

ULUSAL GENÇLİK İSTİHDAMI

ÇALIŞTAY RAPORU

telâkki

Rapor - 001

Ulusal Gençlik İstihdamı Çalıştay Raporu

© Telâkki Yayınları 2023

Genel Yayın Yönetmeni: Etem Yunus Akbayır

Editör: Ergin Akdağ

Kapak ve Sayfa Tasarım: Fatih Gündüz

Telâkki Yayınları, 2023

Isbn: 978-605-72522-2-7

Yayıncı Sertifika No: 69639

1. Baskı: Ankara, Eylül 2023

Repro Bir Matbaacılık Kağ. Rekl. Tasarım Tic. Ltd. Şti.

Matbaa Sertifika No: 47381

İvedik OSB Matbaacılar Sitesi 1514. Cad. No: 23-25

Yenimahalle/ANKARA

Tel: +90 312 395 2029

Telâkki Yayınları

www.telakki.com.tr – info@telakki.com.tr

Tel: +90 312 434 4842

ULUSAL GENÇLİK İSTİHDAMI
ÇALIŞTAY RAPORU

Proje Adı

İsraftan İstihdama

Proje Sahibi

Nar Mektep Derneği

Ankara - 2023

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
PROJE TANITIMI	7
KISALTMALAR	9
1. ÇALIŞTAYIN AMACI	10
2. ÇALIŞTAY YÖNTEMİ	12
2.1 Aşamalar	12
2.1 Çalışma Konuları	14
A. Sektörün GZFT Analizi.....	14
B. Sektördeki İstihdam Sorunları.....	14
C. Sektördeki Çözüm Önerileri	14
2.3 Grup Dağılımları	15
2.4 Paylaşım ve Şeffaflık	15
2.5 Çalıştay Komisyon, Düzenleme ve Protokol Üyeleri	15
A. Komisyon Üyeleri.....	15
B. Çalıştay Düzenleme Kurulu Üyeleri:.....	18
C. Protokol Üyeleri:	18
3. ÇALIŞTAY PROGRAMI	19
4. GENEL SUNUŞ	20
5. SEKTÖR BAZINDA YAPILAN ANALİZLER	22
5.1 Sivil Toplumda İstihdam.....	24
5.2 Ticarete İstihdam	28
5.3 Kırsalda Gençlik İstihdamı	30
5.4 Sağlık Sektöründe İstihdam	36
5.5 Yazılı ve Görsel Medya Sektöründe İstihdam	38
5.6 Finans Sektöründe İstihdam	41
5.7 Freelance Sektöründe İstihdam	43
5.8 Ulusal-Uluslararası Kuruluşlarda İstihdam	45
5.9 Eğitim Sektöründe İstihdam	48
5.10 Danışmanlık Sektöründe İstihdam.....	51
5.11 Bilişim Sektöründe İstihdam	53
5.12 Girişimcilik Sektöründe İstihdam	55
6. SONUÇ	58

SUNUŞ

Nar Mektep Derneği'nin ilk adımları; açlık ve yoksulluk sonlandırılması, nitelikli eğitimin yaygınlaŐtırılarak yerel kalkınmaya katkı sunulması amaçlarıyla birkaç iyiliksever insanın güçlü bir irade koymasıyla 2016 yılının sonlarına doğru atılmıştı.

Nar Mektep Derneği kurucularının hiçbirisi daha öncesinde herhangi bir sivil toplum tecrübesine sahip değildi. Tamamı kamu personellerinden oluşmaktaydı. Kamu gücüyle iş yapmak, gönüllü olarak faaliyet yürütmekten çok farklıydı. Kamunun verdiği disiplin ve tecrübe ile sivil toplumun dinamik ve hür hareket kabiliyeti meyvelerini hızlıca vermeye başladı.

Bu süreç çok zorluydu; bilinmeyen ve taze bir alanda güçlü adımlar atmak yoğun bilgi ve emek gerektiriyordu.

Öncelikli olarak açlık ve yoksulluğu hedef tahtamıza koymuştuk. O yıllarda kaynak az, ihtiyaçlar sonsuzdu. Bir kaynak yaratma gereği doğmuş, bir arayışa girmiŐtik.

“Gıda bankacılığı” denilen bir terimle tanıştık. Gıda bankacılığı devletin vergi avantajı sağladığı bir alan olmasına rağmen uygulamada neredeyse yok denecek kadar azdı; büyük oranda belediyeler tarafından uygulanıyordu.

Kurumumuz, gıda bankacılığına hızlı bir giriş yaparak bugün on binlerce insana milyonlarca liralık destek oluyor. Hem ihtiyaç sahiplerine bedelsiz destek sağlanıyor hem de ülke kayıpları azaltılıyor. Gelineen noktada Nar Mektep Derneği, bu alanda ülkede söz sahibi ve uygulayıcı olan sayılı sivil toplum kuruluşlarından birisi hâline geldi.

Her ne kadar gıda bankacılığında çok aktif rol almış olsak da genç işsizliğine yönelik herhangi bir faaliyet gerçekleştirememiŐtik. Gıda bankacılığı

alanında yarattığımız etkinin, gençleri istihdama kavuşturacak sinerjiye dönüşebileceğini düşünerek bu alanda da adım atmaya karar verdik.

Pandemi sürecini avantaja çevirip dijitali çok etkin bir şekilde kullanarak evde kalınan zamanı gençler için verimli hâle getirmeyi başardık. Nar Mektep Akademi işte bu bunalmışlığın, tıkanmışlığın ve kapanmışlığın ortasında gençlere tünelin sonundaki ışık olmuştu. 77 ilimizden 1.500'ün üzerinde başvuru almıştık. Birçok akademi dönemi tamamlayarak nitelikli eğitim çerçevesinde önemli ve etkili süreçler gerçekleştirdik.

Bu süreçler, nihayetinde bir çalıştay yapılarak ihtiyaç, sorun ve hedef analizlerinin yapılmasını gerektirdi.

Gerçekleştirilen çalıştayda farklı illerden gelen katılımcılar ile farklı sektörlerin sorunlarını ele alarak çözüm önerilerini ortaya koyduk. Sonuçlar, hem akademik alanda hem de kamu kurum ve kuruluşların politika yapım süreçlerinde kullanılabilir kıymetli bir kaynak hâline gelmiştir.

Tüm katılımcılara teşekkür eder, saygılar sunarım.

Fatih BORAN

Çalıştay Düzenleme Kurulu Başkanı

PROJE TANITIMI

İsraftan İstihdama projesi, Youth Hub Western Balkans and Türkiye ağı kapsamında Nar Mektep Derneği tarafından Partners Albania, NVO Prima, Youth Alliance Krusevo, Ana and Vlade Divac Foundation ve TOG Vakfı'yla birlikte, YHB-TOG-09 referans numarası ile yürütölen bir projedir.

Projede çözümlüne katkı sunmak istenilen ana sorun, nitelikli üniversite mezunu gençlerin istihdama ve sivil toplum faaliyetlerine dahil olamamasıdır. Buradan yola çıkarak Türkiye'nin farklı illerinde yaşayan en az ön lisans mezunu 20-30 yaş aralığındaki 60 gencin istihdam olanağının artırılması ana hedef olarak görölmüştür. Projenin asıl hedef kitlesi de üniversiteden mezun olmuş fakat henüz bir işe yerleşmemiş olan NEET gençlerdir.

İsraftan İstihdama projesinde gençlere Nar Mektep Derneği'nin bir faaliyeti olan Gıda Bankacılığı örnek bir sosyal girişim olarak gösterilerek onlardan da bir proje örneği oluşturmaları istenmiştir. 10 aylık bir süreç olan projede katılımcılara, 21. yüzyıl yetkinliklerini kapsayan ve onları istihdama yaklaştıracak farklı alanlarda uzman eğitimciler tarafından nitelikli eğitimler verilmiştir. Bu eğitimlerle katılımcıların hem yetkinlik kazanmaları hem de iletişim becerilerini geliştirmeleri sağlanmıştır.

Projede toplamda 22 eğitim, alanında uzman 26 eğitimci tarafından katılımcılara verilmiştir. Eğitimlerden bazıları; İletişim Becerileri, Proje Döngüsü ve Yönetimi, CV Hazırlama ve Mülakat Teknikleri, Sosyal İnovasyon ve Girişimciliktir.

Eğitimlerin yanı sıra katılımcıların takım çalışmalarını güçlendirmek amacıyla katılımcılar, farklı konularda ekip çalışmaları hazırlamıştır. Kendilerine verilen konularda sunum yaparak etkili sunum tekniklerini de başarıyla gerçekleştirmişlerdir.

İsraftan İstihdama projesinin son faaliyeti *Ulusal Gençlik İstihdamı Çalıştayı* olmuştur. Çalıştayı'nın amacı farklı sektörlerdeki sorunları *GZFT* analizi ile tespit edip bu sorunlara çözüm önerileri sunmaktır.

Tüm katılımcılarımıza verimli ve etkin bir çalıştay gerçekleştirilmesine verdikleri katkılar için teşekkür ederim.

Feyza OCAK

Editör



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
B2B	Business to business
B2C	Business to customer
BM	Birleşmiş Milletler
GZFT	Güçlü, Zayıf, Fırsat, Tehdit
İGA	İstanbul Uluslararası Havalimanı
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
KAÇUV	Kanserli Çocuklara Umut Vakfı
KIZILAY	Türkiye Kızılay Derneği
LÖSEV	Lösemili Çocuklar Vakfı
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
NATO	Kuzey Atlantik Antlaşma Örgütü
NEET	Ne Eğitimde Ne İstihdamda
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
YEŞİLAY	Türkiye Yeşilay Cemiyeti

1. ÇALIŞTAYIN AMACI

Nar Mektep Derneği bünyesinde yoğun olarak yapılan sosyal ve kültürel faaliyetlerde, gençlerin enerjisi ve sinerjisine ihtiyaç duyulmuş olup tüm faaliyetlerde, karar sürecinden operasyonel süreçlere kadar gençlerin aktif katılımları sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu kapsamda birçok örnek proje hayata geçirilmiş, gönüllülük kavramının gücü önemli oranda hissedilmiştir.

Gelişen süreçlerde daha fazla genç katılımına ihtiyaç duyulmuştur. Bu noktada gençlerin sadece gönüllü olduğu değil, niteliksel anlamda da gelişmelerine katkı sağlayan programlar yapılmıştır.

Yapılan gençlik çalışmalarında gençlerin de mesleki deneyim eksiklikleri olduğu, işe giriş süreçlerinde zorluk yaşadıkları ve kendilerine yol haritası oluşturamadıkları gözlenmiştir. Bu nedenle eğitimi bırakmış veya tamamlamış ama istihdam olamamış (NEET) gençlerin işe giriş süreçlerinin bir şekilde kolaylaştırılması gerektiği ana gündem maddelerimizden birisi hâline geldi. Bu kapsamda hem derneğimizin temel amaçlarından birisi olan israfa mücadeleye hizmet etmesi hem de gençlerin istihdama katılmasını amaçlayan bir proje geliştirdik: İsraktan İstihdama!

Bir yıl süren projemizde kayda değer çıktılar elde edilmesinin yanı sıra gençlerin bir araya gelerek kendi sorunlarına kendileri çözüm bulmaları gerektiği fikri yoğunlaşmaya başladı.

Bu kapsamda birçok üniversite kulübünün yer aldığı, TBMM, İŞ-KUR, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumu gibi kurumların da iştirak ettiği bir çalıştay düzenlenmesi, kamu kurumlarının gençlik için ortaya

koyduğu yenilik ve imkânların tanıtılması, gençlerin hem sorunları tartışıp hem de çözümlerini ortaya koyabildikleri bir ekosistemin kurulması gerekiyordu.

Biz de Ulusal Gençlik İstihdamı Çalıştayını Ankara'da düzenledik. Görüş ve önerilerin politize olmadığı, hür iradeleriyle herkesin düşüncelerini ortaya koyduğu bir taslak oluşturduk.

Eksiğiyle, fazlasıyla katılımcılara ait olan bu çalıştay ve bu eser dileriz tüm paydaşlara istihdamın artırılması yönünde katkı sunacaktır.



2.ÇALIŞTAY YÖNTEMİ

2.1 Aşamalar

Ulusal Gençlik İstihdamı Çalıştayı 12 safhadan oluşmaktadır.

1. Çalıştayı ulaşmak istediği sonuç ve hedef kitlenin belirlenmesi,

İsraftan İstihdama projesi, NEET gençleri hedef alan bir projedir. Bu projenin bir faaliyeti olan Ulusal Gençlik İstihdamı Çalıştayı da yine NEET gençleri hedef alan bir çalıştayıdır. Çalıştayı amacı farklı sektörlerde istihdam edilmenin güçlü ve zayıf yanlarını ortaya çıkararak mevzu bahis sektör içerisindeki sorunlara çözüm bulmaktır.

2. Katılımcı başvuru ilanına çıkılması,

Geniş yelpazeli bir popülasyon oluşturmak amacıyla farklı illerden ve farklı sektörlerden katılımcıların çalıştaya dahil olması amaçlanmıştır. Bu sebeple katılımcı başvuruları için bir form oluşturulmuş, farklı sosyal medya araçlarından başvuru ilanına çıkılmıştır. Başvuru sürecinde çalıştayı içerisinde bulunduğu proje de detaylı bir biçimde herkesle paylaşılmış ve çalıştayı amacı belirtilmiştir.

3. İlgili kuruluşların temsiliyeti için farklı kamu ve kuruluşlarla iletişime geçilmesi,

Gençlere hitap edebilecek, kariyer ve istihdam alanında deneyimli uzman kurum ve kuruluşlar ile iletişime geçilip çalıştayı için temsilciler davet edilmiştir. Alanında uzman olan temsilciler çalıştayıda kendilerine ayrılan süre içerisinde gençlere sunum da yapmışlar ve kariyer alanında temsil ettikleri kuruluşlardan bahsetmişlerdir.

4. Katılımcıların seçilmesi ve iletişime geçilmesi,

Katılımcıların başvuruları, ekip üyelerimiz tarafından hiçbir ayırım gözetmeksizin özenle incelenmiş ve seçilmiştir. Çalıştay için belirlenen kontenjan sınırından dolayı çalıştayın amacına ve hedef kitlesine en uygun kişiler seçilmiş ve yine ekip üyelerimiz katılımcılar ile başvurularının kabul edildiğine dair iletişime geçmişlerdir.

5. Katılımcılara ve ilgili kuruluş temsilcilerine çalıştay hakkında bilgi verilmesi,

Çalışmaya katılacak tüm katılımcıları bilgilendirmek amacıyla sosyal medya üzerinden ortak bir grup kurulmuş, bu grup üzerinden çalıştay programı ve akışı hakkında bilgi verilmiştir.

6. Şehir dışından gelen katılımcıların ulaşım ve konaklamaya yönelik ihtiyaç analizlerinin yapılması,

Çalışmaya şehir dışından katılacak tüm katılımcılar ile birebir iletişime geçilip ulaşım ve konaklamaya dair ihtiyaç analizi yapılmıştır. İhtiyaç analizinde NEET gençlere öncelik verilmesi amaçlanmıştır.

7. NEET katılımcıların bilet ve konaklama çözümlerinin sunulması,

İhtiyaç analizi yapıldıktan sonra, belirlenen katılımcıların proje bütçesi dahilinde ulaşım ve konaklama masrafları kurumumuz tarafından karşılanmıştır.

8. İlgili kurum temsilcilerinin genç istihdamına yönelik sunumları,

Çalışmaya davet edilen farklı kurum ve kuruluşları temsilen gelen yetkililer, NEET gençlere yönelik, istihdam ve kariyer konularında konuşma gerçekleştirmişlerdir. Temsil ettikleri kurumları gençlere tanıtmakla beraber farklı kariyer olanaklarından da bahsetmişlerdir.

9. Sektörlerin GZFT analizlerinin yapılması,

12 farklı sektörün bulunduğu çalıştayda, her grupta bir moderatör eşliğinde sektörün güçlü ve zayıf yönleri, fırsatları ve tehditleri belirlenmiştir. Grup üyeleri, belirli bir süre içerisinde tartışarak ve ortak bir karara vararak belirlediği maddeleri grubun moderatörü vasıtasıyla yazıya geçirmişlerdir.

10. Sektörlerin istihdam sorunları ve çözüm önerilerinin tartışılması,

Grup üyeleri, 12 farklı sektördeki istihdama karşı sorunları belirlemiş ve her soruna yönelik çözüm önerilerini tartışmışlardır.

11. Çalıştay ön raporlarının toplanması,

Çalıştay için ayrılan süre sona erdiğinde ekip üyelerimiz tarafından masalara dağıtılan raporlar birleştirilmek ve sonuç hâline getirilmek amacıyla toplanmıştır.

12. Çalıştay sonuç raporunun hazırlanması ve yayımlanması.

Çalıştayda toplanan tüm bilgiler İsraktan İstihdama proje ekibi tarafından toparlanarak rapor hâline getirilmiştir. Çalıştayda her masadan alınan belgeler detaylandırılıp birleştirilmiştir. Raporunda tüm komisyon ve düzenleme kurulu üyelerinin isimleri geçmektedir. Hazırlanan rapor, tüm alanlarda kullanılabilir nitelikli bir kaynak hâline getirilip herkesle paylaşılmıştır.

2.1 Çalışma Konuları

A. Sektörün GZFT Analizi

Çalıştayda farklı sektörlerdeki işsizlik sorunlarının ele alınabilmesi için her sektörün ayrı ayrı GZFT analizinin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Analizler her çalıştay masasının kendi bölümünde açıklanarak yer almıştır.

B. Sektördeki İstihdam Sorunları

Sektördeki istihdam sorunlarının incelenmiş ve tespit edilmiş olup bu sorunlar her sektörün kendi masasında açıklanarak yer almıştır.

C. Sektördeki Çözüm Önerileri

Sektördeki istihdam sorunlarına yönelik çözüm önerileri, ilgili çalıştay masalarında açıklanarak yer almıştır.

2.3 Grup Dağılımları

Her grupta, raporlamayı yapan bir “grup moderatörü” görev almıştır. Grup moderatörü sektörü tanıyan, deneyimli kişiler tarafından seçilmiştir.

Her grubun moderatörü tarafından, üzerinde durulan konular ve grup katılımcılarının yazılı notlarına dayanarak hazırlanan masa raporlarının; çalıştay taslak raporu ile birleştirilmesi sonucunda ön rapor taslağı hazırlanmıştır.

Grup dağılımları ve katılımcıların hangi grupta yer alacağı, her masada tüm disiplinlerden görüş beyan edebilmesini sağlayacak şekilde oturma planı ile yapılmıştır. Katılımcılardan başvuru formunda ilgili oldukları masaları seçmeleri istenmiş olup dengeli dağılım gösterilmesi amacıyla gruplar ekibimiz tarafından belirlenmiştir.

Tüm konular aynı anda ve 12 grup hâlinde tartışılmak üzere yapılandırılmıştır.

2.4 Paylaşım ve Şeffaflık

Çalışmaların başlangıcından itibaren ilgili tüm tarafların görüşleri alınmıştır.

Çalıştay Sonuç Raporunun ilgililerle paylaşılması ve internet sitesinde yayınlanması planlanmıştır.

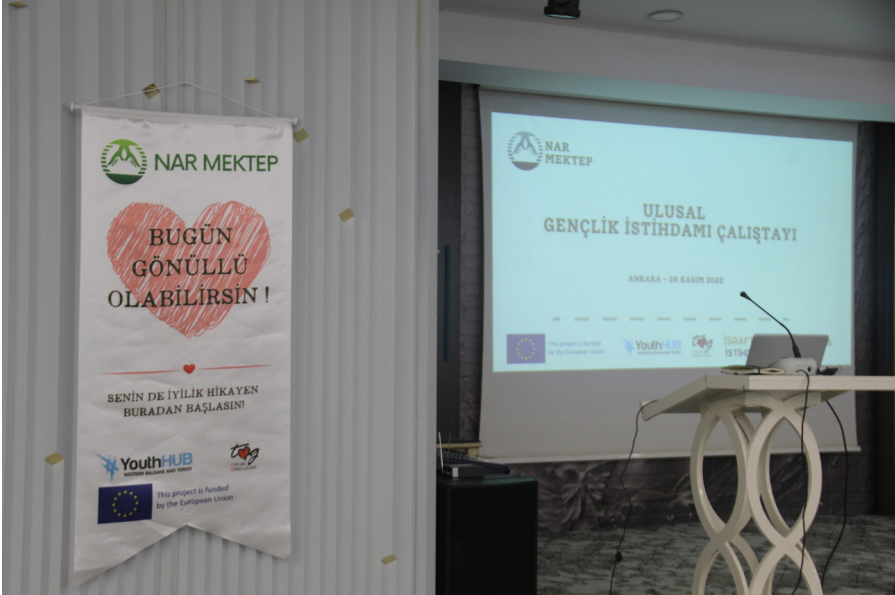
2.5 Çalıştay Komisyon, Düzenleme ve Protokol Üyeleri

A. Komisyon Üyeleri

- | | |
|---|---------------------|
| 1. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Ahmet Berke Karataş |
| 2. Başkent Gençlik Meclisi | Ali İmran Kazan |
| 3. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Alperen Öncel |
| 4. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Arda Furkan Sucu |
| 5. İŞ-KUR | Aslı Çoban |
| 6. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi | Ayşe Yaman |
| 7. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi | Ayşegül Demirtaş |
| 8. Nar Mektep Derneği | Bahadır Güler |
| 9. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Betül Orhan |
| 10. Sağlık Bilimleri Üniversitesi | Betül Tösten |

- | | |
|--|---------------------|
| 11. Başkent Üniversitesi | Beyza Yılmaz |
| 12. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi | Beyzanur Koyuncu |
| 13. İstanbul Gelişim Üniversitesi | Burak Azbağ |
| 14. Başkent Gençlik Meclisi | Candan Kıрма |
| 15. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Ceren Parlak |
| 16. Erciyes Üniversitesi | Dilan Geçer |
| 17. Marmara Üniversitesi | Elif Bolat |
| 18. Ankara Üniversitesi | Emine Muradoğlu |
| 19. İnönü Üniversitesi – GSB | Erdi Dalhançer |
| 20. TED Üniversitesi | Eren Memişoğlu |
| 21. Gençlik ve Spor Bakanlığı | Eylem Kalender |
| 22. Atatürk Üniversitesi | Eylem Şener |
| 23. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Fatih Tokgöz |
| 24. Bingöl Üniversitesi | Gazal Aydoğdu |
| 25. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı | Güldane Serçemeli |
| 26. Atılım Üniversitesi | Gülen Tokay |
| 27. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Gürcü Elif Keklikçi |
| 28. Başkent Gençlik Meclisi | Halil Ecer |
| 29. Gazi Üniversitesi | Handenur Kesat |
| 30. Bingöl Üniversitesi | Hasım Han |
| 31. Ankara Üniversitesi | Hediye Cerit |
| 32. İstanbul Üniversitesi | Hilal Eker |
| 33. Başkent Gençlik Meclisi | Hilal Gedik |
| 34. Mardin Artuklu Üniversitesi | Hogır Neseboğlu |
| 35. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Hüseyin Can Tümer |
| 36. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi | İrem Urfalıoğlu |
| 37. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi | İsmail Kula |
| 38. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Kübra Yıldız |
| 39. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi | Mariye Budak |
| 40. Çankaya Üniversitesi | Mehmet Gülsoy |
| 41. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Mehtap Çelik |
| 42. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Melike Sivri |

- | | |
|--|-----------------------|
| 43. Sağlık Bilimleri Üniversitesi | Melis Dağcı |
| 44. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Mert Eyüboğlu |
| 45. İnönü Üniversitesi | Mert Taş |
| 46. Ankara Üniversitesi | Merve Al |
| 47. Orta Doğu Teknik Üniversitesi | Merve Altıntaş |
| 48. Nevşehir Üniversitesi | Merve Bozdemir Akçıl |
| 49. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Merve Özsoy |
| 50. Eskişehir Anadolu Üniversitesi | Merve Sağışan |
| 51. İŞKUR | Mesut Çebi |
| 52. Hacettepe Üniversitesi | Murat Altunbezer |
| 53. Nar Mektep | Necip Nabi Yıldırıncı |
| 54. Ankaranın Sesi Haber | Nedim Çalapkulu |
| 55. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Nuran Kocabey |
| 56. Atatürk Üniversitesi | Pınar Şendikici |
| 57. Hacettepe Üniversitesi | Rabia Selin Güler |
| 58. Smart Projects Academy | Ramazan Kırmızı |
| 59. Ondokuz Mayıs Üniversitesi | Raziye Aydın |
| 60. Yalova Üniversitesi | Samet Bölükbaş |
| 61. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Samiye İbiş |



62. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Senem Buse Kılıçarslan
63. Ankara MS Derneği	Sümer Boysan
64. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Sümeysra Şengül
65. Marmara Üniversitesi	Şeyda Bakırcan
66. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Şeyma Demirci
67. Gazi Üniversitesi	Şule Nur Atasoy
68. Başkent Gençlik Meclisi	Uğurcan Deniz Soysal
69. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	Zeynep Arslan
70. Yakın Doğu Üniversitesi	Zeynep Günaydın
71. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Nazife Dinlemez
72. Başkent Gençlik Meclisi	Mert Önem
73. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	Hülya Barbaros
74. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Kübra Cömert

B. Çalıştay Düzenleme Kurulu Üyeleri:

Fatih BORAN	Başkan
Aybars BİLDİK	Proje Koordinatörü
Feyza OCAK	Ana Moderatör / Editör
Zeynep GÜNAYDIN	Üye
Ecem DOĞANTEKİN	Üye
Merve ALTINTAŞ	Üye
Mustafa ÖZER	Üye

C. Protokol Üyeleri:

Zeynep YILDIZ	TBMM
Metin KARAMAN	MYK
Ahmet UZAK	GSB
Esra TOSUN	İGA
Güner TULCA	E. Eğitimci
Fatih BORAN	Nar Mektep
Feyza OCAK	Burgeon Hub

3. ÇALIŞTAY PROGRAMI

26 KASIM 2022

13:30 Kayıt / alıŐtay Programı Hk. Bilgilendirme

14:00-14:10 AçılıŐ KonuŐmaları

Fatih Boran / Nar Mektep Derneği Yönetim Kurulu Başkanı

14:10-14:20 Mevcut Durum, Proje Tanıtımı

Feyza Ocak / Nar Mektep Akademi Proje Koordinatöru

14:20- 14:50 Protokol KonuŐmaları

Sn. Ahmet Uzak / GSB Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sn. Metin Karaman / Mesleki Yeterlilik Kurumu

Sn. Zeynep Yıldız / TBMM

14:50-15:20 Kahve Molası

15:20-17:00 Grupların alıŐması

1. Grup: Kırsalda Genç İstihdamı
2. Grup: Eğitim Sektöründe İstihdam
3. Grup: Sivil Toplumda İstihdam
4. Grup: Bilişim Sektöründe İstihdam
5. Grup: Freelance İstihdam Olanakları
6. Grup: Toptan, Perakende/E-ticaret, DıŐ ticaret Sektöründe İstihdam
7. Grup: Sağlık Sektöründe İstihdam
8. Grup: Finans Sektöründe İstihdam
9. Grup: Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlarda İstihdam
10. Grup: Yazılı ve Görsel Medya Sektöründe İstihdam
11. Grup: Danışmanlık Hizmetlerinde İstihdam
12. Grup: Girişimcilik

17:00-17:30 Grup moderatöru tarafından çalışma grubu raporlarının hazırlanması

17:30 alıŐtay SonuÇ Raporunun Sunulması ve Kapanış

4. GENEL SUNUŞ

Ulusal Gençlik İstihdamı Çalıştayı, Nar Mektep Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Fatih Boran'ın açış konuşması ile başlamıştır.

Nar Mektep Derneği Denetim Kurulu Üyesi ve Proje Koordinatörü Sn. Aybars Bildik tarafından çalıştay programına katılım gösteren kuruluşlar ve bireysel katılımcılar tanıtılmış; çalıştay masalarının görev ve sorumlulukları aktarılmıştır.

İsraftan İstihdama Proje Koordinatörü ve Çalıştay Ana Moderatörü Sn. Feyza Ocak tarafından İsraftan İstihdama projesinin kapsamlı bir tanıtımı yapılmıştır. Projenin çıktıları ile mevcut durum analizi katılımcılar ile paylaşılmıştır.

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Gençlik Organizasyonları Daire Başkanı Sn. Ahmet Uzak tarafından yapılan konuşmada; çalıştayın önemi vurgulanmış ve gençlik istihdamının Türkiye'nin geleceği için ne kadar önemli olduğunun altı çizilmiştir. Sn. Uzak, 21.yy yetkinliklerinin kazanılması gerekliliğini bir kez daha vurgulamıştır.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkan Yardımcısı Sn. Metin Karaman, konuşmalarında çalıştay sonuçlarının uygulamaya geçmesinin önemine değinerek gençlerin kariyer planlamalarını oluştururken inovatif düşünceleri gerektiğini vurgulamıştır.

TBMM 27. Dönem Ankara Milletvekili ve Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Üyesi Sn. Zeynep Yıldız, konuşmalarında çalıştay fikrinin ve gündeminin önemini vurgulamıştır. NEET gençliğin istihdamı için yapılan çalışmalardan bahsederken, bu çalışmaların devlet politikası oluşturmada önemli bir rol oynadığını katılımcılara aktarmıştır.

Genel olarak alıştay programında belirtilen ilgili kamu kurum ve kuruluş temsilcilerinin yaptıkları konuşmalarda; gençlik istihdamı alanındaki sorunlar, çözüm önerileri ve grup çalışmalarına katkı sağlayan görüşlere değinilmiştir.

Programın devamında alıştay komisyonu üyeleri tarafından kendi sektörlerine ait analizlerin yapılması, gençlik istihdamının sektördeki yeri ve önemi ile sorun ve çözüm önerilerinin tespit edilmesi sağlanmıştır.

Ulusal Gençlik İstihdam alıştayı, İsraktan İstihdama Proje Koordinatörü Sn. Feyza Ocak tarafından yapılan kapanış ve teşekkür konuşması ile sona ermiştir.



5. SEKTÖR BAZINDA YAPILAN ANALİZLER

Gençlerin farklı sektörlerde yaşadıkları problemler, gerek iş hayatına giriş sürecinde gerekse istihdamda tutunabilmelerini kapsayan geniş bir temayı oluşturmaktadır.

Günümüzde gençlerin istihdama katılımlarındaki eksikliklerin çok çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepleri pandemi sürecinin tetiklemesiyle birlikte küresel ölçekte NEET gençlerin istihdamında azalan bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Ayrıca gençler düşük ücretler, geçici zamanlı ve kısa süreli sözleşmeli yarı zamanlı işlerde iş ve özel hayatları arasında sıkışmış durumdadırlar. (**Uluslararası Çalışma Örgütü-International Labour Organisation**), <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth-employment/lang--tr/index.htm>, Erişim Tarihi: 12.09.2023).

DİSK'in yayınladığı 2021 tarihli rapora göre, dar tanımlı genç işsizlik oranı %25,3 olarak belirlenirken; geniş tanımlı genç işsizlik oranı %42,7 olarak belirlenmiştir.¹

Bu göstergelerle birlikte NEET gençlerde giderek artan işsizlik oranlarının düşürülmesinde yeni çalışmalara, yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu bağlamda; bilişim, danışmanlık, eğitim, finans, serbest zamanlı çalışma, girişimcilik, sağlık, tarım, yazılı ve görsel medya, ticaret, sivil toplum, ulusal ve uluslararası kuruluşlar gibi çeşitli sektörler içerisinde genç istihdamında yaşanan sorunların ve çözüm önerilerinin ele alındığı çalıştay gerçekleştirilmiştir.

1- DİSK/Genel-İş Sendikası, "Türkiye'de Genç İstihdam Raporu, Temmuz 2021", s. 3.

Çalıştay programının çıktısında aşağıdaki sonuçlara varılmıştır;

- Ülkemizde üniversite sayısının artmasına karşılık işsizlik oranlarında bir azalma görülmemesi, genç istihdamına yönelik sorunların kaynağında yalnızca eğitim kurumlarının sayısının artırılmasının yeterli olmadığını göstermektedir. İstihdama girişin kolaylaşabilmesi için ilgili sektörler ile eğitim kurumlarının birlikte çalışması, sektörün ihtiyacına yönelik nitelikli bireylerin mezun edilebilmesi sağlanmalıdır.
- Üniversitelerdeki eğitim kalitesinin sürekli olarak artırılması gerekmektedir. Ayrıca eğitim sisteminin 21. yy ihtiyaçlarına göre revize edilmesi gerekmektedir.
- Kamu desteği sektörler için farklılık göstermektedir. Örneğin tarım sektörüne harcanan kaynak ile sanayi sektörüne harcanan kaynak arasındaki fark, kırsalda genç istihdamının sağlanması yönünde yetersizliğe yol açabilmektedir.
- Kültür-sanat alanına verilen desteğin yeterli olmaması da benzer bir örnek olarak önümüze çıkmaktadır. Kaynak farklılıklarından dolayı, gençlerin eğitimini aldıkları meslekleri icra edememeleri ve beraberinde ekonomik kaygılardan ötürü farklı sektörler yöneldikleri de görülmektedir.
- Teknik ve mesleki liselerin sayıları da yeterli görülmemektedir. Bu da farklı iş kollarının gelişebilmesini engellemekte olup, bu durum sektör temsilcileri tarafından sıklıkla ifade edilmektedir.
- Yüksek enflasyon ve alım gücünün değerinin düşmesi gençleri, gelecek kaygısı ve umutsuzluğa sürüklemektedir. Düşük ücret seviyeleri gençlerin bir kısmının iş bulma çabasını sürdürmemesine neden olmaktadır. Büyük bir kısım ise düşük ücretli, yarı zamanlı, aldığı eğitimden farklı, kayıt dışı ve sendikası olmayan işlere yönelmektedir.
- Sektörlerde kadın istihdamı oranı erkek istihdamından daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Dolayısıyla siyaset, mühendislik, bilim gibi özellikle erkeklere atfedilen alanlar başta olmak üzere her sektörde kadınların varlığı teşvik edilmeli ve kamu politikalarıyla, sivil toplum ve özel sektör iş birliğiyle “Cam Tavan Sendromuna” yönelik uygulamaların önüne geçilmesi gerekmektedir.

- İstihdam alanında rekabetin boyutlarında da değişiklik yaşandığı görülmektedir. İşe giriş süreçlerinde yalnızca bir yükseköğretim kurumu mezunu olmak veya bir yabancı dil bilmek yeterli olmamaktadır. Günümüzde istihdam edilecek kişilerden olması gerekenden daha fazla yetkinlik talep edilmektedir. İş başvurularında, birden çok kişinin iş yapma kapasitesine uygun olan yetkinliklerin tek bir kişiden istenmesi, istihdam edilmek isteyen kişi üzerindeki sorumluluğu arttırmaktadır. Beklenen bu yetkinliklerin öğrenilebilmesi kapsamındaki fırsat eşitsizliği de önemli bir etkidir.
- Engelli bireylere yönelik istihdam alanı dar ve yetersiz kalmaktadır. Bu durum; fırsat eşitsizliğine örnek olarak gösterilmektedir.
- Gençlerin deneyim kazanmasına ve sektörleri tanımalarına yönelik gerek kamu sektöründe gerek özel sektörde staj imkânlarının genişletilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte staj yapma koşulları, işe alınma koşullarıyla aynı seviyede olmamalı, staj yapmanın öncelik hedefinin deneyim kazanmak ve öğrenmek olduğu unutulmamalıdır.

5.1 Sivil Toplumda İstihdam

Bölüm Katılımcıları

İrem Urfaloğlu (Moderatör)

Hilal Eker

Ceren Parlak

Gazal Aydoğdu

Rabia Selin Güler

Burak Azbağ

Uğurcan Deniz Soysal

Sektör Analizi

Sivil toplum, güçlü yönleriyle aktif yaşamın içerisindeki en önemli aktörlerden birisidir. Sivil toplum içerisinde yer alan bireyler, her alanda günceli takip eden ve bunlara karşı *farkındalık seviyeleri yüksek* kişilerden oluşmaktadır.



Farkındalık seviyesi yüksek bireyler de *sosyal ve disiplinler arası ilişkilerini* sağlam temellerle kurup sürekli olarak bu ilişkileri geliştirebilmektedirler.

Sivil toplum, bireylere *nitelikli bir iletişim ve koordinasyon ağı* sağlayarak bireylerin kariyer gelişimlerinde onlara destek olmaktadır. Bu ağla birlikte bireyin kişisel gelişimine destek olacak faaliyetler de gerçekleştirmektedir. Kariyer için gerekli olacak *deneyim* sivil toplum sayesinde elde edilebilmektedir. Sivil toplum bünyesinde yapılan her türlü gönüllü faaliyetler de bu deneyim içerisine girmektedir.

Sivil toplum kuruluşları tüm faaliyetlerini şeffaflık ilkesine dayanarak gerçekleştirirken bireylere de sistemlerini *şeffaf olarak* açabilmektedir. Kamu ve özel sektör arasında köprü görevi gören sivil toplum kuruluşları her iki sektöre de katkı sağlamaktadır. Toplum yararına olan sivil toplum faaliyetleri bireyleri *duygusal yönden tatmin* etme rolünü de üstlenmektedir.

Birçok farklı alana yayılan sivil toplumun güçlü yönlerinin yanında kırılğan olduğu durumlar da bulunabilmektedir.

Odak noktasını ve hareket alanını bilemeyen kişiler dahil oldukları sivil toplum içerisinde bir *karmaşayla* karşı karşıya kalabilmektedir. Odak noktasını bulamayan, bulunduğu yerdeki amacına henüz ulaşamamış insanlar ise bulunduğu yere karşı *aidiyet duygusu* besleyememektedirler.

Bireyler sivil toplum içerisinde *kendilerine ait bir kimlik* oluşturmaktadırlar ve gerçekleştirdiği faaliyetler ve elde ettiği deneyimler nedeniyle bu kimliğin dışına çıkamamaktadırlar. Bu kimliğin dışına çıkmak istense de bireyler hem kendi *yetkinliklerini yeterli görmediği* için hem de *sivil topluma karşı yeterli destek olmadığını* düşündüklerinden dolayı verdikleri emeğin karşılığını alamadıklarını düşünmektedirler.

Sivil toplumda yer almak, *esnek zaman ve esnek ücret* gibi özellikleri de beraberinde getirmektedir. Sivil toplum, bu çalışma şartları ve belirli sürelerde popüler olan konular üzerine odaklanır. Dolayısıyla bir *sürdürülebilir* sistem hâline gelememektedir. Ayrıca sivil toplum alanında yer alan çalışan sayısının azlığı nedeniyle sivil toplum çalışanlarının sadece bir alanda değil, *birkaç farklı alanda bilgi sahibi olmaları* beklenmektedir. Bu nedenle çalışanlar herhangi bir uzmanlık alanında derinleşemedikleri için sektörel gelişme gerçekleştirememekte, yeni çıkan fikirler olgunlaştırılmamaktadır. Aynı zamanda nitelikli işgücünün yetişme imkânı da bulunmamaktadır.

Sivil toplumun kırılğan durumlarının yanında sunduğu fırsatlara da değinilmelidir.

Genel olarak sivil toplum alanında istihdam konusuna baktığımızda sivil toplum göreceli olarak kişiye *iyi bir iletişim ve iş birliği ağı* sağlayabilmektedir. Bireyler kurdukları bu ağ sayesinde iş ve kaynak geliştirme konularında daha aktif çözümler bulabilmektedir. Aynı zamanda bu ağ sayesinde iş değişikliğinin de kolaylıkla sağlanabildiği ifade edilmektedir.

Esnek çalışma saati iş yaşamında çalışanları tedirgin etse de sivil toplum sektöründe *esnek çalışma saatlerinin* bireye daha kullanışlı bir zaman dilimi sunduğu, bu durumun birçok farklı konuda avantaj ve katkı sağladığı düşünülmektedir.

Bunun yanında bireye *deneyim* kazandırarak yeni iş alanlarına imkân sağlamaktadır. Birey birçok konuda bilgi sahibi olurken kendi *farkındalığını da kazanarak* uzman seviyesine gelebilmektedir. Farkındalık sahibi bir birey, *kendini tanımada ve gelişimini takip etmede* sivil toplumdan faydalanabilmektedir.

Sivil toplum kuruluşları farklı yaş, eğitim ve kültür seviyesi, dinî ve siyasi görüşten insanların birlikte bulunabileceği bir alan olduğundan bazı durumlarda zorluk yaşanabilmektedir. Bu zorlukların aşılabilmesi için bireylerin

diğerlerine karşı hoşgörülu olmalarına ve empatiyle iletişim kurmalarının sağlanmasına ynelik plan ve programlar yapılmalıdır.

Sivil toplum kuruluşları insanların belirli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla bir araya geldikleri, kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Sivil toplum faaliyetleri genellikle gönüllü bireylerin aynı ve fiziki katkılarıyla gerçekleşebilmektedir. Bu durumda sivil toplum yöneticileri gönüllülerden çok fazla beklenti içerisinde olabilmekte ve gönüllü bireyler, bazı zamanlarda emek sömürüsü altında oldukları kanaatine varmaktadırlar. Böyle sorunlarla karşılaşılmaması için her sivil toplum kuruluşunun gönüllü politikasının olması, iş ve ilişkilerin bu politikaya göre tesis edilmesi gerekmektedir.

Sivil toplumun toplumda daha iyi bir seviyeye gelmesi ve insanların bu alandaki bilgilerini daha fazla geliştirmek amaçlı *sivil toplum politikası* geliştirilmelidir. Buna ynelik olarak da sivil topluma dair mevzuatlarda daha çok uygulamaya ynelik faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Bireylerin bu alandaki farkındalık seviyelerini artırarak toplumun refah seviyesi de arttırılabilir. Bu alanda da gençler en önemli hedef kitlesi olabilir. Gençlerin en çok buldukları platformlar olan üniversiteler ile iş birliği yapılarak üniversite kulüpleri ile iletişim kurulabilir. Gönüllülük kavramı, sivil toplumun temel kavramlarından biri olmakla birlikte sivil topluma girecek kişilere, daha sonrasında sorun çıkmaması amacıyla *gönüllülük ile alakalı bilgi verilmesi* gerekmektedir. Üniversitelerde seçmeli ders olarak gönüllülük verilmelidir. Öğrenciler, sivil toplum deneyimi kazanmaları için teşvik edilerek üniversite kulüpleri daha özerk yapılara dönüştürülebilir.

Sivil toplumun daha fazla sürdürülebilir faaliyetler gerçekleştirmesi amacıyla kamu kurumları ile iş birliği kurulabilir. Devlet kuruluşları hibe veya farklı destekler ile öğrencileri sivil toplum kuruluşlarına teşvik etmelidir.

Öğrenciler sivil toplum hayatına lise seviyelerinde başlatılmalı ve onlara *hak bilinci* kavramı teoride ve uygulamada öğretilmelidir.

5.2 Ticarete İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Erdi Dalhançer (Moderatör)

Zeynep Arslan

Nuran Kocabey

Samet Bölükbaş

Candan Kırma



Sektör Analizi

Ticaret sektörü, üretilen mal ve hizmetlerin bir bedel karşılığında alınıp satıldığı bir alandır. Ekonomik değeri olan her ürün ve hizmet, ticari faaliyete konu olduğu için sınırsız içerik, hacim ve veriye dayanmaktadır. Bu nedenle bu alanda çeşitli yaşlarda, nitelikte ve meslekte iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Ticaret sektörü, farklı birçok konuyu içerisinde bulunduran, bu konularla iş yapılabilen *multidisipliner* bir alandır. Bu multidisipliner alandan faydalanan bireyler, sektörde *araştırmacı* tarafını da geliştirerek birçok farklı konuda hem bilgi sahibi olabilmekte hem de *farkındalık seviyesi yüksek* bireyler hâline gelebilmektedir.

Sektörde iş alanlarına göre farklı çalışma sistemleri uygulanmaktadır. Bireylere serbest çalışma imkânı sunmakla birlikte sektör içine dahil olma noktasında herhangi bir *yaş sınırı bulunmamaktadır*. Bu sektörde işe bağlı olarak bir *düzen ve devamlılık* söz konusudur.

Ticaret alanında insan temelli ilişkilerin çok fazla olmasından dolayı birey, iletişim alanında dil bilgisini geliştirerek kendi gelişimine de katkı sağlayabilir. Bu katkı ile de kendi alanlarında veya farklı sektörlerden iyi bir *iş birliği* kazanabilir. Ticaret sektöründe bireylerin, gelişimlerini devamlı arttırarak *statü kazanma* imkânı da bulunmaktadır.

Ticaret sektörü birçok mal ve hizmet alanını kapsamaktadır. Bu durum rekabetin var olduğunu ve sürekli olarak bir *inovasyona* ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. İnovasyon ise yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Bu şekilde gerçekleşen sürdürülebilir üretim toplumun refah seviyesini arttırabilir.

Bu avantajların yanında ticaret sektöründe yapılan işe göre gelir elde edildiğinden dolayı kitle arasında *gelir eşitsizliği* söz konusu olabilmektedir. Esnek çalışma saatleriyle birlikte birey, *kişisel ve profesyonel hayatı birbirinden ayırmakta* zorluk çekebilmektedir. Bu sektörde bilgi kirliliği ve *yatırım maliyetinin* yüksek olmasından ötürü bireyler *risk almakta* zorlanabilir. Bu da bu sektöre olan *güvenin azalmasına* neden olmaktadır. Ayrıca ticaret alanında bireyler emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünmektedirler.

Ticaret sektörü, herhangi bir özel alanda deneyim gerektirmediğinden dolayı bu alana karşı ilgisi olan herkes bu işin içerisinde yer alabilir. Bu da *rakiplerin artmasına* neden olmaktadır. Ayrıca gerekli bilgi sahibi olmayan insanların ticaret alanında işler gerçekleştirilmesi bazen *iş güvensizliğini* de doğurabilmektedir.

Rakipler, toplumun ihtiyaç ve isteklerine göre üretim ve satış yapmak için planlamalar yapmaktadır. Fakat toplumda yaşanan *global krizler* belirli sürelerde yaygın olan istek ve ihtiyaçları hızlıca değiştirmektedir. *Trendlerin hızlı değişmesi* de üretimin sürekli olarak değişmesi ve dönüşmesi anlamına gelmektedir.

Bireyler üretim gerçekleştirirken veya ticaret yaparken aslında bir girişimci hâline gelmektedirler. Ticaret sektörü alım-satım işleri ile iç içe olduğundan çalışanların *girişimcilik* özellikleri zamanla ortaya çıkmaktadır.

Genç yaşta ticarete atılacak kişiler, piyasa öngörüsüzlükleri nedeniyle ticaret sektörüne karşı *güvensizlik* yaşamaktadırlar. Bu güvensizliği en az seviyeye indirebilmek amaçlı, sektördeki başarılı insanlar ile yeni girişimciler bir araya getirilip bilgi aktarımı yapılmalıdır. Deneyimli kişilerin yeni girişimcilere *mentorluk desteği* sağlayan bir mekanizma kurulmalıdır.

5.3 Kırsalda Gençlik İstihdamı

Bölüm Katılımcıları

Pınar Şendikici (Moderatör)

Hasım Han

Betül Orhan



Sektör Analizi

Türkiye'nin üretim alanlarının genişliği, bitki ve hayvan çeşitliliğinin fazla olması büyük bir üretim hacmi oluşturmaktadır. Doğal kaynak çeşitliliğinin yanı sıra farklı ürün desenine yönelik üretim imkânının olması, bölgelerin tarıma dayalı sanayiye uygunluğu, tarım sektöründe nitelikli işgücüne daha fazla ihtiyaç duyulması, tarım işletmelerinde hiyerarşik yapının bulunmama-

sı gibi fırsatlar tarım sektörü açısından söz konusudur. Sunduğu fırsatlara rağmen tarım sektörü kırsaldaki emek yoğun çalışma koşulları, mevsimlik çalışma düzeni nedeniyle fırsat maliyetinin düşüklüğü, sosyal imkânların kısıtlılığı gibi olumsuz özelliklere de sahiptir.

Tarımsal faaliyetlerde toprak varlığına bağlı olarak gerçekleştirilen üretimde kullanılan araziler genellikle miras yoluyla edinilmektedir. Kırsal kesimde ailedeki nüfusun kalabalık olması nedeniyle *kişi başına düşen arazi varlığı* yıllar itibariyle azalış göstermektedir. Bu nedenle yeterli işletme büyüklüğünün sağlanamaması gençlerin diğer sektörlerde istihdama yönelmesine neden olmaktadır.

Kırsal alanlarda özellikle bitkisel üretim süreçlerinde emek yoğun çalışılmakta ve günlük yevmiyeler üzerinden ücretlendirme yapılmaktadır. Mevsimlik elde edilen gelirler ile yıl boyunca geçimlerini sağlamak zorunda olan gençler diğer sektörlerdeki ücret düzeyine kıyasla tarım sektörünün düşük kalması nedeniyle bu alanda çalışmayı tercih etmemektedirler.

Düşük gelirin yanı sıra tarım işletmelerinde yevmiye usulü çalışma koşulları nedeniyle işverenler *sosyal güvenlik* faaliyetlerinin neden olduğu vergi yükünden kaçınmak istemekte ve işçi bildirimleri için zaman ayırmamaktadırlar. Tarım işletmelerindeki uygulama gençlerin sosyal güvence imkânlarının kısıtlanması nedeniyle istihdamı olumsuz etkilemektedir.

Çiftçiliğin bir *meslek* olarak algılanmayışı gençlerin bu alanda istihdam edilme isteklerini negatif yönde etkilemektedir. Statü arayışı ve meslek tanımlamaları bir mesleğin icra edilmesinde önemli olduğu için tarımsal üretimle ilgili çalışma alanları gençleri cezbetmemektedir.

Özlük haklarının korunmasına katkı sağlayacak şekilde geliştirilmiş sendikal faaliyetler tarımsal üretimde istihdam edilen kişiler için yetersizdir. İşgücü örgütlenmesi tarım sektöründe düşük olduğu için; adil olmayan gelir dağılımı, sosyal güvencesiz çalışma, haksız rekabet, kayıt dışı istihdam tarım sektöründe yüksektir.

Tarımsal faaliyetlerden birim alanda elde edilen gelirin düşük olması nedeniyle işletmeciler girdi maliyetlerinden tasarruf etmeye odaklanmaktadırlar. Dolayısıyla işgücü maliyetinden kısma çabası daha düşük ücretle çalışmaya razı olan Afgan ve Suriyeli işgücü başta olmak üzere *yabancı kökenli* çalışan-

ların tarım sektöründe yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kırsal alandaki gençler nüfus farklı iş imkânları için kentsel alanlara göç eğilimi göstermektedirler.

Gençlerin sadece gelir odaklı olarak kırsal alanda yaşamaları beklenemez. Kırsal alanda okul, sağlık ocağı, halk eğitim merkezleri, sosyal tesisler, park ve rekreasyon alanları gibi *kamu hizmetlerinin* zayıf olması; gençlerin kırsal alanda çalışma ve ikamet etme isteklerini olumsuz etkilemektedir.

Kırsal alanlar *kültürel özellikler* nedeniyle daha çok kapalı toplum yapısındadır. Bu durum gençler açısından kuşak çatışmalarının yaşanması, yeniliklerin benimsenmesi bağlamında toplumla uyum sağlanamaması, fırsat eşitliklerinden yararlanılamaması gibi sorunlara neden olmaktadır. Bu durum istihdam alanı olsa bile gençlerin kırsalda kalma isteklerini olumsuz etkilemektedir.

Kırsal alanlardaki sosyo-ekonomik yapı, lojistik imkânların yetersizliği ve bazı bölgelerdeki coğrafi yapının uygun olmaması nedeniyle *bilgiye erişim* kısıtlıdır. Genel olarak kırsal alanlarda eğitim düzeyinin düşük olması da bilginin kullanımı ve nitelikli çalışan açısından sınırlayıcıdır. Yeterli bilginin olmaması ya da sahip olunan bilginin kullanılamaması mevcut kaynakların ve fırsatların gençler tarafından değerlendirilmesine engel olmaktadır.

Kırsalda üretim süreçlerinde *kadın işgücünün* yoğun olmasına rağmen kayıtlı kadın istihdamı çok azdır ve kadın emeğinin görünürlüğü düşüktür. Ekonomik olarak görünürlükleri düşük olmasının yanı sıra bu kadınların sosyal güvence imkânına erişimleri yoktur ya da dolaylı yollardan (eşleri ya da babaları aracılığıyla) sosyal güvence imkânlarına erişebilmektedirler.

Kırsal alanlarda genellikle ataerkil aile yapısı olduğundan *toplumsal cinsiyet eşitliği* dikkate alınmaz. Miras hukukunun kadının aleyhine olması, kültürel özellikler bakımından kadınların araziler üzerinde söz sahibi olmaması, bazı bölgelerde kadın istihdamı ve eğitimi açısından toplumsal bakış açısının sınırlayıcı olması kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir.

Kırsalda yeni bir iş kurmak ve üretim yapabilmek için arazi, alet/ekipman ve yeterli düzeyde *işletme sermayesine* ihtiyaç duyulmaktadır. Yatırım maliyetleri açısından tarım sektörü diğer sektörlerle kıyasla avantajlı olsa dahi yeterli sermayeye sahip olmayan gençlerin istihdamı açısından yatırım süreci büyük bir sorun oluşturmaktadır.

Düşük gelir nedeniyle sektörde *sermaye birikimini* sağlamak diğer sektörlerle kıyasla daha zordur. Bu durum AR-GE faaliyetlerinin geliştirilmesi, katma değerli ürünler için sistemler kurulması, yeni yatırımlarla yeni istihdam alanlarının oluşturulmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla tarım sektöründe genç ve nitelikli istihdam olanağı kısıtlanarak sektörel büyüme zorlaşmaktadır.

Devlet tarafından verilen teşviklerin genellikle üretim süreçlerini kapsamaması, üretimden önceki ve sonraki süreçlerde zorluklar oluşturmaktadır. Arazi kiralama, hayvancılık faaliyetleri için inşaat yapımı, sera kurulumu vb. durumlar için sermayelerinin kısıtlı olması nedeniyle gençler yatırım yapmakta zorlanmaktadır. Yatırımlar sonrasında da pazarlama sürecinde yaşanan zorluklar gençlerin sektöre bakış açısını olumsuz etkilerken istihdamı da güçleştirmektedir.

Kooperatiflerin sayıca azlığı, düşük ölçekte gelişim göstermeleri, nitelikli personel istihdamı eksikliği, şeffaf yönetim anlayışlarının olmaması, kuruluş amaçlarının dışında faaliyetleri söz konusudur. Dolayısıyla kooperatifler gençlere istihdam imkânı oluşturmak açısından sektöre yeterli katkıyı sunmamaktadırlar.

Kırsal alada tarımla ilgili çalışılabilecek *alternatif istihdam alanları* bulunmamaktadır. Tarım sektörü ile ilişkili farklı disiplinlerden kurum ve kuruluş (toprak analizi, bitki ıslahı laboratuvarları gibi) merkezlerinin genellikle kentsel alanlarda seçilmesi nedeniyle gençlerin kırsal alanda tarımla ilgili istihdam edilecekleri alanlar kısıtlanmaktadır.

Topraksız tarım, dikey tarım, onarıcı tarım, permakültür gibi *alternatif tarım sistemleri* ve teknoloji kullanımları konusunda bilinç düzeyi düşüktür. Kırsal alanlarda alternatif sistemlerinin kısıtlı olması ve bu alanlara yatırımların yapılmaması; genç istihdamını ve tarımın rekabet gücünü sınırlandırmaktadır.

Tarımsal girişimcilik alanında yapılan atılımlar sektör açısından yetersiz kalmakta ve genç istihdamını sınırlandırmaktadır. Tarımda start-up faaliyetlerinin yeterince desteklenmesini sağlayacak hukuki altyapının oluşturulmaması gençlerin girişimcilik faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir.

Tarım liseleri kuruluş amaçlarına uygun olarak tarım sektöründe teknik personel ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlayacak şekilde planlanmamakta-

dırlar. Bu liselerden mezun olan kişiler farklı disiplinlerde eğitimlerine devam etmeyi tercih edebilmektedirler.

Tarımla ilgili bölümlerden lise ve üniversite mezunu olan kişilerin *bilinçsiz alan tercihleri* sonrasında mezun olduklarında sektörde istihdam edilmek istememeleri ya da kentsel alanlarda ikamet etme istekleri söz konusudur. Bu durum hem tarım sektöründe genç nüfusun istihdamını sınırlandırmakta hem de diğer işgücü piyasaları üzerinde baskı oluşturmaktadır. Tarım işletmeleri de yeni mezun kişilerin istihdam edilmesini sağlamalıdır.

Kırsal alanda genç istihdamı açısından olumsuz yönlerin olmasının yanı sıra birtakım fırsat ve olanaklar da bulunmaktadır.

Türkiye *tarım arazileri, hayvan varlığı ve genç insan kaynağı* bakımından büyük bir potansiyele sahiptir. Kırsal işgücü en az 100 milyon insanı besleyecek kadar üretim yapmakta ve ihracat geliri elde etmektedir. Bu durum, *istihdam olanaklarının genişletilmesi* ve ekonomik kalkınmaya olan etkisinden dolayı büyük önem taşımaktadır.

Tarım sektöründe istihdam edilmek isteyen gençlerin *teşvik edilmesi* ve sanayi sektörüne hammadde üreten tarım sektörünün *yatırım* olanaklarının artırılması genç istihdamı açısından pozitif etkiler oluşturacaktır. Böylece kırdan kente olan *göçlerin* de azalacağı ve gençlerin kırsalda istihdam edilme fırsatlarının artacağı düşünülmektedir.

Sendikal faaliyetler ile *özlük haklarının korunması*, piyasada bir ücret politikasının oluşturularak emek karşılığının artırılması, haksız rekabetin önlenmesi için tarım sektöründeki işgücünün sendikal faaliyetler içerisinde örgütlenmesi gerekmektedir. Bu durum tarımdaki çalışma koşullarını iyileştireceği için genç nüfus açısından da cezbedici olacaktır.

Yerinde kalkınma sağlayabilmek için gençlerin hem gelir hem de sosyal imkânlar ile motive edilmesi gerekmektedir. Bunun için kırsal alanlarda doğal koşullara uygun sosyal tesislerin ve eğlence merkezlerinin açılması, altyapının iyileştirilmesi, sağlık ve eğitim imkânlarına erişimin sağlanması, iş alanlarının çeşitlendirilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Gelir ve sosyal imkânlar açısından iyileştirilmiş kırsal alanlarda *göç eğiliminin azalması* da sağlanacaktır.

Devlet destekleri, gençlere pozitif ayrımcılık sağlayacak şekilde planlanmalıdır. Gençlerin istihdamını teşvik etmek amacıyla tarımsal üretime yönelik

inşaat yapımı, makine-ekipman alımı, kırsaldaki AR-GE faaliyetleri daha yüksek oranda desteklenmelidir.

Kooperatif etkinliği sağlayacak uygulamaların gerçekleştirilmesi, denetimlerin dzenli olarak yapılması *kadın istihdamı ve kadın emeğinin gdrnurluğu* konusunda teşviklerin sağlanması gerekmektedir. Kadın kooperatiflerinde üretim, pazarlama ve tanıtım sdrrelerine ynelik mentorluk hizmetleri sağlanmalıdır.

Kırsal alanlar için *alternatif istihdam alanlarının* eşitlendirilmesinde gençlik istihdamını yalnızca tarımsal üretim üzerinden planlamamak gerekmektedir. El sanatları, marangozluk atolyeleri, sanayi sektdrne ynelik hammadde üretimi, işleme ve paketleme tesisleri gibi çeşitli istihdam alanlarını kırsalda genç istihdamına imkân sağlayacak şekilde planlanması ve desteklenmesi gerekmektedir.

Alternatif tarım sistemlerinin lise ve dniversitelerde seçmeli ders olarak alınması, konu ile ilgili uzmanların yetiştirilmesi ve bu konuda eğitim almış kişilerin kırsal alanlarda istihdam edilmesine ynelik teşvik modellerinin uygulanması gerekmektedir. Alternatif üretim sistemleri kullanılarak elde edilen rnrnlerin *niş piyasalarda* yüksek fiyatlar karşılığında satışa sunulması rretici gelirlerinin artırılmasına doğrudan katkı sağlayacaktır.

Tarımsal girişimcilik fikirlerinin melek yatırımcılar tarafından desteklenmesi ve kırsal alanlarda işletme kurumlarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Tarımsal faaliyetler için kitlesel fonlama modellerinin uygulanması da kırsaldaki yatırımların ve doğrudan istihdamın gelişimine katkı sağlayacaktır.

Tarım liselerinin bdlgesel dzeypde oğrenci almaları ve mezuniyet sonrasında kişilerin bdlgede istihdam edilmelerini sağlayacak bir yapının oluşturulması gerekmektedir. Bu okulların tarım işlerinin yoğunlaştığı yaz dnemlerinde de aktif olmalarının sağlanması, oğrencilerin uzmanlık kazanmalarına katkı sağlayacak şekilde üretim sdrreleri hakkında bilgilendirilmeleri ve tarım işletmelerinde istihdam edilmeleri sağlanmalıdır.

5.4 Sağlık Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Melis Dağcı (Moderatör)

Betül Tösten

Şeyma Demirci

Emine Muradoğlu

Arda Furkan Sucu



Sektör Analizi

Hizmet temelli bir sektör olan Sağlık sektörü, Türkiye’de kamu ve özel teşekküllerden oluşmaktadır. Sağlık sektöründen hizmet almak isteyenler kamu veya özel sağlık kuruluşlarından yararlanabilmektedir. Türkiye’de vatandaşların tamamı farklı koşullarda sağlık güvencesine sahip olup kamu hastanelerinden ücretsiz bir şekilde faydalanabilmektedirler. Özel hastanelerden yararlananlara ise bir miktar kamu desteği sağlanmaktadır.

Sağlık sektörü sürekli ihtiyaç duyulan ve kesintiye uğramayan bir sektördür. Bu nedenle sürekli nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Sektörün nitelikli işgücüne ihtiyacından dolayı istihdam olanağı süreklilik arz etmektedir.

OECD'nin 2021 yılında yayınladığı "Bir Bakışta Sağlık" raporuna göre Türkiye'de 500 kişiye 1 hekim hizmet vermektedir. Mevcut hekim sayısı kadar yeni hekim istihdam edildiğinde 250 kişiye 1 hekim hizmet edecek olup oran yine de çok yüksek düzeyde kalacaktır.

Sağlık sektöründe istihdam edilmenin en güçlü yanlarından birisi, bu sektörün insan yaşamını ele aldığı için *hiçbir zaman bitmeyecek bir sektör* olmasıdır. Genel itibari ile sağlık sektöründe yer alan meslekler, toplum içerisinde yukarı konumda görülen, *saygınlığı yüksek* mesleklerdir. Üniversitelerde sağlık bölümlerinde verilen eğitimlerin nitelikli olması mesleğin saygınlığına da katkı sunmaktadır.

Kamu ve özel sağlık kuruluşlarına ek olarak Kızılay, Yeşilay, Lösev, Kaçuv gibi sağlık sektörüne destek olan sivil toplum kuruluşlarının varlığı önemli bir fırsat olarak görülmektedir.

Sağlık sektörünün güçlü yönleri olduğu gibi kırılgan durumları da mevcuttur.

Kişi başına düşen sağlık çalışanı sayısının çok az olması çalışanların *görev sürelerinin uzun ve yoğun olmasına* neden olmaktadır. Afet, olağanüstü hâl veya kriz durumlarında çalışanlar kanunla korunan haklarını kullanmakta zorlanmaktadır. Ayrıca *çalışanların grev haklarının daraltılması* önemli bir problem olarak görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının her ne kadar saygınlıkları yüksek olsa da zaman zaman sektörde şiddet olayları meydana gelmektedir. Bu durumda sağlık çalışanları yer yer mağduriyet yaşamaktadırlar. Türkiye'de bu durumun kontrol altına alınabilmesi için devlet ek tedbirler olarak söz konusu problemi asgari seviyeye indirmiştir.

İlaç ihtiyacının büyük oranda ithalat yoluyla karşılanması ve döviz endeksli olmasından dolayı ilaç tedarik zincirinin sektöre uğradığı bilinmektedir. Ayrıca artan ilaç fiyatları insanların sağlık hizmetlerinden yararlanmalarında da kesintiye neden olmaktadır. Daralan ilaç sektörü bu alandaki işgücünde de daralmaya neden olmaktadır.

Özel hastanelerdeki *uzun çalışma süreleri* ve *düşük ücret düzeyleri* çalışanların sektör dışında istihdam edilmelerine sebep olmaktadır.

Çalıştay masasında sağlık sektöründe yaşanan istihdam sorunlarının tespiti ve buna yönelik çözüm önerileri tartışılmıştır.

Sağlık hizmetlerinin temel insan hakkı olmasından dolayı *kişi başına düşen sağlık çalışanı* sayıları artırılarak daha çok gencin istihdamına olanak sağlanmalıdır.

Sağlık hizmetlerinde *kalitenin* artırılması ve çalışanların daha *verimli* olmaları için günlük çalışma sürelerinin azaltılması ve periyotlara bölünerek çoğaltılması faydalı olacaktır.

Gezici / evde sağlık hizmetlerinin ve çalışma sahalarının genişletilip daha yaygın bir hizmet verilerek yeni istihdam olanaklarının yaratılması gerekmektedir.

Klinik psikolog, beslenme ve diyetetik, alternatif tıp, fizyoterapi gibi sağlık bölümlerinden mezun olanlara daha fazla istihdam olanakları sağlanmalıdır.

Okul, gençlik merkezleri ve kütüphane gibi tesislerde sağlık çalışanlarının istihdam edilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

5.5 Yazılı ve Görsel Medya Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Nedim Çalapkulu (Moderatör)

Ayşegül Demirtaş

Sümeysra Şengül

Merve Al

Şule Nur Atasoy



Sektör Analizi

Yazılı ve görsel medya sektörü hem hizmet hem de üretim sektörü olarak nitelendirilebilmektedir. Sektör, içerik üretimi yapılarak insanları bilgilendirme hizmeti sunmaktadır. Her yaş ve eğitim durumuna göre ücretli ve ücretsiz bir şekilde bu hizmeti sunan girişimler bulunduğundan sektörün *ulaşılabilirliği* oldukça kolaydır.

İçerik ömürleri çok kısa olduğundan dolayı *güncel* tutulan bir alandır. Özellikle dijital yayınların kolay ulaşılabilirliği, çalışmaların *küresel* olmasını ve *etki alanlarının* çok geniş olmasını sağlamaktadır.

Sektörün temel yapı taşını çalışanlar oluşturduğundan esnek çalışma modelleri uygulanabilmekte, sabit mekân gereksinimi duyulmamaktadır. Ayrıca sektörün ürünleri için özel zamanlara ihtiyaç duyulmamaktadır.

Medya sektörü; siyaset, ekonomi, kültür gibi alanları da etkileme ve yönlendirebilme gücüne sahiptir. Bu nedenle *disiplinler arası* bir alandır ve farklı eğitim geçmişine sahip insanlara istihdam alanı olabilmektedir.

Medya sektörü büyük kitlelere hitap ettiği için devlet, firmalar, üreticiler, markalar gibi diğer gruplar için baskı unsuru olarak nitelendirilmektedir. Böylece medya sektörü *otokontrol* görevi de görmektedir. Medya sektöründe eleştirel bir konu taraflarca *hızlı reaksiyon* alınmasını sağlamaktadır.

Sektör ürünleri denilen yapımlar hayal gücüne dayandığından *sınırsız* bir içerik oluşturma ve pazar imkânına sahip bulunmaktadır. Bu nedenle medya sektörü parçalanarak büyümektedir. Günümüzde her sosyal medya kullanıcısı farklı bir *kaynak* olarak karşımıza çıkmaktadır.

Medya sektörünün bu güçlü taraflarının yanında olumsuz bazı durumlar da bulunmaktadır.

Doğruluğu onaylanmayan yayınların hedef kitleyi yanlış yönlendirme etkisi bulunmaktadır. Bu durumda insanların doğru karar alması, faaliyetlerin bütüncüllüğü, ulaşım ve iletişim gibi birçok kanalda hatalara mahal verilmektedir.

Diğer sektörlerde olduğu gibi medya sektöründe de baş gösteren *kutuplaşma* durumu, medyanın tarafsız olarak görevini yerine getirmemesine ve ekonomik çıkarlar doğrultusunda hareket etmesine neden olmaktadır. Bu durum, alanında uzman olabilecek kişilerin istihdam edilebilmesinin önüne geçebilmektedir.

Çalıştayda sektör içerisinde *meslek içi eğitimin yetersizliğine* ve bu sektöre istihdam sağlanması *beklenen akademik ortamlardaki eğitim kalitesinin yetersizliğine* de değinilmektedir.

Sektörde *staj olanaklarının azlığından dolayı* gençler yeterince deneyim kazanamamaktadır. Bu durumda sektöre hazır çalışan yetiştirilememektedir.

Teknolojinin gelişmesi, sosyal medya araçlarının ve internetin hızlı dönüşümü medya sektörünü büyük ölçüde etkilemiştir. Bireysel çalışma olanakları arttığı için sektör içerisinde yer alma durumu azalmıştır. Bireyler kurumsal medya organlarının yerine sosyal medya araçlarından seslerini duyurma yoluna gitmeye başlamışlardır. Öte yandan bu, tam tersi bir etki de yaratabilmekte; yeni medya kavramının gelişmesiyle kurum bünyesinde bulunmadan gazetecilik, editörlük, *blogger*'lık gibi istihdam alanları da oluşabilmektedir.

Medya çalışanlarının yoğun ve stresli çalışma hayatına sahip olması, çalışanların ilk yıllarda motivasyonlarının azalmasına neden olmaktadır.

Çalıştay katılımcıları, GZFT analizinde sektöre dair birtakım olumsuzlukları sıralamışlardır. Bunlar şu şekildedir;

- Deneyim kazanılabilecek alanların yetersizliği.
- Eğitim çeşitliliğinin fazla olmamasından dolayı tek tip haber anlayışı.
- Çalışan rekabetinin fazla olması.
- Bireysel sosyal medyacılığın artması.
- Yazılı ve görsel medyanın yerini internetin alması.

Medya sektöründe genç istihdamının artırılabilmesi için birtakım çözüm önerileri ortaya koyulmuştur.

Medya sektörü özelinde nitelikli çalışan istihdamı yaratmak ve mesleki yeterlilik sağlayabilmek için sertifika programları açmak ve kuluçka merkezleri oluşturmak faydalı olacaktır. Bunun yanında medya okuryazarlığı anlayışı geliştirmek için sürdürülebilir eğitimler verilmelidir. Bu eğitimlerin, gençlerin katılımının önünü açacak şekilde ulaşılabilir kılınması gerekmektedir.

Medya sektöründeki dezenformasyona engel olunacak girişimlerde bulunmalıdır. Akademik yayınlarda olduğu gibi kaynaksız, teyitsiz içeriklerin oluşturulmaması veya kaynaklı yayınların daha itibarlı olması sağlanmalıdır.

Yerli yapımların artırılması için kamu kaynaklarından verilen teşvikler artırılmalıdır.

5.6 Finans Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Hediye Cerit (Moderatör)

Mehtap Çelik

Mariye Budak

Senem Buse Kılıçarslan

Mesut Çebi

Bahadır Güler



Sektör Analizi

Finans sektöründe yer alan kurum ve kuruluşlarda genel olarak istihdam edilebilirlik oranı yüksektir.

Sektör içerisinde yer alan çalışma birimleri çok çeşitlidir ve bu çeşitlilikten kaynaklı olarak finans sektörü farklı sektörlerden insan kaynağına hitap edebilen bir yapıya sahiptir. Bu sayede finans sektöründe istihdam olanakları çok fazladır.

Finans sektöründe *fon sağlayıcı* kurumların kapasiteleri yüksektir. Kurumsallaşma oranının en yüksek olduğu bu sektörde iş güvence oranı da yüksek düzeyde seyretmektedir.

Bunun yanında dijital ve *farklı iş modellerine* en kolay uyum sağlayan sektörlerin başında gelmektedir. Personelin özellikle hizmet içi eğitimlerine önem verilmektedir. Böylece nitelikli iş gücü kapasitesi artırılmaktadır.

Bu olumlu özelliklerin yanında finans sektöründe çalışma saatlerinin fazla olmasından dolayı performans düşüklüğü problemi yaşanabilmektedir. Bu durum çalışanlarda motivasyon eksikliği yaratabilmektedir.

Sektörde kârlılığı düşürmemek için çalışan sayılarında işe göre daha az kişi istihdam edilmektedir. Bu durum mevcut çalışanların daha fazla *efor* harcamasına neden olmaktadır.

Finans sektöründe insan kaynağının *politik baskıya* ve her türlü *manipülasyona* karşı savunmasız olması gibi sorunlar mevcuttur. Bunun gibi etkenler finans sektörünün zayıf yönlerini oluşturmaktadır.

Finans sektörü yeni trendler ile teknolojilere kolay adapte olması nedeniyle personel çeşitliliğinin artırılabilir olması ve *finansal girişimcilik* potansiyelinin yüksek olması durumu finans sektöründe çalışma isteğini pozitif yönde etkileyen etmenlerdir.

Ayrıca finans sektöründe yer alan kurumlarda *yetenek ödüllendirilmesinin* artırılabilir olması ve terfi mekanizmasının *teşvik edici* bir yapısının olması gençler için istihdam fırsatı olarak görülmekte ve gençlerin sektörde görev alma istekleri artmaktadır.

Finans sektöründe fırsatlar ve imkânlar iyi gözükse bile bazı tehditler de mevcuttur. Finans sektörünün en *kırılgan* olduğu zamanlar ekonomik kriz

durumlarıdır ve bu negatif durum insan kaynağının gözden kolayca çıkarılabilir olması durumunu yaratabilmektedir.

Bunun yanında yeni çıkan finansal sektörler (Bitcoin, Kripto vs.) manipülasyona açık olduğu için şirket iflasları sonucu personelin işten çıkarılma oranının yüksek olması durumu yaşanabilmektedir.

Bunların yanında Finans sektörü *dinamik* bir yapıya sahip olduğu için finans kuruluşlarının yıllık hedeflerini gerçekleştirebilmek için kendi insan kaynağına karşı baskıcı uygulamalarda bulunabilmektedir ve yine dinamizmin getirdiği başka bir sorun ise personelin *yaş ortalamasının* artması ile işten çıkarılma oranının doğru orantılı olmasıdır.

Çözüm önerisi olarak, yeteneklerin çeşitlendirilip güçlendirilmesi; personel iş gücünün güçlendirilmesi; çağa uygun eğitim modelleri oluşturulması; lisans eğitimi ve programlarının nicelikten çok niteliğe dayalı iş saatleri oluşturulması, finans sektöründeki kurumların bina ve altyapılarını insan refahına uygun, çevreye uyumlu olarak dizayn edilmesi ve finans kuruluşlarının uzman firmalardan yönetim danışmanlığı almaları gibi fikirler sunulmuştur.

5.7 Freelance Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Halil Ecer (Moderatör)

Eren Memişoğlu

Melike Sivri

Dilan Geçer

Hilal Gedik

Merve Altıntaş

Merve Özsoy

Sektör Analizi

Freelance çalışma modelleri yeni ve gelişmekte olan bir sektördür.

Freelance Çalışma Sistemi; bireylerin bilgi, beceri ve deneyimlerini ticarileştirerek zaman, mekân ve standart ücret sistemi kullanılmaksızın tüketiciye hizmet edebilme olanağı sundukları bir iş modelidir.



Freelance sektörü her ne kadar *sistemsel ve toplumsal* kısıtlara maruz kalsa da bireyin kendi niteliğininin kullanımında *serbestlik* sağlamaktadır. Freelance alanında zaman maliyetinden tasarruf, bu alanda gençlerin istihdam olmasına olanak sağlamakta ve NEET gençlerin deneyimsiz olarak nitelendiği dönemi *verimli* bir hâle dönüştürmektedir.

Bu çalışma modelinde yapılan çalışmanın bir hiyerarşik norm içerisinde onay süreci olmadığı için çalışmanın performansı veya başarı süreci tamamen çalışana dayanmaktadır. Bu durum, çalışana daha *nitelikli iş* çıkarmaya yöneltilmektedir.

Freelancer olarak tabir edilen serbest çalışan, dünyanın her yerine tek bir noktadan hizmet sunabilmektedir. Bu da hizmet maliyetini düşürmekte, kârlılığı artırmaktadır.

Freelance sektörü bünyesinde bazı tereddütleri de barındırmaktadır.

Serbest çalışanlar, hizmet karşılığında ücret aldıkları için herhangi bir kuruma bağlı bulunmamaktadırlar. Bu nedenle sosyal güvenlik kayıtlarını kendileri yaptırmak zorundadırlar. Bu durum serbest çalışanları sosyal güvencesiz yaşama itmektedir.

Sektörde iş karşılığı ücret alındığından iş oldukça gelir elde edilmektedir. Genellikle düzensiz gelir söz konusudur. Ayrıca basit işlerde rekabet çok fazla olduğu için emeğin değersizleşmesi söz konusu olabilmektedir.

Bu sektörde genelde kurumsal kimlik oluşturulamamaktadır. Çalışanlar kendi kurallarını kendileri koymaktadır. İş ve meslek standardı oluşmamaktadır.

Bunun yanında ekip çalışmasından yoksunluk, kendi kaynağını ve araçlarını kullanma durumu bireyi seçilmiş yalnızlığa sevk etmektedir. Freelance sektöründe ağırlıklı olarak dijital alana bağımlılık hâli mevcuttur. Bunun yanında hukuki düzenlemeler de yeterli seviyeye gelememiştir. Bu gibi durumlar freelance sektöründe istihdam olmak isteyen gençler için motivasyon düşürücü durumlar olarak ele alınmaktadır.

Freelance sektörü bazı fırsatlara da ev sahipliği yapmaktadır. Özellikle *sınır ötesi* yerleşim veya çalışma imkânının olması gençler için başlı başına bir motivasyon ve efor kaynağıdır. Yeni sektörlerin önünü açmak ve çok yönlü çalışma olanağı sektörün geleceğin meslekleri arasında gösterilmesini sağlamaktadır.

Çözüm önerisi olarak, *hukuki* düzenlemelerin yapılması ve mevcut olanlarının düzeltilmesi; *mesleki yeterlilik belgesinin* düzenlenmesi ve/veya yeniden oluşturulması; ulusal ve uluslararası freelance platformunun kurulması gibi genç istihdamı teşvik edici fikirler sunulmuştur.

5.8 Ulusal-Uluslararası Kuruluşlarda İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Sümer Boysan (Moderatör)

Hülya Barbaros

Zeynep Günaydın

Elif Bolat

Murat Altunbezer

Ahmet Berke Karataş

Ayşe Yaman

Sektör Analizi

Ticaret sisteminin küreselleşmesiyle çok uluslu şirketler her ülkede yer almaya başlamıştır. Ayrıca uzun süredir küresel bir savaşın olmayışı ülkeler arasındaki iş birliğini geliştirmiş, birçok uluslararası örgüt (BM, NATO, AB vb.) dünya genelinde etkin bir şekilde yer almıştır. Bu kuruluşlar birçok ülkenin iş birliği ve koordinasyonu ile oluşturulmuştur.



Uluslararası kuruluşlar, genellikle barış, güvenlik, insani yardım, sağlık, eğitim, ekonomik iş birliği gibi geniş alanlarda faaliyet göstermekte olup nitelikli personel ihtiyacı yüksek seviyededir. Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren kuruluşlarda iş gücünün yönetimi, istihdam politikaları ve bu kuruluşlarda çalışanların hakları ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir ve diğer sektörlerle göre daha şeffaf yönetilmektedir.

Uluslararası kuruluşlarda istihdam, genellikle farklı ülkelerden gelen uzmanların iş birliği aracılığıyla gerçekleşir. Bu kuruluşlar, genellikle kültürel çeşitliliği yönetme, çok dilli iletişim ve farklı ülkelerin yasal düzenlemelerine uyum sağlama gibi zorluklarla karşılaşır. Bu tür kuruluşlarda çalışmak isteyen kişilerin genellikle uluslararası ilişkiler, hukuk, ekonomi gibi alanlarda uzmanlaşmış olmaları gerekebilmektedir.

Ulusal ve uluslararası kuruluşlarda çalışmanın birçok avantajı bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası kuruluşlarda çalışanlar küresel düzeyde etkili olma imkânı yakalayabilmektedirler. Bu kuruluşlar devletler üstü olduğu için küresel projeler ve hedefler üzerinde çalışarak dünya genelindeki ihtiyaçlara yönelik çözüm üretirler. Ayrıca bu kuruluşlarda farklı ülkelerden uzmanlar çalıştığı için farklı kültürlerle etkileşim ve deneyim kazanma imkânı da yakalarlar. Böylece farklı kültürel bakış açıları, iletişim tarzları ve iş yapma yöntemleriyle tanışma fırsatı elde edilir. Farklı ülke veya kuruluşlardan gelen meslektaşlarla çalışmak, yeni bakış açıları kazanma ve inovatif çözümler üretilmesi için iyi bir imkân sunmaktadır. Bu durum hem kişisel gelişimi hem de kuruluş içindeki iş süreçlerini zenginleştirmektedir.

Bu avantajların yanında ulusal ve uluslararası kuruluşlarda çalışmanın bazı zorlukları da olabilmektedir. Kültürel şoklar, dil bariyerleri, farklı yasal düzenlemelere uyum gibi zorluklar genellikle gözlenmektedir.

Farklı kültürlerden gelen insanlarla bir arada çalışma ve zorunlu olarak iletişime girme hususları çalışanları tedirgin eden süreçlerin başında gelmektedir. Farklı kültürel normlar, etik değerler, iletişim tarzları ve iş yapma alışkanlıkları, anlaşmazlıklara veya iş süreçlerinin yavaşlamasına neden olabilmektedir. Ayrıca farklı ülkelerin yasal düzenlemeleri, çalışan hakları, vergisel yükümlülükler ve iş süreçleri gibi konularda büyük farklılıklar görülebilmektedir.

Diğer yandan alanında profesyonel ve yetkin bir uzman dil bariyeri nedeniyle potansiyelini yansıtmakta zorluk yaşayabilmektedir. Bu tip kurumlarda çalışan adayları için dil bariyeri en önemli sorun olarak görülebilmektedir.

Uluslararası kuruluşlarda çalışanlar ulusal çıkarlar ile küresel hedefler arasında bir denge sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu dengenin kurulması bazı durumlarda karmaşık bir süreç hâlini alabilmektedir.

Uzmanlık gerektiren bir alanda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmak, lisans ve üstü eğitimlerle bu alana yönelik sertifikalar/kurslar istihdamı kolaylaştırabilmektedir. Bir veya daha fazla yabancı dil becerisi uluslararası kuruluşlarda istihdam için önemli olan bir diğer husustur.

Ulusal veya uluslararası kuruluşlarda çalışma hedefi olan bir bireyin bu kuruluşlarda staj yapması veya gönüllü olarak çalışması sektöre adım atması için avantaj sağlayan yollardan birisidir. Aynı zamanda ilişki geliştirme ve ağ oluşturma bakımından konferans, seminer ve çalıştay gibi etkinliklere katılmak fazlasıyla fayda sağlayacaktır.

5.9 Eğitim Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Merve Bozdemir Akçil (Moderatör)

Gürcü Elif Keklikçi

Şeyda Bakırcan

Hogır Neseboğlu

İsmail Kula

Mert Eyüboğlu

Beyza Yılmaz



Sektör Analizi

Türkiye’de eğitim sistemi kamu tarafından düzenlenen ve bir seviyeye kadar zorunlu olan bölümlerden oluşmaktadır. Yaygın olarak talep eden herkes ücretsiz bir şekilde kamudan hizmet alabilmektedir. Kamu teşekküllerinin yanında özel teşekküller de hizmet vermektedir. Eğitim alanında istihdam edilmek isteyenler kamu ve özel teşekküllerde yer alabilmektedir.

Eğitim temel ihtiyaç olduğu için *ülkenin her noktasında* okul ve eğitim tesisleri bulunmaktadır. Bu nedenle bu alanda istihdam edilmek isteyen bireyler yer değişikliği yapmadan istedikleri yerlerde iş bulma avantajına sahiptirler.

Türkiye’de eğitim öğretim seviyesinde genç nüfus yoğunlukta olduğundan bu alanda aynı yoğunlukta eğitimciye de ihtiyaç duyulmaktadır. Hem kamu- da hem de özel sektörde *mobilizasyon* fazladır.

Her Őehirde üniversite olması ekonomik, sosyal ve kültürel *kalkınmaya* katkı sağlamaktadır. Ayrıca Őehirde kurs ve mesleki etkinliklerin de artmasını sağlamaktadır. Her yeni bir kurs yeni eğitimcilerin/uzmanların istihdamını getirmektedir.

Ayrıca son dönemlerde çevrimişi uygulamaların artışıyla birlikte yeni eğitim öğretim teknolojilerin kullanımı yaygınlaşmıştır. Çevrimişi eğitim modelleri sürekli gelişerek yeni bir sektör oluşmaktadır.

Eğitim sektöründe güçlü yönlerin yanında zayıf ve kırılğan durumlar da bulunmaktadır.

Ailelerin gelir durumunun iyi olmaması bütçelerinde eğitim alanına daha az pay ayırmalarına neden olmaktadır. Bu durumda öğrenci başına düşen eğitimci sayısı artmamakta ve eğitimde verimlilik azalmaktadır. Sektör yeterince büyüyemediği için istihdam imkânı da potansiyelinin altında kalmaktadır.

Multidisipliner alışma alanları ve temel yaşam becerilerine yönelik eğitimlerin kısıtlı olmasından dolayı yeterince eğitmen istihdamı yapılamamaktadır.

Özel öğretim kurumlarında branş dışı kişilerin öğretmen olarak hizmet vermesinden dolayı eğitimci *istihdam oranı* olması gerekenden daha düşük seviyelerde kalmaktadır.

Üniversitelerde istihdam edilme Őartlarında *yeknesaklık* olmamasından dolayı üniversitelerde istihdamın Şeffaf olmadığı alıştay katılımcıları tarafından belirtilmiştir.

alıştay katılımcıları sektördeki sorunlara çözüm önerisi olarak aşağıdaki maddeleri belirtmişlerdir;

- Yerelin dokusu ve özelliklerini, küreselin gündemini takip edip yani “global” eğitim ve öğretim içerikleri ve yönetiminin tasarlanması ve kullanılması,

- Okul öncesinde “erken çocukluk dönemi” yeteneklerin keşfedilmesi,
- İhtiyaç analizinin bölgesel düzeyde yapılması, bölgesel istihdam fırsatlarının belirlenmesi ve eğitim programlarının buna göre hazırlanması,
- Uzmanlar tarafından eğitim alanına yönelik finansal okuryazarlık, dijital vatandaşlık vb. konuların aktarılması ve bu alanda istihdam oluşturulması,
- Lisans sürecinden sonra da hayat boyunca öğrenmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması,
- Yerel düzeyde katılımın artırılması,
- Süpervizör (Danışmanlık) sistemiyle tecrübeli eğitimciler ile çağdaş dünyanın bilgi ve becerilerini takip eden yeni eğitimcilerin buluşturulması,
- Lise çağındaki öğrencilere gönüllü staj programlarının açılmasıyla kariyer planlarını daha erken keşfetme fırsatının verilmesi,
- Okullardaki rehberlik servislerinde sosyal hizmet uzmanlarının da istihdam edilmesi.

5.10 Danışmanlık Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Ramazan Kırmızı (Moderatör)

Samiye İbiş

Aslı Çoban

Alperen Öncel

Beyzanur Koyuncu



Sektör Analizi

Danışmanlık hizmetleri tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan bir iş modelidir. Farklı sektörlerde bilgi ve gelişim ihtiyacı duyulduğunda uzun bir öğrenme ve uygulama süreci yerine danışmanlık hizmeti satın alınma yoluna gidilmektedir.

Tüm sektörlerde *danışmanlık* hizmetlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Danışmanlık hizmetleri *B2B* ve *B2C* şeklinde uygulanabilmektedir.

Sektörde sürekli olarak *yeni iş modelleri* geliştirilmekte ve böylelikle sektör de gelişmektedir. Danışmanlık kültürünün yaygınlaşmasıyla birlikte yeni istihdam olanakları ortaya çıkmaktadır.

Danışmanlık hizmeti verenler herhangi bir lokasyon kısıtı olmadan çalışma yürütebilmektedir. Bu imkândan dolayı istihdam olanağı artmakta olup ayrıca *ek iş* şeklinde de hizmet verilebilmektedir.

Danışmanlık hizmetlerinde sabit ücret tarifesi bulunmamaktadır. Verilen danışmanlık hizmetleri, işletmelere pozitif yönde birçok avantaj ve katma değer sağladığından elde edilen *gelir* hizmetin niteliğine bağlı olarak *yüksek düzeylerde* olabilmektedir.

Ücret skalasının olmaması, danışmanlık alanında çalışan bireylerin farklı sektörlerle yönelmesine sebep olmaktadır. Aynı alanda danışmanlık hizmeti veren iki uzmandan biri çok yüksek düzeylerde gelir elde edebilirken diğer uzman edememektedir.

Danışmanlık hizmeti alanında sertifika programı ve eğitimler yetersiz olduğu için nitelikli uzman sayısının az olduğu belirtilmiştir.

Danışmanlık hizmeti veren şirketlerin daha çok aile işletmesi veya bir uzmandan oluşan bir şirket olmaları sebebiyle yeni uzmanlar yetiştirilememektedir.

Bunlarla birlikte, ülkemizde danışmanla çalışma kültürü olmadığı için sektöre talep azdır. Genel olarak profesyonel yönetilen işletmelerde danışman kültürü yaygın olduğu için, danışmanlık sektörü kısır bir alanda devam etmektedir.

Bir proje kapsamında yapılan işlerde danışmanlık hizmetleri için ayrı bir bütçe ve iş planı yapıldığından ilerleyen dönemlerde gelecek nesillerin daha bilinçli ve nitelikli yetişmesi ile danışmanlık sektöründe istihdamı artıracığı tahmin edilmektedir.

5.11 Bilişim Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Raziye Aydın (Moderatör)

Ali İmran Kazan

Hüseyin Can Tümer

Fatih Tokgöz

Mehmet Gülsoy

Handenur Kesat



Sektör Analizi

Teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesi, iş dünyasının yeni teknolojiye göre evrilmesi, iletişimin dijital platformlara taşınması gibi faktörler bilişim sektörünü günümüzde en çok tercih edilen sektörlerden birisi hâline getirmiştir. Bu sektördeki istihdam olanakları giderek artış göstermektedir.

Bilişim sektöründe istihdam edilmek bilgiye ve dijital araçlarla olan etkileşime dayanmaktadır. Çalışan adayları bilginin işlenmesi, analizi ve çözüm

noktalarında bilgisayarlar ve diğer elektronik aygıtları iyi bir şekilde kullanabilmeli, yazılımlar ve uygulamaları kullanarak teknik ve yaratıcı çözümler üretebilmelidir.

Bireylerin yetenekleri ve bu alandaki yetkinlikleri istihdam edilmelerinde etkin rol oynamaktadır. Üniversite eğitimine ilave olarak teknik bilgi ve becerilerinin gelişmesine katkı sunacak programlara da dahil olunması gerekmektedir. Akademik bilginin yanında deneyim, yaratıcılık, problem çözme ve yabancı dil becerisi bireyi istihdam konusunda uluslararası arenada rakiplerinin önüne geçirecektir.

Bilişim sektörünün çok yönlü olması ve farklı alt sektörleri içermesi, bireylerin ilgi ve yeteneklerine göre farklı kariyer yollarında ilerlemelerini sağlamaktadır. Yazılım geliştirme, siber güvenlik, veri analitiği donanım geliştirme gibi alanlarda uzmanlaşmak, teknolojinin yenilenme hızına ayak uydurmak ve öğrenmeye açık olmak sektörde istihdamı kolaylaştırmaktadır.

Bu sektörlerde çalışmanın birtakım zorlukları da bulunmaktadır.

Bilişim sektörü çalışma olanakları nedeniyle çalışanlar tarafından yoğun talep görmektedir. Bu nedenle rekabetçi bir ortam bulunmaktadır. Bu durum bireyleri sürekli olarak yenilenmeye ve geliştirmeye teşvik etmektedir.

Sektördeki işverenler çalışanlardan genellikle çok fazla yetkinlik beklemektedirler. Bu beklentiler çoğu zaman gerçeklikten uzak olmaktadır.

Mesai saatlerinin net olmaması, iş takibinin dijital araçlarla yapılması çalışanlarda yoğun strese ve motivasyon kayıplarına da yol açmaktadır.

Bilişim sektöründe çalışanlardan beklenenler kimi zaman daha düşük öğrenimli bireylerden karşılandığı için bu durum eğitim seviyesi ve kalitesinin sorgulanması yol açmaktadır. Sektörde çok fazla kalifiye olmayan bireyin olması ve düşük ücretlerde çalışmayı kabul edenlerin olması bu sektörde istihdamı zorlaştırabilmektedir.

Sonuç olarak bireylerin bilişim sektöründe istihdam edilebilmeleri için sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikleri sağlamaları, yenilikçi, öğrenmeye açık ve yabancı dil yetkinliklerine öncelikle sahip olmaları gerekmektedir.

5.12 Girişimcilik Sektöründe İstihdam

Bölüm Katılımcıları

Güldane Serçemeli (Moderatör)

Kübra Yıldız

Eylem Şener

Gülen Tokay

Eylem Kalender

Merve Sağışan



Sektör Analizi

Yaşam koşulları günden güne değiştiği için insan ihtiyaçları da bununla birlikte sürekli olarak bir değişim içerisinde. Bu değişen ihtiyaçların karşılanması için sürekli yeni girişimlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle girişimcilik sektörü *doğal kaynaklar* (tarla, iklim, sanayi) açısından yüksek bir potansiyele sahiptir.

Girişimcilik, tüm sektörlerle hitap eden yenilikçi bir alan olduğundan dolayı girişimler sektör paydaşları, devlet, STK ve ticari işletmeler tarafından desteklenebilmektedir.

Bu anlamda girişimler girişimcilik sektöründe hayal gücü, emek ve sermaye ile yeni bir girişime dönüşebilir. İnsan kaynağının güçlü olması gençlerin istihdam tercihlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Yeni girişimler, bireylere yeni istihdam olanakları sunmakta ve kamuya ekonomik katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle girişimlere devlet tarafından birçok *destek, teşvik ve muafiyetler* sağlanmaktadır.

Girişimcilik sektörünün güçlü yönleri yanında bazı zayıf yönleri de mevcuttur.

Girişimcilik sektörü *dijitalleşme* ile yeni bir ivme kazanmış olsa da az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde eski tip pazarlama ve satış tekniklerinin hâlâ devamlılığını koruması sektörün gelişimi için bir engel olarak nitelenmektedir.

Girişimciliğin tabana yayılması, ekosistem içerisindeki *haberleşme* kapasitesinin yetersizliği (iş birliği yetersizliği), şirketleşme döneminde profesyonelleşmenin yetersiz kalması ve girişimcilik piyasasında güvensizlik olması sektörün zayıf yönlerindedir.

Girişimcilik sektöründe genç istihdamı için bazı eksikler ve motivasyon azaltan unsurlar bulunmaktadır. *Yüksek enflasyon* oranı ve dünya ticaret hukukunun getirdiği sınırlılıklar uluslararası aktörler ile rekabet etme ortamını yerel girişimciler için olumsuz etkilemektedir. Bu durumun bir çıktısı olarak yerel girişimciler küresel gelişmelere hızlı bir şekil adapte olamamaktadır.

Girişimcilik sektörü özellikle *milenyum* ile ortaya çıkan ve kurumsallaşan bir sektör olduğundan girişimcilik ekosistemi doyum noktasına ulaşmamıştır. Kamu kurumlarının da sektöre olan *destekleri* devam etmektedir. Girişimcilik sektörü hukuksal anlamda *ticaret hukuku* kapsamında düzenlenmiştir. Bu durum yeni kurulan veya var olan şirketlerin mali, hukuki olarak korunmasını sağlamaktadır. Girişimcilik sektörünün *potansiyelinin ve sürdürülebilirliğinin* yüksek olması, gençlerin bu sektörde istihdama katılma isteğini artırmaktadır.

Sektör istihdamını daha da artırabilmek için girişimci adaylarına staj imkânı sağlanarak girişimci olmaları teşvik edilmelidir. Girişimci adaylarının mutlaka girişim örneklerini analiz etmeleri ve saha deneyimi kazanmaları sağlanmalıdır.

Akademik programlara girişimciliğe dair ders, seminer veya staj zorunluluğu getirilmelidir. Teknokent gibi yapılara öğrenci erişimi kolaylaştırılmalıdır. Ayrıca genç girişimcilere yönelik verilen hibeler artırılmalıdır.

Fuar ve çalıştayların yaygınlaştırılması ve eğitim programlarıyla fikir alışverişi yapılacak ortamların oluşturulması ile girişimci adayları ve diğer yapıların birlik ve iletişim sorunu çözülebilir. Girişimci adaylarına yönelik yetkinlik ve deneyim kazandıracak atölyeler tasarlanarak yeni iş modelleri kurulması sağlanabilir.

6. SONUÇ

Gençlik İstihdamı Çalıştayı fikri, Nar Mektep Derneği'nin 5 yılı aşkın faaliyetleri esnasında genç katılımcılarla girilen etkileşimler sonucunda gençlerin istihdama geçişlerinde karşılaştıkları zorlukların görülmesi neticesinde ortaya çıkmıştır.

Nar Mektep Derneği, amaçları doğrultusunda sosyal faaliyetler gerçekleştirirken bu faaliyetleri gönüllülerin katkısı ve desteğiyle yapmaktadır. Bu noktada birçok alandan genç gönüllüler, Nar Mektep Derneği'nin kapasitesinin genişlemesine fayda sağlamıştır.

Sivil toplum içerisinde sadece odak grubun değil, tüm ekosistemin birbirinden etkilenme ve birbirine fayda sağlaması için çalışmalar yürütülmüştür. Gıda Bankacılığı gönüllüsü genç bir bireyin aynı zamanda kendi ihtiyaçlarının da karşılanması hedeflenmiştir. Bu noktada birçok genç, Nar Mektep bursundan faydalandırılmıştır. İşe giriş süreçleri kolaylaştırılmış, yeni iş fikirleri paylaşılmış, girişimcilik örnekleri gösterilmiş, ulusal ve uluslararası görevlendirmeler yapılmıştır.

Aynı zamanda birçok farklı iş kolundan temsilciler ile mezun bireyler bir araya getirilmiş, *Business Speed Networking* aktivitelerinden birçok kişi yararlanmıştır.

NEET Gençler için İsraktan İstihdama Projesi gerçekleştirilmiştir.

Çeşitli faaliyetlerden sonra Ulusal Gençlik İstihdamı Çalıştayı gerçekleştirilerek bu alandaki talepler ve çözüm önerilerinin çıkarılması sağlanmıştır.

Çalıştayda 12 farklı masada farklı sektörlerin birlikte GZFT analizi yapmaları istenmiş ve neticesinde buna göre sorun ve çözüm önerileri taslak olarak hazırlanmıştır.

Bu raporda her masanın ayrı ayrı analizi yapılmıştır. Geliştirilmesi gereken yerler olduğu gibi fikren katılım sağlanmayan hususlar olacaktır. Bu noktada, bu raporun ilgili kurum ve kuruluşlara, akademik çalışmalara, NEET gençle-re, öğrencilere, işletmelere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak özetle çalıştayda temel sonuçlar şu şekildedir:

- ❖ İstihdam için *eğitim* ok önemlidir. Herhangi bir sektörde istihdam edilmek isteyen bireyin öncelikle eğitim kriterini sağlayarak bu alanda-ki gelişimini sürekli kılmalıdır.
- ❖ Bazı sektörler çok hızlı büyüyerek istihdam açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu sektörlerin çok yönlü fırsatlarının değerlendirilebil-mesi için bireyler güncel olarak sektörün *fuar, sempozyum* gibi etkin-liklerini sürekli takip etmelidir.
- ❖ Genç nesil çalışma hayatında alışılmış çalışma saatleri ve koşulları yeri-ne *esnek modeli* daha çekici bulabilmektedir. Freelance alışma modeli başta olmak üzere birçok sektörde işverenler iş-yaşam dengesini göze-ten ve çalışana kişisel gelişim açısından birçok avantaj sunan modellere geçmektedir. Çalışanlar motivasyon açısından kariyer fırsatlarını bu işletmelerde değerlendirmelidir.
- ❖ Kamu ve sivil otoriteler tarafından kırsal alandaki istihdam olanakları artırılmalıdır. Sürdürülebilir tarım, evre, turizm ve enerji alanlarından kırsal alanlar büyük potansiyel taşımaktadır. NEET Gençlerin de bu po-tansiyeli bilmeleri ve girişimcilik fırsatlarını araştırmaları ncelenmelidir.
- ❖ İşletmelerin sosyal etki ve sürdürülebilirlik açısından buldukları ko-numları analiz etmeleri ve bu etkinin istihdama katkıları araştırılmalı-dır. İstihdam fırsatları artırılırken doğal kaynakların erozyona uğraması engellenmelidir.
- ❖ İstihdama katılım bazen bireyin eğitim ve yetkinlikleri gibi i faktör-lerle doğru orantılı olmayabilir. Bulunulan çevredeki finansal yapı, teknolojik değer-işim hızı, rakip adayların durumu ve ölçek kapasiteleri istihdam süreçlerinin teleyebilir. Bireyler istihdam için tüm koşulları ayrıca irdelemelidir.

alıştay raporumuza oluşturduğumuz masalara ait sektörlerin *yapay zeká* ile GZFT analizini ekliyoruz;

Güçlü Yönler:

- Bilişim: Teknolojik yenilikçilik, yaratıcılık ve yüksek talep.
- Sağlık: İnsan hayatına olumlu etkiler, istikrarlı büyüme ve toplumsal değer.
- Girişimcilik: İnovasyon, esneklik ve kişisel tatmin.
- Eğitim: Bilgi aktarımı, bireysel gelişim ve toplumsal ilerleme.

Zayıf Yönler:

- Ticaret: Küresel dalgalanmalar, rekabet ve dışa bağımlılık.
- Kırsal Alan Gelişimi: Altyapı eksiklikleri, ulaşım güçlükleri ve teknolojik eşitsizlik.
- Freelance Çalışma: Gelir dalgalanmaları, sosyal güvencesizlik ve izolasyon.
- Finans: Belirsiz piyasa koşulları, risk yönetimi zorlukları ve düzenleyici baskılar.

Fırsatlar:

- Danışmanlık: Artan işletme danışmanlığı talebi, özelleşmiş hizmetler ve küresel müşteri tabanı.
- Ulusal-Uluslararası İş birlikleri: Küresel pazarda rekabet avantajı, çeşitli kaynaklara erişim ve çapraz kültürel etkileşim.
- Medya: Dijital platformlar, içerik açısından zenginlik ve geniş kitlelere erişim.
- Sivil Toplum: Toplumsal etkileşim, değişimi yönlendirme kapasitesi ve kamu farkındalığı yaratma.

Tehditler:

- Eğitim: Teknolojiyle uyum sorunları, eğitim kalitesi düşüklüğü ve öğrenme eşitsizliği.
- Kırsal Alan Gelişimi: Göç, tarım krizleri ve kırsal nüfusun azalması.
- Sağlık: Yetersiz kaynaklar, sağlık hizmetlerine erişim eksiklikleri ve pandemi gibi küresel salgınlar.
- Girişimcilik: Yüksek rekabet, finansman sıkıntıları ve pazar belirsizlikleri.

Bu GZFT analizi, her bir istihdam konusunun sahip olduğu potansiyelleri ve zorlukları daha net bir şekilde ortaya koymaktadır. Katılımcıların görüşleri, gelecekteki istihdam stratejilerinin geliştirilmesi ve daha sürdürülebilir çözümler üretilmesi konusunda yol gösterici olacaktır. Bu analiz, farklı sektörler arasındaki ilişkileri anlama ve daha etkili istihdam politikaları oluşturma yolunda önemli bir adım olma niteliği taşımaktadır.

