısa zamanda zengin bilgilerin toplanması için moderatörün konuyla ilgili iyi hazırlanmış açık uçlu sorular sorması oldukça önemlidir. Moderatör seçimi odak grup görüşmelerinin verimli geçmesi açısından çok önemlidir.

Bu araştırma sırasında moderatörler görüşmeler esnasında aşağıdaki hususlara özen göstermişlerdir. Bunlar:

- Araştırılan konuya hâkim olmak,
- Katılımcıları araştırma hakkında doğru bilgilendirebilmek,
- Açık uçlu sorular sorarak tartışmayı teşvik etmek,
- Katılımcıların söylediklerinin arka planını ortaya çıkarmak için irdeleyici sorular sormak,
- Tartışma esnasında tüm katılımcıların görüşlerini eşit şekilde aktarabilmesine olanak sağlamak,
- Katılımcıların hal ve hareketlerini, katılımcı oldukları veya çekimser kaldıkları soruları/konuları takip edebilmek,
- Sıcakkanlı ve samimi bir tavır sergilerken gereken mesafeyi de korumak,
- Katılımcılara ihtiyaçlarına ya da özelliklerine duyarlı olmak,
- Tartışmalar esnasında kişisel görüş bildirmemek,
- Sözel ya da sözel olmayan davranışlarından dolayı katılımcıları yargılamamak,
- Beklenmeyen durumlara karşı hazırlıklı olmak.

Yaşanabilecek olası bilgi kayıplarını önlemek amacıyla görüşme esnasında görüşmecilerin rızası alınarak ses kaydı alınması tercih edilmektedir. OGT'ler dökümü alınırken ses kayıtlarından konuşanın kim olduğu anlaşılacağı için raportör görüşme notlarını konuşan kişilere (oturma planı, numaralandırma, vb.) göre almıştır.

OGT'ler ortalama 1,5 ile 2 saat arası sürmüştür. Görüşülen kişinin görüşmeciye verdiği bilgiler gizli tutulmuştur.

2.2.2. Derinlemesine görüşmeler

Derinlemesine görüşmeler için kullanılan yöntem, farklı bakış açısı ve deneyime sahip kişilerden konuya ilişkin derinlemesine bilgi alınmasını amaçlar. Görüşmeci, bilgi alınması istenen konu ve başlıklara sadık kalarak, önceden proje ekibi tarafından hazırlanan soruları sormakla yükümlü tutulmuştur. Görüşmeci, görüşme esnasında soruların cümle yapısını ve sırasını görüşmenin gidişatı doğrultusunda kendi inisiyatifiyle değiştirerek görüşmelerin daha verimli ilerlemesini sağlayacaktır.

Derinlemesine görüşme esnasında not tutulması, bilgi kaybı olmaması açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak, görüşme esnasında not tutulması hem zaman kaybına hem de görüşme akışının bozulmasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı yaşanabilecek olası bilgi kayıplarını önlemek amacıyla görüşme esnasında ses kaydı alınması tercih edilmiştir. Görüşme başında görüşülecek kişiye gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra, kişinin rızasına göre ses kaydı alınmış, rızası olmadığı durumlarda sadece not tutulmuştur.

Derinlemesine görüşmeler yaklaşık 30 dakika ile 1,5 saat arasında sürmüştür.

Derinlemesine görüşmeler esnasında araştırmacılar tarafından;

- Soruların anlaşılır biçimde sorulması,
- Soruların ağır ağır ve önemli noktalar vurgulanarak okunması,
- Sorudan soruya geçerken yanıtlar için elverişli zaman aralıklarının bırakılması,
- Sorular arasında uygun geçişlerin sağlanması,
- İstenen yanıt alınca hemen yeni bir soruya geçilmemesi,
- Görüşülen kişinin açıklamasını bitirmesinin beklenmesi ve gerekirse detaylandırılması,
- Son yanıt alındıktan sonra bile görüşmenin hemen bitirilmemesi, konuşmalara işbirliği ilişkileri uyarınca son verilmesi hususlarına dikkat edilmiştir.

2.2.3. Masa başı çalışması

Anket çalışması ile elde edilen veriler dışında, yapılan iş gücü piyasası analizini daha fazla genişletebilmek amacıyla niteliksel araştırmadaki bulgularla birlikte çözümlenmesi gereken bazı nicel veriler de masa başı çalışmayla elde edilmiştir. Bu veriler Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'ndan temin edilmiştir.

2.3. Araştırma etiği

Trakya Kalkınma Ajansı için tasarlanan bu araştırmanın tüm bulgularının kullanımı Trakya Kalkınma Ajansı inisiyatifindedir. TANDANS Teknoloji Danışmanlık Analiz A.Ş. bağlı bulunduğu uluslararası ve ulusal meslek kuruluşları (ISO 9001, ISO 20152) tarafından belirlenen GİZLİLİK KURALLARI ile Birleşmiş Milletler ETİK KURALLARINA riayet etmektedir. Bu çerçevede, temel veri toplama çalışması bulgularını bu çalışmadan sorumlu yöneticileri ve danışmanlar dışında üçüncü şahıslara kesinlikle iletmeyecektir.

Projenin tüm safhalarında oluşacak bilgi ve belgeler gizli tutulacaktır ve üçüncü şahıslarla kesinlikle paylaşılmayacaktır.

Veri toplama çalışmaları kapsamında kullanılacak elektronik posta ve diğer iletişim adresleri ve telefonlar başka herhangi bir araştırmada veya ticarî faaliyette kesinlikle kullanılmayacaktır.

Bu çalışmada yer alan tüm danışmanlar ve araştırmacılar, “inançlara, özel hayata (mahremiyet), davranış biçimlerine ve geleneklere karşı hassas olma ve değerlendirme çalışmasına dâhil olan tüm hedef gruplarla ilişkilerinde dürüst davranma” ve “bireylere saygı çerçevesinde iletişim kurma”, “isimlerin ve kişisel bilgilerin gizliliğini koruma” ilkelerine azami dikkat göstermişlerdir.

Gerek DG yapılan kişilere gerekse de OGT katılımcılarına görüşme ve toplantılardan önce kendilerine konu hakkında gerekli bilgilendirmenin yapılması için standart prosedürler uygulanmıştır. Görüşülen kişiler ve OGT katılımcılarına araştırmanın amacı ve nedeni ile ilgili bilgilendirme yapılmış, görüşülen kişi ve katılımcılarının bu konudaki soruları itina ile yanıtlanmıştır.

Bunun dışında, görüşmelerde ve toplantılardaki ses kaydı görüşülen kişi ve toplantı katılımcılarının rızasıyla alınmıştır. Görüşülen kişilere ve toplantı katılımcılarına, ses kayıtlarının sadece raporlandırma sürecinde kullanılacağı, kayıtların üçüncü kişiler ile kesinlikle paylaşılmayacağı iletilmiştir.

2.4. Araştırma Sürecinde Karşılaşılan Kısıtlar ve Sorunlar

Hem nicel hem de nitel araştırma sürecinde araştırmanın saha sürecini etkileyen diğer sorunlarla da karşılaşmıştır. Bu sorunları genel olarak üç grupta toparlayabiliriz. Araştırma sürecini etkileyen önemli sorunlardan biri ülke gündemindeki terör olayları ve 15 Temmuz darbe girişimidir. Terör olayları ve darbe girişiminin yansımaları araştırmamızda da yansımaları bulmuş, her ne kadar DG ve OGT’lerin içeriği bu süreçlerle ilgili olmasa da sürecin yarattığı çekingenlik hem anketörlerde hem de zaman zaman derinlemesine görüşme yapılan kişilerde ve toplantı katılımcılarında kendisini hissettirmiştir.

Nicel araştırma sürecinde resmi izin süreçleri anketlerin kampüslerde gerçekleştirilmesi nedeniyle planlanandan uzun sürmüştür. Okullara giriş sürecinde IPSOS saha yönetim ekiplerinin üniversite yönetimleri ile izinleri yakın takibi sayesinde bu sorun aşılmıştır.

Saha sürecinin bir kısmı okullardaki sınav dönemine denk gelmesi nedeniyle bu dönemlerde saha planlanandan yavaş ilerlemiştir, farklı günler ve günün farklı saatlerinde sahada bulunarak bu sorun minimize edilmiştir.

Mezun görüşmeleri için örneklem oluşturulması ve telefon ile mezunların aranması sürecinde öğrenci bilgilerinin gizliliği koşulu gereği bir takım bürokratik adımların atılması gerekmiştir. Bilgisayar destekli telefon anketi ile yapılan görüşmelere ilişkin mezun örneklemine tesadüfi seçimi ve görüşmelerin okullarda belirlenecek ofislerde yapılması için gerekli izinlerin alınması ve hazırlıkların yapılması zaman almıştır. Öte yandan görüşmelerin yapılması için oda, teknik ekipman ve internet bağlantısı gibi hazırlıkların yapılması için de ek zaman ihtiyacı doğmuştur.

Bunun yanı sıra, özellikle toplumsal araştırmalara olan ilgi eksikliği de genel olarak OGT katılımlarının sağlanmasında zorluklara neden olmuştur.

Günümüzde özellikle iş dünyasındaki sosyo-ekonomik etkenlerin çözümlenmesi için benzer ve hatta aynı konularda birçok araştırma yapılmaktadır. Farklı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan araştırmalarda kimi zaman aynı işverene benzer soruları içeren görüşmeler ve anket uygulamaları yapılabilmektedir. Bundan dolayı özellikle işverenlerin bu tarz araştırmalara karşı bir direnç geliştirdiği, mümkün mertebe bu tarz araştırma etkinliklerine katılmak istemedikleri gözlemlenmektedir.

Çalışma örnekleme çok fazla sayıda farklı hedef kitleyi kapsamaktadır. Toplam örneklem büyüklüğü ise bölgesel bir işgücü analizi için son derece yeterli düzeydedir. Öte yandan, çalışmanın kapsadığı hedef kitle sayısının fazla olması, her bir hedef kitle bazında ilçe ayırımında örneklem sayısı itibarıyla istatistikî olarak anlamlı farkları gösterebilecek çıkarımlara imkân tanımamaktadır.

3. BÖLGESEL İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ

Bölgesel politikaların etkin olarak üretilebilmesi için bölgesel iş gücü piyasasının gelişimi ile bu piyasanın içinde yer alan iş gücü hareketlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi çok önemlidir.

Yöntem bölümünde de belirtildiği gibi bu araştırma kapsamında nicel ve nitel veri toplayacak araçlar kullanılmıştır. Bu araçlarla derlenen bilgiler birbirleriyle entegre edildiği gibi aynı zamanda resmi istatistik göstergeleri ile de uyumlaştırılmıştır.

Ancak bu analizler, piyasanın bileşenleri olan işçi ve işveren ile işçilere bilgi ve beceriler kazandırarak piyasaya entegre eden eğitimcileri ve hatta ailelerinin görüşleri ile de çok boyutlu hale getirilmiştir.

Analizin resmi istatistik verisine dayalı tarafı ise Trakya Kalkınma Ajansı tarafından yapılması talep edilmiş olan nicel ve nitel çalışmalarla desteklenmekte ve bu analizi ortaya tüm aktörleri kapsayan gerçek bir bölgesel iş gücü piyasası analizine dönüştürmektedir.

Trakya Bölgesi için “Bölgesel İşgücü Piyasası Analizine” geçmeden önce tanımsal olarak bölgesel iş gücü piyasası analizi ve bu analizin boyutları tartışılmaktadır.

3.1. Bölgesel İşgücü Piyasası Analizi

Bölgesel iş gücü piyasası analizi, analizin yapıldığı bölgede mevcut herhangi bir açık işte belirtilen görevlere uygun belli miktarda iş gücü hizmetlerinin bir ücret veya maaş karşılığında veya diğer sosyal faydalar karşılığında değiş tokuş edildiği bir yerdir. Bahsedilen bölgesel piyasa, o bölgede yer alan iş gücü hizmetleri tedarikçilerinin (çalışanlar) ve bunları talep edenlerin (işverenler) işler, çalışma koşulları ve ücret hakkında etkileşimine olanak tanıyan bir yapı sağlayan bir piyasadır.² Bu tür bir tanım, ulusal iş gücü piyasası kavramına da atıfta bulunmakla birlikte gerçekte coğrafi alan, sektör, meslek, beceri şartları ve diğer değişkenlere göre ayrılabilen tek bir piyasadan daha fazla iş gücü piyasası bulunmaktadır. Tabii ki burada bölgesel iş gücü piyasası analizini tamamen bölge ile soyutlamak mümkün olmamaktadır. Bunlar farklı iş gücü piyasalarını oluştursa da bunlar arasındaki sınırlar, işçilerin birinden bir diğerine akmasına olanak tanıyacak şekilde geçirgendir. Özellikle Trakya bölgesi, Türkiye'nin en dinamik iş gücü piyasası olan İstanbul'un hemen sınırında yer aldığı gibi bir sınır ve geçiş bölgesi özelliği de göstermektedir.

Politika uygulayıcılarının, bölgesel iş gücü piyasalarını analiz ederken, iş gücü piyasası katılımcılarının eylemleri ve etkileşimlerine odaklanmaları gerekmektedir. Piyasanın arz ve talep güçlerinin çalışmalarını kaplayan kırılmaları öğrenmeyi amaçlayan bu odaklanma, piyasanın hem arz hem de talep tarafını takip etmelidir.

3.1.1. Talep tarafı

İşgücü piyasasının talep tarafında tüm özel ve kamu firmaları ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar yer alır. Burada işverenler ya mal üretmeleri için işçi istihdam eder veya kendi hesaplarına çalışıyorlarsa bu görevleri kendileri yerine getirirler. Belli bir coğrafi alanda belli bir zamandaki iş gücü talebi, mevcut toplam iş sayısı ve işverenler tarafından yürütülen işe alım faaliyetidir. İşverenlerin iş gücü talebi, firma tarafından üretilen mal veya hizmetlere yönelik talepten çıkan “türev taleptir”. Modern bir ekonomide üretilen mal ve hizmetlerin geniş çapta oluşu ve bu üretimin gerektirdiği arz özelliklerinin çeşitliliğinden dolayı, işverenler arasındaki talep oldukça heterojendir.

Belli bir sektörde iş gücü talebini etkileyen faktörler arasında, üretimin mevcut ve beklenen düzeyi (ürüne olan talep ve üretimde kullanılan iş gücüne göre belirlenir); iş gücü maliyetleri (piyasadaki ücretler ve sosyal güvenlik katkıları gibi ücret dışı maliyetlerle ölçülür); sermaye mallarına yatırım düzeyi (o sektördeki üretimin sermaye-yoğunluğu ile ölçülür); üretimde kullanılan teknoloji ve o sektörde mesleki terimlerle tanımlanan işverenin aradığı beceriler gibi faktörler bulunur. Firmalar üretimi genişlettiklerinde veya işten ayrılan çalışanların yerine yenilerini aradıklarında iş olasılıkları doğar. Her ne kadar İŞKUR idari kayıtlarla işe alımın bir kısmına yönelik istatistik derliyor ve göstergeler üretiyor olsa da, bu rakamlar yalnızca İŞKUR hizmetlerini kullanan işverenlerin taleplerini yansıtmaktadır.

3.1.2. Arz tarafı

İşgücü piyasasının arz tarafında çalışan (istihdam edilmiş) ve çalışmayan (ekonomik olarak aktif olmayan veya işsiz) kişiler yer almaktadır. İşgücü talebinin firmaların ürettikleri mal ve hizmetlere yönelik talepten türemesi gibi, iş gücü arzı da diğer sebeplerin yanında firmaların ürettiği mal ve hizmetleri satın almak için birey veya hanenin gelir elde etme talebinden türemektedir. Arz tarafında, bireyler piyasada geçerli ücretlerle hizmetlerini nasıl ve nereye sunacaklarına veya sunup sunmayacaklarına karar verirler. İşgücü piyasası katılımcılarının arz özellikleri arasında cinsiyet, yaş, coğrafi alan, ailevi durum, eğitim seviyesi, iş başı eğitim ve iş tecrübesi, beceri türü ile seviyesi ve sağlık durumu gibi özellikler bulunmaktadır. Modern bir ekonomide iş gücünün arz özelliklerinin çeşitliliğinden dolayı, iş gücü arzının o ekonomideki iş gücü talebi kadar heterojen olması olasıdır.

Belli bir sektörde iş gücü arzı, piyasadaki ücretler, istenen becerileri elde etmek için gerekli eğitim, öğretim ve deneyim süresi, iş için başvurma, sektörde bulunan iş gücü havuzunun büyüklüğü, sendikaların varlığı ve gücü ve işsizlik sigorta programlarının seviyesine bağlıdır. Arz tarafının özellikleri, çalışan bireylerin işi (istihdam edilmiş veya serbest çalışan), sektöre göre (bireyin işverenin ne yaptığı), mesleğe göre (bireyin ne yaptığı) ve çalışma süresine göre (yarı zamanlı veya tam zamanlı) sınıflandırılabilir.

² Akyıldırım O., Bölükbaşı T., Leerenveld H., Öğüt N., “İl Düzeyinde İşgücü Piyasası Analizleri Rehberi”

Aynı zamanda çalışmayan bireyler iş gücü piyasasına bağlı olma derecelerine göre (ekonomik olarak aktif olmayan ve işsiz) ve iş gücü piyasasında yer almama sebeplerine göre sınıflandırılabilir. Ekonomik olarak aktif olan ancak işi olmayan iş gücü piyasası katılımcıları bir dizi iş arama yöntemine başvurur.

3.2. Bölgede İşgücü Piyasası Temel Verileri

Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli illerinin oluşturduğu TR21 bölgesine ait olan iş gücü piyasası temel verileri Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'ndan (İŞKUR) elde edilmiştir. Özellikle Türkiye İstatistik Kurumu verileri bölge bazında örneklenerek derlendiği için bu aşamadan başlamak raporun okuyucusuna bölge iş gücü yapısı hakkında da fikirler verebilecektir. İŞKUR verileri ise daha çok işveren temelli olması nedeniyle ilerleyen bölümlerde proje kapsamında yapılan ve sonuçları tartışılacak olan nicel ve saha araştırmasına da bir temel teşkil edecektir.

Bu araştırma kapsamında özellikle iş gücü piyasasını yansıtan 5 önemli veri kaynağı mevcuttur.

- 1) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS), 2015
- 2) Hane Halkı İşgücü Araştırması, 2016
- 3) Gençlerin İşgücü Piyasasına (GİA) Geçiş Araştırması, 2016
- 4) Tekirdağ, Edirne, Kırklareli İşgücü Piyasası Araştırmaları, 2016
- 5) Girişimci Bilgi Sistemi, 2015

Bu beş veri kaynağından ilk üçü TÜİK tarafından tutulmakta veya derlenmekte, dördüncüsü İŞKUR tarafından yapılmakta ve sonuçları yayımlanmaktadır. Ancak ne yazık ki belki de en önemli kaynaklardan birisi olacakken;örnekleme yöntemi nedeniyle "Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırması" sadece Türkiye için veri sağlamakta, bölgeler için veri sağlayamamaktadır. Bunların dışında verileri 8 kurum ve kuruluş tarafından ortaklaşa sağlanan ve Maliye Bakanlığı'nın bünyesinde tutulan Girişim Bilgi Sistemi ise il bazında özellikle işyerleri konusunda detay bilgi alınabilecek önemli kaynaklardan birisidir.

3.2.1. Demografik veriler

Bu bölümde, iş gücünün nüvesini oluşturan nüfusa ilişkin demografik değişkenler bölgedeki ve illerdeki yapıyı gösterecek şekilde kısaca verilmektedir. Öncelikle bölgedeki nüfus yapısını incelemek için cinsiyet ve yaş gruplarına ilişkin verianaliz edilmiştir. Bu analizi en temel ve görsel şekilde yapmanın yolu nüfus piramitlerinin incelenmesidir.

Bu piramitler nüfusun cinsiyete göre yaş gruplarına dağılımını gösteren grafiklerdir. Bir bölgenin nüfus piramitlerine bakılarak o bölgedeki nüfus yapısı, nüfus hareketleri, nüfusun yaş, cinsiyet ve hatta ekonomik durumu hakkında bilgi sahibi olunabilir. Nüfus piramitleri bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılıklar göstermektedir.

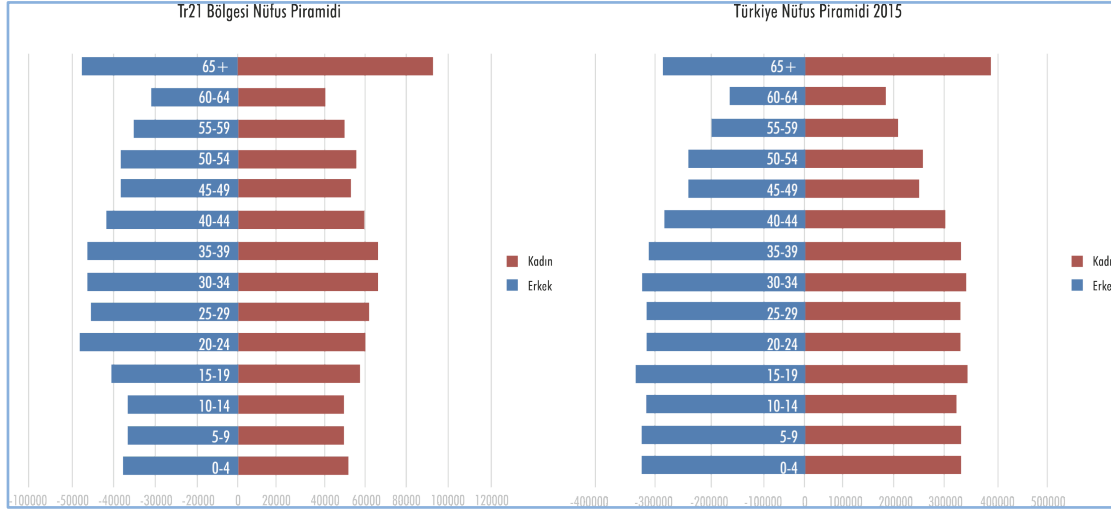
Nüfus piramitlerinde özellikle 15-64 yaş aralığı iş gücü potansiyelini gösterirken 0-14 ve 65 ve üstü yaş grupları ise bağımlı nüfusu göstermektedir.

Ancak gelişmemiş bölgelerde işsizliğin fazla olması dolayısıyla bağımlı nüfusun içine olgun nüfusunda girmesine neden olur. Genelde gelişmemiş bölgelerin nüfus piramidinde genç nüfusun fazla yaşlı nüfusun az olduğu görülürken gelişmiş ülkelerde bu durumun tersine genç nüfusun az yaşlı nüfusun fazla olduğu görülür.

Nüfus piramitlerinin sağ tarafı genelde kadın nüfusu sol tarafı ise erkek nüfusu gösterir. Gelişmiş bölgelerde yaşlı nüfusun içinde kadın nüfus oranının fazla olduğu, gelişmemiş ve gelişmekte olan bölgelerde ise erkek nüfus oranının fazla olduğu görülür. Yine gelişmemiş bölgelerde işsizlik dolayısıyla daha çok erkeklerin göç etmesi bu ülkelerin nüfus piramidinde kadın nüfus oranının daha fazla olmasına yola açar.

Aşağıdaki nüfus piramitleri 2015 yılında Trakya TR21 bölgesindeki nüfusun cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımını göstermektedir. Nüfus piramitlerinde dikkati çeken husus piramitlerin taban noktalarındaki farklılıktır. Türkiye piramidinde 0 yaştan 39 yaşa kadar olan beşli yaş gruplarında benzer büyüklük mevcuttur, sonrasında yaş gruplarına göre azalmalar görülmektedir.

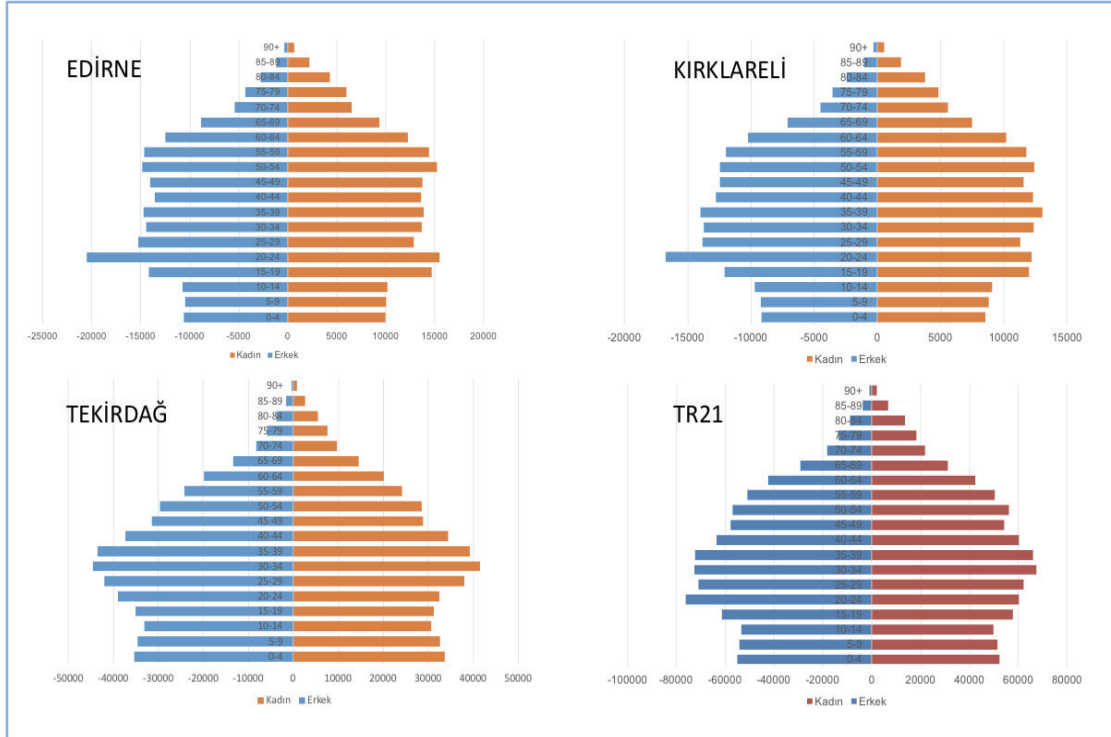
Şekil 3 – Türkiye ve Trakya TR21 Bölge Nüfus Piramitleri, 2015



Ancak TR21 nüfus piramidinde ise özellikle 0-14 yaş gruplarının yukarıdaki gruplara göre az olduğu dikkat çekmektedir. 15-19 yaş grubundan sonra ise bir artış görülmektedir. Bu nüfus piramidi gerileyen nüfus piramidi sınıfına girmekte olmasına rağmen, bu görünüme sahip olmanın temel nedenin şekil 4 ve 5'ten de görülebileceği gibi göç olabileceği düşünülmelidir. Bununla birlikte tüm bu analizlerden bölgenin nüfus dinamiklerini etkileyen ilin Tekirdağ ili olduğu da görülmektedir. Özellikle şekil 4, 7, 8 ve 9 bu ilimizin bölge nüfusuna olan etkisini net olarak göstermektedir.

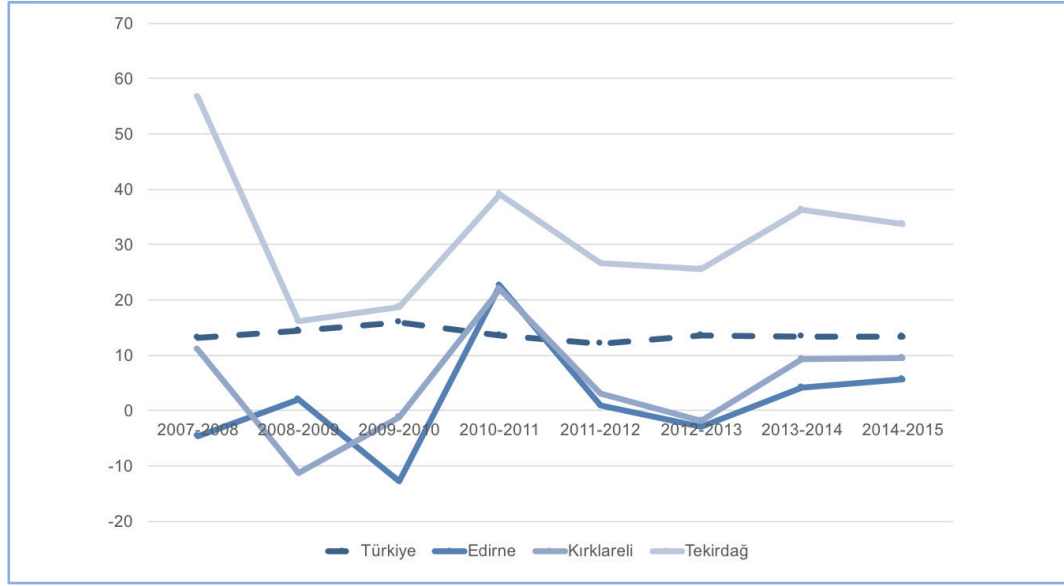
Bölgenin ve bölgede yer alan illerin nüfus piramitlerini gösteren şekil 4'te, Tekirdağ ilindeki çalışma potansiyeli yüksek nüfus yapısı görülmektedir. Özellikle 20-55 yaş grubunun yoğunluğu özellikle Edirne'ye göre yüksektir. Ancak Edirne ve Kırklareli illerinde 20-24 yaş grubundaki nüfus yoğunluğu da dikkat çekmektedir ki, bu yaş grubu bu illerdeki üniversitelerde öğrenim gören üniversite öğrencilerini temsil etmektedir.

Şekil 4 – Trakya TR21 Bölge ve İlleri Nüfus Piramitleri, 2015



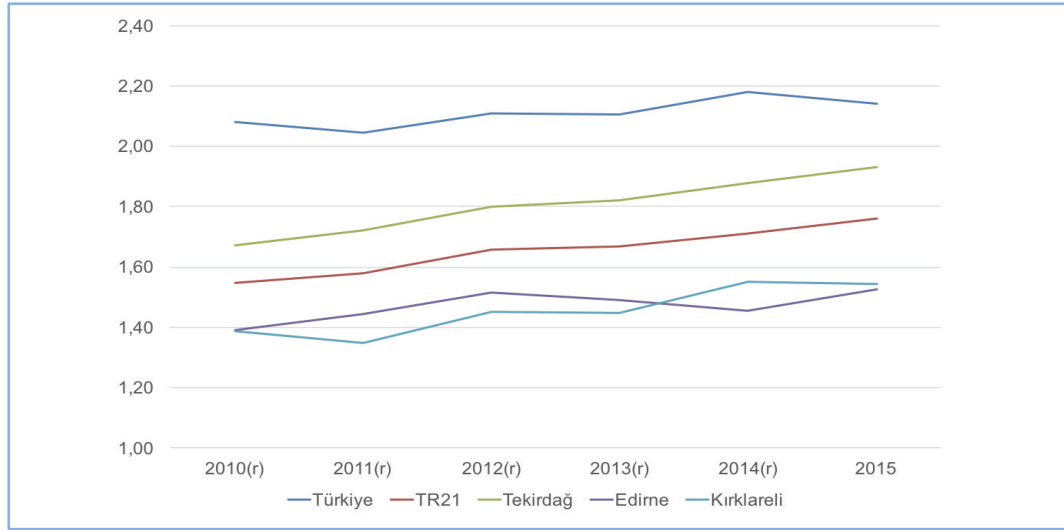
Yukarıdaki piramitten de görülebileceği gibi Tekirdağ nüfus yapısı dinamik gelişme potansiyeli çok yüksek bir nüfus yapısını göstermektedir. Çalışma potansiyeli yüksek, bağımlı nüfus düşük bir yapıya sahiptir. Bu yapı verimli kullanılabildiği takdirde Tekirdağ ilinin sosyo-ekonomik durumunun hızla daha fazla gelişmesi mümkündür. İlerideki bölümlerde açıklanacağı gibi bunun en önemli yöntemi girişimciliğin desteklenmesidir.

Şekil 5 – TR21’de Yer Alan İllerin Nüfus Artış Hızları, 2007 - 2015

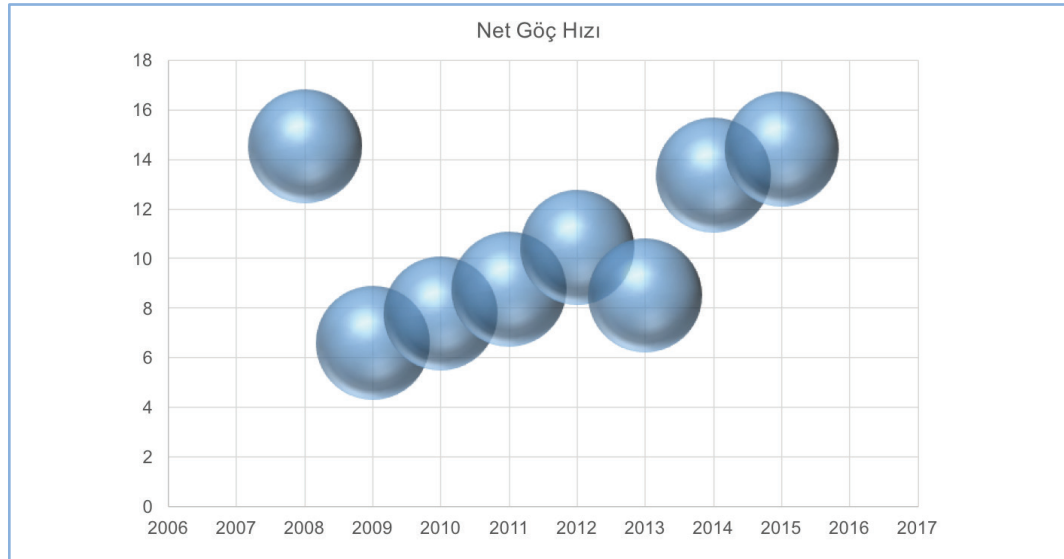


Şekilden görülebileceği gibi Türkiye'nin ortalama doğurganlık hızı hem bölge ortalamasının hem de bölgedeki illerin çok üzerindedir. Bölge içinde özellikle Edirne doğurganlık hızı açısından Türkiye'de en alt sırada olan ildir. Kırklareli'nin doğurganlık hızı da Edirne'ye benzer bir eğilim göstermektedir. Doğurganlık hızında bölge ortalamasını biraz daha yukarıya taşıyan il Tekirdağ'dır. Tekirdağ'ın bu özelliği göç almasından ileri gelmektedir.

Şekil 6 – Türkiye ve Trakya TR21 Doğurganlık Hızları, 2010- 2015



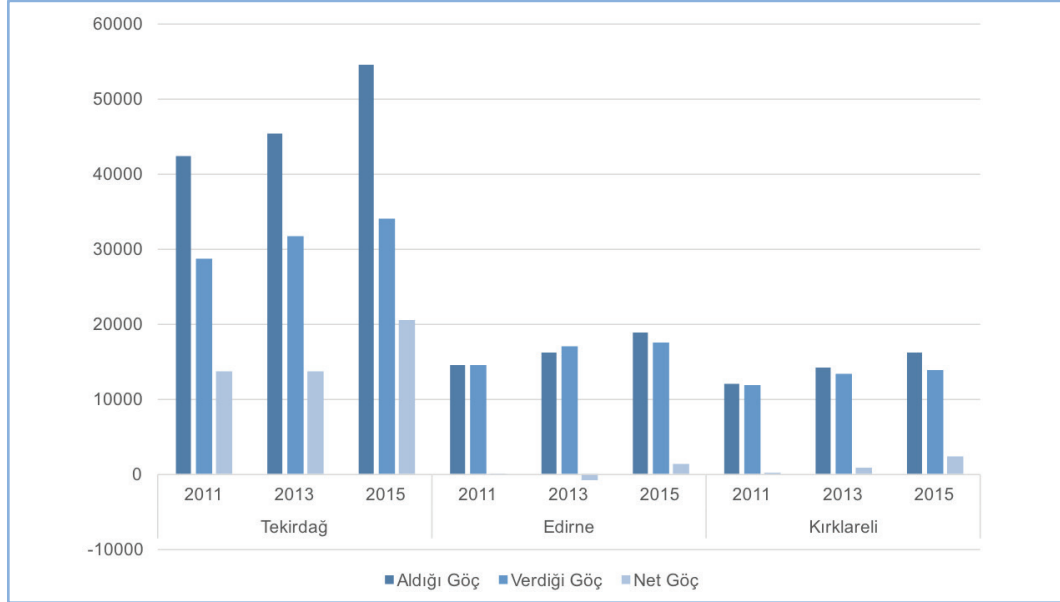
Şekil 7 – Türkiye ve Trakya TR21 Net Göç Hızları, 2008 - 2015



Bölgedeki net göç hızı yukarı yönlüdür. Şekil 8'de de görülebileceği gibi biraz daha detaya indiğimizde, Edirne ve Kırklareli'nin bölgedeki eğilimin tersine göç alma oranlarının hayli düşük olduğu ve nüfuslarını zorlukla koruyabildiği görülmektedir. Bunun

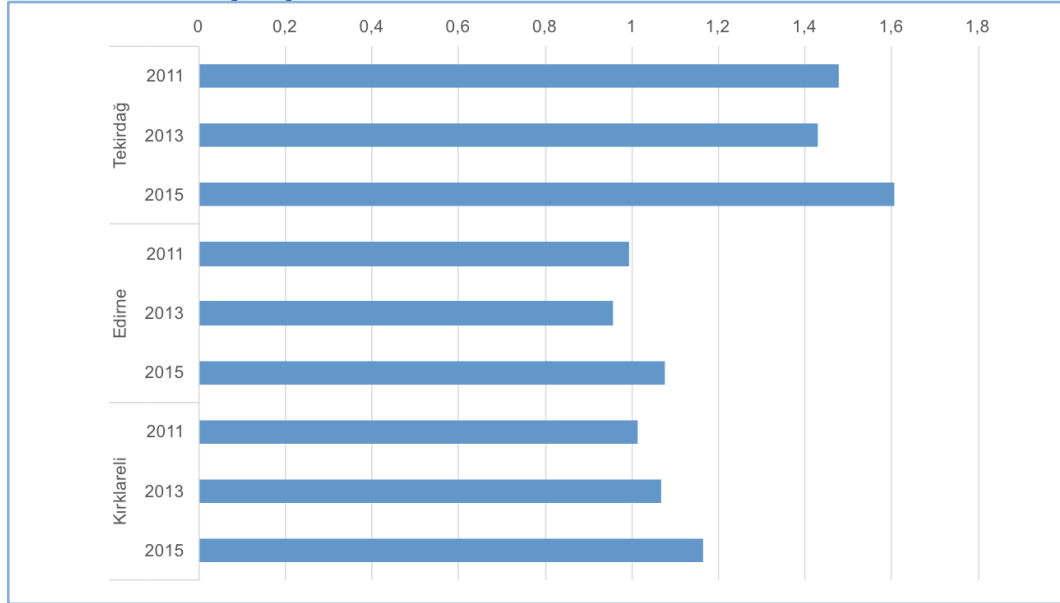
nedenleri ilerleyen bölümlerde irdelenmektedir. Ancak bu iki ilden göçün bir bölümünün Tekirdağ yönüne olduğu da yapılan görüşme toplantılarında vurgulanmıştır. Tekirdağ bölge içinde bir cazibe merkezi olması nedeniyle öncelikle bölge içinden, sınır komşusu İstanbul'dan ve diğer illerden de göç almaktadır. Tekirdağ özellikle 2011 yılından 2015 yılına net göç oranını yüksek oranda pozitif olarak arttırmıştır.

Şekil 8 – TR21’de Yer Alan İllerin Göç Değişkenleri, 2011 - 2015



Hâlbuki Edirne ve Kırklareli’nde 2011-2015 yılları arasında bu eğilim görülmemektedir. Aynı zamanda her iki ile de gelen ve bu illerden giden sayıları artmıştır. Özellikle Edirne, göç veren konumunu ancak 2015 yılında değiştirerek göç alan bir il haline gelmiştir.

Şekil 9 – TR21’de Yer Alan İllerin Göç Karşılama Oranları, 2011 - 2015



Yukarıdaki şekil 9, göç alma ve verme arasındaki ilişkiyi göç karşılama oranı değişkeniyle vermektedir. Değişkenin “1”in üzerinde bir değer alması ilin göç alma potansiyelini göstermektedir. Bu değerın altında kalması ise ilin göç verme durumunu göstermektedir.

3.2.2. İşgücü piyasası ile ilgili veriler

Bu bölümde iş gücü piyasasına yönelik olan veriler tartışılmaktadır. Veriler Türkiye İstatistik Kurumu, Türkiye İş Kurumu, Maliye Bakanlığı Girişim Bilgi Sistemi’nden elde edilmiştir. Öncelikle ildeki sektörel yapı, iş yeri sayıları ve demografik bilgileri ve iş gücüne ilişkin veriler incelenmektedir.

Tablo 3 – TR21 Bölgesinde İmalat Sanayi Alt Sektörlerine Göre İşyeri Sayılarının Dağılımı, 2015

SEKTÖRLER	EDİRNE	KIRIKKALE	TEKİRDAĞ
10 - GIDA ÜRÜNLERİNİN İMALATI	44,7	26,8	16,5
11 - İÇECEKLERİN İMALATI	1,1	0,9	1,8
12 - TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	0,0	0,0	0,1
13 - TEKSTİL ÜRÜNLERİNİN İMALATI	2,0	1,2	14,2
14 - GİYİM EŞYALARININ İMALATI	5,3	1,8	4,8
15 - DERİ VE İLGİLİ ÜRÜNLERİN İMALATI	0,1	0,3	3,8
16 - AĞAÇ, AĞAÇ ÜRÜNLERİ VE MANTAR ÜRÜNLERİ İMALATI (MOBİLYA HARİÇ)	5,5	3,2	3,0
17 - KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİNİN İMALATI	0,4	0,0	1,8
18 - KAYITLI MEDYANIN BASILMASI VE ÇOĞALTILMASI	1,7	2,4	2,0
19 - KOK KÖMÜRÜ VE RAFİNE EDİLMİŞ PETROL ÜRÜNLERİ İMALATI	0,0	0,6	0,1
20 - KİMYASALLARIN VE KİMYASAL ÜRÜNLERİN İMALATI	1,4	4,1	3,7
21 - TEMEL ECZACILIK ÜRÜNLERİNİN VE ECZACILIĞA İLİŞKİN MALZEMELERİN İMALATI	0,3	0,0	0,8
22 - KAUÇUK VE PLASTİK ÜRÜNLERİN İMALATI	1,4	6,8	6,4
23 - DİĞER METALİK OLMAYAN MİNERAL ÜRÜNLERİN İMALATI	7,4	7,9	5,5
24 - ANA METAL SANAYİİ	1,1	7,6	3,3
25 - FABRİKASYON METAL ÜRÜNLERİ İMALATI (MAKİNE VE TEÇHİZAT HARİÇ)	10,5	12,1	11,2
26 - BİLGİSAYARLARIN, ELEKTRONİK VE OPTİK ÜRÜNLERİN İMALATI	0,3	0,9	0,8
27 - ELEKTRİKLİ TEÇHİZAT İMALATI	0,4	2,1	2,8
28 - BAŞKA YERDE SINIFLANDIRILMAMIŞ MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI	2,7	2,9	5,3
29 - MOTORLU KARA TAŞITI, TREYLER (RÖMORK) VE YARI TREYLER İMALATI	0,4	0,9	0,9
30 - DİĞER ULAŞIM ARAÇLARININ İMALATI	0,4	0,3	0,1
31 - MOBİLYA İMALATI	1,7	7,9	2,0
32 - DİĞER İMALATLAR	0,6	1,8	1,0
33 - MAKİNE VE EKİPMANLARIN KURULUMU VE ONARIMI	10,5	7,6	8,2

Kaynak: Maliye Bakanlığı, Girişimci Bilgi Sistemi

Tablo 3, 2015 yılı itibarıyla imalat sanayii alt sektörlerinin illerdeki dağılımını göstermektedir. Görüldüğü gibi iş yeri sayısı açısından her üç ilde de ilk sırayı gıda ürünlerinin imalatı almaktadır. Ancak, Edirne gıda ürünleri imalatında uzmanlaşmış (%44,7) olarak görünürken, Kırklareli'nde yoğunluk biraz daha az (%26,8) ve Tekirdağ'da bu sektörün ağırlığı (%16,7) diğerlerine göre daha da azdır.

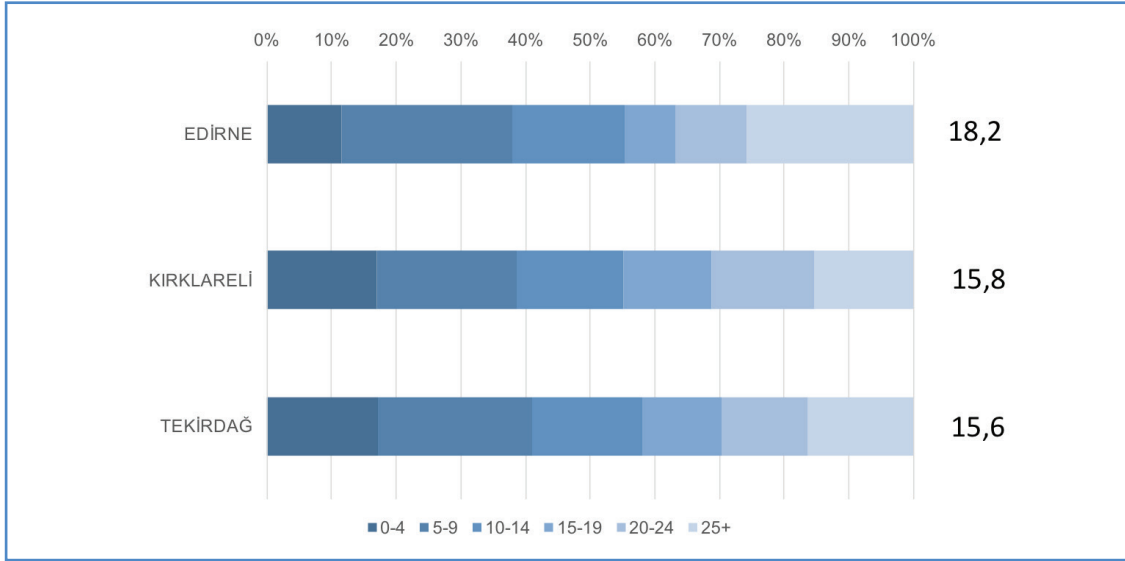
Tablo 4 – TR21 Bölgesinde İmalat Sanayi Alt Sektörlerine Göre Uzmanlaşma, 2015

SEKTÖRLER	EDİRNE	KIRIKKALE	TEKİRDAĞ
10 - GIDA ÜRÜNLERİNİN İMALATI	3,4	1,7	0,7
11 - İÇECEKLERİN İMALATI	0,2	0,3	1,3
12 - TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	0,0	0,2	0,0
13 - TEKSTİL ÜRÜNLERİNİN İMALATI	1,3	1,8	2,8
14 - GİYİM EŞYALARININ İMALATI	3,3	3,7	1,0
15 - DERİ VE İLGİLİ ÜRÜNLERİN İMALATI	0,1	0,2	1,3
16 - AĞAÇ, AĞAÇ ÜRÜNLERİ VE MANTAR ÜRÜNLERİ İMALATI (MOBİLYA HARİÇ)	0,8	0,6	0,5
17 - KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİNİN İMALATI	0,8	1,1	1,9
18 - KAYITLI MEDYANIN BASILMASI VE ÇOĞALTILMASI	0,1	0,0	0,3
19 - KOK KÖMÜRÜ VE RAFİNE EDİLMİŞ PETROL ÜRÜNLERİ İMALATI	0,0	0,0	0,0
20 - KİMYASALLARIN VE KİMYASAL ÜRÜNLERİN İMALATI	0,2	0,0	1,1
21 - TEMEL ECZACILIK ÜRÜNLERİNİN VE ECZACILIĞA İLİŞKİN MALZEMELERİN İMALATI	0,1	6,7	2,6
22 - KAÜÇUK VE PLASTİK ÜRÜNLERİN İMALATI	0,0	0,2	1,2
23 - DİĞER METALİK OLMAYAN MİNERAL ÜRÜNLERİN İMALATI	1,5	4,0	0,4
24 - ANA METAL SANAYİİ	0,1	0,6	0,8
25 - FABRİKASYON METAL ÜRÜNLERİ İMALATI (MAKİNE VE TEÇHİZAT HARİÇ)	0,5	0,2	0,8
26 - BİLGİSAYARLARIN, ELEKTRONİK VE OPTİK ÜRÜNLERİN İMALATI	0,0	0,1	2,9
27 - ELEKTRİKLİ TEÇHİZAT İMALATI	0,2	0,0	3,2
28 - BAŞKA YERDE SINIFLANDIRILMAMIŞ MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI	0,5	0,1	0,8
29 - MOTORLU KARA TAŞITI, TREYLER (RÖMORK) VE YARI TREYLER İMALATI	0,0	0,0	0,1
30 - DİĞER ULAŞIM ARAÇLARININ İMALATI	0,0	0,0	0,0
31 - MOBİLYA İMALATI	0,2	0,1	0,1
32 - DİĞER İMALATLAR	0,1	0,7	1,1
33 - MAKİNE VE EKİPMANLARIN KURULUMU VE ONARIMI	0,6	0,2	0,2

Kaynak: Maliye Bakanlığı, Girişimci Bilgi Sistemi

Bununla beraber herhangi bir sektörün bölgenin değerinden aldığı pay kadar bu payın ülke genelindeki görüntüden farklılaşma oranı da önemli bir bilgi sağlamaktadır. Sektörün bir ildeki payının, aynı sektörün ülke genelindeki payına oranı bir uzmanlaşma göstergesi olarak kullanılmaktadır. Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi **uzmanlaşma** göstergelerine bakıldığında Edirne'nin gıda ürünleri, tekstil ürünleri ve diğer metalik olmayan ürünlerin imalatında, Kırklareli'nin özellikle temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatında, diğer metalik olmayan ürünler ve giyim eşyalarının imalatında, Tekirdağ'ın ise sektörel manada daha yaygın bir görünümle elektrikli teçhizat, bilgisayarlar, elektronik ve optik ürünler, tekstil ürünleri ve yine temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatında uzmanlaştığı görülmektedir. Her üç ilde de ayrı ayrı potansiyel sektörler olarak kağıt ve kağıt ürünleri imalatı, tekstil imalatı ve kauçuk ve plastik ürünlerin imalatından bahsedilebilir.

Şekil 10 – TR21 Bölgesindeki KOBİ'lerin ortalama yaşları, 2016



Kaynak: İŞKUR İPA 2015

Yukarıdaki şekil bu duruma biraz daha açıklık getirebilir. Bölgedeki illerde yer alan özellikle 10 veya daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinin il bazında yaş ortalamalarına baktığımızda, en yüksek yaş ortalamasının 18,2 yıl ile Edirne'de olduğu görülmektedir. Bu husus gıda ürünleri imalatında uzmanlaşan Edirne'de uzmanlaşmanın süreye dayalı olduğunu göstermektedir. Diğer iki ilde KOBİ'lerin yaş ortalaması Edirne'ye göre daha düşüktür. Bu iki ilimizde start-up işyerleri oranı da Edirne'ye göre yüksektir.

Tablo 5 – TR21 Bölgesinde Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri, Aralık 2015

Temel İşgücü Göstergeleri	Cinsiyet	Yaş Grubu				
		15-19	20-24	25-34	35-54	55+
İşgücüne Katılım Oranı	Erkek	45,2	82,2	96,6	90,2	58,9
	Kadın	27	53,8	53,6	49	19,7
İstihdam Oranı	Erkek	40,8	71,6	91,3	86,2	56,2
	Kadın	21,7	41,2	45,8	45,3	19,3
İşsizlik Oranı	Erkek	9,7	12,9	5,5	4,4	3,9
	Kadın	19,4	23,4	14,6	7,6	1,8

Kaynak: TÜİK HİA, 2015

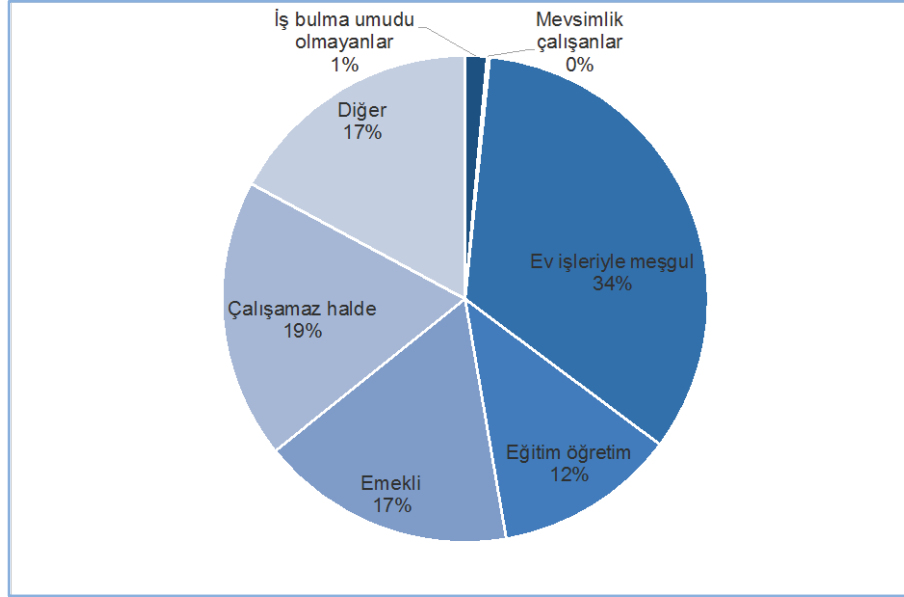
Tablo 5, Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinden oluşan TR21 Bölgesine ait temel iş gücü göstergelerini cinsiyet ve yaş grubu ayrımında incelemektedir. Bölgede iş gücüne katılım oranı Türkiye ortalamalarının üzerinde olsa da bu katılımın kadınlarda düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu oran 20-24 yaş grubunda da hayli yüksektir. Her üç göstergede kadınlar için oranlar tersine hareket etmektedir. Yani iş gücüne katılım oranı ve istihdam oranı erkeklere oranla düşükken, işsizlik oranı yüksektir.

Tablo 6 – TR21 Bölgesinde Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri, Aralık 2015

Temel İşgücü Göstergeleri	Eğitim Durumu	Erkek	Kadın
		İşgücüne Katılım Oranı (%)	
	Okuma Yazma Bilmeyen	29,2	12,2
	Lise Altı Eğitimliler	72,2	33,2
	Lise ve Dengi Meslek Yüksek Okulu	83,7	52,2
	Yüksek Öğretim	89,6	71,2
İstihdam Oranı (%)	Okuma Yazma Bilmeyen	28,9	11,4
	Lise Altı Eğitimliler	68,1	30,6
	Lise ve Dengi Meslek Yüksek Okulu	79,3	44,2
	Yüksek Öğretim	84,3	59,7
İşsizlik Oranı (%)	Okuma Yazma Bilmeyen	1,4	7,7
	Lise Altı Eğitimliler	5,8	8
	Lise ve Dengi Meslek Yüksek Okulu	5,3	15,5
	Yüksek Öğretim	5,9	16,1

Tablo 3'ün bir tamamlayıcısı olarak Tablo 4, cinsiyet ve eğitim durumuna göre temel iş gücü göstergelerini göstermektedir. İşgücüne katılım oranı okuma yazma bilmeyen grup için hayli düşüktür. Ancak bu grupta iş gücüne katılabilenler büyük oranda istihdam edilmektedir. Lise altı eğitimlilerde oranlarda düşüklük göze çarpsa da, en çok dikkati çeken oran lise ve dengi MYO ile yükseköğretim mezunu kadınlardaki işsizlik oranıdır.

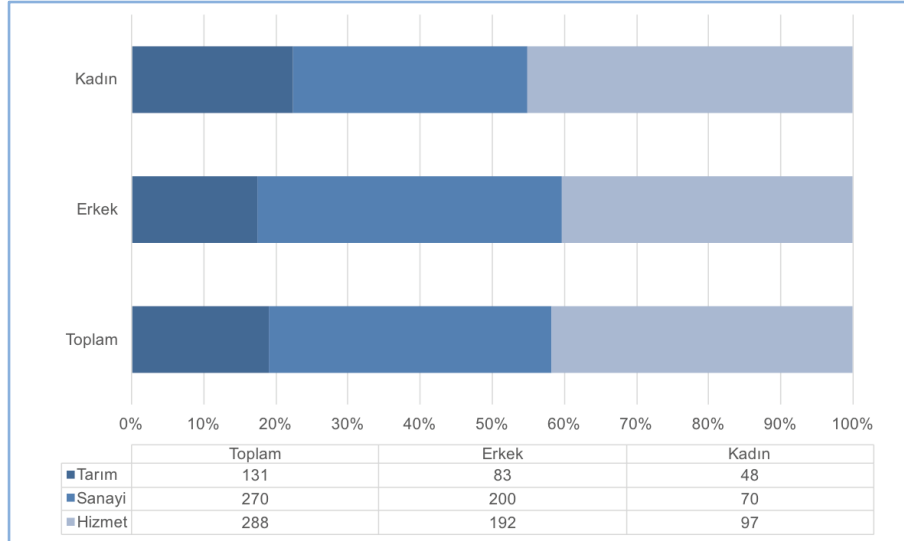
Şekil 11 – TR21 İşgücüne Katılmama Nedenleri (%)



Kadınlarda lise ve üzerinde eğitim durumuna göre iş gücüne katılım arzusu ve istihdam oranı artsa da işsizlik oranları erkeklere göre neredeyse 3 kat fazladır. Bölgede göze çarpan bir gösterge olsa da üniversite mezunu kadınlardaki işsizlik oranı %16,1'dir. Bu oran %35,9 olan Türkiye ortalamasının çok gerisindedir.

Şekil 11 TR21 bölgesinde iş gücüne katılmama nedenlerini göstermektedir. İşgücüne katılmama nedenleri arasında en yüksek orana sahip olan kategori ev işleriyle meşgul olmadır. Bu seçeneği genellikle kadınların belirtmiş olacakları düşünülmektedir. İşgücüne katılmayanların ancak %1'i iş bulma ümitlerini kaybettikleri için iş gücüne katılmadıklarını ifade etmektedir. Bu oranın bu derece düşük olması bölgede iş gücüne katılım arzusunun yüksekliğini göstermektedir.

Şekil 12 – TR21 Temel Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (%), 2015



Kaynak: TÜİK HİA

Şekil 12, 2015 yılı itibarıyla TR21 bölgesinde ana sektörler göre istihdama katılımı göstermektedir. Kadınlar en yüksek oranda (%45) hizmet sektöründe istihdam edilirken, erkeklerde en yüksek istihdamın (%42) bulunduğu sektör sanayi sektörüdür. Tarım sektöründe istihdam bu bölge için %19 iken tarımda kadınların istihdam oranı erkeklerin 2-3 puan önündedir.

Tablo 7 – TR21 Bölgesinde Sektörel İstihdam – NACE Rev.2, 2015

Sektör	Tekirdağ			Edirne			Kırklareli		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
TOPLAM	96.183	39.292	135.475	8.416	6.150	14.576	16.206	9.416	25.623
Madencilik ve taş ocaklığı	973	73	1.046	459	42	501	116	7	123
İmalat	64.297	25.862	90.159	3.188	3.944	7.132	11.552	7.106	18.658
Elektrik, gaz buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	299	68	367	-	-	-	-	-	-
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	182	66	248	56	-	56	-	-	-
İnşaat	2.773	509	3.281	1.085	221	1.306	1.363	120	1.483
Toptan ve perakende ticaret	17.458	7.345	24.802	2.009	762	2.771	1.614	1.098	2.712
Ulaştırma ve depolama	2.204	223	2.427	170	11	181	246	20	271
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	915	1.081	1.996	401	248	649	177	96	273
Finans ve sigorta faaliyetleri	56	12	68	45	9	54	-	-	-
Gayrimenkul faaliyetleri	382	117	499	1	2	3	-	-	-
Mesleki, Bilimsel ve teknik faaliyetleri	274	129	404	75	25	100	174	95	268
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2.622	791	3.413	345	172	517	369	169	538
Eğitim	391	573	964	122	137	259	149	251	400
İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler faaliyetleri	921	1.616	2.537	183	354	537	171	372	543
Diğer hizmet faaliyetleri	2.437	827	3.263	277	233	510	192	70	262

Kaynak: İŞKUR İPA 2015

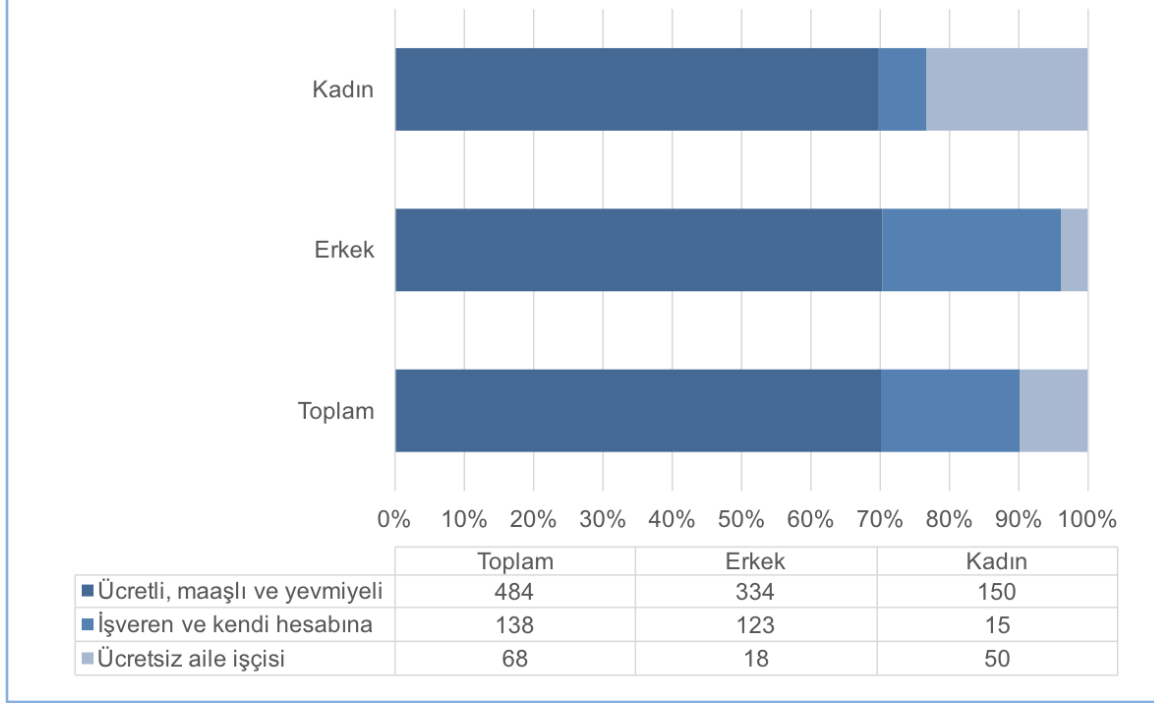
Yukarıdaki tablo TR21 bölgesindeki sektörel istihdamın daha ayrıntılı olarak dağılımı göstermektedir. Ancak bu veriler İŞKUR'un her sene tüm illerde 10 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerine uyguladığı anketlerden elde edilmiştir. Görülebileceği gibi tüm illerde en fazla çalışan bulunan sektör imalat sektörü, bunu takip eden sektör de toptan ve perakende ticaret sektörüdür. Bu iki sektörü ise inşaat ve idari ve destek hizmetleri faaliyetleri sektörleri izlemektedir.

Tablo 8 – TR21 Çalışanların Mesleklere Göre Dağılımı – ISCO, 2015

Meslek Grubu	Tekirdağ			Edirne			Kırklareli		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
TOPLAM	96.183	39.292	135.475	8.416	6.150	14.576	16.206	9.416	25.623
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	5.807	3.465	9.272	622	465	1.087	877	610	1.487
Hizmet ve satış elemanları	4.121	1.252	5.372	1.073	428	1.501	767	406	1.173
Nitelik gerektirmeyen meslekler	11.839	7.040	18.880	1.365	768	2.133	2.421	1.244	3.665
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	182	38	229	35	0	35	117	41	158
Profesyonel meslek mensupları	4.401	2.967	7.368	445	466	911	889	778	1.664
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	18.803	6.265	25.068	1.013	663	1.677	3.843	1.877	517
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları	8.514	3.079	11.593	640	133	773	1.378	542	1.920
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	40.792	14.690	55.482	3.047	3.201	6.249	5.537	3.819	9.357
Yöneticiler	1.718	496	2.214	175	35	210	376	102	487

Aşağıdaki şekil 11, TR21 bölgesinde işteki durumun cinsiyete göre dağılımı göstermektedir. Bölgedeki her on çalışandan yedisi ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak, ikisi işveren veya kendi hesabına, kalan bir tanesi ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınlar daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, erkekler kendi hesabına veya işveren olarak çalışmaktadır. Bölgede çalışan kadınların yalnızca %7'si kendi hesabına veya işveren olarak çalışmaktadır.

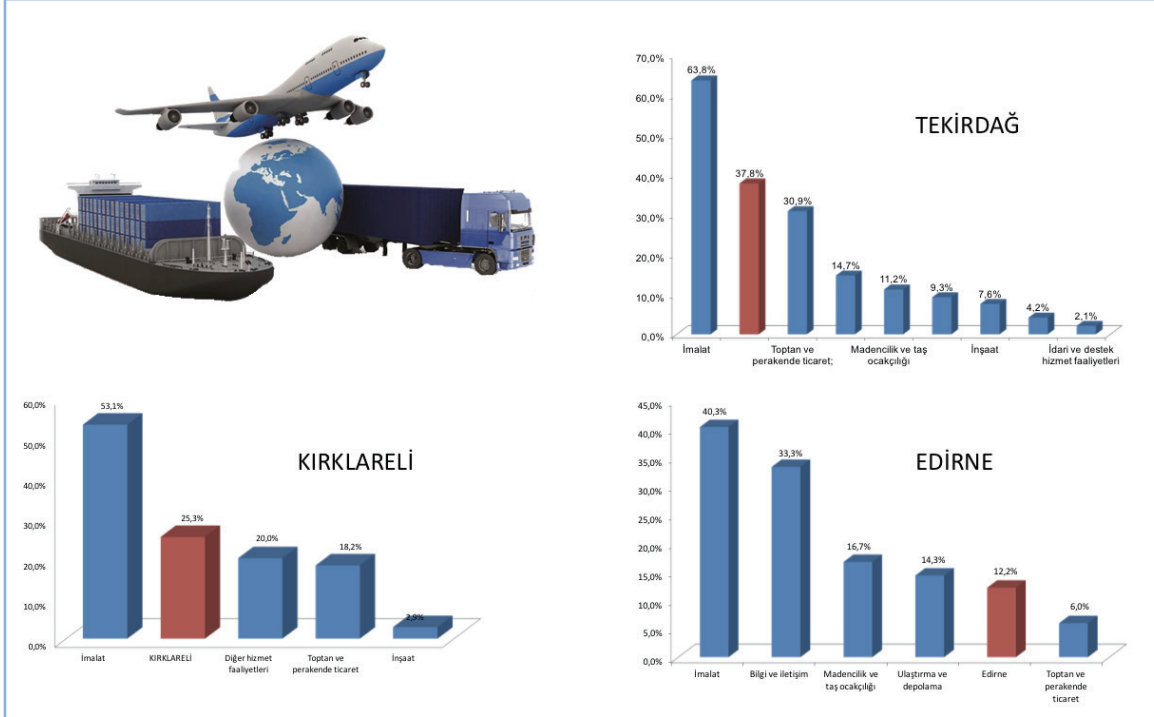
Şekil 13 – TR21 Cinsiyete Göre İşteki Durum (%), 2015



Kaynak: TÜİK HİA

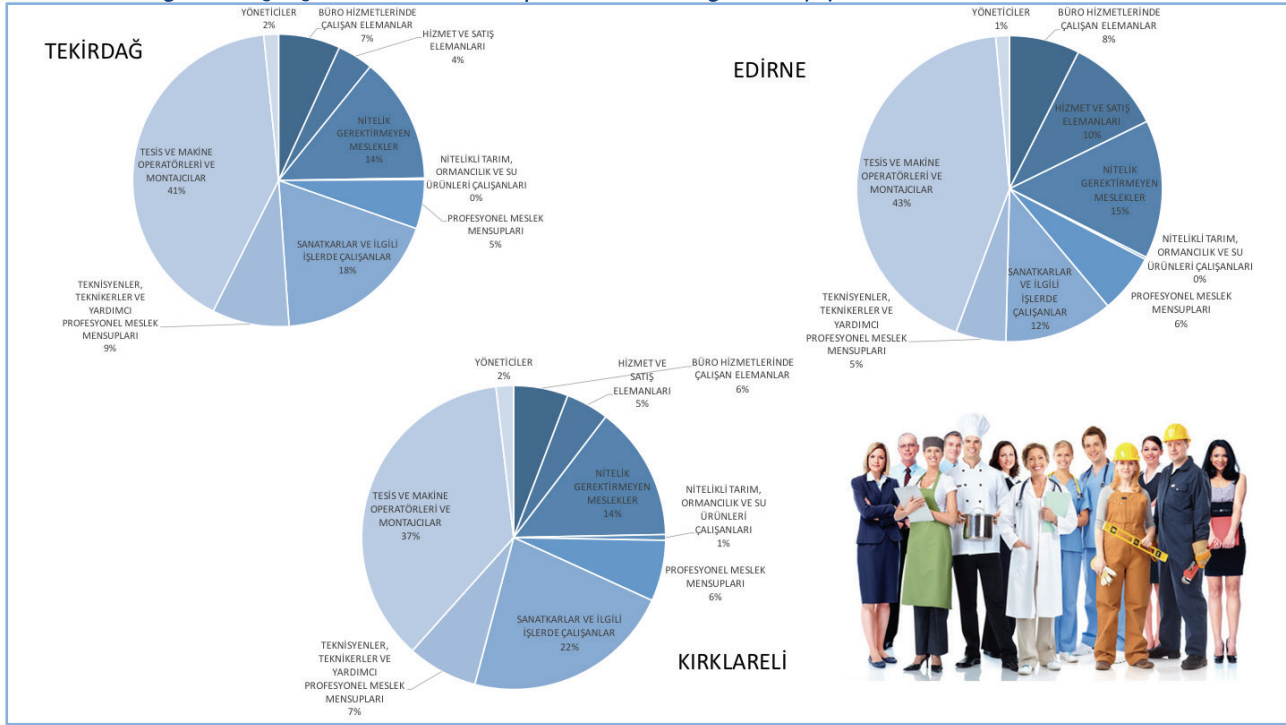
Aşağıdaki şekil bölgedeki iller ve sektörlere göre ihracat oranlarını göstermektedir. İhracat oranının en yüksek olduğu il %37,8 ile Tekirdağ ilidir, Kırklareli'ndeki ihracat oranı %25,3 ve Edirne'de %12,1'dir. Her üç ilde de ihracat büyük oranda imalat sektörleri tarafından yapılmaktadır.

Şekil 14 – TR21 Sektörlere Göre İhracat Oranları (%), 2015



Aşağıdaki şekilde görülebileceği gibi TR21 bölgesi illerinde meslek gruplarına göre dağılım sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar haricinde benzerlik göstermektedir. Her üç ilde de tesis ve makine operatörleri ve montajıçılar meslek grubu büyüklük açısından en önde gelen meslek grubu olarak gözlenmektedir. Teknisyen ve teknikerlerin oranı sırasıyla Tekirdağ için %9, Kırklareli için %7 ve Edirne için %5 olarak belirlenmiştir.

Şekil 15 – TR21 Bölgesinde Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları (%), 2015



Bölge illerinde oransal açıdan farklılık görünen sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar; binaların inşası ve bakımı, metala şekil verilmesi, metal yapıların inşa edilmesi, takım tezgahlarının kurulması veya makinelerin, ekipmanların ya da aletlerin yapılması, yerleştirilmesi, bakımı ve tamir edilmesi, basım işlerinin yürütülmesi, el işi ürünleri de dahil gıda maddeleri, tekstil, ağaç, metal ve diğer maddelerin üretilmesi ya da işlenmesi alanında özel teknik ve pratik bilgi ve becerilerini kullanırlar. Bu ana grupta yer alan mesleklerin birçoğunda yapılan işlerle ilgili yeterlilik, ikinci meslek beceri seviyesinde yer alan becerileri gerektirir. Bu meslek gruplarında çalışanların oranı Kırklareli’nde %22, Tekirdağ’da %18 ve Edirne’de %12’dir.

Nitelik gerektirmeyen meslekler de her üç ilde de %15 civarındadır. Yani istatistiksel olarak bölgede her 7 kişiden biri nitelik gerektirmeyen işlerde çalışabilmektedir denilebilir. Belirlenen farklı bir unsur ise sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar oranıdır. Bu oran Tekirdağ ve Kırklareli illerinde benzerlik gösterirken Edirne’de diğer illere göre daha düşüktür. Buna karşın, Edirne’de hizmet ve satış elemanları grubu diğer illere göre iki kat fazladır. Yöneticiler, çalışanlar gruplarının içinde %1-2 oranlarında bulunmaktadır.

Tablo 9 – TR21 Bölgesinde Meslek Gruplarına Göre Çalışan Sayıları, 2015

Meslek Grubu	Tekirdağ			Edirne			Kırklareli		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
TOPLAM	96.183	39.292	135.475	8.416	6.150	14.576	16.206	9.416	25.623
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	5.807	3.465	9.272	622	465	1.087	877	610	1.487
Hizmet ve satış elemanları	4.121	1.252	5.372	1.073	428	1.501	767	406	1.173
Nitelik gerektirmeyen meslekler	11.839	7.040	18.880	1.365	768	2.133	2.421	1.244	3.665
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	182	38	229	35	0	35	117	41	158
Profesyonel meslek mensupları	4.401	2.967	7.368	445	466	911	889	778	1.664
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	18.803	6.265	25.068	1.013	663	1.677	3.843	1.877	517
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları	8.514	3.079	11.593	640	133	773	1.378	542	1.920
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	40.792	14.690	55.482	3.047	3.201	6.249	5.537	3.819	9.357
Yöneticiler	1.718	496	2.214	175	35	210	376	102	487

Kaynak: İŞKUR İPA, 2016

4. BÖLGESEL GENÇ İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

Sanayi sektörü, başta İstanbul olmak üzere 1950'li yıllardan beri Türkiye kentlerini şekillendiren en temel ekonomik faaliyet olmuştur. İstanbul'daki yığılma nedeniyle dışa doğru genişleme isteği öncelikle doğuya doğru başlamış ama hemen sonrasında batıya doğru da yön bulmuştur. Özellikle Organize Sanayi Bölgeleri'nin oluşması ve devlet politikaları sonucu ortaya çıkan destekler metropollerden dışarıya çıkararak büyümeye çalışan sanayi şirketleri için de olanaklar sağlamıştır. Tekirdağ'da özellikle 1980'lerden sonra öncelikle tarıma dayalı sanayi ve sonrasında Denizli, Gaziantep, Konya, Kayseri, Mersin gibi Anadolu kaplanları olarak anılan şehirlerin başını çektiği tekstil hamlesi ile bu dinamiklere uyum sağlamıştır. Sanayinin geliştiği bölgelerde tarım sektörü küçülmüştür. Sanayi sektöründe istihdam edilenler kent hayatına daha fazla entegre olmuş bu nedenle başta hizmet sektörü olmak üzere diğer sektörlerde de buna bağlı büyümeler ve gelişmeler ortaya çıkmıştır.

Bu bölümde yapılan odak grup tartışmaları ve derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular IPSOS tarafından Genç İşgücü Araştırması kapsamında elde edilen veriler ve daha önceki bölümdeki verilerle kıyaslanarak ama aynı zamanda iç tutarlılığı kontrol edilerek harmanlanarak tartışılmaktadır. Ancak, kısıtlılıklar bölümünde de belirtildiği gibi araştırma tasarımı ve örneklem büyüklüğü ilçe bazında veri üretmeye imkân sağlayamamaktadır.

4.1. Bölgede İş Yapmanın Artı ve Eksileri ve İşverenlerin Geleceğe İlişkin Beklentileri

Gençlerin iş gücü piyasası analizine geçmeden önce, hem iş gücüne çalışarak veya iş arama süreciyle dahil olan, hem de eğitimlerinin devam etmesi veya herhangi farklı bir nedenle henüz dahil olmayanların, çalışma hayatını sürdürmeye devam edecekleri bölgesel iş dünyası altyapısı hakkında işverenlerden alınan bilgileri gözden geçirmek gerekmektedir. Bu gençler nasıl bir bölgede iş gücü piyasasında yer almaktadır, iş gücü piyasasının talep tarafı bölgede iş yapmak konusunda ne düşünmektedir gibi hususlara bu bölümde cevap aramaya çalışılmaktadır.

4.1.1. Lojistik

İşverenlerin pozitif olarak baktıkları en önemli husus bölgedeki hazır altyapı ve ulaşım avantajlarıdır. Trakya Sanayi Odası Başkanı Sn. Cengiz Günday, Trakya bölgesinin iktisatta bilinen tüm altyapılara sahip olduğunu vurgularken, bunu hammadde ve ara mamule erişim, üretilen malın ihracatı konularında lojistik alt yapısının iyi olması, finans piyasalarına yakınlık olarak belirtmektedir. Tekirdağ'da serbest bölge olduğunu, Edirne'de de kurulmak üzere olduğunu vurgulanırken lojistik altyapısının en önemli etken olduğu üzerinde durulmaktadır. Çorlu havaalanı, dış ticaret limanları, ulusal ve uluslararası demiryolu, duble yollar ile zaten güçlü olan lojistik altyapısının İstanbul'daki üçüncü köprü ve yeni havaalanı ile bu altyapının daha çok güçlendirileceğinin altı çizilmektedir.

Tekirdağ TSO başkanının bu konudaki görüşlerine paralel olarak Trakya Bölgesi 2014-2023 planında da ulaşım ve lojistik unsurlarının daha da geliştirileceği vurgulanmıştır. Özellikle bu konuda "Trakya Bölgesi Lojistik Master Planı" oluşturulmuş ve stratejiler geliştirilmiştir. Bölge planında bölgenin ulusal ve uluslararası ağlarla entegrasyonu, Güneydoğu Avrupa Bölgesi'nin ekonomik analizinin yapılarak potansiyel ticaret yapma projeksiyonunun oluşturulması, ülkeler arası limanların ve sınır kapılarının bağlantısına yönelik çalışmalara ilişkin stratejiler de geliştirilmiştir.

Tekirdağ Çerkezköy OSB'den Sn. Gökhan İnci, Marmara bölgesinin Osmanlı döneminde ulaşım ve sanayi alanlarında gelişmeye başlayan çok önemli bir aks olduğunu belirtirken, 1930'lar sonrasında devinim haline gelen endüstriyel gelişimin özellikle ulaşım olanaklarından dolayı Marmara bölgesini tercih ettiğini vurgulamaktadır.

Bildiğim kadarıyla, devletimizin uzun vadeli planlarında Marmara-Kocaeli hattında yüksek düzey teknoloji sektörlerde uzmanlaşacak şekilde yatırım yapılması, Kayseri-Konya ve Ankara bölgesinin ise daha çok makine sektörü gibi yüksek düzeyin biraz daha altında kalan teknolojilerde uzmanlaşması amaçlanmaktadır.

Namık Kemal Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nde görüşülen Sn. Ümit Geçgel ise işverenleri destekler şekilde bölgenin, özellikle Tekirdağ'ın en büyük avantajının özellikle büyük bir Pazar ve aynı zamanda üretim merkezi olan İstanbul'a yakınlığı ve Avrupa pazarına karayoluyla çıkılabilen tek bölge olması hususu ile lojistik merkezi olma yolunda emin adımlarla ilerlediğini vurgularken, Tekirdağ limanının Türkiye'nin ve Avrupa'nın büyük limanları arasına girme yolunda ilerlediği de vurgulanmıştır.

Ancak Kırklareli için bu lojistik imkânlarının çok yeterli olarak kullanılmadığı, bu ilimizin biraz kenarda kaldığı vurgulanmaktadır. Dereköy sınır kapısının Kırklareli'nin gelişmesi açısından çok önemli olduğu ancak halen açılmadığı bir işverenimiz tarafından aşağıdaki şekilde vurgulanmıştır.

O bir kapıdır ki; nasıl bir kapıysa bir türlü olamadı. Bizim gördüğümüz; işte iki tane, üç tane sanayi ticaret odası başkanı değişti. Ondan başka, valilerimiz değişti. Öyle bir kapı ki, bir türlü açılmayan bir kapı o kapı. Şehrimizin büyük belası o kapı. Yani hangi dönemde olursa olsun biz istedik ki buradan; işte Bulgaristan kırk kilometre ötemizde, kapı tır trafiğine açılsın. Düzgün, Türkiye'ye yakışır bir kapı olsun, fakat bunun tabii bir de Bulgar ayağı falan var. Bulgaristan sınır kapımıza kadar, otoyolumuzu, her şeyimizi yaptık, hazırız. Sadece onlarla yapacağımız protokolde birleşen bir kapıyı birlikte yapma projesi söz konusu. Fakat bu adımlar her neyin nesiyse, belki Türkiye'nin daha öncelikli açılması gereken kapıları falan olduğundan dolayı bekliyoruz hala...

Kırklareli'ndeki başka bir işveren de süt ve gıda ürünleri konusunda AB uyumlarının gerçekleştirilememesi nedeniyle henüz ürünlerin AB'ye ihraç edilemeyeceği, bundan dolayı kapının açılmasının o kadar da yüksek önem taşımayacağını vurgulamaktadır. Ancak başta süt ürünleri olmak üzere gıda ürünlerinde AB uyumu sağlandığında bu kapının önemli olacağı anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, tüm bu lojistik avantajların aslında dil bariyeri nedeniyle bir anda tersine dönebildiği de vurgulanmaktadır. İşveren, öğrencilerin dil becerilerinin zayıf olması nedeniyle lojistik avantajlarını yeterince kullanamadıklarını belirtirken, üniversite bu becerinin eksikliğine farklı bir gözle bakmaktadır.

4.1.2. Teşvikler ve AR-GE

Yukarıda bahsi geçen altyapı ve lojistik ile ilgili pozitif vurgular teşvikler konusuna gelindiğinde tersine dönmektedir. Hem işverenler hem de kurum temsilcileri bölgede bir teşvik problemi olduğu konusunda hemfikirlerdir. Kırklareli'nden bir işverenin aşağıdaki vurgusu kalkınmada öncelikli bölgelerin arasında olamamaktan dolayı teşviklere ulaşamadıkları yönündedir.

Trakya'da büyümek kolay değil. Pilot uygulamaların, her türlü yeniliklerin, her türlü başlangıcın olduğu yer olan Trakya'da her türlü kayıt altındasınız zaten. Hiçbir türlü büyüyemiyorsunuz. Kalkınmada öncelikli bölgelerde zaten sonuncu sıradasınız, hiçbir şekilde teşvik, destek alamıyorsunuz. Yani Trakya'nın aslında parlayan bir yıldız gibi görüldüğüne bakmayın, aslında sönük bir yıldız Trakya. Baktığınız zaman doğru dürüst büyüyen bir iş adamı ya da sanayi ortaya çıkaramıyor Trakya. Doğuramıyor yani.

Edirne'de yapılan görüşmede de bir işveren, Tekirdağ'ın teşvikleri emdiğini ve Edirne'ye bu konuda gerekli imkânların sağlanmadığını aşağıdaki şekilde vurgulamaktadır.

Teşvik problemi var. Edirne üçüncü dereceden teşvik bölgesi olarak gözüküyor. Bu da yatırımcının uzaklaşmasını sağlıyor. OSB var ancak hatırladığım kadarıyla beş tane fabrika var ve bunların hepsi Trakya eşrafı tarafından kurulmuş. Havsa ilçemizde devasa bir OSB olmasına rağmen sadece bir tane fabrika var. Gerekli yatırım teşviki sağlanmıyor. Tekirdağ'a sağlanıyor. Herhangi bir yatırım olmadıktan sonra bizim nitelikli eleman istihdam etmemiz mümkün değil. Burası unutulmuş bir bölge.

Bu konunun aslında aynı il içinde bölgesel teşviklerin verilmesinin önemini vurguladığı aşağıdaki devam cümlesinden anlaşılmaktadır.

Sanayinin bir yerde toplanabilmesi için bölgesel teşvik verilmesi lazım. Edirne şehir merkezi ile Lalapaşa, Süloğlu, Havsa gelir düzeyleri çok farklılık arz ediyor. Rakam olarak uçurum var. Mesela o ilçelerde teşvik olsa kimse burada gelip verimli araziye fabrika kurmaz. O civarda köylü hem ürünlerini orada pazarlar hem de oradaki marketidir, her türlü mobilyasını, diğer gereksinimlerini oradan temin eder. Yaylada 5-6 bin ev var, yazın nüfusu çok artıyor. Oradaki otel sahipleri eleman bulamamaktan şikâyetçi.

Edirne Ticaret ve Sanayi Odası başkanı Sn. Recep Zıpkıncı da Edirne'de sanayinin yeterince gelişmemiş olmasını teşviklerin yetersizliğine bağlamaktadır. Edirne'nin sınır kenti olması nedeniyle farklı bir gözle bakıldığını, en son teşviki 1973 yılında aldığını belirtmektedir. Edirne TSO başkanı, Edirne'nin yatırım alabilmesi ve sanayinin gelişmesi için birtakım teşviklere ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir.

Çerkezköy OSB'den Sn. Gökhan İnci teşviklerin yanı sıra AR-GE'nin yetersizliğini de vurgulamakta, bunun için de aslında teşviklere ve yatırıma ihtiyaç duyulduğunun altını çizmektedir.

Türkiye'nin ihtiyacı yüksek teknoloji ürünü üretmek. Dolayısıyla devletimiz bu bölgede yatırım yapmak zorunda. Örneğin, Ankara'da ODTÜ'nün bulunmasından dolayı özellikle başta savunma sanayi ve OSTİM olmak üzere AR-GE ile ilgili projelerin gelişiminin Ankara'da olduğunu görmekteyiz. İstanbul ve Bursa buna yetişmeye çalışıyor ama İzmir ve diğer bölgeler geride. ODTÜ nitelikli akademik kadroya sahip ve bu konuda bürokrasi üzerinde etkili. Türkiye'de AR-GE çalışmalarını geliştirecek birtakım anlayışların çıkması gerekiyor. Devletimiz ülkenin bulunduğu şartlar dolayısıyla savunma sanayinin gelişmesine öncelikle veriyor.

Türkiye'nin yüksek teknoloji üretim sistemine geçmesinin çok önemli olduğu ve bu konuda AR-GE yapmanın önemi de derinlemesine görüşmelerde aşağıdaki şekilde vurgulanmaktadır.

Endüstri 4.0 adı verilen yeni sistem, makinaların bağlı olup haberleşebildiği bir yapıyı ön görmektedir. Türkiye'de 2.0 ve 3.0 sistemiyle çalışan makineler çoğunlukta. Endüstri 2.0 elektrik enerjisi, Endüstri 3.0 ise elektronik ve bilişim sistemlerinin birlikte kullanıldığı makinalardır. Lakin verimliliği arttırmak adına en yeni makinalar da alınıyor. Bu gelişim yüksek teknoloji kullanımıyla, yüksek teknoloji ürün üretmeyi amaçlamaktadır. 16-17 Ocak Üretim Reform Çalıştayı'na katılan 300 katılımcının hemen hemen hepsi Türkiye'nin yüksek düzeyde teknolojik üretime geçmesini istiyorlar. Zaten ancak bu şekilde AR-GE çalışmalarındaki yüzde 3'lük baraj ve Gayri Safi Milli Hasıla'daki kişi başına 10.000 dolar seviyesi aşılır.

Çorlu TSO'da işverenlerle yapılan görüşmede ise, özellikle sanayideki hedeflerin mantıklı şekilde konulması, dünyadaki üretim süreçleri ve teknolojilerinin takibi, AR-GE ve yüksek teknoloji kullanımı aşağıdaki şekilde vurgulanmıştır.

Tekstil fabrikaları %5 verimle çalışan yerler. Organizasyon zayıf. Burada çok iyi hocalar var tekstilde. Dünyada en önemli şey teknik tekstil. Buradaki küçüklü büyüklü 300 tekstil firmasından sadece üç tanesi teknik tekstil yapıyor. Ben su bardağı üretiyorum dünyada bunun durumu nedir nasıl üretiliyor diye incelemiyor üreticiler. Piyasayı değerlendirip ona yönelik ürün yapmamız lazım. İşveren buna zaman ayırmıyor. Bu projenin altını doldurabilirsek ne güzel. Ama dolduramıyoruz bu projelerin altını. Planlar, projeler süper uygulamalar yok. O yüzden hedefi küçük tutmamız lazım. Hedef kısa sürede gerçekleşecek ve patron diyecek ki: "Aa kısa zamanda böyle güzel bir şey oldu." Dolayısıyla hedefleri adım adım ilerletmeyi sağlayacağız.

Bölgedeki işverenler nitelikli manada büyümeye olumlu bakmaktadır. Özellikle 2023 hedeflerine uygun ve buna bağlı olarak yüksek teknoloji ürün üretiminin önemli olduğu vurgulanmıştır. İhraç ve ithal ettiğimiz tüm ürünlerin en az başa-baş noktasında bulunması gerektiği hatta ürün bazında ihracatın ithalatı geçmesi gerekliliği vurgulanırken bunun ancak yüksek teknoloji ürünler üretilerek yapılabileceği. Bunun için de AR-GE ve özellikle AR-GE'ye dayalı teşviklerin çok önemli olduğu vurgulanmıştır. AR-GE yapmanın başarıyı ne şekilde arttıracığı ise aşağıdaki örnekle verilmiştir.

Çerkezköy OSB, Türkiye'de en önde gelmektedir. Burada yılda 20 milyar dolar ciro ve üç milyar dolar ihracat yapan bir organize sanayiden bahsetmekteyiz. Trakya'da endüstriyel gelişime açık dokuz AR-GE merkezinin sekiz tanesi Çerkezköy'dedir. Tüm Türkiye'de toplam 255 AR-GE merkezi bulunmaktadır. Gelişimin en somut örneği de yaklaşık 750 tam zamanlı AR-GE personelinin Çerkezköy'de çalışmasıdır. Şu ana kadar 400 proje tamamlanmıştır ve halihazırda 300 proje de devam etmektedir.

4.1.3. Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) ve Çevre

Bölgede, 13 tanesi Tekirdağ'da, 1'i Edirne ve 1'i de Kırklareli'nde olmak üzere 15 tane OSB mevcuttur. Bunların yanı sıra özellikle ekolojik kaygılar ve insan sağlığının iyileştirilmesi nedeniyle bu illerde ıslah OSB çalışmaları da devam etmektedir. Tekirdağ'da OSB sayısının fazlalığı ve artışı ise şöyle açıklanmaktadır.

Sn. Gökhan İnci'ye göre İstanbul'un günümüzde gerek nüfus gerek alan açısından bu tür yeni organize sanayileri kaldıramaz haldedir. 1976 yılında devletin verdiği teşvikler ve ucuz arsa imkânları sayesinde Çerkezköy İstanbul sanayileri için bir çekim merkezi haline gelmiştir. Tekirdağ'da 13 tane OSB olmasına karşın Çerkezköy bu OSB'lerin en önündedir. Çerkezköy'deki gelişim bölgenin elektrik ve doğalgaz kullanım verilerine bakılarak da anlaşılabilir. Çerkezköy ülkenin yüzde 1'e yakın elektriğini ve yüzde 0,6- 1'e yakın doğalgazını kullanmaktadır. Çerkezköy OSB, 1 milyon 300 milyon kW/saat elektrik harcamaktadır. Bu durum bölgenin aktif bir şekilde üretim yaptığını ve gelişime ne kadar açık olduğunu göstermektedir.

Toplantılarda ve derinlemesine görüşmelerde TR21 bölgesinde sanayinin gelişim eğilimine bağlı olarak, hızlı nüfus artışı, çarpık şehirleşme, plansız endüstrileşme, hatalı yer seçimi, yakma cihazlarının standart dışı olması nedeniyle; aşırı hava kirliliği, toprakta çoraklaşma, toprak kirliliği, su kirliliği, deşarj standartlarına uyulmaması, arıtma tesisi çamurları ile katı atıkların depolama ve bertarafına ilişkin sahaların eksikliği gibi etkenlerin çevreyi olumsuz yönde etkilediği de belirtilmiştir. Ayrıca kuruluşlarca ihtiyaç duyulan suyun Ergene Havzası yeraltı suyundan karşılanmasının, yeraltı su kaynaklarının azalmasına ve yeraltı su seviyesinin düşmesine neden olduğu ve bunun yanı sıra hızlı ve denetimsiz kullanılan suyun doğrudan yer üstü sularına deşarj edilmesinin de Ergene ve Çorlu Derelerinin kirlenmesine neden olduğu dile getirilmiştir. Kırklareli'nde bir işveren çevre ile ilgili sorunları şöyle dile getirmektedir.

Trakya Bölgesi aslında tarıma dayalı sanayidir, çok eskiden beri teşvik edilmesi gereken bir bölgedir. Türkiye'nin belki en verimli toprakları burada ve düzlük tarıma çok müsait. E, şimdi siz bunun olması gereken yerde, tekstili, deri sanayini; Çorlu'yu, Hançerli'yi batırırsanız, bunun ekolojik sorunları da şu anda ortaya çıkar. İşte, Meriç nehirler bölgesi.

Çevre ve ekoloji konusundaki en büyük sıkıntının ise özellikle OSB'ler üzerinde olan işletmelerin, arıtma ilk yatırım maliyetlerinin yüksek olması, arıtma teknolojisini takip etmenin zorluğu, arıtma işletme maliyetinin yüksekliği sebepleriyle yeterli bir arıtma sistemini kendi imkânlarıyla kuramamış olmalarından kaynaklandığı vurgulanmıştır. Bu nedenle özellikle Tekirdağ'da özellikle sekiz bölgede yoğunlaşan sanayi kuruluşlarının OSB çatısı altında toplanması planlanmıştır. Bu sayede ortak arıtma tesisleri yapılacak, firmaların sabit ve arıtma işletim giderleri azalacak, bölgedeki sanayinin rekabet gücü yükselecek, ayrıca tek elden yönetim ve denetim sağlanması ile de çevreye olan olumsuz etkilerin minimize edilmesi beklenmektedir. Islah OSB'lerin bunun dışında çarpan etkilerinin de olacağı düşünülmektedir. Kırklareli TSO Başkanı Sn. Ertuğrul Ziya Çetintaş bunu aşağıdaki şekilde açıklamıştır.

Benim Kırklareli merkez için öngörüm, nüfus artışına paralel olarak iş gücünde de bir hayli artışı olacağı yönünde. Dolayısıyla iş gücü talebi artınca bununla aynı oranda daha nitelikli, üst seviyedeki iş gücü talebi de artacak diye düşünüyorum. Bizim OSB'de yaklaşık 25-30 firma fiili olarak üretimde. Ama Islah OSB olarak yeni yatırımlar var bitmek üzere olan. Çok sayıda tahsis edilecek boş alanımız var. Oraya önümüzdeki beş-on sene içinde sanayi yapılanmasının artacağını düşünüyorum. Yatırımın %90-95'inin dışarıdan gelmesini bekliyorum. Yurtdışı da olabilir ama ağırlıklı Marmara Bölgesi'nden gelecektir yatırımcı. İstanbul'da bulunduğu mevcut şartların ağırlaşmasından dolayı herkes yer arayışında. Belli bir takvimde arayışa çıkıyorlar. Eskiden OSB'ler yokken Çorlu, Lüleburgaz ve Çerkezköy civarında oluşmuş çok sayıda sanayi vardı. Bunlar şöyle oluşmuş; adam gelmiş bir arazi almış sahibinden kurmuş fabrikasını. Bir sürü şeyi de eksik. Bu böyle çok ve dağınık olunca birkaç sene önce Islah OSB diye bir program açıkladı hükümet. Onları belli bölgelere, dağılmış OSB'leri coğrafi sınırlar içine alıp oraları Islah OSB ilan etti. Bu Islah Organize Bölgelerde şöyle bir kural var, üçte bir oranında mevcut sanayi oluşmuş olması lazım. Üçte birinin sanayicinin eline geçmiş ama daha henüz başlamamış, üçte birinin de ilk sahibinin elinde olması lazım. Bu şekilde böldüler. Kırklareli'nde iki tane Islah OSB var.

Ancak sanayiciler çevre kirliliğini engellemek ve atıkları dönüştürerek yararlanmak için de sürekli olarak çözüm aramaktadır. Örneğin Kırklareli'ndeki bir işveren aşağıda kendi ağzından bahsettiği gibi bir yatırım yapmıştır:

Peynir altı suyunu çevreye vermemek adına, yani çevresel değerleri korumak adına kendimiz mecburen bir peynir altı suyu tozu imalatı yapacak bir fabrikaya kalkıştık. Bu toz hem yem sanayinde hem de gıdada kullanılabilir. Bisküvi sanayinde de kullanılabilir. İlaç sanayinde de, ama biraz daha hassas onun üretimi, daha farklı bir üretimi var. Bizimki ona dayalı değil. Oralarda kullanılabilir. İşlenmiş gıda ürünlerinin tamamında kullanılıyor. Yani fırıncılık ürünlerinden tutun, bisküvi, çikolata, dondurma, bebek maması, köpek maması gibi her türlü üründe kullanılabilir. Hem de besleyici özelliği açısından yüzde yetmiş

oranında laktoz dediğimiz süt şekerini ihtiva eden bir ürün bu. Mamalarda da var. Yüzde yetmiş oranında süt şekerini ihtiva eden bir ürün bu. Süt proteini de içeriyor, serum proteini özellikle. Yani besin arttırıcı bir bileşen ve sonra maliyeti de ucuz. Sonuçta eğer bunu kurutup ürün haline getirmezseniz başınıza çevresel anlamda bir bela açıyor.

OSB'ler çevreye verdikleri zararların dışında aynı zamanda dışardan göçün tetikleyicisi olarak da görmektedir. Özellikle Edirne'deki kurum temsilcilerinden birinin aşağıdaki yorumu düşündürücüdür:

Edirne'de bence sanayi olsun ama Çorlu gibi düzensiz olmasın, Çerkezköy gibi çok büyümesin. Dışarıdan göç gelirse her tür insan gelecek vs. Düzenimiz bozulsun istemiyoruz sanırım.

Bunun yanında OSB'nin tarihi dokuya ve turizme de zarar verebileceği endişelerine karşın İslah OSB'lerin çözüm oluşturabileceği dile getirilmektedir. Edirne TSO Başkanı bunu aşağıdaki şekilde dile getirmektedir.

Zaten OSB 40-50 km uzaklıkta. Diğer sanayi bölgesi de bir km uzaklıkta. Yani sanayi Edirne'nin tarihi ve mistik yapısını bozmamalı. Biz zaten çevreye zararlı bir sanayi oluşumu istemeyiz. Türkiye'de yıllarca beyaz peynirin tanımı Edirne peyniri olarak geçmiş.

Bölge illerinde hangi sektörlerle öncelik verilmesi gerekliliği sürekli olarak tartışılrsa da ve belirli öngörüler olsa da, özellikle Kırklareli'ndeki İslah OSB'lerin bir an önce doldurulabilmesi için karma bir yapının olması gerektiği konusunda tersine görüşler bulunmamaktadır.

Kırklareli OSB karma bir OSB'dir. Dolayısıyla öncelik konusunda bir kısıtlama yok şu anda, "şu sektörleri alıyoruz" diye. Zaten öyle bir lüksümüz de yok. Biz bir an önce OSB'de kurulu fabrika oranını yükseltmeye çalışıyoruz ki bir an önce dolsun. Belli bir orana gelince yönetim içerideki sanayicilere devredilecek zaten. Genel kurul yapılır, onlar kendi kararlarını alırlar. OSB şu anki aşamada Özel İdare, Belediye ve Ticaret Odası'nın bir kuruluşu. Yaklaşık %51'i Özel İdare'nin, %32'si Belediye'nin, %16'sı da Ticaret Odası'nın. Yönetim kurulu kamu sayılır. Belli bir oranı var kanuna göre. Bizde şu an gelen talepte kısıtlama yok.

Benzer karma yapı Çerkezköy OSB'de de mevcuttur. OSB içinde sadece faaliyet alanı anlamında değil tüm büyüklüklerden firmalar olduğu ve böyle bir yapılanmanın da kendisine göre avantajları olduğu vurgulanmıştır. Ancak OSB içinde de belirli kümelenmelerden söz edilmesi mümkün olabilmektedir.

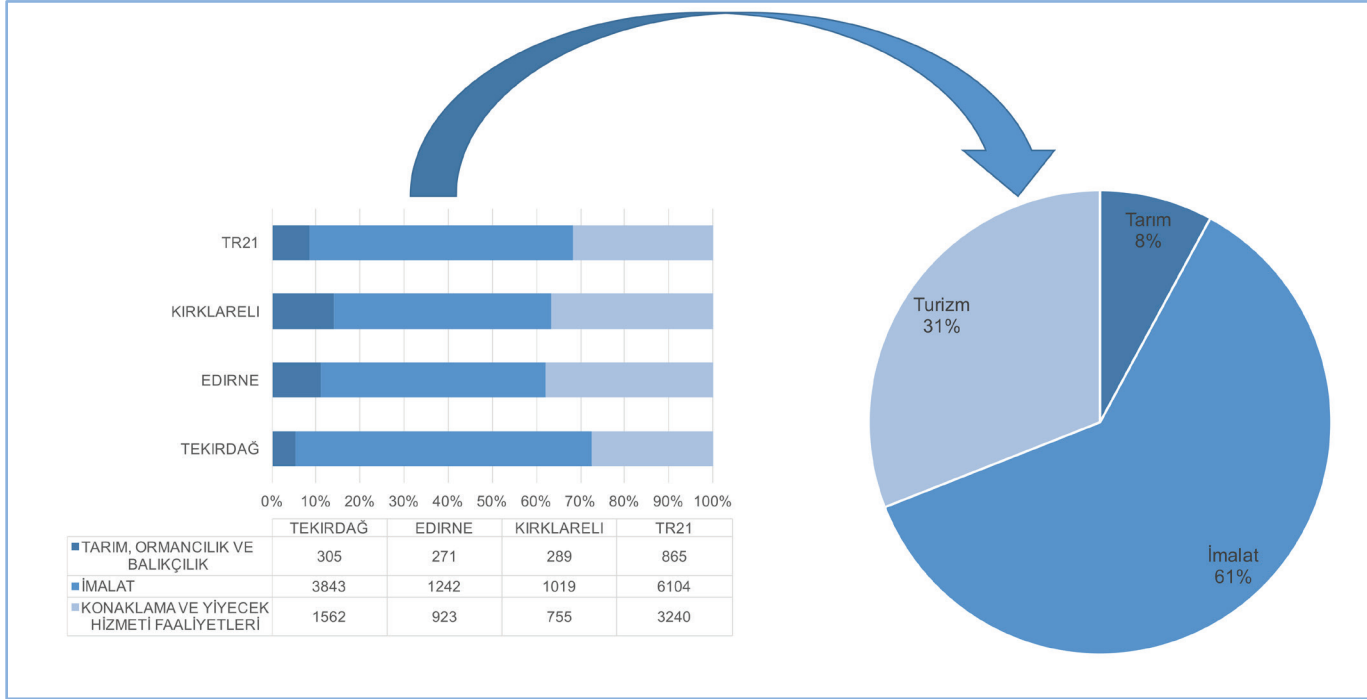
Günümüzde karma bir OSB yapısına bürünen Çerkezköy OSB bünyesinde tekstil (67 tanesi tekstil), ilaç, makina, gıda, plastik, kimya ve elektrik sektörlerine ait fabrikalar bulunmaktadır. Çerkezköy'de küçük, orta ve büyük ölçekte firmalar var. Yünsa, Altınyıldız ve Arçelik bunlardan birkaçı. Çerkezköy karma yapısını korumakla birlikte bir dönüşüm içerisinde. Bu fabrikaların 12 tanesi ilaç fabrikası olmakla birlikte ilaç ve tekstil alanlarında bir kümelenme de görülmektedir. Gelecekte ilaç ve plastik sektörü daha da gelişecek.

4.2. Ziyaret Edilen İşyerleri Hakkında Bilgiler

Bölgede istihdamın iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı ilk bölümde tartışılmıştır. Bu bölümde bahsedilecek olan istihdam yapısı IPSOS tarafından saha uygulaması gerçekleştirilen Genç İşgücü Araştırması anket sonuçlarından elde edilmiştir. Örneklem yapısı iller ayrımında bilgi verebilmek için yeterlidir.

Araştırmanın işveren evreni, TR21 bölgesinde Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli illerinde tarım, ormancılık ve balıkçılık, imalat ve konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri ile seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili hizmetlerde faaliyet gösteren ve bir ve daha fazla çalışana sahip işyerlerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda IPSOS Araştırma Şirketi, aşağıdaki şekilden de görülebileceği gibi önceden belirlenen 3 ana sektörde bölgede yer alan toplam 10.209 şirketten 1024'ünün işverenleri veya işverenlerin uygun gördüğü kişilerle görüşmüştür.

Şekil 16 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülen Şirketlerin Dağılımı, 2016



GİA'nın kapsamı içinde belirlenen 3 ana sektör; tarım, imalat sanayi ve turizm sektörleridir. Görüşülen şirketlerin her 10 tanesinde 6 tanesi imalat, 3 tanesi turizm ve 1 tanesi tarım sektöründe faaliyet göstermektedir.

Tablo 10 – NACE Rev.2 Alt Sektörlere Göre TR21 Bölgesi Araştırma Evreninde Yer Alan İşyeri Sayısı

		Tekirdağ	Edirne	Kırklareli	TR21
TARIM, ORMANCILIK VE BALIKÇILIK		305	271	289	865
A01	Bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	280	243	241	764
A02	Ormancilık ve tomrukçuluk	22	26	46	94
A03	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	3	2	2	7
İMALAT		3843	1242	1019	6104
C10	Gıda ürünlerinin imalatı	690	497	327	1514
C11	İçeceklerin imalatı	54	4	7	65
C13	Tekstil ürünlerinin imalatı	519	18	53	590
C14	Giyim eşyalarının imalatı	190	64	78	332
C15	Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	113	1	7	121
C16	Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek eşyaların imalatı	185	124	86	395
C17	Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	53	2	8	63
C18	Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	83	24	28	135
C20	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	93	9	5	107
C21	Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı	21	1	3	25
C22	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	198	25	36	259
C23	Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	224	73	81	378
C24	Ana metal sanayii	107	11	21	139
C25	Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	409	147	83	639
C26	Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	34	2	3	39
C27	Elektrikli teçhizat imalatı	102	8	7	117
C28	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	209	42	30	281
C29	Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	31	6	3	40
C31	Mobilya imalatı	141	31	50	222
C33	Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	387	153	103	643
KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ					
I55	Konaklama	111	129	75	315
I56	Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	1451	794	680	2925
TOPLAM		5710	2436	2063	10209

Yukarıdaki tablo 10 TR21 Bölgesindeki işyerlerinin dağılımını seçilen üç ana sektörün alt sektörleri bazında göstermektedir. Tablodan da görülebileceği gibi ikili sektör bazında bölgede en fazla iş yerine sahip olan alt sektör "Gıda Ürünleri İmalatıdır", bu sektörü "Bitkisel ve Hayvansal Üretim ile Avcılık ve İlgili Hizmet Faaliyetleri" ve onu da "Makine ve Ekipmanların Kurulumu ve Onarımı" ile "Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı" alt sektörleri izlemektedir.

Yukarıdaki tabloda görülen yapı ile önceki bölüm de bahsedildiği şekliyle bölgenin uzmanlaştığı ve uzmanlaşma potansiyeli bulunan sektörler benzeşmektedir. Ancak yukarıdaki tablo sadece iş yeri sayısını kapsadığı için aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

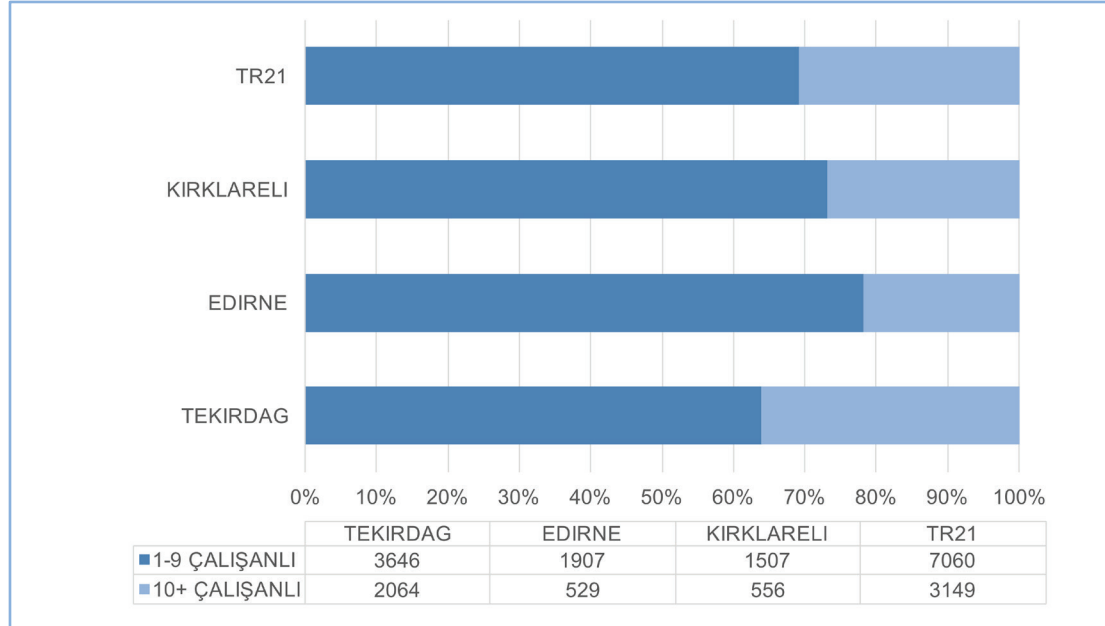
Aşağıdaki tablo aynı zamanda ve özellikle hem satışları hem de firma büyüklüklerini dikkate aldığı için yukarıdaki tablodaki oranlardan farklı özellikler göstermektedir.

Tablo 11 – TR21 Bölgesinde İmalat Sanayiinde Uzmanlaşılın Sektörler, 2015

Edirne	Kırklareli	Tekirdağ
Gıda ürünleri imalatı	Temel eczacılık ürünleri imalatı	Elektrikli teçhizat imalatı
Giyim eşyaları imalatı	Diğer metalik olmayan ürünlerin imalatı	Bilgisayar, elektronik ve optik ürünler imalatı
Diğer metalik olmayan ürünlerin imalatı	Giyim eşyaları imalatı	Temel eczacılık ürünleri imalatı
Kâğıt ve kâğıt ürünler, gıda, tekstil, kauçuk ve plastik ürünleri imalatı		

Bölgedeki illerin kendi içlerinde ve birbirleri arasındaki ticarete³ bakıldığında, illerde üretilen mal ve hizmetlerin ortalama %27'si illerin kendi içinde tüketilmektedir. Edirne aldığı mal ve hizmetlerin %16'sını, Kırklareli %11'ini ve Tekirdağ %3'ünü bölge illerinden satın almaktadır. Yine aynı şekilde Edirne sattığı mal ve hizmetlerin %13'ünü, Kırklareli %18'ini, Tekirdağ ise %5'ini bölge illerine satmaktadır. Edirne'de üretilen mal ve hizmetin %55'i, Kırklareli de %64'ü, Tekirdağ'da ise %72'si diğer illere satılmaktadır. Dolayısıyla Tekirdağ ticari açıdan da bu üç il içinde en gelişmiş olanıdır.

Şekil 17 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülen Şirketlerin Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı, 2016




Araştırmada işyerleri için 2 aşamalı tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Birinci aşama örnekleme birimi olarak işyerleri tanımlanmıştır. İşyerleri için örnekleme seçimi yapılmadan önce tüm işyerleri 3 il, 3 ana sektör ve 1-9 ve 10+ olmak üzere çalışan sayısına göre tabakalandırılmıştır. İşyerleri seçiminde ilçe ve alt sektörler göre ek bir tabakalandırma yapılmamış, işyerleri seçimi tüm ilçeleri ve alt sektörleri kapsayan listeden gerçekleştirilmiştir. İşyerleri seçimi belirlenen örnekleme planı doğrultusunda TÜİK tarafından yapılmıştır.

³ Girişimci Bilgi Sistemi'nden hesaplanmıştır.


Şekil 18 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Tekirdağ Evren, 2016

İlçe	İşyeri Sayısı
Merkez	1017
Çerkezköy	1096
Çorlu	2119
Hayrabolu	228
Malkara	237
Muratlı	184
Saray	209
Şarköy	193
Marmara Ereğlisi	149
Ergene	108
Süleymanpaşa	118
Kapaklı	51
Bilinmeyen İlçe	1



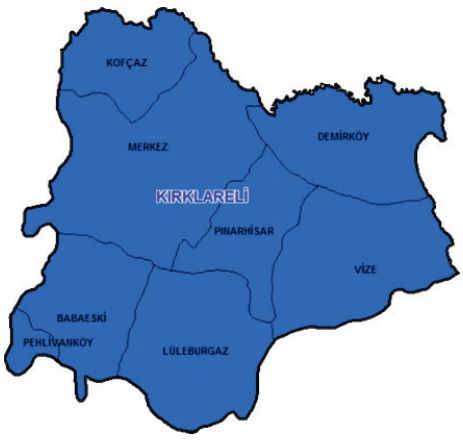
Şekil 19 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Edirne Evren, 2016

İlçe	İşyeri Sayısı
Merkez	1022
Enez	81
Havsa	127
İpsala	108
Keşan	605
Lalapaşa	48
Meriç	42
Uzunköprü	357
Süloğlu	46

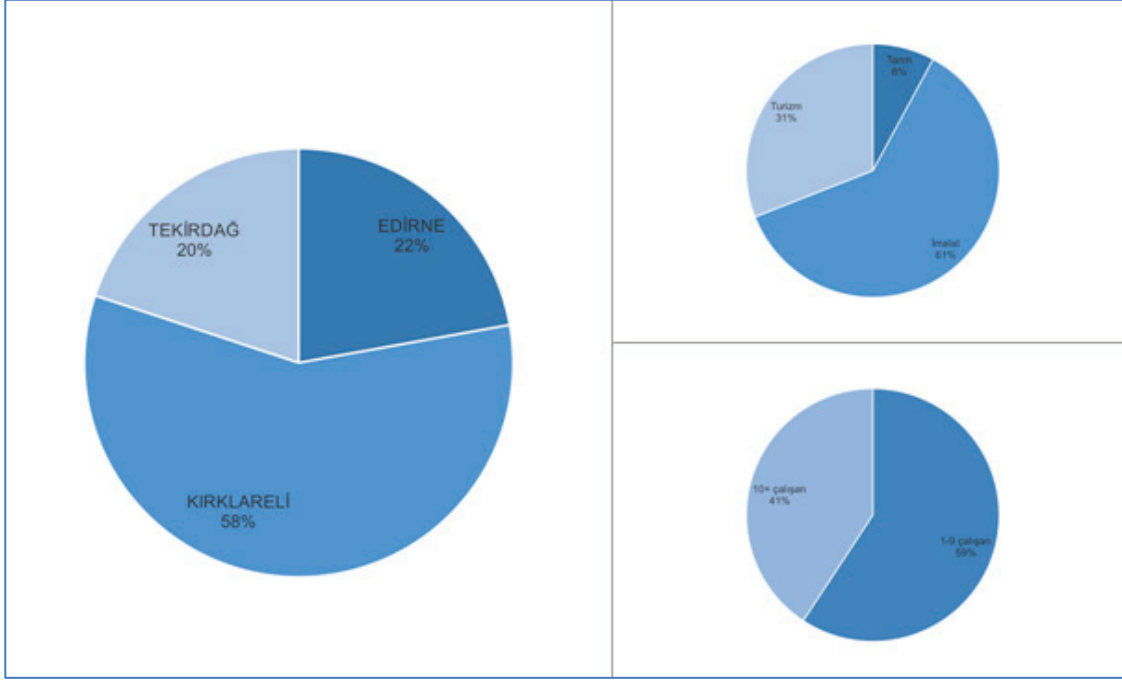


Şekil 20 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Kırklareli Evren, 2016

İlçe	İşyeri Sayısı
Merkez	608
Babaeski	266
Demirköy	74
Koçgaz	6
Lüleburgaz	840
Pehlivan köyü	12
Pınarhisar	110
Vize	147

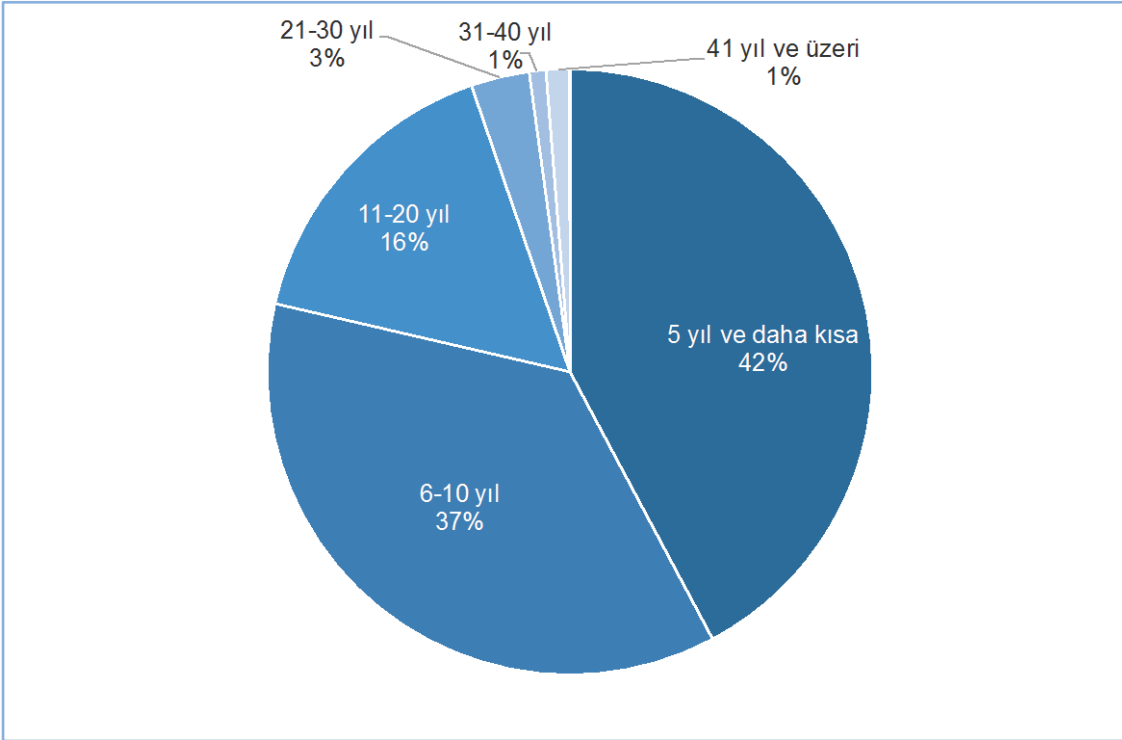


Şekil 21 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), İller, Sektörler ve Çalışan Sayılarına Göre Tabakalama ve Örnekleme (%)



İkinci aşama örnekleme birimi ise seçilen işyerlerindeki işverenlerdir. Seçilen her bir iş yerinde bir işveren ile görüşülmüştür. Görüşülen işveren, iş yeri sahibi, iş yeri ortağı, iş yeri yöneticisi, insan kaynakları yöneticisi gibi iş yerinin iş gücüne dair bilgi verebilecek bir kişi olarak tanımlanmıştır.

Şekil 22 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen Firmaların Faaliyet Süresi

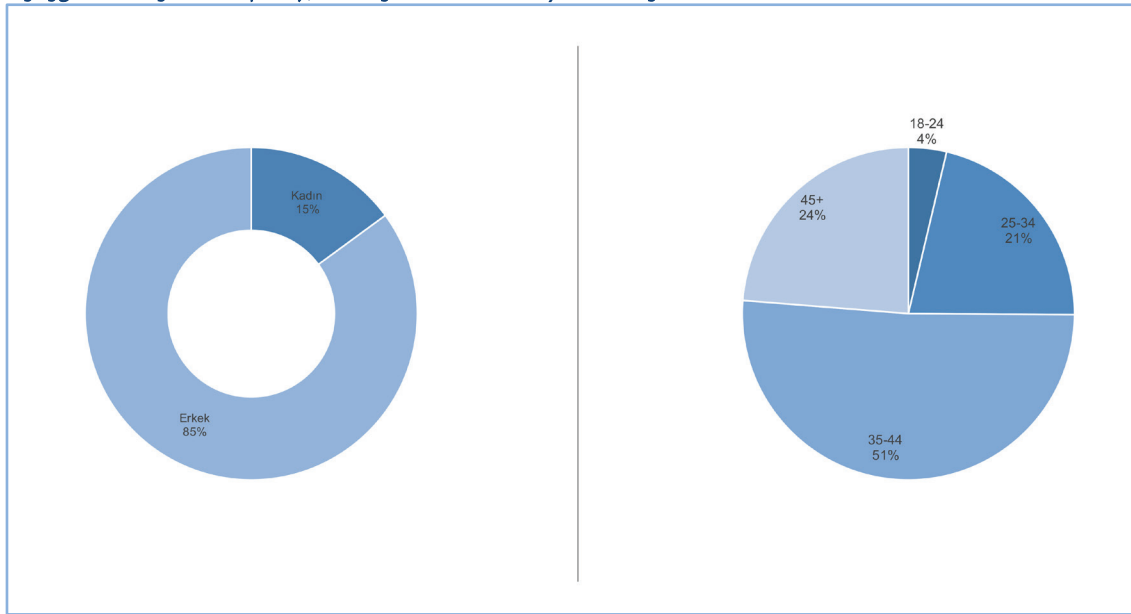


Tablo 12 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen Firmaların Faaliyet Süresi

	Toplam	Edime	Tekirdağ	Kırklareli
5 yıl ve daha kısa	42	65	35	37
6-10 yıl	36	18	44	34
11-20 yıl	16	11	16	24
21-30 yıl	3	4	3	3
31-40 yıl	1	1	1	1
41 yıl ve üzeri	1	1	1	1
Ortalama süre (yıl)	9,05	8,09	9,22	9,62

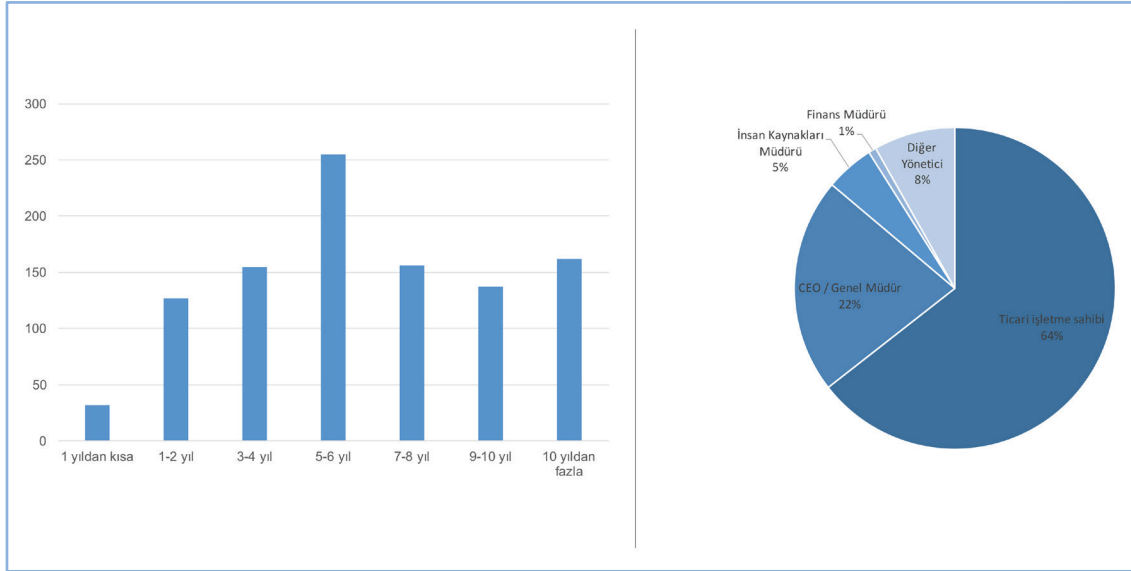
Araştırma sırasında ziyaret edilen işyerlerinin ortalama yaşının dokuzaya yakın olduğu hesaplanmıştır. İl bazında analiz edildiğinde Kırklareli’ndeki firmaların diğerlerine göre daha yaşlı olduğu görülmektedir. Tekirdağ ve Kırklareli’nde ziyaret edilen işyerlerinin yaş ortalaması bölge ortalamasından yüksektir.

Şekil 23 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülenlerin Cinsiyet ve Yaşı



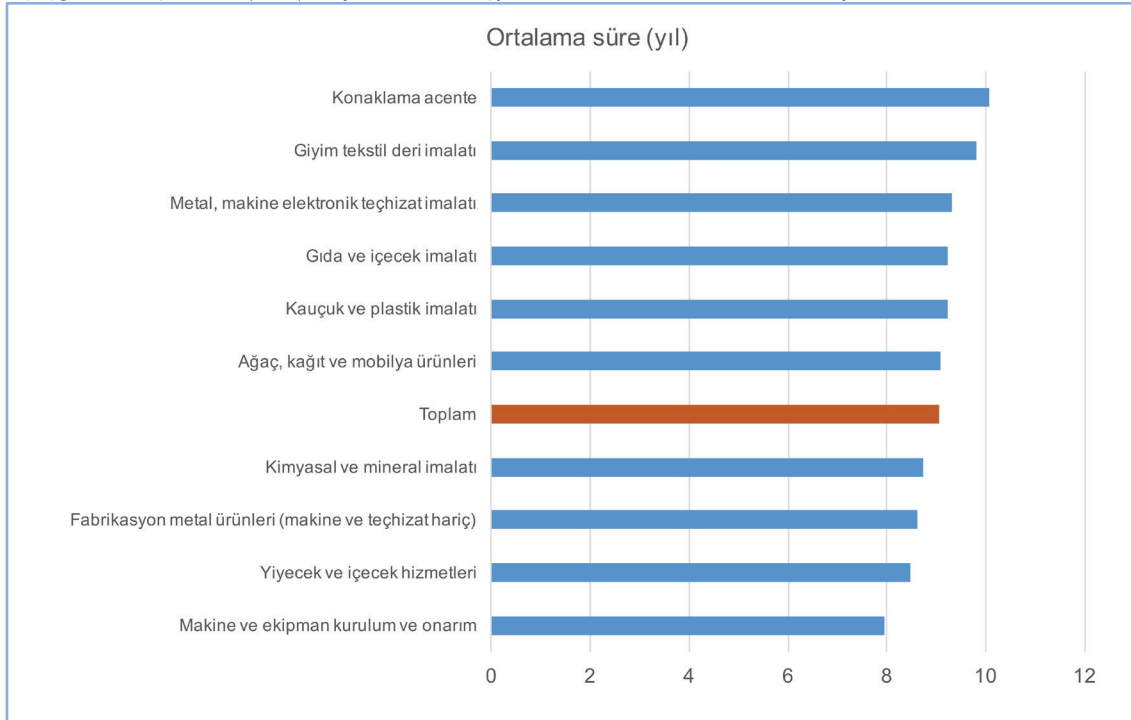
Araştırma kapsamında görüşülen işverenlerin %85’i erkek ve %15’i kadındır. İşverenlerin büyük bölümü (%75) 35 yaş üstüdür. Görüşülen işverenlerin ortalama yaşı 39’dur. Bu işverenlerin büyük bölümü, her on tanesinden yedisi 5 yıldan daha uzun süredir hâlihazırda buldukları firmada çalışmaktadırlar. Derlenen yüzdesel yanıtlara göre ortalama çalışma süreleri 7,5 yıl civarındadır. Görüşülen işverenlerin üçte ikisi iş yeri sahibi, beşte biri genel müdür seviyesindedir. Ancak görüşülenlerin tümünün firmalarda karar verici pozisyonda oldukları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu işveren ve yöneticilerin firmalarını tanıdıkları gibi firmalarının bulunduğu sektörlerin ve illerin yapılarını tanıdıkları varsayımı yapılabilir.

Şekil 24 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Görüşülenlerin Çalışma Süresi ve Pozisyonu

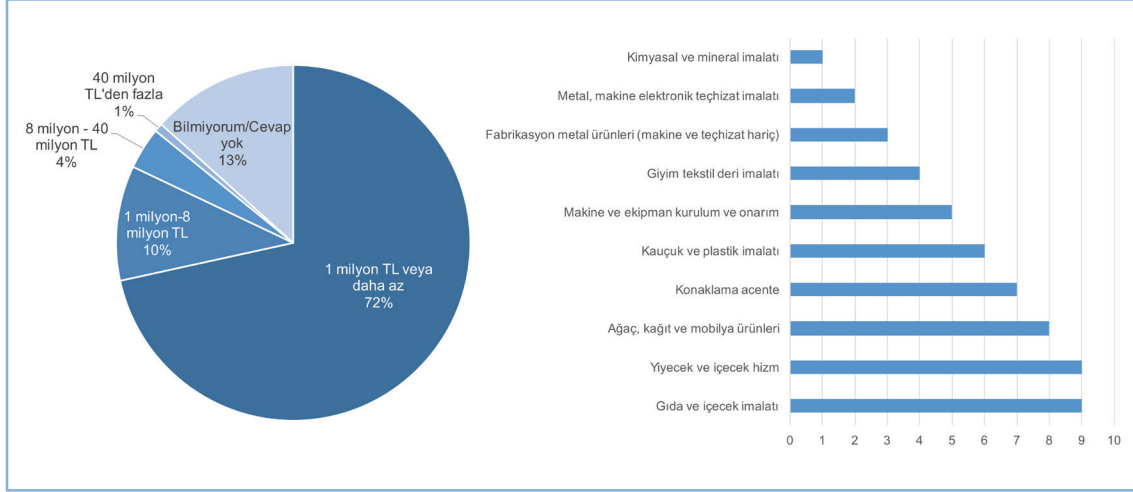


Araştırma kapsamında ziyaret edilen işyerlerinin faaliyet süreleri sektörlere göre aşağıdaki şekilde gösterilmektedir. Buna göre en yüksek ortalama faaliyet süresi konaklama acentelerinde (10,1) iken, en düşük ortalama faaliyet süresi ise (7,94) makine ve ekipman kurulum sektöründedir.

Şekil 25 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerinin Sektörlere Göre Faaliyet Süre Ortalaması



Şekil 26 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerinin Ciro Dağılımları ve Sektörel Sıralamaları



Ziyaret edilen işyerlerinin %72'sinin cirosu 1 milyon ₺ veya daha azdır. Ortalama cirosu 1 milyon ₺ - 8 milyon ₺ arasında olan işyerlerinin oranı ise %10'dur. Buradan bu %10'un da 1 milyon ₺ cironun hemen üzerinde olabileceği tahmin edilebilir. Ciro ile ilgili analiz, genel olarak doğru resmi göstermemekte ancak eğilim konusunda fikir verebilmektedir. Ziyaret edilen işyerlerinde genel olarak ciro kimyasal ve mineral imalatı sektöründe en yüksektir. Bunu metal, makine, elektronik teçhizat imalatı, fabrikasyon metal ürünleri ve giyim, tekstil, deri imalatı sektörleri izlemektedir. En düşük cirolar gıda ve içecek imalatı ile yiyecek ve içecek hizmetlerinde olduğu görülmektedir.

4.3. Bölgedeki İşyerlerinin İstihdam Yapısı

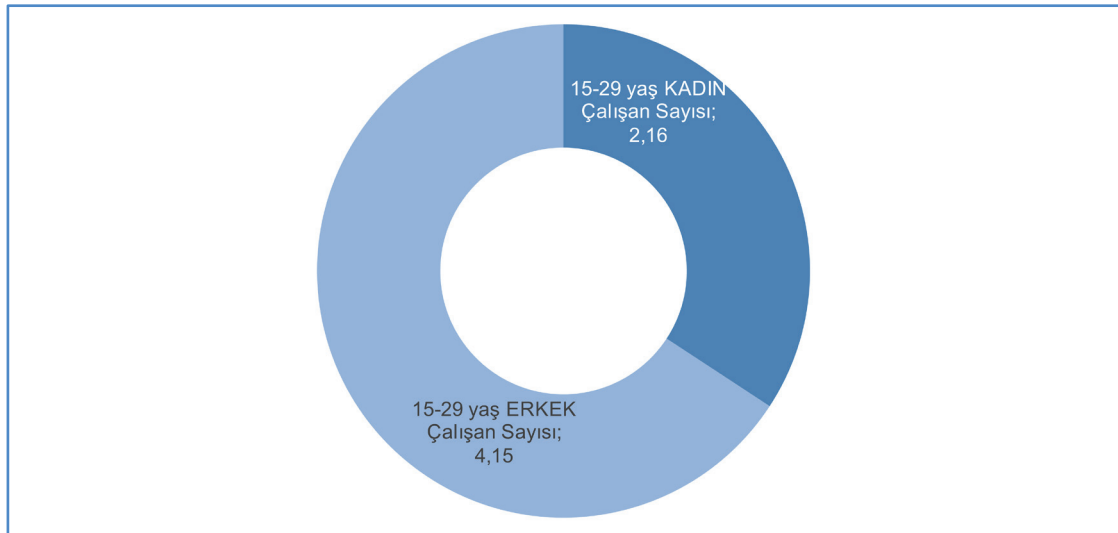
Bu bölümde bölgede ziyaret edilen işyerlerinin istihdam yapılarına ilişkin bilgi verilecektir.

Tablo 13 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Sektörlere Göre Ziyaret Edilen Firmalarda Cinsiyete Göre Çalışan Ortalaması

	Toplam	Tarım	İmalat	Turizm
Baz	1024	81	626	317
Ortalama Çalışan Sayısı	16,08	6,88	20,23	10,22
Ortalama KADIN Çalışan Sayısı	4,6	1,49	5,77	3,09
Ortalama ERKEK Çalışan Sayısı	11,47	5,38	14,46	7,13

Bölgede seçili sektörlerde ziyaret edilen işyerlerinde ortalama çalışan sayısı 16,08 olarak hesaplanmıştır. Ziyaret edilen firmalarda çalışanların her üçünden ikisi erkek bir tanesi kadındır denilebilir. Kadın çalışan oranı en yüksek turizm sektöründe, en düşük tarım sektöründe bulunmuştur. Bölgede ziyaret edilen işyerlerinde tarım sektöründe her 1 kadın çalışana karşılık 4,62 erkek çalışırken, imalat sektöründe 3,51 ve turizm sektöründe 3,31 olarak hesaplanmıştır.

Şekil 27 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerindeki Genç İstihdamın Cinsiyete Göre Oranı



Yukarıdaki şekilde ziyaret edilen işyerlerindeki genç istihdamın cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. Görülebileceği gibi genç (15-29 yaş) çalışanlarda kadın oranı ortalamanın biraz üzerindedir. Kadınların istihdam oranı bu yaş grubu için diğerlerine göre fazladır.

Diğer dezavantajlı gruplar olan Romanlar ve engellilere bakıldığında ziyaret edilen işyerlerinin sadece %4'ünde 15-29 yaş aralığında Roman çalışan bulunmaktadır. Tekirdağ'da kurum temsilcileri ile yapılan odak grup tartışmalarında bir kurum temsilcisi, romanlar için aşağıdaki vurguyu yapmıştır.

Etnik köken ayrımcılığı gibi olmasın ama o gün kazanıp o gün harcayan bir kesim de vardır. Yarını düşünmüyorsunuz, o yüzden çok fazla sıkılmıyorsunuz kendinizi. Bu kesimin %25'ini Roman vatandaşlarımız oluşturuyor.

Derinlemesine görüşmelerde, İŞKUR Kırklareli İl Müdürü Sn. Hasan Aksoy, Romanlara kurslar açtıklarını belirtmiştir. Kırklareli İŞKUR İl Müdürlüğü, Kırklareli Valisi'nin de desteği ile OSB'deki bir firma ile anlaşılıp Roman kursiyerleri bu fabrikaya işbaşı eğitime göndermiştir.

İŞKUR il müdürü, bu kurslardan önemli derecede verim alındığını, kursiyerlerin büyük bölümünün hala çalıştığını belirtmiştir. Katılımların genellikle kadınlar tarafından sağlandığını, kadınların çocuklarının da kreşe yerleştirilip eğitim verildiğinden bahsetmiştir. Dolayısıyla projenin çarpan etkisinin çok büyük olduğu görülmektedir:

Romanlara ülkede avantajlı gruplar olarak bakılıyor ama bunların iş gücüne katılması gerekiyor. Gününbirlik çalışma zihniyetini yavaş yavaş Romanlar yıkmaya başlamışlar, uyum sağlamaya başlamışlar. Sigortalı işi oluyor, ekonomik özgürlük kazanmış oluyor. Anneler eğitimdeyken çocukları kreşe geliyor ve artık topluma ayak uydurmaya başlıyorlar. Ağırlıkla kadınlar bu kurslara katılıyorlar. İşverenler kadınları istihdama dâhil ederken, bir taraftan çocukları da kazanıyorlar. Göç almaktansa yöre halkıyla çalışmak daha iyi. SODAM ile yapıyor bu projeler.

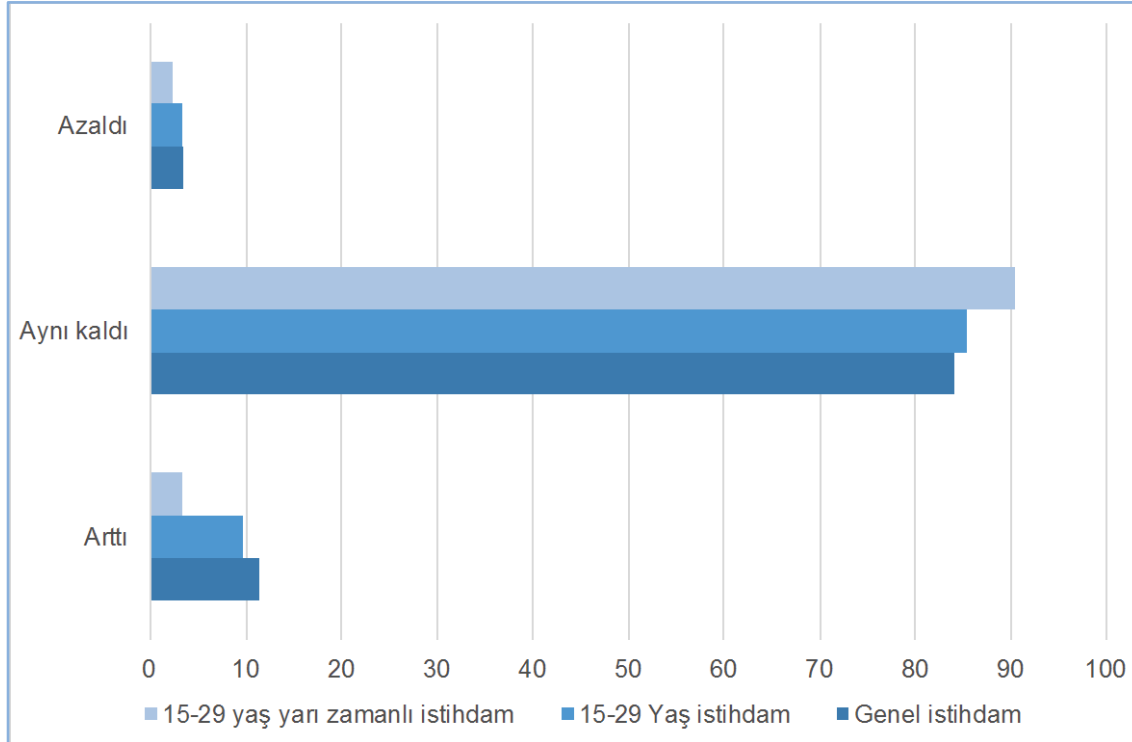
Engelli çalışan iş yeri oranı %4 ile yine benzerdir ve büyük çoğunluğu 10 ve daha fazla kişi çalışan işyerlerinde istihdam edilmektedir.

Görüşülen şirketlerin %12'sinde 15-29 yaş aralığında vardiyalı çalışan mevcuttur. Vardiyalı çalışma oranı 10 ve daha fazla çalışanı olan firmalarda daha yüksektir.

4.4. Açık İşler

Bu bölüm ziyaret edilen işyerlerinde özellikle 15-29 yaş grubundakilere yönelik istihdam fırsatları, işe alım süreçlerine odaklanırken; gençlerin işe arama alışkanlıkları, aynı zamanda öğrencilerin, mezunların ve ailelerinin bu konulardaki algı, davranış ve pratikleri ile birlikte incelenmektedir.

Şekil 28 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ziyaret Edilen İşyerlerinde Son 12 Aydaki İstihdam Durumu (%)



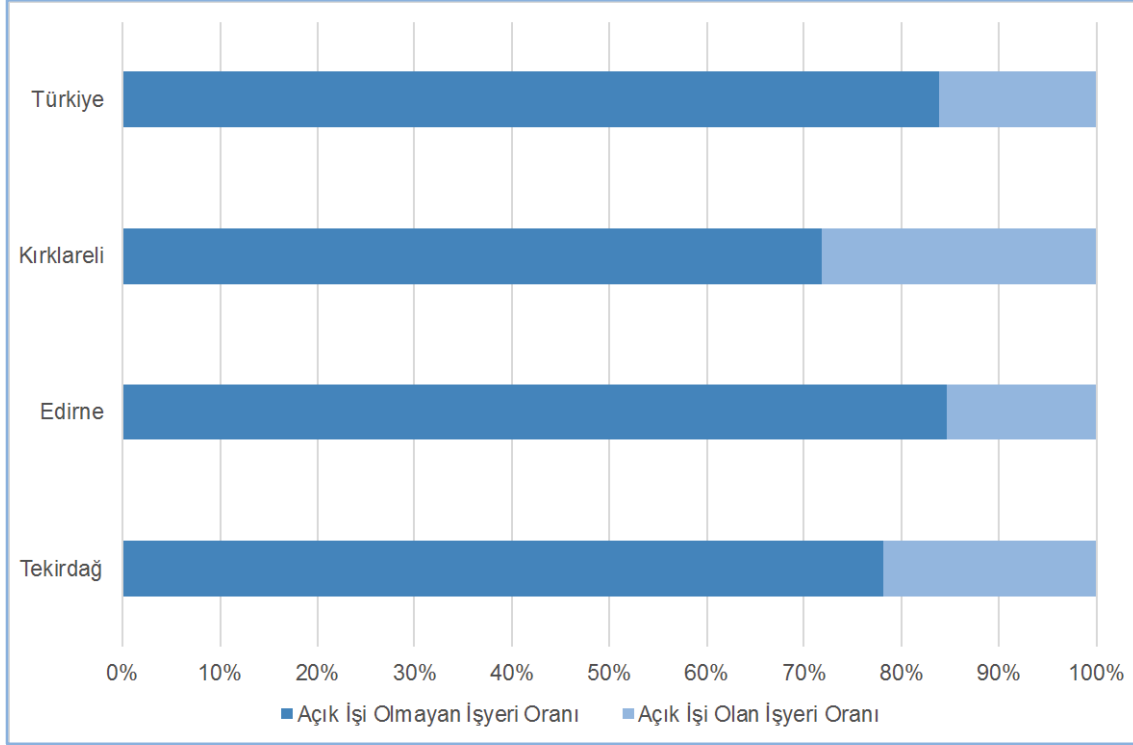
Yukarıdaki grafikten görülebileceği gibi işyerlerinin %84'ünde istihdam durumunun son on iki ayda aynı kaldığı belirtilmektedir. İşyerlerinin onda birinde oluşan istihdam hareketi ise artma yönündedir ve 15-29 yaş aralığına dönük istihdamda da artış kaydedildiği görülmektedir.

Firma büyüklüğüne göre incelendiğinde son 12 aydaki istihdam durumunun farklılaştığı gözlenmektedir. Çalışan sayısı 10 ve üzeri çalışanı olan firmalarda istihdam artışı olduğunu belirtenlerin oranı 1-9 çalışanı olan firmalara kıyasla daha yüksek orandadır. Küçük firmaların büyüme yönünde daha yavaş hareket ettikleri görülmektedir.

4.4.1. Açık pozisyonlar

Açık pozisyonlar konusunda Genç İşgücü Araştırmasında seçilen sektörlerde görüşülen firmaların sadece %11'inde açık pozisyon bulunduğu bilgisi elde edilmiştir. Bu oran 1-9 çalışanı olan firmalarda %7 iken, 10 veya daha fazla çalışanı olan firmalarda %15'tir.

Şekil 29 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), Türkiye ve Bölge İşyerlerine Göre Açık İş Durumu (%)



Ancak yukarıdaki şekilde İŞKUR tarafından düzenli olarak yapılan İşgücü Piyasası Anketleri sonucunda elde edilen bilgilere göre açık iş (pozisyon) bulunan işyerleri oranı hem Tekirdağ hem de Kırklareli'nde Türkiye ortalamasının çok üzerindedir. Edirne ilindeki açık pozisyon oranı ise Türkiye ortalamasına yakındır. Açık pozisyon oranı %28,2 ile Kırklareli'nde yüksek bir düzeydedir. Neredeyse her üç iş yerinden bir tanesinde açık pozisyon bulunduğu görülmektedir. Tekirdağ'da bu oran beş iş yerinde bir, Edirne'de ise yedi iş yerinde birdir.

Tablo 14 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), Sektörlere Göre Açık Pozisyon ve Açık Pozisyon Verme Oranı

	Tekirdağ		Edirne		Kırklareli	
	Açık İş Oranı	Açık İş Verme Oranı	Açık İş Oranı	Açık İş Verme Oranı	Açık İş Oranı	Açık İş Verme Oranı
TOPLAM	%1,2	%21,8	%2,4	%28,2	%1,4	%15,3
Madencilik ve taş ocakçılığı	%0,5	%10,9	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
İmalat	%1,1	%26,7	%2,9	%43,7	%2,0	%22,8
Elektrik, gaz buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	%4,8	%60,0	%0,0	%0,0	%3,4	%100,0
İnşaat	%0,9	%7,6	%0,6	%8,6	%0,2	%3,3
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	%1,7	%21,3	%1,8	%34,5	%1,5	%19,0
Ulaştırma ve depolama	%1,4	%23,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	%1,3	%15,6	%2,0	%27,3	%1,6	%13,6
Finans ve sigorta faaliyetleri	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%1,8	%33,3
Gayrimenkul faaliyetleri	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Mesleki, Bilimsel ve teknik faaliyetleri	%1,1	%11,2	%1,2	%20,0	%0,0	%0,0
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	%1,0	%18,5	%2,9	%7,7	%0,8	%9,1
Eğitim	%0,1	%3,8	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler faaliyetleri	%0,5	%20,8	%0,0	%0,0	%1,5	%25,0
Diğer hizmet faaliyetleri	%2,0	%37,2	%0,8	%20,0	%0,2	%12,5

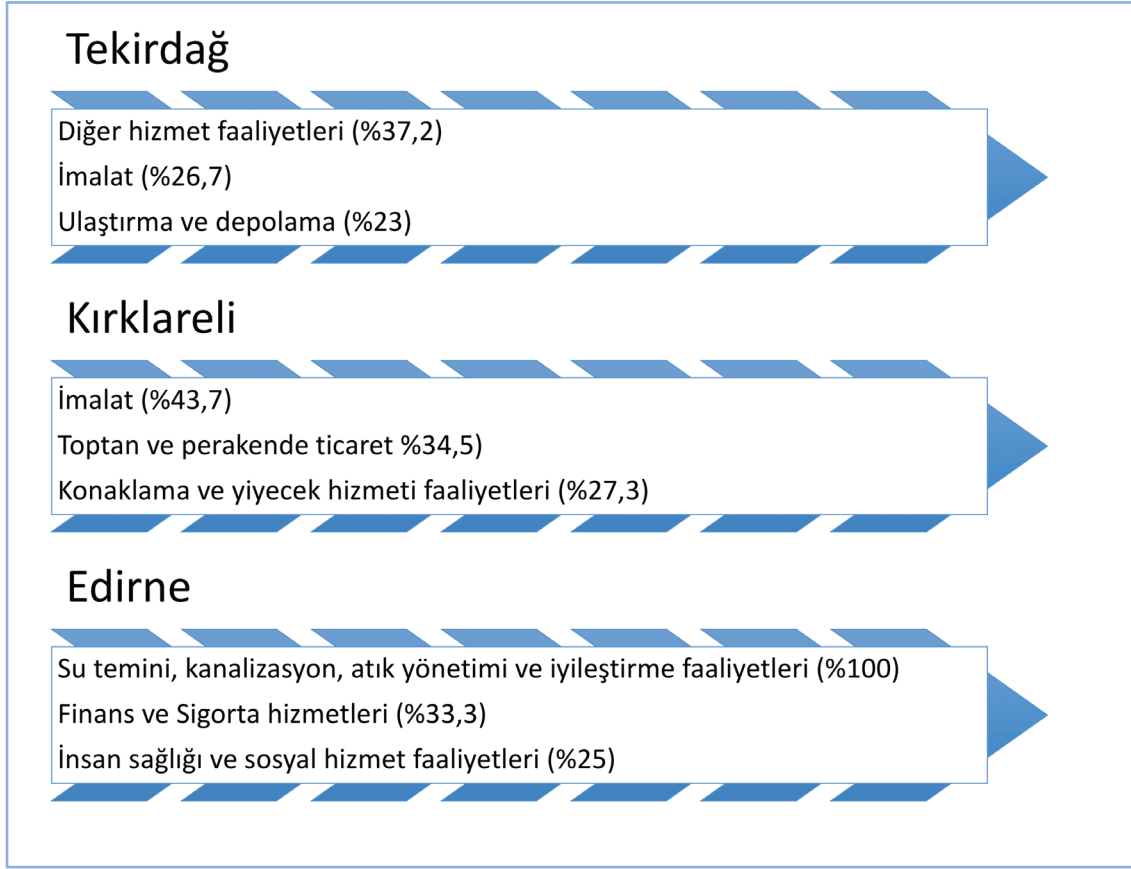
Yukarıdaki tablo İŞKUR'un bölgedeki illerde 10 ve daha fazla kişi çalışan işyerlerinde uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarını iktisadi faaliyet kolları bazında göstermektedir. İşyerlerindeki açık pozisyon İŞKUR araştırmasında iki gösterge halinde incelenmektedir.

Açık iş verme oranı: Açık işveren işyeri sayısının, toplam işyeri sayısına oranı açık iş verme oranını vermektedir.

Açık iş oranı: Mevcut açık iş sayısının çalışan ve açık sayısının toplamına oranıdır.

İPA araştırmasındaki açık iş verme oranı GİA araştırmasındaki açık pozisyona sahip olan işyerleri oranına denk gelmektedir. Tablo 14'ten görüldüğü gibi en çok açık iş verme oranları iktisadi faaliyetler bazda ilden ilden değişmektedir. Tekirdağ için bu oranlar sırasıyla diğer hizmet faaliyetleri, imalat ve ulaştırma, depolama faaliyetlerinde iken; Kırklareli için bu sıralama imalat, toptan ve perakende ticaret ve konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri (turizm) şeklinde ve Edirne için ise bu sıralama su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ve imalat şeklinde olmaktadır.

Şekil 30 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İllere Göre Açık İş Durumu (%)



Aslında İŞKUR'un İşgücü Piyasası Araştırması'nın sonuçları çok çarpıcıdır ve Trakya Kalkınma Ajansı'nın beklentilerini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında tarım sektörü işyerleri, tanımlama zorluklarından dolayı kapsamamıştır. Bu tip araştırmalarda tarım sektörü genelde dışarıda bırakılmaktadır. Ancak araştırmada kapsanan imalat ve turizm sektörlerinde açık pozisyon oranı dikkati çekmektedir.

Kırklareli'nde ve Edirne'de işverenlerle yapılan odak grup görüşmelerinde Edirne ve Kırklareli'ndeki açık işlerin genellikle tekstil sektöründe bulunduğu ifade edilmekte fakat Kırklareli'nde bu sürecin Edirne'den daha sonra olduğuna dikkat çekilmektedir. Tekstil sektörünün Kırklareli'nde faaliyete başlaması Edirne'deki gibi uzun bir geçmişe sahip değildir:

Tekstil organize sanayi bölgesi faaliyete geçtikten sonra tekstil firmaları gelmeye başladı. Yani tekstilin tarihsel süreci küçük bir zamanda, Kırklareli için. Yeni.

Ancak öğrencilerin daha çok imalat sektöründe beyaz yakalı veya hizmet sektöründe çalışmak istedikleri için de bu açık işlerin mevcut olduğu yönünde de bir eğilim mevcuttur.

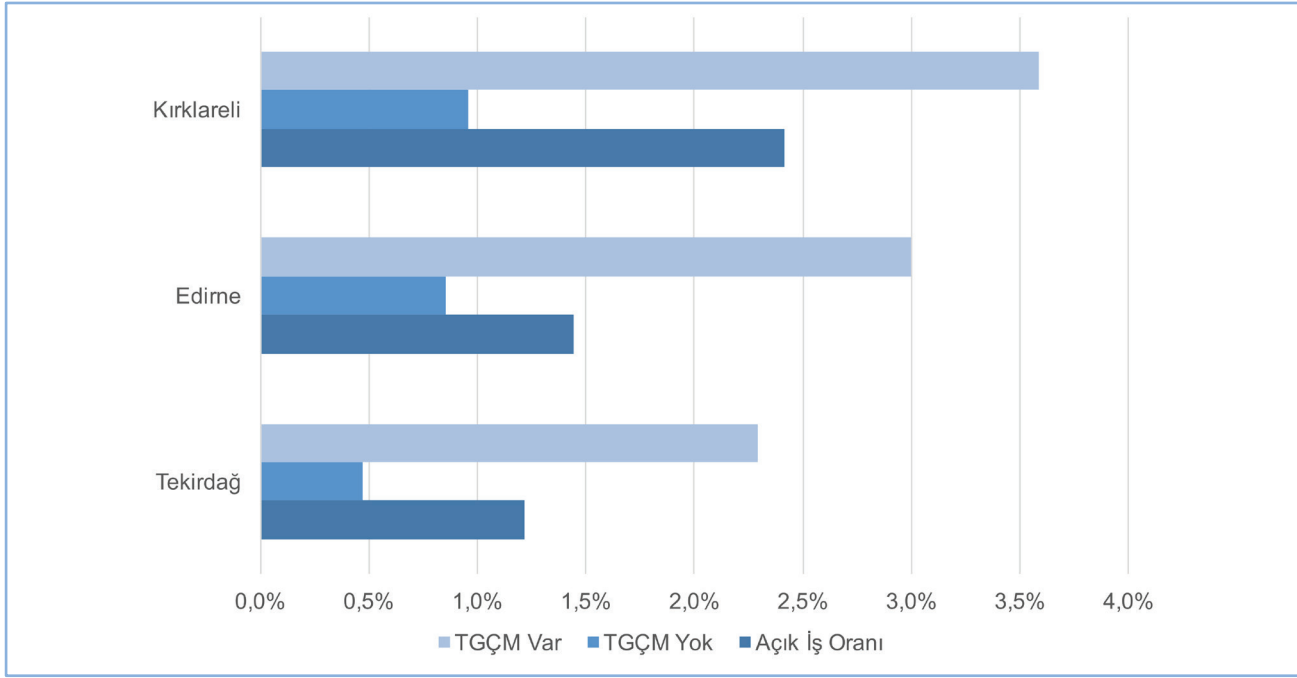
Açık işler imalat sanayiinde yüksek olup, en çok da tekstil sektöründen geliyor. Ev tekstilinde özellikle Zorlu Grubu'nun tesisi var bölgede. Konfeksiyonlardan talep oluyor, iplik alanında eğitimler veriliyor. %100 istihdam sağlanamıyor. Eğitim seviyesi ilde yüksek ama okuyan öğrenciler daha çok hizmet sektöründe, yönetimde olmak istiyor. Üretimde yer almıyorlar. Burada iş bulamıyorlarsa İstanbul'a gidiyorlar.

Edirne'de İŞKUR İl Müdürü Sn. Oğuz Kafa ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmede de yine en fazla talebin tekstil sektörden geldiği belirtmiştir. Hizmet sektöründe oluşan talebin otel ve lokantalardan kaynaklansa da yekûn tutmadığını ancak tekstil sektörden gelen açık iş sayılarının yüksek olduğu ifade edilmiştir. İŞKUR İl Müdürüne göre tekstil sektöründe mevsimlik hareket ve fason üretimin de bu talebin kaynağını oluşturduğu vurgulanmıştır.

4.4.2. Bölgede temininde güçlük çekilen meslekler

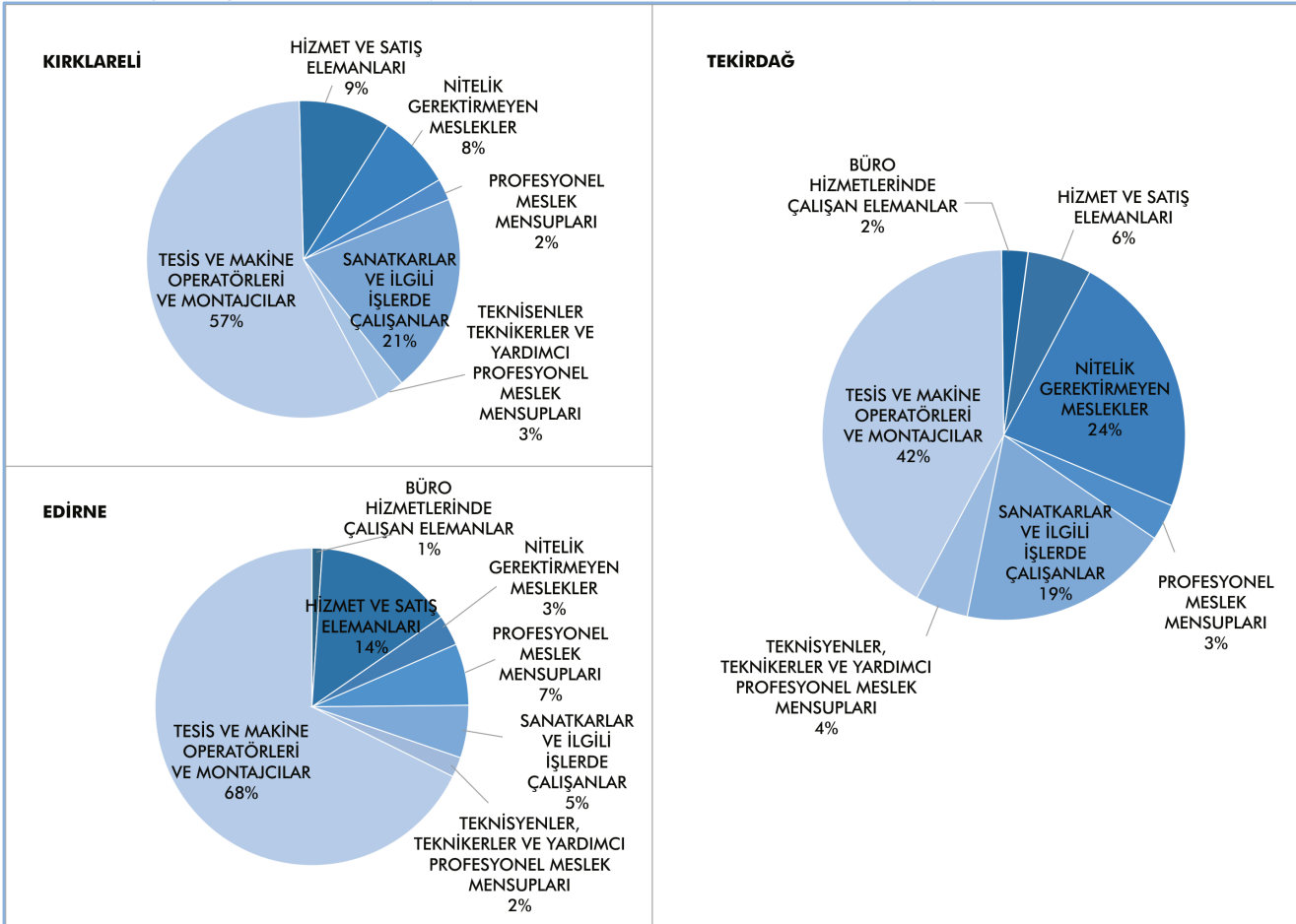
İŞKUR'un il bazında uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırması kapsamındaki işyerlerine son bir yıl içerisinde hangi mesleklerde eleman temininde güçlük çektikleri de sorulmuştur. Bu bilgi işverenin acık işlerinin yanı sıra, karşılamakta güçlük çektikleri meslekleri içerdiği için önemli bir bilgidir. İşyerlerinin işgücü piyasasında eleman bulmada güçlük çektikleri meslekler işgücü piyasasının talep yapısı ile ilgili değerli bilgiler sunmaktadır.

Şekil 31 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İllere Göre Açık İş Oranı ve Temininde Güçlük Çekilme Durumu (%)



Yukarıdaki şekil temininde güçlük çekilen mesleklerdeki (TGÇM) açık iş oranını incelemektedir. Şekilde görüldüğü gibi temininde güçlük çekilen mesleklerdeki açık iş oranı her üç ilde de yüksektir. Kırklareli ilinde en yüksek olan bu oran %3,6'dır. Yani tüm bu mesleklerde çalışanların %3,6'sı kadar oranda açık iş olduğunu göstermektedir. Edirne'de bu oran %3 ve Tekirdağ'da ise %2,6 oranındadır.

Şekil 32 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İllerde Mesleklere Göre Açık İş Oranı (%)



Kırklareli'nde düzenlenen OGT'ye katılan bir işveren eğitim ve sanayinin birbirini anlamasının temininde güçlük çekilen mesleklerin azalması için çok önemli olduğunu aşağıdaki çarpıcı ifadelerle vurgulamaktadır:

Eğitim ve sanayiye biz birbirine eşitleyemeyiz, aynı rayın üzerine getiremezsek bu işi beceremeyiz. Bunca yıldır beceremedik. Ara eleman, ara eleman; hayır, ana eleman, ana eleman hepsi oradan gelme. Eğitimden, eğitilmiş gelme... Neden? İlla ki yüksek okul okuyacağım, üniversite okuyacağım, devlet dairesinde ne bileyim işte masada çalışacağım bilmem ne... Yok böyle bir dünya, neden böyle bir dünya yaratmışlar?

İŞKUR'un yaptığı araştırmada açık işlerin meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında bu işverenin söylediklerini destekler bir tablonun ortaya çıkmış olduğu görülmektedir. Bölgenin iş gücü piyasasını bu piyasadaki ağırlığı dolayısıyla resimleyen Tekirdağ dâhil olmak üzere Tesis ve Makine Operatörleri grubu en fazla açık işin bulunduğu ana meslek grubudur. Bu oran Edirne ilinde %68, Kırklareli'nde %57 ve diğerlerine oranla düşük olsa bile Tekirdağ'da %42'dir. Bu meslek grubunu Edirne'de Hizmet ve Satış Elemanları grubu, Kırklareli'nde Sanatkarlar ile İlgili İşlerde Çalışanlar grubu ve Tekirdağ'da Nitelik Gerektirmeyen Meslekler izlemektedir.

Tekirdağ'daki Nitelik Gerektirmeyen Meslekler grubunda açık iş oranının yüksek olmasının arkasında ilerdeki bölümlerde tartışılacak olan daha farklı hususlar mevcut iken, sektörel eğitimin açık işlere etkisi Kırklareli TSO başkanı tarafından şu şekilde vurgulanmaktadır.

Sektörel eğitilmiş iş gücü eksik. Yani işverenin sorunu şu: kendi branşında yetişmiş gelip çalışacak düşük nitelikli de olsa orta nitelikli de olsa, işçi bulamıyorlar. Bununla ilgili İŞKUR'dan ya da bizden yetişmiş iş gücünün artması talepleri var.

İşverenler ara eleman taleplerini genellikle Meslek Yüksek Okulları'ndan karşılamaya çalıştıklarını vurgulamaktadır. Ancak bu sistemde de son yıllarda değişimin başladığını, mesleği yapacak beceriye sahip olan MYO öğrencilerinin ara açık pozisyonları doldurmak yerine üniversiteyi tercih ettikleri ve pozisyonların bu nedenle açık kaldığını ifade etmektedir. Trakya Üniversitesi'nde yapılan odak grup tartışmasına katılan bir üniversite personeli de işverenin ara işler için genellikle MYO öğrencilerine odaklandıklarını belirtmiştir.

Meslek odaklı olunca sanayi MYO'na biraz daha ağırlık veriyor, alımlar bile daha fazla oluyor. Haliyle %100 olmasa da biraz daha onların isteklerine göre şekillenmiş eleman isteyebilirler.

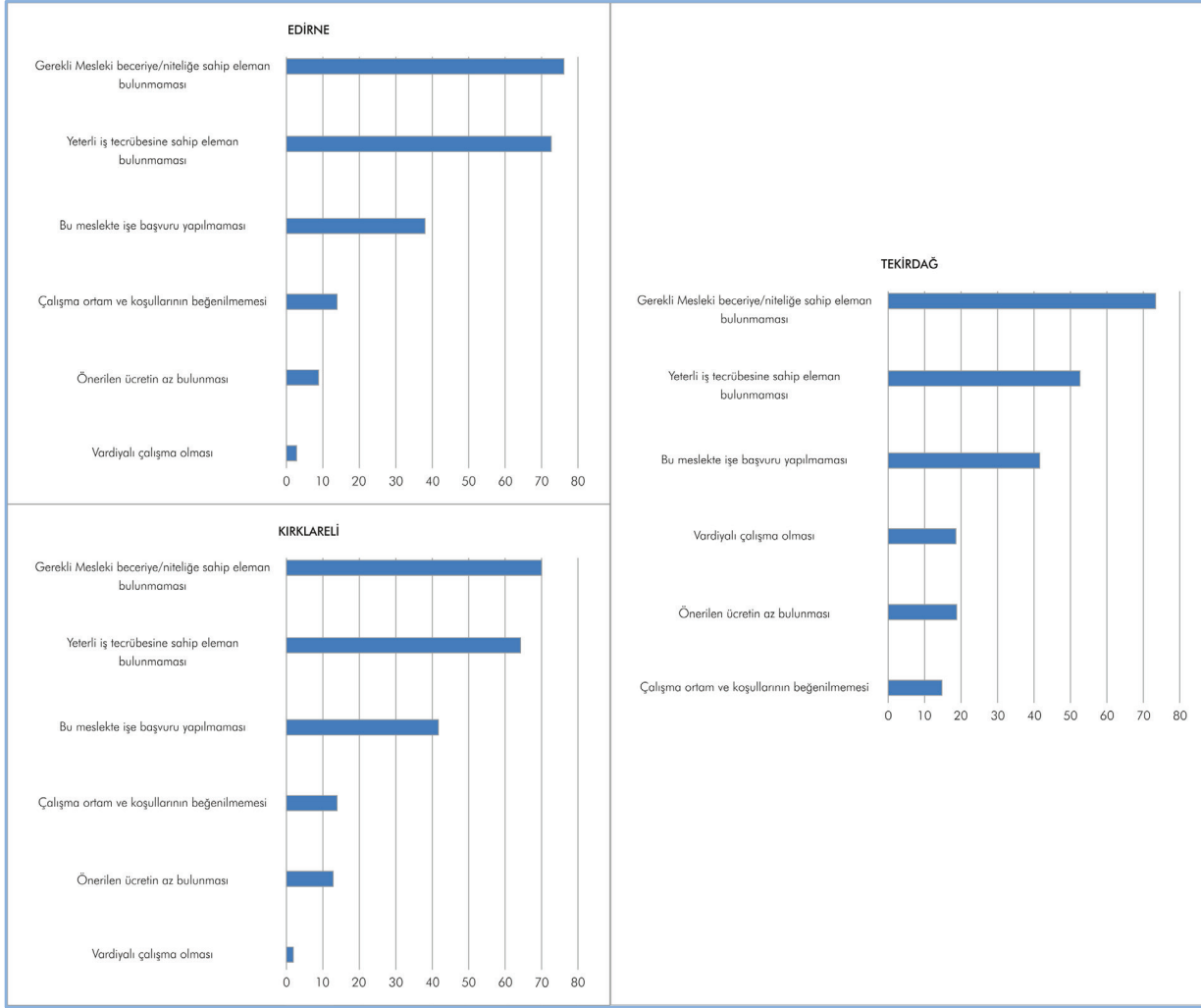
Edirne'de sanayi sektöründe faaliyet gösteren bir işveren ise üniversiteye giremeyen MYO mezunlarının sektöre çok fazla getirisi olamayabileceğini, ara işlerde de bu nedenle açık iş oranının arttığını söylemektedir. Üniversite ve hatta MYO mezunlarının da ara iş yerine beyaz yakalı pozisyonları tercih etmelerinin de hem açık iş oranının artmasına hem de yüksek nitelik ve beceri gerektirmeyen işlerde bile temininde güçlük çekilme oranını arttırdığının altını çizmektedir.

Üniversite, özellikle MYO mezunları "İş beğenmiyor", nedeni de kendi becerilerini işin gerektirdiği becerilere göre daha yüksek görmeleri. Ama ben bunu aldatmaca yüksek beceri olarak adlandırıyorum çünkü aldıkları eğitim de bu becerilerinin gelişmesine yetmiyor.

MYO'lardaki eğitimin kalitesinin düşmesini Kırklareli'ndeki bir işveren şu şekilde açıkladı.

Onlar kendilerini yetiştirmek istemiyorlar. Ya mesela bakın, bizim üniversiteden bir hocayla aramızda geçen şöyle bir muhabbet oldu: "Öğrenci kalitesi nasıl?" diye sordum, "Çok kötü" dedi. Bir tane mühendislik kitabı varmış, yurt dışından çevrilmiş. demiş ki "Bunu alın", fiyatı da elli lira yüz lira. Öğrenciler demiş ki "çok büyük para". Ertesi gün öğrenciler gelmişler, ama kitabı almamışlar. Hoca demiş ki; "İsteyen varsa, ismini yazdırın ben kitabı cebimden alacağım". Bir kişi bile gelmemiş. "Tahtaya yazıyorum şeyi" demiş. "Bir dakika hocam videoya çekelim, fotoğrafa çekelim." diyorlarmış.

Şekil 33 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), Temininde Güçlük Çekilen Mesleklerdeki Açık İşlerin Sebepleri (%)



Bununla birlikte, aynı katılımcı meslek liselerinden mezun olanların becerilerinin MYO mezunlarının becerilerine göre daha nitelikli olduğu ve açık olan işlere meslek lisesi mezunu almayı tercih ettiklerini de belirtmektedir:

Şu anda bizde işyerinde çalışan operatöründen yöneticisine kadar büyük bir kesim meslek lisesi çıkışlı. Meslek liseleri sanayinin ihtiyaçlarına daha hâkimler, daha yakın çalışıyor, oradan gelen öğrencinin kariyer hedefini çizmekte bizim için daha kolay oluyor. Ama üniversitelerde bu tam da böyle gitmiyor.

Tabii belirtilen bu hususlar ilerdeki bölümlerde öğrenci ve ailelerin de bakış açısıyla daha ayrıntılı olarak tartışılmaktadır. Ancak burada ara meslek gruplarında eleman temininin güçlüğüne biraz da olsa işveren gözüyle ışık tutabilmektedir.

Yukarıdaki şekil işverenin açık işlerin doldurulamamasına ilişkin gerekçeleri göstermektedir. Görülebileceği gibi bölge illerinde ilk üç neden benzerdir. İşverenler ilk nedeni bu işleri dolduracak gerekli mesleki beceriye sahip elemanın bulunamaması; ikinci nedeni yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması ve üçüncü nedeni de başvurunun olmaması olarak belirtmektedir. Bunları takip eden dördüncü neden ise Tekirdağ ilinde vardiyalı çalışma, Kırklareli ve Edirne’de çalışma ortamının beğenilmemesi olarak gösterilmektedir. Bölgedeki işveren önerilen ücretin beğenilemeyeceğini ancak beşinci sırada vurgulamaktadır. Bu seçeneği belirten işverenlerin oranı Tekirdağ ve Kırklareli’nde altıda bir, Edirne’de ise onda birdir.

4.5. İstihdam Süreçleri

Açık işler ve temininde güçlük çekilen meslekler de dahil olmak üzere tüm iş arama ve işe alım süreçlerinde işverenlerin ve mezunların davranışları ve bu konuda ailelerin düşünceleri bu bölümde tartışılmaktadır. Becerilerin iş arama ve işe alım süreçlerindeki önemine değinmeden geçmek mümkün olamayacağı için ayrıca becerilerin iş gücü arz ve talep tarafındaki yansımaları da bu bölümde tartışılmaktadır.

4.5.1. İşgücü piyasası

Öncelikle emek piyasasına kendilerini arz edenler, bu piyasadaki talepte bulunanlar ve piyasaya girmeye hazırlananların aileleri bu değerli piyasaya nasıl bakmaktadır? Bu bölüme bu husus tartışılarak başlanacaktır. Ailelerin en büyük beklentisi çocuklarını rahat edebilecekleri bir işte çalışırken görmektir. Yani iş gücüne katılım öncelikle “rahat” iş gücüne katılım olarak algılanmaktadır. İŞKUR Kırklareli İl Müdürü Sn. Hasan Aksoy’a göre meslek sorununun kaynağı aileden başlıyor.

Ailelerde de sorunlar var. “Ne olacaksınız?” diye çocuklara sorulduğunda çocuklar hep rahat işler istediğini söylüyor ve aileler de bu yönde telkin ediyor. Kimse çocuğunun işçi olmasını istemiyor.

Çoğu ailenin çocuklarının dikenli kariyer yollarına sahip özel sektör yerine çiçek bahçeleri içinde devlet memuru olarak devletin güvencesinde çalışmasını arzu ettikleri düşünülür. Kapağı devlete attın mı hayatın kurtulur, aileler için alınacak ücretten çok sosyal güvencelerin önem taşımakta olduğu bilinen bir gerçektir. Edirne’de odak grup tartışmalarına katılan bir işveren bu hususu şöyle dile getirmektedir.

Daha çok ailelerde bir dönem çocukları için “memur olsun masa başı çalışsın” isteği çok hâkimdi. “Ne kadar değişti?” desek de topluma hâlâ etkisi var bu görüşün.

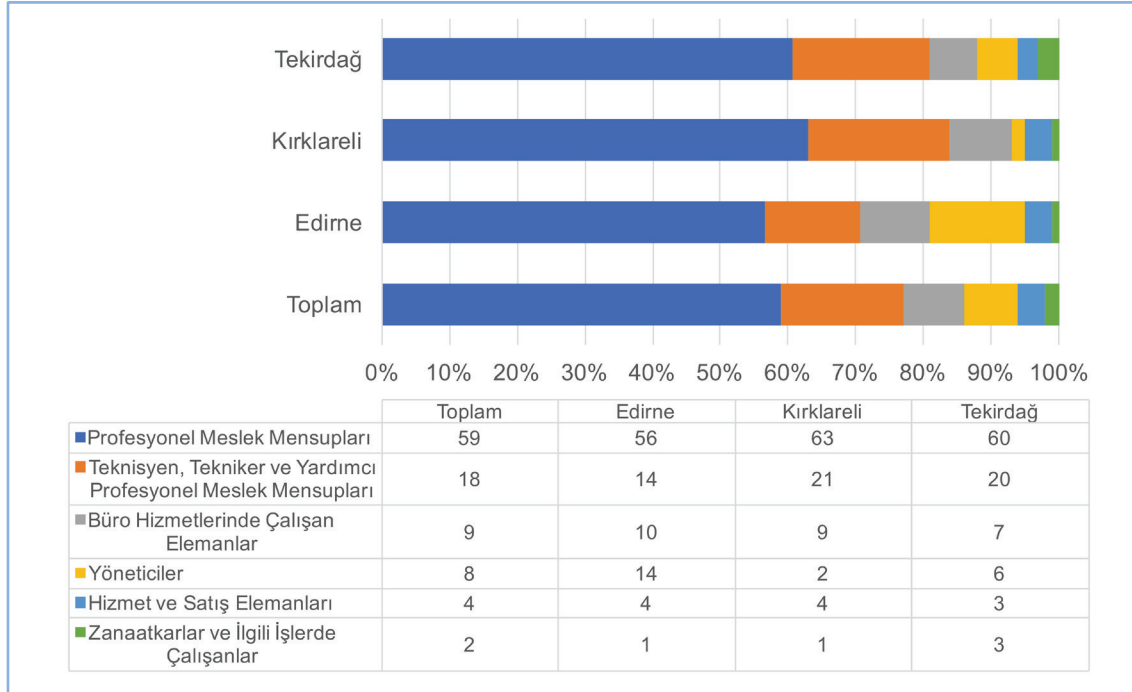
Bu durumun bölgesel etkenlerden ve bölgenin zenginliğinden kaynaklandığını düşünen işverenler de mevcuttur. Trakya bölgesinin tarımsal anlamda diğer bölgelere göre daha bereketli olmasının insanını çalışma hayatına katılım konusunda tersine motive etmesini Kırklareli’nde odak grup tartışmalarına katılan bir işveren şöyle yansıtmaktadır.

Ben bir taraftan da fabrikada çalışan ekibimi isim isim gözümünden geçiriyorum şimdi sizlere anlatırken. Bir arkadaşım var, bizde işe başlayalı yaklaşık beş, maksimum altı ay olmuştur. Yani mezun işte, genç arkadaş... Beyaz yakalı olarak benim zamanında anlaştığım, “Sana bir görev vereceğiz. Sen yavaş yavaş o işi öğreneceksin. O işte yükseleceksin” ve benzeri şeyler dediğimiz... Her şeyi bir tarafa bırakıyorum, böyle çok personel aldık içeriye.

Şu an kendini yukarıya taşıyan, kendini ilerleten çocukların, işte genç kızların memleketine bakıyorum: Bir tanesi Adanalı, bir tanesi Mersinli, bir tanesi Antep’li. Ama bu memleketin çocuklarından hiçbir tanesi “Ben çalışayım, çaba sarf edeyim, yükseleyim” kaygısında değil. Çünkü neden? Aç büyümeydik biz toplum olarak genel anlamda. Hani, Trakya’da da gelir seviyesi düşük bir kesim var. Ama hani sonuçta genel anlamda Trakya zengin toprağı. Her zaman Türkiye’nin kalkınma seviyesi yüksek yeri idi. Doğu’daki gibi, işte o bizim hani “taşra” diye tabir ettiğimiz -gerçi buraya da taşra deniliyor artık ama- kısım gibi değildi. Köyleri bile Trakya’nın hatta köylerinde yaşayan insanlar daha zengin, mal varlığı çok yüksek olan kesimdi. Okudular, parayla okudular, kimse onlara “çalış” demedi. Aile çok rahat büyüdü. Ben etrafımdan biliyorum. Benim babaannem bile “Ay, üzerine tulum mu giyecek? Aman üstü kirlenir.” diye büyüdü babamı ve amcamı büyüdü.

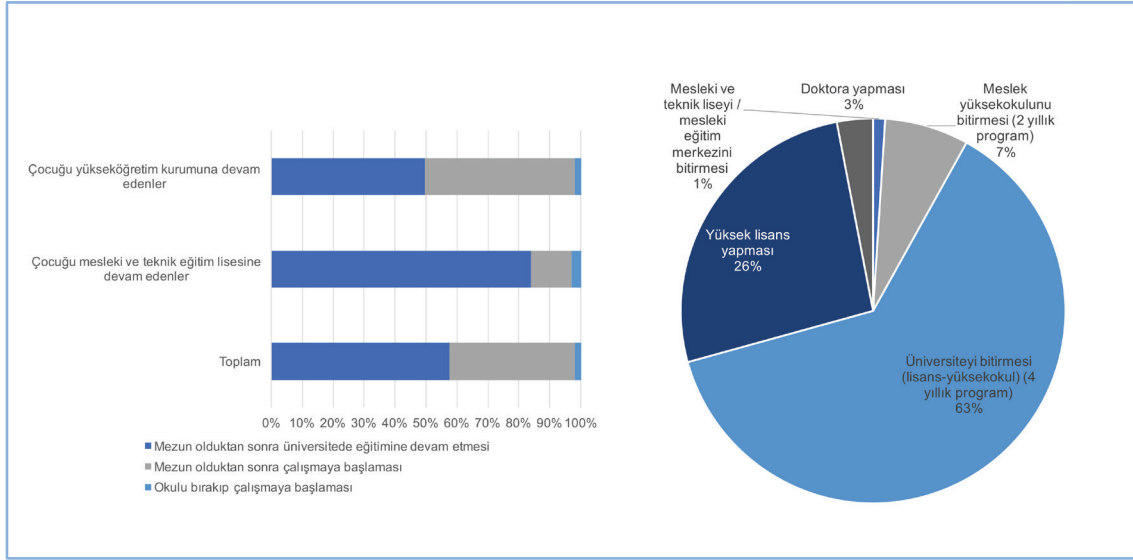
Ancak aşağıdaki şekilde görüleceği gibi ailelerin her şeyden önce çocuklarından bir altın bileziğe sahip olmalarını bekledikleri gözlenmektedir. Hem TR21 bölgesinde hem de iller bazında, ebeveynlerin çocuklarının çalışmasını istedikleri meslek grupları incelendiğinde, önceliğin, neredeyse her beşi ebeveyninden üçü tarafından profesyonel mesleklere verildiği görülmektedir. Bu grubu teknisyen, tekniker ve yardımcı personel meslek grubu izlemektedir. Bu iki altın bilezik grubunu büro hizmetleri çalışanları grubu izlemektedir.

Şekil 34 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ebeveynlerin Çocuklarının Çalışmasını İstedikleri Meslek Grupları (%)



Ancak aileler altın bileziğin üniversiteden elde edilebileceğine kanaat getirmiş olmalı ki, zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar grubu son sırayı almaktadır. Cinsiyete göre ebeveynlerin bakış açısı benzer de olsa, babalar annelere göre biraz daha gerçekçi düşünmeye çalışmışlar, annelere oranla teknisyen, tekniker ve yardımcı meslek gruplarını biraz daha fazla seçmişlerdir. Bu seçimin arkasında yatan başka bir husus da çocuklarının bir an önce hayat atılmasını beklemeleri olabilir.

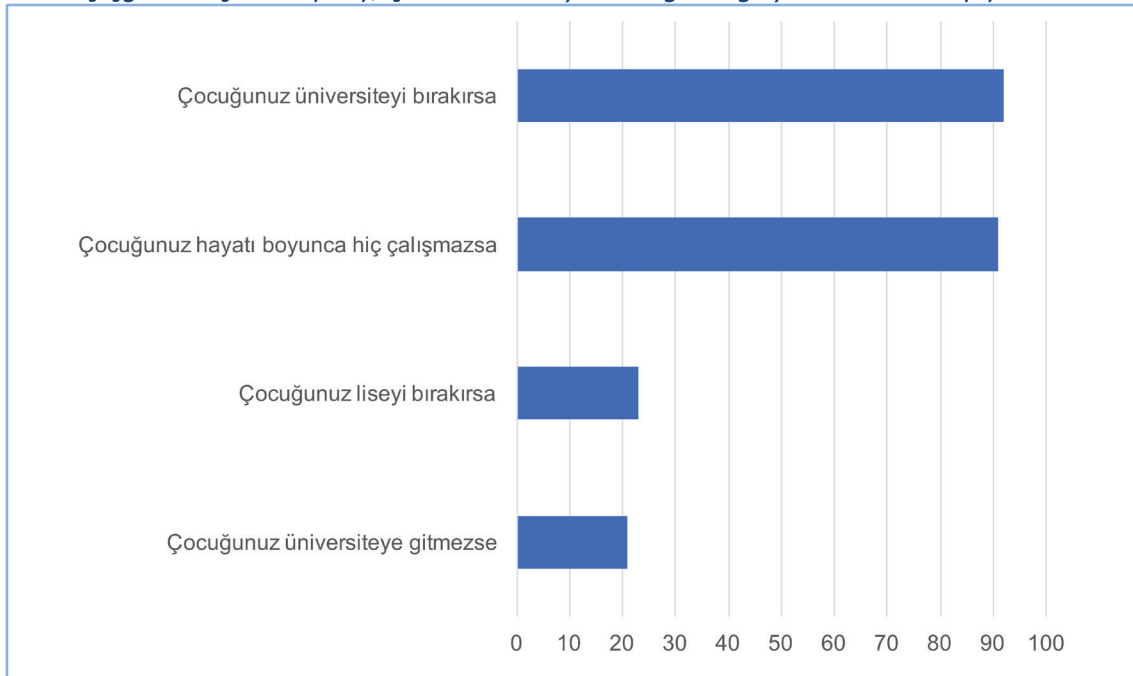
Şekil 35 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Ebeveynlerin Çocuklarının Eğitimi ile İlgili En Yüksek Beklentileri (%)



Çocuklarının devam ettikleri eğitim kurumuna göre bakıldığında sıralama benzerlik gösterse de çocukları üniversiteye gidenlerin çocuklarını yönetici olarak görmeyi arzu etme oranları çocukları mesleki ve teknik eğitim lisesine devam edenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

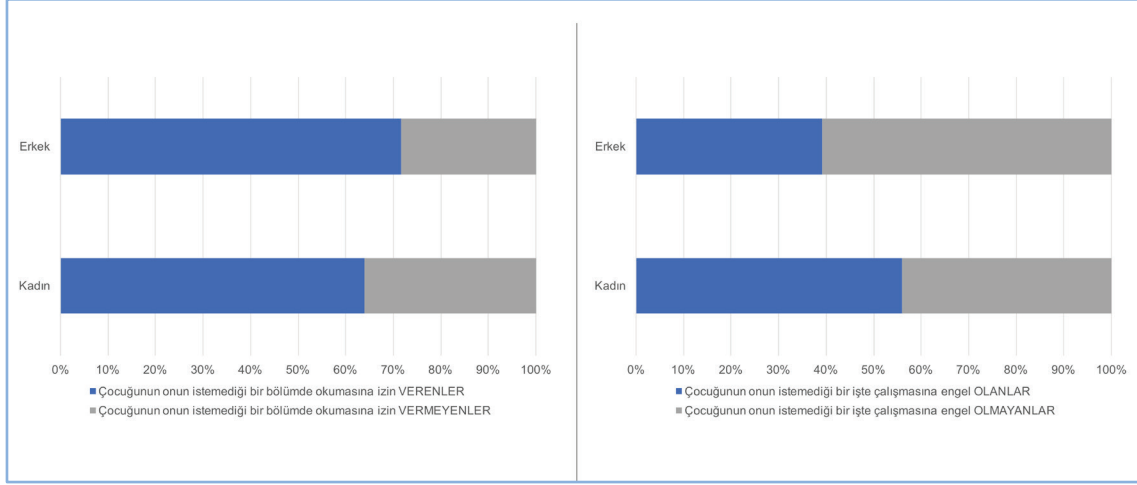
“Eline ekmeğini almak” cümlesinin arkasında ebeveynlerin büyük beklentileri olduğu da gözlenmektedir. Çocukları ister mesleki ve teknik eğitim lisesine gitsin isterse bir yükseköğretim kurumuna devam etsin ebeveynlerin %60’a yakını çocuklarının mezun olduktan sonra eğitimlerine devam etmesini istedikleri görülmektedir. Çocukları yükseköğretim kurumlarına devam eden her iki ebeveyn den biri çocuklarının mezun olduktan sonra çalışmaya başlaması gerektiğini savunurken diğeri öğrenimlerine devam etmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Çocukları meslek liselerine giden ebeveynlerin neredeyse onda dokuzu çocuklarının eğitimlerine devam etmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Görüşülen ailelerin sadece %1’i çocuklarının okulu bırakarak çalışmaları gerektiğini belirtmektedir. Anneler ve babalar benzer şekilde düşünseler de babalar çocuklarının yüksek lisans yapmalarını annelere oranla daha fazla istemektedir. TR21 illerinde de bu konuda benzer bir eğilim görünürken, Edirne ilindeki ebeveynler çocuklarının mezun olduktan sonra eğitime devam etme yerine çalışmaya başlamalarını diğeri illerdeki ebeveynlerine oranla daha fazla arzu etmektedir.

Şekil 36 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukları ile Hayal Kırıklığına Uğrayacakları Durum (%)



Tüm bunlara karşın ebeveynlerin, iş gücü piyasası bağlamında, çocukları ile ilgili en büyük iki korkusu çocuğunun üniversite eğitimini yarıda bırakması ve/veya çocuklarının hayatı boyunca iş gücü piyasasına adapte olamamalarıdır.

Şekil 37 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukların Kendi Tercihlerine Göre Öğrenim ve İş Hayatını Şekillendirme ile İlgili Ebeveynlerin Düşünceleri (%)

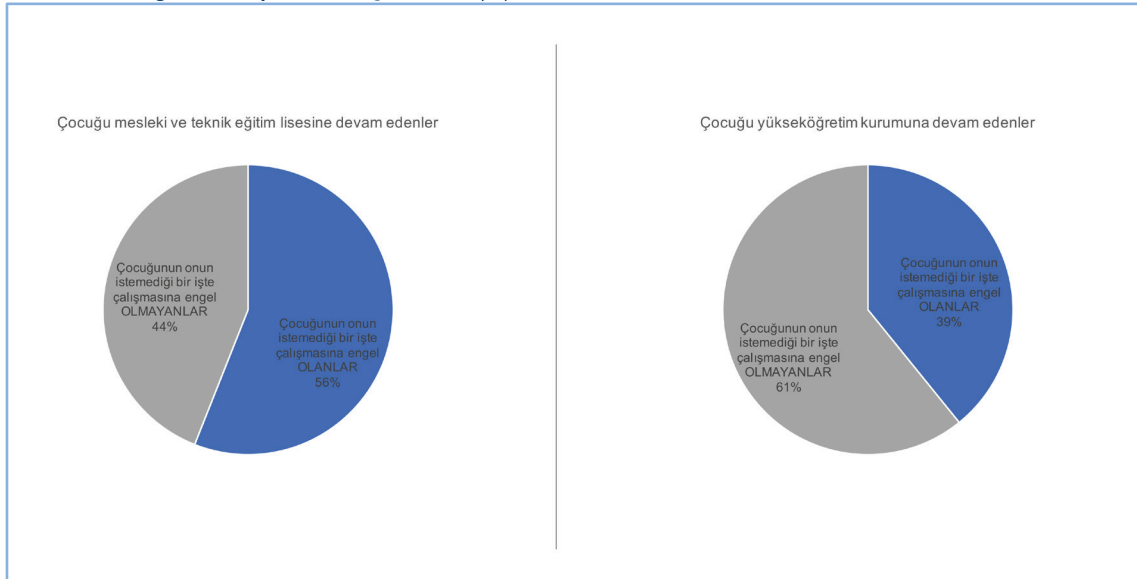


Yukarıdaki şekilde öğrenim hayatıyla iş hayatına müdahale etme isteği konusunda ebeveynlerde tersine bir düşünce olduğunu göstermektedir. Çocuklarının kendilerinin onay vermediği bir bölümde öğrenim görmelerini rıza gösteren ebeveyn oranı %67'dir yani her üç ebeveyn den ikisi onaylamasa da çocuğunun kendi seçtiği bölümde öğrenim görmesini onaylamaktadır. Ancak özellikle iş hayatında bu onaylama oranları azalmaktadır. Özellikle erkekler çocuklarının çalışma hayatına müdahale etmeyi kadınlara göre daha büyük oranda tercih etmektedir. Kadınların yarısından fazlası kendi razı olmasa da çocuklarının istedikleri işlerde çalışmasına izin verirken, erkeklerde bu oran kadınlara göre tersine olarak yarından daha azdır. Yani babalar çocuklarının çalışma hayatına müdahil olmayı tercih etmekte, büyük oranda onların kararlarını etkilemeye çalışmaktadırlar.

Aşağıdaki şekilden de görülebileceği gibi çocukların öğrenim gördükleri kurumlara göre ebeveynlerin tutumlarına ilgili analiz yapıldığında, çocukları mesleki ve teknik eğitim lisesine devam edenlerin çocuklarının çalışma hayatına müdahale etme isteği oranlarının çocukları üniversiteye giden ebeveynlere göre yüksektir.

Çocukları mesleki ve teknik liseye devam eden ebeveynlerin yarından çoğu onların iş hayatlarına müdahale etmeyi düşünürken, çocukları üniversitede öğrenim gören ebeveynlerin yalnızca üçte biri müdahaleyi düşünmektedir.

Şekil 38 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukların Öğrenim Gördüğü Kurumları İtibarıyla Kendi Tercihlerine Göre İş Hayatını Şekillendirme ile İlgili Ebeveynlerin Düşünceleri (%)



4.5.2. İşgücü piyasasına hazırlık

Aslında belki de farkında olmadan İşgücü piyasasına hazırlık üniversite sınavlarına hazırlanırken yavaş yavaş kendini hissettirmektedir. Ancak yukarıdaki bölümde de tartışıldığı gibi aday henüz ebeveyn ve çevresinin etkisindedir, kendi kahramanlarını takip etme ve becerilerini keşfetme yolunda adım adım ilerlemektedir. Görsel ve sosyal medyanın da etkisiyle yolunu çizmeye çalışırken o kritik günler, yani mesleğini seçme yolundaki sınavlar karşısına çıkmaya başlar. Bunlardan ilki hemen sekizinci sınavdan sonra; belki de en kritik olan ikincisi de lise eğitimini tamamladıktan sonra ortaya çıkar. Ebeveynlerin etkisi yukarıda görüldüğü gibi aday küçük yaşlardayken daha yüksektir. Ebeveyn çocuğunun en iyi şekilde iş yaşamına atılmasını ve tutunmasını arzulamaktadır. Çocuğun yeteneklerini izler ama genelde onu kendi yapamadığının peşinden sürüklemeye adaydır. Hem çoğuna göre çocukları "eğer çalışırlarsa" her şeyi yapabilecek kapasite ve beceriye sahiptirler. Çocuk üniversitede özellikle ebeveynin önerdiği bölümü kazandığında ebeveyn mutludur. Ancak karşı taraftaki "ACABA" sorusu hala sürmekte ve huzursuzluk hala sürebilmektedir. Girilen

bölümün onu nereye götüreceğini tahmin etse de gerçekten bunu isteyip istemediği konusunda kendini sürekli olarak sorgulamaktadır.

Trakya üniversitesinde yapılan ve üniversite öğrencilerinin katıldığı odak grup tartışmasında da benzer bir cümle de şu şekilde sarf edilmiştir:

Ben şöyle söyleyebilirim:İkinci sınıfın ortasına kadar ben de ne okuduğumu bilmiyordum, hani bir fikrim yoktu. “İşletme okuyorum. İşletme okuyorum da ne yapacağım? Okul bitecek KPSS'ye hazırlanacağım ve meslek edineceğim” sanıyordum. O şekilde düşünüyordum. Sonra işte Girişimcilik Topluluğu'nda da bir şeyler yapabildiğimi fark ettim. Aslında ben başka bir şey yapmak istiyordumşunu fark ettim. Mesela bu yaz pazarlama ve satış alanında staj yapmayı çok istedim ki en azından bir iş tecrübesi kazanayım.

Mezunlara göre öğrencilerin büyük çoğunluğu öğrenim gördüğü süreç içinde sadece derslerine çalışmaktadır. Yani büyük resmin küçük parçasına odaklanmışlardır. Mezunlarla yapılan bir odak grup tartışmasında ortaya atılan aşağıdaki cümle dikkat çekmektedir.

Çalışmak zorunda olmayanlar haricinde öğrencinin iş gücü piyasası ile karşılaşması ya mezun olduğu gün veya o günün çok kısa süre öncesinde olmaktadır. İŞKUR üniversitelere büro açmadan önce bu bile olmuyordu. Öğrencilerin en büyük yaptıkları hata 4 sene boyunca sadece okumak. Bu süre boyunca sonrasını hiç düşünmüyor. Mezuniyet sonrasındaki hayatı hiç düşünmüyor. Ne zaman ki mezuniyet töreninde kepi atıyor. O an düşünüyor: “Ben nerede iş bulacağım?”. O andan sonra CV hazırlamaya başlıyor.

Aşağıdaki tabloda görülebileceği gibi alınan/verilen eğitimlerin öğrenciyi iş gücü piyasasına hazırlama konusundaki yeterliliği, GİA'da eğitimin iş bulma konusundaki yeterliliği olarak sorulmuştur. Bu soru yükseköğrenim öğrencilerine, yeni mezunlara, mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerine, genç işsizlere, çalışanlara, ebeveynlere ve öğretmen/akademisyenlere aynı anlama gelecek farklı şekillerde sorulmuş ve kendilerinin fikirleri alınmıştır. Hepsi bu soruyu kendi değişkenlerini göz önüne alarak yanıtlamışlardır.

Tablo 15 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Tüm Tarafalara Göre Alınan/Verilen Eğitimin İşgücü Piyasasına Hazırlama Konusundaki Yeterliliği

Alınan / verilen eğitim yeterliliği	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Genç işsiz	Çalışanlar	Ebeveynler	Öğretmen / Akademisyen ve Yöneticiler
Kesinlikle yeterli	17	14	32	12	31	56	30
Kısmen yeterli	65	31	56	83	54	39	57
Ne yeterli ne yetersiz	13	28	8	3	11	3	9
Kısmen yetersiz	3	13	2	1	2	1	2
Kesinlikle yetersiz	2	13	2	-	2	1	-
Kesinlikle yetersiz+Kısmen yetersiz	5	26	4	1	4	1	3
Kesinlikle yeterli+Kısmen yeterli	82	45	88	95	86	95	88
Ortalama / 500	3,92	3,19	4,14	4,08	4,12	4,5	4,16

Araştırma sonuçlarına göre aldıkları üniversite eğitiminin okudukları alanda iş bulmak açısından yeterli olduğunu düşünen yükseköğretim öğrencilerinin oranı (%82) yeni mezunların çok üzerindedir (%45). Mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinin değerlendirmeleri yükseköğretim öğrencileri ile benzerdir. Bu öğrencilerin %88'i aldıkları eğitimin iş bulmak açısından yeterli olduğunu düşünmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim lisesi ya da üniversite mezunu olan ve genç işsizlerin de neredeyse tamamı aldıkları eğitimin en azından giriş pozisyonlarda iş bulmak açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Mesleki ve teknik eğitim lisesinden ya da üniversiteden mezun çalışanların görüşleri de benzerdir. Bu kesimin %86'sı aldıkları eğitimin yeterli olduğunu düşünmektedir. Öğrenci ebeveynlerinin görüşleri de öğrencilerle benzer hatta daha olumlu yöndedir. Anne babaların %95'i verilen eğitimin kısmen de olsa yeterli olduğunu düşünmektedir. Bu eğitimi veren tarafta bulunan öğretmenlerin/akademisyenlerin ve yöneticilerin görüşleri de benzerdir. Verilen eğitimin iş bulmak konusunda yeterli olduğunu düşünen eğitim verenlerin (akademisyenlerin) oranı %88'dir.

GİA'dan gelen verilerde çoğu gruptaki pozitifliğe rağmen yeni mezunlar ve yükseköğretim öğrencilerinde sonuçlar diğerlerine göre düşüktür. Ebeveynlerin eğitimlerin yeterliliği konusundaki algılarının pozitifliği normal olsa da, genç işsizlerin yanıtları hayli ilginçtir. Yani hem eğitimi yeterli bulup hem de işsiz kalmalarının ardında farklı nedenlerin yattığı düşünülmektedir.

Yukarıda da görüldüğü gibi hem öğrenciler hem de mezunların önemli bir kısmı genel olarak aldıkları eğitimi yeterli bulmamakta, aynı zamanda yine önemli bir kısmı aldıkları eğitimin uygulamalı olmamasını en önemli yetersizlik olarak görmektedir. Fakat mezunlarla öğrencileri birbirinden farklılaştıran nokta, mezunların özellikle mesleki eğitimle ilgili olarak üniversitelerin verdiği yeterli bulmazken, öğrencilerin daha çok öğretmenler ve öğretim görevlilerinin yetersiz ve eksik olmasıyla ilgili olarak görüş bildirmeleridir.

İş arayanlar, çalışanlar ve yeni mezunlar üniversitelerde mesleklerine uygun eğitimin verilmediğinden de şikayetçidirler. Aslında buradaki en temel problem; öğrenci üniversiteyi formasyon vermesinden ziyade kendisini meslek sahibi yapacak kurum olarak görmektedir. Öğrenci bölümünü seçerken becerilerini gözden geçirse de elde ettiği puan da ön plana çıkmakta ve çoğu zaman hayaller becerilerin önüne geçmektedir. Öğrenci adayları meslekler ve bu mesleklerden beklentiler konusundaki bilgi yetersizliğinden dolayı puanına en uygun olan bölümü seçerek oradan da kendisine uygun olsun olmasın bu bölüm mezunlarının elde ettiği becerilere erişebileceğini düşünmektedir. Bu durum da çoğu zaman hayal kırıklıkları yaşanmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak da üniversitelerde mesleklerine uygun eğitim verilmediği algısına sahip olmaktadır.

Benzer bir algı işverenlerde de oluşmuştur. Çoğu işveren üniversitelerden, işyerlerindeki açık pozisyonlarına uygun adaylar yetiştirmelerini beklemektedirler. Birçok işletmede işyeri organizasyonu, iş süreçleri ve hiyerarşisi birbirlerine göre farklılıklar göstermektedir. Teorik olarak, özellikle akademik yaklaşımı alan öğrenci işleyiş içine girdiğinde kendisini sisteme ve sürece yabancı bulabilmektedir. Özellikle aile işletmelerinde kurumsal yöntemler henüz belirlenmemesi ve kurumsal kültürün oluşmamış olması nedeniyle işyeri sahibini kendi çalışma yöntemleri ve kuralları geçerli olmakta, bu da öğrenilen teorik bilgiye uygun olmamaktadır.

İşverenler üniversitelerin öğrencileri giriş pozisyonlarına hazırlamaları konusunda tüm gruplara göre daha olumsuz düşünülmektedir. İşverenlerin yalnızca üçte biri üniversitelerin kısmen de olsa mezunlarını giriş düzeyindeki pozisyonlara hazırladıklarını düşünmektedir. Üniversitelerin öğrencileri bu pozisyonlara ve iş hayatına hazırlamaları ile ilgili sıkıntıların tanımlanmasında, işverenlerin de öğrencilerle ve özellikle yeni mezunlarla benzer görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Odak Grup tartışmalarının gerçekleştirildiği toplantılarda sıklıkla üniversite eğitimine güvenilmediği yönünde görüşler beyan edilmiştir. Çerkezköy OSB Gökhan İnci yaptığımız derinlemesine görüşmede yüksek öğretimin içinde bulunduğu sıkıntıya dikkat çektikten sonra, Trakya Bölgesi'ndeki üniversitelerin kaliteli akademisyenleri TR21 bölgesine çekemediklerini, bunun da TR21 bölgesinin İstanbul ya da Ankara gibi metropol kentlerdeki sosyo-kültürel gelişmişlik seviyesini yakalayamamasına bağlamaktadır.

Türkiye'de Cumhuriyet Dönemi'nin yapılamayan en önemli şeyi insanın içindeki cevheri geliştirebilen bir eğitim sistemidir. Yurt dışında insanlar yetenekleri doğrultusunda iş alanına yönelirken, Türkiye'de bu durum farklı. Binalar yapıyoruz ancak nitelikli eleman konusunda eksikiz. Boğaziçi, ODTÜ mezunları gelmiyorlar. Gelişmiş şehirlere gidiyorlar. Çerkezköy onları çekemiyor çünkü ücret ve sosyal gelişmişlik zayıf. Eğitim, hastane, okul gibi alanlarda eksiklikler var.

Birçok işveren ise sorunun sadece bölgedeki üniversitelerdeki akademisyenlerin yetersizliğiyle ilgili olmadığını, fakat genel olarak akademisyenlerin uygulamada sorunlarla karşılaştıklarını, kuramsal olarak elde ettikleri bilgilerin uygulamaya yansıtamadıklarını, hatta birçok akademisyenin böyle bir çabasının da olmadığını belirtmektedir. Kırklareli OSB'den Gültekin Hadi, akademisyenlerin bilimsel çalışmalarında elde ettikleri verilerle uygulama arasındaki uçurumu şu ifadelerle özetlemektedir:

Akademisyenler başarılı ama elde ettikleri oranlarla konuşuyorlar fakat analizler uygulanabilir olmuyor. Hocalar sahada değiller. "Cephe tecrübesi olmayan adamı karargâhta tutmamak lazım".

Öte yandan üniversitelerin kaliteli eğitim vermesi ve akademisyenlerin uygulama alanlarına önem vermesinden bağımsız olarak, üniversite eğitiminin genel olarak öğrencilere verdiği bilgi ve becerinin içeriği de önem taşımaktadır.

GİA sonuçlarında akademisyenlerin verdikleri yanıtlara göre ise işe hazırlamada üniversitelerle ilgili başarıyı etkileyen en temel etken üniversiteye gelen öğrencilerin altyapılarının yetersiz olmasıdır. Yani öğrenci üniversiteye temeli eksik olarak gelmekte ve üniversite ona vermesi gereken içeriği transfer etmede etkin ve etkili olamamaktadır. Akademisyenler aynı zamanda verilen ders içeriğinin de etkin olmadığından bahsetmektedir. Buna ilave olarak öğrencilerin eğitim gördükleri alana ilgilerinin de yüksek olmamasını üniversitenin öğrenciyi işgücü piyasasına hazırlamada yetersiz kalmasındaki temel etmenlerden olduğunu belirtmektedirler.

Beceriler bölümünde detaylı olarak tartışılacak olsa da burada da yukarıdaki tablodaki pembeliği etkileyen hususları aktarmak önemlidir. Trakya Üniversitesi'nde yapılan öğrencilerle yapılan odak grup tartışmasında üniversitenin iş gücü piyasasına öğrenciyi hazırlama konusuna kendi açısından şöyle bakmaktadır:

Bence işveren iki yıllık bölüm mezunlarından çok farklı şeyler istiyor. "İş tecrüben var mı?" diyor. Yeni mezun da diyor ki "Ben yeni mezunum benim iş tecrübem nasıl olsun? Okulun imkânları belli, kullandığımız tek tip cihazlar var. Fabrikasında bin bir türlü cihaz vardır ben bunları bilmiyorum. Ben zaten onu öğrenmek için kendimi geliştirmek için oraya gidiyorum."

Buradan da aslında yukarıda verilen tabloyu destekler şekilde, Meslek Yüksek Okullarının öğrenciyi iş gücü piyasasına kısmen hazırladığı sonucu çıkarılabilir. Özellikle iktisadi idari bilimler alanında öğrenim gören öğrenciler üniversite eğitimini iş gücü piyasası ile örtüştürmekte güçlük çekmektedir. Örneğin uluslararası ilişkiler veya kamu yönetimi bölümü bu konuda önde gelmektedir. Bu bölümlerde öğrenim gören öğrenciler üniversitelerde yapılan odak grup tartışmalarında aşağıda belirtilen hususları dile getirmektedirler.

Uluslararası ilişkiler çok geniş bir bölüm ve en kötüsü de bu. İyi bir mesleğe sahip olabilmek için bir alanda uzmanlaşıp o alanda çok çok iyi olmanız lazım. Mezun olduktan sonra yurt dışında yüksek lisans yapmayı düşünüyorum. Belki de ancak bu şekilde yolumu çizebilirim.

Trakya Üniversitesi'nde üniversite çalışanları ile yapılan bir odak grup tartışmasında bu bölümlerle ilgili şu ifade dikkati çekmektedir:

Mesela kendi bölümümle ilişkili olarak söyleyebilirim ki bizim bölümler gerçekten sektörden tamamen uzaktadır. Dört yıl okuduk ve bölüm bize sadece bir disiplin kazandırıyor ve o disiplini araştırın diyor. Böyle bir şey öğreniyoruz biz, ama pratikte çok da fazla uygulanmayan, hatta bir sürü geçerlilikleri olmayan şeyler de öğrenmek zorunda kalıyoruz. Evet, bu bölüm İktisadi İdari Bilimler Fakültesinden sektörü en çok besleyen bir bölüm aslında. Özellikle hizmetler sektöründe vs. çok önemli de yani. Her yerde yerleşmeye çalışıyor bu çocuklar. O anlamda da daha efektif hale getirmeye çalışılabilir müfredatlar ya da bölümler. Aslında bu da bizim bir eksikliğimiz ya da benim eksikliğim. Müfredatlar tüm üniversitelerde aynı değildir. Yani temelde aynı ama farklılaşıyor. Belki bir kıyaslamak lazım.

Özellikle bu tip disiplinler bölümlerde öğrenim görenler veya mezun olanlar kendilerini beyaz yakalı pozisyonlara aday görmektedir. Ancak şirket merkezlerinin genellikle bölge dışında olması, fabrikaların üretim yapan yerler olması nedeniyle buralarda bu tip pozisyonlar yerine üretim veya makine mühendislerinin beyaz yakalı pozisyonları doldurduğunu ve bölgede kendileri için pek de fazla bir şansın olmadığını düşünmektedir. Kırklareli İŞKUR İl Müdürü de aşağıda görüleceği üzere benzer şekilde düşünmektedir:

Bütün firmaların merkezleri, kurumsal firmalar hep İstanbul'da. Yönetime katılma, planlama gibi yerlerde çalışıyorlar. Sadece üretim tesisleri Kırklareli'nde. Dolayısıyla burada kimse kalmıyor. Parlak kişiler yönetime katılmaya çalışıyor. Bizzat kendi oğlum da İstanbul'da çalışıyor.

İşveren ise özellikle Meslek Yüksek Okullarındaki eğitimin niteliğinin düşük olduğuna dikkat çekmektedirler:

Biz bütün meslek lisesinden mezun olan çocuklara dedik ki; "Sınavsız direk iki yıllık yüksekokullara geçiş yap". Mezun oldum ben meslek lisesinden, hiçbir şekilde sınava girmeden bütün Türkiye'deki meslek yüksekokullarına yerleştim. Zaten meslek liseleri Türkiye'de atıl okullardı. Bir baltaya sap olsun, aman bir mesleği olsun diyen bütün aileler çocuklarını hep meslek liselerine verdiler. Kafaları çalışmayan çocukları meslek liselerine verdiler... Bir meslek öğrenir de bir yerde çalışır vesaire diye. Sonra onlar yüksekokul okudu. Yüksekokul okudular, iki yılda bir üniversiteden mezun oldular...

İşverenlerin üniversitedeki eğitim ile ilgili olarak eleştirdikleri en önemli husus üniversitelerdeki pratiğin eksik olması hususudur. Bir OGT katılımcısı şu şekilde durumu açıklamaktadır:

Okulla sanayinin çok kopuk olması hususu var. Okulda diyorlar ki- basitçe anlatayım- "Siz bir astronot olacaksınız. Yer çekimsiz alanda böyle şeyler olacak. Uzay mekiğine bineceksin. Böyle olacaksın vs." İstanbul Üniversitesi İşletme bölümü mezunuyum ben, ilk işe girdim adam "irsalıyeyi kes" dedi. İRSALİYE NE? Bilmiyorum. Yani ne oldu? Kozmonot kıyafetiyle bisiklete bindim ben. Şimdi staj programları var, biz yaz stajyeri almıyoruz şimdi. Ama şimdi kış stajyerleri var endüstri meslek liselerinin, yılın altı ayı, haftanın üç günü bizdeler. Adam iki yılı bitirdiği zaman; "Abi ben üniversiteye gitmek istemiyorum, burada kalacağım" diyor. Kurum içi eğitim veriyoruz. Stajdan sonra anne baba gelip; "Çocuğum ekme tutmaya başladı" diyor. İlginçtir ama 16-17 yaşındaki çocuk benim 5-6 yıllık elemanım kadar verim veriyor bana. Makina mühendisi oluyor, kumpası göstermiyorlar, tanımıyor. Dolayısıyla da o mühendis ne beklediği ortamı ne de beklediği maaşı görebiliyor.

Ancak öğrencinin de çalışmadan bu pratiği kazanmaları mümkün görünmemektedir. İşgücü piyasası ile ilgili pratiği kazanmanın iki yolu vardır. Bir tanesi staj programları diğeri işbaşında eğitim programlarıdır.

GİA kapsamında öğrencilerin staj yapma durumları incelenmiştir. Buna göre yükseköğretim öğrencilerinde staj yapanların oranı %24, mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinde %17'dir. Her iki kesim de staj başvurusunda daha çok arkadaşlar, tanıdıklar, üniversite/okul hocalarından destek almışlardır. Bu kanalla staj başvurusu yapanların oranı %70 seviyesindedir. Bunun dışında tercih edilen kanallar "işverenlere doğrudan başvuru (Yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)", "okuldaki/üniversitedeki ilanları/bilgilendirme ağlarını takip etme" şeklindedir. Staj konusunda okulun/üniversitelerin kariyer merkezlerine başvuranların oranı yükseköğretim öğrencileri arasında %15, mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinde ise %21'dir. Bu merkezleri kullanan kadın yükseköğretim öğrencilerinin oranı daha yüksektir (%20).

Hedef Grup İhtiyaç Analizi Raporu'nda da belirtildiği gibi öğrencilerin iş dünyası ile ilgili ilk bilgileri ve gözlemleri staj döneminde oluşmaktadır. Staj dönemi, bu bağlamda, öğrencilerin iş dünyasının beklentilerini anlamak ve kendi yetenek ve becerilerinin iş dünyasına uygunluğunu test edebilmek için önemli bir tecrübedir. Öte yandan, staj dönemi sadece tecrübe kazandırmakla

kalmayıp, öğrencilerin iş dünyasıyla ilişki kurma ve dolayısıyla mezuniyet sonrası iş arama sürecini kolaylaştırma gibi işlemlere de sahiptir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun (3308 sayılı yasa, 1986) 18 inci maddesine göre, on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okulu ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırmakla yükümlüdür. Kanun'un 3'üncü maddesinde "işletme", mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş işyerleri olarak tanımlandığından; bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde özel ve kamuya ait işyerleri arasında bir ayırım söz konusu değildir.

Stajyer öğrenciler; eğitim gereği uygulamalı öğrenim yapmaları zorunlu bulunan öğrencilerdir. Bir öğrencinin stajyer sayılabilmesi için eğitim yaptığı kurumun statüsünde mecburi staj şartı bulunması ve okul tarafından bir iş yerine uygulamalı eğitimini yapmak üzere belirli bir süre gönderilmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanununun 5 inci maddesinin b bendine göre, meslek liselerinde okumakta iken veya öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler 4/a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar ise sadece iş kazası meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. 4/a sigortalısı aynı dönem içinde birden fazla yerde çalışabilirler. Bunlarda herhangi bir sakınca yok. Hatta bir iş yerindeki günleri ve kazançları dikkate alınarak sigortalı yapılması da zorunludur. Yoksa sigortasız işçi çalıştırmanın yaptırımları uygulanır.

Öğrencinin zorunlu olarak yaptığı staj süresince işveren bu kişileri sigorta yapmak zorunda değildir. Staj süresince okulun bilgisi dâhilinde öğrenci bir iş yerinde uygulamalı eğitimi görür, ancak o iş yerinde sigortalı olmaz. İşverenlerin stajyer öğrencinin okulundan belge istemeleri ve staj sürelerine dikkat etmeleri gerekir.

Staj yapma zorunluluğu bulunan yüksekokul ya da üniversite öğrencileri önceleri 3308 sayılı kanun kapsamına girmediğinden bu kapsama girenlerin sahip olduğu asgari ücret hakkına (yaşlarına uygun asgari ücretin en az %30'u) sahip değildiler. 3308 sayılı kanuna tabi olmayan öğrenciler için işveren açısından ücret ödeme yükümlülüğü de yoktu. Ancak, 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun" un 61 inci maddesi ile 3308 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde ki "Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları" yeniden tanımlanmıştır. Yapılan değişiklikle mesleki ve teknik eğitim veren liseler ibaresinden sonra gelmek üzere teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ibaresi metne işlenmiştir. Bu değişikliğe bağlı olarak değişikliğin yürürlüğe girdiği 25.02.2011 tarihinden itibaren mesleki ve teknik eğitim veren liselerin yanı sıra yükseköğretim öğrencilerinden staj yapanlar hakkında da 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nu hükümleri uygulanmaya başlanmıştır.

Bilindiği üzere, 25.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanununun 61'inci maddesi ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları da 3308 sayılı Meslek ve Teknik Eğitim Kanununa tabi olmuşlardır. Bu nedenle söz konusu öğrencilere adı geçen kanun dikkate alınarak işlem yapılması gerekmektedir. Ayrıca, Millî Savunma Bakanlığı'ndan ulaşan ilgi (b) yazıda da üniversite rektörlerinin, iş yerlerinde staj eğitimine tabi tutulacak öğrencileriyle ilgili olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli başvuruları ve buna ilişkin belgeleri, öğrenci staj eğitimine başlamadan önce iş yerlerine göndermeleri gerektiği, belgeleri iş yerlerine ulaşmayan öğrencilerin staj eğitimine başlatılmayacağı ifade edilmektedir.

Eğitim yaptığı kurumun zorunlu staj şartı dışında, yüksekokulda öğrenimi devam eden bir öğrenciyi stajyer sıfatıyla çalıştıran işveren diğer çalışanlar gibi sigortalı sayacak ve aynı prim oranları üzerinden kuruma bildireceklerdir.

Kanunda belirtilen bu hususlar aslında üniversitelerin öğrenci işlerini de sıkıntıya sokabilmektedir. Üniversiteler staj talep ederken işverenlerin de bu imkanları sunarken dikkat etmeleri gereken hususlar ortaya çıkmaktadır. Namık Kemal Üniversitesi'nde odak grup tartışmalarına katılan bir üniversite çalışanı bu durumu aşağıdaki şekilde vurgulamıştır.

Cezai durumlar hem kuruma geliyor. İşverene de geliyor. Staj girişi yapıldığı halde gidip orada işbaşı yapmamışsa... Bu "naylon staj" oranı çok azaldı. 2010 senesinde SGK giriş çıkışı olmaya başladı. İşverenler de çok dikkat ediyor. Öncesinde sosyal bilimler olarak ceza almıştık bu konuda çünkü sayımız çok fazla. Tek tip olmasının sebebi de şu: Tek tarih belirliyoruz 700 öğrenci oluyor. Bunların da giriş çıkışı çok zorluyor. Yapan kişi sayısı az. O yüzden tek bir staj tarihi belirliyoruz ve o staj tarihinde de giriş çıkışlar yapılıyor. Kontrol olması açısından bunu tercih ediyoruz. Bir öğrencide yapılan hatanın cezası yaklaşık bir asgari ücret cezası.

Yine de tüm bunlara rağmen, staj müessesesinin işverenler veya işyerleri tarafından önemsenmediği mezunlar tarafından şu şekilde dile getirilmektedir:

Stajyerlere ayakçı gözüyle bakılıyor. Benim çalıştığım yerde de öyle. Biz sadece ayak işlerini yaptırıyoruz stajyerlere. Ben mesela yanımdaki stajyere bir şey anlatmaya kalktığımda şefim beni azarlıyor. "Senin işin onu öğretmek değil" diyor, "Ayak işi varsa yaptır yoksa konuşma, gerek yok konuşmana" diyor.

Tabii staj müessesesinin önemsenmemesinde de iki önemli husus vurgulanmaktadır. İlki mecburi stajların öğrenciler tarafından kötüye kullanılması, ikincisi ise işverenlerin stajyerlere ücret ödememesi hususları. Bu iki durum da hem işverenin hem de öğrencinin staj motivasyonunu tersine etkilemektedir. Namık Kemal Üniversitesi'nde odak grup tartışmalarına katılan bir çalışan bu durumları şu şekilde özetlemektedir.

Ben 1970'lerde staj yapmış birisi olarak söyleyeyim; staja gittiğimiz zaman aylık da veriyorlardı. Ben de mühendislik dalındayım. Bizim işimiz etkin üretmekle ilgili. O koşullarda stajda devlet memurunun maaşına yakın bir aylık alıyorduk. Bizim müdür vardı Erzurumlu. "Hemşerim" dedi "Sen bir şeyler öğrenmek istiyor musun?". "Tabii" dedim. "O zaman ben öğreteceğim. Ama istersen staj belgeni doldurup imzalayayım sen git gel ben sana veririm o belgeyi" dedi.

Staj sürecine işverenler açısından baktığımızda, işverenlerin bir kısmının staj olgusuna olumlu bakmadığı bilirse de bazı işverenler stajın kendilerine de faydalı bir uygulama olduğunu düşünmektedirler. GİA'da işverenlere kurumlarında staj imkânı sağlanıp sağlanmadığı sorulmuştur. Çalıştığı/sahip olduğu kurumda staj imkânı olan işverenlerin oranı sadece %15'tir. Bu oran 10'dan fazla çalışanı olan firmalarda (%24) ve imalat sektöründe (%18) biraz daha yüksektir. İşverenlerin çalıştıkları şirketlerde öğrencilere staj imkânı sağlanmamasının sebepleri "eğitim için vakit harcamak istenmemesi", "yasal engeller/zorluklar" ve "stajyer maliyeti"dir.

Bunlara ek olarak bazı işverenler staj sürecinin kendilerine ek bir sıkıntı yarattığını, stajyere not verilmesinden kaynaklı sıkıntılar yaşayabildiklerini belirtmektedir. Kırklareli'nde odak grup tartışmalarına katılan bir işveren durumu şu şekilde özetlemektedir:

Stajyer öğrencilerden bir tanesine düşük puan verdik... Kıyamet koptu. İşte çocuğun velisi gitmiş, onun ortalaması düşecek diye, şöyle böyle... Hoca geldi; "Ya, bunu değiştirin." Dedik: "Niye değiştireceğiz? Yani ben niye bunu değiştireyim? Çocukta niye problem aramıyorsunuz siz?" Sonuçta ben bu çocuğu tanıyıyorum etmiyorum ve bunun gibi bir sürü stajyer geliyor bana her sene. Niye buna yaptım? Senin onu sorman lazım.

Bu tip örneklerin de yer aldığı zorunlu stajın işyerleri ve işverenler tarafından onları işlerinden alıkoyan bir husus olarak görülmesi dile getirilirken, öğrencilerin ayak bağı olarak görüldüğü de vurgulanmaktadır.

Çoğu kurum öğrenciyi ayak bağı görüyorlar. Mesela 30 günlük stajı 1 haftada tamamlıyorlar. 1 hafta boyunca öğrenciyi kabul ediyor. Uluslararası bir firmadan bahsediyorum. Bu tür sorunları nasıl aşacağız bilmiyorum.

Staj olgusunu olumlu yanıyla değerlendiren işverenler ise, staj süreci sayesinde öğrencileri tanıdıklarını, daha sonra yeni çalışan istihdam ederken bu bilginin kendilerine fayda sağladığını ifade etmektedirler. Edirneli bir işveren şu şekilde özetlemektedir:

Staj birbirimizi tanıdığımız bir ortam oluyor, hem onlar işletmeyi tanıyorlar hem de biz onlar hakkında bilgi sahibi oluyoruz. İş hayatına katılma durumunda onlara artısı oluyor.

Aslında tüm üniversitelerin birbirine benzer ve içeriği güçlü olan staj yönetmelikleri mevcuttur. Ancak bu yönetmelikleri uygulamak veya stajyeri takip etmek işverenin insafına kalmaktadır. İşveren ya yukarıda bahsedildiği gibi öğrenciyi yük olarak görüp ona göstermelik staj belgeleri düzenlemekte veya stajyeri doğrudan getir-götür işlerinde kullanmaktadır. Bu şekilde davranışlar da öğrencinin staja verdiği değeri azaltmaktadır. Namık Kemal Üniversitesi'nde görev yapan üniversite çalışanlarından birisi öğrencilerdeki stajyerlik müessesesi ile sorumluluk duygusunun yetersizliğini aşağıdaki şekilde ilişkilendirmiştir.

Zaten bu yaşlarda sorumluluk sahibi olmayan çocuklar. Farkında değiller. Mezun olduktan sonra yaptıkları stajın ne kadar faydalı olacağını iş hayatına atıldıktan sonra anlayacaklar. Biz evrak işlerini takip ediyoruz. Dekan yardımcısı olarak görüyorum ki, evrak işlerinde bile bir sorumsuzluk var. Altı ay öncesinden, yedi ay öncesinden teslim etmesi gereken evraklar var o öğrencilerin son dakika son güne kadar. Bu yaşlarında, velisi arayan öğrenciler var.

Ancak bardağın dolu tarafı yarım da olsa boş tarafından daha değerlidir. Öğrenciler açısından stajın en önemli katkısı "deneyimdir". Bazı öğrenciler staj sürelerinde üniversitede öğrendikleri konularla ilgili işlerde çalışmasalar bile, sadece üretim tesisinde, sahada bulunmuş olmanın bile kendilerine çok büyük katkı sağladığını belirtmektedirler. Örneğin Tekirdağ'da yapılan odak grup tartışmalarında bir öğrenci staj deneyiminin kendine yaptığı olumlu katkısı şu tümcelerle heyecanını saklamadan ifade etmektedir:

Bilim İlaç'ta yaptım stajımı Çerkezköy'de. Bir tanıdık vasıtasıyla buldum. Staja başladığımın ikinci haftasında bana binlerce dolarlık bir makineyi emanet ettiler. Bu makinede oturup bu işi yapacaksın ve tek bir makine zaten ağır aksat bir makine son demlerini yaşıyor dikkatli ol sende patlamasın dediler. Altı hafta boyunca birçok şeyde çalıştım. Hem hammadde işine bakıyordum. Yani gelen ürünleri kontrol ediyordum. Benim stajım baya verimli geçti. Mesela ham maddeden sorumlu bir kişi, yarı mamulden sorumlu bir kişi, bitmiş üründen sorumlu bir kişi vardı. Ben ham üründen çalışan kişinin yanında çalışıyordum. Ona yardımcı oluyordum. Staj sonunda bir rapor yazıyorlar okula göndermek için. Oranın şefine gidip mezun oluyorsa alalım bize çok faydası oldu dedi. Şefte daha sonra mezun oluyorsan eğer seni burada işe almak istiyoruz dedi eleman açığı da var senden de memnunuz dediler. Ama ben mezun olmadığım için o işi kaçırdım.

Öğrenciler açısından staj sürecinin bir diğer katkısı da staj yaptıkları işyerlerinde mezuniyet sonrası istihdam edilme olanaklarının artmasıdır. Odak grup tartışmalarında görüşülen öğrencilerin çoğu mezun olduktan sonra ilk iş başvurusu yapacakları yerin staj yaptıkları yerler olacağını belirtmektedirler.

Özellikle üniversitelerde hem öğrenciler hem kariyer merkezleri çalışanları hem de üniversite öğretim üyeleri, ayrıca mezunlarla ve işverenlerle yapılan odak grup toplantılarında staj müessesesinin özellikle iş gücü piyasasına hazırlık ve tanışma aşamasında çok

önemli olduğu tüm taraflar tarafından vurgulanmıştır. Kırklareli Üniversitesi'nde yapılan bir odak grup tartışmasında özellikle üniversitelerin kariyer merkezleri tarafından sağlanacak bir staj desteğinin çok önemli olduğu ve bunun ikili protokollerle güçlendirilebileceği vurgusu yapılmıştır:

Arel Üniversitesi staj yapacağımız kurumla anlaşma yapıyordu. "Siz bu kuruma stajyer olarak kabul ediyorsanız bizle iletişim halinde olmayı kabul ediyorsunuz" gibi... Bu anlaşma sayesinde daha sonra staj imkânı bulamayan öğrenciyi o kuruma yönlendirebiliyordu. Mesela bunu yapabiliriz. Kariyer merkezi bu kurumların iletişim bilgilerini alıp daha sonra staj imkânı bulamayan öğrencileri o firmalara yönlendirme olabilir.

Üniversite öğrencilerini ve mezunları iş gücü piyasasına yönlendiren ikinci önemli araç, İŞKUR'un öğrenci ve yeni mezunlara yönelik olarak düzenlenen programlarıdır.

İŞKUR tarafından, öğrencilerin meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilenebilmeleri için "Meslek Bilgi Merkezleri" kurulmuş, bu merkezlerde bulunan bilgi kaynaklarından ücretsiz yararlanmaları sağlanmıştır. Ayrıca okullarda görev yapan rehber öğretmenlere meslekleri tanıtıcı basılı dokümanlar, meslek bilgi merkezi ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini tanıtıcı afiş, broşür, kitapçık gibi hizmeti tanıtıcı materyaller verilerek öğrencilerin bilgilenebilmeleri ve İŞKUR'a yönlendirilmeleri sağlanmaktadır.

Öğrenciler İŞKUR'un özellikle üniversitelerde gerçekleştirdiği tanıtım ve seminer faaliyetlerinin farkındadır. Ancak meslek yüksekokullarının iki sene olması ve İŞKUR'un faaliyetlerini mezuniyetin eşliğinde olan ikinci sınıfların katılabileceği şekilde düzenlemesi öğrenciler için bir dezavantaj olmaktadır:

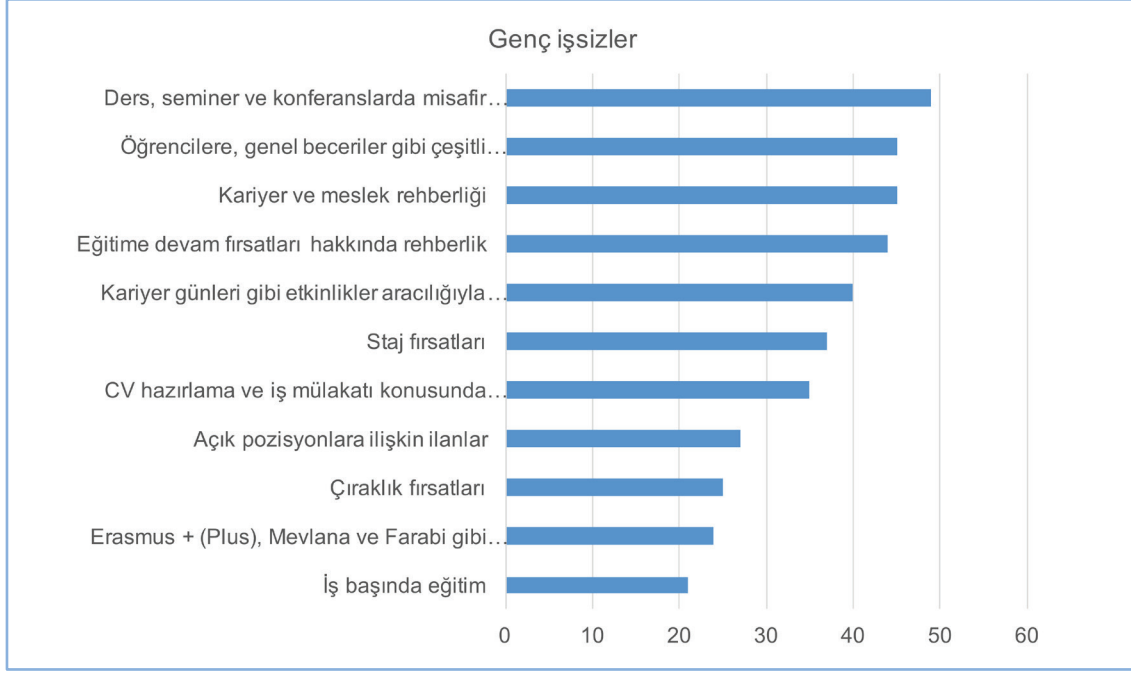
İŞKUR geçen sene gelmişti. "Yaz stajı yapabilirsiniz biz ayarlayabiliriz" gibi şeyler söylediler. İŞKUR'dan bu seminerin ikinci sınıflara verileceği söylendi. Hâlbuki birinci sınıfta verilse hem stajlarını yaparlar hem de kendilerini geliştirirler ve sonrasında oraya işe girme imkânları olabilir. Bana faydası oldu. Hiç kayıt olmayı düşünmemiştim. Burada seminer yaptılar, bahsettiler. Başvurdum. Bir tek departman seçmem kaldı. Şu anlık düşünüyorum. Ama etkisi oldu seminerin. Yoksa dışarıdan duymamıştım.

Özellikle Kırklareli'nde İŞKUR'un faaliyetlerine katılım öğrenciler tarafından rağbet görmektedir. Derinlemesine görüşme sırasında İŞKUR İl Müdürü bu faaliyetlere öğrencilerin katılımını şöyle anlatmaktadır:

Kırklareli Üniversitesi ile ortaklaşa bazı faaliyetler gerçekleştirdik. Boya badanacı yetiştirme kursları açıldı, turizm otelciliğe ait kurslar açıldı. Bar elemanı, kat görevlisi vs. yetiştirmek için. Özellikle son yıllarda Sürekli Eğitim Merkezi ile yürüttüğümüz girişimcilik eğitimine olan talep ve katılım yüksekti.

Tabii iş gücü piyasasına hazırlık faaliyetlerine üniversiteler de katkıda bulunmaktadır. İŞKUR ile ortaklaşa yapılan faaliyetler dışında, üniversiteler de özellikle öğrencilerine iş gücü piyasasını tanıtmaya ve onları bu piyasaya hazırlama konusunda rehberlik ve kariyer merkezleri aracılığıyla aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Yukarıdaki şekil üniversiteler, meslek yüksek okulları ve meslek ve teknik liseleri tarafından öğrencilere iş gücü piyasasını tanıtmaya ve onları bu piyasaya hazırlamak için sunulan imkânların genç işsizler nezdinde bir fotoğrafını göstermektedir. Aslında genç işsizlerin sadece yarısı ve azının bu imkânlardan haberdar olduğu görülmektedir. İş arayanların en çok bildikleri hizmetler ise "ders, seminer ve konferanslarda misafir konuşmacılar getirilmesi", ilginçtir ki en az bildikleri hizmet ise "iş başında eğitim" olarak sıralanmaktadır. Ancak aşağıdaki şekil 40'da da görülebileceği gibi öğrenciler arasında bu hizmetlerin bilinirliği yüksektir. Öğrencilerin yarıdan fazlası CV hazırlama ve iş mülakatı konusundaki rehberlik, açık pozisyonlara ilişkin ilanlar ve iş başında eğitim olanakları haricindeki konulardan haberdardır. Özellikle ders, seminer ve konferanslardaki konuşmacılar, staj fırsatları, kariyer günleri, değişim programları ve eğitime devam fırsatları konularında her üç öğrenciden birinin haberdar olduklarını söylemek mümkündür.

Şekil 39 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çocukların Öğrenim Gördüğü Kurumları İtibarıyla Kendi Tercihlerine Göre İş Hayatını Şekillendirme ile İlgili Genç İşsizlerin Düşünceleri (%)

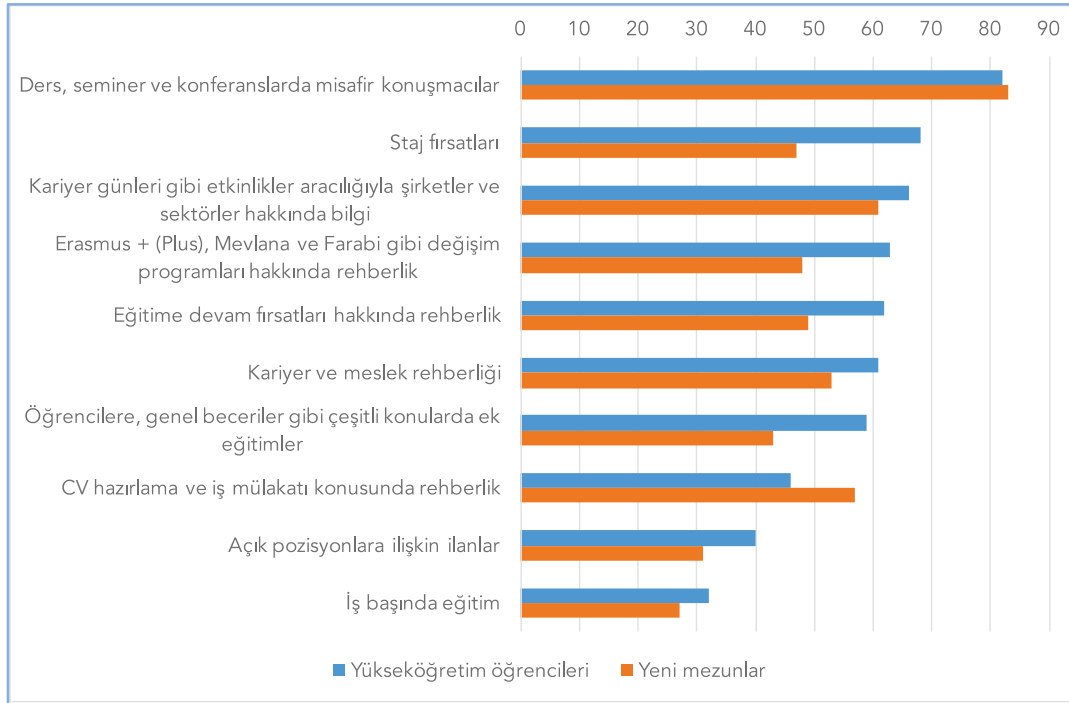


Öğrencileri mezuniyet sonrasında hazırlama amacını güden Kariyer Merkezleri, bir anlamda üniversitelerde önemli yıllar içinde daha da iyi kavranan kariyer hizmetlerinin verileceği bir birim olarak tasarlanmaktadır. Kariyer merkezlerinin kurulmasından önce de üniversite bünyelerinde kariyer hizmetleri verilmekteydi. Kariyer Merkezleri'nin hedef kitle açısından ne gibi işlevlere sahip olması gerektiği, ne tür bir yapıya ve anlayışa sahip olması gerektiğini çözümlenmeden önce, hali hazırda verilen kariyer hizmetleri ile ilgili olarak anketimize katılan öğrencilerin düşüncelerini almak gerekmektedir. Aşağıdaki grafikte öğrencilerin üniversitelerinde verilen kariyer hizmetleri hakkındaki bilgi düzeyleri görülmektedir:

Aşağıdaki şekilde de görüldüğü gibi, öğrencilerin en çok bilgi sahibi olduğu kariyer hizmeti öğrencilerin aktif (etkin) katılımını gerektirmeyen, katılımcıların edilgen konumda olduğu seminer ve konferans benzeri etkinliklerdir.

Mezunlar ile öğrenciler arasında bir karşılaştırma yaptığımız zaman, grafikteki iki madde dışında hemen hemen hepsinde öğrencilerin mezunlardan daha iyi bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Bu veri bir anlamda üniversite bünyesinde yer alan kurumların yıllar içinde kariyer hizmetlerine daha çok önem vermesinin yansıması olarak kabul edilebilir. Öte yandan, toplantılarımızda da dikkati çeken bir konu, öğrencilerin "kariyer hizmeti" konusunu tartışırken sürekli olarak ders, seminer ve konferans gibi etkinliklere referans vermesiydi. Bu iki veriyi bir arada değerlendirdiğimizde, önceki yıllarda ders, seminer ve konferans gibi öğrencilerin edilgen bir durumda olduğu etkinliklerin ağırlıklı olduğunu, fakat yavaş yavaş öğrencilerin etkin bir biçimde yer aldığı staj fırsatları, değişim programları, rehberlik ve eğitim gibi hizmetlere daha da ağırlık verilmeye başlandığı yorumlanabilir.

Şekil 40 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrenci ve Yeni Mezunların Üniversitedeki Kariyer Hizmetleri Hakkındaki Bilgileri (%)

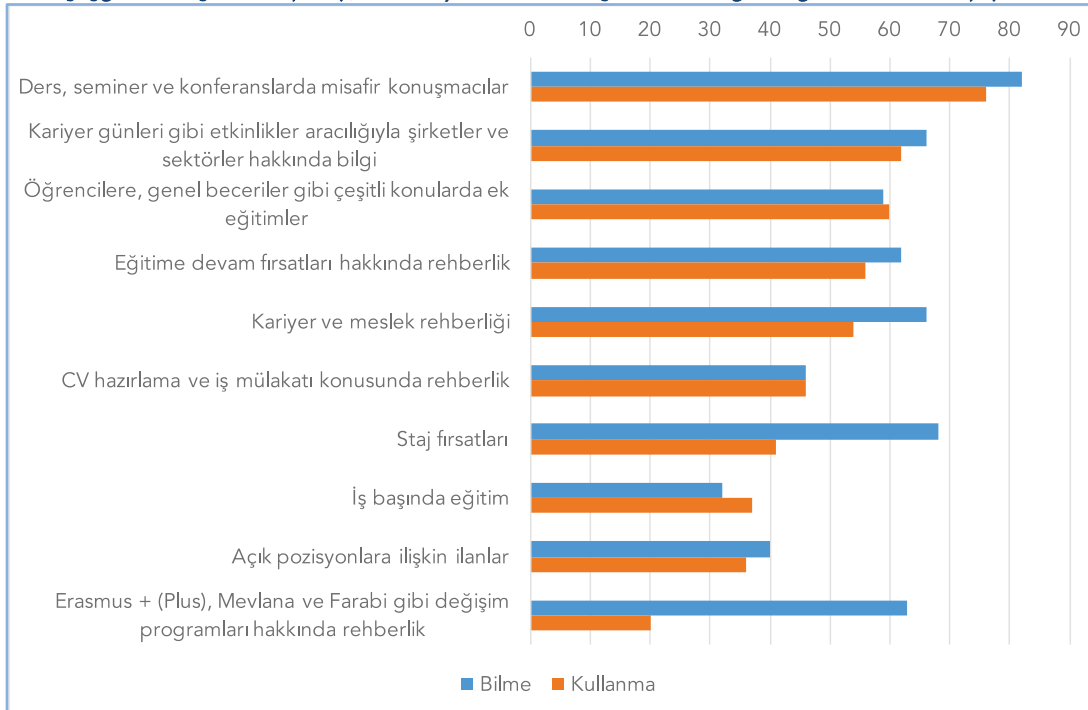


Aşağıdaki grafikte ise, öğrencilerin kariyer hizmetlerini kullanımıyla, bu hizmetler hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları karşılaştırılmıştır. Görüldüğü gibi, iş dünyası ile birebir ilintili olan ve öğrencilerin interaktif katılımını gerektiren etkinliklerle ilgili öğrencilerin bilgi seviyeleri hayli yüksektir, fakat bu etkinliklere katılım halen düşük olarak nitelendirebilir. Bu konularda öğrencilerin katılımını sağlayacak çalışmalarla bu oran daha da yükselebilir.

Yapılan derinlemesine görüşmeler ve odak grup tartışmalarında öğrencilerin kariyer hizmetlerinden faydalanmasının önündeki en önemli engel olarak sıklıkla öğrencilerin kariyer hizmetleri ile ilgili faaliyetlere ilgilerinin olmaması olarak gösterilmektedir. Öte yandan çağdaş eğitim kuramları üniversitelerin sadece ders verilen, alınan yapılar olmadığını, üniversitelerin genç insanlara bütüncül bir formasyon verme amacıyla olması gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, eğitim süreci sadece dersliklerle sınırlandırılmamalı, öğrencilerin sosyal ve kültürel formasyonlarını tamamlayıcı faaliyetler de sunulmalıdır.

Bu bağlamda, üniversitelerdeki öğrenci kulüpleri veya toplulukları kilit öneme sahiptir. Günümüzde Türkiye'nin önde gelen üniversiteleri aynı zamanda öğrencilerine sunduğu zengin kültürel ve sosyal ortamlarıyla da bilinmektedir. Öğrencilerin bilimsel anlamda başarılarının ardında yatan, öğrencilerin çözümleyici (analitik) zekâ yapısına sahip olmasını sağlayan veya geliştiren önemli bir etken de sosyal ve kültürel faaliyetlerle harmanlanmış bir eğitim sürecidir.

Şekil 41 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Mezuniyet Sonrası Seçeneklerle İlgili Bilgi ve Kullanımı (%)



Hedef Grup İhtiyaç Analizi (HGİA) Raporunda da belirtildiği gibi öğrenciler ya da üniversite çalışanları ile yapılan odak grup tartışmalarında ne öğrencilerin ne de üniversite çalışanlarının öğrencilerin üniversite sonrası hayattaki başarıları ile sosyal ve kültürel etkinlikler arasında bir ilişki kurmaya çalışmadığı gözlemlenmiştir. Toplantılarda tartışmalar derinleştikçe sadece öğrencilerin değil, işverenlerin de öğrencilerin sosyal ve kültürel gelişkinliğine önem verdiği ortaya çıkmıştır.

Kuşkusuz, öğrencilerin üniversite yıllarında sosyal ve kültürel ortamlarla tanışması için en önemli araç öğrenci kulüpleri ya da topluluklarıdır. Toplulukların kurulma amaçları ve hedefleri çok farklı olabilir. Fakat bilinen bir şey, topluluk başkanlığı yapan veya etkinliklerinde faal olarak yer alan öğrencilerin bu faaliyetlerini mezuniyet sonrasında çoğunlukla iş hayatlarına da taşıyor olmasıdır. Bu bağlamda, öğrenci toplulukları ve kulüplerin etkinliği, öğrencilerin bu topluluk ve kulüplerde yürüttükleri faaliyetler de önem kazanmaktadır.

Özellikle odak gruplar sırasında öğrencilerin kulüp faaliyetleri hakkında yapılan tartışmalarda, öğrencilerin iş piyasası için gereken birçok beceriyi ve bilgiyi kulüp faaliyetleri esnasında elde ettikleri, kulüp faaliyetleri esnasında problem çözme, iletişim kurma, yazışma diline hâkim olma gibi yeteneklerini söz konusu kültürel ve sosyal faaliyetler vasıtasıyla geliştirdikleri görülmüştür. Bazı işverenler de öğrencilik yıllarında sosyal ve kültürel faaliyetlerde etkin olan öğrencilerin iş yaşamında da başarılı olacaklarını düşünmektedir. Namık Kemal Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nden Ümit Geçgel de öğrencilerin sosyal ve kültürel anlamda daha etkin olmasının iş dünyası tarafından gün geçtikçe daha çok beklenen bir özellik olduğunu vurgulamaktadır:

Öğrenci dil öğrenmeli. Sosyal olmalı. Öğrenci kulüplerine katılmalı. Sosyal aktivitelerine katılmalı. Öğrenci her ikisini de yapacak; hem Kariyer Merkezi'ne gelecek, hem sosyal kulüplere... Çalışkan öğrenci devlette iş bulur. Ama bence özel sektörün aradığı artık başka bir şey; çalışkanlık değil sadece.

Kimi zaman öğrenci kulüpleri üniversitelerin öğrencilere sunduğu kariyer hizmetleriyle ilgili etkinlikleri de gerçekleştirerek hem üniversite yönetime destek olmakta hem de diğer öğrencilere ulaşılmasını, öğrencilerin bu etkinliklere ilgi duymasını sağlamaktadır. Öğrenciler bu topluluk ve kulüplerin etkinlikleri sayesinde birçok seminer, konferans ve eğitimin öğrencilere daha kolay ulaşabildiğini eklemektedirler.

Bu bağlamda, üniversite bünyesinde kültürel ve sosyal faaliyetlere kaynak aktarılması da önemlidir. Meslek Yüksek Okulu öğrencileri sıklıkla bu soruna dikkat çekmekte, kendi okullarının kültürel ve sosyal etkinliklerde dışlandığını ileri sürmektedirler. Trakya Üniversitesi'nden bir Meslek Yüksek Okulu öğrencisi, okul yönetiminin ve öğretim görevlilerinin öğrencileri bu konuda desteklemediğinden yakınmaktadır:

İki-üç hafta önce Balkan yerleşkesinde fuar vardı. Çok gitmek istedik. Bu sefer de "Gidebilirsiniz ama ders işlenecek, yok yazılırsınız" dendi. Okulumuzda kampüs ortamı yok, sanki lise gibi. Üniversite gibi hissedilmiyor. Sosyal tesis yok.

Mezun derneklerinin de öğrencileri iş dünyasına hazırlayan önemli yapılar olduğu görülmüştür. Bu yapının işlevselliği, söz konusu mezun derneğinin kurumsallaşması ile mümkün olabilmektedir. Örneğin, belli bir bölümden mezunlarla, hala o bölümde eğitim gören öğrencilerin buluşmaları, üniversite öğrencilerine bilgi ve deneyim aktarılması anlamında çok büyük bir öneme sahiptir. Bununla birlikte öğrencilerin mezuniyet sonrası iş ilişkilerini kurması için de destek olmaktadır.

Mezunların öğrencilerle iletişim kurmasının önemi sadece öğrenci ve mezunlar tarafından değil, üniversite çalışanları tarafından da bilinmektedir ve "mezun izleme" sistemine benzer bir ilişki ağının, ortak bir portalin kurulmasının hem mezunlar hem de öğrenciler için önemli olacağı düşünülmektedir.

4.5.3. Kariyer beklentileri

İşgücü piyasasına katılım motivasyonu katılımcının kariyer beklentisi doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu nedenle öğrenci ve mezunlarla yapılan odak grup tartışmaları onlardan kariyer tanımlarını almakla başlamıştır. İşgücü piyasasına katılıma hazırlanan ve arzulayan veya bu piyasanın içinde yer alan ve arzulayan kişilerin kariyer beklentileri ve tanımları da benzerlik gösterse de birbirlerinden farklıdır. Bu tanımlara göre kariyer genel olarak: meslekte hayal edilen yere gidilirken kat edilen yol veya tırmanılan basamaklar olarak dile getirilmiştir. Bu basamaklar ise çalışılan işte takdir edilme, iş yerindeki mutluluk, başarı, alınan ücret, alanında uzmanlaşma, dünyaya yeni bir şeyler katma, çalışılan yere yeni bir şeyler katma, mesleğine yeni bir şeyler katma olarak sıralanmıştır.

Bir işte uzmanlaşarak o işi hakkını vererek yapmak... Karşı taraftaki insanın senin başarılı olduğunu sana belli etmesi... İstenilen mevkide olmak... "Ben bu meslekte iyiyim, iyi olmaya istikrarlı bir şekilde devam edeceğim ve kendimi geliştireceğim" demek. Bence kariyerin bir sonu yok. Kariyerinizi her türlü geliştirebilirsiniz. Başka kariyerle de devam edebilirim. Tek bir alanda sabit kalmak değil, birçok alanda tekrar yeni şeyler öğrenebilmek. Bir insanın sabit bir görüşte kalmasını sevmiyorum. Birçok alanda bilgisi olmalı insanın. Çünkü bir nevi günümüz koşulları ve teknolojisi bunu gerektiriyor.

Ansiklopedik tanımına göre kariyer, Fransızca "carrière" kelimesinden gelmektedir. Kelimenin öznel anlamı bir yere çıkan, bir yere gelen olarak ifade edilmektedir. Sözlük anlamı bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık iken; genel anlamı, mesleki açıdan mesleki niteliğinin artışının akademik açıdan tanınan çeşitli derece ve katmanlar düzeyinde sınıflara yükselmektir. Dolayısıyla öğrenci veya mezun da kariyer çizgilerinin iş gücü piyasasına adım attıkları anda başladığını ifade etmektedirler.

Bence kariyer işe başladığın ilk günden itibaren başlayan bir şey. Çünkü uzmanlaştıkça, istediğin ve sevdiğin bir işte uzmanlaştıkça, işini sevdiğin ve çevren tarafından da sevildiğin bu daha da uzmanlığa gider. Kariyer aslında daha sonradan olan bir şey değil. İlk zamandan başlar. Sevmediğin bir şeyle başlarsan kariyer olmaz. Zoraki olur. Ben yapamam. İşe başladığın zaman başlar kariyer.

Bu nedenle iş gücü piyasası öncesi kariyer çizgileri dışında kalmaktadır. Bu da mesleki eğitim veya üniversite sonrasında kariyerin başlaması anlamına gelmektedir ki, beklentilere ters düşmektedir. Nitekim eğer kariyer üniversite sonrası başlayacaksa üniversitenin iş hayatına katkıda bulunmaması beklenmemelidir. Oysa ki, toplumun çoğunluğu, öğrenci meslek yüksek okuluna veya üniversite öğrenimine başladığı anda onun meslek sahibi olacağına inanmaktadır. Dolayısıyla kariyer tüm ansiklopedik ve sözlük tanımlarının dışında üniversite seçiminden başlaması gereken bir çizgi olabileceği tartışılmalıdır.

Bana göre kariyer için kişinin, öncelikle kendi kişiliğinin analizini yapması gerekiyor: "Ben bu konuda başarılıyım, başarısızım bunu kendime nasıl yararlı hale çevirebilirim. Bu alanda kendimi nasıl geliştirebilirim" deyip sıfırdan başladığı bir işte kariyer adımlarını atması... Çaylaklıktan kalfa olur daha da geliştirir öğrenir. "Ben bu işi başarabilirdim bu yolda ilerleyebilirim" dedikten sonra kariyer başlar...

Belli bir altyapıyı kattıktan sonra ben bu işi kimsenin yardımı olmadan tek başıma yürütebilirim dediği anda kariyer başlar. O konuda daha da geliştirir kendisini. O işletmede müdür olmak ister, kendi işletmesini kurmak ister, bence o zaman kariyer olur onun için.

Yukarıda belirtildiği şekliyle kariyerin kişinin kişilik analizine bağlı olduğunu tanımlayan öğrenci de bu noktada yeni bir fikir geliştirmiştir. Öğrenci üniversiteyi seçerken her ne kadar öncelikle mezun olduğunda kolay iş bulmayı hedeflese de, çalışma hayatında mutlu olabileceği ve becerilerine uygun bir meslek sahibi olmayı hedeflemektedir. Dolayısıyla kariyer çizgisinin beceri ve karakterin oluşum çizgisiyle birlikte başlayabileceğini söylemek gerçek dışı olmayacaktır. Bu nedenle alan tercihleri bu noktadan itibaren önem arz etmektedir.

Tablo 16 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrencilerin Alan Tercihinde Etkili Olan Kişiler (%)

Etkisi olan	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Ebeveynler
Hiç kimsenin etkisi olmadı	72	59	67	67
Annem-babam / Ebeveynin kendisi	10	16	18	9
Okuldaki arkadaşlarım / Okuldaki öğretmenim	5	10	5	18
Arkadaşlarım / Arkadaşları	4	6	2	2
Ablam-ağabeyim-kardeşim / ablası-ağabeyi-kardeşi	4	3	4	1
Özel kurslardaki, etüt merkezlerindeki diğer öğretmenlerim / Öğretmenleri	3	2	-	2
Akrabalarım / Akrabaları	1	3	2	-
Diğer	1	-	1	-

Yükseköğretim öğrencilerinin yaklaşık dörtte üçü (%72) üniversiteye girişte öğrenim görecekları bölümlerle ilgili kararlarında hiç kimsenin etkisi olmadığını ifade etmektedirler. Ancak yeni mezunlarda bu oran halen öğrenci olanlara göre düşüktür. Her üç ebeveyninden ikisi de çocuklarına bu konuda herhangi bir baskı yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Beklenenin tersine okuldaki ve özel kurslardaki öğretmenlerin de bu konuda çok etkisinin olmadığı görülmektedir.

4.5.4. Gençlerin ve ebeveynlerin iş ile ilgili beklentileri

Yukarıda da bahsedildiği gibi hem öğrenciler hem de mezunlar için en kritik ve en sancılı zaman ilk kez iş aradıkları zamandır. Gerçi bu durum son yıllarda İŞKUR'un üniversitelerde kurduğu Meslek Bilgi Merkezleri aracılığı ile bir nebze kolaylaştırılmıştır. Ancak daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi İŞKUR'a gelen iş taleplerinin daha çok nitelik gerektirmeyen açık işler üzerinden olması mezun olmak üzere olan öğrencileri veya yeni mezunları daha farklı iş arama yöntemlerine yönlendirmektedir.

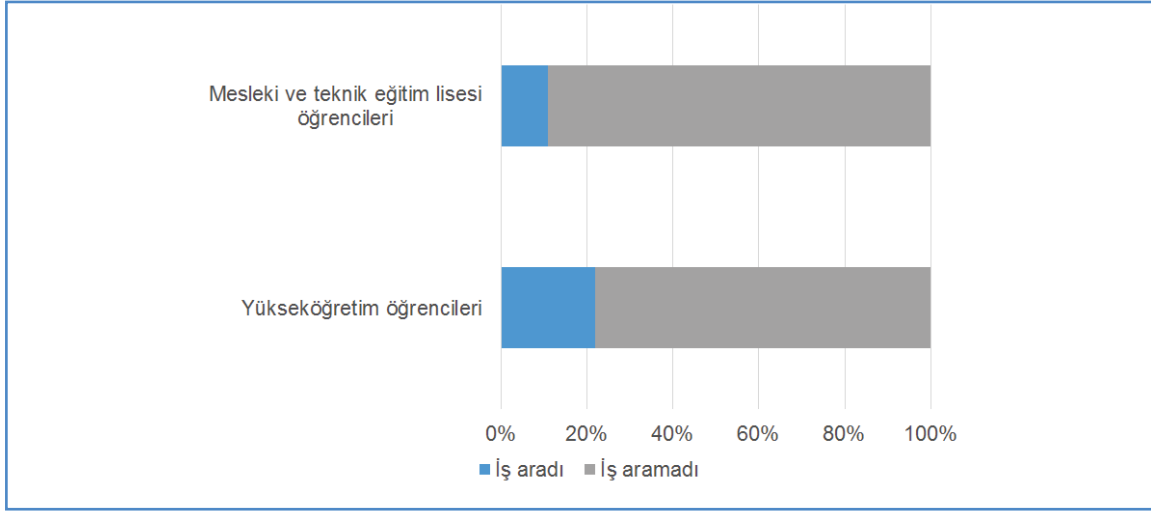
Hedef Grup İhtiyaç Analizi Raporu'nda da belirtildiği gibi İŞKUR'un 2016 verilerinden hareketle İŞKUR bünyesinde çalışmalarını sürdüren Meslek Danışma Merkezleri'ne başvuru oranı sınırlı sayıda olup yok denecek kadar azdır. Yürütülen faaliyetlerin amacı şu şekilde tanımlanmaktadır: "İş ve meslek danışmanlığı faaliyeti, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda

bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olmaktadır.”

Yukarıdaki şekil öğrencilerin iş arama tecrübelerini göstermektedir. Her yedi öğrenciden ancak bir öğrencinin iş arama tecrübesi olduğu görülmektedir. Halen öğrenim göre mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinin sadece onda biri bu tecrübeye sahip iken, üniversite öğrencilerinde bu oran beşte birdir.

GİA sonuçlarına göre öğrenim hayatlarında en az bir kere iş aramış olan yükseköğretim öğrencilerinin oranı 4 yıllık yükseköğretim programında okuyanlar nezdinde daha yüksektir (%31). Beklendiği üzere devam edilen sınıf yükseldikçe iş aramış olanların oranı da yükselmektedir. Bu husus aslında söz konusu gençlerin yaşları arttıkça ekonomik bağımsızlıklarını kazanma veya ailelerine yük olma oranlarını azaltma çabalarından kaynaklanmaktadır.

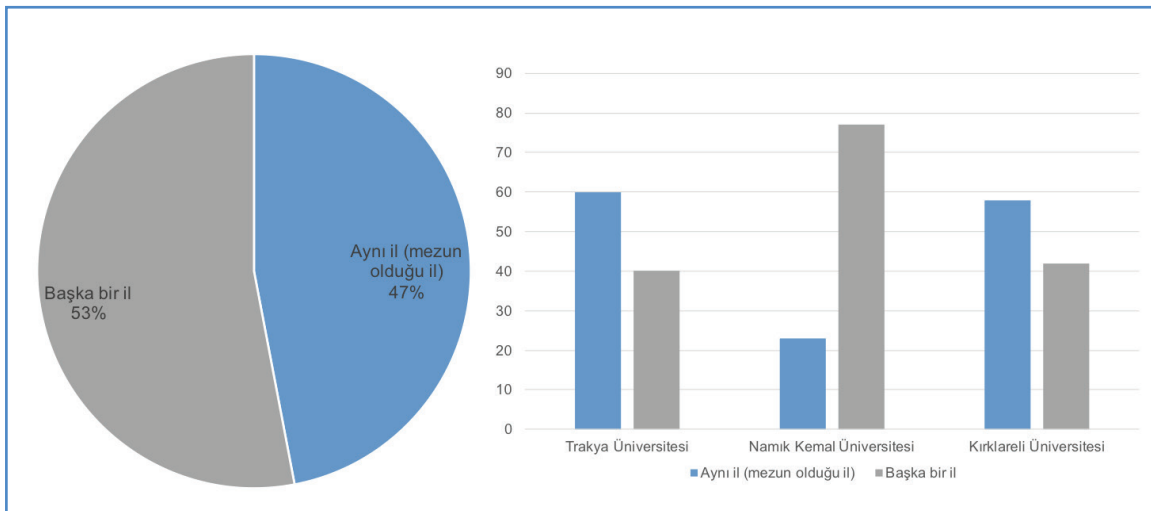
Şekil 42 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrencilerin Öğrenimleri Sırasındaki İş Arama Tecrübeleri (%)



Mezuniyetten sonra mezun olunan ilde yaşamaya devam etmek için mezunun bu ilde yaşamını sürdüreceği kazancı elde etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bunu ya sadece çalışarak veya ailesinden destek alarak yapabilecektir. Bunun yanı sıra öğrencilerin bir bölümü kariyer ile ilgili planlarından bahsederken bağımsızlık kelimesini özellikle vurgulamışlardır. Yapılan araştırmada, aşağıdaki şekilde de görülebileceği gibi mezunların yarısından çoğunun eğitim gördükleri ilden başka bir ilde taşınarak çalıştığı tespit edilmiştir. Bununla beraber diğer yarısı mezun oldukları ilde ikamet etmeye devam etmektedirler. Bu oranlar üniversiteler arasında farklılık göstermektedir.

Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi Kırklareli ve Edirne'deki üniversitelerin mezunlarının öğrenim gördükleri kentte kaldıkları sonucu elde edilirken, Tekirdağ'da öğrenim görüp de mezun olanların büyük bölümünün il dışında çalıştığı tespit edilmiştir. Namık Kemal Üniversitesi'nden mezun olanların mezuniyetten hemen sonra başka bir ilde taşınma eğilimleri daha yüksektir. Bunun temel nedeni, Tekirdağ ilinin büyük oranda iş fırsatlarına sahip olan İstanbul veya Kocaeli bölgesine komşu olması olarak görülebilir.

Şekil 43 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Yükseköğretim Kurumuna Göre Yeni Mezunların Yaşadığı İl (%)



Bu hususu sadece açık işlere veya iş fırsatlarına bağlamamak gerekmektedir. Bunun arkasında maddi olanaklar veya kariyer hedefleri de yer alabilmektedir. Bu hususu Edirne’de odak grup tartışmalarına katılan işverenlerden bir tanesi şöyle vurgulamıştır:

Edirne’de kalmak istemiyorlar. Okumak bile istemiyorlar. Onlara sınırlı geliyor Edirne. Sosyal aktiviteleri açısından yetmiyor. Çoğunluğu İstanbul’a gitmek istiyor. Kendilerini gösterebilecek yaratıcı etkinlikler olduğu için orayı tercih ediyorlar. Maddiyat açısından da düşünüyorlar, kariyer olarak da. Gidersem daha fazla para kazanırım diye düşünüyorlar.

Dolayısıyla, Trakya ilinde İstanbul’a en yakın il merkezi olan Tekirdağ’da bulunan Namık Kemal Üniversitesi’nin İstanbul’a sadece mesafe olarak değil, sosyo-ekonomik olarak da yakındır. Hatta İstanbul’un sosyal, kültürel ve ekonomik etkisi altındadır. Dolayısıyla, Namık Kemal Üniversitesi’nden mezun olan öğrencilerin mezuniyetlerinin akabinde İstanbul’a veya doğu Marmara bölgesine taşındığı gibi bir varsayım, üniversiteler arasındaki yukarıdaki tabloda görülen farklılığı açıklayabilme potansiyeline sahiptir.

Buna rağmen bölge illerine öğrenim görmek için gelen öğrencilerin yaşadıkları ile geri dönmeleri veya Edirne ve Kırklareli’nde öğrenim gören öğrencilerin büyük bölümünün bu veya çevre illerden gelen öğrencilerden oluşmasından dolayı mezunların bölgede kalmaları doğal olarak kabul edilebilir. Buna karşın bu illerden dışarıya öğrenim görmeye gidenlerin de geri gelmediği odak grup tartışmalarında ve derinlemesine görüşmelerde aşağıdaki şekilde dile getirilmiştir:

Dışarıya giden çocuğu geri getiremiyorsunuz. Dönen çok çocuk yoktur. Baskı oluyor üstünde geri gelmek istemiyor. Dönmesi için ailede çok baskı oluyor, çocuk daha da gelmiyor öyle olunca. İstanbul’da yaşayan birini buraya getiremezsiniz. Ben de hafta sonu İstanbul’da yaşıyorum. Benim için il Çorlu. Tekirdağ, Edirne il değil, mecburen coğrafî konumundan dolayı il yapılmış. Böyle bir dezavantajı var şehirlerin. Okuduğu üniversite sonradan tıp fakültesi olmuş. Gençleri geri getirmek mümkün değil. Edirne balkanların merkez üssüdür. Selanik’e kadar öyle büyük bir şehir yoktur.

Odak grup tartışmalarında özellikle öğrenci ve mezunların bölge dışına gitme isteğine dönük eğilimleri GİA’da elde edilen sonuçlarda da çok net olarak görülmektedir. Aşağıdaki tablodan da görülebileceği gibi öğrenciler ve yeni mezunların yaklaşık dörtte üçü bölge illeri dışındaki bir ilde çalışmak istemektedirler. Ancak görüşülen öğrenci ve yeni mezunların tam tersine bölgede görüşülen iş arayanlar halen umutlarını kaybetmemiş ve bölge içindeki illerde iş aramaya devam etmektedirler. Ya da onları bölgeye bağlayan diğer farklı hususlar mevcuttur.

GİA Raporu’nda da belirtildiği gibi yükseköğretim öğrencilerinin çalışmayı düşündükleri il dağılımı halen okumakta oldukları yükseköğretim kurumuna göre farklılaşmaktadır. Diğer üniversitelere kıyasla Türkiye’de başka bir ilde çalışmayı düşünen öğrencilerin oranı Kırklareli Üniversitesi’nde okuyan öğrenciler nezdinde daha yüksektir (%83). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi’nde okuyan öğrencilerin %21’i Tekirdağ’da çalışmayı düşünürken, Edirne Trakya Üniversitesi’nde okuyan öğrencilerin %14’ü ve Kırklareli Üniversitesi’nde okuyan öğrencilerin ise sadece %8’i öğrenim gördükleri illerde çalışmayı istemektedir. Yine GİA’da iş arayanların çalışmayı planladıkları il tercihine detaylı bakıldığında hemen herkesin halen yaşamakta olduğu ilde çalışmayı planladığı görülmektedir. Ancak dikkat çeken bir detay bölge dışında farklı bir ilde çalışmayı düşünenlerin oranının yaş grubu yükseldikçe artmasıdır. Bunun nedenlerinden biri özellikle iş bulmakta güçlük çeken kişilerin yaş aldıkça iş bulabilme ümitlerinin azalmasıdır.

Tablo 17 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışmak İstenilen Yer (%)

Çalışmak istenilen yer	Yükseköğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencileri	İş arayanlar
Türkiye’de başka bir il	76	68	36	4
Tekirdağ	9	10	29	55
Edirne	7	12	20	20
Kırklareli	3	8	11	17
Yurtdışı	4	1	2	-
Bilmiyor/Cevap yok	2	2	2	4

İş beklentileri konusunda GİA’daki önemli sorulardan bir tanesi çalışılması düşünülen işidir. Aşağıdaki tablodan görülebileceği üzere ister üniversite ve meslek yüksek okullarında isterse mesleki ve teknik liselerde öğrenim görüyor olsun her üç öğrenciden bir tanesi kamu sektöründe çalışmayı planlamaktadır.

Tablo 18 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışılan, Çalışılması Düşünülen, İstlenen İş (%)

	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Genç işsiz	Ebeveynler
Özel şirkette	46	63	43	50	28
Kamu Sektöründe	33	28	33	18	59
Kendi işimi kuracağım	9	3	21	6	10
Sivil toplum kuruluşunda (dernek, vakıf vb. organizasyonlarda)	1	1	1	-	-
Aile işletmesinde	1	2	-	1	-
Kendi / ailemin tarlasında / çiftliğinde	1	2	-	-	-
Bilmiyor / Cevap yok	9	-	2	24	4

Öğrencilerin yalnızca onda biri kendi işlerini kurmayı hedeflemektedir. Aslında bu oran biraz daha artırılabilirse bölge için önemli bir orana ulaşılabilir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun Hane Halkı İşgücü Araştırması'ndan elde ettiği girişimcilik oranlarına göre Türkiye'de özellikle kendi işini kurup işveren olarak çalışanların oranı %4,5'tur. Sonuçlara göre kendi işini kuran işverenlerin içinde kadın işverenlerin oranı sadece %8. GİA'daki sonuçlara bakıldığında kadınların %6'sının erkeklerin ise %11'inin kendi işlerini kurmak istedikleri tespit edilmiştir. Girişimci olmak isteyenlerin içinde incelendiğinde her üç öğrenciden bir tanesinin kadın olduğu görülmektedir. Bu potansiyelin çok iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak ebeveynlerin onda altısı çocuklarının kamu sektöründe çalışmalarını arzulamaktadır. Geri kalanların dörtte üçü çocuklarının özel sektörde çalışabileceğini belirtirken, dörtte biri de çocuklarının kendi işlerini kurabileceklerini belirtmektedir. Girişimcilik açısından incelendiğinde özellikle mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinin girişimcilik yönlerinin aktif olduğunu, her beş öğrenciden birinin kendi işini kurmayı arzu ettiği görülmektedir. İş arayanların %6'sı, yeni mezunların ise sadece %3'ü kendi işlerini kurmak istediklerini belirtmektedir. Görüşülen yeni mezun kadınların hiçbirisi kendi işlerini kurmayı düşünmemektedir. Özellikle, yeni mezunların girişimcilik kabiliyetlerini ve kapasitelerini geliştirebilecek önlemlerin alınması önemli görünmektedir.

Tablo 19 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Bölge Üniversitelerinde Öğrenim Gören Öğrencilere Göre Çalışmak İstenilen Yer (%)

	Toplam	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
Özel şirkette	46	43	54	42
Kamu sektöründe	33	34	27	39
Kendi işimi kuracağım	9	9	13	3
Sivil toplum kuruluşunda	1	-	2	1
Aile işletmesinde	1	1	2	-
Kendi/ailemin tarlasında/çiftliğinde	1	1	1	-
Bilmiyor/Cevap yok	9	11	2	15

GİA sonuçlarına göre çalışmak istenen yer, bölge üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilere göre incelendiğinde çoğunluğun benzer şekilde özel sektörde çalışmak istediği görülmektedir. Ancak öğrencilerle yapılan odak grup tartışmalarında, özellikle mezun olmaya yakın olan öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer planlarında en önemli nüvenin KPSS olduğu görülmektedir. Devlet memurluğu, öğrenciler için mezuniyet sonrası en cazip iş olarak görünmektedir. Öğrencilerin çoğu özel sektörden ziyade iş güvencesinin olduğu, çalışma saatleri, mesai gibi mefhumların daha düzenli olduğu devlet memurluğunu özel sektörde çalışmaya yeğlemektedir. Bu husus öğrencinin gönlü özel sektörden yana olsa da öncelikle KPSS aracılığıyla kamu sektöründe iş bulmaya çalışmayı deneyeceği, eğer başaramazsa özel sektörü tercih edeceğini açıkça göstermektedir.

Bölgedeki üniversiteler ayrımına girildiğinde, Namık Kemal Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerde dikkati çeken bir husus bu öğrencilerin en azından çalışmayı istedikleri iş konusundaki hedeflerinin diğerlerine göre daha net olduğudur. Diğer üniversitelerde kararsız oranları epey yüksektir. Kararsızlık konusunda Kırklareli'nde odak grup tartışmalarına katılan öğrencilerden bir tanesi bu hususu aşağıdaki şekilde dile getirmektedir:

Çok kararsız bir insanımdır. Hiçbir zaman;“Şu bölümü okuyacağım, şu olacağım” gibi bir şey söylemedim. İşletme bölümünü seçerken araştırıp sorarak karar verdim. Yakın akraba ya da o bölüm dışında farklı bölümlerde okuyan kişilere de danıştım. İşletme bölümü çok yüksek puanla seçilen bir bölüm değil. Cüzi bir puanınız var ve olabilir dediğiniz bir bölüm. İktisadî İdari Bilimler Fakültesi’ndeki bölümlerden seçmeye çalıştım. Maliye mi iktisat mı derken işletmeyi tercih ettim. Bu fakülte altındaki bölümler arasında işletmeden memnunum aslında. Çünkü rahatlık açısından da kolay bir bölüm. Ama bir sıkıntı var; mezun olduğunuz zaman çok kararsız kalıyorsunuz. Mezun olduktan sonra ben şunu olacağım diyemiyorsunuz. Bir adım atmanız ya da bir çizgi çizmeniz gerekiyor ve ona göre hareket etmeniz lazım. Ya kamu sektöründe ya özel sektörde çalışırsınız. Ya üst mevkilere gelirsiniz ya da sabit bir hayatta devam edersiniz. Bunu öğrenci olarak kendimiz belirleyeceğiz. Ben 4. sınıftayım. Hala kararsızım.

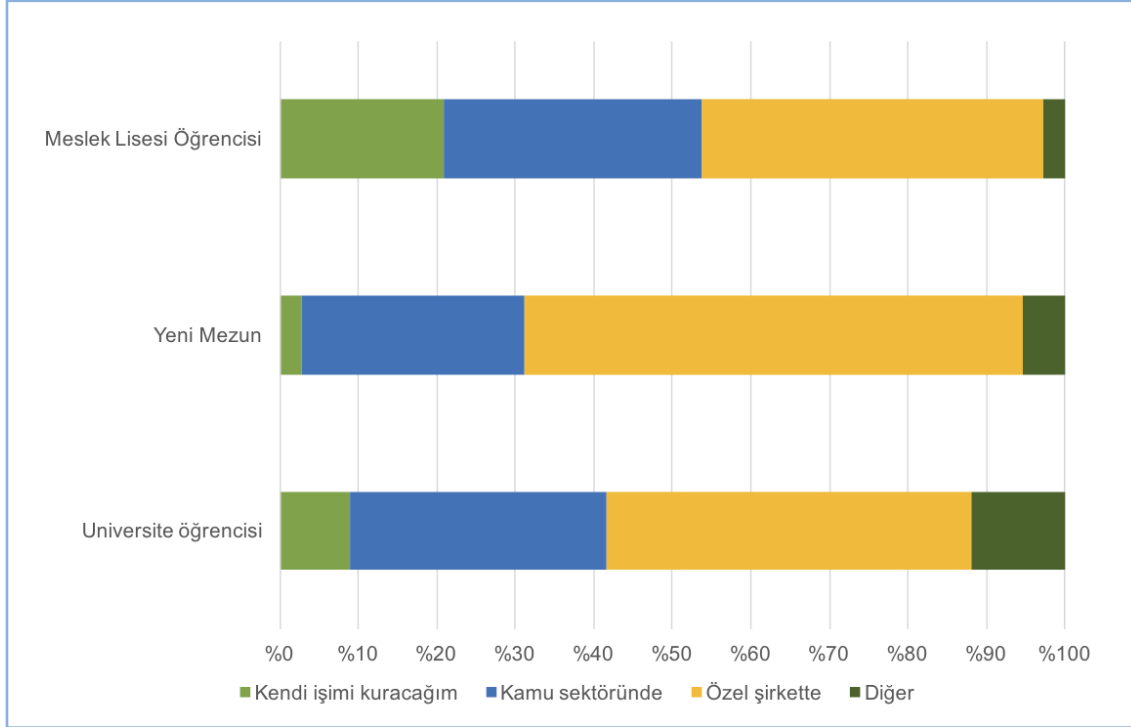
Yukarıdaki bölümlerde de tartışıldığı gibi kararsızlığın daha çok disiplinler bölümlerde olduğu, bu bölümlerin mezunlarının mezuniyetten sonra ne yapacaklarını bilemedikleri aşağıdaki şekilde vurgulanmıştır:

Kolunu çarpsan işletme mezunu ama yarımızdan fazlası ne yapacağını bilmiyor. Teknoloji çağında bazı meslekler ölüyor. Bir sürü meslek var hangisinin geleceğe dair olduğunu bilmiyoruz ya da hangi alanlarda olduğunu bilmiyoruz.

4.5.5. Çalışılmak İstenilen Yerler ve Sektörler

Bu bölümde öğrencilerin ve yeni mezunların nerede ve hangi sektörlerde çalışmak istedikleri incelenmektedir. Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi öğrenci ve mezunların üçte biri kamu sektöründe çalışmayı arzu etmektedir. Yeni mezunların büyük bir bölümü özel sektörde çalışmayı isterken, girişimci olmayı isteyenlerin oranı çok düşüktür. Meslek lisesi öğrencileri arasında kendi işini kurmayı düşünenlerin oranı %20’dir. Hem meslek liselilerin hem de üniversite öğrencilerinin yarıya yakını yine özel sektörde iş bulacaklarını tahmin etmekte ve çalışmayı istemektedir.

Tablo 20 – Öğrenci ve Yeni Mezunların Çalışmak İstedikleri Yerler (%)



Yukarıdaki şekilden de görülebileceği gibi üniversite öğrencilerinin yalnızca yüzde onu kendi işlerini kurmayı hedeflemektedir. Bölgede öğrenciye yakın konumda olan Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM) tarafından Girişimcilik eğitimleri verilmektedir.

Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin ise İŞKUR İl Müdürü ve SEM Müdürü’nün daha önce belirttiği gibi SEM tarafından verilen girişimcilik kurslarından faydalanmalarına rağmen risk almayı düşünmedikleri, hem kamuda çalışmak isteyenlerin oranının diğerlerine göre yüksek olması hem de kendi işini kurmak isteyenlerin oranının diğerlerine göre düşük olmasından anlaşılmaktadır. SEM Müdürü Sn. Bahtiyar Dursun girişimcilik eğitimleri verdikleri hedef grupları ve eğitimleri aşağıdaki şekilde aktarmıştır:

Sürekli Eğitim Merkezi’nin üç ayağı (hedef grup) öğrenciler, akademisyenler ve halk. Bunun Milli Eğitim Bakanlığı’ndaki karşılığı yaşam boyu öğrenme. Öğrencilerin hem akademik özgeçmişlerine katkı, hem de akademisyenlerin eğitim ihtiyacını karşılayacak bir birim. Kendi bütçesi var döner sermayeden payı var. Halkın ihtiyacı olan kursları veriyor. Girişimcilik eğitimi veriliyor Demirköy yerleşkesinde. Uygulamalı girişimcilik eğitimi. Daha önce kırsal turizm kapsamında yöre halkına eğitim verilmiş, yerel ürünlerin nasıl pazarlanması gerektiğiyle ilgili, beden dili ve kişisel gelişim eğitimleri verilmiş.

SEM’in düzenlemiş olduğu eğitimlere rağmen yukarıda da belirtildiği gibi hala oranın düşük çıkması, özellikle ileride SEM veya başka bir eğitim sağlayıcı tarafından verilmesi planlanan girişimcilik kurslarının içeriklerinin yeniden değerlendirilmesinin önemli olabileceğini düşündürmektedir.

Kırklareli Üniversitesi'nde gerçekleştirilen odak grup tartışmalarında durumun farkında olduğu ve Üniversite'de yeni kurulan Kariyer Merkezi'nin bu duruma özen göstererek planlarının içine aldığı şu şekilde ifade edilmektedir.

Normal şartlarda üniversitelere yüklenen eğitim ve araştırma misyonları var. Üniversiteler Türkiye'de genel olarak içine kapanık şekilde ya araştırma üniversiteleri oluyorlar ya da sadece eğitim vermekle yetinmiyorlar. Kırklareli Üniversitesi de sadece eğitim veren veya kendi odalarında akademisyenlerin araştırma yaptığı ve yayınlar sergilediği bir üniversite işlevi yürütüyor şu anda. Fakat genele yönelik ise iletişimci üniversite olmak, artık içine kapanık olmak değil, daha işbirliği içinde faaliyet yürütmek, sanayi işbirliği içinde olmak, para üretmek değer üretmek gibi bir yönelim söz konusu Türkiye'deki ve yurtdışındaki büyük üniversitelerde. Ama Kırklareli Üniversitesi'nde şu anda vizyonda da misyonda da öyle bir durum söz konusu değil. Fakat oluşması için biz de kariyer merkezi olarak öğrencileri daha girişimci yetiştirmeyi hedefliyoruz. Faal olduğumuzda girişimcilik. Yani buna dair yetenekler bunlar onların hepsiyle alakalı çalışmalar yürütmeyi planlıyoruz en azından kariyer merkezi olarak.

Son yıllarda üniversiteler bünyesinde girişimcilik ve yenilikçiliğe dair önemli adımlar atılmaktadır. TÜBİTAK tarafından hesaplanan, Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi ile üniversitelerde girişimcilik ve yenilikçilik faaliyetlerinin teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Üniversiteler bu amaçla ders içeriklerinde girişimcilik daha fazla değinmeye çalışmaktadır. Trakya Üniversitesi'nde üniversite çalışanları ile yapılan bir odak grup tartışmasında, TÜBİTAK tarafından yapılan üniversite değerlendirmelerinde girişimciliğin ders içeriklerindeki mevcudiyetine göre de puanlama yapıldığını aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Girişimcilik endeksiyle ilgili her yıl çalışma yapılıyor. İlk 50 üniversite diye duyuyorsunuzdur. TÜBİTAK'tan. Buradaki kriterler de var sonuçta. Mesela ders içeriklerini veriyoruz. Buradaki ders içeriklerinde belli kelimeler var işte, inovasyon, girişimcilik bununla ilgili ne kadar ders verildiği de sorgulanıyor yani sadece hocanın verdiği ders değil de belli kilit konuları içerip içermediği de sorular içerisinde.

Ancak girişimci olabilmek için sadece teknik bilgi ve donanım ile girişimciliğin öğrenilmesi yeterli değil; girişimci olabilmek için aynı zamanda sermaye de gerekmektedir. Trakya Üniversitesi'nde üniversite çalışanları ile gerçekleştirilen odak grup tartışmalarında girişimciliğin zorluklarına ilişkin bu husus şöyle dile getirilmektedir:

Beklenti, bizim koordinatörlüğümüzde ya da doğrudan bizimle çalışacak eleman üretilsin. Ama biz işte girişimciliği körüklemeye çalışıyoruz bir şeyler yapsın diye. Öğrenci de bunun arasında bocalıyor. İş mi kuracağız? Para yok. Şartlar belli. Bu şartları da sağlıyoruz. O zaman bir yere gireceğiz. Bir şey de öğrenmedik. Ne yapalım şartlara boyun eğelim.

Kariyer Merkezleri'nin girişimcilik eğitimleri özellikle meslek odaklı girişimin nasıl yapılacağı konusunda danışmanlık hizmeti verirken, KOSGEB gibi kuruluşlardan da sermaye desteğinin sağlanabileceği hususu ise Trakya Üniversitesi'nde gerçekleştirilen MYO odak grup tartışmaları sırasında öğrencilerden bir tanesi tarafından şöyle dile getirilmektedir:

Benim mezun olduktan sonra iş kurma hayalim var ama maliyete bakıyor. Ben atık su arıtma laboratuvarı kurmak istiyorum. Maliyetini çok fazla bilmiyorum ama kullandıkları cihazlar çok pahalı. KOSGEB'in destekleri ve eğitimleri ile kimya üzerine düşünüyorum olmazsa başka bir iş. Mantıklı geliyor çünkü çok iyi destek veriyorlar eğitim de veriyorlar.

Girişimcilik konusunda Edirne ve Kırklareli'ndeki sanayiciler de bu illerde eksiklikler olduğunu dile getirmektedirler. Aslında bölgede girişimcilik yapılması için gereken sermaye birikiminin mevcut olduğu ancak bölgenin rahat koşullarından dolayı bölgede yaşayanların risk almak istememeleri nedeniyle girişimciliğin üzerinde çok durmadıklarından bahsetmektedirler.

Bu bölgede sermaye birikimi iyi, girişimcilik yok. Sebebi genetik. Sadece Kırklareli'de değil bütün Trakya böyle. Bende de girişimcilik yok. Kendisi girişimcilik yapmayan kişinin başkalarını desteklemesi pek mantıklı değil.

Edirne ve Tekirdağ'da görüşülen Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı ise Tarıma Dayalı Sanayi'nin bölge için çok önemli olduğu, tarım ürünleri konusunda AB uyumunun gerçekleştirilmesi gerektiği ama aynı zamanda yeni tesislerin oluşturulması, gezen hayvanlarla organik tarıma yönelmesi hususu da vurgulanmaktadır:

Edirne'de yeni girişimci olarak böyle bir tesis oluşturma çabası yok. Kalan beş marka var, peynir üreticisi. Bir tanesi Kırklareli'nden peyniri alıp burada aracı olarak satıyor. Dört tanesi üretim yapmaya çalışıyor. Edirne merkezde 4 tane. Kırklareli'nde 15-20 tane marka var. Bizim Kırklareli'nden farkımız sütün çok fazla bulunamaması. Konuyu çok fazla bilmiyorum. Gezen hayvanımız çok yok. Süt toplama konusunda işletmecilerin sıkıntısı var. Önce hayvancılığın geliştirilmesi gerekiyor. Bunun için arazilerin uyumlaştırılması gerekiyor.

Yukarıda da vurgulandığı gibi bereketli toprakların varlığıyla halkın rahat olduğu ve hem bu rahatlığın hem de aynı zamanda toplanan sermayenin birleştirilmesi yerine ayrılmasının da girişimcilik için ket vurduğu Tekirdağ Ticaret Sanayi Odası Başkanı tarafından şöyle dile getirilmektedir:

Tarımı geliştirmek gerekiyor, teknolojiyle birleşmeli. Klasik çiftçiliğin dışına çıkılmalı. İnsanlar rahat. Dededen kalma toprakları olanların belli bir hayat standardı var. Adam kendini fazla zorlamıyor. Bölgede sahibi bölge insanı olan ulusal ölçekli bir firma yok.

Hep dışarıdan gelen yatırımla yapılıyor. Sermayeler birleşmek yerine bölünüyor. Abiyle kardeş firma kuramıyor. Kardeş firma kurup para kazanıyor. Belli bir noktaya geldiğinde geçimsizlik başlıyor ve firmalar büyüyemiyor küçülüyor. Düşünce tarzı önemli. Kurumsallaşamama bunlara sebep olabiliyor. Geçinebilen insanlar zaten sermaye ve üretim olarak büyüyor.

Kırklareli Organize Sanayi Bölgesi Müdürü Gültekin Hadide Tekirdağ TSO başkanı gibi belirli bir sektörde ama özellikle ilaç, gıda ve ambalaj gibi katma değeri yüksek sektörlerde yatırım yapılmasının önemli olduğunu altını çizmektedir.

Kırklareli sanayisinin en önemli sorunu girişimciliğin olmaması. Girişimciliği ortaya çıkaracak şartlar yok. Dolayısıyla girişimciler de dışarıdan geliyor. OSB'deki firmalar iki sene içinde kendilerini geliştirmeli. Çalışma şartları iyileşmeli. Konsept üretime geçmeliler: İlaç, gıda, ambalaj gibi katma değeri yüksek sektörler

GİA'daki sonuçlar "iş arayanlar" grubu için daha detaylı analiz edildiğinde Kırklareli'nde yaşayanların daha çok özel şirkette çalışmayı istedikleri. Üniversite mezunları ve kadınların kamuda çalışmayı diğerlerine oranla daha fazla tercih ettikleri, erkeklerin ise diğerlerine oranla daha fazla kendi işlerini kurmayı arzuladıkları belirlenmiştir.

Aşağıdaki tablodan da görülebileceği gibi en ilginç sonuç iş arayanlarda ortaya çıkmıştır. Her dört iş arayandan birinin çalışmayı arzuladığı sektörü bilememesi, bu kişilerin işler için gereken becerilere sahip olup olmadıklarını da bilememesi anlamına gelmektedir. İş arayanların %21'i yukarıda sayılanların dışında bir ekonomik faaliyet kolunda çalışmak istediğini belirtmektedir. Bu oran da hayli yüksektir ve daha detaylı incelenmesi gerekmektedir. Bunu takip eden ekonomik faaliyet kolu ise %11 ile "konaklama ve yiyecek faaliyetleri" yani oteller ve lokantalar. GİA'nın sonuçları yükseköğretim öğrencileri için incelendiğinde bu öğrencilerin çalışmayı düşündükleri ekonomik faaliyet kolları öncelikle halen öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumuna ve yükseköğretim programına göre değişmektedir. Tabii öğrenim görülen bölümlerin de cinsiyet duyarlılığından dolayı bu husus cinsiyetlere göre de bir fark oluşturmaktadır. Kırklareli Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerin üçte biri, kadın öğrencilerin dörtte biri ve yine özellikle 4 yıllık eğitimde olanların yine üçte biri tarafından insan sağlığı ve sosyal hizmetler ana faaliyet grubu tercih edilmektedir. Kadın öğrencilerin %15'i eğitim sektörünü tercih etmektedir. Finans ve sigorta faaliyetleri ile ilgili işler ise Trakya Üniversitesi öğrencileri arasında (%15) ve özellikle 4 yıllık yüksekokul programlarında öğrenim görenler arasında (%20) daha yüksektir.

Tablo 21 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışılmak İstenilen Sektör (%)

Ekonomik Faaliyet Kolları	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	İş arayanlar
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	16	10	19	4
Eğitim	12	10	11	3
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	10	10	2	4
İmalat (Üretim) Sanayii	7	7	15	6
Bilgi ve İşlem	6	5	8	9
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyeti / (Oteller ve Lokantalar)	6	4	4	11
Zorunlu Sosyal Güvenlik	4	5	3	-
Ulaştırma ve Depolama	4	3	1	1
İnşaat	3	3	3	2
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	3	3	2	3
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	2	3	1	2
Elektrik, Gaz, Buhar ve Havalandırma	2	2	10	4
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	2	3	6	2
Tarım, Ormancılık, Balıkçılık	2	3	1	1
Kamu Yönetimi ve Savunma	2	3	15	3
Uluslararası Kurum ve Kuruluşların Faaliyetleri	2	1	-	-
Toptan ve Perakende Ticaret			1	2
Motorlu Taşıtların ve Motosikletlerin Onarımı	1	1	3	
Diğer Faaliyetler	3	1	4	21
Bilmiyorum / Cevap yok	8	6	3	26

Mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinin çalışmayı planladıkları sektörler yaşadıkları illere, öğrencilerin cinsiyetine ve eğitim kurumu tiplerine göre farklılaşmaktadır. GİA sonuçlarına göre Edirne'de yaşayanlar ve Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde öğrenimlerini sürdüren öğrenciler "İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri" alanında çalışmayı tercih ederken, Tekirdağ'da

yaşayanlar ve erkek öğrenciler daha çok “Kamu Yönetimi ve Savunma” ve “İmalat Sanayii” alanlarında çalışmayı tercih etmektedirler. Kırklareli’nde yaşayanlar ise “Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler” ve “Eğitim” alanlarında çalışmayı arzulamaktadırlar.

Burada göze çarpan husus bu oranların örneklemeden kaynaklı hususlar nedeniyle belirli bir yanlılığa sahip olmaları da olsa, temel bulgu aslında nettir. “Öğrencinin iş gücü piyasasına giriş ile ilgili temel beklentisi öğrenim gördüğü bölüm ile ilişkili bir alanda çalışabilmek için gerekli ve yeterli ortamı yakalayabilmektir.”

GİA’da elde edilen sonuçlara göre, Bölgede iş arayanların iş aradıkları sektörler alt değişkenler detayında bakıldığında yaş grubuna, ait olduğu dezavantajlı grubuna, cinsiyetine, eğitim durumuna ve daha önce tam zamanlı bir işte çalışıp çalışmamaya göre farklılaşmalar tespit edilmiştir. Roman vatandaşlar, erkekler ve daha önce tam zamanlı olarak çalışmış olanlar genellikle “Konaklama ve Yiyecek Hizmeti” sektöründe çalışmayı tercih etmekteyken, 25-29 yaş grubunda ve üniversite ve üzeri eğitime sahip olanlar ise “Eğitim” alanında çalışmayı tercih etmektedirler. Ancak bu bölümde de araştırmanın örneklemedeki veya uygulamadaki yanlılıktan kaynaklanan birtakım hatalar olsa da iş aranan alt sektörlerin aslında hem eğitim durumuna hem yaşa hem de cinsiyete göre farklılık göstereceği açıktır.

Tablo 22 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Çalışılmak İstenilen Meslek Grupları (%)

Meslek Grupları	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Genç İşsizler	Ebeveynler
Profesyonel meslek mensupları	46	41	55	9	59
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	9	15	2	20	9
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	18	23	14	11	18
Hizmet ve satış elemanları	9	10	9	40	4
Yöneticiler	9	4	4	1	8
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3	4	12	13	2
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	-	1	-	1	-
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	-	1	1	2	-
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-	-	-	5	-
Silahlı kuvvetler	-	-	1	-	-
Bilmiyor / Cevap yok	5	1	2	-	-

Yukarıdaki şekilde görülebileceği gibi GİA’dan elde edilen sonuçlara göre mevcut durumda herhangi bir işte çalışmayan yükseköğretim öğrencilerinin neredeyse yarısı (%46) mezun olduktan sonra profesyonel meslek grubunda yer almayı planlamaktadır. Bu öğrencilerden her beş tanesinden bir tanesi teknisyen, tekniker gibi yardımcı profesyonel meslek mensubu olmayı istemektedir.

Halen çalışan, çalışmayan ama iş arayan ya da öğrenciliği devam eden yeni mezunların tercih ettikleri meslek grupları yükseköğretim öğrencileri ile benzerlik göstermektedir. Yukarıdaki tablodan görülebileceği gibi yeni mezunların %41’i profesyonel meslek grubunda, %23’ü teknisyen, tekniker gibi yardımcı profesyonel meslek mensubu olarak, %15’i de büro hizmetlerinde çalışmaktadır ya da çalışmayı planlamaktadır. Mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencileri nezdinde de en rağbet gören meslek grubu “Profesyonel meslek mensubu” olmaktadır.

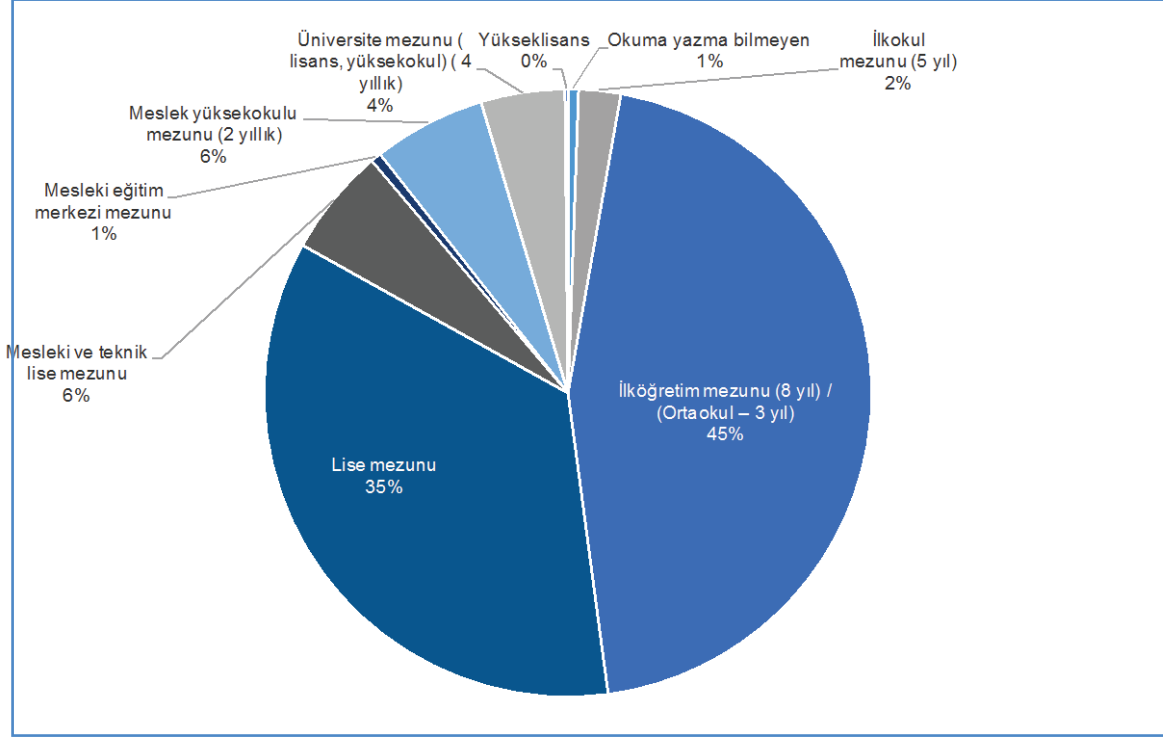
Alt sektörler ayrıntısına girildiğinde her 8 üniversite öğrencisinden 1 tanesinin hala kararsız olduğu görünürken, çalışmak istenen sektörlerde ilk sırada insan sağlığı hizmetleri (%12,6), ikinci sırada eğitim (%11,33) ve üçüncü sırada büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri (%8,05) gelmektedir. Bunları mimarlık ve yiyecek ve içecek faaliyetleri izlemektedir. Yeni mezunlarda çalışmak istenen sektörler hakkındaki kararsızlık oranı üniversite öğrencilerine göre yarı yarıya azalmıştır. Hala her 16 öğrenciden biri kararsızdır. Üniversite mezunlarının beşte biri içinde bilgisayarların, elektronik ev eşyalarının, kişisel eşyaların ev eşyalarının tamiri sektörlerinin içinde yer aldığı diğer faaliyetler sektöründe çalışmak istediklerini belirtmektedir. Bu sektörü takiben mezunların %12’si büro yönetimi, büro destek ve destek faaliyetleri, %10’u eğitim, %6’sı insan sağlığı hizmetleri, %4’ü mimarlık ve mühendislik faaliyetleri, %3’ü bilgisayar programlama ve danışmanlık hizmetleri sektörlerinde çalışmak istediklerini belirtmektedir. Meslek lisesi öğrencilerinde kararsızlık oranı diğerlerine göre hayli düşüktür. Her 30 meslek lisesi öğrencisinden sadece biri kararsızdır. Meslek

lisesi öğrencilerinin %17'si insan sağlığı hizmetlerinde çalışmak isterken, %13'ü eğitim, %12'si büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri, %11'i mimarlık ve mühendislik faaliyetlerinde çalışmayı planlamaktadırlar.

Ebeveynlerin çoğunluğu ise çocuklarının "Profesyonel meslek mensubu" olmasını arzu etmektedir. Bu açıdan bakıldığında öğrencilerin ve mezunların tercihleriyle anne babalarının tercihleri örtüşmektedir.

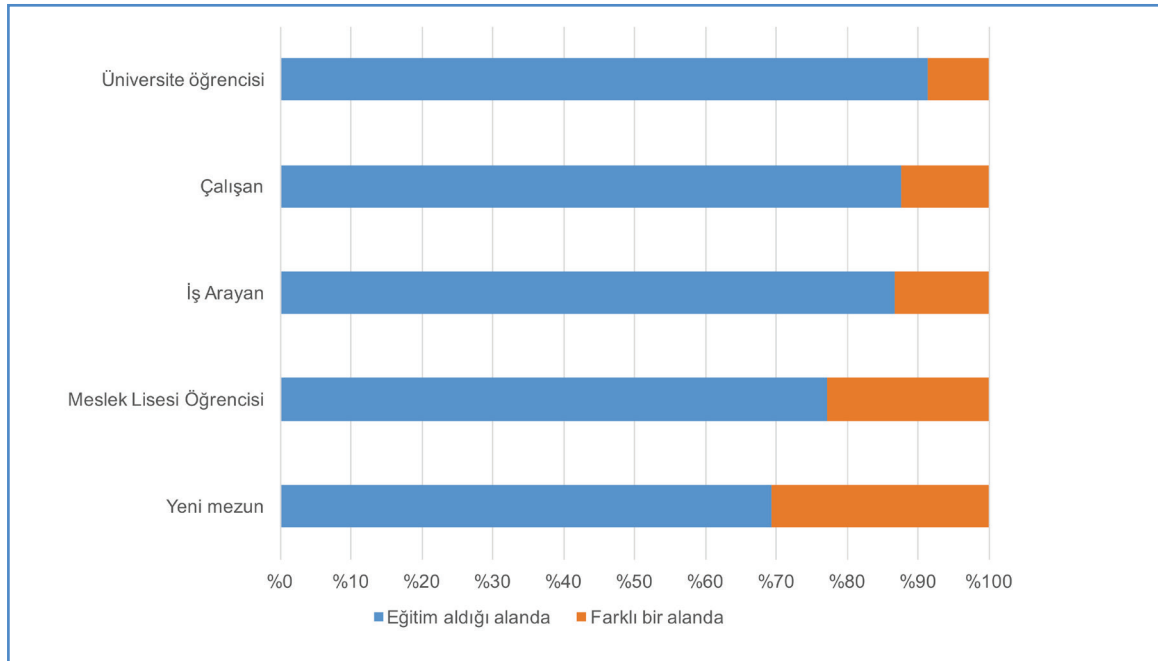
Yukarıdaki hususların tümünün örneklemedeki hususlar, ildeki üniversite veya ziyaret edilen bölümlerin profiline uygun olarak oranlandığı açıktır. Buradaki çarpıcı husus genç işsizlerin çalışmayı talep ettiği meslek grubudur. Genç işsizlerin en çok tercih ettikleri meslek "Hizmet ve satış elemanı" olmaktadır. Görüşülen genç işsizlerin profili tabii ki önemlidir.

Şekil 44 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Genç İşsizlerin Eğitim Profili (%)



Aşağıdaki şekilden görülebileceği gibi görüşülen genç işsizlerin yarıya yakını ilk öğretim mezunu ve aşağısı eğitime sahipken, %41'i ise lise ve mesleki teknik lise mezunlarıdır. Böyle bir profilden yukarıdaki sonucun çıkması şaşırtıcı olmamaktadır. Mesleki ve teknik lise mezunları haricinde profesyonel bir mesleğe sahip olmayan bu kitlenin farklı bir seçeneği tercih etmelerini beklemek mümkün görünmemektedir.

Şekil 45 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Hedef Grupların Çalışmak İstedikleri Alanlar (%)



Yukarıdaki grafikten görülebileceği gibi öğrencilerin eğitim aldığı alanda çalışma istek ve motivasyonları yeni mezunlara oranla daha yüksektir. Meslek lisesi öğrencileri ise henüz kararsız oldukları için farklı bir alanda da çalışabileceklerini ifade etmektedir. İş arayanlar her ne kadar eğitim aldıkları alanda çalışmak isteseler de öncelikle iş bulmak istedikleri için bu motivasyonlarının

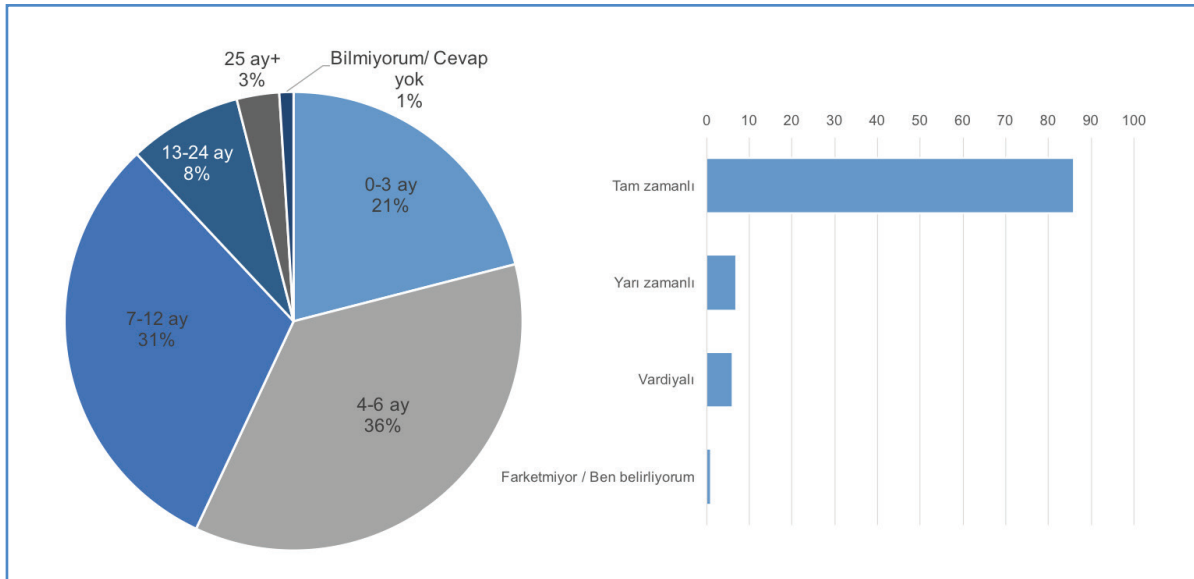
öğrencilere göre biraz daha düşük olduğu gözlenmektedir. Daha önceki bulgunun veya önermemizin aksine eğer öğrenci, yeni mezun, çalışanlar veya genç işsizler öğrenim gördükleri alanın dışında bir alanda istihdam olanağı yakalamak istiyorlarsa bunun temel nedenlerinin aşağıdaki tablodan da görülebileceği şekilde onların öğrenim gördükleri alandaki iş imkânlarının sınırlı olması, öğrenim gördükleri alana ilgi duymamaları veya farklı bir alana ilgi duymaları olarak tespit edilmiştir. Bunları mezun durumunda olanlar için öğrenim görülen alanda ücretlerin düşük olması veya çalışma koşullarının kötü olması izlemektedir. Yeni mezunlar için aileye ait farklı bir faaliyet alanında işletmenin olması veya farklı alanda deneyim kazanma arzusu düşük oranlarda olsa da gözlenmektedir. Çalışanlar ise yine eğitimini aldığı alana ilgi duymaması veya eğitimini aldığı alanda iş imkanlarının sınırlı olmasından dolayı farklı bir alanda çalıştıklarını ifade etmektedirler.

Tablo 23 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), Eğitim Aldığı Alanda Çalışmama/Çalışmayı Düşünmeme Sebepleri

Nedenler	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Genç İşsizler	Çalışanlar
Okuduğum alandaki iş imkanlarının sınırlı olması	23	56	2	26	48
Başka bir alana ilgi duyuyorum	41	11	78	22	39
Okuduğum alana ilgi duymuyorum	23	8	17	26	-
Okuduğum alanda maaş / ücret düşük	3	7	1	-	-
Aileme ait işletmemiz var	1	4	-	-	-
Kişisel sebeple	1	4	-	-	-
Eğitimime devam edeceğim	-	4	-	-	-
Deneyimli olmak istiyorum	-	2	-	-	-
Okuduğum alanda çalışma koşulları kötü	2	1	-	7	4
Yabancı dil eğitimim yok	-	1	-	-	-
Cinsiyet ayrımı olması	-	1	-	-	-
Okuduğum alanda eğitim yetersiz	2	-	-	-	-
AÖF'de farklı bölümde okuyorum	1	-	-	-	-
Kişisel gelişimime önem veriyorum	1	-	-	-	-
Bilmiyorum / Cevap yok	2	1	-	11	4

Aşağıdaki şekil öğrencilerin mezuniyetten sonra iş bulmayı umdukları en fazla süre ile mezunların tercih ettikleri çalışma şeklini birlikte göstermektedir.

Şekil 46 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İş Bulabilme Süresi Beklentileri ile Mezunların Yükseköğretim Kurumuna Göre Yeni Mezunların Tercih Ettikleri Çalışma Şekli (%)



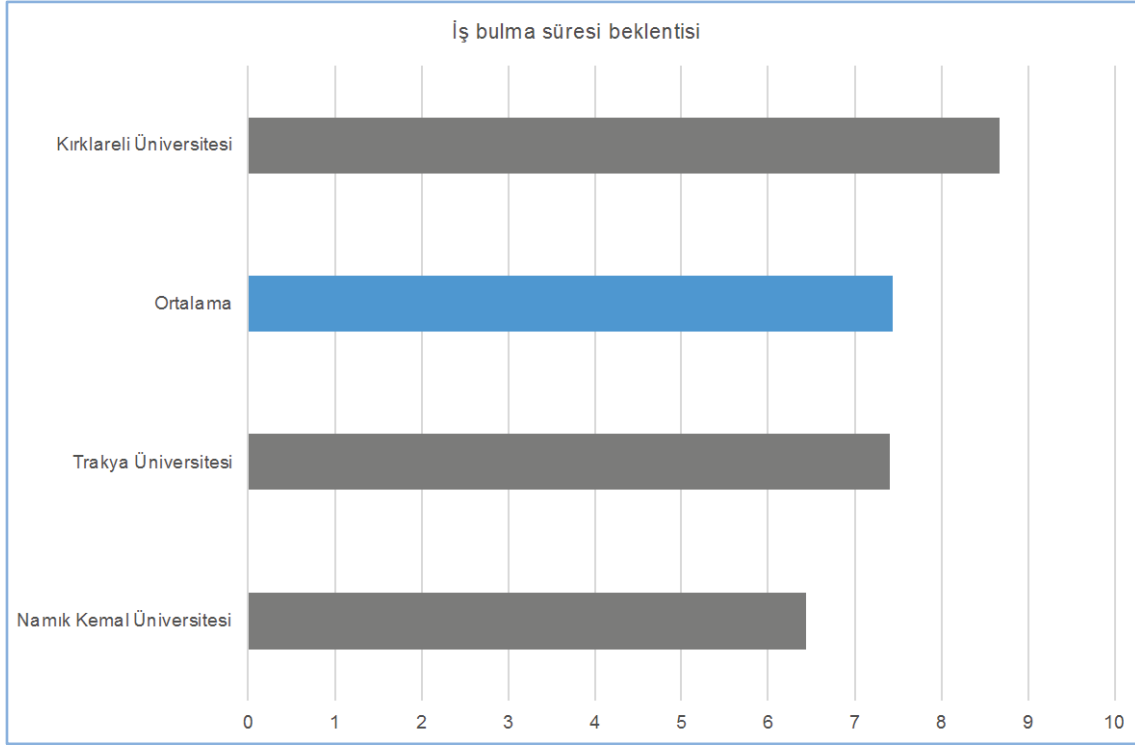
Bu iki değişkeni birleştirdiğimizde her on öğrenciden dokuzunun mezun olduktan sonra en fazla 1 yıl içinde tam zamanlı bir iş bulabilmeyi umdukları gözlenmektedir. Öğrencilerin beşte biri mezun olur olmaz ilk üç ay içinde iş bulmayı umarken, yarısından biraz fazlasının da ilk 6 ay içinde iş bulmayı arzuladıkları gözlenmektedir. Yarı zamanlı veya vardiyalı çalışmayı tercih eden mezunların daha çok yüksek lisans veya doktora yapan öğrenciler olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerde ortalama iş bulma süresi beklentisi 7,44 ayaştır. Aşağıdaki şekilden de görülebileceği gibi Trakya ve Namık Kemal Üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin iş bulma süresi beklentileri ortalamanın altındadır. Ancak Kırklareli Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin ortalama iş bulma süresi beklentileri kabaca 8,68 olarak hesaplanmıştır ve ortalamanın neredeyse %17 üzerindedir.

Yükseköğretim öğrencilerinin mezuniyet sonrası iş bulma süresine dair beklentileri halen devam edilen yükseköğretim kurumuna ve yükseköğretim programına göre farklılaşmaktadır. Mezuniyet zamanlarında parlayan sektörler, parlamak üzere olan sektörler, doymuş sektörler ve öğrenim gördükleri alanların bu sektörlerle ilişkileri öğrencilerin beklentilerini etkileyen en önemli husus:

Sanki hemen iş bulacakmışız gibi. Bir de mesela bir-iki kimya mühendisliği işe alınırken, belki 30-40 kimya teknikeri işe alınıyor şu an. Sayısal olarak da onların daha çok tercih edilebilir durumları da var. Mesela bir kimya mühendisine göre örneğin.

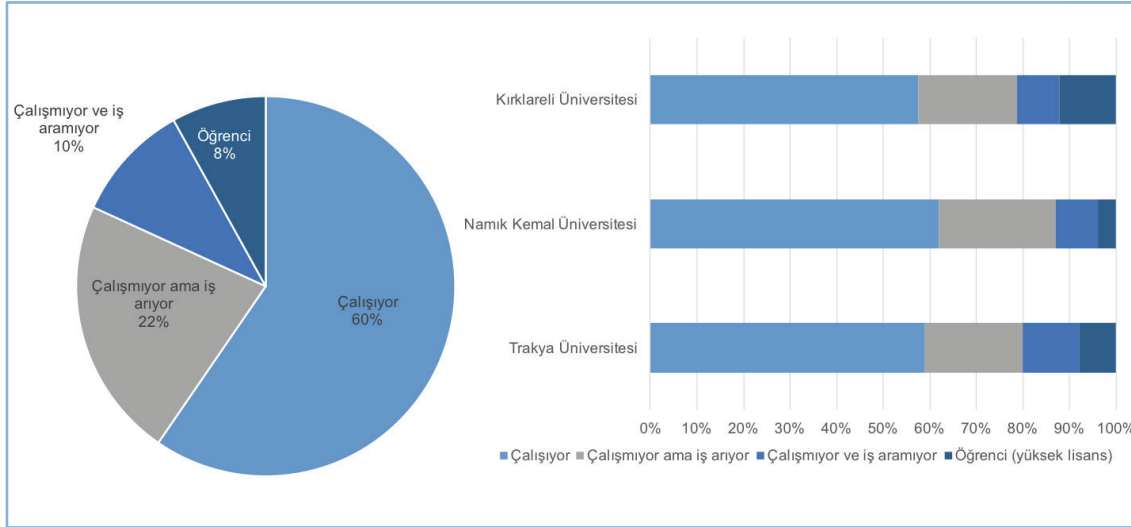
Şekil 47 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Üniversitelere Göre Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İş Bulabilme Süresi (%)



Yukarıdaki ortalamaların bulunduğu şekilden de görülebileceği gibi Namık Kemal Üniversitesi öğrencileri ve 4 yıllık yükseköğretim programına devam edenler arasında ilk 3 ay içinde istediği işi bulabileceğini düşünenlerin oranı daha yüksektir. Kırklareli Üniversitesi'nde okuyan öğrenciler arasında da 1 yıl ila 2 yıl arasında iş bulabileceğini düşünenler daha yüksek orandadır. İş bulma süresine ilişkin beklentiyi etkileyen önemli unsurlardan bir diğeri de mezunların iş bulma ile ilgili performanslarının henüz öğrenim görenler tarafından takip ediliyor olmasıdır.

Aşağıdaki şekilde de görülebileceği gibi, mezunların istihdam durumlarıyla ilgili olarak mezun olunan üniversiteye göre bir farklılık göze çarpmamaktadır. GİA uygulamasına katılan mezunların %60'ı hali hazırda çalışmakta ve %22'si de iş aramaktadır. Öte yandan mezunların %8'inin yüksek lisans veya doktora programları aracılığıyla eğitim hayatlarına devam ettikleri görülmektedir. Üniversitelere göre incelendiğinde çalışanların oranının Namık Kemal Üniversitesi mezunlarında az da olsa daha yüksek olduğu hem çalışmayan hem de iş aramayanların oranının ise Trakya Üniversitesi'nde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kırklareli Üniversitesi mezunlarının ise yüksek lisans veya doktora yaparak öğrenim hayatlarına devam ettikleri belirlenmiştir.

Şekil 48 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Yükseköğretim Kurumuna Göre Mezunların İstihdam Durumları (%)



Aşağıdaki tabloda iş arayanlar, ebeveynler, yeni mezunlar ve üniversite öğrencilerinin işsizlik hakkındaki bazı önermelere katılım düzeyi verilmektedir. Tablo, önermelere gruplar tarafından verilen “kesinlikle katılmıyorum” (1) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) arasında verilen cevapların ortalaması alınarak oluşturulmuştur. Tabloda önermelerin sıralaması işsizlerin bakış açısı baz alınarak sıralanmıştır. En çok olumlu yanıtta geriye doğru sıralanmıştır. Tablonun yukarıdaki bulguları da tekrarlayıcı özellikleri mevcuttur. Görüldüğü gibi iş arayanların en olumlu yanıt verdikleri önerme “işsiz olmaksızın ek beceri eğitimlerine katılmayı tercih etmeleri” olmuştur. Ebeveynler ve yeni mezunlar da aynı yönde düşünmektedir. Ebeveynler işsiz kaldığı takdirde yüksek lisans konusunda da desteklerini verebileceklerini belirtmektedir.

Tablo 24 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), İşsizlik Konusunda Önermelere Katılım, ortalama

Önerme	İş arayan	Ebeveyn	Yeni mezun	Üniversite öğrencisi
İşsiz olmaksızın ek beceri eğitimlerine katılmayı tercih ederim	3,58	3,7	4,06	2,16
İşsiz olmaksızın başka bir ilde çalışmayı tercih ederim	3,48	3,56	3,41	2,16
İşsiz olmaksızın askerliğimi yapmayı tercih ederim	3,42	3,51	3,25	2,43
İşsiz olmaksızın kendi işimi kurmayı tercih ederim	3,36	3,36	3,1	2,24
İşsiz olmaksızın bilgi/yetenek/beceri ve isteklerimle alakasız bir işte çalışmayı tercih ederim	3,34	3,11	2,45	2,96
İşsiz olmaksızın yüksek lisans yapmayı tercih ederim	3,21	3,88	3,6	2,16
İstediğim işi bulana kadar işsiz kalmayı tercih ederim	3,19	3,18	3,15	3,22
İşsiz olmaksızın kayıt dışı (sosyal güvencesiz) çalışmayı tercih ederim	3,16	2,75	1,63	3,78
İşsiz olmaksızın işverenin, sosyal güvenlik primimi düşük göstermesini tercih ederim	3,14	2,78	1,92	3,68

Ancak halen üniversite öğrencisi olanların yanıtları diğer gruplara göre farklılık göstermektedir. Bu grup ya istediği işi bulana kadar işsiz kalmayı tercih etmekte veya işsiz olmaksızın bilgi, yetenek, beceri ve istekleriyle alakasız bir işte çalışmayı tercih edeceklerini belirtmektedirler. İşsiz kalınması durumunda bulunulan ilden farklı bir ilde çalışmayı hem iş arayanlar hem ebeveynler hem de mezunlar desteklese de öğrenciler bu konuda yine olumsuz düşünüp buldukları ilde kalmayı tercih ettiklerini belirtmektedir. Öğrenciler ve iş arayanlar, işsiz kalmaksızın kayıt dışı çalışma veya sosyal güvenlik primlerinin düşük yatmasını da diğerlerine oranla daha fazla tercih etmektedir. Yeni mezunlarsa kayıt dışılığa kesinlikle olmasa da karşı çıktıklarını net olarak ifade etmektedir. Ebeveynler de kayıt dışılığa karşı çıksalar da bu çok net değildir.

Yükseköğretim öğrencileri işsiz kalmaksızın “eğitimlerine devam etmeyi”, “başka bir ilde çalışmayı”, “ek eğitimlere katılmayı” ya da “kendi işlerini kurmayı” kabul edebilmekte ancak “sosyal güvencesiz çalışmayı” ya da “sosyal güvenlik primlerinin düşük ödemesini” kabul etmemektedir.

İşsiz kalmaktansa mezunların kendi işlerini kurması, öğrenciler haricinde diğer gruplar tarafından ortalamanın üzerinde desteklenmektedir. Erkekler için askerlik de farklı bir seçenek olarak işsizlik durumunda onaylanan önermelerden biridir.

4.5.6. İş arama süreçleri

Hedef Grup İhtiyaç Analizi Raporu'nda da belirtildiği gibi mezunların sıklıkla dile getirdikleri sorunlardan biri, öğrencilik yıllarında mezun olduktan sonra ne yapılacağı ile ilgili bir düşüncelerinin olmayışı, bununla ilgili bir çalışma yapmamış olmalarıdır. Öğrenci, diploması almadan birkaç hafta önce veya son dönemin başlangıcında mezun olacağını farkına varıyor. Yani son ana kadar odaklanılan hedef sadece ve sadece derslerini tamamlayarak mezuniyete (diplomaya) hak kazanmaktır. Üniversitelerde yapılan odak grup görüşmelerinde bu husus şu şekilde dile getirilmektedir:

Öğrenci mezuniyet sonrası hayatı hiç düşünmüyor. Ne zaman ki mezuniyet töreninde kepi atıyor. O an düşünüyor: "Ben nerede iş bulacağım?" O andan sonra özgeçmişini yazmaya başlıyor. Biz diyoruz ki: "Özgeçmişinizi birinci sınıftan itibaren oluşturmaya başlayın. Bu iş son sınıftan sonra okul bitince yapılacak iş değil. CV hazırlama derdi ve endişeniz daha öğrenciyken olsun. Özgeçmişinizi zenginleştirme endişeniz daha öğrenciyken olsun. Yoksa okul bittikten sonra sen işe nasıl gireceksin? Her sene 3000-4000 öğrenci mezun oluyor bir farkın yok. Yani bir fark yapman lazım ki kendini pazarlayasın."

Öğrencilerle yapılan odak grup tartışmalarında, özellikle mezun olmaya yakın olan öğrencilerin ailelerinin de teşvikiyle mezuniyet sonrası kariyer planlarındaki en önemli hedefin Kamu Personeli Seçme Sınavından yüksek bir puan alarak kamuya yerleşmek olduğu daha önceki bölümlerde tartışılmıştır. Kamu personeli olmak öğrenciler için mezuniyetleri sonrasında en cazip iş olarak görünmektedir. Öğrencilerin çoğu özel sektörden ziyade iş güvencesinin olduğu, çalışma saatleri, mesai gibi mefhumların daha düzenli olduğu devlet memurluğunu özel sektörde çalışmaya yeğlemektedir. Tabii bunun bir diğer nedeni de özel sektördeki ücretler ve çalışma koşullarıdır. GİA kapsamında elde edilen bu hususlar da önceki bölümlerde tartışılmıştır.

Mezuniyet sonrası iş aramak için geleneksel ilişki ağları hala tercih edilen araçlardır. Bu bağlamda "torpil ve adam kayırmacılık" şikâyet edilen konulardır. Hatta torpille iş veya staj bulduğunu saklamayan mezunlar bile bu sistemden şikâyetçi olduklarını açık yüreklilikle ifade etmişlerdir.

Aşağıdaki tabloda da görülebileceği gibi mezun olan öğrencilerin en çok başvurdukları aracı ise çevrimiçi portallerdir. Mezun olan öğrenciler bu portallerde özgeçmiş oluşturmakta ve ilk iş arama deneyimlerini İŞKUR'un da aralarında bulunduğu bu portaller üzerinden yürütmektedir.

İş bulmak için İŞKUR'a kayıt yaptırarak başvuru oranı hala düşük görünse de bir husus dikkat çekicidir. Çalışanlar için bu oran diğerleri ile karşılaştırıldığında yüksek görünmektedir. Bu durum bir varsayım olarak çalışanların İŞKUR vasıtasıyla işlerine yerleştirildiklerinin bir göstergesi olabilir. İŞKUR'un teşvik programlarını kullanarak işe yerleştirme için İŞKUR'a fiziksel olarak gidip kayıt yaptırmak gerekmektedir.

Öğrencilerin iş arama kanalları cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde ilk tercihleri arkadaşlar, tanıdıklar ve üniversitedeki hocaları olduğu görülse de diğer seçenekler üzerinde bazı farklılaşmalar olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin kadın öğrenciler İŞKUR ve iş bulma ile ilgili üniversite hizmetleri ve kariyer merkezlerini erkek öğrencilere oranla iki kat daha fazla tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo 25 – Genç İşgücü Araştırması (GİA), İş Bulmak/İşe Almak İçin Kullanılan Yöntemler

İş bulma / İşe alma kanalları	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Genç işsizler	Çalışanlar	İşverenler
Online iş arama portalları aracılığıyla	37	78	10	46	50	37
İşverenlere doğrudan başvuru / İşyerine doğrudan başvuru alma (Yarışma, sınav veya mülakat)	27	46	56	65	59	71
Arkadaşlar, tanıdıklar, üniversitedeki hocalardan destek alma	54	23	69	60	68	81
İŞKUR'a kayıt yaptıрма	11	19	4	10	25	21
Yaptığım iş başvurularından cevap bekleme	36	13	-	-	-	-
İşyeri, fabrika kapıları gibi işveren ve çalışanlarla bir araya gelme şansı olan iş arayanların toplanacağı yerlere gitme	5	1	21	6	7	2
Kamuya yaptığım iş başvurularından cevap bekleme	8	6	-	-	-	-
Üniversitedeki / Okuldaki ilanları / bilgilendirme ağlarını takip etme / üniversiteye ilan verme / duyuru yapma	18	1	8	4	3	3
İŞKUR'dan cevap bekleme	11	4	-	-	-	-
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma / Gazeteye ilan vermek	19	4	13	33	47	23
Kendi işimi kurmak için izin ve Lisans başvurusu yapma	3	1	-	1	1	-
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptıрма	6	1	3	-	15	8
Üniversitelerin / Okulun kariyer merkezlerine başvurma / Üniversitelerdeki kariyer merkezleri aracılığıyla	4	1	11	7	3	2
Kendi işimi kurmak için finansal kaynak ayarlama	11	2	-	4	1	-
Piyasa değerlerini araştırdım	3	1	-	1	-	-
Yabancı dil kursuna gittim	-	1	-	-	-	-
Üniversitelerin kariyer günlerine / istihdam fuarlarına katılma	7	-	-	6	4	3
Bilmiyorum / Cevap yok	11	-	15	-	-	-

İŞKUR ilanlarına eğilim göstermeme veya kayıt yaptırmamaya ilgili en önemli bulgu hem öğrenciler hem de işverenin nitelik gerektiren iş bulma / işe alma süreçlerinde İŞKUR'u tercih etmiyor olmalarıdır. Bu husus odak grup görüşmelerine katılan bir mezun tarafından şu şekilde dile getirilmiştir:

Yani şöyle bir şey çünkü hiçbir şirket idari kadrosuna elemanı dışarıdan almak istemiyor. Ya kendi bünyesinde bildiği bir elemanı yükseltmeyi tercih ediyor. Ya da dışarıdan tanıdık birisini getirmeyi tercih ediyor. Ben şahsen hiç "Kimya Laboratuvarı Şirketi" görmedim. Hiç böyle bir ilan görmedim İŞKUR'da. İşte kimya laboratuvarı elemanı, fizik laboratuvarı elemanı, fizik laboratuvarı elemanı o tarz elemanlar arıyorlar. Zaten bunun için insanlar gidip de İŞKUR'a başvuruyorlar.

Bunun yanı sıra özellikle Tekirdağ TSO Başkanı önceki yıllara göre İŞKUR'a başvuruların arttığını şöyle ifade etmektedir:

İŞKUR'a başvurular çoğaldı. Anne babalarla iş bulmak zor hale geldi. Bana tanıdıklarımın çok yoğun talep geliyor: "Oğlum var, kızım var, iş var mı?" diye. Biz bir bilgisayar sistemi üzerinde çalışıyoruz. Bir türlü bitiremedik. Bir portal gibi program yazıp iş arayanlar girecekler izlerini bırakacaklar. İşverenler de sektörünü seçecek. İŞKUR'un yapacağı iş gibi.

İŞKUR Kırklareli İl Müdürü ise üniversite öğrenci ve mezunlarının İŞKUR'un iş arama portalı de dâhil olmak üzere iş arama portallarını çok iyi takip ettiklerini şöyle belirtmektedir:

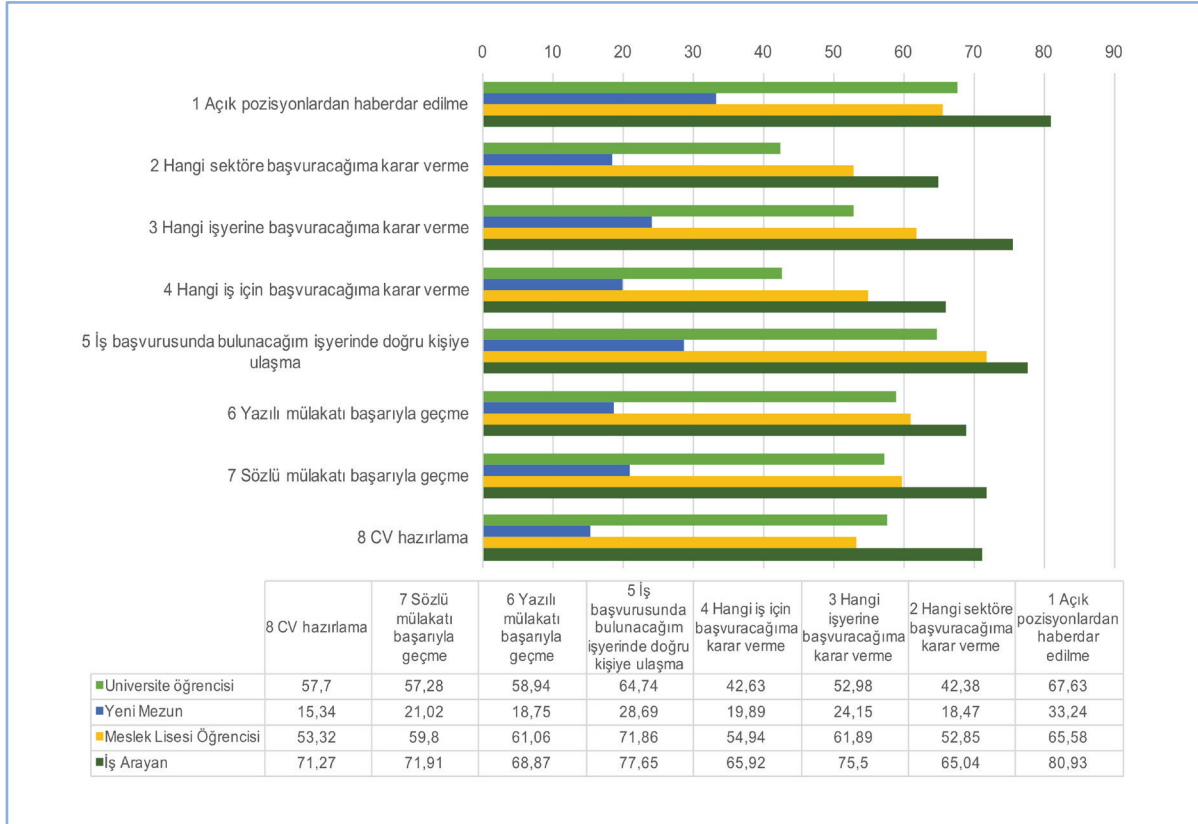
Üniversite öğrencileri ve mezunları İŞKUR'a pek gelmiyor. Teknoloji ilerlemiş. Üniversite mezunları zaten açık iş ilanlarını görüp kendine uygun olduğunu düşünüp kayda geliyor. Üniversite mezunları arasında bana uygun iş var mı, haydi gidip kayıt yaptırırım diye gelen yok.

İş arama süreçleri içinde en fazla kullanılan yöntemlerden bir tanesi de İŞKUR'un da aralarında bulunduğu çevrimiçi (online) portallerden sonra işverenlere/işyerlerine doğrudan başvuru şeklindedir. Yukarıda görüldüğü gibi özellikle genç işsizler bu yöntemi diğerlerine oranla sıklıkla kullanmaktadır. Ancak işverenler başvuruların çokluğu ve değerlendirme zorluğundan dolayı bu yönteme mesafeli olarak bakmaktadırlar. Tekirdağ TSO Başkanı bu hususu aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

Trakya insanının rahatlığı bilinen bir gerçek, sanayide çalışmak insanları tatmin etmiyor. Daha az risk almak, dolayısıyla devlette çalışmayı istiyorlar. Hafta sonu tatilim olsun istiyorlar. Tekirdağ'da %7,2 işsizlik oranı var ama gerçeği yansıtmadığını düşünüyorum, çünkü çok fazla insan aranıyor çalıştırmak için. Çok fazla da başvuru var. "Ne mezunusun, maharetin var mı, neler yapabilirsin?" diye sordüğümüzde, "ne iş olsa yaparım" diyorlar. Öyle bir devir kalmadı artık. İşe ihtiyacı olan kişiye ilaç sanayini öneriyorum. Koşulları iyi, temiz. Önerilen kişi; "Ben sabah kalkacağım 40 km yol gideceğim vs." diyor tercih etmiyor. Büyük Şehir Belediyesi'ne soksanız iyi olur diyor. Babamızın dükkânı değil ki nasıl sokalım.

Aşağıdaki şekilde iş arama süreçlerinde ihtiyaç duyulan destekler görülmektedir. İş arama süreçlerinde desteğe en fazla ihtiyaç duyan grup iş arayanlardır. İş arayanların %81'i desteklere ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Desteğe en az ihtiyaç duyan grup ise yeni mezunlardır. Yeni mezunların yalnızca üçte biri iş ararken desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Üniversite ve meslek lisesi öğrencilerinin de yaklaşık üçte ikisi iş ararken desteğe ihtiyaç duyabileceklerini belirtmektedir. İster öğrenci ister mezun isterse iş arayan olsun en fazla ihtiyaç duyulan destek açık pozisyonlara erişim olarak belirtilmektedir. Açık iş ilanından sonra gelen destek talebi de doğal olarak bu açık iş pozisyonuna başvurabilmek için ilanı yayınlayan işyerine/iş sahibine ve iş başvurusu yapılacak kişiye erişim gelmektedir. Bir veya birden fazla işyerinde eğer birden fazla açık iş var ise bunlardan hangisine başvuru yapılacağına ilişkin karar verme süreçleri ve sözlü ve yazılı mülakata hazırlık ve CV hazırlama da bu desteklerin arkasından talep edilen destekler olarak ortaya konmaktadır. Meslek lisesi mezunları ise kendilerine güven yüksekliğinden olsa gerek doğrudan açık iş başvurusunda bulunabilecekleri kişiye erişimi öncelikli destek olarak talep etmektedir.

Şekil 49 – İş Arama Süreçlerinde İhtiyaç Duyulan Destekler (%)



4.5.7. İşverenler ve işe alma

İşverenlerin işe alma konusundaki düşüncelerine geçmeden önce bir sonraki yıla ilişkin istihdam beklentilerini İŞKUR tarafından her üç ilde gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) sonuçlarına göre tartışmak önemlidir. İl bazında istihdam artışı bekleyen işverenlerin oranı Tekirdağ için %19,2, Edirne için %15,8 ve Kırklareli için %39'dur.

Ekonomik faaliyet kollarına göre incelendiğinde Tekirdağ için artış beklentisi yüksek ilk üç sektör sıralaması, ulaştırma ve depolama, insan sağlığı ve sosyal hizmetler faaliyetleri ve imalat sanayiidir. Edirne için bu sıralama, bilgi ve iletişim, madencilik ve taş ocakçılığı ve insan sağlığı ve sosyal hizmetler alanları şeklindeyken, Kırklareli'nde bu sıralama diğer hizmet faaliyetleri, inşaat ve insan sağlığı ve sosyal hizmetler alanlarında beklenmektedir.

İstihdam azalması beklenen sektörler ise Tekirdağ ilinde mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri ile eğitim alanlarıdır. Edirne ilinde istihdam azalması beklenen sektörler mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, ulaştırma ve depolama faaliyetleri ve diğer hizmet faaliyetleri alanlarında beklenmektedir. Kırklareli ilinde ise istihdam azalması konusundaki beklenti inşaat, konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri ile idari ve destek hizmetleri faaliyetleri alanlarındadır.

Tablo 26 – İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İşverenlerin İstihdam Beklentileri (%)

Sektörler	Tekirdağ			Edirne			Kırklareli		
	Artacak	Azalacak	Değişmeyecek	Artacak	Azalacak	Değişmeyecek	Artacak	Azalacak	Değişmeyecek
Madencilik ve taş ocakçılığı	%16,5	%0,0	%44,2	%33,3	%0,0	%33,3	%33,3	%0,0	%66,7
İmalat	%19,7	%1,9	%36,6	%14,0	%1,8	%54,4	%20,9	%1,0	%46,8
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	%0,0	%0,0	%62,5	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	%60,0	%0,0	%40,0	%0,0	%0,0	%100,0	%0,0	%0,0	%0,0
İnşaat	%20,9	%3,6	%31,9	%13,3	%6,7	%50,0	%34,5	%11,5	%28,4
Toptan ve perakende ticaret	%19,1	%2,3	%49,4	%19,0	%3,6	%50,0	%25,4	%7,3	%40,1
Ulaştırma ve depolama	%25,7	%0,0	%45,4	%14,3	%14,3	%71,4	%12,5	%0,0	%37,5
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	%17,8	%8,9	%31,1	%27,3	%0,0	%50,0	%0,0	%9,1	%45,5
Bilgi ve iletişim	%0,0	%0,0	%0,0	%66,7	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Finans ve sigorta faaliyetleri	%0,0	%0,0	%50,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Gayrimenkul faaliyetleri	%8,3	%0,0	%25,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Mesleki, Bilimsel ve teknik faaliyetler	%16,8	%16,8	%32,9	%0,0	%25,0	%50,0	%30,0	%0,0	%40,0
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	%23,2	%2,1	%33,5	%9,1	%0,0	%36,4	%7,7	%7,7	%38,5
Eğitim	%0,0	%3,8	%46,2	%22,2	%0,0	%55,6	%22,5	%0,0	%16,7
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	%25,0	%0,0	%33,3	%37,5	%0,0	%50,0	%33,3	%0,0	%50,0
Kültür, sanat eğlence, dinlenme ve spor	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Diğer hizmet faaliyetleri	%9,9	%2,7	%42,6	%12,5	%12,5	%62,5	%40,0	%0,0	%40,0
Genel Toplam	%19,2	%2,6	%39,1	%15,8	%3,8	%30,0	%22,9	%4,3	%41,1

Ancak aşağıdaki tabloda görülebileceği üzere illerdeki durumu en net şekilde artış ve azalış beklentileri arasındaki konumlama değişkeni olan "net istihdam durumu ortalaması" ortaya koymaktadır.

Aşağıdaki tablo, bölge illerinde de gelecek yıla ilişkin net ortalama istihdam büyümesi beklendiğini göstermektedir. En yüksek büyüme %2,3 ile Tekirdağ ilinde beklenirken sırasıyla net istihdam değişim beklentisi pozitif yönde olmak üzere Kırklareli'nde %2,1 ve Edirne'de ise %1,2'dir. Tekirdağ'da mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörlerinde net değişim negatif yönde iken, en yüksek pozitif değişim beklentisi su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri ile ulaştırma ve depolama alanındadır. Edirne'de mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile ulaştırma ve depolama alanında net istihdam küçülmesi beklenirken, bilgi ve iletişim ile madencilik ve taş ocakçılığı alanlarında net istihdam büyüme beklenmektedir.

Kırklareli’nde hiçbir sektörde negatif beklenti yoktur, en fazla net istihdam büyüme beklentisi inşaat ve destek hizmetleri faaliyetleri alanlarındadır. Kırklareli’ndeki bu pozitif beklenti yapılan derinlemesine görüşmelerde ve odak grup tartışmalarında desteklenmektedir.

Tablo 27 – İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İşverenlerin Net İstihdam Değişimi Beklentileri (%)

Sektörler	Tekirdağ	Edirne	Kırklareli
Madencilik ve taş ocakçılığı	%3,2	%5,6	%2,1
İmalat	%2,4	%1,4	%3,0
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	%0,0	%0,0	%0,4
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	%9,6	%0,0	%1,3
İnşaat	%5,0	%1,3	%5,1
Toptan ve perakende ticaret	%1,4	%2,7	%2,5
Ulaştırma ve depolama	%7,0	-%2,8	%1,4
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	-%1,3	%4,2	%2,1
Bilgi ve iletişim	%0,0	%7,4	%2,3
Finans ve sigorta faaliyetleri	%0,0	%0,0	%1,0
Gayrimenkul faaliyetleri	%0,4	%0,0	%1,2
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	-%3,9	-%3,8	%2,2
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	%5,7	%0,6	%3,2
Eğitim	-%0,6	%1,2	%0,9
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	%2,1	%1,1	%1,8
Kültür, sanat eğlence, dinlenme ve spor	%0,0	%0,0	%1,6
Diğer hizmet faaliyetleri	%0,1	%0,6	%2,8
Genel Toplam	%2,3	%1,2	%2,1

Özellikle, Kırklareli’nde yeni OSB’de yerleşen firmalardan birisinin yapacağı işe alım beklentisi de Kırklareli İŞKUR İl Müdürü tarafından şu şekilde dile getirilmiştir:

OSB müdürleri, il tarım müdürleri vs. toplantılara katılıyor. Esas konu yatırımcının yönlendirmesi. Onlar yönlendiriyor daha çok. Büyük bir gıda firması tesis kurmayı tamamlayıp 500 kadar eleman alacak yine aynı firma ilaç sektöründe de faaliyet gösterecek ve istihdam sağlayacak.

Edirne’de %7,4 artış beklenen bilgi ve iletişim sektöründeki artışın ipucu ise Edirne İŞKUR İl Müdürü tarafından aşağıdaki şekilde verilmektedir:

Şu anda artan, gelişen sektör çağrı merkezleri. Bütün bankaların var. Bölgesel. Sadece Marmara Bölgesi’nin çağrıları Edirne’ye düşüyor diye biliyorum. Şu anda 1000’den fazla çalışan var.

Tekirdağ’da ise durum OSB’de yapılan odak grup tartışmalarında aşağıdaki şekilde vurgulanmıştır:

Çerkezköy OSB’de ilaç ve tekstil alanlarında bir kümelenme görülmektedir. Gelecekte ilaç ve plastik sektörü gelişecek.

Dolayısıyla işverenlerin işe alma davranışları da temelde sektördeki değişime göre şekillenmektedir. Bu şekillenmenin işe alım hareketine dönüştüğü şekli yani işverenlerin işe almak için kullandıkları yöntemler GİA’da bulunan sonuçlara göre yukarıda tartışılmaktadır. Burada da İŞKUR’un İşgücü Piyasası Araştırması üzerinden tartışılacaktır.

Tablo 28 – İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), İşe Almak İçin Kullanılan Yöntemler

	Tekirdağ	Edirne	Kırklareli
Akraba-Eş Dost	%65,6	%47,1	%61,6
Gazete-İlan vb.	%31,7	%9,3	%34,7
İnternet-Sosyal Medya	%35,7	%18,2	%12,8
İŞKUR Aracılığıyla	%81,8	%89,5	%90,1
Özel İstihdam Büroları	%3,3	%0,5	%5,0

Yukarıdaki şekilden görülebileceği gibi daha öncekilere benzer olsa da İŞKUR cephesinde farklı oranlar ortaya çıkmaktadır. Her üç ilde de işverenlerin çok büyük bir bölümü alımlarını İŞKUR üzerinden yaptıklarını ifade etmektedir.

Burada şöyle bir gerçeklik konusu dikkati çekmektedir. İşveren nitelik gerektirmeyen işler için açık işlerini büyük ölçüde İŞKUR üzerinden doldurmaktadır. Bunda İŞKUR'un özellikle istihdam artışı için sağladığı istihdam garantili işbaşı eğitimleri veya diğer istihdam teşvikleri çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu husus odak grup tartışmalarında şu şekilde dile getirilmiştir:

İŞKUR vasıtasıyla o işi aldığınız zaman avantajları oluyor iş yerinde. Sigortayı İŞKUR ödüyor vs. Öyle değil mi hocam? Biz de KOSGEB'den destek alıyoruz şu an mesela. Yeni bir arkadaş aldık mesela firmaya, mezun olur olmaz işe aldığımız için belli bir süre sigortasının bir kısmını veya tamamı devlet tarafından karşılanıyor.

Beyaz yakalı genç çalışanında bölgede kalmasına destek olan bu uygulamadan işveren şu şekilde de faydalanabiliyor:

Yeni mezun birisini işe aldığınız zaman çok büyük avantajlar sağlıyor iş yerine. Ama onu çıkarıp yerine başkasını almayacaksınız falan. Öyle şeyleri var. O yüzden "İŞKUR'a ilan verdim, git oradan başvuru" diyebilir. Başka türlü ikna edemiyoruz çünkü.

Ancak bu teşvikler ve programlar aşağıda da belirtildiği gibi yavaş yavaş sona ermektedir. Bölgenin istihdamı artırma veya pozitif istihdam oranlarını korumak için farklı dinamiklere ihtiyaçları vardır. Edirne'de bir işveren şu şekilde bahsetmektedir.

İŞKUR'un programı kapsamında biraz hareketlenme olmuştu ama onun da bütçesi bittikten sonra bir durağanlık dönemine geçtik. Hastaneler biraz bu konuda verimli oldu. Hastanelerde işbaşı eğitim programı kapsamında birkaç öğrenci istihdam edildi. Ama dediğim gibi diğer yönlendirdiğimiz arkadaşların da bütçe bittikten sonra ne yazık ki kabul edilme şansları olmadı. Bir de İŞKUR da bütçeye göre hareket ettiği için az bir bütçeyle sadece istihdam garantisi veren, öğrenciyi istihdam etme garantisi veren işletmelerin o öğrenciyi işe almasını istedi.

Ancak işveren için avantaj olarak görülen, özellikle İŞKUR'un istihdam garantili işbaşı eğitim programlarının aslında üniversite mezunlarının iş bulma olasılığını negatif yönde etkilediğini vurgulayanlar da mevcuttur:

Mesela artık üniversite mezunları iş arıyor, iş bulma sıkıntısı yaşıyor ama onun sebebi de İŞKUR zaten. Bize engel olan zaten İŞKUR. Mesleki yeterlilik sınavları yapıyor. İki haftalık eğitimler veriyor. Belki iyi veriyor ama lise mezunlarıyla üniversite mezunları aynı kapasitede. Hani benim iki yılım nerede? Yok. Neden adam gitmiş iki haftada mesleki yeterlilik belgesini almış İŞKUR'dan benimle aynı işi alıyor. Benimle aynı maaşı alıyor. İŞKUR benim tamamen önüme koyulmuş bir set. Tamamen bir set. Benim önümü kapatıyor. Almasın lise mezununu, benim işime almasın!

Yukarıdaki tabloda çok ilginç bir husus da göze çarpmaktadır. Öğrenci, mezun veya işsizlerin büyük orandaki bir bölümü internet üzerinden iş ararken, işverenlerin interneti doğrudan açık iş ilan etmek için kullanım oranlarının hayli düşük olduğu görülmektedir. Yani işveren açık işini İŞKUR'un iş ve meslek danışmanları tarafından derlendiği için onlara vermekte ancak kendisi işe alacağı personelini genellikle akraba-eş-dost ağından temin etmeye çalışmaktadır.

Ülkemizde başarı değil, tanınmışlık ön planda. Başarın ne olursa olsun eğer bir tanıdığın varsa işe girmen daha kolay. Başarıyım, yüksek lisans yapıyorum ama iş bulamadım. "Neden böyle?" olduğunu sorgulayınca tanıdık birilerinin araya girip yardımcı olmaması cevabını aldım. Garsonluk için bile insanlar tanıdık alıyor.

Bu husus, referans olarak algılayan ve doğrudan o gözle bakan işveren cephesinde de aşağıdaki şekilde yorumlanıyor:

Torpil anlamında değil, olumlu referans. İşyerime başvuracak iki kişi var birini tanımıyorum birini tanıyan birisi var. Bu torpil değil ki. Siz zaten eşitsiniz. Bir şekilde birini seçmem lazım. Bunun için referansa başvuruyorum.

Tablo 29 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), İşyeri Büyüklüklerine Göre İşverenlerin Başlangıç Pozisyonu İçin İşe Girişte Önem Verdikleri Unsurlar (4 puan üzerinden)

Beklentiler	Toplam	1-9 çalışan bulunan şirketler	10+ çalışan bulunan şirketler
İş için gerekli teknik beceriler	3,17	3,14	3,21
Kişilik özellikleri	3,12	3,13	3,1
Kişinin ücret beklentisi	2,99	2,98	3,01
Genel beceriler (iletişim, müzakere, liderlik, insanları yönetebilmek)	2,82	2,71	2,97
Tanıdıkların, çevrenin tavsiyesi	2,73	2,69	2,8
Okuldaki öğretmen, işveren gibi kişilerin referansı	2,36	2,25	2,53
Fiziksel görünüş	2,36	2,33	2,4
Mezun olunan bölüm	2,35	2,14	2,66
Cinsiyet	2,22	2,27	2,16
Engellilik	2,18	2,11	2,27
Hemşehirlilik	2,04	2,05	2,03
Yabancı dil bilgisi	1,99	1,86	2,18
Türkiye'de staj yapmış olmak	1,98	1,9	2,09
Mezun olunan üniversite	1,97	1,84	2,16
Yüksek akademik ortalama	1,9	1,79	2,06
Yurtdışında eğitim almış olmak	1,87	1,74	2,04
Yurtdışında staj yapmış olmak	1,81	1,71	1,96
Yüksek Lisans/Doktora	1,7	1,62	1,82
KPSS puanı	1,68	1,64	1,72

Genç İşgücü Araştırması'ndan elde edilen yukarıdaki tablo işverenin ilk kez istihdam edeceği çalışanda hangi hususlara dikkat ettiğini göstermektedir. İşverenin en çok önem verdiği husus işe alacağı kişinin teknik bilgisinin işin gerek ve yeter koşullarını karşılıyor olmasıdır. Kişilik özellikleri ikinci sırayı alırken, talep edilen ücrette üçüncü sırayı almaktadır. Bunları genel beceriler, tavsiye, referans ve diğerleri takip etmektedir.

Aslında burada göze çarpan temel husus kişilik özelliklerini bildiği insanları tercih ediyor olmasının tavsiye ve referans ile büyük ölçüde eşleşiyor olmasıdır. Yani kişilik özelliklerinin seçimde önemsenmesi yakın tavsiyesi ve referansını da doğrudan üst sıralara almaktadır. Ama ne olursa olsun girişimci için yeterli derecedeki teknik bilgiye sahip olmak, işe alımda en ön sırada gelmektedir. Bu arada işveren kurum çalışanlarının tavsiye ve referanslarına da önem verdiğini şu şekilde belirtmektedir:

İŞKUR la istihdam garantili kurslarda açıyoruz ama diğer taraftan her zaman başvuru açık. Referans ayağı da önemli tabi ama hepsi aynı yoldan geçiyor. Özellikle içeride çalışan kişilerin referansı çok kıymetli bizim için. Çünkü kuruma aidiyeti olan bir insan kurumun kültürünü bilen bir insan adayı önerirken de kendine göre bu burada yapar diyerek önerdiği için genelinde de sonuç buluyor.

Yukarıdaki tabloda gösterilen işveren işe alma eğilimine göre, GİA'da üniversite öğretim üyeleri ve ebeveynler için en üst sıralarda yer alan yabancı dil bilme, mezun olunan üniversite, yüksek lisans ve yurtdışında eğitim alma, staj yapma hususları işverenler için en son sıralarda yer almaktadır. Bu husus aslında üniversitenin iş gücü piyasasını çok fazla tanımadığını da ortaya koymaktadır.

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi işverenin başlangıç pozisyonu için işe alım beklentileri ne iş yeri büyüklüğüne ne de sektöre göre farklılık göstermektedir. İşveren her sektörde işveren algısına göre hareket etmektedir. Bu durum alt sektörler için incelendiğinde "kimyasal ve mineral imalatı yapan firmalarda" ve "konaklama/acente hizmeti veren şirketlerde" sadece yabancı dil bilgisinin daha gerekli görülen bir yetkinlik olduğu gözlenmektedir.

İllere göre bakıldığında ilin yapısından kaynaklanan bazı küçük farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, Edirne'de "tanıdıkların, çevrenin tavsiyesi"; Tekirdağ'da bulunan firmalarda "mezun olunan bölüm", "genel beceriler (iletişim, müzakere, liderlik, insanları

yönetebilmek), “iş için gerekli teknik beceriler” ve “kişilik özellikleri”; Kırklareli’nde ise “hemşerilik”, “engellilik”, “KPSS puanı” ve “yüksek lisans/doktora” diğer illere kıyasla daha fazla önem verilen unsurlardır.

İşveren mezun olunan bölümü sekizinci sırada önemseme de işverenlerin üçte biri işe alımda, 4 yıllık üniversite ve mesleki ve teknik lise ve eğitim merkezi mezunlarında özel bir bölüm tercih etmediklerini dile getirmektedirler. Bölüm tercihi belirtenler arasında ise 4 yıllık üniversite ve 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunlarında “sosyal bilimler” ve “teknik bilimler” mezunlarını, mesleki ve teknik lise ve eğitim merkezi mezunlarında ise “teknik bilimler” mezunlarını tercih ettiklerini belirtenlerin oranı daha yüksektir.

Ancak, işverenler tarafından tercih edilen bölümler kurumdaki çalışan sayısına, sektöre ve iş yerinin bulunduğu ile göre farklılaşmaktadır. İmalat faaliyeti gösteren işyerlerindeki işverenler arasında “teknik bilimler” mezunlarını aradıklarını belirtenlerin oranı diğer sektörlerle kıyasla daha yüksektir. Tekirdağ’da bulunan firmalar arasında 4 yıllık üniversite ve mesleki ve teknik lise ve mesleki eğitim merkezi mezunlarında “teknik bilimler” mezunlarını, Kırklareli’nde bulunan firmalarda çalışan işverenler arasında 2 yıllık meslek yüksekokulu ve mesleki ve teknik lise ve mesleki eğitim merkezi mezunlarında “sosyal bilimler” mezunlarını aradıklarını ifade edenlerin oranı daha yüksektir.

Akademisyene göre öğrencinin iyi bir üniversite mezunu olması, mezun olunan bölüm ve öğrencinin yüksek akademik ortalamaya sahip olması çok önemlidir. Akademisyen de başarılı öğrencinin iş için gerekli teknik beceriye sahip olabileceğini düşünmektedir. Ancak ne yazık ki işyerlerinde kitaplarda öğretilen bilginin ne kadarının kullanılıyor olduğu da büyük bir soru işareti olarak ortada durmaktadır. Özellikle akademisyenin kişilik özellikleri ve ücret beklentisini en sona atmış olması da farklı bir husustur.

Aşağıdaki tabloda işverenlerin başlangıç pozisyonu için işe alım kararı verirken önem verdikleri hususları göstermektedir. İşveren öncelikle başvuranın iş için gerekli teknik becerilere sahip olup olmadığını sorgulamaktadır. Bu kriter imalat sektöründe diğerlerine göre az da olsa daha önemli görünmektedir. Başvuranın veya adayın kişilik özellikleri ile ücret beklentileri tarım sektöründe neredeyse başa başa da imalat ve turizm sektöründe öncelikle başvuranın kişilik özellikleri değerlendirilmektedir. İletişim, müzakere, liderlik, insanları yönetme gibi becerilerin yer aldığı genel beceriler ile tanıdıklar ve çevrenin tavsiyesi de başvuran veya adayın iş başvurusunun olumlu sonuçlanmasında öncelikli kriterler olarak sıralamaya girmektedir.

Belki de illerde yer alan sektörlerin özellikleri ile uyumlu olarak, işveren, yurtdışında eğitim almış olmayı veya ister yurtdışında ister yurt içinde alınmış olsun yüksek lisans veya doktora derecelerini başlangıç pozisyonları için önemli görülmemektedir. Mezun olunan bölüm dahil olmak üzere bahsedilen kriterlerin önem düzeyi özellikle tarım sektöründe diğerlerine oranla daha düşük olarak görünmektedir. Turizm sektöründe fiziksel görünüş diğerlerine göre öne geçerken, mezun olunan bölüm imalat sanayiinde ön plana çıkmaktadır. Tarım sektöründe hemşerilik de diğer sektörlerle göre önemli görünürken, imalat sanayii için bu kriter daha düşük bir öncelik taşımaktadır. Yüksek akademik ortalama sıralamada sonlarda yer alsa da imalat sanayii için diğerlerine göre daha yüksek skorlanmış bir seçenek olarak görünmektedir.

Tablo 30 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Ana Sektörlere Göre İşverenlerin Başlangıç Pozisyonu İçin İşe Girişte Önem Verdikleri Unsurlar (4 puan üzerinden)

Beklentiler	Toplam	Tarım	İmalat	Turizm
İş için gerekli teknik beceriler	3,17	3,21	3,24	3,02
Kişilik özellikleri	3,12	3,13	3,14	3,08
Kişinin ücret beklentisi	2,99	3,14	3,02	2,9
Genel beceriler (iletişim, müzakere, liderlik, insanları yönetebilmek)	2,99	3,14	3,02	2,9
Tanıdıkların, çevrenin tavsiyesi	2,82	2,92	2,68	2,79
Okuldaki öğretmen, işveren gibi kişilerin referansı	2,73	2,93	2,68	2,79
Fiziksel görünüş	2,36	2,38	2,39	2,32
Mezun olunan bölüm	2,36	2,32	2,29	2,49
Cinsiyet	2,35	2,06	2,45	2,24
Engellilik	2,22	2,37	2,23	2,18
Hemşehirlilik	2,18	2,15	2,18	2,19
Yabancı dil bilgisi	2,04	2,31	1,99	2,06
Türkiye'de staj yapmış olmak	1,99	1,85	1,96	2,08
Mezun olunan üniversite	1,98	2	2,05	1,84
Yüksek akademik ortalama	1,97	1,85	2,01	1,92
Yurtdışında eğitim almış olmak	1,87	1,64	1,92	1,82
Yurtdışında staj yapmış olmak	1,81	1,54	1,85	1,8
Yüksek Lisans/Doktora	1,7	1,64	1,71	1,71
KPSS puanı	1,68	1,56	1,72	1,62

Yani işverenin işe alırken en çok önemseydiği husus aslında açık pozisyon için gerek ve yeter teknik bilgiye sahip kişinin iş ortamına çabucak ayak uydurması ve ücret konusunda da tatmin olmasıdır. Görüşülen bir eski İŞKUR yeni Kariyer Merkezi çalışanı işverenlerin beklentisini şu şekilde dile getirmektedir:

Daha önce İŞKUR'da çalıştığım için iş gücü piyasasının beklentisini bir noktada biliyorum. Daha çok mesleki bilgi tecrübesine sahip ara eleman arıyorlar. Şimdi bizim mezun öğrenciler de ben üniversite bitirdim masa başı iş isterim diye tutturur. Ama o noktada da şöyle bir ayırım var. İdari personel kısmı var teknik personel kısmı var. İdari personel tabii ki masa başı iş isteyecek. Kırklareli ilinde daha çok sanayi sektörü geliştiği için hizmet sektörü daha geride. O yüzden teknik personel daha çok açıkta. O noktada mesela Kırklareli'nin teknik personel ihtiyacı var. Ara kadro olabilir. Mühendis olabilir. Ama İstanbul dersiniz eğer orada çok fazla iş imkânı var.

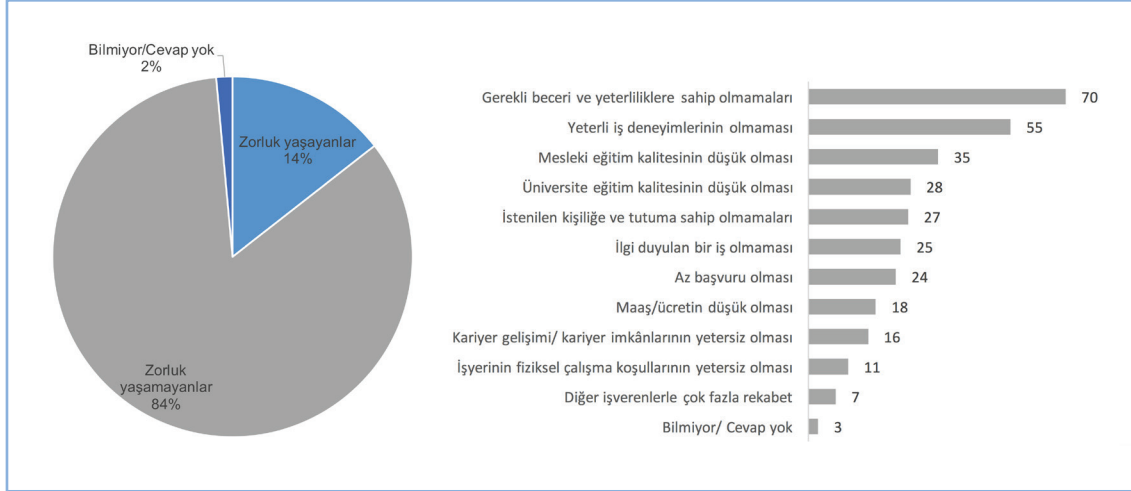
Tabii işe alım sırasında potansiyel çalışanın seçiminde birtakım zorluklar olmaktadır. Tekirdağ'da odak grup tartışmalarında görüşülen bir işveren işe alımdaki durumun aslında sahip olunan teknik becerilere bağlı olduğu gibi aynı zamanda ilk görüşmede kendini ifade edebilme becerisine de bağlı olduğunu şu şekilde açıklamaktadır:

İşe girme süreci yani işveren pozisyonundayım ben. Bir sürü insan başvuruyor. Hepsinde de şu kadar cv var. İnternette de artık cv gönderildiği için çok yani. Şimdi hepsi gıda mühendisi. Neye göre seçeceksin? Bir şekilde eleman lazım. Bunun için görüşmeler yapıyorsun, kabiliyetlerine bakıyorsun. Orada elemelerde karşıdaki kişi kendisini iyi pazarlıyorsa... Yani kendisine ilave özellikler koyabilecek ki işveren de diyecek ki; "Bak bunun ilave şu özellikleri de var." Yani tercih edilebilirliğini kendisinin arttırması lazım. Bunu anlatıyoruz öğrencilere. Bazı öğrencilere çok faydası oluyor ERASMUS'a gidiyor. Dil konusunu orada hallediyor. Kurslara gidiyor. Alakasız kurslara gidiyor hatta. Gruplara katılıyor etkinlikler yapıyorlar vs. Bu şekilde kendilerini geliştiriyorlar. Diğer türlü mezun olup elinde sadece diploma var: "Hadi bana iş." Niye sana iş versin yani. Diğerlerinden farkı ne? O yüzden diyorlar ki; "Hocam iş yok." Gerçekten ben bunu gördüm, bir başarılı insan tipi var bir başarısız insan tipi var. Başarısızda bol bol bahane var. Kendisi harici bahaneler. Bir de diğerleri. Onda en büyük özellik genellikle iletişim oluyor.

Yukarıdaki şekilde görülebileceği gibi işverenlerin %84'ü işe alımda herhangi bir zorluk yaşamadıklarını ifade etmektedir. İşe alımda yaşanan zorluk oranı düşük olsa da Edirne ilinde oran açısından diğerlerine göre farklılık gözlenmektedir.

Aynı zamanda yaşanan zorluklar da bu şekilde görülebilmektedir. İlk zorluk, işe başvuranın gerekli beceri ve yeterliliklere sahip olmaması olarak vurgulanmaktadır.

Şekil 50 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), İşverenlerin İşe Alımda Zorluk Yaşayıp Yaşamadığı ve Yaşanılan Zorluklar (%)



İlk koşul olarak iş için gerekli ve yeterli teknik beceriye bakan işverenin bunu bulamadığı durumlar işe alımın oluşmadığı durumlar şekline gelmektedir. İşverenler bu hususu derinlemesine görüşme ve odak grup tartışmalarında şu şekilde dile getirmektedir:

Biz bütün meslek lisesinden mezun olan çocuklara dedik ki sınavsız direkt iki yıllık yüksek okullara geçiş yap. Mezun oldum ben meslek lisesinden, hiçbir şekilde sınava girmeden bütün Türkiye'deki meslek yüksekokullarına yerleştim. Zaten meslek liseleri Türkiye'de atıl okullardı. Bir baltaya sap olsun, aman bir mesleği olsun diyen bütün aileler çocuklarını hep meslek liselerine verdiler. Kafaları çalışmayan çocukları meslek liselerine verdiler. Bir meslek öğrenir de bir yerde çalışır vesaire diye. Sonra onlar yüksekokul okudu. Yüksek okul okudukları için, iki yıllık bir üniversiteden mezun oldukları için iş beğenmemeye başladılar.

Edirne'deki bir sanayici ise özellikle meslek liseleri ve meslek yüksekokulu öğrencilerinin kendileri için bir havuz olduğunu ancak müfredat programının kendi beklentilerine uymadığından bahsetmektedir.

En önemli eksiklerimiz sektöre ara eleman yetiştirmek. İhtiyaçlarımıza baktığınızda iki nokta çok önemli: Biri meslek liseleri, ikincisi meslek yüksekokulu. Bu duruma bakınca meslek liseleri bizim için şu an bir havuz ve iyide çalışan bir havuz fakat meslek yüksekokuluna geldiğinde ciddi sıkıntılar yaşıyoruz. Üniversitelerle her iki taraftan da kaynaklı olarak ciddi bir iş birlikteliği içinde değiliz. Bu duruma baktığınızda da şöyle bir durum var: birbirimizden haberimiz yok. Bizim neye ihtiyacımız olduğundan üniversitenin haberi yok, üniversitenin nasıl bir müfredat izlediği hakkında da biz bilgi sahibi değiliz. Sonuçta üniversiteden öğrenci bize geldiğinde çok farklı bir beklenti içinde geliyor ama burada hep konuştuğumuz sektörün ihtiyacına göre bir müfredat oluşturulması lazım. Bir dönem üniversitelerle çok bir araya geldik hatta üniversiteyle işbirliği yapmaya kadar geldik fakat iş adım atmaya gelince süreç tıkanıyor.

Bu hususu öğrenciler de aşağıdaki şekilde doğrulasa da, aile ve çevre talepleri ve sosyo-kültürel etkilerin etkisinde kendilerini üniversite öğrenimi görmek zorunda hissetmektedirler:

Öğrenci temelli sıkıntı var. Meslek lisesinden gelip üniversite düzeyine çıktığında problem oluyor. Hocalar bilgi eksikliğini tamamlamıyor.

Esasen üniversiteler de bu sıkıntının farkında olduklarını yapılan bir odak grup tartışmasında şu şekilde dile getirmektedirler:

NKÜ, MYO oranı en yüksekokul. Öğrenci sayısı 6915, teknik bilimler MYO sadece. Teknik ve sosyal olarak ayrıldı sayı çok olunca. Atılma kalktı, Ağustos'ta eski sisteme döndü 4 yılda bitirme zorunluluğu var belirli şartlarda atılma da var. Ama okulda şu an faal öğrenci 3500 civarında. MYO diplomasının işe yaramayacağını düşünüyor. Bazıları hafta sonu DGS için İstanbul'da özel kurslar alıyorlar. Öğrenci sayısı hoca sayısı çok olduğu için laboratuvarlar yeterli olmuyor. Kaliteli eğitim verilemiyor. Zamanında bitiren öğrenci sayısı çok az birçok programlarda %20'lerde.

Edirne'deki bir işveren ise üniversite-sanayi işbirliğindeki iletişim eksikliğinin ancak çok sıklıkla bir araya gelerek çözümleneceği inancını şu şekilde vurgulamaktadır:

Herkesin birbirleriyle etkileşimle öğreneceği şeyler var bu yüzden bu tip toplantıları fırsat gibi görüyoruz ama keşke üniversitenin de buraya katılımı olsa hep beraber konuşsak. Böyle bir organizasyon yapın bu daha güzel bir çözüm olur, birbirimizi anlama konusunda. Ben bir şey düşünüyorum, üniversitede farklı bir şey düşünüyor kendi adına. İşbirliği konusunda kendi eksiklikleri olduğunu belirtilen bir üniversite çalışanı bu hususu yapılan odak gruplarda şu şekilde dile getirmektedir.

Bizim de hatamız var. Biz acaba sahada hangi bilgi gerekli olduğunun farkında olmadan, daha önce açılmış standart bir Meslek Yüksek Okulu'ndan programı alıp tatbik ediyoruz. Burada alüminyum cıvataya ihtiyaç var eskiden demir cıvata örneği veriliyor. Biz de dışarı açılıp onları çağırıp siz sektör nasıl bir eleman istiyor? Onunla ilgili bir düzenleme yapalım.

Öğrenci de bir anlamda sanayi ile ilişkileri ve bağları çok güçlü olmayan üniversitede işverenin ne beklediğini bilmeden öğrenimini bitirmeye çalışmaktadır:

İşveren işçiden ne istiyor onu bilmiyoruz. İşverenin bizden ne beklediğini bilsek ona göre eksiklerimizi tamamlarız.

Bu konuda başarılı örnekler de yok değil. Namık Kemal Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bir odak grup toplantısında bu başarılı örnek şu şekilde dile getirilmiştir.

Mercedes'le bizim bir anlaşmamız var, bizim bir bölümümüzle alakalı. 70'e yakın öğrencimiz orada çalışıyor. Zaten 20 kontenjan alan bir bölüm. Bu bölüm tabii acayip bir farklılık yapıyor, oradaki öğrencinin bilinci değişiyor. Bunu biz düzenliyoruz bölüm içerisinde. Yalnız o tarz firmalarla sizin ilişkiniz var mı? Çünkü o tarz firmalar bulmak lazım. Biz Coca-Cola ile bunu başarabildik. Hep genelde büyük firmalar oluyor zaten. Ufaklar pek yanaşmıyor. Şüpheli bakıyor. Ya da onlara verebilecek altyapı yok. Biz onlarda bir potansiyel göremiyoruz. Bu sefer de biz kabul etmiyoruz. Yani bu tarz firmalar da bu projeye dâhil mi?

Yine aynı üniversitede bu işbirliğine ilişkin başarının gerçekten birlikte hareket etmekten geçtiği de şu şekilde ifade edilmektedir.

Çünkü Çorlu mühendislik fakültemiz var, orada sürekli sanayiyle beraberler. Burada masa başı elemandan ziyade, beyaz yakalı olmak ayrı bir şey. "Sen mavi gömlekle olacaksın, elin cıvata da tutacak ama toplantıda ileriye yönelik söylem de vereceksin." Böyle bir kitle yetiştirmeye çalışıyoruz, özgüveni olan.

Aşağıdaki şekilde de görülebileceği gibi işveren eleman alımında karşılaştığı zorlukları kendi çözmek için birtakım yöntemler geliştirmektedir. Bunların en önde geleni eğitim vererek kalifiye eleman yetiştirmeye çalışmalarıdır.

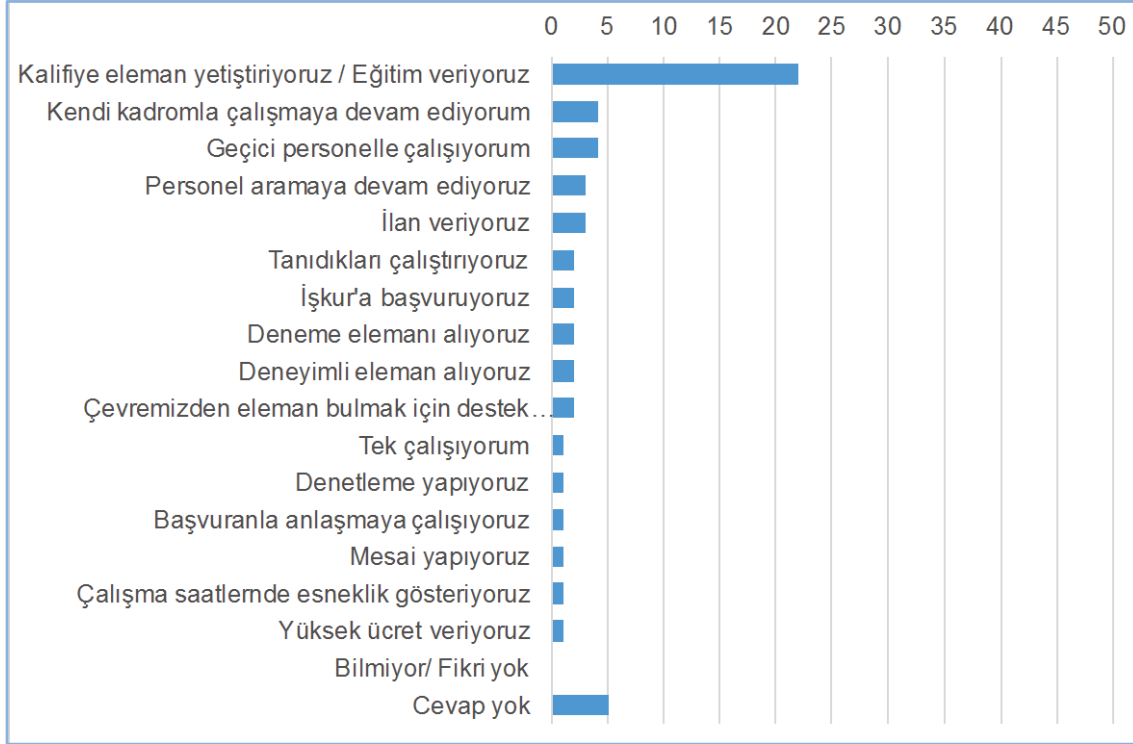
Bu husus, odak grup tartışmalarında işverenlerden birisi tarafından, öğrencinin hayatında onu iş gücü piyasasına hazırlayan yönlendirici birinin olmamasından kaynaklandığı şeklinde dile getirilmiştir.

Benim de 18 yaşında çocuğum var. Yükseköğretim süreçlerini de yakından takip ettim. Çocukların hepsi bir boşluk içinde, koçluk yapan kimse olmamış. Ücret nedir, sigorta, yemek, servis nedir bilmiyor. İş hayatından, işten habersizler. Hala, çoğu ailesinin imkânı kadar yaşıyor. Hepsinin elinde son model cep telefonları. Rollerinin farkında değiller. Bir yönlendirici olması lazım.

Yukarıda belirtildiği gibi bu yönlendirme olmadığı müddetçe bunun ancak iş başında eğitim vermekle, iş başında eğitim aldirmekle çözülebileceğine inan bir işveren stajın araç olarak çok önemli olduğuna dair aşağıdaki hususu vurgulamaktadır:

Bize çalışan seçerken büyük fayda sağlıyor. Meslek lisesi ile devam eden stajlarda şu anda o stajyerlerin çoğuyla daha sonrasında devam ediyoruz. Staj birbirimizi tanıdığımız bir ortam oluyor hem onlar işletmeyi tanıyorlar hem de biz onlar hakkında bilgi sahibi oluyoruz. İş hayatına katılma durumunda onlara artışı oluyor. Üniversiteyle ilgili stajlarda da var bu ama orda çok fazla olmuyor.

Şekil 51 – TR21 Genç İşgücü Araştırması (GİA), Zorluk Yaşayan İşverenlerin Bu Duruma Dair Çözümleri (%)



İşverenler ise yeni mezunların kendi işyerlerinde iş deneyimi edindikten sonra başka işyerlerine geçiş yapmalarının kendileri için olumsuz sonuçlar doğurduğunu, yeni mezunlara verilen ücretlerin aslında ilk iş deneyimi ve eğitimi karşılamak için düşük tutulduğunu ifade etmektedirler. Öte yandan işverenler reel ücretlerin düşük olmasını beyaz yakalı işlerde arz yoğunluğunun olmasına bağlamaktadır. Genellikle mavi yakalı değil de beyaz yakalı işlerin tercih edilmesinden dolayı beyaz yakalı işlerde bir yığılma olmakta, bu da doğal olarak beyaz yakalı işlerde ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Beyaz yakalı işlerde ücretlerin düşük olması da mavi yakalı ücretlerin de düşmesine neden olmaktadır.

Sirkülasyonun yüksek olduğu yerler aslında sanılanın aksine mavi yakalılarda. Beyaz yakada ilk altı ayda bir problem var onun dışında yok. Asıl mesele mavi yakayla ilgili. Üniversitelerle ilgili sıkıntılar var ama abartılacak kadar değil. Çok ciddi eğitimler veriliyor bazılarında.

İşverenin de sektörün ve pozisyonun gerektirdiği teknik bilgiye sahip olma ve kişilik özelliklerinden sonra üçüncü sırada önemseydiği bir kavram olarak ücret konusu ikinci planda kalıyormuş gibi görünse de düşük ücret sorunu öğrencilerin iş hayatında dile getirmedikleri ama sıkıntı duydukları en önemli konulardan biridir. Hak ettiği kadar düşük bir ücretle çalıştığını düşünen yeni mezunun yaptığı işe ve kendisine karşı saygıda önemli bir erozyon yaşanabilmektedir.

GİA'dan elde edilen sonuçlara göre "kariyer gelişimi" ve "işin kişinin ilgisini çekiyor olması", "işyerinin itibarı" ve "ailenin/eşin onayı" ile birlikte potansiyel işgücünün tüm kesimlerinde öne çıkan beklentisi "yüksek ücret/maaş"tır. Özellikle meslek lisesi öğrencileri (%80), üniversite öğrencileri (%74) ve iş arayanlarda (%74) yüksek ücret ve maaş işten temel beklentiler konusunda en önde gelmektedir.

Tekirdağ'da Namık Kemal Üniversitesi'nde gerçekleştirilen Odak Grup Toplantılarında özellikle işyerinin itibarı, kariyer ve ücret konuları ön plana çıkartılarak sorular sorulduğunda bir öğrenci aşağıdaki şekilde görüşünü belirtmiştir:

Belli bir süre parası az ama prestijli bir işte çalışırım. Çünkü ismimi duyururum. İsmimi duyurduğum zaman diğer firmalar da benimle çalışmak isterler. Alanında başarılı, işinde iyi biri biz neden çalışmayalım onunla derler. Bazı olumsuzluklara göğüs gerebilirsiniz. Örneğin, maddiyat olarak az olabilir. Ama -yaptığınız iş- prestij kazandırıyor, geleceğe daha iyi adım atmak için o olumsuzluklarla belli bir süre baş edebilirsiniz.

Başka bir öğrenci bu görüşü aşağıdaki şekilde desteklemiştir:

Kariyer deyince herkesin aklına para geliyor. Ama dışarıdan biri size baktığında; biz hocalarımıza nasıl gıptaıyla saygıyla bakıyoruz işte öyle bir insan olmak isterim.

GİA sonuçlarına göre, potansiyel işgücünün beklediği ortalama maaş seviyesi 1800 ile 2500 ₺ arasında değişkenlik göstermektedir. Genç işsizlerde daha düşük (1821 ₺), yükseköğretim öğrencilerinde ise daha yüksek bir beklenti (2446 ₺) söz konusudur. Bu noktada ilginç bulgulardan biri üniversiteden yeni mezun olanların maaş beklentisinin (2033 TL) mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinden (2380 ₺) daha düşük olmasıdır. Ancak çalışanların ilk iş tecrübelerindeki maaş ortalamalarının 1553

olması, beklenen ücret ile gerçekleşen ücret arasında %20 oranında bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Üniversite öğrencileri ve mezunları için bu farkın daha yüksek oranda olduğu açıkça görülmektedir.

İşverenlerin giriş pozisyonlarında teklif ettikleri maaş seviyesi ise 1450 ile 1650 ₺ arasındadır. İki bin beş yüz ₺ ve üzerini teklif etmeye hazır işveren oranı yalnızca %3 civarındadır. On ve daha fazla çalışanı olan şirketlerde bu seviye 1773 ₺'ye kadar yükselmekle birlikte bu seviye dahi potansiyel iş gücünün beklentisinden oldukça uzaktır. En yüksek maaş teklif eden sektör imalat sektörüdür (1708 ₺). Turizm (1596 ₺) ve tarım (1540 ₺) sektörlerinin maaş seviyesi benzerdir. İllere göre de farklılaşma görülmektedir. En yüksek maaş seviyesi Tekirdağ'da bulunan firmalar tarafından teklif edilmektedir (1725 ₺). Edirne ve Kırklareli'nde maaş seviyesi daha düşük ve benzer seviyededir (1600 ₺).

Odak gruplarda görüşülen işverenler ve öğrenciler de aşağı yukarı GİA'da hesaplanan rakamlara yakın rakamlar ifade ederken, bazıları işe alışırma dönemi denilen bir dönemden de bahsederken aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadırlar.

Görüştüğümüz mezunlar için söyleyeyim en azından, çok ciddi rakamlarda bir görüşmeden bahsedemem. Kariyer günlerinde denk geldiğimizde ya da dışarıda denk geldiğimizde asgari ücret konusu sürekli geçiyor. Başlangıçta teklif edilen rakamlar hep asgari ücret, hatta daha da kötüsü sigortasız çalışmalardan bahsettiler. O iki yıllıklarda çok duyduğum şey oldu. Yani işe alışırma döneminde ya da artık buna ne derirse bu dönemde sigorta yapmadan çalıştırılıp, devamında memnun kalındığı durumda sigortalı olarak işe alımın yapıldığından bahsettiler ki bu da çok ciddi bir şey aslında düşündüğümüzde, kimya bölümünde çalışan bir öğrenci açısından bakıldığında. Başına bir kaza geldiğinde firma bunu düşünmüyor. Öğrenciyi ya da mezunları da riske atmış oluyor kendisiyle birlikte. Ağırlıklı uygulama şu: Asgari ücretle başlanıp, devamında 2000 ₺ maaş. Hatta daha yeni mezun bilgisayar mühendisi için teklif edilen rakamlar da 1700 ₺ civarı. İlk altı ay diye söyleniyor.

Ancak ücretlerin düşük olması öğrencinin öğrenim gördüğü alan yerine kendi tarlası veya bahçesinde çalışmaya itmektedir. Öğrenci aldığı ücretin benzerini veya daha yüksekini kendi toprağından elde ettiğinde iş gücü piyasasına öğrenim gördüğü alanda değil tarım veya hayvancılık alanında dahil olmayı tercih etmekte ve bu husus da açık işlerin artmasına neden olabilmektedir.

Mavi yakalı sıkıntısı var diyor zaten işverenler. Beyaz yakalı çünkü o kadar çok var ki yığılma var diyorlar ama mavi yakada işçi bulamıyoruz. Ücretler düşük oluyor tarlalarında çalışıyorlar. Öyle olunca da zor işçi bulunuyor.

Ancak aslında yukarıda belirtilen fikrin aksine öğrencinin öğrenim gördüğü alanda istihdamının sağlanamaması, eğitime yapılan harcamaların geri dönmemesine neden olmaktadır. Bunun dışında öğrenim gördüğü alanın dışında, tarlasında veya bahçesinde çalışmayı tercih eden öğrenci de çalıştığı alana katma değer katmak açısından çoğunlukla yetersiz kalabilmektedir.

Bunun yanında üniversite mezunlarına, mesleki veya teknik eğitim lisesi veya MYO mezununun becerilerine daha uygun olan işlerin teklif edilmesi de üniversite mezunlarının bu işlerde çalışmak yerine ya çalışmamayı veya ailelerinin işlerini sürdürmeyi tercih etmelerine neden olmaktadır. Bunu aslında bazı işverenler hiç teklif etmeyeceklerini aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir.

Aynı paraya çalışacağını düşünmüyorum zaten mühendisin beklentisiyle işin vaat ettiklerinin paralel olması lazım. Sizin dediğiniz gibi olursa tabii ki mühendisi tercih ederim ama mühendisin beklentisi de farklı olması lazım. Mühendis bu durumda mutsuz olacak bu sebepten onu tercih etmem.

İş konusunda ikinci sıradaki temel beklenti ise üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar için kariyer gelişimi olurken, ebeveynler için işyerinin itibarı, iş arayanlar için aile ve eşin onayıdır. Üçüncü sırada gelen seçenekler de işin kişinin ilgisini seçmesi olarak sıralanmaktadır.

Ancak çalışanlar için işten temel beklentiler konusu incelendiğinde, yemek ve servis gibi sosyal olanaklar ile işin kişinin ilgisini çekmesi ve işyerinin eve yakınması gibi sosyal öğeler ön planda olmaktadır. Diğerlerinin aksine, çalışan kişi manevi ve sosyal boyuttaki tatmini paradan daha önde görmektedir. Çalışanlarda aynı zamanda iş kaybı korkusunun olmaması seçeneği de önlerde yer almaktadır.

4.5.8. Beceriler

Hem daha önceki bölümlerde satır aralarında hem de Hedef Grup İhtiyaç Analizi Raporu'nda da vurgulandığı gibi Trakya Bölgesi'nde iş piyasasının ihtiyacı "diploma"dan ziyade, iş gücünün sahip olduğu bilgi ve becerilerdir. Bu bağlamda öğrencilerin ve yeni mezunların sahip oldukları kilit bilgi beceriler ile kendi bilgi ve becerilerini nasıl değerlendirdikleri ve özellikle mezun olduktan sonra bu konuda değişen fikirleri araştırma açısından büyük önem arz etmektedir.

Yukarıda da değinilen, üniversitelerin uygulamaya yönelik eğitimlerinin eksik kalma sorunsalı, öğrencilerin önem verdikleri ve gerekli gördükleri kilit becerileri tanımlamalarına da yansımaktadır.

Ancak bundan önce üniversiteler veya meslek liselerinde alınan veya verilen eğitimlerin öncelikle iş gücü piyasasına dahil olabilmek ve iş bulabilme potansiyelini artırabilmek için yeterliliği yukarıdaki bölümlerde incelenmiştir.

GİA sonuçlarına göre her altı üniversite öğrencisinden biri, üniversitenin eğitiminin giriş düzeyi bir pozisyon için yeterli olduğunu savunurken, üçte ikisi kısmen de olsa yeterli olduğu görüşündedir. Ancak işverenlerin %42'si üniversite eğitiminin giriş düzeyi

pozisyonlar için yeterli olmadığını iddia etmektedir. Akademisyenlerin ise %90'ından fazlası üniversitenin giriş düzeyi pozisyonlar için yeterli eğitim imkanlarını sunduklarını belirtmektedir.

Daha önce de bahsedildiği gibi GİA sonuçlarına göre aldıkları üniversite eğitiminin okudukları alanda iş bulmak açısından yeterli olduğunu düşünen yükseköğretim öğrencilerinin oranı yeni mezunların neredeyse üç kat üzerindedir. Bahsedilen bu orana dikkat edildiğinde, sadece üniversite eğitiminin kendisini iş gücüne katılıma hazırlanmada yeterli olduğunu düşünen öğrenci, mezun olur olmaz bu fikrini terk etmekte olduğu izlenmektedir. Bunun bir nedeni de yukarıda bahsedildiği gibi üniversitenin sanayinin beklentilerini anlama konusunda yetersiz ve uzakta konumlanması olabileceği vurgulanmaktadır.

Onunla ilgili de kendi içerisindeki gelişim süreçlerinden bahsettiler. Yani iki yıllık olarak başladıklarında diğerlerine oranla daha şanslı olabildiklerini, kendilerini kurum içerisinde eğitimlerle besleyebileceklerini söylediler. Çünkü üniversitelerde gerçekten de sanayile uyumsuzluk var. Az ya da çok. Bunu her üniversite kabul etmeli. Kendi içerisindeki eğitimlerle ya da belli bir süreyi tamamladıktan sonra başarı gösterirse bir üst kademeye rahatlıkla geçebileceğini söylediler yani. Bunu ister dört sene dışarda okuyup gelsin ister dört yıl orada kurum içerisindeki hizmete katılsın eğitimlerine devam etsin. Ya da normal çalışmasını sürdürsün. Yine aynı başarıyı elde edebileceğini söyledi. Hatta sektör içerisinde pişmenin daha verimli sonuçlar elde ettiğini de söylediler.

Mezunların çalıştıkları yerdeki memnuniyetsizliklerinin veya tatminsizliklerinin arkasında yatan hususlardan birinin, bahsedildiği gibi mezunların masa başı iş beklentisi olabileceği de bir işveren tarafından aşağıdaki şekilde vurgulanmaktadır.

Şimdi buradan da öğrenci geldiğinde çok farklı bir beklentiyle ve çok donanımlı bir halde gelmiyor. Öğrencinin beklentisi şu: Ben masa başında çalışacağım diye hayal ediyor. Fakat baktığımızda üretim işi yapıyoruz ve bu üretim işi de sahada olmak zorunda. Daha en başta öğrenci doğru bir beklenti ve doğru bir seçimle gelmediği için ve de biz üniversiteyi doğru yönlendiremediğimizde yollarımız bir türlü kesişmiyor.

Tablo 31 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Alınan/Verilen Eğitimin İş Bulma Konusundaki Yeterli Bulunmama Sebepleri

Neden	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Genç İşsizler	Çalışanlar	Ebeveynler	Öğretmen akademisyen ve yöneticiler
Eğitimi yeterli bulmuyorum	33	36	35	19	13	10	24
Uygulama yapmıyorlar	14	24	11	2	13	2	-
Mesleğimize / mesleklerine uygun eğitim verilmiyor	4	17	3	20	22	3	12
Yeterince mesleğe hazırlamıyor	4	16	-	1	4	-	4
Teorik bilgilerin olması	8	16	1	4	9	1	-
Öğretmenler eğitimde yetersiz	9	10	4	4	-	5	4
Öğretim görevli sayısı az	4	6	-	1	-	1	-
Yeterli teknik olanak yok	-	5	20	1	-	1	16
Ders eksikliği var / Dersler boş geçiyor	3	2	8	-	-	-	-
Öğrencilerin alt yapıları eksik - düşük	-	-	-	-	-	-	24
Ders sayısının çok fazla - müfredatın yoğun olması	-	-	-	-	-	-	8
Öğrencilerin ilgisizliği ve motivasyonsuzluğu	-	-	-	-	-	-	20
Düz lise olması nedeniyle yeterince hazırlanmaması	-	-	-	13	-	-	-
Ortaokul mezunu olmam	-	-	-	20	-	-	-

Mesleki ve teknik eğitim lisesi mezunlarının neredeyse tamamı aldıkları eğitimin iş bulmak açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Mesleki ve teknik eğitim lisesi mezunlarının kendilerini hazır hissetmelerindeki temel nedeninin bölgede konumlanan sanayi işletmelerinin yukarıda da bahsedildiği gibi ya bu öğrencileri çok gençken alıp kendileri yetiştirmeyi tercih etmelerinden veya bu gençlerin becerilerine uygun pozisyonların çoğunluğundan kaynaklanmaktadır.

Aldıkları eğitimin onları işe yeterince hazırlamadığını belirten yükseköğretim öğrencilerinin en yoğun ifade ettikleri gerekçeler "eğitimin genel olarak yetersiz olması", "uygulama eksikliği", "öğretmenlerin yetersizliği" ve "çok fazla teorik bilgi olması"dır. Yeni

mezunlardan alınan bilgiler de öğrencileri destekler niteliktedir. Mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencileri ise “eğitimin genel olarak yetersiz olması”, “uygulama eksikliği” konularında yükseköğretim öğrencileri ve yeni mezunlar ile benzer değerlendirmeyi yapmakta, bu gerekçelere ek olarak “yeterli teknik olanaklar olmaması”nın da önemli problemlerden biri olduğunu belirtmektedirler.

Namık Kemal Üniversitesi’nde odak grup tartışmalarına katılan öğrencilerden biri bu durumu aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

Ama burada tam tersi, laboratuvar derslerimiz saat olarak daha az normal dersler daha fazla. Böyle olunca ileride çalışacağınız mevkilere çok fazla hazırlanamıyorsunuz. Gittiğiniz iş yerinde işi öğreniyorsunuz aslında. Uygulamalı eğitimi çok fazla alamadığımız için iş hayatına hazır yetişmiyoruz.

Düşük oranda olsa da iş arayanlarda “eğitimin genel olarak yetersiz olması”, “mesleğe uygun eğitim verilmemesi” gibi diğer gruplarda çıkan gerekçelerin yanı sıra bu gruplardan farklı olarak “ortaokul mezunu olmak”, “düz lise mezunu olmak” gibi en son mezun olunan öğretim seviyesinin yeterli olmamasından kaynaklanan gerekçeler de öne sürülmektedir.

Aynı konuda eğitim veren taraf olan öğretmenler/akademisyenler ve yöneticilerin değerlendirmeleri öğrenciler ve yeni mezunlarla benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Eğitim verenler, öğrenciler ve yeni mezunlar gibi “eğitimin genel olarak yetersiz olduğunu” belirtmekte, “teknik olanakların eksikliği” konusunda da mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencileri gibi düşünmektedirler. Ancak bunların yanı sıra eğitim verenlerin yetersizlik sebebi olarak ifade ettikleri diğer sebepler “öğrencilerin alt yapısının eksik/düşük olması” ve “öğrencilerin ilgisizliği ve motivasyonsuzluğu” dur.

Teknik olanakların eksikliğinden ziyade mevcut olanların yetersizliği aşağıdaki şekilde dile getirilmiştir.

Bence işveren 2 yıllık bölüm mezunlarından çok farklı şeyler istiyor. “İş tecrüben var mı?” diyor. Ben yeni mezunum benim iş tecrübem nasıl olsun. Okulun imkânları belli, kullandığımız tek tip cihazlar var. Fabrikasında bin bir tülü cihaz vardır ben bunları bilmiyorum. Ben zaten onu öğrenmek için kendimi geliştirmek için oraya gidiyorum.

Ancak öğrenci kalitesinin de, verilen eğitimin alınabilmesi açısından önemli olduğu odak grup tartışmalarında akademisyenler tarafından şu şekilde vurgulanmaktadır:

Öğrencileri piyasaya daha kaliteli sunmak istiyorsak kontenjanları düşürmeliyiz. Teorik ve pratik olarak da yetiştirmeliyiz. Uygulamalı eğitimle. Meraklı olan öğrenci her merkezi buluyor. Ama şu anda öğrencilerde hiç merak yok. Gençlerde de biraz kendilerini yetiştirmeye yönelik potansiyel olması lazım.

Bu arada işsizlerin aldıkları eğitimin iş bulma konusunda kendileri için yeterli olduğunu düşünmelerini açıklamak da güç olmaktadır. Bu durumun bu kişilerin ne olursa olsun her işi yapabileceklerine inandıklarından kaynaklanmakta olduğunu varsayabiliriz. Veya işsiz halen kendine uygun pozisyonu bulamadığı halde motive olmuş bir şekilde iş aramaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim lisesinden ya da üniversiteden mezun olan çalışanlar mezun oldukları kurumun, mesleklerini veya şu anda buldukları pozisyonlardaki görevlerini yerine getirebilmek için kendilerine yeterli eğitimi verdiklerine inanmaktadır.

Öğrenci ebeveynlerinin görüşleri de öğrencilerle benzer hatta daha olumlu yöndedir. Anne babaların %95’i verilen eğitimin yeterli olduğunu düşünmektedir. Bu eğitimi veren tarafta bulunan öğretmenlerin/akademisyenlerin ve yöneticilerin görüşleri de benzerdir. Verilen eğitimin iş bulmak konusunda yeterli olduğunu düşünen eğitim verenlerin oranı %88’dir.

GİA’da tespit edildiği gibi yükseköğretim öğrencileri için işe giriş pozisyonunda kilit rol oynayacak beceri ve yetkinlikler sırasıyla “işe ilişkin teorik bilgi”, “sözlü iletişim”, “iş için gerekli teknik ve mesleki beceriler”, “sektör bilgisi” ve “bilgisayar kullanma”dır. Yeni mezunlarda ise sıralama değişmekle birlikte bu unsurlar ve bunlara ek olarak “yazılı metni okuma ve anlama” ve “yazılı iletişim” becerileri de ilk sıralarda yer alan yetkinliklerdir. Ayrıca, “satış becerisi”, “el becerisi” ve “temel matematik bilgisi” ise her iki kesim tarafından da işe girişte en az etkili olduğu düşünülen yetkinliklerdir.

Aşağıdaki tablo işverenlerin beklentilerine göre sıralandığında, yukarıdaki bölümlerde yazılanları doğrular ve tekrarlar biçimde, en önemli hususun iş için gerekli teknik ve mesleki bilgi olduğunu ortaya çıkmaktadır. Bunu işe ilişkin teorik bilgi ve el becerisi izlemektedir. Ancak el becerisine sahip olma hususu ne öğrenci ne de mezunlarda üst sıralarda yer almaktadır. Bunun yanında tersine düşünülen başka bir beceri de dil becerisidir. Dil becerisine sahip olmak ne çalışanlar ne de işverenler açısından önemli görülmektedir. Ancak burada araştırma kapsamının genişliği, yani becerilerin çok geniş anlamda ve tüm çalışanlar için ele alınması bu ilginç sonucu ortaya çıkartmış olabilir.

Tablo 32 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Kilit Beceri ve Yetkinliklerin Gerekliği (10 üzerinden)

	Yüksek öğretim öğrencileri	Yeni mezunlar	Mesleki ve teknik eğitim listesi öğrencileri	Genç İşsizler	Çalışanlar	Öğretmen akademisyen ve yöneticiler	İşverenler
İş için gerekli teknik ve mesleki beceriler	8,48	8,57	6,99	7,7	8,14	8,9	6,76
İşe ilişkin teorik bilgi	8,67	8,28	8,61	7,55	7,8	8,53	8,55
El becerisi	6,62	5,39	8,44	7,1	7,98	8,26	8,43
Sektör bilgisi	8,45	8,54	8,25	7,46	7,45	8,59	8,36
Sözlü iletişim	8,52	9,04	8,26	7,58	6,98	8,78	8,07
Satış becerisi	6,53	6,62	8,91	7,01	6,83	7,62	8,04
Temel matematik bilgisi	6,9	6,73	7,49	6,46	6,85	7,98	7,72
Yazılı metni okuma ve anlama	7,9	8,44	7,63	6,93	6,2	8,57	7,02
Yazılı iletişim	7,63	8,15	7,54	6,85	5,99	8,22	6,78
Bilgisayar kullanımı	8,26	8,78	8,33	7,02	5,63	8,6	6,63
Metin yazma	7,04	7,37	5,72	6,76	5,83	7,95	5,61
Yabancı dil bilgisi	7,85	7,15	6,88	6,5	4,28	8,1	5,81

Ancak nihai hedef kariyer olduğunda iş bulunsa da tanımlandığı gibi üst basamaklara tırmanmak için diğer bazı özelliklere sahip olunması gerektiği vurgulanmıştır.

Öğrenci dil öğrenmeli. Sosyal olmalı. Öğrenci kulüplerine katılmalı. Sosyal aktivitelere katılmalı. Öğrenci her ikisini de yapacak; hem Kariyer Merkezi'ne gelecek hem sosyal kulüplere. Çalışkan öğrenci devlette iş bulur. Ama bence özel sektörün aradığı artık başka bir şey çalışkanlık değil sadece.

Üniversite öğrencileri ise giriş pozisyonu için teorik bilginin gerektiğini söylerken, yeni mezun, çalışan ve iş arayanlardan ayrılmaktadır. Yeni mezunlar ve çalışanlar pratiğin teoriden önde geldiğini savunurken, giriş pozisyonlarda temel becerilerin ön plana çıktığına ilişkin sinyaller vermektedir.

Mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencilerinde ise işe girişte gerekli olduğu düşünülen kilit beceri ve yetkinlikler değişmektedir. Bu kesim nezdinde öne çıkan yetkinlik sırasıyla "iş için gerekli teknik ve mesleki beceriler", "işe ilişkin teorik bilgi", "el becerisi" ve "bilgisayar kullanımı"dır. Buna karşın "yabancı dil bilgisi" ve "metin yazma" göreceli olarak daha az gerekli olduğu düşünülen yetkinliklerdir.

İş arayanlarda da benzer yetkinliklerin önemi vurgulanmıştır. İşe giriş pozisyonunda en gerekli olduğu düşünülen nitelik "iş için gerekli teknik ve mesleki becerilere sahip olmak", en az gerekli olduğu düşünülen nitelik ise "temel matematik bilgisi"dir.

Çalışanların değerlendirmeleri mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrencileri ile benzerdir. Bu kesim nezdinde "iş için gerekli teknik ve mesleki beceriler" en önemli yetkinlik olarak öne çıkarken en az gerekli olduğu düşünülen yetkinlik "yabancı dil bilgisi"dir. Yapılan istatistiksel testlerde de çalışanlarla iş arayanlar arasında temel farklılıkların ortaya çıktığı gözlenmektedir. Çalışanlar, iş için gerekli teknik ve mesleki beceriler, işe ilişkin teorik bilgiler, temel matematik bilgisi, sektör bilgisi gerekliliği gibi konularda iş arayanlara göre farklı şekilde düşünülmektedir. Çalışanlara göre bu beceri ve yetkinlikler iş bulma konusunda iş arayanların düşündüğüne göre daha önemlidir.

Bu becerileri öğrencilere kazandıran öğretmenler/akademisyenler ve yöneticiler nezdinde ise "iş için gerekli teknik ve mesleki beceriler" ve "sözlü iletişim" diğer niteliklere kıyasla daha gerekli görülmektedir. Bu kesim nezdinde en az gerekli olduğu düşünülen nitelik "satış becerisi"dir. Ancak istatistik testlerde akademisyenlerin öğrencilere göre farklı düzeyde düşündüğü ortaya çıkarılmıştır. Yani akademisyen eğitim verdiği kitleden de biraz farklı yerde konumlanmaktadır.

İşverenler de potansiyel iş gücü ve eğitimle benzer değerlendirmeler yapmaktadırlar. İşverenler nezdinde en gerekli beceri ve yetkinlikler "iş için gerekli teknik ve mesleki beceriler" ve "işe ilişkin teorik bilgi" iken göreceli olarak daha az gerekli olduğu düşünülen yetkinlik "yabancı dil bilgisi"dir.

Tablo 33 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Diğer Beceri ve Yetkinliklerin Gerekliği (10 üzerinden)

Yetkinlik	İşveren	İşarayan	Çalışan	Üniversite öğrencisi	Yeni mezun	Akademisyen yönetici
Ekip çalışması	8,5	7,6	7,95	8,49	8,96	8,83
Zaman yönetimi ve organizasyon	8,41	7,39	7,75	8,29	9,05	8,74
Planlama ve organizasyon	8,25	7,48	7,6	8,35	9,07	8,7
Yeni bir şey öğrenme becerisi	8,18	7,49	7,57	8,53	9,1	88,83
Adaptasyon becerisi ve esneklik	8,16	7,39	7,54	8,24	8,86	8,66
Problem çözme	7,98	7,31	7,04	8,04	9,05	8,74
İnovasyon / Yenilikçilik	7,92	7,27	6,96	8,1	8,66	8,64
Toplumsal farkındalık ve duyarlılık	7,89	7,23	7,32	8,16	8,45	8,75
İnsiyatif alma	7,78	7,19	6,96	7,52	8,25	8,42
Proje yönetimi	7,46	7,11	6,59	8,07	8,29	8,57
Topluluk önünde konuşma ve sunum becerileri	7,37	7,03	6,71	8,2	8,39	8,53
Eleştirel düşünme	7,17	6,92	6,61	7,56	7,99	8,32
Liderlik	7,09	7,06	6,4	7,71	8,53	8,24

Yukarıdaki tablo GİA'da sorulan diğer beceri ve yetkinliklerin gerekliği açısından çeşitli grupların 10 üzerinden verdiği puanların ortalamasını göstermektedir. Tabloyu işverenlerin bakış açısına göre değerlendirmek önemlidir. Çünkü yetkinliklere dikkat ederek istihdamı sağlamakta veya açık işleri doldurmaktadırlar. İşverenlere göre diğer yetkinliklerin en önemlileri ekip çalışması, zaman yönetimi ve organizasyon ve planlama ve organizasyondur. Bunları yeni bir şey öğrenme ve adaptasyon becerisi ve esneklik izlemektedir. Akademisyen ve yöneticiler de işverenlerin sıralamasına uygun olarak düşünmekte ve bu becerilerin gerekliğini en üst düzeyde nitelendirmektedir. İş arayanlar bu becerilere sahip olma gerekliğini diğerlerine göre daha düşük seviyede nitelendirmektedir. Bu da aslında bu becerilere sahip olmanın iş bulma açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanlar da bu becerilere sahip olmanın önemli olduğunu belirtmekteyse de puanlamaları iş arayanları çok az geçmektedir. Bu durumda bu becerilerin çalışma açısından değil ama kariyer açısından değerlendirilmesinin uygun olabileceği düşünülmektedir.

Bu beceri ve yetkinlikler yeni mezunlar tarafından sahip olunması elzem gereklikler olarak görülmektedir. Yeni mezunlar zaman yönetimi, planlama ve organizasyon ve problem çözme becerilerinin diğerlerine göre daha ön planda görmektedir.

Tablo 34 – Genç İşgücü Araştırması (İPA), Diğer Beceri ve Yetkinliklere Sahiplik (10 üzerinden)

Yetkinlik	İş arayan	İşveren	Çalışan	Üniversite Öğrencisi	Yeni Mezun
Ekip çalışması	7,09	7,95	7,4	7,32	8,61
Yeni bir şey öğrenme becerisi	6,97	7,57	7,24	7,46	8,62
Adaptasyon becerisi ve esneklik	6,9	7,54	7,17	6,92	8,3
Zaman yönetimi ve organizasyon	6,89	7,75	7,1	6,77	8,12
Planlama ve organizasyon	6,83	7,6	6,91	6,89	8,2
Toplumsal farkındalık ve duyarlılık	6,82	7,32	6,99	7,2	8,23
Problem çözme	6,76	7,04	6,92	6,78	8,16
İnovasyon / Yenilikçilik	6,76	6,96	6,8	6,82	7,87
İnsiyatif alma	6,73	6,96	6,76	6,42	7,49
Liderlik	6,66	6,4	6,31	6,61	7,81
Topluluk önünde konuşma ve sunum becerileri	6,66	6,71	6,63	6,69	7,41
Proje yönetimi	6,6	6,59	6,45	6,59	7,51
Eleştirel düşünme	6,52	6,61	6,65	6,51	7,45

Bahsedilen diğer beceri ve yetkinliklere sahiplik ise öncelikle iş arayanlar açısından değerlendirilmektedir. Öz beyanlarına göre bu beceri ve yetkinliklere sahipliğin en düşük olduğu grup iş arayanlar grubudur. İş arayanlar grubunun en fazla sahip olduğunu düşündüğü becerisi ekip çalışmasıdır. Bu grubun en az sahip olduğunu düşündüğü yetkinlikler ise eleştirel düşünme, proje yönetimi, topluluk önünde konuşma ve sunum becerisi ile liderlik yetkinlik ve becerileridir.

Ekip çalışması ve yeni bir şey öğrenme becerisi dışında diğer yetkinlik ve becerilere sahip olmaları açısından üniversite öğrencileri de iş arayanlar grubuna benzemektedir. Çalışanların öz değerlendirmeleri biraz yüksek olsa da diğerlerine benzemektedir.

Yeni mezunlar ise bu beceri ve yetkinliklerine sahiplikleri konusunda kendilerine en güvenen grup olarak görülmektedir. Yetkinlik ve becerilere sahiplik konusundaki öz değerlendirme skorları sıralaması diğer grupların öz değerlendirmeleriyle benzemektedir. İlk üç sırayı ekip çalışması, yeni bir şey öğrenme becerisi, adaptasyon becerisi ve esneklik almaktadır. Kendilerini en az yetkin gördükleri konular ise topluluk önünde konuşma ve sunum becerileri, eleştirel düşünme ve proje yönetimi becerileridir.

5. BULGULAR

<p>BULGU 1: Bölge demografik açıdan Türkiye'nin genelinden farklı</p> <p>Bölgede bağımlılık oranının Türkiye geneline göre düşük olduğu görülmekle birlikte iller arasında da farklılıklar tespit edilmiştir. Kırklareli ve Edirne'nin iş pazarına yönelik demografik verileri Tekirdağ'ın verileri ile farklılık göstermektedir. Tekirdağ'ın düşük iş gücü arzını göçle karşıladığı görülmektedir.</p> <p>ÖNERİ 1: İş pazarına yönelik olarak uygulanacak olan kariyer geliştirme projelerinde bölge içinde iller arasında farklılıkların olduğu göz önünde bulundurulmalı, iş pazarında dışarıdan gelen göçe yönelik de projeler düşünülmelidir.</p>
<p>BULGU 2: Bölgedeki sanayi gelişimi anayollar üzerinde şekillenmektedir.</p> <p>Çorlu ve Çerkezköy OSB'lerin açılmasıyla bölgede atılım gösteren sanayi gelişiminin devamlılığı yeni açılan OSB'lerle sağlanmaktadır. Yeni açılan OSB'ler ise Türkiye'yi Avrupa'ya bağlayan ana otoyol aksı üzerinde yapılmaktadır. Tekirdağ il sınırları içinde yer alan OSB'lerle birlikte, Kırklareli il sınırları içinde yer alan Lüleburgaz'da da benzer sınıai dinamiklerden söz edilebilir.</p> <p>ÖNERİ 2: İl bazında iş pazarına yönelik alınan verilerin il merkezlerini değil, söz konusu aks üzerinde ortaya çıkan sanayi merkezlerini daha çok yansıttığı dikkate alınmalı, kariyer merkezleri kariyer geliştirmeye yönelik olarak hazırlanan projelerde, iş pazarının söz konusu coğrafi dağılımı hesaba katılmalıdır.</p>
<p>BULGU 3: Çerkezköy ve Çorlu OSB'lerinin olumsuz imgesi yaygındır</p> <p>1970'li yıllarda İstanbul'un gelişen sanayisinin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla açılan Çorlu ve Çerkezköy OSB'lerinin yoğun göç ve çevre kirliliği gibi olumsuz deneyimlere sahne olması, özellikle Edirneli ve Kırklarelili işverenlerin sınıai kalkınma projelerine kuşkuyla yaklaşmalarına neden olmaktadır. Trakyalı işverenler ve bölgenin ileri gelen mülki ve idari amirleri Çorlu ve Çerkezköy tecrübelerinden ders çıkarıp, buralarda yapılan hataların tekrarlanmasını engelleyecek önlemler alındıktan sonra projelerin hayata geçirilmesini talep etmektedir.</p> <p>ÖNERİ 3: Çevre, çarpık kentleşme, göç gibi olgu ve sorunların sadece sivil toplum tarafından değil, işverenler ve iş pazarını oluşturan nüfus açısından da dikkate alındığı göz önünde bulundurulmalı ve bu konuda yetkili kurum ve kuruluşlarla bir arada çalışılmalı, yatırımcı kurum ve kuruluşlar bu konuda uyarılmalıdır.</p>
<p>BULGU 4: Trakyalı işverenler Ar-Ge tabanlı nitelikli bir kalkınma tercih etmektedir</p> <p>Özellikle işverenler ve işveren temsilcileri, Trakya'nın nitelikli ve Ar-Ge tabanlı bir büyüme için Türkiye'nin en uygun merkezi olduğunu, bölgenin sınıai gelişimine yönelik yatırım ve projelere kuşkuyla bakan Trakyalı sanayici ve iş adamları, bölgedeki sınıai gelişimin de bu yönde olması gerektiğini ifade etmektedirler.</p> <p>ÖNERİ 4: İş pazarına yönelik olarak yapılan projeler, iş dünyasının bu beklentisini göz önüne alarak oluşturulmalıdır.</p>
<p>BULGU 5: Trakya'daki sanayi işletmelerin Ar-Ge kapasitesi düşüktür.</p> <p>Her ne kadar Trakyalı işverenler ile mülki ve idari amirler Trakya'da Ar-Ge tabanlı bir kalkınma modelini tercih ettiklerini belirtse de, hatta bölgenin teknolojik ve fiziki altyapısı buna uygun olsa da, hali hazırda bölgenin sanayi dinamikleri buna müsaade etmemektedir. Bölgedeki büyük sanayi işletmelerinin hemen hemen tamamının Ar-Ge birimleri İstanbul'da yer almaktadır. Bölgedeki OSB'lerde yer alan KOBİ'lerin ise Ar-Ge faaliyetlerinin maddi yükünü taşıma güçleri bulunmamaktadır. Ayrıca, Ar-Ge faaliyetlerinde görev alabilecek nitelikli iş gücünün bölge dışına gitmesi de bu durumun sonuçlarından biridir.</p> <p>ÖNERİ 5: İşgücüne yönelik projeler bölgedeki sanayi kuruluşlarının Ar-Ge ihtiyaçlarını karşılamaya ve sanayi kuruluşlarının Ar-Ge faaliyetlerini desteklemeye yönelik diğer projelerle işbirliği içinde yürütülmelidir.</p>
<p>BULGU 6: Kırklareli Dereköy sınır kapısının TIR ve kamyon geçişlerine açılması beklentisi vardır.</p> <p>Halen yolcu trafiğine açık olan Dereköy sınır kapısı, TIR ve kamyon trafiğine kapalıdır. Trakyalı sanayicilerin, özellikle de Kırklarelili sanayicilerin Dereköy sınır kapısının açılmasına yönelik beklentileri de vardır. Öte yandan bu beklenti Trakya ve özellikle Kırklareli'ndeki sanayi ürünlerinin ihracatından ziyade, sınır kapısının açılmasıyla birlikte Kırklareli üzerinden yapılan ticaretin artacağı yönündedir. Bölgedeki sanayiciler Türkiye'nin AB üyeliğinin kabul edilmedikçe, bu sınır kapısının Trakya'daki sanayi gelişimine olumlu anlamda faydasının olacağını ummamaktadırlar.</p>

ÖNERİ 6: Kırklareli Dereköy sınır kapısı için ayrıntılı bir fizibilite çalışması yapılmalı ve çalışmanın sonuçları sadece işverenlere ve sanayicilere değil, Kırklareli halkına da gerekli medya araçları kullanılarak aktarılmalıdır. Bu ve benzer konularda söylenecek şansa bırakılmayacak şekilde müspet veriler ışığında anlaşılabilir bir biçimde halka aktarılmalıdır.

BULGU 7: Bölgede açık iş oranı yüksektir

Türkiye ortalamasına göre bölgede açık iş oranı hayli yüksektir ve en çok açık iş “tesis ve makine operatörleri ve montajcılar” alanında yaşanmaktadır. Bunun nedeni olarak da gerekli mesleki beceriye ve yeterli tecrübeye sahip eleman bulunamaması olarak görülmektedir.

ÖNERİ 7: İşgücünün mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik olarak işverenlerin ihtiyaçları ayrıntılı bir şekilde tespit edilip, iş gücünün o alanlarda niteliklerinin artırılmasına yönelik programlar hazırlanmalıdır. İşgücünün tecrübesini arttırmaya yönelik ise işverenlerle ortak projeler hazırlanmalıdır.

BULGU 8: Trakya insanının kırsal, kültürel ve sosyal yapı nedeniyle “tembel” olduğu görüşü egemendir

Gerek işverenler, gerekse de toplumdaki kanaat önderleri, hatta üniversite mezunu ve öğrenciler bile “Trakya insanının tembel olduğu” şeklinde bir sosyal kabullenişe sahiptir. Öte yandan, tembellik olarak addedilen bir takım davranış ve tutumların sosyal ve kültürel kodlardan ziyade iktisadi nedenleri de olabilmektedir.

ÖNERİ 8: Söz konusu iddia ve genel kabulleniş ile ilgili olarak bölgede çok ciddi bir kültürel araştırma yapılmalı, bu görüşe yol açan davranışların nedenleri holistik bir perspektifle birçok farklı dinamik göz önünde bulundurularak incelenmelidir.

BULGU 9: Üniversite mezunlarının masa başı iş beklentisi vardır

Genel olarak üniversite mezunlarının mezuniyet sonrasında masa başı iş beklentilerinin yüksek olduğu, üretim bandında çalışmak istemedikleri görüşü yaygındır.

ÖNERİ 9: Söz konusu beklentilerin sosyo-kültürel ve iktisadi nedenlerinin tamamını içeren bir araştırma ile tespit edilmeli ve söz konusu tespitten sonra bu algının ve tercihlerin değiştirilmesine yönelik projeler ortaya konulmalıdır.

BULGU 10: Öğrenciler masa başı iş istediklerine dair getirilen eleştirinin haksız olduğunu, koşulların da sorgulanması gerektiğini düşünüyorlar

Öğrenciler masa başı iş beklentisine sahip olduklarını reddetmeseler de, bu şekilde bir beklentiye sahip olmalarının mantıklı nedenleri olduğunu, üretim bandındaki işlerin daha ağır olmasına rağmen masa başı işlerle arasında negatif yönde bir ücret farkı olduğunu, daha da ötesi üretim bandındaki işlerin itibarsız olduğunu, üniversite mezunlarının çoğu zaman ustabaşı ve diğer işçiler nezdinde itibarsızlaştırıldıklarını öne sürmektedirler.

ÖNERİ 10: Mezunların ve öğrencilerin masa başı iş tercihlerinin sosyo-kültürel kodlarını iktisadi veriler ile bir arada değerlendiren bir çalışma yapılmalı ve bu çalışma sonuçları bölgedeki sanayici ve işverenlerle paylaşılmalı, hatta tartışılmalıdır.

BULGU 11: Mezunların masa başı iş beklentisi ebeveynlerden de destek görüyor

İşverenlerin en önemli yakınma konularından birisi de yeni mezunların üretim bandından ziyade masa başı, beyaz yakalı işleri tercih etmeleridir. Öte yandan, mezunların masa başı iş beklentilerini ebeveynlerin de desteklediği, hatta evlatlarının masa başı iş bulmalarını teşvik ettikleri, üretim bandında çalışmalarını tercih etmedikleri görülmektedir.

ÖNERİ 11: İş beklentileriyle ilgili olarak üretim bandındaki işlerin kariyer gelişimine katkısı hakkında ebeveynlere yönelik programlar da yapılmalıdır.

BULGU 12: Bölgedeki üniversitelerde bölgenin ihtiyacına yönelik bölümler yok

Sanayici ve işverenler bölgedeki üniversitelerde, bölge sanayisinin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik lisans ve ön lisans programlarının eksikliğinden yakınmaktadır.

ÖNERİ 12: Bu konuda ayrıntılı bir çalışma yapıp, sanayicilerin bu yöndeki taleplerinin envanteri hazırlanmalı ve bölgedeki üniversitelerin programları ile karşılaştırılmalı ve durumun analizi üniversite ve sanayicilere sunulmalıdır.

<p>BULGU 13: İş aramada enformel ilişki ağları hala önemli</p> <p>Mezun öğrenciler iş ararken halen enformel ilişki ağlarına öncelik vermekte, kurumsal iş arama, kariyer geliştirme olanakları ise ikinci planda gelmektedir.</p> <p>ÖNERİ 13: Enformel ilişki ağlarının tercih edilmesinin ardında önemli bir sosyal ve kültürel örüntü yer almaktadır ve bu eğilimin kısa zamanda değişmesi beklenmemelidir.</p>
<p>BULGU 14: İŞKUR sadece mavi yakalılar içindir gibi bir algı yaygındır</p> <p>Öğrenciler ve yeni mezunlar, İŞKUR'un sadece mavi yakalı iş gücü için bir çözüm merkezi olduğunu düşünmektedir.</p> <p>ÖNERİ 14: Bu imgenin değiştirilmesi için özellikle İŞKUR'un beyaz yakalı iş gücüne yönelik olarak hazırladığı programların üniversite yerleşkelerinde tanıtımına dikkat edilmelidir.</p>
<p>BULGU 15: "Torpil" ve "referans" kavramları karıştırılmaktadır</p> <p>Yapılan görüşmelerde her ne kadar öğrenciler "torpil" ve adam kayırmacılığın çok yaygın olduğunu ifade etseler de, işverenler ihtiyaçlarını karşılamadığı halde tanıdıklarına iş verme gibi bir eğilimlerinin olmadığını, fakat tanıdığı kişilerin akraba veya evlatlarına iş vermeyi tercih ettiklerini ifade etmektedir. İşverenlerin "referans" olarak tanımladığı olgu çoğu öğrenci tarafından "torpil" olarak algılanmaktadır.</p> <p>ÖNERİ 15: Torpil ve referans kavramları arasındaki farklılık iş pazarı eğitimlerinde bir başlık olarak öğrenci ve mezunlara aktarılmalı, özellikle iş arama sürecinde "referans"ın ne kadar önemli olduğuna dikkat çekilmelidir.</p>
<p>BULGU 16: Yeni mezunlar çalışma yasası, çalışanların hakları gibi konularda eksik ve yetersiz bilgiye sahiptir</p> <p>Yapılan görüşmelerde yeni mezunların ve öğrencilerin işyerlerindeki adil olmayan uygulamalardan çokça yakındıkları, öte yandan çalışma yasası, sigorta, sosyal haklar ve özellikle <i>mobbing</i> konusunda bilgilerinin çok yetersiz olduğu görülmektedir. Bu yakınlıklar, mezunların iş hayatıyla aralarına mesafe koymaları için en önemli gerekçelerden biridir.</p> <p>ÖNERİ 16: Yeni mezunların ve öğrencilerin çalışma hayatında sahip oldukları haklarla ilgili yetkin bir donanımına sahip olmaları, iş pazarında daha etkin ve dinamik olmaları yönünde olumlu bir katkı sağlayacaktır. Bundan dolayı kariyer programlarında bu konulardaki eğitimlere de önem verilmelidir.</p>
<p>BULGU 17: Öğrenci ve yeni mezunlar için kazanç en önemli motivasyonlardan biridir</p> <p>Her ne kadar işverenler yeni mezunların iş görüşmelerinde alacakları ücrete yönelik soruların önceliğinden şikayetçi olsalar da, yeni mezunlar için yapılan iş karşılığı elde edilen kazanç, rant, banka faizi, vs gibi başka bir geliri olmayan, bir an önce yeni bir hayat kurmaya çalışan yeni mezunlar için en önemli motivasyon kaynaklarından biridir.</p> <p>ÖNERİ 17: Öğrencilerinin bu beklentisinin "normal" ve "anlaşılabilir" olduğu işverenlere aktarılmalıdır.</p>
<p>BULGU 18: Reel ücretlerdeki düşüklük, işpazarı arzında önemli bir sorundur</p> <p>Karşılanamayan maddi beklenti iş pazarında arz tarafının en önemli sorunlarından biri olarak tespit edilmiştir. Kayıtdışı ekonominin reel ücretleri daha da aşağı çektiği bilinmektedir. Kayıtdışı üretim yapan tesislerle rekabet etmek durumunda kalan sanayiciler de diğer girdilerde kısıntı yapamayacağından dolayı zorunlu olarak çalışanlar aleyhine uygulamalara mecbur kalmaktadır. Düşük ücretler ise iş gücü arzının özellikle zor olan işlere itibar etmemesini beraberinde getirmektedir.</p> <p>ÖNERİ 18: Kayıtdışı ekonominin dolaylı olarak iş gücünde yarattığı bu olumsuz etki bölgede kayıtdışı ekonomi ile mücadeleden sorumlu resmi ve sivil kurum kuruluşlarla tetkik edilmeli, bu konudaki önlemlerin alınması için çalışmalar desteklenmeli ve teşvik edilmelidir.</p>
<p>BULGU 19: Trakya iş pazarında mavi yakalı çalışanların sirkülasyon oranı çok yüksektir</p> <p>Araştırmalarda ortaya çıkan bu sonuç, işveren ve sanayicilerle ve temsilcileriyle yaptığımız görüşmelerde önemli bir sorun olarak sıklıkla dile getirilmektedir. Bu sorun üretimdeki süreklilikte önemli bir verim kaybına da yol açmaktadır.</p> <p>ÖNERİ 19: İşgücü piyasasında söz konusu sirkülasyonun nedenleri üzerine çalışmalar yapılmalı, nedenler tespit edilip, ona göre önlemler alınmalıdır.</p>

<p>BULGU 20: İşverenlerde ara eleman eksikliğini MYO'lardan karşılama eğilimi vardır</p> <p>Bölgedeki iş pazarının en önemli sorunlarından biri olan ara eleman eksikliğini giderme yolunda işverenlerin en önemli stratejisi üniversite lisans programlarından ziyade, MYO mezunlarına iş verme eğilimidir.</p> <p>ÖNERİ 20: Özellikle ara elemanlarda aranan bilgi ve beceriler tespit edilerek, MYO müfredatlarında buna yönelik değişikliklerin yapılması yönünde MYO müdürlüklerine tavsiyelerde bulunulabilir.</p>
<p>BULGU 21: MYO öğrencilerinin en önemli kariyer hedefi DGS (Dikey Geçiş Sınavı) ile lisans programlarına geçiş yapmaktır</p> <p>Mezuniyet sonrası iş pazarında itibarsız bir konumda yer almaları ve görece daha düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalmalarından dolayı MYO öğrencilerinin başarılı olanları DGS ile lisans programlarına geçiş yapma eğilimindedir. Daha da önemlisi üniversite yönetimlerinde, özellikle de MYO müdürlüklerinde bu eğilimin önüne geçmeye yönelik bir irade olmadığı da tespit edilmiştir. Hatta bazı üniversitelerde SEM'lerde DGS eğitiminin verildiği bile görülmektedir.</p> <p>ÖNERİ 21: Öğrencilerin DGS'ye yönelme eğilimlerini engelleyecek tedbirler alınmalı, MYO mezunlarının iş pazarındaki itibar ve ücret iyileştirmeleri için bütün girişimler desteklenmelidir.</p>
<p>BULGU 22: MYO mezunlarının iş pazarındaki avantajı reel ücretlere yansımamaktadır</p> <p>Her ne kadar iş pazarında MYO mezunları tercih edilse de, bu tercih MYO mezunlarının aldıkları ücretlere yansımamakta, bu da MYO öğrencilerinin DGS ile lisans programlarını tercih etmelerinde önemli bir motivasyon kaynağı olmaktadır. DGS ile birlikte MYO'lardaki en iyi öğrenciler lisans programlarına geçiş yapmaktadırlar.</p> <p>ÖNERİ 22: MYO mezunlarının aldıkları ücretlerin düşüklüğü konusunda sadece iktisadi değil, sosyal verilerin, tutum ve davranış kodlarının da dikkate alındığı bir çalışma yapılmalı, söz konusu uygulamanın nedenleri tespit edilmelidir.</p>
<p>BULGU 23: Üniversite mezunları bilgi ve becerilerini olduğundan daha iyi görme eğilimindedir</p> <p>Üniversite mezunları diploma aldıktan sonra bilgi ve becerilerini üstün görme eğilimindedirler, fakat işverenler aynı kanıda değildir. İşveren ve sanayiciler sürekli olarak üniversite eğitiminin kalitesizliğinden ve pratiğe yönelik derslerin olmamasından yakılarak mezun olan gençlerin bu durumun farkında olmadığına dikkat çekmektedirler.</p> <p>ÖNERİ 23: Üniversite eğitiminin daha da kaliteli ve pratiğe uygun hale gelmesine yönelik programlar yakından takip edilmeli ve bu girişimler desteklenmelidir.</p>
<p>BULGU 24: İşverenler disiplinler bölümlerin mesleki eğitim vermemelerinden yakınmaktadır</p> <p>Bölgedeki işverenler üniversitelerdeki disiplinler bölümlerin mesleki eğitim vermemesinden yakınmaktadır.</p> <p>ÖNERİ 24: Disipliner bölümlerin mesleki eğitimden ziyade bilimsel araştırma ve geliştirme misyonlarına sahip olduğu, disiplinler bilimsel eğitimin mantığı işverenlere aktarılmalı, işverenlere üniversite eğitiminin niteliği ve amaçları konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.</p>
<p>BULGU 25: Mezunlar uygulama eksikliklerini iş yerinde giderme eğilimindedir</p> <p>Üniversitelerdeki uygulama derslerindeki eksiklik sonucunda öğrenciler uygulamaya ilişkin bilgi ve becerilerini iş yerinde geliştirme beklentisi içindedir. İşverenler ise bu yükü karşılamaya gönüllü olmadıklarını ifade etmekte, iş gücünde mesleki bilgi ve beceriden sonra en çok önemi tecrübeye verdiklerini eklemektedirler.</p> <p>ÖNERİ 25: İşveren ve sanayicilerle üniversite mezunlarının sanayide uygulama yönlerini geliştirmelerine yönelik (İŞKUR programlarının benzerleri gibi) programlar geliştirilmeli, işverenler yeni mezun öğrencileri istihdam etmeye özendirilmelidir.</p>
<p>BULGU 26: Öğrencilerle işverenler arasındaki iletişim istenildiği ölçüde değildir</p> <p>Hem işverenler, hem de öğrenciler işverenlerle öğrencilerin arasındaki iletişimin istenildiği ölçüde olmadığı konusunda hemfikirdir. Öğrenciler işverenlerin ne istediğini bilmemekten, işverenler de, yeni mezunların kendilerine ne verebileceklerini bilmemekten şikayetçidirler.</p>

ÖNERİ 26: Kariyer merkezleri her iki kesimin de birbirlerini anlamasına yönelik bir yapı oluşturmali, bu yapının oluşumundan önce ortak bir dil oluşturulmasına yönelik ihtiyaç analizinin yanı sıra ciddi bir söylem analiziyle ortak bir dil yaratmalıdır.

BULGU 27: Üniversite öğrencileri kariyer merkezlerinden iş yeri gezileri düzenlemesini beklemektedir

Üniversite öğrencileri ve mezunlar işyerleri ve sanayi tesisleriyle ilgili bilgilendirici gezilerin düzenlenmesine çok önem vermektedir. Bu gezilerin kendi kariyer planlamaları için önemli olduğunu, geziler sonucunda bakış açılarının genişlediğini ifade etmektedirler.

ÖNERİ 27: Kariyer merkezleri iş yeri gezileri düzenlemelidir.

BULGU 28: Akademik terfi kriterleri üniversite-sanayi işbirliğini desteklememektedir

Hem mezunların hem de işverenlerin üniversite hocalarından beklentileri hayli yüksek olsa da, hali hazırdaki akademik terfi kriterleri hocaların üniversite-sanayi işbirliğine yönelik faaliyetlerini değerlendirme dışı tutmakta ve bundan dolayı akademik kariyer yapan hocalar için bu alanda faaliyet göstermek, bilimsel araştırmalar yapmak sadece kişisel ilgi ve alakayla sınırlı olmaktadır.

ÖNERİ 28: Üniversite-sanayi işbirliğine yönelik olarak hocaların yaptığı bilimsel etkinliklerin de akademik terfi kriterleri arasında yer alması için çalışmalar yapılmalı, bu konudaki çalışmalar desteklenmelidir.

BULGU 29: Staj süreci öğrencilerin "üretim"le ilk defa tanıştıkları mecra olması açısından önemlidir

Öğrencilerin iş süreciyle, özellikle de üretim bandıyla ilk tanışıklıkları staj sürecinde olmaktadır. Dolayısıyla bu süreçte elde edilen deneyimler ve gözlemler öğrencilerin iş hayatı ile imgelemlerinde en önemli veri olmaktadır. Fakat, bu süreçte yaşanan olumsuz tecrübeler öğrencilerin de iş hayatına ilişkin olumsuz bir imgeleme sahip olmalarına yol açmaktadır. Görüşme ve toplantılar esnasında staj sürecinin olumsuz tecrübelerle yol açtığı konusunda bilgi ve görüşler sıklıkla ifade edilmiştir. Staj süreci sonunda çoğu öğrencide "iş"e olan çekingenliğin arttığı ifade edilmiştir. Staj sürecinde yaşanan olumsuz deneyimler öğrencilerin masa başı iş seçimi yapmasında da etkili olmaktadır.

ÖNERİ 29: Staj sürecinin söz konusu olumsuz etkisinin "olumlu"yaevrilebilmesi için işverenlerin ve işveren örgütlerinin de içinde yer aldığı bir çalışma yapılmalıdır.

BULGU 30: Sahip olduğu olumsuz imgeye rağmen, hem işverenler hem de öğrenciler stajın önemine haizdirler

Her ne kadar hem işverenler, hem de öğrenciler staj sürecine dair olumsuz bir imgeleme sahip olsalar da, her iki taraf da stajın önemli bir süreç olduğunu düşünmektedir. Staja karşı olumsuz tavırlar genellikle stajın pratikteki uygulama hatalarından kaynaklanmaktadır.

ÖNERİ 30: Staj sürecinin iyileştirilmesine yönelik bir önceki bulguda dile getirilen çözümde, stajın kuramsal içeriğinden çok, staj sürecindeki uygulama hataları öncelikli olarak incelenmelidir. Bu konuda vaka analizleri yapılmalı ve çıkan sonuçlar raporlandırılarak sanayici ve işverenlerle paylaşılmalı, hatta bu konuda işverenlere yönelik seminerler verilmelidir.

BULGU 31: Trakya'dan beyin göçü iş pazarının önemli sorunlarından

Gerek Trakya'da üniversite okuyan gençlerin, gerekse de Trakya kökenli olup İstanbul ve Ankara gibi metropol şehirlerin önemli üniversitelerinde eğitim gören gençlerin Trakya iş pazarına rağbet etmedikleri görülmektedir. İş pazarında rekabet gücü olan beyaz yakalı nitelikli iş gücü Trakya dışındaki iş pazarına rağbet etmektedirler.

ÖNERİ 31: Trakya'da eğitim gören ve Trakya kökenli öğrencilerin Trakya'daki iş pazarına rağbet etmeyip beyin göçü gerçekleştirmelerinin nedenleri vaka analizleriyle tespit edilmeli, beyin göçünün engellenmesine yönelik politika önerileri yapılmalıdır.

BULGU 32: Kariyer planlaması daha çok mezuniyet sonrasında bırakılmaktadır

Üniversite öğrencileri kariyer planlamasına yönelik girişimlerini daha çok mezuniyet sonrasında ertelemektedirler. Öte yandan kariyer planlaması eğitim sürecinde de önem verilmesi gereken bir konudur.

ÖNERİ 32: Kariyer planlamasının eğitim sürecinin bir parçası olduğuna yönelik olarak öğrencilere bilgilendirme ve yol gösterme faaliyetleri düzenlenmeli, bu konuda fakülte ve bölümlerle, hatta öğrenci kulüp ve topluluklarıyla işbirliği yapılmalıdır.

BULGU 33: Üniversitelerdeki rehberlik hizmetleri hali hazırda eksik ya da sınırlıdır

Halihazırda üniversitelerdeki kariyer hizmetlerine yönelik rehberlik hizmetleri eksik ya da oldukça sınırlıdır. Kariyer Merkezleri bu anlamda önemli bir boşluğu dolduracaktır ve bu yönde bir beklenti mevcuttur.

ÖNERİ 33: Söz konusu beklenti çok iyi bir şekilde değerlendirilip, beklentiyi çok yukarıda tutmayacak ama beklentileri mümkün olduğunca karşılayabilecek bir kapasite hedeflenmelidir.

BULGU 34: Öğrenci kulüplerinin öğrenciler nezdinde önemli bir işlevi vardır

Öğrenci kulüplerinin etkinlikleri üniversite yerleşkelerinde itibar görmekte, öğrencilerin ilgisini çekmektedir. Öğrenci kulüpleri öğrencilerle daha içten ve yakın bir iletişim içindedir.

ÖNERİ 34: Kariyer merkezleri öğrenci kulüp ve topluluklarıyla yakın bir çalışma yürütmeli, kulüp ve toplulukların söz konusu nitelikleri kariyer merkezlerinin öğrencilerle iletişim kurma anlamında aracı olarak değerlendirilmelidir.

BULGU 35: Sosyal medya öğrencilerle iletişim için önemli bir araçtır

Sosyal medyanın öğrenciler arasında yaygın olarak kullanıldığı, sosyal medyanın öğrencilerin eğilim ve kararlarını etkilemede önemli bir misyona sahip olduğu görülmektedir.

ÖNERİ 35: Sosyal medya kariyer merkezleri tarafından tâli bir araç olarak görülmekten ziyade, temel iletişim aracı olarak değerlendirilmeli, yapılan her türlü faaliyet sosyal medya bileşeniyle birlikte planlanmalıdır. Sosyal medya kullanımı profesyonelce ve sürdürülebilir bir şekilde yapılmalıdır.

BULGU 36: Sertifikalar önemli olmasına rağmen itibarsızlaştırılmış durumdadır

Her ne kadar hem işverenler hem de mezunlar ve öğrenciler için bilgi ve beceri gelişiminin ispat aracı olarak önemli bir işleve sahip olsa da sertifika programlarının bütünlüklü bir bilgi ve beceri geliştirme perspektifinden uzak olması, belli bir standardın olmaması sertifikaların değersizleşmesini de beraberinde getirmiştir.

ÖNERİ 36: Farklı kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sertifika programları standartlaştırılmalıdır.

BULGU 37: Bilgi ve becerileri arttırmaya yönelik programlar interaktif olmalıdır

Üniversite müfredatlarının uygulamaya ağırlık vermemesinin yanı sıra, öğrencilerin en çok yakındıkları konulardan biri de bu programların interaktif bir eğitim modeline çok uzak olmasıdır. Öğrencilerin katılımını da sağlayan interaktif eğitim modüllerinin bu konuda daha başarılı olduğu sıklıkla ifade edilmektedir.

ÖNERİ 37: Kariyer merkezlerinin öncülük ettiği bilgi ve beceri arttırmaya yönelik programlarda interaktif programlara öncelik ve ağırlık verilmelidir.

BULGU 38: Öğrenciler girişimcilik konusunda desteklenmeli ve yönlendirilmelidir

Yapılan görüşme ve toplantılarda kariyer hizmetlerinde ağırlığın "iş bulma"ya verildiği, öğrencilerin girişimcilik yönlerinin geliştirilmesine yönelik programların olmadığı ya da eksik kaldığı aktarılmıştır.

ÖNERİ 38: Kariyer merkezleri öğrencilerin ve mezunların girişimcilik yeteneklerinin artırılması ve geliştirilmesine yönelik programlara öncülük etmelidir.

BULGU 39: Öğrenciler en çok mentörlük desteğine ihtiyaç duymaktadır

Yapılan görüşme ve toplantılarda öğrenciler sıklıkla kariyer gelişiminde kişisel mentörlük ihtiyacından bahsetmiş, kariyer merkezlerinin kendilerine "abilik" yapmalarının önemine dikkat çekmişlerdir.

ÖNERİ 39: Kariyer merkezlerinin mentörlük misyonu ön plana çıkarılmalı, bu merkezlerde görev alacak personelin bu doğrultuda pedagojik niteliklerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

BULGU 40: Başarı hikayeleri önemli bir motivasyon kaynağıdır

Öğrenciler başarı hikayelerinin, özellikle kendi bölümlerinden mezun olan kişilerin deneyimlerinin kendileri açısından hem yol açıcı hem de motivasyon artırıcı olduğuna dikkat çekmektedirler.

ÖNERİ 40: Mezun dernekleriyle işbirliği için iş dünyasında başarılı olan mezunlarla iletişime geçilip, öğrencilere kendi başarı hikayelerini aktaracakları toplantılar düzenlenmeli, başarı hikayeleri başta sosyal medya olmak üzere çeşitli iletişim kanallarında paylaşılmalıdır.









Kırklareli Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi

Kırklareli Üniversitesi Kayaalı Kampüsü / Rektörlük Binası Giriş Kat
KIRKLARELİ

T: 444 40 39 Dahili 1032-1033
kariyer@klu.edu.tr



Namık Kemal Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi

Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Yaşam Merkezi Kat:2
Süleymanpaşa TEKİRDAĞ

T: +90 282 250 11 81-82 / +90 282 250 11 95
kariyer@nku.edu.tr



Trakya Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi

Trakya Üniversitesi Balkan Yerleşkesi Türkan Sabancı Kültür Merkezi
EDİRNE

T: +90 284 223 42 16
kariyer@trakya.edu.tr



www.trakyakariyer.org

Çok Paydaşlı Ortaklık Modeli ile Kariyer Hizmetleri Verilmesine Yönelik Teknik Destek Operasyonu (EuropeAid/136494/IH/SER/TR)
Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilen ve Sözleşme Makamı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olan Trakya Kariyer Projesi, gençlerin işgücü piyasasına katılımını destekleyerek istihdamın artırılmasını hedeflemektedir. Bu amaçla Proje kapsamında Namık Kemal, Kırklareli ve Trakya Üniversitelerinde Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin kapasitesi geliştirilmiş ve ayrıca www.trakyakariyer.org web portalı oluşturulmuştur. Bölgesel ölçekte işverenler ile üniversiteler arasındaki bağı güçlendirmek üzere oluşturulan bu modelin, gençlerin ve yeni mezunların istihdamının artırılmasına katkı sağlaması ve ülke çapında örnek teşkil etmesi öngörülmektedir.