

**İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi: Türkiye İçin Bir Model Önerisi**

*Labor Market Information System: A New Model Suggestion For  
Turkey*

**Dr. Öğretim Üyesi Işıl KELLEVEZİR**

*Yaşar Üniversitesi  
Meslek Yüksekokulu  
Dış Ticaret Programı  
Yaşar University Vocational School  
Foreign Trade Programme  
isil.kellevezir@yasar.edu.tr*

**Prof. Dr. Özlem ÇAKIR**

*Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
Dokuz Eylül University Faculty of Economics and Administrative Sciences  
Labor Economic and Industrial Relationships Department  
ozlem.cakir@deu.edu.tr*

Temmuz 2018, Cilt 9, Sayı 2, Sayfa: 1-23  
*July 2018, Volume 9, Number 2, Page: 1-23*

P-ISSN: 2146-0000  
E-ISSN: 2146-7854

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Abdurrahim ŞENOCAK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Berna YAZAR ASLAN

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
**YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION**  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
**DİLİ / LANGUAGE**  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özyay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*  
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*

Prof. Dr. İnsan TUNALI Koç Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Erineç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erineç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi: Türkiye İçin Bir Model Önerisi

### Labor Market Information System: A New Model Suggestion For Turkey

Dr. Öğretim Üyesi Işıl Kellevezir<sup>1</sup>

Prof. Dr. Özlem Çakır<sup>2</sup>

#### Öz

Sektörün talep ettiği bilgi, beceri ve yetkinliklerin, eğitim sürecinde kazandırılması; mesleki ve teknik eğitim kademelerinden mezun olan bireylerin işgücü piyasasında dağıtımını önem arz etmektedir. Ülkelerin mevcut insan gücünün eğitim, meslek, yaş, cinsiyet, coğrafi bölge gibi kırılımlarla bilinmesi ve bu verilere dayalı gelecek durum kestirimleri oldukça önemlidir. Çalışmaların gerçekleştirilmesi için işgücü piyasası bilgi sistemi kurulmalıdır. Bu çalışmada insan gücü planlamasına ilişkin teorik çerçeve belirlenmiş, ülke uygulamalarına yer verilmiş, Türkiye'nin mevcut durumu incelenmiş ve ihtiyaç duyulan bir kurum ve bilgi sistemi için model önerisinde bulunulmuştur. Mevcut kurumlar, önerilen kurum ile ilişkilendirilmiş, sürecin işleyişi belirlenmiş, görevler tanımlanmış, kullanılacak olan veri altyapısı sistematığı oluşturulmuştur.

**Anahtar sözcükler:** İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi, Eğitim Planlama, İnsan gücü

#### Abstract

It is important to bring the knowledge, skills and competencies demanded by the sector and to distribute the graduates of vocational and technical education to the labor market. It is also very important to know the current manpower of the countries with the breaks, such as education, occupation, age, sex, geographical region and future situation based on these data. A labor market information system should be established for the work to be carried out. In this study, the theoretical framework related to manpower planning are determined, the country applications are given, the current situation of Turkey are examined and a model proposed for a required institution and information system. The existing institutions are associated with the proposed institution, the continuous process is determined, the tasks are defined and the data infrastructure system to be used has been established.

**Keywords:** Labor Market Information System, Educational Planning, Manpower

<sup>1</sup> Yaşar Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Programı, isil.kellevezir@yasar.edu.tr

<sup>2</sup> Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozlem.cakir@deu.edu.tr

## Giriş

Uluslararası İşgücü Örgütü (ILO) tanımına göre, İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi, işveren, çalışan ve iş arayanların faydalanmaları için uygun işlerin lokasyonları ve türleri ile, işgücü piyasasındaki ve sektörün ihtiyaç duyduğu çalışan niteliklerindeki değişikliklerin, önceden tahmin edilmesine yönelik olarak bilgi sağlamaya yönelik bir sistemdir (ILO, 2013). İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi işgücü piyasasının tamamının veya bir kısmının hacmi ve bileşenleri, fonksiyonları, sorunları, karşılaşılabileceği fırsatları, istihdamla ilgili yönelimleri ve istekleri ile ilgili bilgiden oluşur (Tuy, Hansen, & Price, 1999).

İşgücü piyasası bilgi sistemlerinin gelişimi sürecinde, öncelikle eğitim planlaması ve insan gücü planlaması safhalarından geçilmiştir. İnsangücünün makro boyutta mesleki olarak nicelik planlaması insan gücü planlaması; eğitim sisteminin okul, bölüm, kontenjan, sınıf ve diğer bileşenlerinin talep edilen insan gücüne göre planlanması ise eğitim planlaması olarak adlandırılmaktadır. Literatürde olduğu gibi bu çalışmada da işgücü planlaması ile insan gücü planlaması eşdeğer kavram ve içeriği ifade edecektir.

Günümüzde gelişmiş veya gelişmekte/az gelişmiş olan ayrımı olmaksızın hemen hemen tüm ülkelerin karşı karşıya olduğu sosyal problemlerin başında işsizlik ve buna bağlı olarak da yoksulluk gelmektedir. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin işgücü arzı ve işgücü talebi uyumsuzluğundan kaynaklı işgücü piyasası sorunları ise küresel rekabet içindeki dezavantajlı konumları nedeniyle daha da derinleşmektedir. İşsizlik, işgücü talebi yaratılsa bile işgücü arzının yeterli niteliklere sahip olamadığı durumlarda ve zamanlarda daha da kronik bir hal almaktadır. Dolayısıyla temel problem alanlarından biri işgücünün niteliği olmaktadır. Nitelikli işgücünün sürdürülebilir kalkınmanın temel bileşenlerinden biri olduğu yadsınamaz bir gerçektir. İşgücü arzının nitelik ve nicelik yönünden düzenli ve istikrarlı bir şekilde takibi ve işgücü talebini esas alan planlamaların bu analizlere göre yapılması, işgücü piyasası dengelinin sağlanarak işsizliğin azaltılmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

Eğitim sistemi, ülkelerin insan gücünü üretmede en etkili sistemdir. Bu sistemin verimli bir şekilde planlanması, hem insan gücünün kaynak olarak israfını hem de eğitimde kullanılan diğer faktörlerin israfını engeller. Ülkemizde özellikle son yıllarda yaşanan üniversite kontenjan artışları ve bu kontenjanların sınav sonucunda boş kalması, bu alanda önemli bir sorunun varlığına işaret etmektedir (ÖSYM, 2018). Öte yandan, TÜİK verilerine göre giderek artan işsizlik oranları, üniversite kontenjan ve dolayısıyla mezun sayıları ile mevcut işlerin uyumunun önemini vurgulamaktadır (TÜİK, 2018).

İşgücü piyasasının belirli bir alanında talep edilen işgücü yetkinlikleri ile ilgili eğitim alanlarından mezun sayısının eşgüdümlemesi Türkiye için önemli bir konudur. Çoğu alanda istihdam için eleman bulunamazken, bazı alanlarda da mezun sayısının yüksekliğinden dolayı işsizlikle karşılaşmaktadır. Ayrıca işverenler mezunların niteliklerinin yetersizliğinden şikâyet etmektedirler (Alpaydın, 2015).

Çalışmada, işgücü planlaması ve eğitim planlaması arasındaki kritik ilişki analiz edilmekte, her iki planlama sürecinin ilgili kurumları ve sorumluluk alanları

belirlenmekte, kurumlar arası veri ve bilgi akışı makro ve mikro boyutlarıyla tasarlanmaktadır.

### İşgücü Planlaması Modelleri

İşgücü planlamasından beklenen fayda ve fonksiyonlar genel olarak toplumun ve ekonominin geleceğini de şekillendirmektedir. Bunu en güzel şu ifadeler anlatmaktadır: *“İnsangücü alanındaki plansızlık sonucu milyonlarca insan işsiz gezmekte, yüzbinlerce diplomalı genç aylarca hatta yıllarca iş aramakta, çalıştığı işten memnun olmayanlar her an mutsuz olmakta, buna karşılık kimi alanlarda yeterli nitelik ve nicelikte insangücü sıkıntısı çekilmektedir (Adem, 151)*

Literatür araştırması sırasında eğitim planlaması kavramının insangücü planlaması yerine de kullanıldığı görülmüştür. Eğitim planlaması, konunun bir alt kümesini oluşturmaktadır. İnsangücü planlamasının amaçlarından biri, eğitim planlamasına ışık tutacak hedefleri belirlemektir. İnsangücü planlaması; geçmişte insangücü modeli, sosyal talep ve eğitimde verim oranı yaklaşımı olarak üç farklı bakış açısıyla gerçekleştirilmiştir.

İnsangücü modelinde ekonominin ihtiyaç duyduğu insangücü sayısal olarak öngörülmekte ve eğitim sistemine hedef olarak verilmektedir. Bu modelde, öncelikle, kalkınma planı gibi ulusal, üst düzeydeki stratejik planlardan yola çıkılarak gelecekteki belirli zaman aralıkları için, her bir sektörün milli ekonomideki çıktı hedefleri belirlenmektedir. Daha sonra, bu hedefleri başarmak için ihtiyaç duyulan işgücü sayısı hesaplanmaktadır.

Sosyal talep modeli, genel olarak toplumdan gelen talep yoluyla eğitim sisteminin planlanması şeklinde özetlenebilir. Mevcut kültürel, ekonomik ve politik koşullar altında, belirli bir yer ve zamanda eğitim için bireysel taleplerin toplamının bulunmasıdır. Sosyal talep modelinde temel olarak hane halklarının talepleri ve istekleri temel alınarak eğitim sisteminin planlaması gerçekleştirilmektedir.

Eğitimde verim oranı modeli, fayda maliyet analizinin eğitimdeki uygulamasıdır. Bu anlayışta, yatırımın her türü, gelecekte daha yüksek kar veya çıktı elde edebilmek için mevcut birikimin bir kısmını harcamayı içerebilir. Bu analizle, günümüzdeki maliyetler ışığında gelecekteki fayda bulunmaya çalışılmaktadır. Beşeri Sermaye Kuramı'na dayandırılan eğitimde verim oranı yaklaşımı, kişilerin eğitim yatırımı kararı vermesinde, devletin gelir dağıtım kararının verilmesinde ve hangi eğitime ağırlık verilmesinin kararlaştırılmasında bir ölçü olabilmektedir.

Bu üç yaklaşım aslında farklı amaçlara hizmet etmektedir. Sosyal talep modeli, halkın eğitimden ve dolaylı olarak işgücü piyasasından beklentisi ile ilgiliyken, insangücü modeli konuyu ekonomi ve sektör gözünden inceler. Verim oranı modeli ise daha mekanik olarak, hangi eğitimsel çıktının hangi kaynaklar kullanarak elde edileceğini sorgulamaktadır. Tüm bu modellerde kalitatif ve kantitatif yöntemler kullanılabilir. Matematiksel modeller, regresyon, çeşitli bilgisayar programları gibi teknolojik altyapı ile gerçeğe yakın sonuçlar alınan kantitatif yöntemlerin yanında daha sezgisel ve tamamlayıcı olarak odak grup, delfi tekniği gibi kantitatif yöntemler de kullanılmalıdır. Sayısal tahminlemeler ne kadar doğru verilerle ve gerçekçi yapılırsa da hayattaki gerçek durum ve değişkenlik sadece sayılarla tahmin edilemeyecektir.

Günümüz koşullarında tüm bu yaklaşımların ayrı ayrı kullanılabilmesi bir iklim mevcut değildir. Yaşam, oldukça hızlı bir biçimde değişip dönüşmektedir. Endüstri



devriminin dördüncüsünü yaşadığımız şu günlerde, sektörün ihtiyacını tahmin etmek ve anında cevap verebilecek esneklikte, dinamik yapıda eğitim sistemlerine sahip olmak bir gerekliliktir. Dolayısıyla eğitimin ve istihdamın planlanabilmesi için çok daha kompleks, esnek, ihtiyaca anında cevap verebilecek bir sisteme ihtiyaç bulunmaktadır. Bu yapı, kurumları ve kişileri sürdürülebilir bir şekilde koordine ederek eşgüdüm sağlamalıdır.

## Yöntem

Bu çalışmada yöntem olarak işgücü planlaması ve eğitim planlaması süreçlerinin ilgili kurumları ve sorumluluk alanları belirlenmekte, kurumlar arası veri ve bilgi akışı makro ve mikro boyutlarıyla tasarlanmaktadır.

İşgücü piyasası bilgi sistemi dâhilinde, insangücünün arz ve talep yönlerinin tahminlenmesi için öncelikle mevcut durum analiz edilmelidir. İnsangücü arzı, ilgili eğitim basamağından mezuniyet ve ayrılma rakamları ile tahmin edilebilir. İlgili meslek, yaş, eğitim, coğrafi alan kırımında mevcut durum sayı olarak biliniyorsa, her yıl eğitim sisteminin kademelerinden (ortaöğretim ve yükseköğretim) mezun olan bireyler bu stoğa eklenecektir. Ülke için iç/ dış göç konusu önemli bir durum teşkil ediyor ise, ilgili akışı tamamlayacak şekilde bu veriler de eklenip çıkarılmaktadır. Aynı zamanda, ölüm, emeklilik, sektör değiştirme gibi veriler de mevcut insangücü stoğunu etkileyen değişkenler olarak karşımıza çıkar. Tüm bu değişkenleri bir araya getirdiğimizde insangücü arzının mevcut durumunu ortaya koyan sistemi tamamlanmaktadır. Öte yandan insangücü talebini mevcut ve gelecek yıllara ilişkin tahminleyebilmek için, sektörün mevcut durumunu analiz etmek; geçmiş verileri incelemek; ülkenin ihtiyaç ve ekonomik/ sektörel hedeflerini bilmek gerekmektedir. Talebi tahminlemek için matematiksel modellemeler kullanılabilir ancak, bu modeller reel durumu yakalamak konusunda yetersiz kalabilir. Bu nedenle, ulaşılan sonuçlar, kalitatif değerlerle de desteklenmelidir. Kalitatif değerler, ulusal düzeyde, sektörden edinilen, sezgisel de olabilen, daha çok işgücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerini gösteren verilerdir. Mesleki yeterlilikler şeklinde uygulanabilirler.

Bu çalışmada Türkiye için, söylemlerde sıkça karşılaşılan işgücü arz ve talebi arasında mevcut olmayan dengeyi sağlamak üzere, birçok stratejik belgede yer alan işgücü piyasası bilgi sistemi kurulması gerekliliğine ışık tutmak amacıyla için iki aşamalı bir model geliştirilmiştir. İnsangücü planlama sistemi tasarımında mevcut durum ve gelecek durum modellerine ihtiyaç duyulmaktadır. İlk aşamada insangücünün yapısını nitelik ve nicelik olarak belirleyebilmek üzere dinamik bir izleme sistemi geliştirilmelidir. Bu sistem, kayıt dışılığın mevcut olmadığı, istihdamdaki her bireyin kayıtlı olduğu; bunun yanında işgücünün istihdamda ve işsiz olarak sınıflandırıldığı varsayımı altında çalışabilir. Aksi takdirde gerçekçi bir planlamadan söz edilemez. İkinci aşamada ise, mevcut durumdan alınan veriler ışığında gelecek durum tahminlemesi yapılmalıdır. Bu iki modelle, sürdürülebilir bir insangücü planlaması için görevler, kurumlara dağıtılır ve eğitim planlamasına yönelik çıktılar belirlenir.

Çalışmanın yöntemine esas teşkil eden veriolarak Türkiye seçilmiştir. İşgücü piyasası analizlerinin gerçekleştirilmesinde kullanılan pek çok hipotezin gözden geçirilmesi veya gözden çıkarılması ve deneyimler ışığında yeni kavramlarla çalışılması gereklidir. Sistem analizi yaklaşımı bunlardan biridir (Harbison, 1967). Sistem analizi;

eğitimin bir üretim süreci olarak ele alınmasına ve eğitim sisteminin çeşitli alt sistemleri arasındaki girdi ve çıktı ilişkisine dayanması bakımından, hem de sistemi bir bütün olarak dikkate almayı gerekli kıldığı için önemli bir modeldir (Ünal, 1996). Sistem analizinde, ilgili birimler tüm yönleriyle göz önüne alınarak, süreçlerin girdileri, çıktıları, tedarikçi ve müşteri süreçler/ kurumlar bir araya getirilerek model oluşturulmaktadır. Önerilen modelde ilgili girdi, çıktı ve kurumlar belirlenmiş ve şema halinde gösterilmiştir.

## Bulgular

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

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

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

Eğitimin arzı tarafına bakıldığında her bir kademedeki mezun olan bireylerle ilgili MEB ve YÖK kayıtları bulunmaktadır. Ancak bu kişilerin işgücü piyasasına dâhil olmaları ile ilgili herhangi bir veri tabanı bulunmamaktadır.

Türkiye’de yükseköğretime olan talep kültürel sosyal ve ekonomik etkenlerin varlığıyla artmaktadır. Yükseköğretimin bir yandan meslek edinme aracı olarak, diğer yandan sosyal statü mekanizması olarak görülmesi, sosyal talebi arttırmıştır. Bu talep iki şekilde, kontenjan ve üniversite sayısı açısından karşılanmaya çalışılmıştır. Ancak her iki yolda da belirli sorunlar söz konusudur. Birincisi; üniversite kontenjanları, işgücü piyasası taleplerinden tamamen bağımsız olarak YÖK ve üniversitelerin kendi



insiyatiflerine bırakılarak belirlenmektedir. Örneğin; Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi kontenjanı 2004 yılı için 120 olarak belirlenmişken, 2010 yılında bu sayı 190 ; 2018 yılındaki kontenjan 200 olarak belirlenmiştir (ÖSYM, 2018). İkincisi ise; yine aynı şekilde merkezi bir planlamadan yoksun olarak verilen kararlarla üniversite sayısında yaşanan artıştır. 1960'larda üniversite sayısı 8, 1981'de 27; 1990'da 29 iken; 1998 yılında yayınlanan bir makaleye göre 2012 yılında 74'e ulaşması bekleniyordu (Türk, 1998). Ancak bu yorum, istatistiksel olarak kötü bir tahmin olarak düşünülebilir, çünkü 2012 yılında mevcut üniversite sayısı 172'ye ulaşmıştır. 2017 yılında YÖK tarafından yayınlanan rapora göre toplam 176 üniversite bulunmaktadır (Yüksek Öğretim Kurulu, 2017).

İŞKUR, 'İstihdam ve Eğitim' projesinin bir uzantısı olarak 'İşgücü Piyasası Bilgileri' adını alan TOR 6 projesini uygulamaya çalışmıştır. Bu proje genel anlamda çalışma istatistikleri, işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturulması ve ilgili araştırmaların gerçekleştirilmesi konularını kapsamaktadır. (Varçın, 2004). Ancak proje sürdürülemezdir ve proje ile ilgili sürece ait literatür bilgisine rastlanamamıştır.

Türkiye'de insan gücü planlaması sistemi analizi yapılabilmesi için verilerin sağlıklı ve güvenilir olması esastır. Türkiye'nin bu konuda, hâlihazırda mevcut olan Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi projesinden destek alınması mümkündür. İŞKUR'un veri tabanı sadece kendisine kayıt olan başvurularla sınırlı kalmakta bu da eksik veriye sebebiyet vermektedir. 2018 yılı Ağustos ayı itibarı ile İŞKUR'a işsiz olarak kayıtlı 2.751.845 kişi bulunmaktadır (İŞKUR, 2018). Bu haliyle, İŞKUR'un işsizlerin önemli bir kısmına (TÜİK Temmuz ayı verilerine göre 3.531.000 kişi ile %78) hitap ettiği ifade edilebilir (TÜİK, 2018). Dolayısıyla bu durum büyük, diğer kurumlarla koordineli (örneğin ÇSGB gibi), işlevsel bir veri tabanı zorunluluğunu daha iyi hissettirmektedir. Beyaz yakalı işgücünün iş arama yöntemi daha çok özel istihdam kurumları vasıtası ile gerçekleşmektedir. Bu durum İŞKUR kayıtlarında iş arayan niteliklerinden açıkça görülmektedir. Dolayısıyla tam sayım yapabilecek bir veri tabanı kurulmalıdır.

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

Bilindiği üzere, planlama yapabilmek için, gerçek verinin doğru biçimde toplanıp, analiz edilmesi, yönetilmesi, analiz edilmesi, sonuçların paylaşımı ve karar almada rehberlik etmesi açısından kurumlar arası işbölümü ve sürece bir sahip atanması zorunluluktur. Bu kapsamda çalışmada, halihazırda kurumsal sistemde yer alamayan İnsan Gücü Planlama Kurumu şeklinde bir kurum yapılandırılması önerilmiştir.

Bu kurum insan gücü planlamasının eğitim ayağı için MEB, YÖK ve üniversiteler; işgücü piyasası ile ilgili olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İŞKUR, SGK, özel istihdam büroları; sektörel ve mesleki açıdan Sanayi ve Ticaret Odaları, Sendikalar, Meslek Odaları ile MYK ve TÜRKAK; mali ve ekonomik boyutu ve ulusal planlamayla

ilgili olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı, veri toplama açısından TÜİK gibi kurum ve kuruluşların ortak paydada bulunduğu, bütünlük bir sistem dâhilinde ortak bir çalışma alanı yaratmalıdır. İnsangücü planlama çalışmalarını takvimsel olarak düzenlemeli, sorumlulukları kurumlara dağıtmalı, veri bankası oluşturmalı, analiz ve planlama çalışmalarını gerçekleştirecek ekibi ve teknoloji altyapısını sağlamalıdır. Mevcut durumu anlık olarak takip etmeli; periyodik olarak genel, mesleki ve sektörel raporlar yayınlamalı; gerektiğinde kurumlara planlama için revizyon çağrısı yapmalıdır.

İnsangücü planlaması ile ilgili durumu; mevcut durum başka bir deyişle stok, değişim durumu ve akışlar olarak belirleyen bir sistem kurulmalıdır. Bu durum iki aşamalı bir modeli zorunlu kılmaktadır. Öncelikle mevcut durumu ortaya koyan analiz işlevinin ve ikinci aşamada planlama işlevinin gerçekleştirilmesi modeli tamamlayacaktır. Bu sistemin kurulmasındaki mevcut en büyük engel, veri toplama sistematığının, hangi verilerin toplanacağı bilgisinin, sürecin sahibinin ve var olan verilerde sürekliliğin bulunmamasıdır. İŞKUR ve TÜİK mevcut ve geçmiş verilere ait matematiksel olarak hesaplama yapmaktadır. İşgücü Piyasası Analizleri, temininde güçlük çekilen meslekleri ortaya koymaktadır (İŞKUR, 2015). Ancak bu çalışmalar koordineli ve sürekli değildir. Bunun yanında mesleklere göre işsizlik tabloları mevcuttur. Ancak bağlantısız ve kesintili çalışmaların, sürdürülebilir ve doğru insangücü planlaması şekline dönüşmesi için sektör, meslek, eğitim bağlantısının kurularak veri toplanması, bu göreve bir sahip atanması esastır.

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

Ülkedeki tüm bireyleri gerçek özellikleri ile (yaş, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan sektör) sistemde göstermek adına, tamsayım yapacak bir yapı kurulmalıdır. Bu sistemde, bireylerin en son mezun oldukları okul durumu MEB ve YÖK verilerinden tarama yoluyla bulunabilir. Bu kurumların veri tabanlarından ISCED eğitim sınıflandırmasına göre alınan veriler kişi bazında toplanarak işgücünün eğitim durumunu gösterecektir. ISCED sınıflandırmasının kullanılması önemlidir çünkü bu veriler genel olarak uluslararası platformda karşılaştırılabilir bir yapı ortaya koymalıdır ve bunun yanında zaten mevcut bir yapıyı tekrar inşa etme çabasına girilmemelidir.

Yüksek Öğretim Kurumlarında çeşitli isimler altında varolan Kariyer Merkezleri, mezunların izlenmesinde kilit noktayı oluşturabilecektir. Mezunlarla iletişimi sürekli kılan, fakülte ve bölüm bazında her mezunun çalıştığı şehir, kurum, sektör kategorilerinde izleyebilen ve mezun haritalarının çıkarılmasına olanak sağlayan kurumsal alt yapıların kurulması önerilen modele uyumlu ve oldukça yüksek katkılar sağlayacak bir imkân sunabilecektir. Bu birimlerde ayrıca mesleki yeterlilik ve sektörel nitelik ve nicelik bazlı ihtiyaçlara ilişkin verilerde bölgesel olarak toplanabilecektir. Bu izlemeler dönemlik olarak senede iki kez, mezuniyet dönemine denk gelen Şubat ve Temmuz aylarında gerçekleştirilmeli, toplanan bilgiler aynı okullarda ilgili bölümlerle paylaşılarak müfredat ve ders içeriği bilgisine dönüştürülmelidir. Raporlar İnsangücü Planlama Kurumu'na eşzamanlı iletilmeli, bu şekilde diğer okulların da piyasanın insangücü niteliği talebinden eş bilgi düzeyinde haberdar olmaları sağlanmalıdır. Bu şekilde mikro düzeyden makro düzeye bir geçiş izlenmelidir.

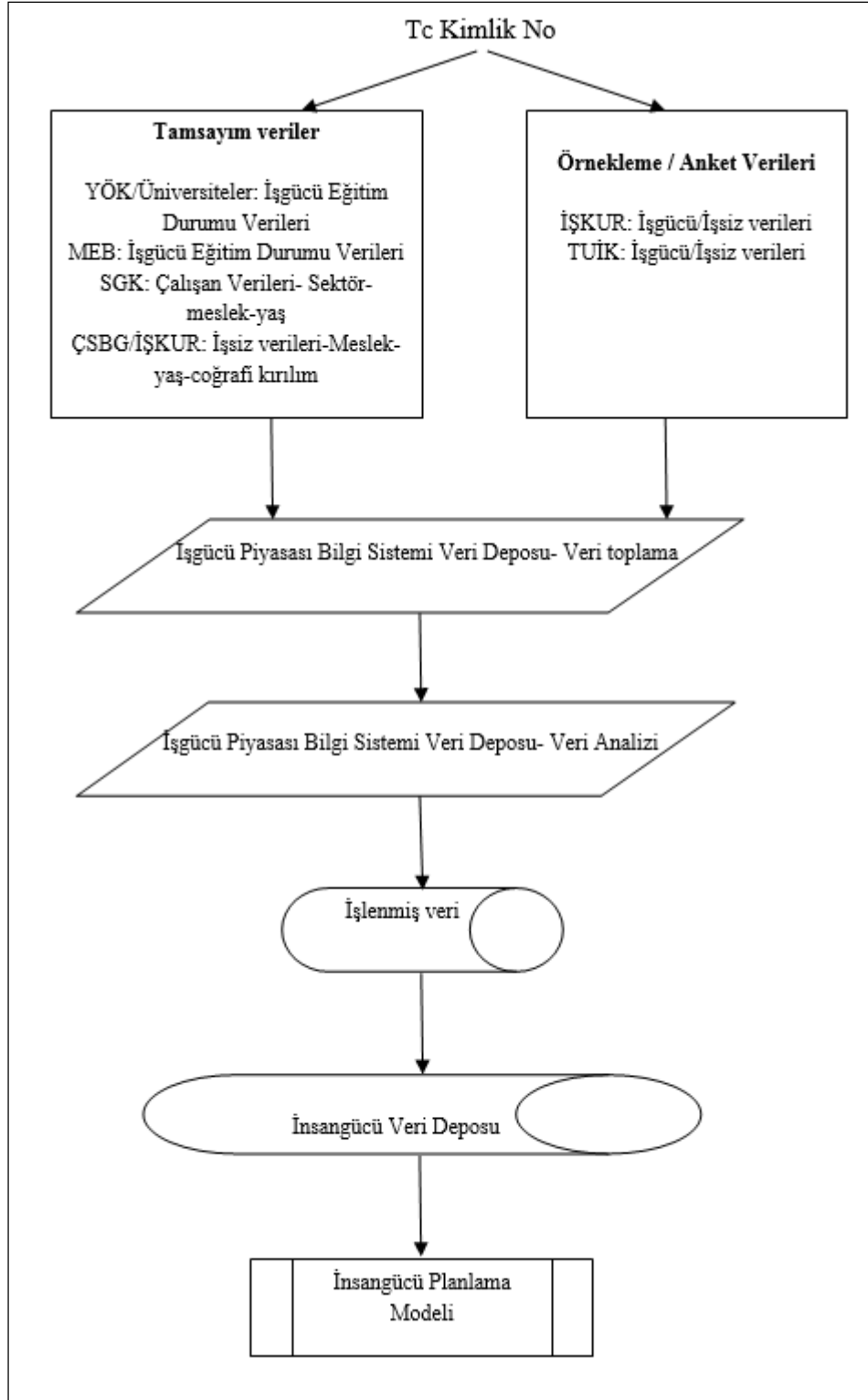
Modelin tasarımında, TC Kimlik numarası yardımı ile aynı bireye ait olan çalışma durumu bilgisi, SGK ve Çalışma Bakanlığı ile İŞKUR tarafından sağlanacaktır. Burada, modelin işleyebilmesi için iki önemli varsayım bulunmaktadır. Birinci varsayım, işgücünde kayıt dışılığın bulunmamasıdır. İkinci varsayım, işsiz tüm bireylerin İŞKUR'a kayıtlı olmasıdır. Bu konuda aşılması gereken problemlerden biri, mevcut koşullarda İŞKUR'un sadece iş arama niyetinde olan kişilerin kendi istekleri ile kayıt oldukları bir kurum olarak algılanmasıdır. Oysaki toplumun tümünü kapsayacak bir model oluşturup uygulayabilmek için, işsizlik durumu bilgisinin kişilerin inisiyatiflerinden bağımsız olarak sağlanması gerekmektedir. Sonuç olarak, herhangi bir işte çalışmayıp, kendi isteği ile işsizliği seçmeyen yani gayri iradi işsizler tamsayımıyla sistemde işsiz olarak yer almalıdır. Kendi isteği ile işgücü piyasası dışında kalmış bireylerin de eğitim düzeyleri hakkında araştırma yapılarak, başka bir çalışmanın konusu olan Yaşam Boyu Eğitim gibi araçlar yardımı ile işgücü piyasasına dâhil edilerek ülkenin beşeri sermayesi ile toplumun psikolojik ve sosyolojik sağlığının korunması sağlanmalıdır.

Çalışanların sektörel alan bilgisi Sosyal Güvenlik Kurumundan sağlanmalıdır. Bu sektörlerin belirlenmesi, Dünya üzerindeki uygulamalarda olduğu gibi, karşılaştırılabilir, tutarlı, standart ve sürdürülebilir olması açısından uluslararası sektör sınıflandırmaları sistemleri aracılığı ile gerçekleştirilmelidir. Bunun yanında ISCO 08 veya NACE gibi sınıflandırma sistemlerine göre meslek bilgisi de SGK'dan alınmalıdır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve İŞKUR işsiz bireylerin mesleki durumlarını veri olarak sunabilmelidir. Buradaki kilit noktalar, bireylerin mezun oldukları en son alan bilgisinin MEB ve YÖK tarafından sağlanarak İŞKUR tarafından alınması ile işsiz bireyin çalışma isteğinde olduğu meslek/ sektör bilgilerinin de izlenebilir olmasıdır. Doğum tarihi bilgisi, işgücünün yaş aralığının anlık olarak revize edilmesini sağlayacak olan kıstastır. Böylece ilgili yaş aralıklarında kaç bireyin bulunduğu bilgisi dinamik olarak revize edilip sorgulanabilecektir. İkamet edilen şehir bilgisi, işgücü arzının bölgesel dağılımını sağlamak üzere gerekli olacaktır. Aslında mevcut durumda var olan İŞKUR bölge müdürlükleri, verilerin bölgesel olarak toplanmasında, süreç sahibi olarak aktif rol oynayabilecektir. Bu noktada, veri güvenliği önemli bir konu olup, kişisel bilgilerin farklı mecralarda paylaşılmasını önlemek kişisel verilerin güvenliği kapsamında değerlendirilmelidir.

Bu şekilde tüm veriler anlık olarak tüm ülke vatandaşlarını kapsayacak şekilde alınabilecektir. Ancak örnekleme metodu ile devam edilmek istendiğinde, İŞKUR tarafından yapılan İşgücü Piyasası Analizleri ve TÜİK tarafından gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü Anketleri kullanılabilir. Fakat bu araçlardan elde edilen veriler kısıtlı kalacaktır. Bu anketler genel veriyi destekleyici ve tamamlayıcı olarak kullanılmalıdır. Dolayısıyla Türkiye'nin alt yapısı hazır bir nüfus bilgi sistemi olmasından dolayı, işgücü piyasasında da bireylerin tamsayım olarak yansıtılması daha doğru bir yöntem olacaktır. Ancak eğer bazı noktalarda alt yapı olanaksızlıkları mevcutsa, bu durumda örnekleme yöntemi kullanılabilir. Üzerinde durulacak nokta, yatırım maliyeti göreceli yüksek bir sistemin kurulması ile anlık olarak işgücünün takip edilebilme kolaylığı ve görece düşük maliyetli gerçekleştirilecek olan anketler yolu ile tam kesinliği olmayan veriler sağlayan sürekli bir maliyete katlanma arasındaki farktır.

Yukarıda bahsedilen tüm bu kurumlardan alınan veriler, ‘İnsangücü Planlama Kurumu’ veri tabanında kayıt altına alınmalıdır. Kurumdaki insan kaynakları ve uzman kadrosunda, insan kaynaklarını makro ve mikro olarak analiz edebilen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri uzmanlarının, özellikle endüstri mühendisliği, istatistik, bilgisayar mühendisliği gibi analitik düşünce açısından yetkin uzmanların ve çeşitli sektörlerle ilişkin tecrübeli olan temsilcilerin yer alması amaçlanan hedefler açısından oldukça yararlı olacaktır. Çalışılan konu dikkate alınarak, ekonomist, nüfus bilimi uzmanı, istatistikçi, meslekle ilgili bilgisi olan sivil toplum kuruluşu temsilcisi, sendika temsilci, insan kaynakları uzmanı, endüstri psikoloğu, sosyolog, bütçe ve planlama uzmanı gibi kişilerden de zaman zaman danışmanlık niteliğinde destek alınması düşünülebilir. (UNESCO, 2010). Kurum içinde analiz için çalışan uzmanlardan başka, karar verici noktada stratejik hedefleri belirleyen üyelerin ise kalkınma planları ile uyumlaştırılması açısından hükümet temsilcileri, Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri, Yüksek Öğrenim Kurulu temsilcileri; meslek odaları ile sanayi ve ticaret odaları temsilcileri; istatistiksel çalışma zemini açısından TÜİK; işçi ve işveren sendikaları temsilcileri; şeklinde yapılandırılması geniş ve yaygın bir kurumsal birliktelik ve sinerjiye ortam sağlayacak, bütünleşik bir yönetime yardımcı olacaktır. İnsangücü Planlaması Kurumu, Türkiye İş Kurumu bünyesinde oluşturulması kolaylaştırıcı bir zemin hazırlayabilecektir. Türkiye’nin de imzalamış olduğu, 1948 yılında kabul edilen “İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi” içerisinde 6. Maddede belirtildiği gibi, “İş talebinde bulunanları tescil ve bunların mesleki vasıflarını, tecrübe ve arzularını not etmek” ; “İcap ederse, diğer makamlara işverenler ve işçi sendikalarıyla işbirliği yaparak, gerek bütün memleketteki, gerek muhtelif sanayi, meslek ve bölgelerdeki iş piyasası durumu hakkında mevcut bütün malumatı toplayıp tahlil etmek ve bu malumatı, sistemli olarak ve süratle ilgili amme makamlarıyla işveren ve işçi teşekküllerinin ve umumun emrine hazır bulundurmak” cümleleri, o yıllarda bile bir işgücü bilgi alt yapısına sahip olması gerektiğini; işin sorumlusunun İş ve İşçi Bulma Servisi olduğunu belirtir (ILO, 1948). Önceden de belirtildiği gibi ILO sözleşmesi gereği insangücü planlama hali hazırda Türkiye İş Kurumunun görevidir. Bu yapıyla daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir düzene kavuşulmuş olacaktır. Önerilen model Şekil 1’de gösterilmiştir.



**Şekil 1: İşgücü Piyasası Analiz Modeli**

Analiz kısmından sonra planlama safhasına geçilmelidir. Bu aşamada ilgili kurum ve kuruluşların görev dağılımları söz konusu olduğunda, kalkınma planlarından sektörel büyüme hedefleri; meslek odalarından ve sanayi ve ticaret odalarından sektörel beklenti öngörülleri ile işgücünün nitelikleri ile ilgili beklentileri; Yüksek Öğretim

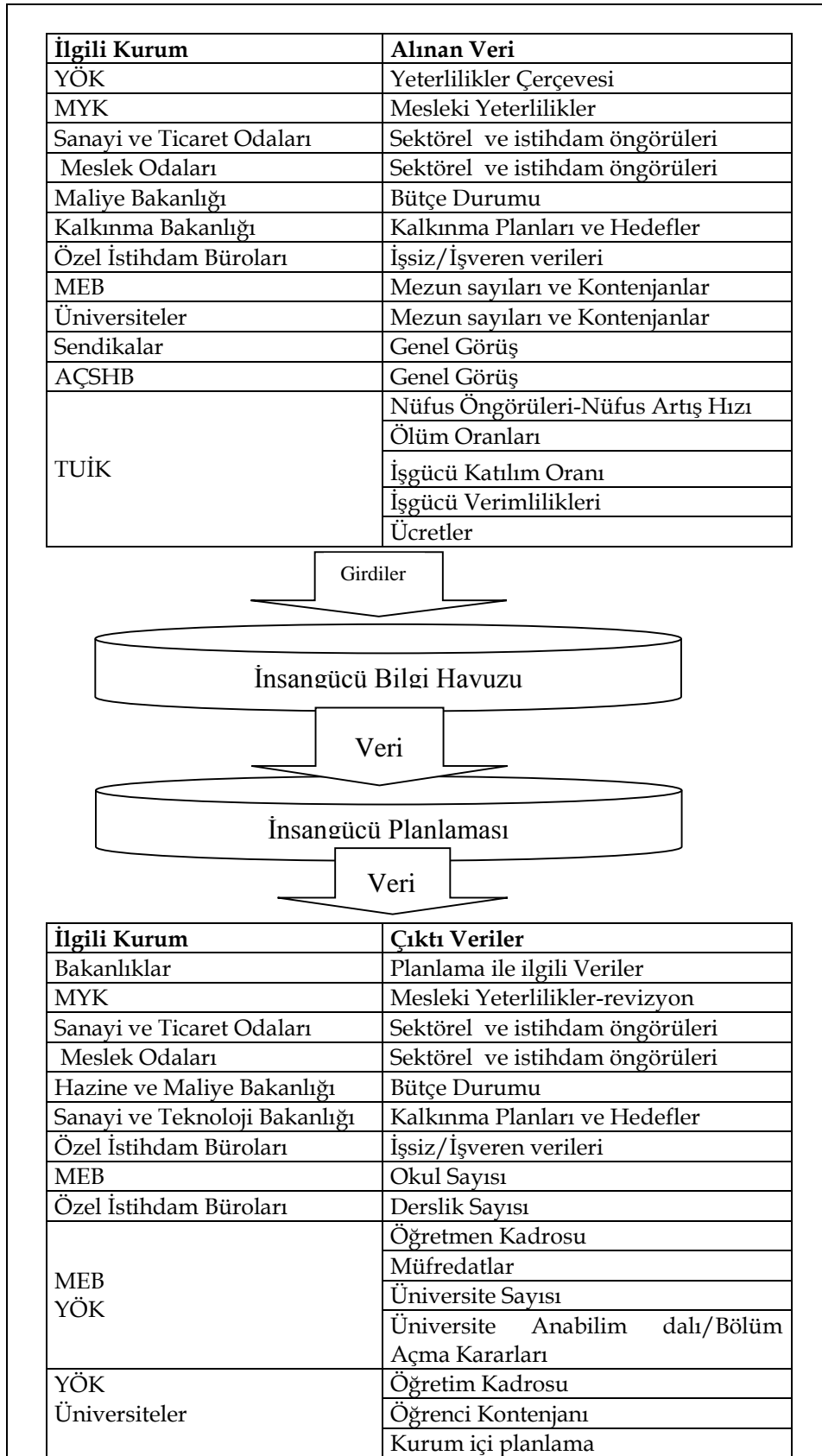
Kurumundan Avrupa Birliği Yeterlilikler Çerçevesi ile uyum sağlayacak Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ile ilgili bilgiler; Mesleki Yeterlilik Kurumundan meslek yeterlilikleri; Türkiye İstatistik Kurumundan nüfus artış hızı, ölüm oranları, işgücü katılım oranları, emeklilik oranları, işgücü verimlilik oranları beklentileri alınmalıdır. Özel İstihdam Kurumları, mesleki açıdan yeterlilikler ve niteliklerle ilgili olarak sektörel beklentiyi anlık olarak ifade etmeye yardım edecek zenginlikte veriye sahiptir.

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

Bu şekilde bir analiz ve planlama modeli kurularak, insangücü planlamasının sürdürülebilir şekilde gerçekleştirilebilmesi için gereken aksiyon alınmış olacaktır. Bu şekilde insangücü nitelik ve nicelik olarak belirlenecek ve planlanacaktır. İlgili nitelik ve nicelikte insangücü oluşturmak için eğitim sistemine hedefler verilebilecektir. Eğitim alan ve sektörde istihdam edilen bireylerin değerlendirmesi gerçekleştirilerek, işveren, sendika ve meslek odalarından alınan geri bildirimlerle uyumsuzluk durumunda önlem alınabilecektir.

İnsangücü Planlama Kurumu, verilerin toplanıp analiz edilmesinden sonra, gelecek için planlama işlevini de yerine getirmelidir. Eğitim durumu verilerini YÖK ve MEB veri tabanlarından; çalışan ve işsiz verilerini İŞKUR'dan aldıktan sonra ilgili kurum çalışanları tarafından analizini gerçekleştirmelidir. Bu analiz, her sektörde her meslekte kaç birey bulunduğu, her yıl eğitim sisteminin hangi düzeyinden kaç mezun verdiğini; cinsiyet, yaş, il gibi kırımları sağlayacaktır. Analiz sonucu ortaya çıkan dinamik sorgulanma becerisine sahip insangücü bilgi havuzu anlık olarak net bilgi sunacaktır. İnsangücü Analizi çalışması Şekil 1'deki gibi gerçekleştirildikten sonra, elde edilen bilgi sistemindeki veriler belirli aralıklarla yine aynı kurum içinde, Şekil 2' de gösterildiği üzere 'İnsangücü Planlaması' çalışmalarına girdi teşkil edecektir.





**Şekil 2. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi İnsangücü Planlama Modeli**

İşgücü piyasası bilgi sistemi ile ilgili olarak hazırlanacak veri tabanı, hangi meslekten kaç bireyin istihdamda, kaç bireyin işsiz olduğu; hangi sektörde hangi meslekten kaç kişinin çalıştığı hakkında bilgi verecektir. Bu şekilde Türkiye'nin insangücü stoğu, meslek veya diğer değişkenler ayırımında ve dinamik olarak sorgulanabilecektir. Stok yanında, MEB ve YÖK ile beraberinde üniversitelerden aktarılacak bilgilerle, işgücü piyasasına girişi; AÇSHEB'den gelecek verilerle işgücü piyasası dışına çıkan (emeklilik-ölüm) veya iş/ meslek değiştiren bireyler de kolayca izlenebilecektir. Aynı zamanda işsizlerle ilgili mesleki ve eğitim durumları ortaya çıkacaktır. Ortaya çıkan tablo, yetersiz eğitim veya eğitim fazlası (over-educated) olan kişileri, nitelik eşleşmesi sorunlarını ve işgücü arzı ve talebi sorunlarını gösterecektir. Buradan yola çıkılarak eğitim sistemine üretmesi gereken insangücü hedefi, yukarıda belirtilen İnsangücü Planlama Kurumu vasıtasıyla verilmiş olacaktır.

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

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

Çalışmada veri toplama formu aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

**Tablo 2. İşgücü Piyasası İnsangücü Veri Toplama Formu**

SıraNo	TC Kimlik No	Sektör Kodu	Sektör Adı	Meslek Kodu	Meslek Adı	Eğitim D. Kodu	Eğitim Düzeyi Adı	Eğitim Alan Kodu	Eğitim Alan Adı	Cinsiyet	Doğum Yılı	İkamet Yeri	Çalışan	İşsiz	İşgücüne Dahil Değil
1															
2															
---															
25000															

Tüm veriler toplandıktan sonra, basit formülasyonlarla istenirse sektör, istenirse eğitim, istenirse meslek bazlı analiz yapılabilecektir. Örneğin eğitim alanına göre, hangi sektörde hangi meslek dalında hangi cinsiyette kaç bireyin çalıştığını veren Tablo 3 aşağıdadır. Eğitim alanlarından mezun kişilerin hangi sektörde çalıştığı bilgisi, eğitim içeriklerinin hazırlanmasında kıymetli bir veridir. Tablodan bu veri de sağlanabilmektedir.

**Tablo 3. İnsangücünün Eğitim Alanına Göre Veri Analizi Sonucu- Eğitim Düzeyinde Bağlı Sektörel Kırılım**

Eğitim Düzeyi Kodu	Eğitim ve Öğretim Alanları	Sektör Kodu	Sektör Adı	Meslek Kodu	Meslek Adı	Kadın	Erkek	Toplam

Ayrıca her bir meslekten hangi eğitimi almış kişilerin çalışma durumuna bağlı yaş aralıkları da çıkarılabilir. Aşağıda Tablo 4 İşgücünün Eğitim Durumuna göre yaş grupları bazında mesleki kırılımını gösterecek tablo sunulmuştur.

**Tablo 4. İşgücünün Yaş Grupları ve Eğitim Durumuna Göre Bazında Mesleki Yapısı**

Meslek Kodu	Meslek Adı	Sektör Kodu	Sektör Adı	Çalışan Kişi Sayısı		
				Yaş Grupları		
				16-24	25-32	60-64
1100	Subaylar	...	....	...	....	...
....	İl Belediye Başkanları	...	...	....	....	...

## Tartışma

Türkiye’de kurumlar, işgücü piyasasına dair çeşitli faaliyetlerde bulunmakta, rapor oluşturmakta, vizyon belirleme çalışmaları gerçekleştirmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yükseköğretim Kurulu(YÖK), Türkiye İstatistik Kurumu(TUİK), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), Türkiye İş Kurumu(İŞKUR), Mesleki Yeterlilikler Kurumu(MYK) ve Türkiye Akreditasyon Kurumu(TURKAK), Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK), Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ilgili kurum ve kuruluşlardır.

Türkiye’de Milli Eğitim sistemi, örgün ve yaygın olmak üzere iki koldan yürütülmektedir. Formal eğitim olarak da adlandırılan örgün eğitim; okul öncesi, birinci kademe( ilkokul 1,2,3,4. Sınıf), ikinci kademe (ortaokul 5,6,7,8. Sınıf) üçüncü kademe (lise 9,10,11,12) ve yüksek öğretim olarak bölümlendirilmiştir (MEB, 2013). Örgün eğitim dışında kalan tüm eğitim ve öğretim faaliyetleri yaygın eğitim olarak adlandırılır. Halk eğitimi, staj, uzaktan eğitim, sivil toplum kuruluşları tarafından verilen eğitimler ile belediyeler ve İŞKUR gibi kurumların sağlamış olduğu eğitimler bu grupta yer alır. Yaygın eğitim sisteminde çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitiminden sorumlu mesleki eğitim merkezlerinin görev ve işleyişleri 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmiştir. Mesleki eğitim merkezlerinde aday çırak öğrencilerin, çırak öğrencilerin ve kalfalık dönemi öğrencilerinin eğitimleri verilmektedir. Ayrıca bu merkezlerde usta öğreticilik ve meslek kursları düzenlenmekte olup toplumun ihtiyaçları doğrultusunda kişilerin kendi tercihleriyle meslek edinmeleri amaçlanmaktadır (MEB, 2013).İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirlemek, bu meslekler için gerekli becerileri tespit etmek, önümüzdeki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tahmin etmek, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek bu

değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak ve alınması gereken önlemleri belirlemek amacıyla İŞKUR ve sosyal paydaşlarca ülke genelinde işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmaktadır. Ayrıca OSANOR, METGE, MEGEP, MTEM, İKMEP, HBÖ, METEK-1 gibi projeler kapsamında mesleki ve teknik eğitimin çok yönlü olarak planlanması için yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri eğitim müfredatının hazırlanmasında ve güncellenmesinde kullanılmaktadır. 2008 yılında il istihdam kurulu ile il mesleki eğitim kurulu birleştirilerek il istihdam ve mesleki eğitim kurulları (İİMEK) oluşturulmuştur. İİMEK istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi gibi görevleri yerel düzeyde yerine getirmektedir. Okullarda alan ve dalların açılması ve kapatılmasıyla ilgili talepler İİMEK'ler tarafından değerlendirilerek, MEB'in görüşüne sunulmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013).

Yükseköğretim Kurumu'nda, eğitimin nicel ve nitel olarak planlamasının yapıldığını gösteren bir birim görülmemektedir. Kurumun web sayfasında yapılan incelemelerde Eğitim-Öğretim Dairesi Başkanlığı'nın planlama fonksiyonunu ilgilendirebilecek görevleri; Fakülte, Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu, Araştırma ve Uygulama Merkezi, Enstitü, bölüm, anabilim, bilim dalı, program, ikinci öğretim, uzaktan öğretim, çift diploma programları açılması, kapatılması ve birleştirilmesi çalışmalarını yürütmek; Yükseköğretim kurumlarında Pedagojik Formasyon Sertifika Programı açılma çalışmalarını yürütmek ve Eylem Planları ile ilgili çalışmaları yürütmektir.

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

Türkiye İstatistik Kurumu(TUİK), hâlihazırda işgücü planlamasında kullanılabilir verileri toplamaktadır. Bu veriler genel erişime açık şekilde kurumun web sayfasında ulaşılabilir durumdadır. Ulusal hesaplar kısmında gayri safi hâsıla gibi ekonomik veriler; istihdam, işsizlik ve ücret kısmında temel işgücü ve istihdam göstergeleri; nüfus ve demografi bölümü; eğitim, kültür, spor ve turizm bölümünde eğitim istatistikleri yer almaktadır (TUİK, 2014). Bunun yanında Resmi İstatistik Programı projesi ile Türkiye'de kurumlar tarafından üretilen resmi istatistiklerin üretim ve yayımında tutarlı, güncel, güvenilir, şeffaf, tarafsız ve uluslararası standartlara uygun olmasını sağlayabilmek amaçlanmıştır. Resmi İstatistik Programı 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu'na dayanılarak beşer yıllık dönemler için hazırlanmaktadır. İlk Resmi İstatistik Programı 2007-2011 yıllarını kapsamıştır. Bu amaçla kamu kurumlarını kapsayan bir Resmi İstatistik Bilgi Sistemi oluşturulduğu bilgisi kurumun web sitesinde yer almaktadır.

Eski adıyla ÇSGB, 2008-2010 yılları arasında TÜBİTAK koordinasyonunda, İŞKUR projesi olarak, '21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası (Arz ve Talep) Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması' adında bir proje geliştirmiştir. Proje kapsamında modeller kurularak işgücü piyasası hakkında veri toplayıp analiz etmek ve çıktılar oluşturmak şeklinde hedefler yer almaktadır (ÇSGB, 2009). Çalışmanın, 2011 yılında tamamlandığı, çalışma sonuçlarının İŞKUR'a teslim edildiği ve değerlendirme aşamasında olduğu 2011 yılı İŞKUR Faaliyet Raporunda yer almaktadır (İŞKUR, 2011). Sonuçlarla ilgili yapılan çalışmalar bilgisine ulaşılamamıştır.

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

İŞKUR, Devlet Teşkilatı Merkezi Kayıt Sistemi'nde ÇSGB ile ilgili kuruluş olarak yer almaktadır. 4904 sayılı İŞKUR Kanunu'nun üçüncü maddesinde "İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayımlamak; işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik olarak işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak", İŞKUR'un görevleri arasında yer almıştır. Buradan hareketle oluşturulan İşgücü Piyasası ve İstatistik Daire Başkanlığı, konu ile ilgili çalışmalar sürdürmektedir. İşgücünün yapısı, meslek ve cinsiyet dağılımı; ihtiyaç duyulan beceri ve eğitim durumları; temininde güçlük çekilen meslekler ve nedenleri; meslek yapısı değişim beklentileri ilgili araştırmalar ve analizler Daire Başkanlığı aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. İŞKUR Stratejik Planı 2013-2017 uyarınca istihdam araştırmaları ulusal düzeyde yılda iki, kent düzeyinde yılda bir olarak gerçekleştirilmektedir. 10 ve daha fazla kişi çalıştıran özel kesim işyerlerine işgücü piyasası veri toplama görüşmeleri yapılmakta, toplanan bilgiler analiz edilmektedir. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi kurulması çalışmaları devam etmektedir. Sistem işgücü arzı, işgücü talebi, sosyal güvenlik ve iş uyuşmazlıkları, eğitim ve öğretim, nüfus, ekonomik göstergeler ve işyerleri gösterge setinden oluşmaktadır. Sistemin kullanıcıları insan kaynakları ve istihdam politikaları planlayıcıları, istihdam hizmetlerinde çalışanlar, istihdam ve mesleki eğitim kurulları, işveren ve işçi organizasyonları ve konfederasyonları ve öğrenciler ve iş arayanlardır. Bu sistemi kurarken verilerine ihtiyaç duyulan kurumlar İŞKUR, TÜİK, ÇSGB, SGK, MEB ve TOBB olmuştur. TÜİK, ÇSGB ve SGK ile protokoller imzalanarak İŞKUR ile birlikte verileri sisteme aktarılmıştır (İŞKUR, 2014). Burada dikkat çeken nokta YÖK ile ilgili herhangi bir bağlantı olmamasıdır. Yükseköğretimin sistem bileşenlerine dâhil edilmemesi önemli bir sorun oluşturmaktadır.

4904 sayılı İŞKUR Kanununun 13 üncü ve 32 nci maddeleri ile 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun altıncı maddesine dayanılarak, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının oluşturulması kararlaştırılmıştır. Kurulun eğitim ve istihdam bağlantısı ile ilgili görevleri aşağıda yer almaktadır (Resmi Gazete, 2008).



*İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak, değişik sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak-yaptırmak, il düzeyinde işgücü piyasası bilgi sistemi ile izleme - değerlendirme sistemini oluşturup uygulamak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek, yayınlamak ve gerektiğinde ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarına sunmak; Millî Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek, işgücü ihtiyaç analizleri sonuçlarını da dikkate alarak, ilde bulunan tüm mesleki ve teknik eğitim veren okul veya kurumların bünyesinde yer alacak alan ve dalların belirlenmesi, kısa, orta ve uzun vadede ilin mesleki ve teknik eğitim okul yatırımlarının planlanması ile beraber eğitimi yapılacak alan ve dal ihtiyaçlarını belirleyerek, Millî Eğitim Bakanlığına görüş sunmak.*

21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Kanun ile kurulan MYK, ÇSGB'nın ilgili kurumu olup bunun yanında kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur (Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 2006). Türkiye'de Avrupa Birliği müktesebatı uyum hazırlıkları kapsamında, bir Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi kurulması kararı alınmış, bu nedenle öncelikle MYK oluşturulmuştur. Kurumun oluşturduğu ulusal mesleki yeterlilik sisteminin amaçları eğitim ve istihdam ilişkisini güçlendirmek, öğrenme çıktıları için ulusal ve uluslararası standartlar oluşturmak, eğitim ve öğretimde kalite güvenceyi sağlamak, yükseköğretimde ulusal ve uluslararası alanda yatay ve dikey geçişler için yeterlilikler oluşturmak, öğrenmek için ulaşılabilir, tanınır ve kıyaslanır bir alt yapı oluşturmak ve yaşam boyu öğrenim konusunu desteklemektir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2013). İşgücünün dolaşımının serbestleştirilebilmesi için bu tür bir sistemin kurulması zorunluluk arz etmiştir. Aynı zamanda, çağın gereklerine uygun bilgi ve becerinin sürekli yenilenmesi anlamına gelen yaşam boyu öğrenmenin, çalışma koşulları tarafından bir zorunluluk haline getirilmesi de bu sistemin kurulma nedenleri arasındadır. MYK, ulusal meslek standartlarını belirlerken, meslekleri ISCO sınıflandırmasına göre ele almış, her bir meslek için görevler, bu görevler başarılıken gerçekleştirilen işlemler ve bu işlemlerin değerlendirilmesinde kullanılmak üzere başarımlar ölçütleri belirlemiştir. Bu sistemde öncelikle ilgili tarafların katılımı ile taslak meslek standartları geliştirilmekte, daha sonra Ulusal Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinde değerlendirildikten sonra yönetim kurulu onayı ile Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmektedir. Hazırlanan meslek standartları, eğitim öğretim müfredatlarının hazırlanmasından sınav ve belgelendirme süreçlerine kadar temel teşkil etmektedir. Bu noktada, sektörün talep ettiği beceri ve niteliklerin doğru ve net bir biçimde bu standartlara yerleştirilmesi eğitim ve istihdam arasında sağlam bir köprü kurulmasına neden olacaktır.

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



Standardı, 2015). Meslek standartları hem MYK'nın kendi içinde, hem de MYK tarafından yetkilendirilen, sektörel bilgi ve yetkinlik sahibi kurumlar tarafından hazırlanabilmektedir. Meslek standardı hazırlama başvuru sürecinden başlayarak, meslek standardının doğrulanması, onaylanması ve Ulusal Meslek Standardı olarak yayımlanmasına kadar geçen süreçteki temel aktörler; meslek standardı hazırlamak üzere yetkilendirilmiş kuruluşlar ve çalışma grupları, MYK Sektör Komiteleri ve MYK Yönetim Kurulu olarak sıralanabilir. Taslak meslek standardı çalışma grupları veya onaylı kuruluşlar tarafından hazırlanarak tarafların ve kamuoyunun görüşüne sunulur. Geri bildirimler ışığında revize edilen taslak standart MYK sektör komitesinin görüşüne sunulur. MYK sektör komitesinde görüşüldükten sonra incelenip doğrulanan taslak standart MYK Yönetim Kurulu onayına sunulur ve onaylandıktan sonra Resmi Gazete'de yayınlanarak Ulusal Meslek Standardı niteliği kazanır. Bu standartlar bireyler, eğitim ve işgücü piyasası ile ilgili veri kullanıcılarının kullanımına sunulur (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2015). Ancak bir meslek standardı yayımlandıktan sonra, revize gereksiniminin olup olmadığı belirlenmesi için mekanizmanın bulunmadığı görülmektedir. Böyle bir mekanizma söz konusu olmadığında, geri beslemeler yapılmayacak, meslekler çağın gereksinimlerine uygun şekilde revize edilemeyecektir. Ayrıca sektörel komiteler hali hazırda kurulduğunda ilgili mesleklere ait sayısal taleplerin varlığı da sorgulanabilecektir.

SGK, tüm çalışanların sosyal güvenceli olarak çalışmalarını hedefiyle kayıt altına alan bir kurumdur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun dördüncü maddesine yapılan ek gereğince her ay işletmelerden zorunlu olarak çalışan kişilerle ilgili meslek bildirimini istemektedir. Bu bildirimler istihdam edilen kişilerin mesleki ve eğitimsel altyapılarını ortaya koymak için, kayıt dışılığın olmadığı varsayımı altında yeterli olabilir.

Avrupa Birliği uyum çalışmaları çerçevesinde, 2011 yılında, 1960 yılından beri Kalkınma Planlarından sorumlu kuruluş olan Devlet Planlama Teşkilatı lağvedilerek yerine Kalkınma Bakanlığı kurulmuştur. Kalkınma Bakanlığı, başta Kalkınma Planları olmak üzere çeşitli plan, rapor ve analizler hazırlamaktadır. İstihdam konusu ile ilgili olarak İşgücü Piyasasına İlişkin Makro Analizler başlığı ile analizler yayınlamaktadır. Ancak bu analizler sürekli olmamakla birlikte güncel de değildir (Kalkınma Bakanlığı, 2015). Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine geçiş ile birlikte Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı birleştirilerek Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çatısı altında toplanmıştır.

Türkiye'de eğitim ve işgücü piyasası arasında sağlıklı bir bağın var olmadığı açıktır. Bu bağı oluşturabilmek için çift yönlü çalışmaların yapılması esastır. Sağlıklı bir istatistiki veri tabanına sahip olunduğunu düşünmeden ve eldeki verilere güven duymadan yapılacak olan planlamanın etkin ve verimli olacağını söylemek son derece güçtür. Mevcut olan altyapı olanakları etkin bir biçimde koordine edilirse verim alınabilir. MERNİS projesi ile herkesin vatandaşlık numarasına sahip olması sağlanmıştır. Bu projeye ek olarak İŞKUR'a ve MEB'e verilecek olan sınırlı erişimler ile vatandaşların işgücü piyasasında aktif olma durumları, eğitim durumları, iş arama isteğinde olup olmamaları, hangi pozisyonlarda çalıştıkları ve dolayısı ile hangi alanlarda hangi meslekten kaç kişinin istihdam edildiği, kaç kişinin işsiz olduğu kolaylıkla belirlenebilir. Yapılacak sağlıklı istatistiksel öngörülerle birleştirildiğinde mevcut işgücü niteliği, niceliği ve istihdam imkânı bulunan alanlar tespit edilebilir.

Ancak bu duruma insanların yaşamlarının gözlem altına alınması, hareketlerinin izlendiği şeklinde eleştiriler de gelebilir. Bu eleştiriye verilecek yanıt, tüm verilerin bir bulut oluşturulacak şekilde toplandığı, kimsenin kişisel verilerinin teker teker bir anlam ifade etmeyeceği şeklindedir

Gelecek durum tahmini yapabilmek için, Yükseköğretim Kurulu'ndan Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi; MEB ve Üniversitelerden mezun bilgileri ve kontenjanlar; MYK'dan meslek yeterlilikleri; Sanayi ve Ticaret Odaları, Sendikalar ile Meslek Odalarından sektörel beklentiler ile istihdam beklentilerini içeren genel görüş; Kalkınma ve Maliye Bakanlıklarından maliyet ve üst düzey kalkınma planları ile uyum; ÇSGB'dan genel görüş; TÜİK'nden nüfus ve istihdam ile ilgili veri ve öngörüler ve Özel İstihdam Kurumlarından işgücü piyasası ile ilgili genel görüşler şeklinde gelen bilgiler İnsangücü Planlama Kurumu çatısı altında toplanmalıdır. Bu çatı altında İnsangücü Planlama Kurumu'nun istihdam ettiği uzmanlar ve adı sayılan kurum temsilcileri tercihen yılda iki kere (genelde okulların mezun verdiği Temmuz ve Şubat aylarında) toplanıp genel durum değerlendirmesi yapılmalıdır. Bu değerlendirme sonrası ortaya çıkan veriler ve hedefler Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve diğer ilgili bakanlıklara genel planlama; MEB'na okul, derslik, müfredat ve eğitimci kadrosu belirleme; Üniversiteler ve Yüksek Öğretim Kurumuna üniversite, bölüm, müfredat, kontenjan, öğretim kadrosu belirleme için dağıtılır. Ayrıca MYK' da mesleki yeterliliklerini bu verilerle revize edebilir.

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

## Sonuç ve Öneriler

Nicel olarak ihtiyaç duyulan nitelikli insangücünün sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmadaki önemi tartışmasız kabul edilen bir gerçektir. Bu çalışmada Türkiye için işgücü piyasası bilgi sistemi ve beraberinde sürdürülebilir bir insangücü planlaması modeli oluşturulmasında kullanılacak bir model tasarımı amaçlanmıştır. Sürdürülebilirlikten kasıt, görev ve sorumlulukların kurumlar arasında dağıtılması, böylelikle yapılacak çalışmaların tek kereliğe mahsus kalmaması, kesintili olmaması, süreklilik kazanmasıdır. Çalışmada, ilgili sürecin mevcut durumunu ortaya koyan bir modelin yanında, gelecek durum hesaplamasına imkan sağlayacak bir model tanımlanmıştır. Bu iki modelle, sürdürülebilir bir insangücü planlaması için görevler, kurumlara dağıtılmış ve istenen çıktılar belirlenmiştir.

Önerilen modelde, veriler toplandıktan sonra bir veri tabanında birleştirilmektedir. İlişkili tüm kurumların ve uzmanların katılımı ile tercihen yeni bir oluşum olarak tavsiye edilen İnsangücü Planlama Kurumu çatısı altında yapılacak olan mevcut durum belirleme çalışması, söz konusu veri tabanından (işgücü piyasası bilgi sistemi) yararlanacaktır. Analiz edilen veriler, bilgi havuzuna rapor olarak aktarılacaktır. Bu analiz, her sektörde her meslekten kaç birey bulunduğu, her yıl eğitim sisteminin hangi düzeyinden kaç mezun verdiğini; cinsiyet, yaş, il gibi kırılımları

sağlayacaktır. Analiz sonucu ortaya çıkan dinamik sorgulanma becerisine sahip insangücü bilgi havuzu anlık olarak net bilgi sunacaktır.

Çalışma genişletilmek istendiğinde, kurumlarla bağlantı kurularak, ilgili altyapı çalışmaları geliştirilerek, veri ambarı uygulamaları ile birebir istihdam etme niyetinde oldukları insangücü niteliği ve niceliği bilgilerini otomatik olarak aktaran bir sistem kurulabilecektir. İşletmelerdeki istihdama karar veren bireylerden, belirli zaman periyodlarını içeren istihdam öngörümlemeleri talep edilerek bu veriler bir havuzda toplanarak yine insangücü planlama modeline dâhil edilebilir. Bu sistem yine kayıtdışı varsayımının olmadığı ve işletmelerde bulunan karar verici durumdaki bireylerin özenli, bilimsel ve gayretli çalışmaları ile mümkün olabilecektir. Bunun yanında, Türkiye için elde kısıtlı veri bulunduğundan dolayı hesaplamalarda kayda alınmayan işgücü verimliliği ve ücret gibi konular da zaman içinde kurumsal çalışmalara dahil edilerek daha sağlıklı planlama yapılabilecektir.

## Kaynakça

- Adem, M., "İnsangücü Planlaması", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 42(1): 145-160.  
<http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/42/1/mahmutadem.pdf>, Erişim Tarihi: 02.10.2018.
- Alpaydın, Y. (2015). "Identifying Higher-Education Level Skill Needs in Labor Markets: The Main Tools Usable for Turkey". **Educational Sciences: Theory & Practice**, 15(4): 945-967. doi: 10.12738/estp.2015.4.2542.
- Ataman, B. C. (1993). "İşgücü Piyasalarında Bilgi Kaynakları ve İşsizlik: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi**, 48(1): 1-9.
- Cummings, R. L. (1970). "Approaches to Manpower Planning", **International Review of Education**, 16(2):178-192.
- AÇSŞB, (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) 2009. Bakanlığımız Ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler. Web: [http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csqb/dosyalar/proje\\_2009](http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csqb/dosyalar/proje_2009) (Erişim Tarihi: 18.08.2009).
- AÇSŞB, (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) 2014. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı. Web: <http://ikg.gov.tr/Portals/0/IKGOPv3TR.pdf> (Erişim Tarihi: 18.08.2014)
- AÇSŞB, (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) (2013). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)*, Ankara.
- Harbison, F. (1967). *Educational planning and human resource development*. Paris: Unesco.
- ILO, (2017). <http://www.ilo.org/thesaurus/defaulten.asp>, (Erişim Tarihi: 15.03.2017).
- ILO, (1948). *İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi*, ILO.
- ILO, (2013). *ILOSTAT Database. Labour force by sex and age (Thousands) Turkey*: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/>

- data\_by\_country/countrydetails/indicatordetails?country=TUR&subject=EAP &indicator=EAP\_TEAP\_SEX\_AGE\_NB&datasetCode=YI&collectionCode=YI&\_afLoop=81137744953554#%40%3Findicator%3DEAP\_TEAP\_SEX\_AGE\_NB%26, (Erişim Tarihi: 19.08.2014).
- İŞKUR, (2011). 2011 Faaliyet raporu. Türkiye İş Kurumu, Web Sitesi: [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/2011%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2011%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf), (Erişim Tarihi: 18.08.2014).
- İŞKUR, (2014, Ocak-Şubat-Mart). *İşgücü Piyasasının Nabzını Tutuyoruz*, İstihdamda 3İ: İşgücü İşveren, İŞKUR, 12:84-90.
- İŞKUR, (2015). *İŞKUR Kurumsal Bilgi Raporlar*. Türkiye İş Kurumu, Web Sitesi: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (Erişim Tarihi: 08.10.2015).
- İŞKUR, (2018). *2018 Ağustos Ayı Bülteni*, Türkiye İş Kurumu, Web Sitesi, <https://media.iskur.gov.tr/19604/agustos2018.pdf>, (Erişim Tarihi: 17.10.2018).
- Kalkınma Bakanlığı, (2015). *İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi-Kasım 2014*, Kalkınma Bakanlığı : <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=38ad3926-a016-4c43-90db-759fb1d20198&ID=4&Source=http%3A%2F%2Fwww.kalkinma.gov.tr%2FPages%2FIsgucuPiyasasindakiGelismelerinMakroAnalizi.aspx&ContentTypeId=0x010034021B94061C134A95E82EDB0BD5F681>, (Erişim Tarihi: 05.05.2015).
- Kemmerer, F. (1994). *Utilizing Education and Human Resource Sector Analyses*, Paris: UNESCO: International Institute for Education Planning.
- Mangozho, N. (2003). *Current Practices In Labor Market Information Systems Development For Human Resources Development Planning In Developed, Developing And Transition Economies*, Working Paper No:13, Geneva: ILO.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2013). *Hayat Boyu Öğrenme İçin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi*, Mesleki Yeterlilik Kurumu: <http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc>, (Erişim Tarihi: 08.07.2013).
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2013). *Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi*, Mesleki Yeterlilik Kurumu: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216-ulusal-meslek-yeterlilik-sistem-umys>, (Erişim Tarihi: 08.07.2013).
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2015). *Meslek Standardı Aktörler ve Standartların Tanınma Süreci*, Mesleki Yeterlilik Kurumu: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana/221>, (Erişim Tarihi:01.03.2015).
- Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, (07.10.2006). *Resmi Gazete*, 5544/26312.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2013). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018*. Ankara.
- ÖSYM, (2015). *Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi*, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Sonuç Açıklama Sayfası: <https://sonuc.osym.gov.tr/> (Erişim Tarihi:05.05.2015).
- ÖSYM, (2018). *2018-YKS Ek Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler*, Türkiye Cumhuriyeti Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi:

- [https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2018/YKS/YER/Tablo4MinMax\\_31082018.pdf](https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2018/YKS/YER/Tablo4MinMax_31082018.pdf) (Erişim Tarihi: 17.10.2018).
- ÖSYM, (2018). *Yükseköğretim Kurumları Sınavı, 2018-YKS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler*, Türkiye Cumhuriyeti Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi: <http://www.osym.gov.tr/TR,15288/2018-yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html> (Erişim Tarihi: 17.10.2018).
- Prakash, A. V., (2010). *Manpower Planning and Development*, ABD Publishers.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (21.10.2008). *Resmi Gazete*, 27031.
- Richter, L. (1989). *Upgrading Labor Market Information in Developing Countries: Progress and Prospects*, Cenevre: ILO.
- TUİK, (2015). *Tanım ve Kavramlar*, Türkiye İstatistik Kurumu, Web Sayfası: [http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html) (Erişim Tarihi:01.03.2015).
- TUİK, (2014). *Temel İstatistikler*, Türkiye İstatistik Kurumu: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 01.03.2015).
- TUİK, (2014). *Türkiye İstatistik Kurumu*, Web Sayfası: [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr), (Erişim Tarihi: 22.08.2014).
- TUİK, (2015). *Ana Faaliyet Kollarına Göre Cari Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla*. Türkiye İstatistik Kurumu, Web Sayfası: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (Erişim Tarihi: 05.05.2015).
- TUİK, (2015). *İstihdam İşsizlik ve Ücret*. Türkiye İstatistik Kurumu, Web Sayfası: [www.turkstat.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=2218](http://www.turkstat.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2218), Erişim Tarihi: 05.05.2015).
- TUİK, (2015). *Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Faaliyet Sınıflaması ISIC Rev 4*, TUİK sınıflama Sunucusu, Web Sayfası: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=198&seviye=1&detay=H&turId=1&turAdi=%201.%20Faaliyet%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1>, (Erişim Tarihi:03.05.2015).
- TUİK, (2015). *Veritabanları*. Türkiye İstatistik Kurumu, Web Sitesi: <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search>,
- Türk Akreditasyon Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Kurumsal Kuruluş Kanun, (04.11.1999). *Resmi Gazete*, 4457/23866.
- TUİK, (2018). *İşgücü İstatistikleri*, Türkiye İstatistik Kurumu, Web Sayfası: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (Erişim Tarihi: 10.04.2018).
- TUİK, (2018). *Temel İstatistik Göstergeler, İstihdam, İşsizlik ve Ücret*, Türkiye İstatistik Kurumu, Web Sayfası: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 10.07.2018).
- Tuy, P., Hansen, E., ve Price, D., (2001). *Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti*, (Çev: M. Çulhaoğlu), Ankara:Uluslararası Çalışma Ofisi.



- Türk, Ş. Ş, (1998). *Comparision of the Service Areas of Major Universities in Turkey*, 38th Congress of The European Regional Science Association, Viyana.
- Ulusal Meslek Standardı, (2015). Mesleki Yeterlilik Kurumu, Web Sayfası: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana>, (Erişim Tarihi: 05.05.2015).
- UNESCO, (2010). *Methodological guide for the analysis of teacher issues*, UNESCO, Web Sayfası: <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001901/190129e.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.05.2015).
- Ünal, L. I. (1996). *Eğitim e Yetiştirme Ekonomisi*, Ankara: Torun Matbaası.
- Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, İstanbul: Siyasal Kitabevi.
- YÖK, (2015). *Yüksek Öğretim Kurulu Yüksek Öğretim İstatistikleri 2014-2015*. Yüksek Öğretim Bilgi Sistemi, Yüksek Öğretim Kurulu, Web Sayfası: <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (Erişim Tarihi:04.06.2015).
- YÖK, (2018). *Yükseköğretim Bilgi Sistemi*, Yüksek Öğretim Kurulu, Web Sayfası: <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 17.10.2018).
- YÖK, (2015). *Teşkilat Şeması*. Yüksek Öğretim Kurulu, Web Sayfası: <http://yok.gov.tr/web/guest/teskilat-semasi>,(Erişim Tarihi:05.05.2015).
- YÖK, (2015). *Öğrenci İstatistikleri*, Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, Yüksek Öğretim Kurumu, Web Sayfası: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 18.05.2015).
- YÖK, (2015). *Üniversitelerimiz*. Yüksek Öğretim Kurulu, Web Sayfası: <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>, (Erişim Tarihi: 18.05.2015).